

Yleissitovien työehtosopimusten lakkauttamisen vaikutukset henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan

Tiivistelmä

Tekijä(t) Eva Tuominen	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2024
	Sivumäärä 41 sivua, 1 liite	
Työn nimi Yleissitovien työehtosopimusten lakkauttamisen vaikutukset henkilöstöpalvelu- alan yritysten palkanlaskentaan		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (AMK), Liiketalous		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia miten yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen vaikuttaa henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan. Tavoite pyrittiin saavuttamaan tutkimalla, miten yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen lakkauttaminen on vaikuttanut henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan. Työssä kerättiin palkanlaskijoiden kokemuksia yrityskohtaisista työehtosopimuksista, jotka tulivat yleissitovan työehtosopimuksen tilalle. Lopuksi pohdittiin miten kaikkien yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen voisi vaikuttaa henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan.</p> <p>Tietoperustassa tutustutaan henkilöstöpalvelualaan, esitellään mitä palkkahallinto pitää sisällään, sekä tutustutaan palkanlaskijan roolin muutokseen manuaalisesta työn suorittajasta palkkahallinnon asiantuntijaksi. Tietoperustassa perehdytään lisäksi yleissitovan ja normaalisitovan työehtosopimuksen käsitteisiin, yleissitovuuden historiaan ja erilaisiin näkemyksiin, joita on esitetty yleissitovuuden puolesta ja vastaan. Lopuksi esitellään viimeinen yleissitova mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus ja verrataan sitä työlainsäädännön säädöksiin.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla. Työssä haastateltiin kuutta henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskijaa.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että käytössä oleva palkanlaskentaohjelma nousee muutoksessa ratkaisevaksi tekijäksi. Jos palkanlaskentaohjelma ei taivu ketterästi muutoksiin, lisääntyy palkanlaskijan tekemä manuaalinen työ, jonka seurauksena virheet ja takautuvat korjaukset lisääntyvät. Jos taas palkanlaskentaohjelma on joustava ja helposti palkanlaskijoiden itsenäisesti muokattavissa, muuttuu palkanlaskijan rooli yhä enemmän asiantuntijaksi, jonka työn keskiössä on yrityskohtaisten työehtosopimusten ja työlainsäädännön tulkitseminen, asiakasyhteistyö ja palkanlaskentaohjelman laskemien palkkojen oikeellisuuden tarkistaminen.</p>		
Asiasanat yleissitova työehtosopimus, palkanlaskenta, henkilöstöpalveluala, mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus		

Abstract

Author(s) Eva Tuominen	Type of Publication Thesis, UAS Number of Pages 41 pages, 1 appendix	Published 2024
Title of Publication The effects of abolishing universally applicable agreements on payroll in employment industry		
Degree, Field of Study Bachelor of Business Administration		
<p>Abstract</p> <p>The aim of the thesis was to investigate the effects of abolishing universally applicable agreements in Finland on payroll in employment industry. To achieve the objective, the research firstly examined how abolishing the universally applicable collective agreement in mechanical lumber processing industry has affected staffing agencies' payroll. The work gathered the experiences of payroll specialists on company-specific collective agreements that came to replace the universally applicable collective agreement. Finally, the research examined how abolishing all the universally applicable agreements could affect staffing agencies' payroll.</p> <p>This thesis consists of two parts, theoretical and empirical parts. Firstly, the theoretical part includes introductions of the employment industry, the payroll administration, and the ongoing changes to the role of payroll clerk, as the payroll clerk's role has changed from data entry to expert service. The theoretical framework also contrasts collective agreements of universal application with those limited to the negotiating parties. In addition, this part introduces the history of universal applicability and the opinions expressed for and against the universal applicability. Finally, the theoretical part introduces the last universally applicable collective agreement in mechanical lumber processing industry and compares it to labor law regulations.</p> <p>The study was conducted using qualitative methods and the research material was collected through semi-structured interviews. The interviews were conducted with six employment industry payroll specialists representing one company.</p> <p>The results of the study show that it is crucial what kind of payroll system is used in the company. If the payroll system does not bend agilely to changes, increases the menial work done by the payroll clerk, as a result of which errors and retroactive corrections are increased. If the payroll system is flexible and easily customizable by payroll clerks, their role changes into payroll expert, whose duties include the interpretation of company-specific collective agreements and labor legislations, customer co-operation and checking the correctness of wages calculated by payroll system.</p>		
Keywords universally applicable collective agreement, payroll, employment industry, mechanical forest industry collective agreement		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Aiheen valinta ja ajankohtaisuus	1
1.2	Tavoite ja rajaukset.....	2
1.3	Tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät	2
1.4	Opinnäytetyön rakenne.....	3
2	Henkilöstöpalvelualan yritykset, palkkahallinto ja työehtosopimukset	5
2.1	Henkilöstöpalvelualan yritykset	5
2.2	Palkkahallinto ja palkanlaskijan roolin muutos	5
2.3	Työehtosopimukset.....	6
3	Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus	10
4	Tutkimuksen suorittaminen	22
4.1	Tutkimusmenetelmät.....	22
4.2	Teemahaastattelut	22
4.3	Haastatteluiden tulokset	23
4.3.1	Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus	23
4.3.2	Kaikki yleissitovat työehtosopimukset.....	27
4.4	Johtopäätökset.....	30
5	Pohdinta ja yhteenveto.....	34
5.1	Tavoite ja tulokset	34
5.2	Reliabiliteetti ja validiteetti.....	36
5.3	Jatkotutkimusehdotukset	37
	Lähteet.....	39

