



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Mirka Ketola

Työehtosopimuksen vaihdon vaikutukset työnantajajärjestön vaihtuessa

Opinnäytetyö
Kevät 2021
SeAMK yksikkö
Mlita18/ Tradenomi



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä: Mirka Ketola

Työn nimi: Työehtosopimuksen vaihdon vaikutukset työnantajajärjestön vaihtuessa

Ohjaaja: Petra Sippola

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 95

Liitteiden lukumäärä: -

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia selvitys, mitkä asiat tulevat muuttumaan toimeksiantajayrityksen osalta työntekijäjärjestön muuttuessa. Työnantajan työntekijäjärjestön muuttuessa myös työsuhteisiin sovellettava työehtosopimus muuttuu. Työn tarkoituksena oli nostaa esiin työehtosopimusten eroavaisuudet. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy.

Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy soveltaa palvelussuhteessa olevan henkilön työsuhteasioihin Avaintyönantajat Avainta ry:n, valtakunnallista ja monitoimialaisen yksityisen sektorin työnantajaedunvalvontajärjestön työehtosopimusten tulkintaa, Avaintes- ja Avainotesiä.

Opinnäytetyön aihe on hyvin ajankohtainen, sillä Seinäjoen Ammattikorkeakoulu on siirtynyt 1.1.2021 alkaen Sivistystyöntekijät, Sivistan jäseneksi. Seinäjoen Ammattikorkeakoulun henkilöstöön sovelletaan Avainta ry:n työehtosopimuksia aina sopimuskauden loppuun 28.2.2022 saakka, ja 1.3.2022 alkaen sovellettava työehtosopimus tulee muuttumaan Sivista, Sivistan yksityinen opetusala -työehtosopimukseksi.

Tämä opinnäytetyö kehitti opinnäytetyön tekijänsä ammattitaitoa, sillä hän tulee tarvitsemaan opinnäytetyössä esille nostettuja asioista työssään.

Opinnäytetyö on kirjallisen aineiston analyysi, ja tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen. Työn tietoperuste koostui kolmen eri työehtosopimuksen vertailusta (Avaintes, Avainotes, Sivistan työehtosopimus). Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esille työehtosopimusten väliset eroavaisuudet. Työehtosopimusten välistä analyysiä oli vaikea lähteä rajaamaan, mutta työssä nostettiin esille ne eroavaisuudet, jotka tulevat enemmän vaikuttamaan nykyisiin SeAMK:n työsuhteissa olevaan henkilöstöön.

Asiasanat: sopimusjärjestelmä, työläinsäädäntö, työehtosopimus, työsuhde

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Business Management

Author: Mirka Ketola

Title of thesis: The effects of a change of collective agreement subsequent to a change of employer organization

Supervisor: Petra Sippola

Year: 2021

Number of pages: 95

Number of appendices:

The aim of the thesis was to prepare a study of what things will change for the commissioner company when its employee organization changes. When the employer's employee organization changes, the collective agreement applied to the employment relationship also does. The aim of the work was to highlight the differences between collective agreements. The thesis was commissioned by Seinäjoki University of Applied Sciences Oy.

Seinäjoki University of Applied Sciences Oy applies the Avaintes ja Avainotes interpretations of the collective agreements of the national and multi-sectoral private sector employers' interest-monitoring organization to the employment-related matters of a person employed by the University of Applied Sciences.

The subject of the thesis is very topical, as Seinäjoki University of Applied Sciences Oy became a member of Sivista on 1 January 2021. The employees of Seinäjoki University of Applied Sciences Oy will be subject to Avainta ry's collective agreements until the end of the agreement period on 28 February 2022, and the collective agreement applicable from 1 March 2022 will become a collective agreement for Sivista's private education sector.

This thesis developed the professional skills of the author of the thesis, as she will need the issues raised in the thesis in her work.

The thesis is an analysis of written material, and the research method used was qualitative. The knowledge base of the work consisted of a comparison of three different collective agreements (Avaintes, Avainotes, the Sivista collective agreement). The purpose of the thesis was to highlight the differences between the collective agreements. It was difficult to delineate the analysis between the collective agreements, but the thesis highlights the differences that will have a greater impact on SeAMK's current employees.

Keywords: contract system, labor law, collective agreement, employment relationship

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	8
2 TYÖOIKEUDEN SÄÄNTELY	12
2.1 Työlainsäädäntö	12
2.2 Työehtosopimus	13
2.2.1 Työehtosopimusten yleissitovuus ja normaalisitovuus	15
2.2.2 Suomen työmarkkinajärjestelmä	16
2.2.3 Työehtosopimusten neuvotteluratkaisut	17
2.2.4 Ketkä ovat työehtosopimuksen sidotut osapuolet	19
3 TYÖSUHDE	20
3.1 Työnantajan työsuhteen velvollisuudet	20
3.1.1 Yleisvelvoite	21
3.1.2 Työturvallisuusvelvoite	21
3.1.3 Syrjäntäkielto ja tasapuolisen kohtelun vastuu	22
3.1.4 Palkanmaksuvelvollisuus	24
3.1.5 Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus	25
3.1.6 Työnteon estyessä työntekijällä on oikeus palkkaan	25
3.2 Työntekijän velvoitteet	26
3.2.1 Työturvallisuusvelvoite	26
3.2.2 Kilpailevan toiminnan harjoittamisen kielto	26
3.2.3 Ilmaisukielto liike- ja ammattisalaisuksista	27
3.2.4 Kilpailukieltosopimus	27
3.3 Työsuhteen ehdot ja normit	28
3.4 Työsopimus	29
3.4.1 Työsopimuksen muoto	30

3.4.2	Työsopimuksen ehdot.....	31
4	AVAINTYÖNANTAJAT AVAINTA RY:N JA SIVISTYSTYÖNANTAJAT, SIVISTAN RY:N TYÖEHTOSOPIMUSTEN VERTAILU.....	33
4.1	Tietoa Avaintyönantajat, AVAINTA ry:stä	33
4.2	Tietoja Sivistystyönantajat, Sivista ry:stä	34
4.3	Työehtosopimuksien palkkaus ja palkkausjärjestelmät Avaintes ja Sivista	37
4.3.1	AVAINTESin palkkaus ja palkkausjärjestelmä	37
4.3.2	Sivista palkkaus ja palkkausjärjestelmä	38
4.3.3	Kokemuslisät Avainta.....	41
4.3.4	Kokemuslisät Sivista	43
4.3.5	Työehtosopimuksien työaikamääräykset	43
4.3.6	Tuntipalkan laskeminen Avaintes ja Sivista	45
4.3.7	Työaikalisien, lisätyön- ja ylitöiden määräyksien vertailu	45
4.3.8	Vuosilomien ja lomarahojen määräykset	50
4.3.9	Työpoissaolojen vertailu	63
4.4	Työehtosopimuksien palkkaus ja palkkausjärjestelmät Avainotes ja Sivista Yksityisen opetusalan työehtosopimus	71
4.4.1	Yliopettajien ja lehtorien sekä tuntiopettajan työaikaa koskevat määräykset	73
4.4.2	Työaikasuunnitelma	74
4.4.3	Vapaajaksot	74
4.4.4	Yliopettajien ja lehtoreiden sekä tuntiopettajan palkkojen määräytyminen	75
4.4.5	Palkan määräytymiseen liittyvien palveluaikojen/työkokemuksen määräykset	77
4.4.6	Osa-aikaisen tuntiopettajan työaikaa ja palkkausta koskevat määräykset	77
4.4.7	Työehtosopimuksen mukaisten erinäisten korvauksen maksamisen määräykset	78
4.4.8	Sivistan työehtosopimuksen mukaisen muun kuin opettajan työajan, vuosiloman ja vähimmäispalkan määräykset.....	81
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	83

6 POHDINTA.....	90
LÄHTEET	93

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuva 1. Sivistan jäsenet Suomen koulutuskentällä (Sivistystyönantajat 2021b).....	35
Kuva 2. Avaintesin palkkarakenne.....	38
Kuva 3. Sivistan hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkarakenne.....	41
Kuva 4. Lisätyön muodostuminen Avaintes.	48
Kuva 5. Lisätyön muodostuminen Sivista.	49
Kuva 6. Sivistan Osio D:n palkkarakenne.....	76
Taulukko 1. Kokemuslisät.....	41
Taulukko 2. Kokemuslisät, Sivista.	43
Taulukko 3. Toimistotyöajassa olevan henkilön tuntipalkkakajan muutos.....	45
Taulukko 4. Vuosilomataulukko 1 (Avaintes 2020, 89).	51
Taulukko 5. Vuosilomataulukko 2 (Avaintes 2020, 90).	51
Taulukko 6. Vuosilomataulukko 3 (Avaintes 2020, 91).	52
Taulukko 7. Sivistan vuosilomataulukko 1.a (Sivista 2020, 14).....	52
Taulukko 8. Sivistan vuosilomataulukko 1.b (Sivista 2020, 14).....	53
Taulukko 9. Sivistan vuosilomataulukko 1.c (Sivista 2020 14).....	53
Taulukko 10. Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 7§:n prosenttiperusteisen vuosilomapalkan prosenttiosuudet.....	59
Taulukko 11. Siirrettävien säästövapaapäivien enimmäismäärät.	62
Taulukko 12. Sivistan työehtosopimuksen sairausajan palkkaus. (Sivista 2020, 20).	65

Taulukko 13. Työehtosopimusten mukaiset vapaajaksojen määrät.	75
Taulukko 14. Saatavuuslisäkertoimet Avainotes (Avainotes 2020, 43).....	78
Taulukko 15. Saatavuuslisäkertoimet Sivista Osio D (Sivista 2020).	80

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyön tarkoituksena on laatia selvitys siitä mitkä asiat tulevat muuttumaan työntekijäjärjestön ja työehtosopimuksen muutoksen yhteydessä. Työehtosopimukset ovat ammattijärjestöjen välisiä sopimuksia, jotka säätelevät oman ammattialan työehtoja.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy (SeAMK). SeAMK on aloittanut toimintansa vuonna 1992. Silloin toiminta muodostui Seinäjoella toimineiden viiden oppilaitoksen; kauppaoppilaitoksen, teknillisen oppilaitoksen, sosiaalialan ja terveydenhuollon oppilaitoksen sekä Ilmajoella toimineen maatalousoppilaitoksen yhdistämisellä.

Vuonna 1995 Seinäjoen ammattikorkeakoulun toiminta vakinaistettiin annetun lain mukaisesti. Tällöin SeAMK sai pysyvän statuksen ja toiminnan ylläpitäjä oli silloin kuntayhtymä. Vuonna 1997 ammattikorkeakoulun toimintaan liitettiin Ähtärissä toimineen Tuomarniemen metsäoppilaitoksen toiminta ja vuonna 1999 toimintaan liitettiin Jurvan käsi- ja taideteollisuuden oppilaitos, Kauhajoen koti- ja laitostalous oppilaitos sekä Kauhavalla toimineen Suomen Yrittäjäopiston toiminta.

Vuonna 2013 Jurvan, Ähtärin ja Kauhajoen toiminta siirrettiin Seinäjoelle, kun muotoilualan amk-koulutus ja rakennuskonservointialan koulutukset lakkautettiin.

SeAMKin ylläpitäjänä on toiminut vuoden 2013 loppuun saakka Seinäjoen koulutuskuntayhtymä. Vuoden 2014 alusta SeAMK irtaantui kuntayhtymästä ja ylläpitäjäksi tuli Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy.

Nykyisin SeAMKin toiminta sijoittuu yhdelle pääkampuksella Seinäjoella. Kampuksella toiminta jakaantuu Framin kampukseen sekä Marttilan kaupunginosassa sijaitsevaan Kampustalon alueeseen.

SeAMKissa opiskelee noin 4700 opiskelijaa kuudella eri koulutusalueella; kulttuuri-, liiketalouden-, luonnonvara-, ravitsemis-, sosiaali- ja terveys- ja tekniikan alalla. SeAMKissa

työskentelee päätoimisesti noin 344 henkilöä (v.2019). Päätoimisesta henkilöstöstä on noin 49% (169) opetushenkilöstöä, TKI-henkilöstöä 16% (54) ja muuta henkilöstöä 35% (121).

SeAMK on osakeyhtiö ja ylin päätösvalta on yhtiökokouksella sekä hallituksella. Tällä hetkellä SeAMKin organisaatio koostuu neljästä yksiköstä; SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri, SeAMK Ruoka, SeAMK Sosiaali- ja terveystieteiden ja SeAMK Tekniikka. Jokaisessa yksikössä on koulutustoimintaa että tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa lisäksi ammattikorkeakoulussa on organisoitu tuki- ja hallintopalvelut toimimaan kokonaan SeAMK-tasoisiksi. SeAMKin organisaatio on muuttumassa 1.1.2022 alkaen.

SeAMKin pitkän toiminnan saatossa myös sovellettavien työehtosopimusten osalta on ollut monia muutoksia. Viimeisin konkreettinen muutos oli vuoden 2014 alusta, kun SeAMK Oy perustettiin. Vuoden 2013 loppuun saakka SeAMKin henkilöstöön sovellettiin Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta KVTESSiä ja Kunnallista opetusalan virka- ja työehtosopimusta OVTESSiä. Kun SeAMK Oy perustettiin, niin myös sovellettavat työehtosopimukset muuttuivat Avaintyöntekijät ry:n jäseneksi liityttyä.

SeAMK Oy soveltaa nykyisiin työntekijöihinsä kahta eri työehtosopimusta AVAINTA ry:n Avaintesiä ja Avainotesiä. Avaintyöntekijät ry:n yleistä, Avaintesiä sovelletaan muun henkilöstön työsuhdeasioihin ja Avainotesiä sovelletaan ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön työsuhdeasioihin. Avainotes sisältää omat sovellettavat määräykset myös Tekniikan laboratorio- ja harjoitteluinsinöörin henkilöstölle, ja näitä työsuhteen määräyksiä sovelletaan SeAMKissa kyseisellä tehtävänimikkeellä työskentelevään henkilöstöön.

SeAMK Oy on siirtynyt 1.1.2021 alkaen Sivistystyöntekijät ry:n (Sivista) jäseneksi, mutta Sivistan työehtosopimuksia aletaan soveltaa 1.3.2022 alkaen. Sivistystyöntekijät edustavat tällä hetkellä 340 sivistys-, koulutus- ja tutkimusalan työnantajaa, joiden palveluksessa on 58 000 työntekijää. Sivistan jäsenillä on keskeinen rooli suomalaisessa koulutusjärjestelmässä, jäsenet hoitavat julkista tehtävää ja jäsenet toimivat pääsääntöisesti julkisella rahoituksella sekä jäsenet ovat säätiöitä, yhdistyksiä, osakeyhtiöitä tai julkisoikeudellisia oikeushenkilöitä.

Suomessa toimii opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalla 22 osakeyhtiömuotoista ammattikorkeakoulua, joista 19 ammattikorkeakoulua on sivistystyöntajan jäseniä. Eli yhä useampi ammattikorkeakoulu hakeutuu Sivistan edunvalvonnan piiriin ja Sivista ry vahvistaa asemaansa korkeakoulujen työntajajärjestönä.

Sivistan jäsenyys on alkanut 1.1.2021, mutta SeAMK Oy:n työntekijöihin sovelletaan Avainta ry:n työehtosopimuksia aina sopimuskauden loppuun saakka eli 28.2.2022 asti. Työehtosopimus vaihdoksen voi tehdä kesken sopimuskauden, jos asiasta sovitaan pääsopijajärjestöissä.

Avainta ry:n tämänhetkiset sopimuskauden työehtosopimukset ovat voimassa 1.4.2020–28.2.2022 välisen ajan. Sivista ry:n työehtosopimuskausi on voimassa 1.4.2020–31.3.2022. Kun Avainta ry:n työehtosopimus kausi päättyy aikaisemmin mitä Sivistan kausi, niin 1.3.2022 alkaen SeAMK Oy:n henkilöstöön sovelletaan nykyistä voimassa olevaa Sivistan työehtosopimusta.

Sivista ry:n jäseneksi siirryttäessä noudatettavien työehtosopimusten määrä muuttuu Avainta ry:n kahdesta Sivistan yhteen. Sovellettava työehtosopimus on Yksityisen opetusalan työehtosopimus. Avaintan ja Sivistan työehtosopimukset ovat sisällöltään hyvin lähellä toisiaan ja erot ovat pääosin marginaalisia, mutta joitain eroavaisuuksia näiden kahden työehtosopimuksen väliltä löytyy kuitenkin.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa käsitelen työoikeuden sääntelyn määritteitä, mitä tarkoitetaan työlainsäädännöllä ja mitkä ovat työlainsäädännön tarkoitukset. Työehtosopimuksen määritteitä, mitä tarkoitetaan Suomen työmarkkinajärjestelmällä, ketkä neuvottelevat työehtosopimuksemme ja ketkä ovat työehtosopimuksen sidotut osapuolet. Lisäksi opinnäytetyössäni käydään työsuhdetta koskevia periaatteita lävitse, kuten milloin työsuhde syntyy, miten työsuhteen ehdot määräytyvät, mitkä ovat työntajan ja työntekijän velvollisuuden työsuhhteessa, mitä ja mistä asioista työsopimuksella tulisi sopia.

Opinnäytetyön tutkimuksellinen eli kvalitatiivinen osuus koostuu kahden eri työntekijäjärjestön työehtosopimusten vertailusta. Vertailtavat työehtosopimukset ovat toimeksiantajan nykyisin sovellettavat Avainta ry:n työehtosopimukset, Avaintes ja Avainotes sekä toimeksiantajan 1.3.2022 vaihtuva työehtosopimus Sivistan, Yksityisen

opetusalan työehtosopimus. Työssäni pyrin tuomaan esiin eritoten työehtosopimuksien eroavaisuudet sekä tuomalla ne tärkeät asiat esiin, jotka on hyvä tiedostaa työehtosopimuksen vaihtuessa.

2 TYÖOIKEUDEN SÄÄNTELY

Työoikeus on laaja ja monitahoinen oikeudenala, jossa säädellään työsuhdetta koskevien ja siihen liittyvien säännösten kokonaisuutta. Työoikeuteen kuuluu niin yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä sekä työntekijäryhmien ja työnantajan välillä vaikuttavaa lainsäädäntöä kuin työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välisiä oikeussuhteita koskevaa lainsäädäntöä. (Paanetoja 2014, 10). Tärkeimpiä työoikeuden lakeja ovat työsopimuslaki (L 26.1.2001/55), työaikalaki (L 5.7.2019/872), vuosilomalaki (L 18.3.2005/162), työturvallisuuslaki (23.8.2002/738), työehtosopimuslaki (L 7.6.1946/436) ja yhteistoimintalaki (L 30.3.2007/334).

2.1 Työlainsäädäntö

Työlainsäädäntö on yleensä pakottavaa eli absoluuttista lainsäädäntöä (Kondelin & Peltomäki 2020, 61). Säädännön tarkoituksena on suojella työntekijää työsuhteen heikompana osapuolena ja näin ollen monissa laeissa on säännöksiä, joista ei voida poiketa työntekijän vahingoksi. Absoluuttisen lainsäädännön lisäksi työlainsäädännössä on myös ns. semidispositiivisia eli puolipakottavia säännöksiä ja näistä säännöksistä voivat valtakunnalliset työmarkkinalaitokset sopia laista poiketen.

Suomen työ- ja elinkeinoministeriö (2021) vastaa työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä kolmikantaisesti yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden etujärjestöjen kanssa. Työntekijöiden työehtoja määrittelevät työlainsäädännön lisäksi eri alojen työehtosopimukset. Työsuhteeseen vaikuttavia lakeja ovat työsopimuslaki (L 26.1.2001/55), työaikalaki (L 5.7.2019/872), vuosilomalaki (L 18.3.2005/162), yhdenvertaisuuslaki (L 30.12.2014/1325), laki yksityisyyden suojasta työelämässä (L 13.8.2004/759), työehtosopimuslaki (L 7.6.1946/436), vuorotteluvapaalaki (L 30.12.2002/1305), opintovapaalaki (L 9.3.1979/273), palkkaturvalaki (L 27.11.1998/866) ja henkilöstön osallistumisjärjestelmiä eli yhteistoimintaa yrityksissä, hallintoedustusta ja henkilöstörahasoja kokeva lainsäädäntö.

Työ- ja elinkeinoministeriön esitteen (2017, 3) mukaan työsopimuslaki (L 26.1.2001/55) on työelämän peruslaki, koska siinä säännellään työsopimuksen tekemistä, työnantajan ja

työntekijän velvollisuuksia, työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisestä, työntekijän oikeuksista perhevapaisiin, työntekijöiden edustajien asemaa sekä työ sopimuksen päättämisestä.

2.2 Työehtosopimus

Työehtosopimuksista säädetään työehtosopimuslaissa (L 7.6.1946/436) sekä lisäksi valtion ja kuntien virkaehtosopimuksista säädetään omissa laeissaan (L 6.11.1970/664) ja (L 6.11.1970/669).

Työehtosopimus on kirjallinen sopimus ehdoista, joita työ sopimuksissa tai työsuhteissa on noudatettava. Sopimuksen tekee yksi tai useampi työantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa. (L 7.6.1946/436, 1–2§.)

Työehtosopimuksilla on työelämässä merkittävä asema työsuhteen ehtojen määräytymisessä, kun niitä solmitaan ala- että ammattikohtaisesti. Työehtosopimus on kollektiivinen sopimus ja tällä sopimuksella sovitaan yleisesti sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden työsuhteen ehdoista muun muassa maksettavasta palkasta, työajoista, lomista ja muista mahdollisista eduista, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan (Isosävi 2019). Työehtosopimus ei kuitenkaan korvaa työntekijän ja työnantajan välillä tehtyjä yksilöllisiä työ sopimuksia, mutta työehtosopimus asettaa tietyt rajat työantajan ja työntekijän keskinäiselle työ sopimuksen ehdoille. Työ sopimuksilla ei voida sopia huonommin mitä työehtosopimuksilla on sovittu samoista asioista kuten esimerkiksi palkan suuruudesta. (Paanetoja 2014, 122.)

Työantaja on sidottu työehtosopimukseen. Työantaja voi solmia yksittäisen työehtosopimuksen, tällöin työpaikkakohtaisesti solmittu työehtosopimus voi perustua liittotason työehtosopimuksessa olevaan valtuutukseen ja silloin kyse on ns. paikallisesta työehtosopimuksesta. Työnantaja voi myös solmia työehtosopimuksen ilman valtuutuksia, silloin työehtosopimus on erillinen itsenäinen sopimus, joka ei ole sidottu liittojen välisiin työehtosopimuksiin. (Paanetoja 2014, 125.) Lisäksi työantaja on voinut liittyä myös työantajayhdistykseen eli liiton jäseneksi, joka taas on puolestaan solminut

työehtosopimuksen. Tällöin työnantajat joutuvat liiton jäsenenä noudattamaan yhdistyksen solmimaa työehtosopimusta ja työntekijät ovat tällöin ns. järjestäytynyt työnantaja. (Paanetoja 2014, 122.) Työntekijän voi olla myös järjestäytymätön työnantaja. Tällöin työnantaja ei välttämättä kuulu mihinkään työnantajayhdistykseen, mutta työnantajan on kuitenkin noudatettava yleissitovia työehtosopimuksia, mikäli sellaisia kyseisellä alalla mahdollisesti on. Vaikka sitovia työehtosopimuksia ei olisikaan, niin kaikkien työnantajien pitää kuitenkin noudattaa työn tekemiseen liittyviä lakeja. (Isosävi 2019.)

Noudatettava työehtosopimus määräytyy pääsääntöisesti yrityksen toimialan mukaan. Julkisella sektorilla eli valtiolla ja kunta-alalla työskentelevien henkilöiden osalta työehdot sovitaan työ- ja virkaehtosopimuksilla.

Työehtosopimukset solmitaan määräajaksi. Uudet työehtosopimukset pyritään solmimaan aina ennen kuin työehtosopimuksien voimassaoloaika umpeutuu, mutta aina ei tämä toteudu. Työehtosopimuksilla on tietynlainen jälkivaikutus voimassaoloaikaan ja tätä jälkivaikutusta sovelletaan silloin kun uusien työehtosopimuksen neuvottelut ovat vielä kesken. Työehtosopimuksien jälkivaikutus tarkoittaa sitä, että vanhan työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan siihen saakka, kunnes uusi työehtosopimus on solmittu.

Työehtosopimuslain (L 7.6.1946/436) 8§:n mukaan työehtosopimuksen voimassaoloaikana tulee välttää kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai työehtosopimuksen johonkin sen yksityiseen määräykseen eli silloin osapuolia sitoo työrauhavelvoite. Työehtosopimuksien jälkivaikutuksen voimassaoloaikana työrauhavelvoitetta ei ole voimassa eli silloin saadaan käyttää työtaistelukeinoja (Bruun & Koskull 2012, 132.)

Sovellettavat työehtosopimukset voivat antaa joiltakin osin myös mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen. Paikallisen sopimisen mahdollisuudesta on selvitettävä työpaikalla sovellettavasta työehtosopimuksesta. Paikallisella sopimisella pyritään lisäämään yhteisymmärrystä työnantajien ja työntekijöiden välillä eli sovitaan paremmista työsuhteen ehdoista, kuin mitä laki tai kyseistä alaa koskeva työehtosopimus edellyttää. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2021a.)

Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja työntekijän kesken määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi suullisesti tai kirjallisesti. Paikallinen sopimus tehdään tietyissä tilanteissa kirjallisesti, mikäli työlainsäädännössä tai sovellettavassa työehtosopimuksessa niin edellytetään. Toistaiseksi voimassa olevan paikallisen sopimuksen irtisanomisaika tulee suoraan tehdyltä sopimukselta tai jos sitä ei ole erikseen sovittu, niin irtisanomisaika tulee sovellettavalta työehtosopimukselta suoraan. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2021a.)

Sopimusneuvottelujen osapuolina ovat yleensä työntekijöiden edustajana toimivat luottamusmies tai eri liittojen luottamusmiehet ja vastapuolena ovat työnantajan edustaja/edustajat. Paikallista sopimusta ei voida allekirjoittaa kuitenkaan, ennen kuin työntekijöiden edustajat ovat sopimuksen lähettäneet edustamaansa liittoon. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2021a.)

Suomessa suurin osa työehtosopimuksista solmitaan liittotasolla. Keskusjärjestöt voivat keskitettyjen ratkaisujen lisäksi solmia keskenään yleissopimuksia, mutta ne liittyvät yleensä työmarkkinoiden yleisiin kysymyksiin kuten esimerkiksi lomapalkkaan, irtisanomissuojaan jne. Yleissopimuksissa asiat sovitaan pysyväisluoteisesti ja näin ollen yleissopimusten voimassaoloaika on sovittukin pitkäksi aikaa tulevaisuuteen. (Paanetoja 2014, 124.)

2.2.1 Työehtosopimusten yleissitovuus ja normaalisitovuus

Työehtosopimuksia on kahdenlaisia; yleissitovia ja normaalisitovia. Työehtosopimuksen sitovuus vaikuttaa siihen, että keitä työehtosopimus sitoo ja millaisilla perusteilla.

Yleissitovat työehtosopimukset ovat valtakunnallisia työehtosopimuksia ja ne koskevat myös järjestäytymätöntä eli työntantajaliittoon kuulumatonta työntantajaa. Mikäli työehtosopimus on yleissitova, tällöin on kaikkien kyseisen alan työntajien noudatettava kyseistä työehtosopimusta. Yleissitovan työehtosopimuksen tarkoituksena on taata saman alan työntajat samaan asemaan kilpailullisesti ja turvata työntekijöiden työehtojen vähimmäistaso riippuen siitä, onko työntajaja järjestäytynyt vai järjestäytymätön.

Yleissitovat työehtosopimukset vahvistetaan sosiaali- ja terveysministeriössä yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa ja lautakunta julkaisee ne oikeusministeriön

omistamassa oikeudellisen aineiston julkisessa ja maksuttomassa Internet-palvelussa, Finlexissä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021). Isosävin (2019) artikkelin mukaan yleissitovia työehtosopimuksia on Suomessa 180 kappaletta.

Yleissitovuus ei koske virkamiesehtosopimuksia, sillä julkissektorin työntajat ovat sidottuja lakisääteisesti virkaehtosopimuksiin (Saloheimo 2012, 4).

Normaalisitova työehtosopimus on työehtosopimus, jota työnantaja on velvollinen noudattamaan, mikäli työnantaja kuuluu kyseisen sopimuksen työntajaliittoon tai sopimus on tehty koskemaan kyseistä yritystä. Normaalisitova työehtosopimus sitoo työnantajia vahvasti ja epäselvissä tilanteissa työnantaja voi kysyä tulkinnankannanottoja omalta liitoltaan. (Parnila 2013, 34.) Työntaja- ja ammattiliitot pitävät huolta normaalisitovan työehtosopimuksen määräysten noudattamisesta.

2.2.2 Suomen työmarkkinajärjestelmä

Työmarkkinajärjestelmä perustuu sopimiseen ja sovitteluun. Työntajien ja palkansaajien kesken on tehty kymmeniä vuosia sopimuksia liittyen työehtoihin ja palkkauksiin. Perustan näille sopimuksille muodostavat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimukset ja suositukset. ILO luo työelämän kansainvälisiä yleissopimuksia ja valvoo sekä tukee jäsenmaitaan sopimusten noudattamisessa. ILO:n pääperiaate työelämän kehittämisessä on kolmikantaisuus. Kolmikantaisuus tarkoittaa työntajajärjestöjen, palkansaajajärjestöjen ja maan hallituksen yhteistyötä sekä neuvotteluja. (Akava 2019a.)

Työntajia ja työntekijöitä edustavia järjestöjä kutsutaan työmarkkinajärjestöiksi. Työmarkkinajärjestöt jakaantuvat omiksi keskusjärjestöksi, työntajien keskusjärjestöksi ja työntekijöiden keskusjärjestöksi. Työmarkkinajärjestöt osallistuvat työehtosopimusten laadintaan muun toimintansa ohella. He neuvottelevat muun muassa edustamiensa työntekijöiden työeduista ja oikeuksista, esimerkiksi työajoista ja palkoista.

Työntajakeskusjärjestöjä ovat yksityissektorilla Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, julkissektorilla työntajia edustavat Valtion työmarkkinalaitos VTML ja Kirkon työmarkkinajärjestö KiT (Paanetoja 2014, 123).

Työnantajapuolen tärkein keskusjärjestö on EK, joka edustaa kaikkia yksityisiä toimialoja toisin sanoen järjestö edustaa kattavasti koko Suomen elinkeinoelämää. EKlla on 20 toimialaliittoa palvelusektorilla kuin teollisuudessa, yli 15 000 jäsenyritystä, joissa työskentelee noin 900 000 työntekijää (Elinkeinoelämän keskusliitto 2020).

Työntekijäpuolen keskusjärjestöjä ovat Korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö Akava, Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. Palkansaajakeskusjärjestöillä on useita liittoja jäsenenä sekä liittojen alapuolella on monia paikallisyhdistyksiä. (Paanetoja 2014, 123.)

Työntekijäpuolen työmarkkinakeskusjärjestöt ovat jakaantuneet useampaan eri toimialan edustavaan kategoriaan. Korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö Akavan jäsenenä on sekä palkansaajia että ammatinharjoittajia ja yrittäjiä sekä lisäksi opiskelijoita. Akavan työmarkkinakeskusjärjestöön kuuluu 36 jäsenliittoa ja edustettavia jäseniä on noin 611 000, joista opiskelijajäseniä on 116 000. (Akava 2019b.)

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK edustaa teollisuuden, julkisen sektorin ja kuljetusalojen sekä yksityisten palvelualojen työntekijöitä. SAK edustaa noin 17:sta eri ammattiliittoa ja edustettavia jäseniä on noin 900 000:ta jäsentä. Keskusjärjestöllä ei ole henkilöjäseniä, vaan heidän jäseniään ovat työehtosopimuksia neuvottelevat ammattiliitot. (SAK [viitattu 11.3.2021].)

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK on poliittisesti sitoutumaton, moniarvoinen palkansaajien keskusjärjestö. STTK edustaa 13 jäsenliittoa ja edustettavia jäseniä on 500 000 jäsentä (STTK 2021).

2.2.3 Työehtosopimusten neuvotteluratkaisut

Suomen työmarkkinaneuvotteluja on käyty jo 1960-luvun lopusta lähtien neljällä tasolla. Ylimmällä, keskusjärjestötasolla tehdään tulopoliittiset sopimukset ja niin sanotusti yleissopimuksia. Tulopoliittisiin kokonaisratkaisujen tekemisiin osallistuvat työnantajakeskusjärjestöt, työntekijäkeskusjärjestöt sekä Suomen hallitus. Tulopoliittisten kokonaisratkaisun yhteydessä sovitaan työehdoista, tulevista palkankorotusten tasoista

sekä talouden ja tulonjakoon vaikuttavista toimenpiteistä sekä sopiminen sosiaalipoliittisista toimista. (Bruun & Koskull 2012, 120–121.)

Näissä kokonaisratkaisuissa ei kuitenkaan solmita työehtosopimuksia vaan kokonaisratkaisun yhteydessä linjataan työehtosopimuksille yhteiset linjaukset ja näiden linjauksien jälkeen työehtosopimukset neuvotellaan liittokohtaisesti työehtosopimukset Tupon linjauksien mukaisesti (Paanetoja 2014, 125).

Työmarkkinajärjestöt voivat päästä keskenään ns. keskitettyyn työmarkkinaratkaisuun. Keskitetyssä työmarkkinaratkaisussa voidaan sopia palkoista ja muista työehdoista ja tämä ratkaisu osoittaa liitoille suunnan, jonka mukaan taas liittokohtaiset työehtosopimukset solmitaan (Paanetoja 2014, 126).

Toisella tasolla solmitaan liittokohtaiset työehtosopimukset ja tämä on tärkein taso. Työehtosopimuslaissa tarkoitetut työehtosopimukset tehdään tällä tasolla, toisin sanoen alakohdaiset työehtosopimukset. Liittokohtaiset sopimukset ovat yksityiskohtaisia ja laajoja sopimuksia. Sopimuksien päämerkitys on sopia millä ehdoilla työtä tehdään eri alojen työpaikoilla. Julkisen sektorin virka- ja työehtosopimukset sovitaan tällä tasolla. (Bruun & Koskull 2012, 122.)

Kolmas taso on yritystaso eli on olemassa sellaisia yrityksiä, jotka eivät kuulu työantajajärjestöön, mutta yritykset solmivat mahdollisesti työehtosopimuksen ammattiliiton tai ammattiliiton jäsenyhdistyksen kanssa. Paikallisia yrityskohtaisia sopimuksia voidaan tehdä liittokohtaisiin sopimuksiin perustuen sellaisista asioista, mistä liittokohtainen sopimus mahdollistaa sovittavan yksityiskohtaisemmin tai paikallisesti muuten. (Bruun & Koskull 2012, 122.)

Metsäteollisuus ilmoitti lokakuun alussa 2020, että he eivät enää tee valtakunnallisia työehtosopimuksia vaan tulevaisuudessa työehdoista he sopivat ainoastaan yritystason sopimuksilla eli työehtojärjestelmä on murroksessa. Aaltonen (2020) toteaa kolumnissaan, että työehdoista sopiminen tapahtuu yhä useammin ja enemmän yritystasolla ja hänen mielestään tämä on hyvä asia. Aaltonen korostaa myös, että nykyistä toimivaa työehtosopimusjärjestelmää ei pitäisi kuitenkaan uudistaa, niin että työtaistelujen

todennäköisyys lisääntyisi vaan toimiva työmarkkinamalli tarvitsee jatkossakin yritystason sopimisen raameiksi valtakunnalliset työehtosopimukset.

Viimeisenä eli neljäntenä tasona on yksilötaso. Tällä tasolla työnantaja ja työntekijä voivat sopia tietyistä työsuhteen ehdoista keskenään. Työehtosopimuksella vahvistetaan vain vähimmäisehdot, jonka edellytyksenä työsuhteen sopimuksella voidaan niistä sopia paremmista ehdoista. Mikäli työehtosopimuksessa ei ole mitään määrätty kysymyksessä olevasta asiasta niin tällöin on myös oikeudellista liikkumatilaa. (Bruun & Koskull 2012, 122.)

2.2.4 Ketkä ovat työehtosopimuksen sidotut osapuolet

Työehtosopimuslain (L 7.6.1946/436) 4§:n mukaan työehtosopimukseen ovat sidottuja

1. ne työnantajat tai yhdistykset, jotka työehtosopimuksen ovat tehneet tai ovat jälkepäin aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella siihen kirjallisesti yhtyneet.
2. ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka ovat yhdessä tai useammassa asteessa edellisessä kohdassa mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä ja
3. ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai ovat olleet voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä; ja noudattakoot työnantajat ja työntekijät toistensa kanssa tehtävissä työsuhteissa työehtosopimuksen määräyksiä.

Työnantajan tulee noudattaa työehtosopimuksen soveltamisalalla olevia työehtosopimuksen määräyksiä riippumatta siitä, onko työntekijä järjestäytymätön vai järjestäytynyt.

Lisäksi työehtosopimuslain (L 7.6.1946/436) 12§:n mukaisesti työnantajan on laitettava työehtosopimus nähtäville sen alaisille työpaikoilla.

3 TYÖSUHDE

Työsuhde syntyy työntajan ja työntekijän välillä, kun työtä ryhdytään tekemään. Työsuhteen ehdot määräytyvät työoikeudellisten lakien, työehtosopimuksen, paikallisten sopimusten, työsopimuksen, vakiintuneen käytännön ja työnantajan ohjeiden ja määräyksien perusteella (Parnila 2013, 29).

Työelämän peruslaki on työsopimuslaki, (L 26.1.2001/55). Tämä laki sääntelee työnantajan ja työntekijän välistä sopimussuhdetta (Bruun & Koskull 2012, 26).

Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 1§:n mukaan lakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työtä työnantajan lukuun johdon valvonnan alaisena.

Joitakin työntekijäryhmiä, kuten nuoria työntekijöitä (L 19.11.1993/998) ja merimiehiä (L 7.6.1978/423) säätelevät omat työsuhteidenlait. Lisäksi työsopimuslakia (L 26.1.2001/55) ei sovelleta julkisoikeudellisiin palvelussuhteisiin. Julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa noudatetaan valtion virkamieslakia (L 19.8.1994/750) (Bruun & Koskull 2012, 26).

Parnila (2013, 29) huomauttaa, että työnantajan onkin hyvä tiedostaa miten työsuhteen ehdot määräytyvät sillä työsopimus ei ole ainoa asiakirja, joka määrittää työsuhteen ehtoja.

3.1 Työnantajan työsuhteen velvollisuudet

Työnantajan perusvelvollisuudet säädetään työsopimuslaissa (L 26.1.2001/55). Työnantajien velvollisuuksia täydentävät muiden työoikeudellisten lakien koskevat säännökset. Näitä lakeja ovat seuraavat lait;

- työaika- ja vuosilomalaki (L 5.7.2019/872; L 18.3.2005/162)
- työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738)
- työtapaturma- ja ammattitautilaki (ent. tapaturmavakuutuslaki) (L 24.4.2015/459)
- työeläkelaki (L 19.5.2006/395)
- yhdenvertaisuuslaki (L 30.12.2014/1325)

- naisten ja miesten välinen tasa-arvolaki (L 8.8.1986/609)
- yksityisyyden suojasta työelämässä laki (L13.8.2004/759)
- yhteistoimintalaki (L 30.3.2007/334)

Työnantajan velvollisuudet voidaan jakaa työsopimuslain mukaan yleisvelvoitteisiin ja muihin velvoitteisiin /erityisvelvoitteisiin (Tiitinen & Kröger 2012, 156).

3.1.1 Yleisvelvoite

Työnantajan tulee edistää keskinäisiä suhteitaan työntekijöihin ja työntekijöiden kesken ja pyrkiä tasapuoliseen kohteluun kaikkia työntekijöitä kohtaan. Lisäksi työnantajan on huolehdittava, että työntekijät suoriutuvat työstään mahdollisten toimintojen muuttuessa tai työtehtävien muuttuessa sekä työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuutta kehittyä. Työnantajan on myös tarkoitus luoda hyvä ja luottamuksellinen työilmapiiri koko työyhteisön kesken. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 12.)

Työnantajan säännös koskien yleisvelvoitetta on tavoitteellinen, yleisvelvoitteen rikkomisesta työnantajalle ei aiheudu vahingonkorvausvelvollisuutta, mutta tällä on merkitystä työntekijien muiden velvollisuuksien sisällön ja täyttämisen arvioinnissa.

3.1.2 Työturvallisuusvelvoite

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuusvelvoitteista työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) mukaisesti sekä työnantajan tulee suojella työntekijöitä tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta siten, miten työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säädöksissä säädetään (Parnila 2013, 20).

Erityisvelvollisuutena työnantajalla on huolehtia raskaana olevan työntekijän henkilön turvallisuudesta. Työnantajalla on myös huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden henkisestä suojelusta, koskien työolosuhteita ja työn organisaatiota koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työturvallisuusvelvoite on sopimusperusteinen velvoite eli jonka rikkomisesta tai laiminlyönnistä seuraa työsopimuslaissa säädetty vahingonkorvausvelvollisuus. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 12–13.)

3.1.3 Syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vastuu

Työsuhteiden yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja syrjinnän kieltoa koskevaa sääntelyä säädellään kolmen eri lain kokonaisuuksilla (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 13–14). Kokonaisuus koostuu yhdenvertaisuuslaista (L 30.12.2014/1325), naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetusta laista (L 8.8.1986/609) sekä työsopimuslain (L 26.1.2001/55) kokonaisuuksista. Nimenomainen viittaussäännös yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin on työsopimuslaissa. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (L 30.12.2014/1325), kun taas tasa-arvolaisissa säädetään erikseen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja tasa-arvon edistämisestä. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki ovat luonteeltaan yleislakeja ja näitä sovelletaan kaikilla elämänalueilla lukuun ottamatta perhe- ja yksityiselämän suhteita tai niihin kuuluvaa toimintaa sekä uskonnonharjoitusta.

Työsopimuslaissa on asetettu työnantajalle tasapuolisen kohtelun vaatimus. Tämä vaatimus täydentää yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolaisissa säädettyjä syrjintäperusteita, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 14.) Työnantajan on kohdeltava tasapuolisesti samassa asemassa olevia kaikkia työsuhteisia työntekijöitä ja tämä kattaa kaikki työnantajien päätökset, toimenpiteet, määräykset, sopimukset ja ohjeistukset (Parnila 2013, 18). Tasapuolisen kohtelun vaatimusta täydentää myös määräaikaisen ja osa-aikaisten työsuhteiden syrjimättömyys periaate eli työnantajan on velvollisuus kohdella tasapuolisesti työntekijöitä riippumatta siitä, millaisessa työsuhteessa työntekijä työskentelee. Tasapuolisesta kohtelusta saa poiketa ainoastaan, jos siihen on perusteltu syy työntekijöiden tehtävät ja aseman huomioon ottaen. Tasapuolisen kohtelun vaatimus sallii poikkeamisen esim. kannustavien palkkausjärjestelmien käyttämisen yhteydessä, mikäli palkkauksen määräytyminen ei vaikuta epätasapuolisia ja syrjiviä tekijöitä. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 14.)

Työnantaja, joka rikkoo tasapuolisen kohtelun vaatimusta, niin hänet voidaan velvoittaa korvaamaan aiheutunut vahinko työntekijälle (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 14).

Yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325) 3 luvun 10§:ssä ja 13§:ssä ja tasa-arvolain (L 8.8.1986/609) 7§:ssä kielletään välitön, että välillinen syrjintä. Syrjintä on kiellettyä siitä

riippumatta, että perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta muuta toista koskevaan tosiasiaan tai oletukseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 15.)

Yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325) 3 luvun 8§:ssä määritellään, että syrjintä kielletään etnisen alkuperän, iän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perustella.

Yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325) 3 luvun 12§:n perusteella kaikki syrjintäperusteisiin liittyvä kohtelu ei kuitenkaan ole kiellettyä sillä yhdenvertaisuuslain mukaan työsuhteessa erilainen kohtelu, työhön otettaessa sekä työharjoittelussa tai muussa vastaavassa on oikeutettua toimintaa, mikäli kohtelu perustuu työtehtävien laatua sekä niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Lain asetuksen mukaisesti oikeutettua on myös ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu, mikäli sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perustelu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu aiheutuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Tasa-arvolain (L 8.8.1986/609) 7§:ssä määritellään välittömän ja välillisen syrjinnän kriteerit. Lain asetuksen mukaisesti kiellettyä syrjintää on muun muassa eri asemaan asettaminen näkökulmasta; raskaudesta tai synnytyksestä johtuvista syistä, sukupuolen perusteella, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella sekä vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvolaisissa kielletyksi syrjinnäksi katsotaan myös seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 15.)

Positiivisen erityiskohtelun perusteella saattaa olla myös kyse erilaisesta kohtelusta. Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on turvata jonkun ryhmän tosiasiallisen tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen poistaminen tai ehkäiseminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 17.)

Syrjinnän kohteeksi joutuneelle on oikeus saada hyvitystä yhdenvertaisuuslain (L 30.12.2014/1325) 5 luvun 23§:n mukaisesti, mikäli syrjintää on tapahtunut lain vastaisesti.

Yhdenvertaisuuslaissa ei ole säädetty enimmäismäärää hyvitykselle, mutta hyvityksen on oltava oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuuden arvioinnissa otetaan huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto lisäksi lain asetuksen mukaan määrään vaikuttaa muun lain nojalla samasta teosta tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 17.)

Tasa-arvolain (L 8.8.1986/609) 11§:n asetuksen mukaan, mikäli syrjinnän kieltoa on tapahtunut lain 8§:n tai 8 a–8 e §:n mukaisesti on syrjinnän kieltoa rikkoneen velvollisuus maksaa loukatulle hyvitystä. Laissa on asetettu vähimmäiseuromäärät hyvitykselle sekä enimmäismäärä hyvitykselle työhönottolanteessa. Hyvityksen euromäärässä otetaan huomioon syrjinnän laatu, laajuus ja kesto. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 17.)

3.1.4 Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajan päävelvoite on palkanmaksuvelvollisuus. Maksettavan palkan määrä voi määräytyä työhön käytetyn ajan, työn tuloksen tai kummankin yhdistelmän mukaan. Muu sovittu peruste voi olla myös palkan perusteena. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 20.)

Palkka voidaan sopia maksettavaksi myös tavaroina kokonaan tai osittain tai muuna suorituksena. Palkanmaksun lisäksi palkansaajalle voidaan suorittaa myös kulu-, matkakustannus- ja päivärahakorvauksia.

Palkka tulee maksaa työntekijälle kunkin palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, ellei toisin sovita työsopimuksella tai työehtosopimuksella. Palkkasuoritus tulee maksaa työntekijän pankkitilille, vain pakottavista syistä palkka voidaan maksaa käteisenä. (Kondelin & Peltomäki 2020, 66.) Työsuhteen aikana, mikäli työnantaja laiminlyö palkanmaksua on työntekijällä oikeus vaatia korkolaissa säädettyjä viivästyskorjoja palkanmaksupäivästä lukien työnantajalta. Työsuhteen päättyessä, mikäli palkanmaksu viivästyy, on työntekijällä oikeus saada viivästyskoron lisäksi täysi palkka odotuspäivien ajalta, kuitenkin enintään erääntymispäivää seuraavilta kuudelta kalenteripäivältä. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 20–21.)

Työnantaja on velvollinen antamaan jokaisesta palkanmaksusta palkkalaskelman, josta tulee käydä ilmi palkan suuruus, sen määräytymisen peruste ja mitä palkanmaksukaudella on ansaittu. Palkkalaskelman antamatta jättämisestä uhkaa sakkorangaistus. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 21.)

3.1.5 Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus

Työntekijällä on oikeus työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 2 luvun 11§:n mukaisesti sairausajanpalkkaan, mikäli hän on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä. Lain mukaan sairausajan palkka maksetaan sairastumispäivältä ja sitä seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun kuitenkin enintään siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain (L 21.12.2004/1224) mukaiseen päivärahaan alkaa. Työsopimuslaki säätelee sairausajanpalkan maksun vähimmäisehdon ja yleensä työehtosopimuksien sairausajan palkkamääräykset poikkeavat työsopimuslain ehdoista.

Työntekijän sairastuessa on työntekijän ilmoitettava työnantajalle sairauspoissaolosta työnantajan ohjeistuksen mukaisesti ja esitettävä luotettava selvitys sairaudestaan työnantajan sitä pyytäessä.

3.1.6 Työnteon estyessä työntekijällä on oikeus palkkaan

Työntekijällä on oikeus saada täysi palkka työnantajasta johtuvasta syystä, työntekijästä ja työnantajasta riippumattomasta syystä tai toisten työntekijöiden työtaistelujen takia.

Työantajasta johtuva syy voi olla esimerkiksi työnantajan raaka-ainepula. Työntekijän ja työnantajan riippumaton syy voi tulla kyseeseen silloin, kun vaikka työpaikassa on ollut tulipalo sekä työntekijöiden työtaistelusta johtuva syy voi olla työnteon estyminen toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen takia. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 21.)

Palkanmaksuvelvollisuudesta voidaan aina sopia toisin työehtosopimuksilla.

3.2 Työntekijän velvoitteet

Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 3 luvun 1§:n mukaisesti työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Toimivalta työnantajan asioissa määräytyy työlainsäädännön, työehtosopimuksen ja työsopimuksen ehtojen mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 25.)

Työntekijällä on työnantajaa kohtaan yleinen lojaliteettivelvollisuus. Lojaliteettivelvoite on määritelty työsopimuslain 3 luvun 1§:ssä. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 25.)