Liite 1. Teemahaastattelun runko

1 Johdanto

1.1 Aiheen valinta ja ajankohtaisuus

Aihe valikoitui oman työni kautta. Työskentelin henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskennassa ja minulla oli useita mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen alaisia palkkoja laskettavana. Viimeisin yleissitova mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus päättyi 31.12.2021, eikä uutta yleissitovaa työehtosopimusta neuvoteltu. Asiakasyritykset neuvottelivat yleissitovan työehtosopimuksen lakkauttamisen jälkeen omat yrityskohtaiset työehtosopimuksensa, mikä aiheutti sovellettavien työehtosopimusten lisääntymisen työssäni asiakasmäärän pysyessä samana.

Työnantajaosapuolet ovat ilmaisseet halunsa luopua yleissitovista työehtosopimuksista ja siirtyä yhä enemmän paikallisen sopimisen malliin. Suomen Yrittäjät on ilmaissut huolensa Suomen työmarkkinajärjestelmän jäykkyydestä, joka heidän mukaansa vaikeuttaa kilpailua ja heikentää työllisyyttä. Järjestö vaatii työntekijöiden ja työnantajien välistä paikallisen sopimisen lisäämistä, joka lisäisi toiminnan tehokkuutta ja tuottavuutta. (Suomen Yrittäjät.) Jotkin poliittiset puolueet ajavat myös yleissitovien työehtosopimusten lakkauttamista, kuten esimerkiksi Liberaalipuolue ja Liike Nyt (Liberaalipuolue 2020; Liike Nyt).

Työntekijäosapuolet, eli käytännössä ammattiliitot, ovat yleissitovien työehtosopimusten puolella. He vastustavat yleissitovien työehtosopimusten lakkauttamista ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n mukaan tämä heikentäisi työntekijöiden neuvotteluasemaa, lisäisi työnantajan saneluvaltaa ja lopulta johtaisi työehtojen heikkenemiseen. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK.)

Yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen on aiheena ajankohtainen ja nousee politiikassa aika ajoin esille. Aiempaa tutkimusta siitä, miten yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen vaikuttaa palkanlaskentaan, ei ole. Jos kaikki yleissitovat työehtosopimukset tulevaisuudessa lakkautettaisiin, on merkityksellistä tutkia miten tämä vaikuttaisi palkanlaskijoiden työhön sellaisissa yrityksissä, joissa on paljon asiakkaita. Otetaan tarkasteluun kuvitteellinen tapaus: palkanlaskijalla on palkansaajia 50:ssä eri asiakasyrityksessä ja nämä asiakkaat toimivat 20:llä eri toimialalla, joilla on yleissitova työehtosopimus. Tässä esimerkissä palkanlaskija soveltaisi työssään ensin kahtakymmentä työehtosopimusta, kunnes yleissitovat työehtosopimuksen lakkautettaisiin ja asiakkaat neuvottelisivat omat työehtosopimuksensa. Lopputulemana palkanlaskija soveltaisi työssään 50:tä eri asiakkaan omaa työehtosopimusta. Tämä olisi suuri muutos palkanlaskijan työssä ja sysäisi palkanlaskijan roolia yhä enemmän kohti asiantuntijatyötä.

1.2 Tavoite ja rajaukset

Opinnäytetyössä tutkitaan miten yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen vaikuttaisi henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan. Tutkimus tehdään ilman toimeksiantajaa tutkimuksellisenä opinnäytetyönä. Tutkimus rajataan henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan, koska asiakasmäärät näissä yrityksissä ovat suuret. Kyseisissä yrityksissä yleissitovien työehtosopimusten puuttumisen vaikutukset ovat selkeästi nähtävissä. Esimerkkinä käytetään mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimusta. Viimeinen yleissitova mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus oli voimassa ajalla 23.2.2020 - 31.12.2021. Tämän jälkeen työnantajayritykset ovat neuvotelleet omat yrityskohtaiset työehtosopimuksensa, joissa työntekijöitä on edustanut Teollisuusliitto ja toimihenkilöitä Ammattiliitto Pro. (Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 2020, 6; Henkilöstöala a.)

Näkökulmana otetaan huomioon palkanlaskijan oma kokemus muutoksesta, sekä pohditaan laajemmin mitä mahdollisia muutoksia yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen toisi palkanlaskentaan. Pohditaan esimerkiksi jo käynnissä olevaa palkanlaskijan työn muutosta palkanlaskijasta palkkahallinnon asiantuntijaksi ja mahdollista palkanlaskennan asiantuntijatyön kallistumista niin yrityksen sisällä kuin ostopalvelunakin.