3.2.1 Työturvallisuusvelvoite

Työntekijän on noudatettava työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 3 luvun 2§:n säädöksen mukaisesti työtehtävien ja työolojen edellyttämää varovaisuutta ja huolellisuutta sekä työntekijän on huolehdittava käytettävissään olevien keinoin omasta ja työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työntekijän on myös ilmoitettava havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työsuojeluvälineissä, joista saattaa aiheutua sairastumisen tai tapaturman vaaraa.

Työntekijän on käytettävä suojavälineitä tapaturmien ja terveyden haitan estämiseksi. Työturvallisuusvelvoitteen sisällöstä säädetään tarkemmin työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738) (Tiittinen & Kröger 2012, 329.)

3.2.2 Kilpailevan toiminnan harjoittamisen kielto

Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 3 luvun 3§:n mukaan työntekijä ei saa harjoittaa sellaista toimintaa tai työtä toiselle työnantajalle, joka työn luonteeltaan ja työntekijän aseman huomioon ottaen vahingoittaa hänen työntajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailukieltona. Kilpailevan toiminnan valmistelu on myös kiellettyä, mikäli se vahingoittaa ilmeisesti työnantajaa. (Tiittinen & Kröger 2012, 330.)

Tällä säännöksellä ei estetä työntekijää tekemästä vapaa-ajalla ammattinsa mukaista työtä, jos työntekijä ei työllään aiheuta vahinkoa työnantajalle sekä työntekijän työ ei haittaa päätyön suorittamista (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 26).

3.2.3 Ilmaisukielto liike- ja ammattisalaisuksista

Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 3 luvun 4§:ssä säädetään, liike- ja ammattisalaisuudesta että työsuhteen kestäessä työntekijä ei saa oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille liike- ja ammattisalaisuuksia koskien työnantajaansa. Liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisukielto koskee työsuhteen kestoaikaa ts. ilmaisukielto päättyy työsuhteen päättyessä, ellei työnantajan ja työntekijän ole tehnyt työsuhteen jälkeiseen aikaan kohdistuvaa salassapitosopimusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 1.3.2021] 26.) Liikesalaisuuslaissa (L 10.8.2018/595) säädetään myös tarkemmin liikesalaisuuksien suojasta.

3.2.4 Kilpailukieltosopimus

Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 3 luvun 5§: mukaan kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeuksia työsuhteen päättyttyä. Kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on rajoittaa työntekijän oikeutta työsuhteen päättymisen jälkeen tehdä uutta työsopimusta sellaisen yrityksen kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa aikaisemman työnantajan kanssa. Lisäksi sopimuksella voidaan rajoittaa sitä, että työntekijä ei voi harjoittaa omaan lukuunsa kilpailevaa toimintaa. Työnantaja ja työntekijä voivat tehdä sopimuksen työsuhteen alkaessa tai työsuhteen aikana, mikäli sopimuksella on työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityinen painava syy.

Sopimuksen mukainen kilpailunrajoitusaika on kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä, mutta jos sopimuksella sovitaan rajoitusajalta maksettavasta kohtuullisista korvauksista työntekijälle sopimus voi tällöin olla vuoden pituinen. Työsopimuslain mukaan kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, mikäli työsuhde on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä. (Tiittinen & Kröger 2012, 346.)

Kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta työntekijä joutuu maksamaan entiselle työntekijälle työsopimuslaissa säädetyn mukaista vahingonkorvausta tai sopimussakkoa, mikäli kilpailukieltosopimuksella siitä on sovittu.

3.3 Työsuhteen ehdot ja normit

Työsopimuksen tekemisessä vallitsee sopimusvapaus, mutta sitä kuitenkin rajoittavat työsopimuslaki (L 26.1.2001/55) ja muut työsuhteen määrittävät normistot. Nämä normistot määrittävät osapuolten määräämisoikeutta. (Parnila 2013, 30.)

Työsuhteen lakeihin sisältyy pakottavia, että tahdonvaltaisia säännöksiä. Pakottavasta lainsäädännöstä ei voi sopia toisin, kun taas tahdonvaltaisista säännöksistä voidaan poiketa sopimalla. Mikäli yksittäistapauksissa joudutaan ratkaisemaan mitä normia tulisi noudattaa, käytetään ohjeena seuraavaa etujärjestystä;

- Pakottavat lainsäännökset (joista ei voida poiketa)
- Työehtosopimusten määräykset
- Työsopimuksen määräykset
- Tahdonvaltaiset lainsäännökset (joista voidaan sopia toisin)
- Hyväksytty tapa tai alan yleinen käytäntö (vakiintunut käytäntö)
- Työnantajan työjohto- eli direktiovaltansa nojalla antamat määräykset.

Työsuhteen ehtojen määräytymiseen vaikuttaa edullisempuusperiaate eli tämä tarkoittaa, että säännöksiä ja normien välisestä etusijajärjestyksestä voidaan poiketa työntekijän eduksi (YTY 2021 [viitattu 14.3.2021]). Esimerkiksi työsopimuksella on sovittu pidemmästä vuosilomasta työntekijän kanssa kuin mitä työehtosopimuksessa tai vuosilomalain mukaan työntekijälle kuuluisi, tällöin noudatetaan työntekijälle edullisempaa vaihtoehtoa eli työsopimusta (Parnila 2013, 31).

3.4 Työsopimus

Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 1§:n mukaisesti työsopimus on sopimus, jolla työntekijä tai työntekijät sitoutuvat tekemään työtä henkilökohtaisesti työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 2§:n mukaan työsopimuslakia ei sovelleta julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen, tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä sellaiseen työsuoritusta edellyttämään sopimukseen, josta laissa erikseen säädetään.

Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 3 §:n mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Suositeltavin muoto työsopimuksen tekemiselle on kirjallinen muoto. Kirjallisesta muodosta on aina helppo tarkistaa mitä työsopimuksella on sovittu, mutta suullinen sopimus on yhtä pätevä kuin kirjallinenkin työsopimus (Parnila 2017 42). Työsopimus olisi hyvä solmia ennen työsuhteen alkua kirjallisesti. Mikäli jostain syystä työsopimusta ei ole tehty kirjallisesti on työnantajan annettava työntekijälle, jonka työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva tai yli yhden kuukauden määräaikainen työsuhde kirjallinen selvitys keskeisistä työnteon ehdoista työsopimuslain (L 26.01.2001/55) 2 luvun 4§:n mukaisesti viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. (Engblom 2013, 80.)

Työsopimusta laadittaessa tulee ottaa huomioon työsopimuslain (L 26.1.2001/55), työaikalain (L 5.7.2019/872) ja vuosilomalain (L 18.3.2005/162) säädökset (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2021b).

- Työsopimuslaki (L 26.1.2001/55) määrittää työsopimukseen säännökset; työnantajan ja työntekijän velvollisuudet, perhevapaat säännökset, lomauttamiseen liittyvät säännökset, yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä ja purkamisesta, työsuhteen irtisanomisperusteet jne.
- Työaikalaki (L 5.7.2019/872) määrittää säännöksiä muun muassa työajaksi luettavasta ajasta ja varallaolosta, säännöllisestä työajasta, liukuvasta työajasta, lisä- ja ylitöistä, lepoajoista.

- Vuosilomalaki (L 18.3.2005/162) määrittää säännöksiä; vuosiloman ansaintasäännökset, vuosilomapalkan laskennan määrittäykset, lomakorvaussäännökset jne.

Työnantajana työsopimuksen voi solmia joko luonnollinen tai juridinen henkilö. Työnantajan asemassa on yhä useammin luonnollisen henkilön sijasta kyse oikeushenkilöistä. Oikeushenkilöitä ovat yritykset, liikkeet sekä julkisia palveluita hoitavat organisaatiot. Juridiseltaan muodoltaan yksityisellä sektorilla työnantajia ovat taas osakeyhtiöt, osuuskunnat, henkilöyhtiöt ja yhdistykset. Julkisen sektorin työnantajia ovat valtio, kunnat ja seurakunnat. Työsopimuksen solmijana työntäjän näkökulmasta voivat toimia myös muut kuin varsinaiset juridiset henkilöt, muun muassa kuolinpesät. (Tiittinen & Kröger 2012, 96.)

Työsopimuksen voi solmia työntekijäpuolella täysi-ikäinen henkilö tai henkilö, joka on 15 vuotta täyttänyt. Laki nuorista työntekijöistä (L 19.11.1993/998) mahdollistaa huoltajan oikeuden purkaa työsopimus, mikäli purkaminen on tarpeellista nuoren työntekijän nuoren kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia. Työsopimuksen voi tehdä alle 15-vuotiaan puolesta huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla myös nuori itse lain nuorista työntekijöistä (L 19.11.1993/998) 3§:n säädöksen mukaisesti. Nuorista työntekijöistä annetussa laissa on asetettu rajoituksia nuorten työntekijöiden tekemälle työlle. (Paanetoja 2014, 38.)

3.4.1 Työsopimuksen muoto

Työsopimus on vapaamuotoinen sopimus ja työsopimuslaissa (L 26.01.2001/55) ei varsinaisesti ole lueteltu asioista, joista työsopimuksella olisi hyvä sopia. Kirjallista työsopimusta laadittaessa voidaan pitää pohjana Työsopimuslain (L 26.01.2001/55) 2 luvun 4§:ssä olevaa listaa ja nämä lainkohdan asiat huomioiden, niin työnantaja välttyy tällä tavoin erillisen selvityksen antamiselta työteon keskeisistä ehdoista työntekijälle. (Paanetoja 2014, 39.)

Kirjallisessa työehtosopimuksessa on käytävä ilmi ainakin seuraavat asiat:

- 1) työntekijän ja työnantajan koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;

- 3) määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai mikäli työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, niin selvitys periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) ulkomaantyön ehdot.

Työsopimuslain (L 26.01.2001/55) 2 luvun 4§:n mukaisesti työnantajan on ilmoitettava niin pian kuin mahdollista työntekijälle yllä olevien ehtojen muuttuessa, mikäli muutokset eivät johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muutoksista (Paanetoja 2014, 40).

3.4.2 Työsopimuksen ehdot

Solmittaessa työsopimusta on mietittävä, millaisia ehtoja sopimukseen laitetaan ja mitä työsopimuksen ehdot käytännössä tarkoittavat. Tärkeää on, että työsopimuksilla sovitaan tarkemmin niistä työsuhteen ehdoista, kuten esimerkiksi palkan suuruudesta. Mikäli työsopimukselle ei ole sovittu tarkemmin työskentelyn yksityiskohtaisemmista ehdoista, tällöin työsopimus ei ole suinkaan pätemätön vaan tällöin osa ehdoista määräytyy lain, työehtosopimuksen ja vakiintuneen käytännön mukaisesti. (Paanetoja 2014, 40.)

Työnjohtovaltaa rajoittavat työsopimuksessa sovitut asiat, työehtosopimukset ja pakottavat lait. Työsopimuksella ei kannata sopia liian tarkalla tasolla työn käytännön järjestämisestä, koska silloin työsopimus rajoittaa työantajan työnjohtovaltaa. (Parnila 2013, 29.)

Solmittua työsopimusta ei voi työnantaja tai työntekijä yleensä yksipuolisesti muuttaa. Sovitun ehdon muuttamiseen vaaditaan molempien osapuolien suostumus. Muistettava on kuitenkin, että työntekijällä on työnjohtovalta ja tämän vallan käyttö voi vaikuttaa työsuhteen sisältöön. Työsopimuslain (L 26.01.2001/55) 1§:n 1 momentin mukaisesti työnantajalla on oikeus antaa työn suorittamista koskevia työjohtokäskyjä työntekijöille ja työntekijällä on velvollisuus noudattaa annettuja määräyksiä työsopimuslain (L 26.01.2001/55) 3 luvun 1§:n mukaisesti. (Paanetoja 2014, 46.)

4 AVAINTYÖNANTAJAT AVAINA RY:N JA SIVISTYSTYÖNANTAJAT, SIVISTAN RY:N TYÖEHTOSOPIMUSTEN VERTAILU

4.1 Tietoa Avaintyönantajat, AVAINA ry:stä

Avaintyönantajat AVAINA ry sopii toimialallaan noudatettavat ala- ja jäsenyhteisökohtaiset työehtosopimukset. Sopijaosapuolina työehtosopimuksessa ovat Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Opetusalan ammattijärjestö OAJ ja Tekniikka ja terveys KTN ry. Avainotesin eli opetusalan työehtosopimus solmitaan Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry:n kanssa. Sovellettavat työehtosopimukset ovat nyt voimassa 1.4.2020–28.2.2022. (Avaintyönantajat ry 2021a.)

Avainta ry:ssä on tällä hetkellä yli 600 jäsenyhteisöä, joissa työskentelee noin 40 000 henkilöä. Sosiaali- ja terveyshuoltoalalla, noin 250 jäsenyhteisöissä, työskentelee noin 9000 henkilöä, teknisellä alalla työskentelee noin 8000 työntekijää 200 jäsenyhteisöissä sekä erityisalojen 200 jäsenyhteisöissä työskentelee yli 8000 henkilöä. Opetusalan jäseniä on 25 ja näissä jäsenyhteisöissä työskentelee noin 5000 henkilöä. (Avaintyönantajat ry 2021b.)

Avainta ry:n yleistä työehtosopimusta Avaintesiä sovelletaan työehtosopimuksen 1 luvun 1§:n mukaisesti jäsenyhteisön palveluksessa oleviin työntekijöihin, mikäli työehtosopimuksessa ei ole toisin määrätty. Soveltamisala kattaa hallinto- ja toimistohenkilöstön, sosiaali- ja terveydenhuollon sekä teknisen henkilöstön. (Avaintyönantajat ry 2021b.)

Työehtosopimuksen 1 luvun 2§–3§ säätelee, että työehtosopimusta ei sovelleta jäsenyhteisön johtoon tai muihin vastaavassa esimiesasemassa olevaan henkilöstöön, jotka edustavat työnantajaa, ellei työehtosopimuksessa toisin todeta. Lisäksi työehtosopimusta ei sovelleta niihin jäsenyhteisön työntekijöihin, joilla on sovittuna talokohtainen työehtosopimus tai tiettyä ryhmää koskeva erillinen työehtosopimus sekä työehtosopimusta ei sovelleta jäsenyhteisön palveluksessa oleviin tuntipalkkaisiin työntekijöihin, joihin sovelletaan kuntien tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta (TTES). Työehtosopimuksen 1 luvun 3§:n mukaisesti työehtosopimusta ei sovelleta siltä osin, mikäli

paikallisesti ja kirjallisesti on sovittu, paikallisella sopimuksella poikkeavasti työehtosopimuksen määräyksistä (Avaintes 2020, 15).

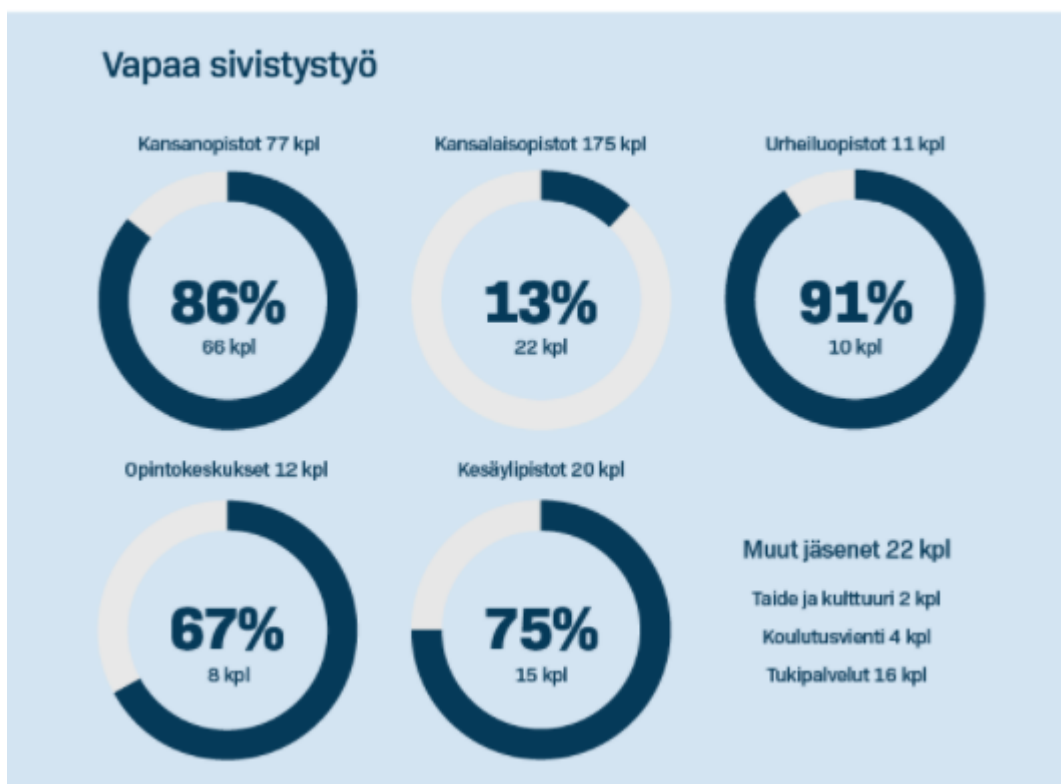
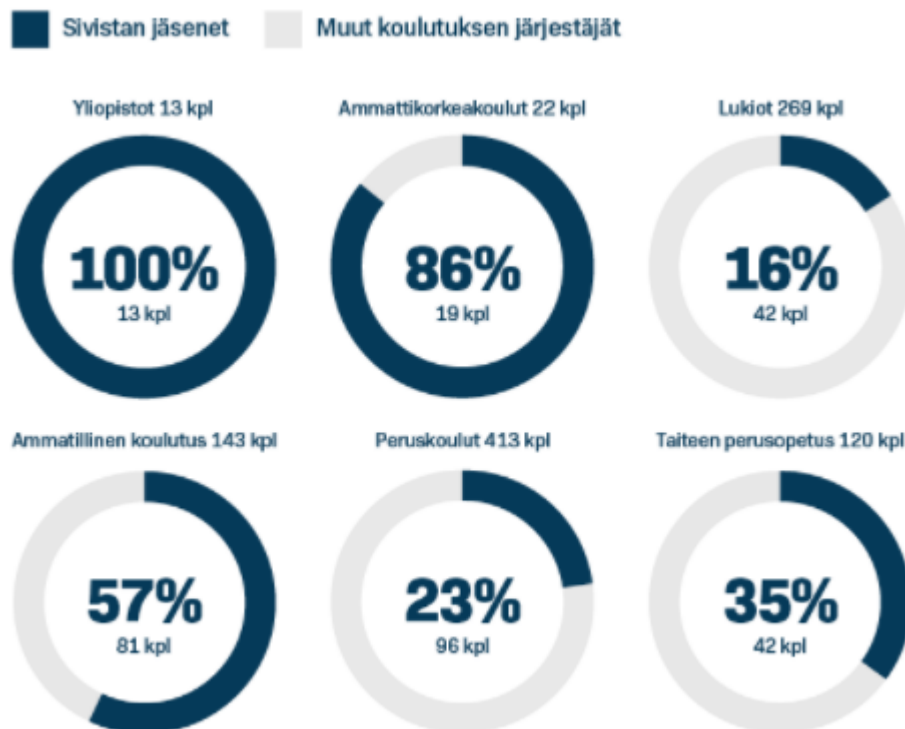
Avainta ry:n Avainotesin työehtosopimusta sovelletaan Osio A, 1 luvun 1§:n mukaisesti Avaintyönantajat Avainta ry:n jäsenyhteisön ylläpitämän ammattikorkeakoulun, musiikkioppilaitoksen, kansalaisopiston, ammatillisen oppilaitoksen ja aikuiskoulutuskeskuksen opetushenkilöstön työsuhteen ehtoihin. Työehtosopimusta ei sovelleta oppilaitoksen/ammattikorkeakoulun johdon tai muihin vastaavassa esimiesasemassa olevaan henkilöstöön, jotka edustavat työntajaa työ- ja palkkaehtoja määrättäessä. Työehtosopimuksen piirissä olevan opetushenkilöstön työsuhteen ehtoja sovelletaan soveltuvin osin myös Avaintyönantajat Avainta ry:n työehtosopimusta, Avaintesiä, mikäli Avainotesin työehtosopimuksessa tai sen liitteessä ei ole toisin sovittu. (Avaintes 2020, 11.)

SeAMKissa sovelletaan Avainotesin osio A:n yleistä osioita, osio D:tä Ammattikorkeakoulut osiota sekä Avaintesin määräyksiä soveltuvin osin.

4.2 Tietoja Sivistystyönantajat, Sivista ry:stä

Sivistystyönantajat edustavat 340 koulutus- ja tutkimusalan sekä kasvatus- ja kulttuurialan työnantajaa, joiden palveluksessa on noin 58 000 työntekijää. Sivista on Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n jäsen. (Sivistystyönantajat 2021b.)

Alla oleva kuva havainnollistaa miten Sivistan jäsenet jakaantuu Suomen koulutuskentällä.



Kuva 1. Sivistan jäsenet Suomen koulutuskentällä (Sivistystyönantajat 2021b).

Sivistystyönantajat Sivista ry neuvottelee työehtosopimukset, jotka koskevat yliopistoja ja harjoittelukouluja, yksityistä opetusalaa, ammatillisia aikuiskoulutuskeskuksia ja

Kansallisgalleriaa. Sopimukset ovat yleissitovia lukuun ottamatta Kansallisgallerian sopimusta.

Sopijaosapuolina työehtosopimuksissa ovat Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestä JUKO ry, Ammattiliitto Pro ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry (yliopistot ja harjoittelukoulut) sekä Opetusalan ammattijärjestä OAJ, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL (oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset). Sovellettavat työehtosopimukset ovat nyt voimassa 1.4.2020–31.3.2022 välisen ajan (Sivistystyönantajat 2021b).

Sovellettavia työehtosopimuksia Sivistystyönantajat ry:llä on neljä. SeAMK Oy tulee soveltamaan Yksityisen opetusalan työehtosopimusta. Tämä työehtosopimus on Sivista ry:n ja Opetusalan Ammattijärjestön OAJ ry:n, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välinen työehtosopimus. (Sivista 2020, 1.) Työehtosopimuksien sopijaosapuolien erona on, että Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ei ole Sivistan työehtosopimuksien allekirjoitusjärjestönä.

Yksityisen opetusalan työehtosopimuksen ulottuvuus koskee työehtosopimuksen 1 luvun, yleiset määräykset 1§:n mukaisesti Sivistystyönantajat ry:n jäsenenä olevia yksityisen oppilaitoksen ja opintokeskusten palveluksessa olevien työntekijöiden työehtoja. Työehtosopimus ei koske kuitenkaan luvun 1, 1§ a - ja b - kohtien mukaisesti oppilaitoksen johtoon kuuluvia, kuten toimitusjohtajia ja vastaavia henkilöitä, jotka edustavat työntajaa työehtosopimuksen mukaisesti alaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja määrättäessä. Lisäksi työehtosopimus ei koske opetustyön tilapäisiä luennoitsijoita. (Sivista 2020, 1.)

Sivistan työehtosopimus on rakenteeltaan jaettu 8 lukuun. 1–4 luvut sisältävät yleiset-, työaika-, vuosilomia- ja poissaolojen määräykset. 5 luvussa on määräykset hallinto- ja tukipalvelunhenkilöstön (HTP) palkkauksesta. 6 luvussa on määräykset opetushenkilöstön palkkauksesta ja työajasta. 7 luvussa on oppilaitoskohtaiset määräykset, josta löytyy myös Osio D Ammattikorkeakoulun liite 14. 8 luvussa on muut sopimukset kohta, joka sisältää työehtosopimuksen mukaiset erilliset sopimukset, kuten määräykset paikallisesta sopimisesta.

4.3 Työehtosopimuksien palkkaus ja palkkausjärjestelmät Avaintes ja Sivista

4.3.1 AVAINTESin palkkaus ja palkkausjärjestelmä

Avaintesin piirissä olevan henkilöstön palkka koostuu varsinaisesta palkasta työehtosopimuksen luku 2, 10§:n määräyksien mukaisesti (Avaintes 2020, 19).

Varsinaisella palkalla tarkoitetaan henkilökohtaista peruspalkkaa ja mahdollisia kokemuslisiä tai muuta työntajan suorittamaa peruspalkan luonteista palkkaa sekä/taikka vastaavaa peruspalkan luonteista palkanlisää (Avaintes 2020, 19). Työehtosopimuksen mukaisesti on mahdollista maksaa myös Avaintes 20§:n mukaista määräaikaista lisää sekä Avaintes 22§:n mukaista tulospalkkiota ja tulospalkkion luonteista lisää. Määräaikaista palkanlisää voidaan maksaa, jos perusteena on tilapäinen työtehtävien- tai olosuhteiden muutos (mts. 31) Nämä erillislisät ovat varsinaiseen palkkaan kuulumattomia palkanosia. Työehtosopimuksen mukaisesti myös vuosiloma- ja sairausajan päiväpalkan lisäykset sekä työaikakorvaukset eivät kuulu varsinaiseen palkkaan.