1.3 Tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys on: miten yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen vaikuttaa henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan? Päätutkimuskysymyseen pyritään saamaan vastaus hyödyntämällä alatutkimuskysymyksiä, jotka avaavat pääkysymystä helpommin käsiteltävään muotoon ja tuovat käytännön esimerkiksi mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen.

Alatutkimuskysymykset ovat: Mitä tarkoittaa yleissitova työehtosopimus? Mitä palkanlaskentaan liittyviä asioita viimeisessä yleissitovassa mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksessa on sovittu? Miten yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen päätyminen on vaikuttanut henkilöstöpalvelualan palkanlaskentaan? Miten kaikkien yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen voisi vaikuttaa henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan?

Opinnäytetyö suoritetaan kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelmä valikoitui tutkimusongelman mukaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään ilmiön kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen, eikä niinkään tilastollisten yhteyksien luomiseen ja mittaamiseen. Kvalitatiivisessa, eli laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on usein ihmisten omien subjektiivisten näkökulmien tutkiminen, jonka seurauksena tutkimus tuottaa ehdollisia

selityksiä, jotka ovat aina aikaan ja paikkaan sidoksissa. Laadullinen tutkimus ei määrällisen tutkimuksen tavoin pyri tutkimustulosten yleistettävyyteen. (Hirsjärvi ym. 2009, 160–161.)

Laadullisen tutkimuksen käsitteen alle mahtuu paljon erilaisia lähestymistapoja ja analyysimetodeja, joten yhtä oikeaa määritelmää ei voida tälle tutkimussuuntaukselle antaa. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat kuitenkin kvalitatiivisen aineiston suosiminen, strukturoimattomien aineistonkeruumenetelmien suosiminen, keskittyminen toimintaan, subjektisuuden arvostaminen, monimutkaisuuden sietäminen, haastattelijan ja haastateltavien omien merkitysten ja tulkintojen korostaminen, analyysivetoisuus ja mitä- ja miten-kysymysten esittäminen. (Juhila 2021.)

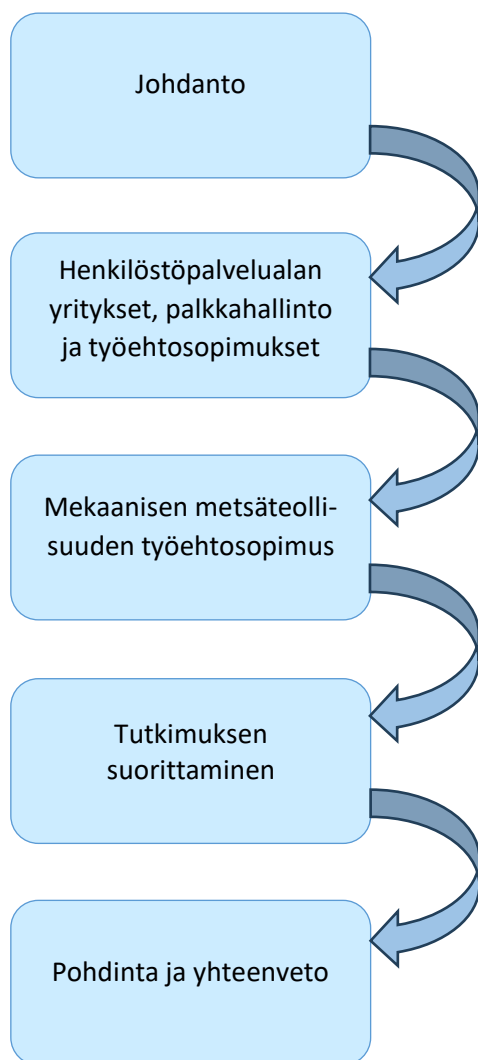
Aineistoa kerätään haastattelemalla henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskijoita. Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Haastateltaviksi valitaan henkilöstöpalvelualan palkanlaskijoita, joilla on kokemusta mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen tulkinnasta, sekä työehtosopimuksen lakkauttamisen jälkeistä kokemusta asiakkaiden omista työehtosopimuksista.

Aineiston keruussa käytetään menetelmänä teemahaastattelua. Teemahaastattelu on valittu, koska haastattelumenetelmä on luonteeltaan puolistrukturoitu, eli haastatteluun on ennalta valittu läpikäytävät tärkeät teemat, mutta kysymykset esitetään teemojen sisällä vapaasti. Tällöin tilaa jää haastattelijan ja haastateltavan avoimelle keskustelulle, mutta teemat ohjaavat jokaisen haastattelun kulkua niin, että kaikissa haastatteluissa käydään kuitenkin läpi samat tärkeät teemat. Haastattelumuoto antaa mahdollisuuden haastattelijalle kysyä tarkentavia kysymyksiä ja toisaalta haastateltavalle tuoda esiin myös sellaisia tutkimuksen kannalta merkityksellisiä asioita, joita haastattelija ei välttämättä olisi osannut ottaa huomioon haastattelukysymyksiä laatiessaan. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 47–48.)