Avaintesissä sovelletaan kuukausipalkkaisiin työntekijöihin palkkaryhmittelyä. Avaintesin liitteen 1:n (s.20) mukaisesti palkkaryhmittely määrittelee kunkin palkkaryhmän vähimmäisperuspalkan, minkä mukaista palkkaa työntekijälle on vähintään maksettava perustehtävissä, perusammattitaidolla ja -tuloksilla. Avaintesin työehtosopimuksen mukaisesti täysin työkykyisen, 17 vuotta täyttäneen, täyttä työaikaan tekevän työntekijän vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen on 1.4.2021 yleiskorotuksen jälkeen 1645,22€ (mts.142).

Työehtosopimuksen mukaiset palkkaryhmät saattavat sisältää useita eri nimikkeitä ja tehtäviä, tällöin on valittava ryhmä, jonka tasoa työntekijän tehtävät vastaavat. Oikea palkkaryhmä löytyy yleensä verraten työntekijän nimikettä ja/tai tehtävää työehtosopimuksen palkkaryhmän annettuihin kriteereihin. (Avaintes 2020, 141.) Mikäli palkkaryhmittelystä ei vertailemalla löydy soveltuvaa palkkaryhmää, tällöin tehtävä on palkkaryhmittelyn ulkopuolinen ja silloin palkasta sovittaessa käytetään työehtosopimuksen luku 2, 2 momentin mukaisia kriteerejä (mts. 22). Työntekijän peruspalkan tasoon vaikuttavat hänen työtehtäviensä vaativuus, ammattitaitonsa ja työsuorituksensa.

Peruspalkan tasoon vaikuttavia tekijöitä arvioidaan kokonaisarviona. Arviointijärjestelmän tulee olla objektiivinen, selkeä ja oikeudenmukainen (mts. 23). Arvioinnissa käytettävien kriteerien, mahdollisten pisteityksien ja/tai painotukset tulee olla etukäteen kaikkien työntekijöiden tiedossa.

Palkkaryhmittelyn ulkopuolisia ovat työyhteisön johto ja muut vastaavassa asemassa olevat tahot, jotka edustavat työnantajaa, koska työehtosopimusta ei sovelleta heihin. Heidän palkkauksestaan sovitaan johtosopimukselle tai työ sopimuksilla erikseen. (Avaintes 2020, 141.)

Alla on pyramidilla kuvattu Avaintesin palkkarakenne.



Kuva 2. Avaintesin palkkarakenne.

4.3.2 Sivista palkkaus ja palkkausjärjestelmä

Sivistan työehtosopimuksen 5 luvun 1§–16§:ssä on määritelty hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön (HTP) palkkamääräykset. Samaisessa luvussa on myös määritelty oppisopimussuhteisen, harjoittelijan- ja koululaisenpalkka. (Sivista 2020, 27.)

Työehtosopimuksen mukaan työntekijöiden palkka määräytyy tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisten tekijöiden perusteella, joita ovat kokemuslisät sekä mahdollinen tehtäväkohtainen palkanosa. Työehtosopimuksen 5 luvun 3§:n mukaisesti tehtävän vaativuuden perusteena oleva palkka määräytyy 5 luvun 16§:n mukaisen vaativuusryhmittelyn perusteella, 15§:n mukaisesti kullekin vaativuusryhmälle sovitun palkkaluvun ja tehtävästä mahdollisesti maksettavan tehtäväkohtaisen palkanosan perusteella. Vaativuusryhmiä on kuusi erilaista. (Sivista 2020, 28.)

Samassa vaativuusryhmässä olevien tehtäväkohtaista palkanosaa maksetaan tehtävien keskinäisen vaativuuden, tehtävien monipuolisuuden sekä niiden vaatiman erityisen osaamisen sekä mahdollisten korkeampaan vaativuusryhmään kuuluvien osatehtävien perusteella. Maksettava tehtäväkohtainen palkanosan suuruus määräytyy prosentteina vaativuusryhmän palkkaluvusta ja tehtäväkohtainen palkanosa on pysyvä lisä. (Sivista 2020, 28.)

Työntekijöiden tehtävien vaativuusryhmät ja perusteet mahdolliselle tehtäväkohtaisille palkanosille selvitetään työntekijän ja työntekijöiden edustavien luottamusmiesten tai henkilöstön edustajien toimisesta (Sivista 2020, 28).

Vaativuusryhmän ja tehtäväkohtaisen palkanosan arviointi tulee tehdä, mikäli tehtävien vaativuudessa tapahtuu muutoksia ja tehtävien vaativuusryhmän muuttuessa. Arviointi tulee suorittaa säännöllisesti kuitenkin vähintään kerran vuodessa. Tehtävien vaativuuden kasvaessa ei henkilökohtaista palkkaa alenneta. Työntekijän tehtävien vaativuusryhmän ja tehtäväkohtaisen palkanosan tarkistamisen aloitteen voi tehdä työntekijä itse, työntekijän esimies tai työntekijää edustava luottamusmies työntekijän pyynnöstä. (Sivista 2020, 28.)

Sivistan työehtosopimuksen 5 luvun 5§:n mukaisesti työntekijöille voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa. Henkilökohtaisen palkanosan perusteena on työntekijän henkilökohtainen osaaminen, työtulokset tai yhteistyökyky. Perusteiden tulee olla oikeudenmukaisia, kannustavia ja työntekijöiden pitää itse pystyä vaikuttamaan työsuorituksellaan henkilökohtaisen palkanosan perusteena olevaan tekijään. (Sivista 2020, 29.)

Vuosittain neuvotellaan henkilökohtaisen palkanosan käytön periaatteet luottamusmiesten kanssa. Neuvotteluissa tulee tarkastella myös henkilökohtaisen palkanosan toteutumista. Työnantajan normaalien henkilöstökäytäntöjen mukaisesti perusteet tulee selvittää henkilöstölle. (Sivista 2020, 30.)

Henkilökohtaisen palkanosan maksamisesta päättää työntuoja ja tälle palkanosalle ei ole määrätty ala- tai ylärajaa. Palkanosa voidaan myöntää toistaiseksi tai määräajaksi, mutta kuitenkin enintään siksi ajaksi, kun työntekijä hoitaa samaa tehtävää. Palkanosa tulee arvioida uudelleen, jos tehtävien vaativuus muuttuu. Toistaiseksi myönnetty henkilökohtainen palkanosa säilyy ennallaan, mikäli myöntämisperusteet eivät ole poistuneet. (Sivista 2020, 30.)

Palkkarakenteen muut lisät määräytyvät työehtosopimuksen 5 luvun 7§, 9§, 11§ - 14§:n mukaisesti. Nämä lisät voivat olla esimerkiksi koulutuslisä, kaksikielisen kunnan kielilisiä ja kielitaitolisiä jne. (Sivista 2020, 30.)

Työehtosopimuksen 5 luvun 6§:n määräyksen mukaisesti työntekijöille voidaan maksaa sopimuspalkkaa eli kokonaispalkkaa. Kokonaispalkka sisältää 5 luvun mukaiset lisät ja palkanosat. (Sivista 2020, 30.)

Alla on pyramidilla kuvattu Sivistan hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkarakenne.



Kuva 3. Sivistan hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkarakenne.

4.3.3 Kokemuslisät Avainta

Avaintesin mukaiset kokemuslisät määräytyvät Avaintesin luku 2, 18§:n 1 momentin mukaisesti.

Kokemuslisän suuruus määräytyy alla olevan taulukon mukaisesti;

Taulukko 1. Kokemuslisät.

Kokemusaika	Kokemuslisä
5 vuotta	5%
10 vuotta	5%

Kumpikin kokemuslisä on 5 % työntekijä peruspalkasta (Avaintes 2020, 29).

Kokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi huomioidaan Avaintesin luku 2, 18§:n 4 momentin mukaisesti kaikki oman työnantajan palvelu, muun työnantajan palvelu (ei yrittäjänä toimiminen), josta on olennaista hyötyä nykyisessä tehtävässä ja työsuhde pitää olla työsopimukseen perustuva työsuhde. Aikaisempi työkokemus samalla ammattialalla katsotaan aina hyödyksi kokemuslisiä laskettaessa. (Avaintes 2020, 29.)

Kokemuslisään oikeuttavaa palveluaikaa vähentää Avaintesin luku 2, 18§:n 5 momentin mukaisesti ne kalenteripäivät, jolloin työssäolo on ollut keskeytyneenä. Työssäolo keskeytyksiä voi olla esimerkiksi sairausloma, opintovapaa tai muu työloma. Vähennykset lasketaan kalenteripäivinä ja vähennettävä aika siirtää kokemuslisään oikeuttavan ajan täyttymistä vastaavan ajan verran eteenpäin.

Palveluaikaa ei vähennä Avaintesin luku 2 18§:n 6 momentin mukaan

- 1) vuosiloma,
- 2) äitiysvapaa-aika (palkallinen),
- 3) äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa-aika, jos työntekijä on saanut äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa
- 4) kalenterivuodessa yhteensä enintään 30 kalenteripäivän sairausloma-aika
- 5) kalenterivuodessa enintään 30 kalenteripäivän pituinen muu työloma tai luvallinen poissaolo

Avaintesin luku 2, 18§:n 3 momentin mukaisesti kokemuslisiä ei tarvitse työntekijän erikseen hakea. Kokemuslisän laskentaa varten muun työntekijän palveluksesta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys kuten työtodistus tai muu luotettava kirjallinen selvitys työsuhteen kestosta. Mikäli työnantaja pyytää työsopimusta tehdessä työntekijää toimittamaan todistuksia muun työnantajan palvelusta sovittuun kohtuulliseen määräaikaan mennessä eikä työntekijä tätä noudata, tällöin kokemuslisä maksetaan vasta siitä lukien, kun selvitys on esitetty. Mikäli työnantaja ei ole asettanut määräaikaa todistuksien esittämiselle ja työntekijä esittää selvityksen muun työnantajan palveluksesta jälkikäteen, tällöin kokemuslisä maksetaan enintään 2 vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

Kokemuslisä maksetaan Avaintesin luku 2, 18§:n 2 momentin mukaisesti kokemuslisään oikeuttavan palveluajan täyttymisestä seuraavan kalenterikuukauden alusta.

4.3.4 Kokemuslisät Sivista

Sivistan mukaiset kokemuslisät määräytyvät työehtosopimuksen 5 luvun 4§:n mukaisesti. Kokemuslisää maksetaan työntekijöille vaativuusryhmän mukaisesta palkkaluvusta lisättyinä mahdollisella tehtäväkohtaisella palkanosalla (Sivista 2020, 29).

Kokemuslisän suuruus määräytyy alla olevan taulukon mukaisesti;

Taulukko 2. Kokemuslisät, Sivista.

Kokemusaika	Kokemuslisä
2 vuotta	4%
5 vuotta	8%
8 vuotta	12%
11 vuotta	16% (Max. Kertymä)

Kokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi luetaan Sivistan työehtosopimuksen 5 luvun 2 kohdan mukaisesti kokonaisuudessaan se aika, joka on saman työnantajan palveluksessa samalla tehtäväalueella työskennelty. Työtehtävien vaativuustason muuttuessa olennaisesti ts. yli yhden vaativuustason samalla tehtäväalueella tai työntekijän siirtyessä tehtäväalueelta toiselle voidaan aikaisempi työkokemus arvioida uudelleen. Muun työnantajan palveluksessa työskentelyaika otetaan huomioon edellyttäen, että kokemuksesta on olennaista hyötyä nykyisissä työtehtävissä. (Sivista 2020, 28.)

Kokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään poissaoloaika, jolta on työntekijöille maksettu palkkaa tai sairausvakuutuslain (L 21.12.2004/1224) mukaista päivä-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa sekä opintovapaalain mukaisesta opintovapaasta hyväksytään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta (Sivista 2020, 28).

4.3.5 Työehtosopimuksien työaikamääräykset

Avaintesin luvussa 3 on määritelty työaikaa koskevia yleisiä määräyksiä mm. työajan sijoittaminen, lepoajat, työaika-asiakirjat, epämukavan työajan korvaukset, hätätyön määritykset, työaikakorvauksien suorittamisen määritykset, jne. Työehtosopimuksessa on tarkemmat määritykset yleistyöajan-, toimistotyöajan- ja jaksotyöaikojen osalta. (Avaintes 2020, 35–83.)

Sivistan työehtosopimuksessa on 2 luvussa, on määritelty työaikaa koskevia periaatteita (Sivista 2020, 7).

Avaintesin ja Sivistan työehtosopimuksissa toimistotyö- ja yleistyöajat ovat samat. Toimistotyöaika on 36 h 15 min ja yleistyöaika on 38 h 15 min. Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti yleistyöaikaa sovelletaan muihin kuin toimistotyössä olevaan henkilöstöön (vahtimestarit, kiinteistöhoito jne.) kuitenkin siten, että työajan järjestämisestä voidaan paikallisesti sopia toisin työehtosopimuksen 2 luvun 4§:n työajan tasoittumisjärjestelmän puitteissa.

Työviikko käsite on kummassakin työehtosopimuksessa sama, 5 päiväinen työviikko.

Päivittäinen lepoaika on Avaintesin luku 3, 31§:n 1 momentin mukaisesti annettava työvuoron aikana vähintään puolen tunnin pituinen lepoaika, mikäli vuorokautinen työaika on yli kuusi tuntia. Lepoaikana työntekijät saavat esteettömästi poistua työpaikalta. Lepoaikaa ei saa sijoittaa työehtosopimuksen mukaisesti työpäivän alkuun eikä loppuun. Mikäli työntekijöiden työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, on työntekijöillä oikeus halutessaan pitää puolen tunnin työaikaan kuulumattoman lepotauon kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Päivittäinen lepotauko voi olla näin olleen 0,5 – 1 tunnin mittainen riippuen työajasta. (Avaintes 2020, 41.) Työehtosopimuksessa on erillinen maininta 10 minuutin pituisesta tauosta, kahvitauosta. Tämä tauko on työehtosopimuksen mukaisesti työaikaan kuuluvaa aikaa ja tänä aikana työntekijä ei saa poistua työpaikalta eikä taukoa saa sijoittaa työpäivän alkuun tai loppuun. (Avaintes 2020, 42.)

Sivistan työehtosopimuksen 2 luvun 6§:n mukaisesti päivittäinen lepoaika voidaan paikallisesti sopia 0,5 – 1 tunnin pituiseksi. Mikäli työntekijät saavat poistua työpaikalta tauon aikana tällöin ei taukoa lueta työaikaan. Sivistan työehtosopimuksessa ei ole erillistä mainintaa ns. kahvitauosta. (Sivista 2020, 9.)

4.3.6 Tuntipalkan laskeminen Avaintes ja Sivista

Työntekijöiden tuntipalkan laskennassa on pieni eroavaisuus näiden työehtosopimusten välillä. Avaintesin luku 3, 41§:n 1 – 2 momenttien mukaisesti tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka seuraavilla jakajilla;

- 163 yleistyöajassa, jaksotyöajassa (viikkotyöaika keskimäärin 38 h 15 min, tätä työaika ei ole SeAMKissa lainkaan)
- 158 keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (viikkotyöaika keskimäärin 36 h, tätä työaika ei ole SeAMKissa)
- 152 toimistotyöajassa, mikäli viikkotyöaika on 36 h 15 min tai sitä lyhyempi (Avaintes 2020, 50.)

Sivistan työehtosopimuksen 2 luvun 14§:n mukaisesti yksikertainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 163 ja toimistotyössä olevan henkilöstön yksinkertainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 153 (Sivista 2020, 12).

Alla olevassa taulukossa esimerkkilaskenta tuntipalkkakajakajan vaikutuksesta.

Taulukko 3. Toimistotyöajassa olevan henkilön tuntipalkkakajakajan muutos.

Kuukausipalkka	Avaintes jakaja 152	Sivista jakaja 153
2500 €	$2500 \text{ €} / 152 = 16,45\text{€}$	$2500 \text{ €} / 153 = 16,34\text{€}$

Avaintesissä on tuntipalkan jakajia käytössä kolme erilaista, kun taas Sivistan työehtosopimuksessa jakajia on vain kaksi. Toimistotyöajassa olevien osalta jakaja tulee nousemaan 152:stä 153:n ja tämä vaikuttaa taas tuntipalkan pienemiseen.

4.3.7 Työaikalisien, lisätöiden- ja ylitöiden määräyksien vertailu

Avaintesin luvussa 3, työaika kohdassa 34§ – 35§ ja 37 §:ssä on määritelty epämukavan työajan korvaukset sunnuntaityölle, lauantaityölle, aattokorvaukselle, ilta- ja yötyönkorvauksille sekä hätätyölle (Avaintes 2020, 44–45, 47). Sivistan

työehtosopimuksesta 2 luvun 9§:stä löytyy korvaavat lisä- ja ylityömääritykset (Sivista 2020, 10).

Sunnuntaityö korvausta maksetaan Avaintesin luku 3, 34§:n 1 momentin mukaisesti sunnuntaina, uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, itsenäisyyspäivänä, joulupäivänä ja tapaninpäivänä sekä kello 18.00–24.00 lauantaina sekä vastaavalla ajalla edellä mainittujen juhlapäivien aattona tehdystä työstä. Maksettavan korvauksen määrä on varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka kultakin tunnilta, vastaavasti korvaus tehdystä työstä voidaan antaa korotettuna vapaana säännöllisenä työaikana. (Avaintes 2020, 44.)

Sivistan työehtosopimuksen 2 luvun 12§:n määräyksien mukaisesti sunnuntaityökorvaus maksetaan sunnuntailta, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä. Maksettavan korvauksen määrä on sunnuntaityön ajalta muun korvauksen lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka. Sunnuntaityökorotus maksetaan myös edellä mainittujen päivien edeltävien päivien osalta kello 20.00–24.00 väliseltä ajalta sekä pääsiäislauantailta ja juhannus- ja jouluaatolta tehdystä työstä. Korotus tulee maksaa rahana, ellei toisin sovita. (Sivista 2020, 11.)

Lauantaityöstä korvausta maksetaan Avaintesin luku 3, 34§:n 2 momentin mukaisesti arkilauantailta lukuun ottamatta lauantaiksi sattuvaa jouluaattoa tai pääsiäislauantaita. Korvaus maksetaan kello 6.00–18.00 väliseltä ajalta tehdystä työstä ja korvauksen määrä on muissa työaikamuodoissa 20 prosentin suuruinen lauantaityökorvaus. Korvaus maksetaan vain säännölliseen työaikaan kuuluvilta työtunneilta. (Avaintes 2020, 45.)

Sivistan työehtosopimuksen 2 luvun 11§:n määräyksien mukaisesti lauantaityökorotusta maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi 25 prosentilla korotettu tuntipalkka kello 6.00–20.00 väliseltä ajalta tehtyjen tuntien osalta. Sunnuntaityökorotukseen oikeuttavalta ajalta lauantaityökorotusta ei makseta. Korotus tulee maksaa rahana, ellei toisin sovita. (Sivista 2020, 11.)

Aattotyökorvauksesta on Avaintesin luvussa 3, työaika kohdassa 34§:n 3 momentissa oma määräys sen maksamisesta, mutta Sivistan työehtosopimuksessa vastaavaa määräystä ei ole (Avaintes 2020, 45).

Iltta- ja yötyö korvausta maksetaan Avaintesin luku 3, 35§:n 1 – 2 momenttien mukaisesti. Iltatyökorvausta maksetaan 1 momentin mukaisesti kello 18.00–22.00 välisenä aikana tehdystä työstä ja korvauksen määrä on 15 prosenttinen rahakorvaus tai vastaavasti voidaan korvaus antaa korotettuna vapaa-aikana säännöllisenä työaikana. Yötyökorvausta maksetaan 2 momentin mukaisesti kello 22.00–7.00 välisenä aikana tehdystä työstä ja korvauksen määrä on 30 prosenttinen rahakorvaus tai vastaavasti voidaan korvaus antaa korotettuna vapaa-aikana säännöllisenä työaikana. (Avaintes 2020, 45–46.)

Sivistan työehtosopimuksen 2 luvun 10§:n määräyksien mukaisesti iltatyölisää maksetaan kello 18.00–21.00 välisenä aikana tehdystä työstä ja korvauksen määrä on 15 prosenttinen rahakorvaus yksinkertaisesta tuntipalkasta. Yötyökorvausta maksetaan kello 21.00–6.00 välisenä aikana tehdystä työstä ja korvauksen määrä on 30 prosenttinen rahakorvaus yksin kertaisesta tuntipalkasta. Mikäli edellisen vuorokauden aikana alkanut työvuoro jatkuu yli kello 6.00, yötyökorvaus maksetaan työvuoron päättymiseen saakka. Korotus tulee maksaa rahana, ellei toisin sovita. (Sivista 2020, 11.)

Hätätyöllä tarkoitetaan sellaista työtä, johon työnantajan toimesta työntekijä kutsutaan/hälytetään vapaa-aikanaan ilman, että työntekijää olisi määrätty olemaan varalla tai että hänelle olisi etukäteen ilmoitettu tulevasta työstä.

Avaintesin luvussa 3, työaika kohdassa 37§:ssä on määritelty, että hälytysluontoiseen työhön kutsuttavalle työntekijälle maksetaan varsinaiseen palkkaan kuulumaton hälytysraha 7,60€ sekä lisäksi työntekijälle korvataan työhön saapumisesta tai sieltä poistumisesta aiheutuneet vähimmäiskustannukset. Ylityönä tehty hätätyö korvataan Avaintesin työehtosopimuksen ylityökorvausmääräysten mukaisesti. (Avaintes 2020, 47–48.)

Sivistan työehtosopimuksen 2 luvun 13§:n määräyksien mukaisesti hälytysluontoiseen työhön kutsuttavalle työntekijälle maksetaan hälytysraha 11,61€ (1.8.2020 lukien) (Sivista 2020, 12).

Molemmissa työehtosopimuksissa on omat määräykset lisäksi myös varallaololle, mutta niiden määräyksien osalta en tule tekemään vertailua lainkaan, koska niiden maksaminen on harvinaista SeAMKissa.

Lisä- ja ylityöt toimistotyöajassa olevien osalta määräytyy Avaintesin luku 3, Toimistotyöajan soveltamismääräyksien 55 - 61§:n mukaisesti. Tätä määräystä sovelletaan pääasiallisesti hallinto- ja toimistotyöajassa työskenteleviin työntekijöihin. (Avaintes 2020, 68.)

Säännöllinen työaika toimistotyöajassa on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa. Kokoaika työtä tekevällä säännöllinen työaika lyhenee sellaisella viikolla tai työaikajaksolla, jos arkipäivälle osuu arkipyhä. Avaintesin mukaiset arkipyhät ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto. Lisäksi muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi osuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä ovat arkipyhiä. Arkipyhälyhennys on osa-aikatyön samassa suhteessa lyhyempi kuin säännöllinen osa-aikatyöaika on. (Avaintes 2020, 54–55.)

Lisätyö on säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ole ylityötä. Toimistotyöajassa lisätyötä voi muodostua täydessä työajassa enintään kaksi tuntia viikossa. Työntekijä, joka on osa-aikaisessa työsuhteessa, lisätyö on säännöllisen osa-aikatyöajan ja ylityörajan välinen työaika. Lisätyötunnilta maksetaan korottamaton tuntipalkka tai antamalla vapaa-aikana säännöllisenä työaika tunti tunnista. (Avaintes 2020, 70.)

38 tuntia	15 minuuttia	Viikoittainen ylityöraja Sopimuksen mukainen säänn. työaika Lisätyö
- 36 tuntia	15 minuuttia	
<hr/>		
2 tuntia		

Kuva 4. Lisätyön muodostuminen Avaintes.

Vuorokautinen ylityöraja on kahdeksan tuntia ja viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Toimistotyöajassa olevan työntekijöiden ylityö erotellaan vuorokautiseksi ja viikoittaiseksi ylityöksi. Viikoittaisesta tehdystä työajasta vähennetään ensin mahdollinen vuorokautinen ylityö ja mikäli viikkoylityöraja tämän jälkeenkin ylittyy, on ylimenevä aika viikoittaista ylityötä. Viikoittaista ylityötä yleensä muodostuu sellaisella ylityöviikolla, jos työt tehdään vähintään kuutena päivänä tai enemmän. (Avaintes 2020, 70–71.)

Avaintesin mukaisesti säännöllinen viikkotyöajan ylittävä aika on aina lisätyötä.

Avaintesin luku 3, 61§:n määräyksien mukaisesti;

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan rahakorvauksena 50 prosentilla korotettu tuntipalkka kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan rahakorvauksena 50 prosentilla korotettu tuntipalkka viideltä ensimmäiseltä tunnilta ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ylityötunnilta (Avaintes 2020, 76).