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö koostuu viidestä pääluvusta. Johdanto on ensimmäinen pääluku, joka esittelee valitun ajankohtaisen aiheen ja sen rajaukset. Lisäksi määritellään tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät. Seuraavaksi siirrytään teoreettisen viitekehykseen, joka kattaa pääluvut 2. ja 3. Toisessa pääluvussa esitellään tutkimuksen kannalta tärkeät teoreettiset asiakokonaisuudet. Asiakokonaisuudet alkavat henkilöstöpalvelualan yritysten esittelyllä. Seuraavaksi tutustutaan palkkahallintoon ja palkanlaskijan roolin muutokseen. Viimeiseksi perehdytään yleissitovan- ja normaalisitovan työehtosopimuksen käsitteisiin, yleissitovuuden historiaan ja erilaisiin näkemyksiin, joita on esitetty yleissitovuuden puolesta ja vastaan. Kolmannessa pääluvussa esitellään viimeinen yleissitova mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus ja verrataan sitä työlainsäädännön säädöksiin.

Teoreettisen viitekehyksen jälkeen seuraa tutkimuksen suorittaminen. Tässä neljännessä pääkappaleessa kerrotaan haastatteluiden suorittamisesta, tuloksista ja tuloksien perusteella tehdyistä johtopäätöksistä. Viimeinen pääkappale on pohdinta ja yhteenveto. Tässä kappaleessa kootaan opinnäytetyön ydinasiat yhteen tiivistetysti. Kerrataan opinnäytetyön tavoite ja tutkimuksen tulokset. Tarkastellaan tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia. Lopuksi ideoidaan jatkotutkimus aiheita.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

2 Henkilöstöpalvelualan yritykset, palkkahallinto ja työehtosopimukset

2.1 Henkilöstöpalvelualan yritykset

Henkilöstöpalvelualan yritykset tarjoavat asiakasyrityksille rekrytointeja, koulutuksia, valmennuksia, henkilö- ja soveltuvuusarviointeja, ulkoistettuja henkilöstöpalveluja, suorahakua ja henkilövuokrausta. Henkilövuokrauksessa henkilöstöpalvelualan yritys vuokraa asiakasyritykselle työntekijän. Työntekijä on työsuhteessa henkilöstöpalvelualan yritykseen, mutta tekee työnsä asiakasyrityksessä. Henkilöstöpalvelualan yritys on vastuussa työsuhteen elinkaaresta, eli työsuhteasioiden hoidosta ja palkanmaksusta. Vuokratyöntekijöiden tehdessä samaa työtä kuin asiakasyrityksen omat työntekijät, noudatetaan heidän työsuhteessansa samaa työehtosopimusta kuin asiakasyrityksen omilla työntekijöillä. Vuokratyöntekijän palkka, vuorolisät, ylityökorvaukset, vuosilomakorvaukset ja sosiaaliset määräykset noudattavat näin samoja määräyksiä kuin asiakasyrityksen omilla työntekijöillä noudatetaan. (Henkilöstöala b.)

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2021 vuokratyöntekijöitä oli keskimäärin 50 000. Vuonna 2022 määrä oli noussut huomattavasti ja vuokratyöntekijöitä oli jo keskimäärin 60 000. Kun vuokratyöntekijöiden määrä vuonna 2022 suhteutetaan kaikkiin palkansaajiin, oli vuokratyöntekijöiden prosentuaalinen osuus 3 %. Henkilöstövuokraus on ollut kasvava trendi koko 2000-luvun. (Tilastokeskus 2023.)

Henkilöstöpalveluala toimii valtion talouden suhdanteiden mittarina. Ala reagoi herkästi markkinoiden muutoksiin. Myynti laskee ennen muita aloja epävarmoina aikoina. Vuokratyövoimasta on helpoin luopua ensimmäiseksi, mutta henkilöstöala myös kasvaa ensimmäisten joukossa nousukausina. Vuokratyövoimaa palkataan usein ensimmäisenä sen joustavuuden takia, kun ei vielä olla valmiita palkkaamaan omia työntekijöitä. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2022.)

2.2 Palkkahallinto ja palkanlaskijan roolin muutos

Palkkahallinnon keskeisin tarkoitus on maksaa palkat oikean suuruisina ja oikeaan aikaan, noudattaen ajantasaisia lakeja, säädöksiä ja sopimuksia. Palkkahallinnossa työskentelevän palkanlaskijan työtehtäviin kuuluu tulkita lakeja, säädöksiä ja sopimuksia ja laskea ja maksaa näiden mukaisesti palkkoja. Lisäksi työhön kuuluu perustietojen ylläpitoa, todistusten ja hakemusten tekemistä, sekä erinäisten palkasta perittyjen erien tilittämistä ja tietojen toimittamista muun muassa viranomaisille ja virastoille. Palkanlaskija myös ohjeistaa palkkoihin liittyviä asioita palkansaajalle, mahdolliselle asiakkaalle ja yrityksen johdolle. (Syväperä & Turunen 2014, 13.)