Sivistan työehtosopimuksen 2 luvun 9§:n määräyksien mukaisesti lisätyö on työtä, jota tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän työaikalain mukaisen (L 5.7.2019/872) säännöllisen työajan välisenä aikana. Toimistotyössä olevan henkilöstön säännöllinen työaika on 36 tuntia 15 minuuttia viikossa ja lainmukainen säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Lisätyötunnilta maksetaan 50 prosentilla korotettu palkka. Osa-aikatyötä tekevän lisätyöstä maksettava korvaus on yksikertainen tuntipalkka. (Sivista 2020, 10.)

40 tuntia	00 minuuttia	Lainmukainen säännöllinen työaika
- 36 tuntia	15 minuuttia	Sopimuksen mukainen säänn. työaika
3 tuntia	45 minuuttia	Lisätyö

Kuva 5. Lisätyön muodostuminen Sivista.

Sivistan 2 luvun 9§:n määräyksien mukaisesti;

Vuorokautista ylityötä on lainmukaisen vuorokautisen työajan tai työvuoroluetteloon merkityn pidemmän säännöllisen työajan ylittävä työ. Työaikalain (L 5.7.2019/872) 16§:n mukaisesti vuorokautinen ylityö on työtä, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan rahakorvauksena kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka. Työehtosopimuksen mukaisesti ylityötä saa teettää lain sallimissa rajoissa

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan ylityötä, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Lisäksi ylityötä tehdään lain mukaisen enimmäistuntimäärän lisäksi viikossa. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan rahakorvauksena kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla korotettu tuntipalkka ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. (Sivista 2020, 10.)

4.3.8 Vuosilomien ja lomarahojen määräykset

Avaintesin 4 luvussa, 72§ – 87§:ssä käsitellään vuosilomaan pituuteen-, vuosilomapäivien kulumiseen-, vuosiloman säästämiseen ja siirtämiseen-, lomakorvauksen maksamiseen- ja lomaraahan liittyviä määräyksiä. Sivistan työehtosopimuksen 3 luvussa, 1§ - 15§:ssä käsitellään vuosilomiin liittyviä määräyksiä vähän suppeammin.

Vuosiloman pituus määräytyy Avaintesin 4 luvun 76§:n mukaisesti. Avaintesissä loman pituus määräytyy 3 momentin erillisten taulukoiden 1, 2 ja 3 mukaisesti. Oikea taulukko valitaan työntekijöiden kokemuslisiin oikeuttavan palveluajan perusteella sekä nykyisen voimassa olevan työsuhteen keston perusteella. Lomapäivien ja lomakorvauksena maksettavien päivien lukumäärä määräytyy taulukoiden A- tai B -rivien mukaisesti.

A-rivin mukainen lomaoikeus valitaan, mikäli vuosiloma pidetään kokonaan lomana ja työntekijä on lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.) ollut työssä (työnteossa) vähintään kuusi päivää.

B-rivin mukainen lomaoikeus valitaan, mikäli loma maksetaan osaksikin lomakorvauksena tai mikäli työntekijä ei ole työssä lainkaan lomavuode lomakautena tai työssäolopäiviä on lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.) alle kuusi päivää.

Alla Avaintesin mukaiset vuosilomataulukot.

Taulukko 4. Vuosilomataulukko 1 (Avaintes 2020, 89).

Taulukko 1												
Täysiä lomanmääräytymis- kuukausia →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rivi A → Vuosilomapäiviä (työpäiviä)	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38
Rivi B → Vuosilomapäiviä (työpäiviä)	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

Vuosiloman pituus määräytyy yllä olevan, taulukko 1:n mukaisesti, jos työntekijä on ollut 31.3. työsuhteessa ja työntekijällä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kokemuslisään oikeuttavaa aikaa vähintään 15 vuotta sekä työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta. Taulukon mukainen lomarahana on 6 prosenttia. (Avaintes 2020, 110.)

Taulukko 5. Vuosilomataulukko 2 (Avaintes 2020, 90).

Taulukko 2												
Täysiä lomanmääräytymis- kuukausia →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rivi A → Vuosilomapäiviä (työpäiviä)	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28
Rivi B → Vuosilomapäiviä (työpäiviä)	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
10 vuoden palvelu Täysiä lomanmääräytymis- kuukausia →												12
Vuosilomapäiviä (työpäiviä) →												30

Vuosiloman pituus määräytyy yllä olevan, taulukko 2:n mukaisesti sen lomanmääräytymisvuoden alusta lukien, jos työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään 1 vuoden tai jos työsuhde on jatkunut 6 kuukautta ja tämän lisäksi työntekijällä on kokemuslisään oikeuttavaa aikaa 5 vuotta. Mikäli työntekijällä on kokemuslisiin oikeuttavaa aikaa 31.3. mennessä 10 vuotta, niin vuosilomaoikeus nousee 28 päivästä 30 päivään. Taulukon mukainen lomarahana on 5 prosenttia. (Avaintes 2020, 110.)

Taulukko 6. Vuosilomataulukko 3 (Avaintes 2020, 91).

Taulukko 3												
Täysiä lomanmääräytymiskuukausia →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rivi A → Vuosilomapäiviä (työpäiviä)	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23
Rivi B → Vuosilomapäiviä (työpäiviä)	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

Vuosiloman pituus määräytyy yllä olevan, taulukko 3:n mukaisesti muissa kuin taulukoihin 1 – 2 kuuluvissa tapauksissa. Taulukon mukainen lomarahaa on 4 prosenttia. (Avaintes 2020, 110.)

Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 3§:ssä on määritelty vuosilomien pituudet. Työehtosopimuksessa loma pituus määräytyy 1.a, 1.b ja 1.c taulukoiden mukaisesti.

Alla Sivistan mukaiset vuosilomataulukot.

Taulukko 7. Sivistan vuosilomataulukko 1.a (Sivista 2020, 14).

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien lukumäärä	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

Vuosiloman pituus määräytyy yllä olevan, taulukko 1.a mukaisesti sellaisen työntekijän osalta, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut alle vuoden. Taulukon mukainen lomarahaa on 4 prosenttia. (Sivista 2020, 18.)

Taulukko 8. Sivistan vuosilomataulukko 1.b (Sivista 2020, 14).

Täydet lomanmääräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien lukumäärä	3	5	7	9	11	13	15	18	20	24	26	30

Vuosiloman pituus määräytyy yllä olevan, taulukko 1.b mukaisesti sellaisen työntekijän osalta, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään vuoden. Taulukon mukainen lomaraha on 5 prosenttia. (Sivista 2020, 18.)

Taulukko 9. Sivistan vuosilomataulukko 1.c (Sivista 2020 14).

Täydet lomanmääräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien lukumäärä	3	5	8	10	13	16	19	23	25	30	33	38

Vuosiloman pituus määräytyy yllä olevan, taulukko 1.b mukaisesti sellaisen työntekijän osalta, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään vuoden, ja työntekijällä on kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa 31.3. mennessä vähintään 15 vuotta. Taulukon mukainen lomaraha on 6 prosenttia. (Sivista 2020, 18.)

Avaintesin ja Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana. Vuosilomapäiviä kuluu keskimäärin 5 työpäivää viikossa. Vuosilomapäiviä ovat kaikki ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka olisivat ilman vuosilomaa työntekijän säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä. Mikäli loma-ajaksi määrätään pidettäväksi koko kalenteriviikko ma–su, tämä kalenteriviikko kuluttaa työntekijän lomaa vain viisi vuosilomapäivää. (Avaintes 2020, 95; Sivista 2020, 15.)

Avaintesin luku 4, 77§:n 2 momentin mukaisesti osa-aikaisen työntekijöiden osalta, jos säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä on alle viisi tai enemmän kuin viisi kalenteriviikossa, vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin työntekijöillä olisi. Täydeltä kalenteriviikolta kuluu vuosilomapäiviä viisi,

mikäli vuosiloma-ajan kalenteriviikolle osuu arkipyhä, tämä arkipyhä ei kuluta vuosilomapäiviä. (Avaintes 2020, 15.)

Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 5§:n mukaisesti osa-aikaista työaikaa tekeville työntekijöille, jotka työskentelevät keskimäärin vähemmän kuin viisi työpäivää kalenteriviikossa, heille annetaan vuosiloma siten, että lomaan sisältyvien työpäivien ja vapaapäivien osuus muodostuu yhtä suuriksi (Sivista 2020, 15).

Täysi lomanmääräytymiskuukausi Avaintesin luku 4, 74§:n määräyksien mukaisesti on sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 16 kalenteripäivää ja työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työpäivää tai 14 työpäivää. Työssäoloajan veroiset päivät otetaan huomioon laskettaessa työsuhteen yhdenjaksoista kestoa (Avaintes 2020, 86).

Avaintesin luku 4, 85§:n mukaisesti sellaiselle työntekijälle ei kerry vuosilomaa, jos yllä olevat ehdot eivät täyty täyden lomanmääräytymiskuukauden osalta. Työntekijällä on kuitenkin työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata vuosilomalain (L 18.3.2005/162) 8§:n mukaisesti kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta. Vapaan ajalta maksetaan 9 prosentin mukainen lomakorvaus, mikäli työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden, lomakorvauksen määrä on 11,5 prosenttia, jos työsuhde on jatkunut vähintään vuoden. Lomakorvauksen määrä on lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavasta palkasta pois lukien mahdollisesti maksetut hätätyö- ja ylityökorvauksien osalta maksetut korotukset. (Avaintes 2020, 109–110.)

Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 4§:ssä on määritelty, että täysi lomamääräytymiskuukausi määräytyy vuosilomalain (L 18.3.2005/162) 6 §:n mukaisesti. Vuosilomalain mukaisesti täysi lomamääräytymiskuukausi on sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai vuosilomalaissa tarkoitettua työssäolon veroista päivää. Mikäli työntekijälle ei sopimuksen mukaisesti kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää, tällöin täydeksi

lomanmääräytymiskaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, josta työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai vuosilomalaissa tarkoitettua työssäolon veroista päivää.

Vuosilomalain (L 18.3.2005/162) 8§:n mukaisesti sellaiselle työntekijälle, jolle ei kerry lomaa on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta. Vapaan ajalta maksetaan korvaus Vuosilomalain (L 18.3.2005/162) 8§:n mukaisesti.

Työssäoloajan veroinen aika on työstä poissaoloaika, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan palkan työntekijöille, ja työssäolon veroiset päivät vaikuttavat myös lomaoikeuksien laskentaan (Avaintes 2020, 87).

Avaintesin luku 4, 75§:n mukaisesti työssäoloajan veroisia päiviä ovat;

- 1) vuosiloma
- 2) sairausloma, josta työntekijällä on tai olisi ollut oikeus palkkaan
- 3) työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 4 luvun 1§:n, 6§:n tai 7§:n säädettyjen äitiys-, erityisäitiys-, isyys – ja vanhempainvapaan, tilapäisen hoitovapaan taikka pakottavien perhesyiden johtuva poissaoloaika
- 4) enintään 30 kalenteripäivän lomautus kerrallaan
- 5) opintovapaalain (L 9.3.1979/273) mukainen opintovapaa, lomanmääräytymisvuoden aikana yhteensä 30 kalenteripäivää
- 6) työn edellyttämää koulutusta varten myönnetty työloma enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 7) oppisopimukseen kuuluvien tietopuoliset opinnot suorittaminen

- 8) muutoin luvallista poissaoloa lomanmääräytymisvuoden aikana enintään yhteensä 30 kalenteripäivää edellyttäen, että työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut asianomaisessa jäsenyhteisössä työssä vähintään 22 työpäivää
- 9) Avaintesin työehtosopimuksen 42§:n 2 momentin mukainen työaikapankin pankkivapaa

Sivistan työehtosopimuksen mukaiset työssäolon veroinen aika määräytyy Vuosilomalain (L 18.3.2005/162) 7§:n mukaisesti ja työssäolon veroista aikaa on työstä poissaoloaika, jolta työnantajan on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan, lisäksi työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään niitä työpäiviä tai työtunteja, kun työntekijä on estynyt tekemästä työtä;

- 1) äitiys-, erityisäitiys-, isyys – ja vanhempainvapaan, tilapäisen hoitovapaan taikka pakottavien perhesyiden johtuva poissaolo aika taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän aika sekä isyys- ja vanhempainvapaapäivän 156 aika;
- 2) lomanmääräytymisvuoden aikana 75 työpäivää enintään sairauden tai tapaturman vuoksi, tai, mikäli työkyvyttömyys jatkuu 31.3. jälkeen yhtäjaksoisena, tällöin enintään 75 työpäivää sairautta tai tapaturmaa kohden;
- 3) lääkinnällisen kuntoutuksen takia enintään lomanmääräytymisvuodessa 75 työpäivää, tai, mikäli kuntoutus jatkuu 31.3. jälkeen yhdenjaksoisena tällöin enintään 75 työpäivää kuntoutusjaksoa kohden;
- 4) viranomaisen määräyksen vuoksi annetun sairauden leviämisen estämisen vuoksi (karanteeni);
- 5) opintovapaan vuoksi lomanmääräytymisvuoden aikana yhteensä 30 työpäivää, mikäli työntekijä on palannut opintovapaan jälkeen välittömästi työhön;

- 6) työn edellyttämään koulutukseen osallistuminen työntajan suostumuksella lomamääräytymisvuodessa vain 30 työpäivää, mikäli työntaja ja työntekijä ovat niin sopineet;
- 7) enintään 30 työpäivän lomautus kerrallaan;
- 8) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai siihen muun verrattavan työaikajärjestelyn vuoksi, enintään kuitenkin kuusi kuukautta kerrallaan. Mikäli työaikajärjestely jatkuu 31.3. jälkeen keskeytyksettä, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan 31.3. jälkeen
- 9) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain (L 28.12.2007/ 1446) 58§:n täydennyspalveluksen tai siviilipalveluslain 64§:n ylimääräisen palveluksen vuoksi tai;
- 10) julkisen luottamustehtävän hoitaminen tai todistajan kuulemisen vuoksi, josta ei ole lain mukaan oikeutta kieltäytyä tai kieltäytyminen on sallittua vain laissa mainitun erityisen suun perusteella.

Lomaraha määräytyy työntekijöille, aikaisempien taulukoiden eri prosenttien mukaisesti, niin, että työntekijän ansaitsemien täysien lomamääräytymiskuukausien lukumäärä kerrotaan taulukon mukaisilla lomaraha prosenteilla.

Avaintan luku 4, 86§:n mukaisesti lomaraha lasketaan lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta palkasta. Lisäksi Avaintan luku 8, 87§:n mukaisesti lomaraha maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti toistin sovita. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen elokuun palkanmaksua, tällöin lomaraha maksetaan lomapalkan tai lomakorvauksen maksamisen yhteydessä. (Avaintes 2020, 110–112.)

Lomarahaa ei makseta työntekijöille Avaintesin luku 4, 86§:n 3 momentin mukaisesti, jos työntekijä on ennen loman tai sen alkamista tai välittömästi loman tai sen päätyttyä olleet lakossa tai muuten luvattomasti poissa töistä tai ilman pätevää syytä. Lisäksi lomarahaan ei oikeutta sellaisilla työntekijöillä, jos työsuhde puretaan tai työsuhde purkautuu tai jos

työntekijä jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen tärkeän syyn sitä vaatimatta. (Avaintes 2020, 111.)

SeAMK Oy on paikallisesti sopinut, että lomaraha maksetaan kesäkuun 30.päivän palkanmaksupäivän yhteydessä.

Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 14§:n mukaisesti lomaraha lasketaan lomarahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta ja työehtosopimuksen mukaisesti lomaraha maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä. Työsuhteen päättyessä lomaraha maksetaan niin kuin palkan maksamisesta työsuhteen päättyessä on sovittu. Lomarahaa ei makseta työntekijöille, joiden työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähemmän kuin neljä kuukautta. Lisäksi lomarahaan ei oikeutta sellaisilla työntekijöillä, jotka jättävät irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen. (Sivista 2020, 18.)

Vuosiloma-ajan palkan määräykset löytyvät Avaintesin luku 4, 82§:n 1 ja 2 momentista ja Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 6§–8§:stä.

Vuosilomapalkka maksetaan Avaintesin mukaisesti pääsääntöisesti ensimmäisen vuosilomapäivän tai säästövapaan varsinaisen palkan perusteella. Mikäli palkkaa muuttuu kesken vuosiloman, esimerkiksi yleiskorotuksen vuoksi, tällöin vastaavasti myös vuosilomapalkka muuttuu. (Avaintes 2020, 102.)

Vuosilomapalkan lisäystä maksetaan työntekijöille, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä tai vuorotyössä säännöllisenä työaikana tehtyjä ilta- tai yövuoroja. Vuosiloman päiväpalkkaan lasketaan näistä työajoista maksettujen rahakorvausten mukainen lisäys työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti. Vuosilomapalkan lisäystä maksetaan myös työsuhteen päättyessä maksettavaan lomakorvaukseen. (Avaintes 2020, 103.)

Työntekijöiden säännöllisen työajan ja palkan muuttuessa kesken lomanmääräytymisvuoden aikana tai lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ennen vuosiloman alkamista, tällöin työntekijöille maksetaan vuosiloma-ajan palkka lomalle

lähtöhetken täydestä varsinaisesta kuukausipalkasta kertomalla lomanmääräytymisvuoden keskimääräisellä työaikaprosentilla. (Avaintes 2020, 102.)

Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 6§:n mukaisesti kuukausipalkkaisten vuosiloma-ajan palkka on normaali työsopimuksen mukainen kuukausipalkka (Sivista 2020, 15).

Vuosilomapalkan työaikakorvauksien lisäystä maksetaan työntekijöille Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 6§:n 1 ja 2 kohdan mukaisesti seuraavasti; kuukausipalkkaisille työntekijöille, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta- tai yötyötä tai lauantaityötä on heillä oikeus saada työaikakorvauksia vastaava lisäys vuosilomapalkkaan sekä lomakorvaukseen. Hälytysrahana ja varallaolokorvauksena maksettuja korvauksia ei huomioida työaikakorvaukseen lisäykseen mukaan. (Sivista 2020, 15–16.)

Kuukausipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkka lasketaan Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 7§:n määräyksien mukaisesti, jos työntekijöiden työsopimuksen mukainen työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana. Mikäli työaika ja palkan muutos on tapahtunut lomanmääräytymisvuoden aikana ja muutos on kestänyt yhteensä vähintään yhden kalenterikuukauden tai yhdessä tai useammassa osassa 30 kalenteripäivää, tällöin vuosilomapalkka lasketaan vuosilomalain (L 18.2.2005/162) 12§:n mukaisesti. (Sivista 2020, 16.)

Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkan prosenttiperusteinen vuosilomapalkka lasketaan käyttäen Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun, 3§:n Vuosiloman pituuden 1.a-, 1.b- ja 1.c – kohdan taulukko kohtaisia prosenttilukuja seuraavasti;

Taulukko 10. Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 7§:n prosenttiperusteisen vuosilomapalkan prosenttiosuudet.

3 §:n 1.a	9%
3 §:n 1.b	13%
3 §:n 1.c	16%

Mikäli työntekijöiden työsopimuksen mukaisen työajan ja vastaavasti palkan muutos on tapahtunut vasta lomamääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, ennen vuosiloman

alkamista, vuosilomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaisesti. (Sivista 2020, 16.)

Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 10§:n mukaisesti vuosilomapalkka määräytyy muun kuin kuukausipalkkaisen työntekijän osalta työehtosopimuksen 3 luvun 7 §:n prosenttiosuuksien mukaan (Sivista 2020, 16).

Lomakorvauksen määräykset löytyvät Avaintesin luku 4, 83§–84§:stä ja Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 9§:stä.

Avaintesin prosenttiperusteista lomakorvausta maksetaan sellaisille työntekijöille, jotka ovat lomanmääräytymisvuoden aikana työssä, niin harvoina päivinä tai lyhyen ajan, että heidän työsuhteensa työssäolokuukaudet eivät kerrytä täysiä lomanmääräytymiskuukausia tai työsuhteen ajalta kertyy vain osalta kalenterikuukausilta vuosilomaa. Tällöin työntekijöille maksetaan prosenttiperusteinen lomakorvaus. Prosenttiperusteinen lomakorvaus suoritetaan vuosilomapalkkana 9 prosenttia työntekijälle työssäolon ajalta maksetusta/maksettavasta erääntyvästä palkasta, lukuun ottamatta hätätyöstä/lain/sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Työntekijöille maksetaan 11,5 prosenttiperusteinen lomakorvaus, mikä työntekijöiden työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut keskeytymättä vähintään yhden vuoden. (Avaintes 2020, 105.)

Työsuhteen päättyessä maksetaan työntekijöille lomakorvausta pitämättömiltä ja ansaituilta vuosilomapäiviltä sekä lomarahaa aikaisempien määräyksien mukaisesti. Lomakorvaus lasketaan seuraavalla kaavalla;

Kaava 1. Lomakorvauksen laskemisen Avaintesin työehtosopimuksen mukaisesti.

Lomakorvauksen laskemisajankohdan
varsinainen kuukausipalkka

20,83

X pitämättömien vuosilomapäivien määrä

Työntekijöiden säännöllisen työajan ja palkan muuttuessa kesken lomanmääräytymisvuoden aikana tai lomanmääräytymisvuoden päätyttyä lasketaan niiden vuosiloma- ja säästövapaapäivien osalta kaavan mukainen kuukausipalkka lomakorvauksen laskemisajankohdan täydestä varsinaisesta kuukausipalkasta tarkoitetun keskimääräisen työaikaprosentin mukaisesti (Avaintes 2020, 107).

Lomakorvausta laskettaessa pitämättömien lomapäivien lukumäärä katsotaan vuosiloman pituuksien määräytymisen Avaintesin 4 luvun 76§:n mukaisista taulukoiden B-riviltä (Avaintes 2020, 107).

Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti kuukausipalkkaisen työntekijän lomakorvaus vuosilomapäivää kohti on 1/21 kuukaasiapalkasta (Sivista 2020, 16).

Työntekijöiden työsopimuksen mukaisen työajan ja vastaavasti palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuoden aikana lomapalkka määräytyy Sivistan työehtosopimuksen 3 luvun 7§:n prosenttiperusteisen laskennan mukaisesti (taulukko 12), lomakorvaus on vuosilomapäivää kohti vuosilomapalkan määrä jaettuna lomanmääräytymisvuoden ansaittujen lomapäivien lukumäärä (Sivista 2020, 16).

Säästövapaan määräykset löytyvät kummastakin työehtosopimuksesta. Avaintessistä määräykset löytyvät luvusta 4, 80§:stä ja Sivistan työehtosopimuksesta määräykset löytyvät 3 luvun 15§:stä.

Avaintesin sopimuksen mukaisesti työntekijät voivat säästää vuosilomaa 15 vuosilomapäivän ylittävän osan ansaitsemistaan vuosilomapäivistä vuosittain pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana, mikäli asiasta sovitaan työnantajan ja työntekijän edustajan kesken (Avaintes 2020, 107).

Sivistan työehtosopimus määräyksien mukaisesti vuosiloman säästövapaajärjestelmä määräytyy vuosilomalain (L 18.2.2005/162) 27§:n mukaisesti sekä työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti. Työehtosopimuksessa on määritelty, että säästövapaaksi voidaan

siirtää 15 päivää ylittävä osuus, niin että vuosilomapituuksien määräytyvien taulukoiden 3 luvun 3§:n, 1 kohdan a, b, ja c kohtien osalta on määritelty alla olevat päivät;

Taulukko 11. Siirrettävien säästövapaapäivien enimmäismäärät.

Vuosiloman pituuden määräytyminen 3 §, 1 kohdan	Siirrettävien säästövapaapäivien määrä enintään
a - kohdan mukaisesti	5 päivää
b - kohdan mukaisesti	10 päivää
c - kohdan mukaisesti	15 päivää

Säästövapaiden käyttämisestä pitää sopia kirjallisesti työntajan ja työntekijän kesken. Sopimus voidaan sopia enintään viideksi vuodeksi, sopimuksella tulee näkyä säästettävien päivien enimmäismäärä sekä sopimuksella pitää sopia, milloin säästövapaa on pidettävä viimeistään. Mikäli sopimuksella ei voida sopia säästövapaan pitämisen ajankohdasta, tällöin on työntekijän ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. (Sivista 2020, 18–19.)

Työsuhteen päättyessä pitämättömistä säästövapaapäivistä maksetaan kummankin työehtosopimuksien mukaisesti korvaus lomakorvauksien maksamisesta koskevien määräysten mukaisesti (Avaintes 2020, 108; Sivista 2020, 19).

Vuosiloman siirto työkyvyttömyyden vuoksi on mahdollista kummankin työehtosopimuksen mukaisesti. Avaintessistä määräykset löytyvät luvusta 4, 81§:stä ja Sivistan työehtosopimuksesta määräykset löytyvät 3 luvun 13§:stä.