Palkanlaskennassa noudatettavat säännökset ovat lueteltu alla. Säännökset ovat luettelossa noudattamisjärjestyksessä, eli ylempänä olevaa noudatetaan, jos säännökset ovat ristiriidassa keskenään. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työehtosopimuksissa voidaan sopia lainsäädäntöä paremmista ehdoista, ja työsopimuksessa voidaan taas sopia työehtosopimusta paremmista ehdoista. Tämän lisäksi noudatetaan vielä edullisemmuussääntöä, joka määrää työnantajan ristiriitatilanteissa noudattamaan sitä säännöksen tulkintaa, joka on työntekijän kannalta edullisempi. (Syväperä & Turunen 2014, 17.) Palkanlaskennassa noudatetaan seuraavaa etusijajärjestystä:

1. Lainsäädäntö
2. Työehtosopimukset
3. Työsopimus
4. Työpaikan säännöt ja käytännöt
5. Työntekijän käskyt (Marttinen ym. 2020, 19–21).

Palkanlaskijoiden työ on muuttunut digitalisaation, automatisaation ja robotiikan myötä yhä enemmän suorittavasta työstä asiantuntijatyöksi. Palkanlaskentaohjelmat osaavat nykyään laskea rutiininomaisesti palkkoja niihin syötettyjen sääntöjen mukaisesti. Palkanlaskennan asiantuntijan tehtävä on tarkastaa ohjelman laskemien palkkojen oikeellisuus ja tehdä korjauksia ja lisäyksiä palkkoihin. Palkanlaskennan asiantuntija tulkitsee erilaisia säädöksiä ja syöttää palkanlaskentasääntöjä palkanlaskentaohjelmaan oman tulkintansa mukaisesti. Palkanlaskija on nykypäivänä lakien ja työehtosopimusten tulkinnan asiantuntija, jonka tehtävä on pysyä ajan tasalla lakien ja työehtosopimusten alati muuttuessa. Palkanlaskijoilta vaaditaan nykyään paljon järjestelmäosaamista, sekä palkanlaskentaprosessien kehittämistä oman asiantuntijuutensa avulla. (Rantalainen 2020; Accountor 2023.)

2.3 Työehtosopimukset

Suomessa työehtosopimukset ovat joko yleissitovia tai normaalisitovia. Yleissitova työehtosopimus tarkoittaa valtakunnallista työehtosopimusta, jota jokaisen samalla alalla toimivan työnantajan on vähintään noudatettava, eli kaikki alan työntekijät kuuluvat sen piiriin. Työsopimuslain mukaan työehtosopimus on yleissitova, jos se on valtakunnallinen, edustava ja siinä on määritelty sopimuksen soveltamisala. Edustavaksi työehtosopimus on määritelty silloin, kun alan työntekijöistä noin 50 % kuuluu työehtosopimuksen piiriin. Näiden kolmen ehdon täytyessä, yleissitovuuden vahvistamislautakunta toteaa sopimuksen yleissitovaksi. (Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001, 1 §; Syväperä & Turunen 2014, 20.)

Ennen kuin työehtosopimus voi olla yleissitova, sen täytyy olla normaalisitova. Normaalisitova työehtosopimus koskee vain työehtosopimuksen solmimiseen osallistuneen työnantajajärjestön jäsenyrityksiä, eli sopimus ei koske saman alan järjestäytymättömiä työnantajia. Normaalisitovan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat kaikki työehtosopimuksessa sovellettavan alan töitä tekevät työntekijät, jotka ovat sellaisen työnantajan palveluksessa, joka kuuluu sopimuksen solmineeseen työnantajajärjestöön. (Paanetoja 2017, 8.)

Suuri osa työsuhteen minimiehdosta tulee yleissitovista työehtosopimuksista, ei lainsäädännöstä. Työsopimuslaissa ei esimerkiksi ole määritelty lakisääteistä minimipalkkaa, vaan minimipalkat on säädetty kunkin alan yleissitovassa työehtosopimuksessa. Yleissitova työehtosopimus määrittelee järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdot. Tämä luo yhdenvertaisuutta työntekijöille riippumatta siitä, ovatko heidän työnantajansa järjestäytymättömiä vai järjestäytyneitä. (Paanetoja 2017, 9–10.) Työehtosopimus sisältää paljon myös muita ehtoja, joita ei käsitellä työlainsäädännössä ollenkaan, esimerkiksi työajan lyhennykset, arkipyhäkorvaukset, vuorolisät, sunnuntaikorvaukset ja lomarahat (Syväperä & Turunen 2014, 19).