Työehtosopimuksien mukaisesti vuosiloma ja säästövapaa voidaan siirtää työkyvyttömyyden vuoksi, jos työntekijä on loman alkaessa tai sen aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman vuoksi työkyvyttö. Vuosiloma tai säästövapaa siirretään myöhäisempään ajankohtaan, jos työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli on mahdollista, tulisi pyyntö loman siirtämisestä tehdä ennen loman alkua. Loman siirtoa pyydetessä on työntekijän esitettävä lääkärintodistus tai muu työnantajan määrittelemä luotettava selvitys työkyvyttömyydestä. Työntekijällä on oikeus myös pyytää vuosiloman tai säästövapaan siirtoa, mikäli työntekijä tietää joutuvansa lomansa aikana esimerkiksi sairaanhoidolliseen toimenpiteeseen ja työntekijä on tällöin työkyvyttö. (Avaintes 2020, 101; Sivista 2020, 17.)

4.3.9 Työpoissaolojen vertailu

Työpoissaolojen osalta vertaillaan sairauspoissaoloja, sairausajan palkallisuuden aikoja, terveydenhoidollisia poissaolojen määräyksiä, perhevapaita, äitiys- ja isyysvapaan poissaoloja ja palkallisuuksia, tilapäisen hoitovapaan määräyksiä ja muiden poissaolojen määräyksiä.

Työpoissaolojen määräyksiä sovelletaan Avaintesin luku 5, 88§–103§:n ja Sivistan työehtosopimuksen 4 luvun 1§–4§:n mukaisesti.

Avaintesin luku 5, 88§:n mukaisesti työkyvyttömyydestä, joka johtuu sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta on työntekijällä oikeus saada työlomaa ts. sairauslomaa. Työkyvyttömyydestä on työehtosopimuksen 88§:n 2 momentin mukaisesti esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus tai muu luotettava selvitys työkyvyttömyydestä enintään kolmelta päivältä. Lääkärintodistus tulee toimittaa työnantajalle viikon kuluessa lääkärin allekirjoituspäivämäärästä, muuten sairausloman ensimmäinen päivä on palkaton. Mikäli lääkärintodistuksen viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä, tällöin työntekijä ei menetä sairausajan ensimmäisen päivän palkkaa. (Avaintes 2020, 113.)

Avaintesin työehtosopimuksen 88§:n 3 momentin mukaisesti sairausloma myönnetään lääkärintodistuksessa mainitulle ajalle ilman erillistä hakemusta (Avaintes 2020, 113).

Sairausloman ajalta palkallinen aika määräytyy työehtosopimuksen 89§:n määräyksen mukaisesti. Edellytys sairausajan palkan saamiselle on, että palvelussuhde on kestänyt ennen sairausloman alkamista vähintään 60 kalenteripäivää. Sairausloma-ajan palkka maksetaan 60 kalenteripäivän ajalta varsinaista palkkaa ja tämän jälkeen työntekijälle maksetaan kaksi kolmasosa (2/3) varsinaisesta palkasta enintään 120 kalenteripäivän ajalta. Uusi kalenterivuosi aloittaa aina sairausajan palkallisuuden laskennan alusta. Mikäli työntekijän työsuhde ei ole kestänyt 60 kalenteripäivää ennen sairausloman alkamista, tällöin työntekijällä on oikeus sairausajan varsinaiseen palkkaan vain 14 kalenteripäivän ajalta. (Avaintes 2020, 114–115.)

Sellaisella työntekijällä on oikeus sairausajan päiväpalkan korotukseen, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä. Sairausajan päiväpalkkaa

korotetaan prosenttiluvulla, jonka laskentaperusteet ovat vuosilomapalkan lisän mukaiset poikkeuksena, että prosenttiluvun laskentaan otetaan huomioon vain sunnuntaityön osuus. (Avaintes 2020, 115.)

Sairausloman ajalta ei makseta palkka, jos sairausloma on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa jaksossa yli 12 kuukautta. 30 kalenteripäivän pituinen yhdenjaksoinen työssäolo katkaisee sairausloman yhdenjaksoisuuden. (Avaintes 2020, 115.)

Mikäli työsuhde on kestänyt ennen sairausloman alkamista alle 60 kalenteripäivää, tällöin työntekijällä maksetaan varsinaisesta palkasta, sairausajan palkkaa vain 14 kalenteripäivän ajalta (Avaintes 2020, 115).

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaa, mikäli työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä tahallisuudellaan (Avaintes 2020, 115).

Avaintesin 91§:n, 1 momentin määräyksien mukaisesti työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännön (L 24.4.2015/459) tarkoitetusta työtapaturmasta tai ammattitaudista johtuvasta työkyvyttömyydestä maksetaan työntekijälle 120 kalenteripäivän ajalta varsinaista palkkaa ja tämän jälkeen työntekijälle maksetaan kaksi kolmasosa (2/3) varsinaisesta palkasta enintään 120 kalenteripäivän ajalta (Avaintes 2020, 117).

Sivistan työehtosopimuksen 4 luvun 1§:n 1. kohdan mukaisesti sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle sen ollessa työkyvytön sairauden tai tapaturman vuoksi, mikäli työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tahallisuudellaan (Sivista 2020, 20).

Työntekijän on ilmoitettava työkyvyttömyydestä ja sen kestosta työnantajalle. Lisäksi työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Ensisijaisesti työntekijän on käytettävä työnantajan tarjoamaa työterveyshuollon lääkäriä ja tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksesta aiheutuvat kustannukset. (Sivista 2020, 20.)

Työehtosopimus mahdollistaa, että työnantaja voi hyväksyä työntekijän oman ilmoituksen sairastumisesta. Tällöin työnantajan tulee määritellä ajanjakson pituus, miltä ajalta

työntekijä voi ilmoittaa sairastumisen ilman lääkärintodistuksen esittämistä. Työnantajalla on kuitenkin aina oikeus pyytää työntekijältä lääkärintodistus jokaisesta poissaolopäivästä. (Sivista 2020, 20.)

SeAMK Oy:ssä on linjattu erillisellä sopimuksella, että omalla ilmoituksella sairastumisesta työntekijät saavat olla omalla ilmoituksella sairauslomalla viisi peräkkäistä kalenteripäivää. Näissä tapauksissa työntekijän on välittömästi ilmoitettava sairastumisesta esimiehelle henkilökohtaisesti ja työstä poissaolosta sovitaan esimiehen kanssa päivä kerrallaan. Viiden peräkkäisen kalenteripäivän sairauslomapoissaolon jälkeen työntekijän on esitettävä työnantajalle lääkärintodistus. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu Oy:n henkilökunnan Intra-sivusto [viitattu 12.4.2020].)

Sivistan työehtosopimuksen 4 luvun, 1§:n 4 kohdan määräyksien mukaisesti sairausajan palkallisuuden jaksot ovat seuraavan taulukon mukaiset kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä;

Taulukko 12. Sivistan työehtosopimuksen sairausajan palkkaus. (Sivista 2020, 20).

Työsuhteen kesto yhdenjaksoisesti sairastumishetkellä	Sairausajanpalkan palkallisen jakson pituus
< kuukausi	sairastumispäivä + 9 seuraavaa päivää (sairausvakuutuslain tarkoittama karenssiaika)
vähintään 1 kk, mutta alle 3 vuotta	enintään 4 viikkoa (28 kalenteripäivää)
vähintään 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta	enintään 5 viikkoa (35 kalenteripäivää)
vähintään 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta	enintään 6 viikkoa (42 kalenteripäivää)
vähintään 10 vuotta	enintään 8 viikkoa (56 kalenteripäivää)

Työntekijän työtehtävissä johtuvan työtapaturman, ammattitaudin tai työntekijää kohdanneen väkivallasta johtuvasta sairausajasta maksetaan sairausajan palkkaa 12:sta viikolta (84 kalenteripäivästä) (Sivista 2020, 20).

Mikäli työntekijän sairaus uusiutuu saman sairauden osalta 30 päivän kuluessa työhön palaamisesta tällöin työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, mutta sairausajan palkallisuus lasketaan siten, että kysymyksessä olisi yksi sairastumisjakso. Jos työntekijän sairastuu eri sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisesta tällöin sairausajan palkallisuus on uusi palkallinen jakso. Saman sairauden uusiutumisen osalta

työnantajan on velvollisuus maksaa vähintään sairausvakuutuslain (L 21.12.2004/1224) tarkoittamalta karenssiajalta sairausajan palkkaa. (Sivista 2020, 21.)

Sellaisella työntekijällä on oikeus sairausajan palkanlisään, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä. Sairausajan palkkaa korotetaan samoilla prosenttiluvuilla, kuin työaikalisät ovat olleet edellisen palkanmaksukauden yhteydessä. (Sivista 2020, 21.)

Terveystieteellisiin tai lääkärin määräämiin tutkimuksiin osallistumisen työehtosopimukselliset määräykset löytyvät Avaintesin luku 3, 28§:n 7 momentista ja Sivistan työehtosopimuksesta 4 luvun 2§:stä.

Avaintesin määräyksien mukaisesti työntekijä saa osallistua lääkärin läheteellä määräämiin tutkimuksiin työaikana, mikäli tutkimusta ei voida järjestää työajan ulkopuolella. Lääkärin läheteellä määräämiä tutkimuksia voivat olla esimerkiksi erikoislääkärin, laboratorio- ja röntgentutkimukset sekä synnystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset. Tutkimukseen kulunutta työaika ei lueta työajaksi. Mikäli synnystä edeltäviä lääketieteellisiä tutkimuksia on suoritettava työaikana ja tutkimus matka-aikoinen ajoittuu säännölliseen työaikaan, saa työaika tällöin jäädä vajaan eikä tästä syystä työaika teetetä takaisin. (Avaintes 2020, 37-38). Äkillisen hammassairauden takia työntekijä on oikeutettu saamaan sairauslomaa työajalle sattuvan hoitotoimenpiteen ajaksi, mikäli äkillinen hammassairaus vaatii samana päivänä työvuoron aikana annettavaa hoitoa eikä työntekijä voi saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys tulee osoittaa hammaslääkärin antamalla todistuksella. (Avaintes 2020, 114.)

Sivistan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti lääkärintarkastuksien palkanmaksun edellytykset ovat, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu työnantajalle etukäteen.

Työntekijän palkkaa ei vähennä

- työntekijän käydessä lääkärintarkastuksessa sairauden toteamiseksi ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja

röntgentutkimus, lääkärintutkimuksesta aiheutuva työkyvyttömyys, sairauden vuoksi tapahtuva tarkkailu tai sairaalatutkimus.

- työntekijän käydessä sairauden jatkohoidossa aikaisemman todetun sairauden vuoksi.
- työntekijän äkillisen hammassairauden työkyvyttömyyden aika, mikäli hammassairaus vaatii hoidon antamista saman päivän aikana tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys tulee osoittaa hammaslääkärin antamalla todistuksella.
- työntekijän synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset, mikäli työntekijä ei ole saanut työajan ulkopuolelle sijoittuvaa vastaanottoaikaa.
- työntekijän lakisääteiset, työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyt tai työnantajan edellyttämät terveystarkastukset tai näihin liittyvät jälkitarkastukset. Matkojen ajalta ei vähennetä palkkaa ja lisäksi työnantajan tulee suorittaa matkakustannuksien osalta korvaus välttämättömistä kustannuksista. Mikäli tutkimus tai jälkitarkastus tehdään toisella paikkakunnalla työnantaja maksaa työntekijälle myös päivärahan. (Sivista 2020, 22–23.)

Perhevapaan työehtosopimukselliset määräykset löytyvät Avaintesin luku 5, 93§–99§:stä ja Sivistan työehtosopimuksesta 4 luvun 3§:stä.

Äitiysvapaan palkallisuus määräytyy Avaintesin 93§:n 2 momentin mukaisesti niin, että työntekijälle maksetaan varsinainen palkka äitiysvapaan 72 ensimmäiseltä arkipäivältä, edellyttäen, että työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa vähintään kuusi kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista, äitiysvapaata on haettu kahta kuukautta ennen vapaan alkamista ja työnantajalle on esitetty todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytyksajasta (Avaintes 2020, 118).

Avaintesin 95§:n 1 momentin mukaisesti työntekijällä on oikeus **erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen** Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 4 luvun 1§:n mukaisesti,

kuitenkin niin, että vanhempainvapaa voidaan pitää enintään kahdessa osassa ja vapaan tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Erityisäitiys- ja vanhempainvapaa on palkatonta aikaa työntekijälle. (Avaintes 2020, 119–120.)

Isyysvapaan ajalta työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata yhdeksältä ensimmäiseltä kalenteripäivältä, edellyttäen, että työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa vähintään kuusi kuukautta, isyysvapaata on haettu kahta kuukautta ennen vapaan alkamista ja työnantajalle on esitetty lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä. Mikäli haetun isyysvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää silloin riittää, että isyysvapaata on haettu vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. (Avaintes 2020, 120.)

Työntekijällä on oikeus saada Avainta työehtosopimuksen 96§:n mukaisesti palkatonta **hoitovapaata** lapsensa tai ottolapsensa hoitamisen vuoksi työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 4 luvun 3§:n mukaisesti, kunnes työntekijän lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen hoitovapaalla työntekijä saa olla siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, mutta enintään siihen saakka, kun ottolapsi aloittaa koulun. Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 4 luvun 3§:n mukaiset määräykset säätelevät Sivistan työehtosopimuksen hoitovapaan määräyksiä. (Sivista 2020, 23.)

Työntekijän on ilmoitettava työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 4 luvun 3a§:n mukaisesti työnantajalle hoitovapaasta sekä sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Mikäli hoitovapaan on kestoltaan enintään 12 arkipäivää, tällöin ilmoitusaika on yksi kuukausi. Hoitovapaata voidaan pitää työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 4 luvun 3§:n mukaisesti enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahdesta useammassa tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Vain toinen vanhemmista tai huoltajista saa olla kerrallaan hoitovapaalla. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi pitää jo yhden jakson hoitovapaata.

Avaintesin luku 5, 96§:n 2 momentin mukaisesti työntekijä on oikeus äitiysvapaan palkallisuuteen uuden raskauden vuoksi ja näin olleen työntekijä voi keskeyttää myönnetyn hoitovapaan, mikäli sen ajalle sattuu uusi äitiysvapaa. Uutta äitiyslomaa on haettava kahta kuukautta ennen vapaan alkamista. (Avaintes 2020, 121.)

Avaintesin luku 5, 97§:n ja Sivistan työehtosopimuksen 4 luvun 3§:n mukaisesti työntekijällä on oikeus palkattomaan **osittaiseen hoitovapaaseen** työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 4 luvun 4§:n mukaisesti lapsensa tai muun taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamisen vuoksi aina siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Palkattomaan osittaiseen hoitovapaaseen on oikeus työntekijällä, joka on ollut saman työntekijän palveluksessa vähintään kuusi kuukautta viimeisen 12 kuukauden aikana. Työsopimuslain (L 26.1.2001/55) mukaisesti lapsen vanhemmat tai huoltajat voivat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta ei yhtäaikaisesti. Työntekijän on esitettävä työntekijälle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kahta kuukautta ennen vapaan alkamista. (Avaintes 2020, 121.)

Sivistan työehtosopimuksen 4 luvun, 3§:n 1.- ja 2. - kohdan mukaisesti työntekijän **äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat** sekä **hoitovapaan** määräytyvät työsopimuslain (L 26.1.2001/55) ja sairausvakuutuslain (L 21.12.2004/1224) mukaisesti.

Äitiysvapaan ajalta työntekijöille maksetaan työehtosopimuksen 4 luvun 3§ mukaisesti täysi palkka äitiysvapaan alusta lukien 72 arkipäivän ajalta ja **isyysvapaan** alusta lukien maksetaan täysi palkka kuuden arkipäivän pituiselta ajanjaksolta (Sivista 2020, 23–24).

Tilapäisen hoitovapaan ajalta määräykset löytyvät Avaintesin luku 5, 98§:n ja Sivistan työehtosopimuksen 4 luvun 3§:n 8.-kohdasta.

Avaintesin mukaisesti työntekijällä on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen äkillisesti sairastuneen, alla 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai muun työntekijän taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoidon järjestämisen vuoksi. Tilapäistä hoitovapaata myönnetään myös äkillisesti sairastuneen vammaisen lapsen hoidon järjestämiseksi. Tilapäistä hoitovapaata on mahdollista saada neljä työpäivää kerrallaan, mutta varsinaista palkkaa maksetaan kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. (Avaintes 2020, 122.)

Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti tilapäistä hoitovapaata myönnetään äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen vuoksi hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Palkka tilapäiseltä hoitovapaalta maksetaan enintään kolmelta työpäivältä sairausajan palkkaa koskevien määräyksien mukaisesti. Mikäli työntekijän on välttämätöntä

olla poissa työstä yli kolmen työpäivän ajan, on poissaolo palkatonta. Poissaolosta on annettava selvitys työnantajalle. Lisäksi työntekijän on tarvittaessa esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Työntekijällä on oikeus Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti palkattomaan poissaoloon vaikeasti sairaan lapsen hoidon, kuntoutuksen vuoksi tai hoidon opastuksen vuoksi. Työstä poissaolosta on sovittava työnantajan kanssa etukäteen. (Sivista 2020, 24–25.)

Poissaolo pakottavien perhesyiden vuoksi ja poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi on määritelty Avaintesin luku 5, 99§:ssä 1 ja 2 momentissa ja Sivistan työehtosopimuksen 4 luvun 3§:n 10.-kohdassa on määräykset vain poissaolosta pakottavien perhesyiden vuoksi.

Avaintesin 99§:n 1 momentin määräyksien mukaisesti työntekijällä on oikeus palkattomaan tilapäiseen poissaoloon työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 7§:n mukaisesti, jos työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä työntekijän perheen kohdanneen ennalta ja arvaamattoman sekä pakottavan syyn vuoksi. Avaintesin 99§:n 2 momentin määräyksien mukaisesti työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän määräaikaisesta poissaolosta työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 7a§:n mukaisesti työntekijän perheenjäsen tai muun työntekijälle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten. (Avaintes 2020, 124.)

Sivistan työehtosopimuksessa on vain määräys poissaolosta pakottavien perhesyiden osalta. Tätä määräystä sovelletaan silloin, kun työntekijän perheessä on sattunut äkillinen sairaustapaus. Tällöin työntekijälle järjestetään mahdollisuus tilapäiseen lyhyeen palkattomaan poissaoloon. (Sivista 2020, 25.)

Muut palkalliset työlomat kuten juhla- ja merkkipäivät, vihkimispäivä jne. Avaintessistä nämä määräykset ovat Luku 5, 102§:n 1–4 momentissa ja Sivistan työehtosopimuksesta nämä määräykset ovat 4 luvun, 4§:ssä.

Avaintesin palkallisia työlomia 102§:n 1 momentin mukaisesti on reservin kertausharjoitukset tai väestönsuojelukoulutukset pelastuslain (L29.4.2011/379) nojalla. Yllä olevista palkallisista työlomista maksetaan varsinainen palkka vähennettynä

reserviläispalkan tai vastaavan korvauksen määrällä. Muihin harjoituksiin osallistumisesta työnantaja myöntää palkatonta lomaa harkinnan mukaisesti.

Avaintesin palkallisia vapaapäiviä 102§:n 2 momentin mukaisesti ovat työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivä, oma vihkiäispäivä, puolison, vanhemman, puolison vanhemman, lapsen, veljen ja sisaren hautajaispäivä tai uurnanlaskupäivä sekä asevelvollisuuslain (L 28.12.2007/1438) mukainen kutsuntapäivä.

Avaintesin 102§:n 3 momentin mukaisesti työnantaja voi myöntää harkinnanvaraista työlomaa. Työlomasta voidaan maksaa palkkaa työnantajan harkinnan mukaan.

Avaintesin 102§:n 4 momentin mukaisesti päättäviin elimiin osallistuminen on palkallista työlomaa (Avaintes 2020, 125–126).

Sivistan työehtosopimuksen 4 luvun, 4§:n mukaisia palkallisia poissaolopäiviä ovat työpäiväksi osuva vanhemman, iso- ja appivanhemman, lapsen, puolison, avopuolison, veljen tai sisaren kuolema ja hautajaispäivä, oma vihkimis- tai rekisteröintipäivä, 50- ja 60-vuotispäivä, osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuus.

Työntekijän osallistuessa reservin kertausharjoituksiin tai siviilipalveluksen täydennyspalvelukseen. Maksetaan työntekijän palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä, jos ne olivat olleet työntekijän työpäiviä. Vapaapäiviltä vähennystä ei tehdä työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti.

Yhteiskunnallisen ja ammattiyhdistystoiminnan jäsenenä olevalle työntekijälle maksetaan palkan ja kunnan maksaman ansiomenetyksen korvauksen erotus, mikäli kokoukset pidetään työntekijän työaikana. Erotuksen maksamisen edellytys on, että työntekijä esittää selvityksen ansiomenetyksen korvauksesta. (Sivista 2020, 25–26.)

4.4 Työehtosopimusten palkkaus ja palkkausjärjestelmät Avainotes ja Sivista Yksityisen opetusalan työehtosopimus

Avainotes työehtosopimusta sovelletaan Avaintyöntajat Avainta ry:n jäsenyhteisön ylläpitämän ammattikorkeakoulun, musiikkioppilaitoksen, kansalaisopiston, ammatillisen

oppilaitoksen ja aikuiskoulutuskeskuksen opetushenkilön työsuhteen ehtoihin (Avainotes 2020, 11). Opinnäytetyön toimeksiantaja yritykseen sovelletaan Avainotesin työehtosopimusta opetushenkilöstön työsuhteen ehtoihin Osio A:n yleistä osaa ja ammattikorkeakoulu Osio D:tä sekä soveltuvin osin Avaintesin määräyksiä.

Avaintesin työehtosopimuksen Osio A:n yleisiä määräyksiä sovelletaan soveltamisalan-, palkkaus-, vuosisidonnaisen lisän-, erinäisten lisien maksamisen-, työvapaan ja luottamusmiehen ajan käyttöä koskevat määräyksien osalta Osio D:n 1600 tunnin vuosityöaikaan tekeviin yliopettajiin, lehtoreihin, osa-aikaiseen yliopettajaan ja lehtoriin, täyttä työaikaan tekevään tuntiopettajiin, osa-aikaiseen tuntiopettajaan, jonka työaika on vähintään 760 tuntia työvuodessa tai vähintään keskimäärin 19 tuntia viikossa sekä sivutoimisiin tuntiopettajiin, jotka tekevät keskimäärin alle 19 tuntia viikossa. (Avaintyöntajat ry, Työsuhdeopas opetushenkilöstön esimiehille [Viitattu 14.4.2021]). Osio A:sta löytyy myös omat määräykset Tekniikan laboratorio- ja harjoitteluinsinöörin vähimmäispalkalla sekä heidän työaikamääräyksensä (Avainotes 2020, 14–15).

Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti opetushenkilöstön työsuhteisiin sovelletaan 6 luvun määräyksiä soveltamisalan-, palkkaperusteiden- ja kokemuslisien osalta sekä soveltuvin osin kieli- ja kielitaitolisien-, täydenpalkan-, luottamusmiehen työstä vapautuksen ja luottamusmieskorvauksien sekä työsuojeluvaltuutetun palkkion määräyksiä, 7 luvun oppilaitoskohtaisia Ammattikorkeakoulut Osio D:n, liite 14 määräyksiä sekä työehtosopimuksen 4 luvun poissaolon 1 – 4§:n määräyksiä. Työehtosopimuksen 4 luvun poissaolojen määräyksiä en tule käymään erikseen läpi opetushenkilön osalta, koska poissaolojen määräykset on käsitelty opinnäytetyöni aikaisemmassa kappaleessa 4.3.9. (Sivista 2020, 37–50.)

Sivistan työehtosopimuksen 7 luvun Osio D:n 1§:n soveltamisalan, 1 kohdan mukaisesti määräyksiä sovelletaan ammattikorkeakoulun yliopettajiin, lehtoriin, kokoaikaiseen ja osa-aikaiseen opettajaan, jonka työaika on vähintään 760 tuntia vuodessa tai vähintään keskimäärin 19 tuntia viikossa. Lisäksi Osio D:n liitettä sovelletaan sellaisiin työsuhteen ehtoihin, jotka tekevät pedagogisia johto-, hallinto-, suunnittelu-, kehittämis-, asiantuntija- ja avustavia tehtäviä. Osio D:n liitteen piiriin kuuluvien henkilöiden osalta ei sovelleta lomarahamääräyksiä. (Sivista 2020, 143.)

4.4.1 Yliopettajien ja lehtorien sekä tuntiopettajan työaika koskevat määräykset

Yliopettajien ja lehtorien työaika koskevat määräykset on määritelty Avaintesin Osio D:n 2§:n 1 momentissa ja Sivistan työehtosopimuksessa määräykset ovat 7 luvun, Osio D:n 2 §:ssä.

Kummassakin työehtosopimuksessa on määritelty, että kokoaikaisen yliopettajan ja lehtorien työaika on 1600 tuntia, josta 28 % (448h) osalta aika ja paikka on opettajan päätettävissä. Avaintesin Osio D:n 2§ soveltamisohjeen mukaisesti yliopettajan ja lehtorien kanssa voidaan sopia vuosityöajan alittamisesta. (Avainotes 2020, 39.) Sivistan sopimuksen Osio D:n 2§:n mukaisesti sopimuksen mukaisesta työajasta voidaan sopimalla poiketa alittamalla tai ylittämällä. Lisäksi työehtosopimus mahdollistaa, että osa 28%:n, sitomattomasta työajasta voidaan järjestää kokonaisina viikkoina. (Sivista 2020, 143.)

Avaintesin Osio D:n 2§:n 1 momentin ja Sivistan työehtosopimuksen Osio D:n 10§:ssä määritellään siirtymämääräys, joka koskee tekniikan ja liikenteen alan vanhoja opettajia. Heidän osaltaan vuosityöajasta 37,5% on ns. sitomatonta työaika lisäksi työnantaja voi sijoittaa määrättävissä olevan työajan sijoittuvan 35 viikolle. Pienemmästä sitomattomasta työajasta voidaan sopia opettajan kanssa, mutta kuitenkin niin, että sitomaton työaika on vähintään 28%. Siirtymämääräystä sopimuksen mukaisesti noudatetaan tekniikan ja liikenteen koulutuslalle sijoitettuun ammattikorkeakoulun ns. vanhaan opettajistoon, niin kauan kuin opettaja on työsuhhteessa samaan työnantajaan. (Avainotes 2020, 39; Sivista 2020, 147.)

Tekniikan ja liikenteen alan uusien opettajien, joiden työsuhde on alkanut 1.8.2020 tai tämän jälkeen, heidän osaltaan sitomaton työaika on vähintään 28 % ja 35 työviikon määräystä heihin ei sovelleta.

Osa-aikaisella yliopettajalla, lehtorilla ja tuntiopettajalla palkka on samassa suhteessa, kuin vuosityöaika on alle 1600 tuntia.

4.4.2 Työaikasunnitelma

Opettajien työajan käyttöä määritellään työaikasunnitelmassa, joka Avaintesin Osio D:n 2§:n määräyksiensä mukaisesti vahvistetaan ennen työkauden alkua. Työaikasunnitelman tulee sisältää opetus- ja ohjaustyön määrän sekä opettajan muut tehtävät ja työaikasunnitelman toteutumista on seurattava säännöllisesti. Työkauden aikana työaikasunnitelmaa voidaan muuttaa. (Avainotes 2020, 40.)

Sivistan Osio D:n määräyksiensä mukaisesti työaikasunnitelma tehdään lukuvuoden, lukukauden tai palvelussuhteen alussa. Työaikasunnitelmaa tulee muuttaa, mikäli työtehtävät muuttuvat, työhön käytetty aika tai tehtävät on virheellisesti arvioitu. Työehtosopimuksen mukaisesti työaikasunnitelma tulee tarkistaa, niin että se vastaa todellista työajan käyttöä ja sen toteutumista tulee seurata säännöllisesti. (Sivista 2020, 143.)

Vuosityöaika/lukuvuotinen työaika voi ylittyä, mutta vain työntekijän suostumuksella ja tällöin kyse on lisätyöstä, josta maksetaan työehtosopimuksien mukaista työajan ylityskorvausta. Työajan ylityskorvauksen maksamiseen liittyviä periaatteita käydään myöhemmin läpi tässä opinnäytetyössä. (Avainotes 2020, 40; Sivista 2020, 143.)

4.4.3 Vapaajakset

Kummassakin työehtosopimuksessa vapaajaksojen osalta määritykset ovat samanlaiset. Avaintesin Osio D:n 2§:n 2 momentista ja Sivistan työehtosopimuksen Osio D:n 6§:stä löytyvät vapaajaksojen määritykset.

Opettajien työtä voi työnantaja sijoittaa 40 viikolla, paitsi tekniikan ja liikenteen koulutusalailla on ns. vanhoilla opettajilla työtä voidaan sijoittaa 35 viikolla.

Sopimuksiensa mukaisesti vapaajakso viikkoja tulee antaa 12 viikkoa seuraavasti;

Taulukko 13. Työehtosopimuksien mukaiset vapaajaksojen määrät.

Vapaajakso viikkojen määrä	Ajankohta
8 viikkoa (56 kalenteripäivää)	2.5.-30.9. (mahdollista antaa kahdessa osassa)
4 viikkoa (28 kalenteripäivää)	1.10.-30.4 (mahdollista antaa enintään neljässä osassa)

Vapaajaksojen sijoitusajankohdista ja jaksotuksesta voidaan opettajien kanssa sopia toisin työehtosopimuksien mukaisesti (Avainotes 2020, 40; Sivista 2020, 146).

4.4.4 Yliopettajien ja lehtoreiden sekä tuntiopettajan palkkojen määräytyminen

Avainotesin Osio D:n 3§:n, 1 – 6 momenttien mukaisesti yliopettajien, lehtorien ja täyttä työaikaan tekevien tuntiopettajien vähimmäispalkat määräytyvät hinnoittelutunnusten ja palveluvuosien palkkataulukoiden mukaan. Yliopettajilla on oma palkkataulukko ja lehtorilla sekä tuntiopettajilla on yksi yhteinen palkkataulukko. (Avainotes 2020, 40.) Palkkataulukoiden palkojen porrastus on jaoteltu I ja II kalleusluokan alkupalkkojen ja neljä vuosiortaan palveluvuosien mukaisesti; 5, 10, 15 ja 20 vuotta. Avainotesissä on omat hinnoittelutunnukset (kahdeksan numeroiset) yliopettajille ja lehtoreille kolmen koulutusalan mukaisesti, Tekniikan ja liikenteen-, kaupan ja hallinnon- ja muut koulutusalat (Avainotes 2020 40–41). Täyttä työaikaan tekevän tuntiopettajan hinnoittelutunnukset ovat samat kuin vastaavalla toimenhaltijalla (Avainotes 2020, 42).

Osio D:n 3§:n 5 momentin mukaisesti opettajalta, joka ei ole suorittanut vähintään 35 opintoviikon laajuista opettajakoulutusta tai vähintään 60 opintopisteen laajuista opettajakoulutusta, vähimmäispalkka on tällöin työehtosopimuksen mukaisesti 6–20 prosenttia vähimmäispalkkaa pienempi (Avainotes 2020, 41).

SeAMK Oy noudattaa sellaisen opettajan osalta, joka ei ole suorittanut yllä olevan mukaista opettajakoulutusta vähimmäispalkan 6% pienennystä.

Sivistan Osio D:n 3§:n mukaisesti yliopettajien ja lehtorien peruspalkat määräytyvät erillisen työehtosopimuksen palkkaliitteen tilastokoodien mukaisilla palkkataulukoilla. Palkkataulukoiden palkojen porrastus on jaoteltu alkupalkkaan ja neljä vuosiortaan mukaisesti; 5, 10, 15 ja 20 vuotta. Yliopettajille ja lehtoreille on työehtosopimuksessa määritelty omat tilastokoodit (kuusi numeroiset). (Sivista 2020, 144.)

Tohtoritutkinnon suorittaneen henkilön vähimmäispalkka on neljä prosenttia korkeampi ja lisenssiaattitutkinnon suorittaneen henkilön vähimmäispalkka on kaksi prosenttia korkeampi (Sivista 2020, 144).

Epäpäteyvyyshäennys opettajien vähimmäispalkasta tehdään 6 – 20 prosenttisena, mikäli henkilöllä ei ole ammattikorkeakouluista säädetyn asetuksen (A 1129/2014) mukaista sekä ammattikorkeakoulun johtosäännöksen tai muussa määräyksessä tai tehtävää täytettäessä edellytettyä kelpoisuutta. Epäpäteyvyyshäennys voidaan työehtosopimuksen Osio D:n 3§:n 4 kohdan mukaisesti tehdä myös opettajalle, joka ei ole suorittanut 35 opintoviikon laajuista opettajakoulutusta tai vähintään 60 opintopisteen laajuista opettajakoulutusta. (Sivista 2020, 144.)

Palkkarakenteen muut lisät määräytyvät työehtosopimuksen 6 luvun 7§ - 8§:n ja 20§ - 21§:n mukaisesti. Nämä lisät ovat kaksikielisen kunnan kielillisä ja kielitaitolisä sekä luottamusmieskorvaus, että työsuojeluvaltuutetun korvaus. (Sivista 2020, 40–41, 49–50.)

Alla on pyramidilla kuvattu Sivistan osio D:n mukainen palkkarakenne.



Kuva 6. Sivistan Osio D:n palkkarakenne.

4.4.5 Palkan määräytymiseen liittyvien palveluaikojen/työkokemuksen määräykset

Avainotesin palveluajat määräytyvät Avainotesin Osio A:n yleisen osan 6§:n 3–6 kohtien vuosisidonnaisen lisän määräyksien perusteella (Avainotes 2020, 41) ja Sivistan työkokemukseksi hyväksyttävä aika määräytyy yliopettajalla ja lehtorilla 6 luvun 5§:n kokemuslisään oikeuttavana määräyksien perusteella (Sivista 2020, 144).

Palveluaikaa laskettaessa otetaan huomioon päätoimiseksi katsottava kotimainen ja ulkomainen palvelus opettajana/rehtorina tai sellainen työkokemus, joka on tointa vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä nykyisessä tehtävässä. Huomioon otetaan saman työntäjän palvelus, joissa työntekijä on ollut palveluksessa vähintään 18 kalenteripäivää. (Avainotes 2020, 13.)

Sivistan työehtosopimuksen 6 luvun 5§:n määräyksien mukaisesti kokemuslisään laskettaessa otetaan huomioon aikaisempi työkokemus samoin ehdoin kuin Avainotesin palveluajan perusteella eli päätoimiseksi katsottava kotimainen ja ulkomainen palvelus opettajan/rehtorin tehtävässä tai sellainen työkokemus, josta on olennaista hyötyä nykyisessä tehtävässä. Huomioon otetaan ne kalenterikuukaudet, joiden aikana työntekijä on ollut saman työntäjän palveluksessa vähintään 18 kalenteripäivää. Kokemuslisän oikeuden saavuttamisesti oikeus kokemuslisään alkaa seuraavan kuukauden alusta. (Sivista 2020, 39.)

Kummassakin työehtosopimuksessa on määriteltä, että oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään sellainen poissaolo, jolta työntekijälle on maksettu palkkaa tai sairaus (L 21.12.2004/1224) vakuutuslain mukaista päivärahaa. Opintovapaalain (L 9.3.1979/273) mukaisesta opintovapaasta hyväksytään oikeuttavaksi ajaksi enintään 30 kalenteripäivää lomamääräytymisvuoden ajalta sillä edellytyksellä, että työntekijä on palannut opintovapaan jälkeen välittömästi saman työntäjän palvelukseen. (Avainotes 2020, 13; Sivista 2020, 39.)

4.4.6 Osa-aikaisen tuntiopettajan työaikaa ja palkkausta koskevat määräykset

Osa-aikaisen tuntiopettajan työaikaa koskevat määräykset on määriteltä Avainotesin Osio D:n 7b§:n 1 - 2 momentissa ja Sivistan työehtosopimuksen 7 luvun, Osio D:n 9 §:ssä.

Työehtosopimuksien mukaisesti osa-aikaisen tuntiopettajan vuosityöaika on vähintään 760 tuntia työvuodessa/lukuvuodessa tai vähintään keskimäärin 19 tuntia viikossa ja tällöin on kyse päätoimisesta työsuhteesta. Omavalintaisen työajan ja -palkan osuus on vahvistetusta työajasta 28 %, kuitenkin enintään 448 tuntia. (Avainotes 2020, 42; Sivista 2020, 146-147.)

Avainotesin Osio D:n 7b§:n määräyksien mukaisesti osa-aikaisen tuntiopettajan hinnoittelutunnukset ja palkka määräytyy lehtorin vähimmäispalkkataulun mukaisesti, niin että palkka on samassa suhteessa alempi kuin mitä on osa-aikaisen työntekijän työaikakin. Sivistan työehtosopimuksen Osio D:n 3 kohdan määräyksien mukaisesti osa-aikaisen opettajan palkka määräytyy samoilla perusteilla kuin työehtosopimuksen yliopettajilla ja lehtoreilla, niin että palkka on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikaisen työntekijän työaikakin on. (Avainotes 2020, 43; Sivista 2020, 147.)

4.4.7 Työehtosopimuksen mukaisten erinäisten korvauksen maksamisen määräykset

Saatavuuslisän maksamisen perusteet määritellään Avainotesin Osio D:n 8§:ssä ja Sivistan työehtosopimuksen Osio D:n 3§:n 8 kohdassa, jossa määritellään työehtosopimuksen henkilökohtainen palkan ja saatavuuslisä maksamisen määräyksiä.

Avainotesin Osio D:n 8§:n määräyksien mukaisesti Tekniikan alan opettajalle maksetaan saatavuuslisää, jonka työtehtäviin kuuluu pääosin ammattiopintojen järjestäminen. Euromääräinen saatavuuslisä saadaan kertomalla opettajan vähimmäispalkka seuraavilla työehtosopimuksen mukaisilla kertoimilla:

Taulukko 14. Saatavuuslisäkertoimet Avainotes (Avainotes 2020, 43).

	Yliopettaja	Lehtori
Alkupalkka	0,239	0,239
5 vuoden jälkeen	0,231	0,226
10 vuoden jälkeen	0,213	0,207
15 vuoden jälkeen	0,193	0,189
20 vuoden jälkeen	0,181	0,179

Osa-aikaisilla opettajilla kerrottava vähimmäispalkka on osa-ajanpalkka sekä epäpätevillä opettajilla epäpätevyysalennuksella vähennetty palkka (Avainotes 2020, 43–44).

Avainotesin Osio D:n 1§:n soveltamisalan 2 momentin mukaisesti ammattikorkeakoulun opettajille voidaan maksaa Avainotesin yleisen osan 7§:n mukaisesti **henkilökohtaista palkanlisää**. Lisän maksamisen perusteena on ensisijaisesti työntekijän henkilökohtainen osaaminen ja henkilökohtaiset työtulokset. Lisän määrästä ja sen maksamisesta päättää työnantaja. Henkilökohtainen lisä voidaan myöntää työntekijälle toistaiseksi tai määräajaksi, kuitenkin siihen saakka, kun työntekijä hoitaa saman työnantajan palveluksessa samaa tehtävää. (Avainotes 2020, 13.)

Sivistan työehtosopimuksen Osio D:n 3§:n 8 kohdan määräyksien mukaisesti työntekijöille voidaan maksaa henkilökohtaisen palkan lisää ja osa henkilökohtaisesta palkasta voi muodostua saatavuuslisästä. Saatavuuslisän maksaminen on työnantajan päätettävissä, paitsi tekniikan ja liikenteen koulutusalan yliopettajien ja lehtorien osalta.

Henkilökohtaisen palkan suuruuteen vaikuttaa mm. työtehtävien vaativuus, opettajan ammattitaito, henkilökohtainen ammatinhallinta, työsuoritus, työtulokset, paikkakunnan ja ammattitaidon yleinen palkkataso, työmarkkinoilla vallitsevan kysynnän ja tarjonnan tasapaino sekä työnantajan palkkauspolitiikka (Sivista 2020, 145).

Saatavuuslisää maksetaan Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti tekniikan ja liikenteen koulutusosalalle sijoitetulle opettajalle. Saatavuuslisän korvauksen määrä saadaan kertomalla yliopettajan ja lehtorin työehtosopimuksen mukainen peruspalkka kertoimilla:

Taulukko 15. Saatavuuslisäkertoimet Sivista Osio D (Sivista 2020).

	Yliopettaja	Lehtori
Alkupalkka	0,229	0,277
5 vuoden jälkeen	0,213	0,262
10 vuoden jälkeen	0,165	0,230
15 vuoden jälkeen	0,131	0,181
20 vuoden jälkeen	0,131	0,185

Saatavuuslisän oikeus arvioidaan uudelleen työtehtävien vaihtuessa (Sivista 2020, 145).

Vuosityöajan ylityskorvauksen maksamisen perusteet määritellään Avainotesin Osio D:n 4§:ssä ja Sivistan työehtosopimuksen Osio D:n 3§:n 5 – kohdassa. Kummankin työehtosopimuksen mukaisesti vuosityöajan ylittävän työn ajalta maksetaan tuntipalkkio. Tuntipalkkio on Avainotesin mukaisesti varsinaiseen palkkaan kuulumaton tuntipalkkio. Tuntipalkkio saadaan jakamalla opettajan vuosipalkka 1600 tunnilla. (Avainotes 2020, 41; Sivista 2020, 144.)

Kesävapaa korvauksen maksamisen perusteet määräytyvät Avainotesin Osio D:n 5§:n mukaisesti ja Sivistan työehtosopimuksen Osio D:n 7§:n mukaisesti. Kummankin työehtosopimuksen mukaisesti luku- tai työvuotta lyhyemmäksi ajaksi otetulle työntekijälle maksetaan työsuhteen päättyessä kesävanaakorvauksena jokaista työsuhteen keston ammattikorkeakoulun (ma-pe) työpäivää kohden korvaus. Korvauksen määrä saadaan kertomalla päiväpalkka luvulla 0,18. Mikäli työsuhteeseen on sisältynyt vahvistettuja kesävanaapäiviä ajalle 2.5.-30.9., vähennetään ne kesävanaakorvauksen oikeuttavista päivistä pois. (Avainotes 2020, 41; Sivista 2020, 146.)

Epämukavan työajan lisien maksamisen perusteet määräytyvät Avainotesin Osio D:n 6§:n 1–2 momentin ja Sivistan työehtosopimuksen Osio D:n 8§:n mukaisesti, **ilta/yö- ja viikonloppu-/arkipyhätön korvaus.**

Kummankin työehtosopimuksen mukaisesti työaikasunnitelmassa määrätyn ilta/yötyön osalta maksetaan työntekijälle korvaus, mikäli tunnit sijoittuvat kello 18.00 – 7.00 väliselle ajalle. Korvauksen määrä on työntekijän tuntipalkasta 30% tunnilta. Mikäli työntekijän työaikasunnitelmassa on määrättyä työtä viikonloppulle tai arkipyhälle tällöin korvauksen määrä on työntekijän tuntipalkasta 50% tunnilta. (Avainotes 2020, 42; Sivista 2020, 146.)

Sivistan työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti yllä olevia korvauksia ei makseta johtavassa asemassa oleville työntekijöille (Sivista 2020, 146).

4.4.8 Sivistan työehtosopimuksen mukaisen muun kuin opettajan työajan, vuosiloman ja vähimmäispalkan määräykset

Sivistan työehtosopimuksen Osio D:n 4–5§:ssä on määräykset, joita sovelletaan erittäin vaativia tehtäviä tekeviin; pedagogisia hallinto-, johto-, suunnittelu-, kehittämis-, asiantuntija ja avustavia tehtäviä tekevän henkilöstön työsuhteen ehtoihin.

Tämän henkilöstöryhmän työaika on kokonaistyöaika, joka on soveltuvin osin toimistotyöaika eli 36h 15min/vko työn erikoisluonne huomioiden. Heidän tehtäväkokonaisuutensa muodostuu osittain sellaisista työtehtävistä, joiden sijoittaminen tarkkaan rajattuun työaikajärjestelmään tai päivittäiseen työaikaan on vaikeaa, lisäksi heidän osittaiset tehtävänsä voidaan suorittaa muuallakin kuin varsinaisella työpaikalla sekä heidän työmääränsä vaihtelee huomattavasti lukuvuoden eri aikoina. Tämän vuoksi työaika on joustava lukuvuoden eri aikoina, mutta työaika mukailee vuosityöaikaa. Kokonaistyöajan ylittymisestä voidaan sopia työntekijän kanssa ja tällöin on kyse lisätyöstä, josta maksetaan työehtosopimuksen mukainen korvaus. (Sivista 2020, 47.)

Henkilöstöryhmän henkilöstö kuuluu vuosilomajärjestelmän piiriin eli heihin sovelletaan vuosiloma määräyksiä työehtosopimuksen 3 luvun mukaisesti (Sivista 2020, 47).

Pedagogisia hallinto-, johto-, suunnittelu-, kehittämis-, asiantuntija ja avustavia tehtäviä tekevän henkilöstön vähimmäispalkat määräytyvät työehtosopimuksen Osio D:n 5§:n mukaisesti opettajien palkkataulukoita soveltaen.

- Erittäin vaativia tehtäviä tekevän työntekijän vähimmäispalkka on sama kuin vastaavan koulutusalan yliopettajan palkka.
- Vaativia tehtäviä tekevän työntekijän vähimmäispalkka on sama kuin vastaavan koulutusalan lehtorin palkka.

- Muiden pedagogisten asiantuntijatehtävien tekevän työntekijän vähimmäispalkka on enintään - 30% pienempi kuin vastaavan koulutusalan lehtorilla.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Uuden työehtosopimuksen sisäistäminen tuottaa aina haasteita, niin työntajalle, että työntekijöille. Tämän opinnäytetyöni vertailtavat työehtosopimukset ovat sisällöltään hyvin paljon samankaltaiset, joten suuria eroavaisuuksia ei ole. Avainta ry:n työehtosopimukset ovat mielestäni parempia ja selkeälukuisempia kuin taas vertailtu Sivista ry:n työehtosopimus. Avaintan työehtosopimuksissa on paljon hyviä soveltamisohjeita, joita ei taas Sivistan työehtosopimuksissa ole niin selkeästi ilmaistuna.

Työehtosopimuksen muutos tuottaa haasteita uuden työehtosopimuksen määräyksien sisäistämässä ja seuraavana olen listannut tärkeimmät muutokset, jotka tulevat muuttumaan uuden Sivistan, Yksityisen opetusalan työehtosopimukseen siirtymisen myötä.

Työehtosopimuksien mukaiset palkkarakenteet eroavat jonkin verran toisistaan. Sivistan työehtosopimuksessa on käytössä palkan määrittelyssä kuusitasoinen vaatavuusryhmittely, kun taas Avaintesissä on palkkaryhmittelyn mukainen palkanmäärittely. Avaintesin mukaiset palkkaryhmittelyt määrittelevät vähimmäisperuspalkat, jonka mukaisesti palkkaa on vähintään työntekijälle maksettava. Sivistan palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen ja kaikille vaatavuusryhmille on sovittu palkkaluku. Palkka määräytyy palkkaluvulla sekä tehtävästä mahdollisesti maksettavasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Työehtosopimuksen mukaista tehtäväkohtaista palkanosaa maksetaan samassa vaatavuusryhmässä olevien tehtävien keskinäisen vaatavuuden, tehtävien monipuolisuuden ja niiden vaatiman erityisen osaamisen sekä mahdollisten korkeampaan vaatavuusryhmään kuuluvien osatehtävien perusteella. Tehtäväkohtaisen palkanosan suuruus määräytyy prosentteina vaatavuusryhmän palkkaluvusta. Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti palkka muodostuu vaatavuusryhmän mukaisesta palkasta, tehtäväkohtaisesta palkanosasta, kokemuslisästä, henkilökohtaisesta palkanosasta sekä muista mahdollisista lisistä.

Palkkauksen mukaiset kokemuslisät määräytyvät Sivistan työehtosopimuksessa neljän portaan mukaisesti (2v. 4%, 5v. 8%, 8v. 12% ja 11v. 16%) ja kokemuslisä maksetaan vaatavuusryhmän mukaisesta palkkaluvusta, johon on lisätty mahdollinen tehtäväkohtainen palkanosa. Avaintesin mukaisesti kokemuslisiä maksetaan 5v. ja 10v. kokemuslisään

oikeuttavan palveluvuoden mukaisesti. Kumpikin kokemuslisä on 5% työntekijän peruspalkasta. Työehtosopimuksien mukaisesti kokemuslisän oikeuttavaksi ajaksi otetaan huomioon samoin perustein aikaisempi työkokemus. Työehtosopimuksien välinen eroavaisuus on laskentaan hyväksyttävän poissaoloajan hyväksynnässä. Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti lisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään se aika, kun työntekijöille on maksettu poissaoloajan palkkaa, sairausvakuutuslain (L 21.12.2004/1224) mukaiselta ajalta maksettujen päivärahojen oikeuttava aika sekä opintovapaan poissaolon ajalta hyväksytään 30 kalenteripäivän poissaoloaika lomanmääräytymisvuoden ajalta. Avaintes työehtosopimuksen mukaisesti kokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi hyväksytään yllä olevien poissaolojen lisäksi myös sairausloman ajalta vain 30 kalenteripäivän poissaolo kalenterivuodessa ja muusta työlomasta tai luvallisesta poissaoloajasta enintään 30 kalenteripäivää.