Työehtosopimusten yleissitovuudesta on säädetty ensimmäisen kerran työsopimuslaissa vuonna 1970. Tähän johti eduskunnassa tehdyt lakialoitteet, jotka koskivat vähimmäispalkkalakia, jonka tarkoituksena oli yleiseksi katsottavan työehtosopimuksen avulla taata oikeudenmukainen ja kohtuullinen palkka. Lakialoitteissa ehdotettiin työehtosopimusmääräysten koskemisen laajentamista työnantajiin, jotka eivät noudattaneet mitään työehtosopimusta. Tällä haluttiin ratkaisua työnantajan yksipuolisesti määräämiin alhaisiin palkkoihin. Sosiaalivaliokunnassa määriteltiin lain kohta koskemaan kuitenkin palkan lisäksi myös muita työsuhteessa noudatettavia ehtoja. (Paanetoja & Vidgren 2019, 10–15.)

Yleissitovuutta vastustavia näkökulmia

Viime vuosina yleissitovuuden vastustus on ollut paljon esillä. Kattavaa tutkimustietoa siitä, miten yleissitovuusjärjestelmä oikeasti vaikuttaa työllisyyteen tai Suomen kilpailukykyyn ei ole, joten kyse on erilaisista mielipiteistä ja eri osapuolten näkökannoista. Yleissitovuuden on katsottu vaikeuttavan uusien yritysten perustamista ja siten haittaavan kilpailua. Yleissitovuuden on myös katsottu kahlitsevan yrityksiä siten, että taloudellisesti kriittisinä aikoina ei voida joustaa palkkauksessa tai työajoissa. Yleissitovuusjärjestelmän on katsottu estävän työllisyyden kasvua kasvattamalla työvoimakustannuksia. Sen sijaan on ajateltu, että jos palkkaus olisi joustavampi, synnyttäisi se työpaikkoja, varsinkin matalapalkka-aloilla ja lisäisi työn kysyntää. (Paanetoja & Vidgren 2019, 33.) Yleissitovuusjärjestelmää on alusta lähtien kritisoitu siitä, että työnantajat, jotka noudattavat työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella, eivät saa hyödyntää niitä lainsäädännössä sovittuja poikkeuskohtia, joissa

työehtosopimuksella voidaan tehdä heikennyksiä työntekijän työehtoihin, mutta jotka edellyttävät paikallista sopimista (Paanetoja & Vidgren 2019, 20–23).

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä kannattavat monet poliittiset puolueet, työantajaliitot ja työntekijäliitot. Paikallisen sopimisen käsitteestä on olemassa kuitenkin monta eri tulkintaa, eikä käsitettä ole määritelty lainsäädännössä. Paikallisella sopimisella tai vaihtoehtoisesti yrityskohtaisella sopimisella voidaan tarkoittaa koko työehtosopimusjärjestelmän poistamista, työehtosopimusten siirtämistä toimialakohtaisiksi tai yrityskohtaisiksi, tai yleissitovuuden purkamista. Myös paikallisen sopimisen lisäämistä työehtosopimuksen sisällä voidaan tarkoittaa paikallisena sopimisena, tai neuvotteluoikeuden antamista myös järjestäytymättömille työnantajille työehtosopimusten kohtiin, jotka vaativat paikallista sopimista. (Halttunen ym. 2021, 21.)

Suomen Yrittäjien (2017) asialistalle on jo pitkään kuulunut paikallisen sopimisen laajentaminen ja yleissitovuuden poistaminen. Suomen Yrittäjät poistaisi yleissitovuuden muuten, mutta jättäisi vähimmäispalkat edelleen sovittaviksi alakohtaisiin työehtosopimuksiin. Järjestön mukaan vähimmäispalkat on järkevää määritellä alakohtaisesti, eikä lainsäädännöllä. Järjestön mielestä muiden työehtojen osalta pitäisi noudattaa vain työlainsäädäntöä ilman yleissitovuutta, koska työlainsäädäntö jo itsessään suojelee työntekijää.

Keskuskauppakamari (2019) on esittänyt työsopimuslakiin muutosta, joka pitäisi yleissitovuuden edelleen pääsääntönä, mutta työntekijät voisivat työpaikkakohtaisesti järjestäytyä ja sopia myös toisin. Tällä lisättäisiin paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Keskuskauppakamarin toimitusjohtaja Juho Romakkaniemi toteaa, että tämänhetkisellä sopimusjärjestelmällä ei voida taipua paikallisiin yrityskohtaisiin erityisolosuhteisiin, mikä hankaloittaa työllistymiskehitystä ja heikentää tuottavuutta. Muutos antaisi hänen mukaansa mahdollisuuden työntekijöille sopia toisin, tai olla sopimatta, jolloin noudatettaisiin työehtosopimuksen määräyksiä niin kuin ennenkin. Romakkaniemi näkee, että muutoksella olisi myös yhteiskunnallista merkitystä. Kun tuottavuus ja työllisyys parantuisi, vaikuttaisi se verotuloihin ja kestävämpään julkiseen talouteen.