Työehtosopimuksien keskimääräiset viikkotyöajat ovat työehtosopimuksessa samanlaiset, mutta erinäisten työaikalaisien sekä lisä- ja ylitöiden maksamista varten työehtosopimuksissa on määritelty erilliset tuntipalkanjakajat eri säännöllisissä työajoissa työskenteleville. Sivistan työehtosopimuksessa on määritelty säännöllisiksi työajoiksi toimistotyöaika (36 t 15min/vko) ja muu kuin toimistotyöaika (38 t 15min/vko) eli tuntipalkan jakajia on määritelty kaksi. Toimistotyöajassa työskentelevien tuntipalkanjakaja on 153, kun vastaava tuntipalkanjakaja on Avaintesin määräyksissä 152. Tämä tuntijakajan muutos aiheuttaa tuntipalkan pienemisen, jonka vaikutus näkyy myös lisä- ja ylitöiden euromääräisten korvauksien pienentymisenä.

Maksettavien työaikalaisien osalta työehtosopimuksen vaihdon vuoksi ei tule suuria muutoksia, koska työaikalaisien korvauserusteet ovat suurin piirtein samanlaiset.

Lisä- ja ylitöiden määräytymisen osalta työehtosopimuksien välillä on eroavuutta. Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti lisätyötä muodostuu lainmukaisen säännöllisen työajan (40h) ja sopimuksen mukaisen säännöllisen työajan erotuksen tunneista. Lisätyöstä maksettava korvaus on 50%:lla korotettu tuntipalkka. Avaintesin määräyksien mukaisesti lisätyöstä maksetaan viikoittaisen ylityörajan ja sopimuksen mukaisen säännöllisen työajan erotuksesta. Avaintesin mukaisesti lisätyön maksetaan yksinkertainen tuntipalkka ja lisätyötä voi muodostua täydessä työajassa tekeväälle työntekijälle enintään 2 tuntia viikossa.

Vuorokautisen ylityön määräykset ovat kummassakin työehtosopimuksessa samanlaiset ja tätä korvausta maksetaan 2 ensimmäiseltä tunnilta tuntipalkan lisäksi rahakorvaus 50%:lla korotettu tuntipalkka ja seuraavilta tunneilta 100%:lla korotettu tuntipalkka.

Viikoittaisen ylityön määräykset eroavat jonkin verran työehtosopimusten välillä. Sivistan työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti viikoittaisesta ylityöstä maksetaan rahakorvauksena 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu tuntipalkka ja seuraavilta tunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu tuntipalkka, kun taas Avaintesin määräyksien mukaisesti viikoittaisesta ylityöstä maksetaan rahakorvaus 50 %:lla korotettu tuntipalkka 5 ensimmäiseltä tunnilta ja seuraavilta tunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti työntekijöiden vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain (L 18.3.2002/738) mukaisesti, jollei työehtosopimuksen vuosilomamääräyksissä ole toisin määritelty. Vuosiloman pituus määräytyy työehtosopimusten määräyksien mukaisten taulukoiden mukaan. Vuosilomataulukot määräytyvät työntekijöiden kokemuslisään oikeuttavan palveluajan sekä työsuhteen pituuden mukaisesti. Taulukoiden poikkeavuus työehtosopimusten välillä on, että Avaintesissä vuosilomien määräytymistaulukot ovat kaksiriviset, A ja B riviset. Työntekijöiden lomapäivät ja lomakorvauksena maksettavien päivien lukumäärät määräytyvät A- tai B rivien -mukaisesti ja rivien lomapäivät ovat erilaiset. Sivistan työehtosopimuksessa on käytössä vain yksi riviset vuosilomataulut.

Työehtosopimusten lomarahojen maksamisen prosenttiperusteet ovat identtiset, joten työehtosopimuksen vaihdoksen myötä muutos ei tule lomarahojen maksamisen perusteisiin. Poikkeuksena Sivistan työehtosopimuksessa on määräys, että lomarahaa ei makseta työntekijälle, jos hänen työsuhteensa on kestänyt alle 4 kuukautta. Tätä määräystä ei ole Avaintesissä lainkaan.

Vuosiloma-ajan palkka maksetaan kokoaikaisen työntekijöiden osalta samoilla ehdoilla kummassakin työehtosopimuksessa. Poikkeuksena työehtosopimusten välillä on sellaisen työntekijän vuosiloma-ajan palkan määräytymisessä, jolla työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana. Sivistan työehtosopimuksessa on määritelty erilliset prosenttiosuudet vuosilomapalkan maksamiseen, kun taas Avaintesin määräyksien

mukaisesti vastaavan työntekijän loma-ajan palkka maksetaan lomamääräytymisvuoden keskimääräisen työaikaprocentin mukaisesti.

Työsuhteen päättyessä työntekijöille maksetaan lomakorvausta pitämättömistä lomapäivistä työehtosopimuksien määräyksien mukaisesti, mutta lomakorvauksen laskemisen perusteet ovat työehtosopimuksissa erilaiset. Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti lomakorvaus vuosilomapäivää kohti on 1/21 työntekijän kuukausipalkasta, kun Avaintesin määräyksien mukaisesti lomakorvaus lasketaan lomakorvauksen laskemisajankohdan varsinainen kuukausipalkka jaettuna työehtosopimuksen määräyksen mukaisella luvulla 20,83 ja kertomalla se pitämättömien vuosilomapäivien lukumäärällä. Laskutavan eron takia työntekijöille maksettavan lomakorvauksen määrä hiukan pienenee Sivistan työehtosopimuksen mukaisella laskutavalla.

Suurin eroavaisuus työehtosopimuksen vaihdossa tulee koskemaan toimistotyöntekijöiden sairausloman palkallisuuden määräytymisen osalta. Sivistan työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkallisuuden jaksot määräytyvät kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä työsuhteen keston yhdenjaksoisuuden mukaisesti. Sairausajan palkallisuuden aika vaihtelee 9 päivästä enintään 8 viikkoon. Avaintesissä sairausloman ajalta on maksettu kalenterivuodessa työntekijöille täyttä sairausajan palkkaa 60 kalenteripäivältä ja tämän jälkeen työntekijöille on maksettu 2/3 sairausajanpalkkaa 120 kalenteripäivän ajalta. Ammattikorkeakoulun opettajien osalta vastaavia sairausajan palkallisuuden määräyksiä on sovellettu jo Avaintesin määräyksien mukaisesti ja näin ollen heidän sairausajan palkallisuuden osalta ei muutoksia tule.

Työehtosopimuksien mukaisten muiden työsuhteen työpoissaolojen osalta pieni muutos tulee työehtosopimuksen vaihdoksesta tilapäisen hoitovapaan poissaolon oikeuteen ja sen palkallisuuteen. Sivistan työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti tilapäistä hoitovapaata myönnetään samoin perustein kuin Avaintesissä, mutta tältä ajalta maksetaan palkka enintään 3 työpäivältä. Avaintesin määräyksen mukaisesti tilapäiseen hoitovapaaseen työntekijöillä on oikeus äkillisesti sairastuneen alla 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen hoidon järjestämiseksi. Tilapäistä hoitovapaata on mahdollista saada työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti 4 työpäivää kerrallaan, mutta palkkaa maksetaan 3 peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Tilapäisen

hoitovapaan palkallisuuden osalta Sivistan työehtosopimuksen määräys on edullisempi työntekijän näkökulmasta.

Äitiysvapaan ja isyysvapaan palkallisuuden saamisen osalta Avaintesissä on tiettyjä ehtoja, mutta Sivistan työehtosopimuksessa ehtoja ei ole palkallisuuden osalta. Isyysvapaan ajan palkallisuuteen tulee työehtosopimuksen muutoksen myötä heikennystä, sillä Sivistan työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti isyysvapaan ajalta maksetaan palkka 6 arkipäivältä, kun Avaintesin määräyksien mukaisesti isyysvapaan ajalta työntekijöille on maksettu tähän asti palkka 9 ensimmäiseltä kalenteripäivältä.

Sivistan työehtosopimukseen siirryttäessä poistuu myös määräys harkinnanvaraisen palkattoman työloman myöntämisestä, joka on ollut omana määräyksenä Avaintesissä.

Ammattikorkeakoulun yliopettajien, lehtoreiden, tuntiopettajien ja osa-aikaisten tuntiopettajien osalta ei tule suuria muutoksia työehtosopimuksen muutoksen myötä, sillä Sivistan työehtosopimuksen Osio D on suurelta osin vastaava kuin Avaintesin Osio D. Sivistan työehtosopimuksessa vuosityöaika on sama 1600 tuntia, josta 448 tunnin osalta aika ja paikka on opettajan päätettävissä. Sivistan työehtosopimuksesta löytyy tekniikan ja liikenteen opettajille maksettavan saatavuuslisän maksamiseen liittyvät määräykset. Saatavuuslisäkertoimet ovat kylläkin pienemmät Sivistan työehtosopimuksessa kuin mitä Avainotesin ovat.

Sivistan työehtosopimuksesta löytyy Tekniikan ja liikenteen opettajien osalta myös siirtymämääräys, jota noudatetaan ns. vanhoihin tekniikan ja liikenteen koulutusalan sijoitettuihin opettajiin siirtymähetkellä 31.3.2020 kuitenkin siihen asti, kun ovat työsuhteessa samaan työnantajaan tekniikan ja liikenteen koulutuslalla.

Opettajien vapaajaksojen määräykset, työajan ylityskorvauksen- sekä epämukavan työajan lisien maksamisen perusteet ovat samanlaiset työehtosopimuksissa, joten ne eivät tule muuttumaan.

Opettajien palkkauksen rakenne pysyy suurin piirtein samana, alkupalkan ja neljän vuosiportaan mukaisena, mutta palkat ovat euromäärältään Sivistan työehtosopimuksen palkkataulukkoissa pääosin pienemmät kuin Avainotesin hinnoittelutunnuksien mukaiset

palkat ovat. Yksi huomioitava eroavaisuus on I ja II kalleusluokan poistuminen, sillä Avainotesin hinnoittelutunnuksien mukaiset palkat ovat jaoteltu I ja II kalleusluokan mukaisesti. Yliopettajilla on oma vähimmäispalkkataulukko sekä lehtorilla ja tuntiopettajilla on oma vähimmäispalkkataulukko. SeAMKin opettajien osalta on vähimmäispalkka määräytynyt II kalleusluokan mukaisesti ja palkat ovat olleet pienemmät kuin I kalleusluokan palkat. Sivistan työehtosopimuksen palkkataulukon mukaiset palkat määräytyvät tilastokoodin mukaisesti, yliopettajan ja lehtorin nimikkeen perusteella. Sivistan työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti osa henkilökohtaisesta palkasta voi muodostua saatavuuslisästä. Tämä määräys poikkeaa Avainotesin määräyksistä.

Sivistan työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti yliopettajille ja lehtoreille maksetaan tohtorilisää, joka on 4% peruspalkasta tai lisensiaattilisää, joka on 2% peruspalkasta. Huomioitava asiana on, että tohtori- ja lisensiaattilisän tutkinnon ei tarvitse olla opetettavasta aineesta ja lisä maksetaan vain korkeimman lisän mukaisesti. Vastaavia lisiä ei ole määritelty Avainotesissa, mutta SeAMK maksaa erillisen päätöksen mukaisesti 180€/kk tohtorilisää, päätoimisille työntekijöille todistuksen esittämisajankohdasta seuraavan kuun alusta lukien.

Sivistan työehtosopimuksessa Osio D:ssä on omat määräykset/säädökset pedagogisia hallinto-, johto-, suunnittelu-, kehittämis-, asiantuntija ja avustavia tehtäviä tekeväälle henkilöstölle. Sopimuksen mukaisesti tälle henkilöstöryhmälle on omat työaika- ja palkkausmääräykset. Kyseinen henkilöstöryhmä kuuluu kokonaistyöaikaan, joihin sovelletaan soveltuvin osin toimistotyöaikaan kuitenkin huomioiden työn erikoisluonteen, koska heidän työmääränsä vaihtelee huomattavasti lukuvuoden eri aikoina. Lisäksi tämä henkilöstöryhmä kuuluu vuosilomajärjestelmän piiriin. Palkkaus tämän henkilöstöryhmän osalta määräytyy opettajien palkkataulukoiden mukaisesti tehtävien vaatuuksien mukaisesti.

Ehkäpä suurin poikkeavuus näiden kahden työehtosopimuksen välillä on, että Sivistan työehtosopimuksen määräyksistä ei löydy lainkaan määräyksiä sivutoimisista tuntiopettajista eikä Tekniikan laboratorio- ja harjoitteluinsinöörien osalta, kun taas Avainotesista määräykset löytyvät. Näiden osalta toimeksiantajan tulee miettiä, että minkä mukaisesti sivutoimisille tuntiopettajille maksetaan jatkossa palkka sekä mihin Sivistan

työehtosopimuksen mukaiseen henkilöstöryhmään Tekniikan laboratorio- ja harjoitteluinsinöörit sijoitetaan. Sijoitetaanko heidät hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöön vai Osio D ammattikorkeakoulun opettajiin.

Työehtosopimuksen vaihdoksen myötä myös matkakustannusten korvauksien määräyksiin tulee muutoksia. Avaintesin työehtosopimuksessa on liitteessä 2 erilliset määräykset matkakustannuksien korvauksista. Sivistan työehtosopimuksessa 1 luvun 6§:n mukaisesti matkakustannuksien korvaukset määräytyvät verohallinnon määräyksien mukaisesti. Työntekijän tulee suorittaa työmatka halvinta kulkuneuvoa ja matkustustapaa käyttäen.

6 POHDINTA

Työehtosopimukset vaikuttavat monella tavalla työsuhteen ehtoihin ja siirtyminen yhdestä työehtosopimuksesta toiseen voi mullistaa koko toimintaympäristön. Työehtosopimuksien vaihtamisella työnantajat hakevat usein vaikutuksia työntekijöidensä palkkoihin ja etuihin, mutta työnantajalla voi olla myös toisenlainen tarkoitus työehtosopimuksen vaihdoksella. Muistettava on myös se, että työnantajalla on oikeus lainsäädännön ja työehtosopimuksen asettamissa rajoissa valita työpaikalla sovellettava työehtosopimus, kunhan uuden työehtosopimuksen soveltamismääräys soveltuu työnantajan alalle.

Työnantajan on hyvä selvittää, onko työehtosopimuksen vaihtaminen mahdollista ja soveltuuko mahdollinen toinen työehtosopimus työnantajan alalle. Lisäksi työnantajan on hyvä käydä läpi uuden ja vanhan työehtosopimuksen määräykset, jotta työnantaja saa tarkan kuvan työehtosopimusten välisistä eroista.

Toiseen työehtosopimukseen siirtyminen ei ole kuitenkaan helposti toteutettava järjestely, vaan se vaatii aikaa ja näin ollen työnantajan kannattaa hyvissä ajoin lähteä miettimään ja työstämään muutosta. Muistettava on myös, että työehtosopimusta ei voi vaihtaa kesken sopimuskauden.

Työehtosopimuksen vaihdoksen valmistelutyöt kannattaa työnantajan aloittaa hyvissä ajoin työantajaliiton kanssa, koska muutoksella on aina vaikutus työnantajan palkkajärjestelmään ja organisaation prosesseihin tai ohjeistuksiin. Työnantajan on hyvä muistaa myös työehtosopimuksen määräyksistä toisin sovitut paikalliset sopimukset, sillä ne tulee tarkastella uudelleen työehtosopimuksen vaihdoksen myötä ja vanhat paikalliset sopimukset tulee sanoa irti.

Työehtosopimuksen vaihdoksen myötä kenenkään työntekijän palkka ei laske, mutta joidenkin työntekijöiden osalta palkka voi mahdollisesti nousta. Työntekijöiden nykyiset, tämänhetkiset palkat muunnetaan uuden työehtosopimuksen mukaisen palkkarakenteen mukaiseksi ja tällöin työntekijöille voi muodostua järjestelmämuutoksen takia siirtymälisiä.

Työehtosopimuksen muutoksen myötä organisaatiot joutuvat miettimään ja mahdollisesti uudistamaan käytössä olevan palkkausjärjestelmän kokonaan ihan uudestaan, niin että henkilöstön palkkarakenne saadaan sijoittumaan uuden työehtosopimuksen palkkausmääräyksien mukaiseksi. Tämä uudistustyö vaatii organisaatiossa hyvää suunnittelua ja aikaa sekä neuvotteluja esimiesten ja luottamusmiesten kanssa.

Uuden työehtosopimuksen muuttuessa pitää ottaa huomioon mahdolliset kouluttautumisesta, työnantajan johdon, esimiesten ja henkilöstöasioista hoitavien osalta. Tärkeää on myös informoida luottamusmiehiä siirtymisen vaikutuksista sekä sopia pelisäännöt henkilöstön tiedottamisesta.

Opinnäytetyöni on kirjallisen aineiston analyysi ja työni tietoperuste koostui kolmen eri työehtosopimuksen vertailusta. Vertailun tarkoituksena oli nostaa ne asiat esille, jotka tulevat muuttamaan työehtosopimuksen vaihdoksen myötä.

Avaintesin ja Avainotesin työehtosopimukset olivat jo etuudestaan tuttuja minulle, opinnäytetyön tekijälle. Toimeksiantajan sovellettavat työehtosopimukset eivät olleet uusia sopimuksia toisin kuin Sivistan tuleva sovellettava työehtosopimus, joka piti sisäistää ihan uutena työehtosopimuksena. Opinnäytetyöni aloitin siitä, että lähdin lukemaan ja sisäistämään miten asiat määräytyvät Sivistan työehtosopimuksessa. Alkuvaiheessa oli ilo huomata, että työehtosopimukset ovat hyvin paljon samankaltaiset, joka myös helpotti sisäistämään työehtosopimuksen määräyksiä.

Opinnäytetyöni haastavin asia oli, että miten lähdän rajaamaan työehtosopimusten määräyksiä, sillä kaikki työehtosopimusten eroavaisuuksien asiat ovat tärkeitä. Kaikista pienimmät eroavaisuudet minun oli pakko jättää työni ulkopuolelle, koska muuten työstäni olisi tullut vieläkin laajempi. Työssäni halusin nostaa esiin tärkeimmät eroavaisuudet, jotka tulevat vaikuttamaan suuresti tai suurenevassa määrin SeAMKin nykyisin työsuhteessa olevaan henkilöstöön. Vertailun tekeminen oli haastavaa, mutta mielenkiintoista, koska työehtosopimusten sisäistäminen ei ole helppoa. Työehtosopimusten määräyksissä voidaan välillä viitata toiseen lakiin ja tällöin on myös lakiin tutustuttava.

Mielestäni sain hyvin asettamani tavoitteen saavutetuksi tässä opinnäytetyössäni, sillä sain rajattua tärkeimmät muutokset, jotka tulee ottaa huomioon. Vertailtavat työehtosopimukset

eivät ole toisia parempia, vaikka eroavaisuuksia löytyykin. Työehtosopimusten vaihdoksen haasteena on aina uuden oppiminen vanha työehtosopimuksen rinnalla.

LÄHTEET

- Aaltonen, J. 2020. Sopimuksen murros ei hävitä valtakunnallisia sopimuksia. [Verkkokolumni]. [Viitattu 14.3.2021]. Saatavana: <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/kolumni/4507-sopimisen-murros-ei-haevitae-valtakunnallisia-sopimuksia>
- Akava.2019a. Työmarkkinajärjestelmä. [Verkkosivu]. [Viitattu 3.5.2021]. Saatavana: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/tyomarkkinajarjestelma/>
- Akava. 2019b. Mikä on Akava? [Verkkosivu]. [Viitattu 11.3.2021]. Saatavana: <https://akava.fi/keita-olemme/>
- Avaintes 2020–2022. 2020. Avaintyöntajat AVAINTA ry:n työehtosopimus. Keuruu: Otavan kirjapaino
- Avaintyönantajat ry. 2021a. Työehtosopimukset. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.4.2021]. Saatavana: <https://avainta.fi/tyomarkkinat/tyoehtosopimukset>
- Avaintyönantajat ry. 2021b. Työmarkkinat. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.4.2021]. Saatavana: <https://www.avainta.fi/tyomarkkinat>
- Avaintyöntajat AVAINTA ry. 2016. Työsuhdeopas opetushenkilöstön esimiehille. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 14.4.2021]. Saatavana: <https://www.avainta.fi/sites/default/files/avainta-amk-opas-2016.pdf>
- Bruun, N. & Koskull, A. v. 2012. Työoikeuden perusteet. 2. uud. p. Helsinki: Talentum.
- Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro.
- Elinkeinoelämä keskusliitto. (EK). Elinkeinoelämän keskusliitto [Verkkosivu]. [Viitattu 11.3.2021]. Saatavana: <https://ek.fi/tietoa-meista/mika-on-ek/mika-on-ek/>
- Isosävi, J. 1.1.2019. Työsuhde ja työsopimus: Työehtosopimukset ovat osa suomalaista työsuhteen ehtoja määrittävää järjestelmää ja lainsäädäntöä. Osa ehdoista on pakollisia ja osasta voidaan myös sopia. [Verkkolehtiartikkeli]. Palkka.fi. [Viitattu 8.3.2021]. Saatavana: <https://www.palkkaus.fi/abc/tyoehtosopimukset/>
- Kondelin, A. & Peltomäki, T. 2020. Palkkahallinnon säädökset. 14., uud.p. Helsinki: Alma Talent.
- L 7.6.1946/436. Työehtosopimuslaki.
- L 8.8.1986/609 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

L 19.11.1993/998. Laki nuorista työntekijöistä.

L 26.1.2001/55. Työehtosopimuslaki.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

L 21.12.2004/1224 Sairausvakuutuslaki.

L 18.3.2005/162 Vuosilomalaki.

L 28.12.2007/1446 Siviilipalveluslaki.

L 30.12.2014/1325 Yhdenvertaisuuslaki.

L 24.4.2015/459 Työtapaturma- ja ammattitautilaki.

L 5.7.2019/872 Työaikalaki

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. 3. uud. p. Helsinki: Edita.

Parnila, K. 2013. Työsuhde tutuksi: Esimiehen selviytymisopas. [Helsinki]: Kauppakamari.

Parnila, K. 2017. Työsuhde tutuksi: Esimiehen selviytymisopas. 2., uudistettu painos. [Verkkokirja]. Helsingin kamari. [Viitattu 10.3.2021]. Kauppakamari Tieto. Saatavana: [https://kauppakamaritieto.fi/ammattikirjasto/teos/tyosuhde_tutuksi#kohta:Ty\(\(f6\)suhde\(\(20\)tutuksi\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)esimiehen\(\(20\)selviytymisopas\(\(20](https://kauppakamaritieto.fi/ammattikirjasto/teos/tyosuhde_tutuksi#kohta:Ty((f6)suhde((20)tutuksi((20)((2013)((20)esimiehen((20)selviytymisopas((20)

SAK. Ei päiväystä. Me olemme SAK. [Verkkosivu]. [Viitattu 11.3.2021]. Saatavana: <https://www.sak.fi/me-olemme-sak>

Saloheimo, J. 2012. Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 2. uud. p. Helsinki: Talentum.

Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy. 26.1.2021. Henkilöstö, työsuhdeasiat, sairausloma. [Verkkosivu, Intra]. [Viitattu 12.4.2021] Saatavana: <https://epedufi.sharepoint.com/sites/SeAMK-Staff/SitePages/Sairausloma.aspx>. Vaatii käyttöoikeuden.

Sivista. 2020. Sivistystyöntekijät ry:n Yksityisen opetusalan työehtosopimus 1.4.2020–31.3.2020. [Verkkajulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 5.4.2021]. Saatavana: https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2020/09/yksityinen-opetusala-TES-2020_2022.pdf

- Sivista, Sivistystyöntajat. 2021a. Työehtosopimukset ja palkkataulukot [Verkkosivu]. [Viitattu 5.4.2021]. Saatavana: <https://www.sivista.fi/tyosuhdeasiat/tyoehdosopimukset-ja-palkkataulukot/>
- Sivista, Sivistystyöntajat. 2021b. Esittely. Tietoa meistä [Verkkosivu]. [Viitattu 5.4.2021]. Saatavana: <https://www.sivista.fi/esittely/tietoa-meista/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. (STM). Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta. [Verkkosivu]. [Viitattu 8.3.2021]. Saatavana: <https://tyoehdosopimuksenyleissitovuudenvahvistamislautakunta.fi/etusivu>
- STTK. Ei päiväystä. Keitä olemme. [Verkkosivu]. [Viitattu 11.3.2021]. Saatavana: <https://www.sttk.fi/keita-olemme/>
- Tiitinen, K. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. 6. uud. p. Helsinki: Talentum.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). Ei päiväystä. Työlainsäädäntö. [Verkkosivu]. [Viitattu 1.3.2021]. Saatavana: <https://tem.fi/tyolainsaadanto>
- Työsopimuslaki. 2017. TEM. [Verkkosivu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö 2017 [Viitattu 1.3.2021]. Saatavana: <https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf>
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2021a. Paikallinen sopimus. [Verkkosivu]. [Viitattu 14.3.2021]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehdosopimus/paikallinen-sopimus>
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2021b. Työsopimus. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.3.2021]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosopimus>
- YTY 2021. Tietopankki työsuhteesta. [Verkkosivu] [Viitattu 14.3.2021] Saatavana: <https://www.yty.fi/tietopankki-tyosuhteesta-2/tyosuhteen-ehdot.html>