Yleissitovuutta puoltavia näkökulmia

Kaiken työlainsäädännön takana on periaate, että työntekijää on suojeltava, ja työntekijä on sopimusosapuolena aina työnantajaa heikompi. Tästä voidaan tehdä oletama, että työntekijän ja työnantajan keskinäinen sopiminen ei voi olla tasavertaista. (Paanetoja & Vidgren 2019, 54.) Jos työntekijä ja työnantaja voisivat paikallisesti sopia työehdoista ilman työehtosopimusten rajoituksia, olisi se suuri muutos sopimusjärjestelmään ja työlainsäädännön takana vaikuttavaan periaatteeseen työntekijän suojelusta. Työntekijän suojeluperiaate tulee perustuslaista, jossa sanotaan, että valtiovallan täytyy huolehtia työntekijöiden

suojelusta. Yleissitovuusjärjestelmä noudattaa tätä samaa työntekijää suojelevaa linjaa. Jos yleissitovuuden heikentämisellä ja paikallisen sopimisen lisäämisellä on tarkoitus tuoda työnantajille joustoja, ei tämä noudata työntekijän suojelun periaatetta, ja voidaan kysyä noudattaako valtiovalta tällaisessa tapauksessa perustuslaissa määrättyä tehtäväänsä työntekijän suojelemisesta. (Paanetoja & Vidgren 2019, 65–66.)

Vaikka työntekijäliitot yleisesti kannattavat paikallisen sopimisen lisäämistä, kannattavat ne sitä yleissitovien työehtosopimusten asettamissa rajoissa, eli yleissitova työehtosopimus takaisi edelleen työsuhteen vähimmäisehdot. Liitot kokevat, että yleissitovuuden poistaminen mahdollistaisi palkkojen polkemisen erityisesti järjestäytymättömissä yrityksissä. Tämä johtaisi työnantajien haluttomuuteen järjestäytyä, vääristäisi kilpailua ja lisäisi häiriötä työrauhaan. Seurauksena voisi pahimmillaan olla matalapalkkamarkkinat, joiden myötä syntyisi työssäkäyviä köyhiä ja eriarvoisuus kasvaisi. Tällöin verotulot eivät myöskään kasvaisi, koska töitä tehtäisiin pienemmällä palkalla, jota voitaisiin Suomen progressiivisen verotuksen takia verottaa vähemmän. (Murto 2016.)

Suuri osa työnantajista kannattaa edelleen yleissitovuutta, ja siitä on katsottu olevan etuja työnantajallekin. Yleissitovuuden katsotaan torjuvan yritysten välistä epäreilua kilpailua, koska työsuhteen vähimmäisehdot ovat kaikille työnantajille samat, ei kukaan pysty kilpailemaan alhaisemmilla palkoilla. Yritykset voivat kuitenkin aina kilpailla osaavista työntekijöistä tarjoamalla työehtosopimuksia parempia työehtoja. Yleissitovuus kattaa myös ulkomaiset yritykset. Kun ulkomaalainen yritys toimii Suomessa, on heidän noudatettava yleissitovia työehtosopimuksia. Tämä suojelee suomalaisia yrityksiä epäreilulta kilpailulta. Ilman valmiita työehtosopimuksia yritysten täytyisi jatkuvasti neuvotella kaikista työehdoista paikallisesti, mikä saattaisi olla monelle työnantajalle vaivalloista ja aikaa vievää. (Onnela 2021.)

Paikallinen sopiminen saattaa olla pienille yrityksille vaikeampaa, koska heillä ei välttämättä ole niin paljon kokemusta työehtosopimusten tulkinnasta ja soveltamisesta, kuin isommilla yrityksillä. Jos paikallista sopimista lisättäisiin siten, että yritykset neuvottelisivat omat työehtosopimuksensa, vaatisi se vahvaa työehtosopimusosaamista ja työlakien tuntemista. Osaamattomat sopijat voivat tehdä sopimuksia hyvässä sovussa, mutta lopputuloksena voi syntyä epäselviä sopimuksia, joiden tulkinta käytännön tilanteissa aiheuttaa molemmille osapuolille yllätyksiä. Huonosti tehdyt sopimukset voivat aiheuttaa työrauhaongelmia, työilmapiiiriongelmia ja heikentää yrityksen kilpailuasemaa markkinoilla. Jos yritykset neuvottelisivat omat työehtosopimuksensa, tulisi tämä luomaan uuden markkinan juristeille ja HR-konsulteille, koska yritykset tarvitsisivat apua sopimusten neuvottelemiseen. (Halttunen ym. 2021, 57.)

3 Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus

Tulkinta

Tässä luvussa esitellään viimeiseksi jäänyt mekaanisen metsäteollisuuden yleissitova työehtosopimus. Sisällössä keskitytään erityisesti työehtosopimuksen kohtiin, jotka ovat palkanlaskennan kannalta tärkeitä. Työehtosopimusta esitellessä verrataan sitä jatkuvasti työlainsäädäntöön. Selvitetään mitkä työehdot tulevat pelkästään työehtosopimuksesta ja mistä työehdoista on olemassa työlainsäädäntöä.

Yleiskorotukset

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa (2020, 6–7) on määrätty palkkojen yleiskorotukset vuosille 2020 ja 2021. (Tästä eteenpäin työehtosopimukseen viitataan: Työehtosopimus 2020) Lisäksi työehtosopimuksessa mainitaan, että palkantarkistus voidaan sopia yrityksissä paikallisesti toisin, ja tästä on tehtävä kirjallinen sopimus (Työehtosopimus 2020, 6–7). Yleiskorotuksista määrätään ainoastaan työehtosopimuksissa. Työlainsäädännössä ei ole määräyksiä yleiskorotuksista.

Säännöllinen työaika

Työehtosopimuksen toisessa luvussa käsitellään työaikaan liittyviä määräyksiä. Viides pykälä määrää, että säännöllinen työaika on yksi- ja kaksivuorotyössä 8 tuntia vuorokaudessa ja kuuden viikon aikana keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa. Keskeytyvässä kolmivuorotyössä 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,7 tuntia viikossa. Keskeytymättömässä vuorotyössä 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35 tuntia viikossa. (Työehtosopimus 2020, 11, 5 §.) Työaikalaissa määrätään, että säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen työaika voidaan järjestää kuitenkin myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana, kunhan se ei ylitä kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaikaa. Työaikalaissa annetaan myös mahdollisuus järjestää säännöllinen työaika vuorotyöksi (Työaikalaki 872/2019, 5–6 §).

Työajan lyhentäminen

Työaikaa lyhennetään yksi- ja kaksivuorotöissä 100 tuntia vuodessa. Ehtona on, että työntekijän säännöllisen työajan täytyy olla 40 tuntia viikossa. Työntekijälle annetaan neljäsosa, eli 25 tuntia vuotuisesta työajan lyhennysvapaasta aina vuosineljännestä kohti edellyttäen, että työntekijä työskentelee vuosineljänneksen työpäivistä yli puolet. Työajanlyhennys annetaan työntekijälle vapaapäivinä tai lyhentämällä työvuoroa niin, että työvuoro on kuitenkin vähintään kuuden tunnin pituinen, ellei paikallisesti muuta sovita. Työajanlyhennys maksetaan työntekijälle työajan lyhennyskorvauksena. Työajan lyhennyskorvausta maksetaan

jokaiselta säännölliseltä työtunnilta yksi- ja kaksivuorotyössä 5,9 % keskituntiansiosta, keskeytyvässä kolmivuorotyössä 7,8 % keskituntiansiosta ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,8 % keskituntiansiosta. Työajan lyhennyskorvaus maksetaan jokaisessa palkkajaksossa työntekijälle. (Työehtosopimus 2020, 12–13, 6 §.) Työajan lyhentämiskorvauksista sovitaan vain työehtosopimuksessa, siitä ei ole olemassa työlainsäädäntöä.

Tauot

Yksi- ja kaksivuorotyössä ruokatauko on 20 minuuttia - 1 tunti. Ruokataukoa ei lueta työaikaan, eli se on palkaton, ja työntekijällä on mahdollisuus poistua työpaikalta. Työvuoron aikana on myös kaksi 10 minuutin taukoa ja nämä luetaan työaikaan, eli ne ovat palkallisia, eikä työntekijällä ole mahdollisuutta poistua työpaikalta. Kolmivuorotyössä taukoja pidetään aina silloin, kun niille syntyy luonnostaan sopiva hetki. Jos luonnostaan ei synny taukoja, pidetään 8 tuntia kestävän työvuoron aikana kaksi 10 minuutin taukoa ja yksi 15 minuutin tauko. Nämä luetaan työaikaan, eli ne ovat palkallisia. (Työehtosopimus 2020, 15, 10 §.) Työaikalain (872/2019) 24. pykälä puolestaan määrää, että vuorokautisen työajan ollessa yli kuusi tuntia, on työntekijälle annettava vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Ehtona tähän on, että työntekijän työpaikallaolo ei ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä. Lain kohdassa todetaan myös, että jos työehtosopimus ei estä, voivat työntekijä ja työnantaja kuitenkin sopia lyhyemmästä, vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta. Pykälässä määrätään myös, että työskenneltäessä yli 10 tuntia, työntekijällä on lisäksi oikeus ylimääräiseen enintään puoli tuntia kestävään taukoon, joka pidetään kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Vuorokausilepo

Työaikalaki määrää, että työntekijälle täytyy antaa työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön vuorokausilepo. Työnantaja, luottamusmies tai muu työntekijöiden edustaja sekä työntekijä voivat sopia vuorokausilevon lyhentämisestä seitsemään tuntiin tilapäisesti, työn järjestelyn niin edellyttäessä. Kuitenkin on mahdollista lyhentää lepoaika viiteen tuntiin, enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan, tietyin työn järjestelyihin tai toiminnan luonteeseen liittyvin ehdoin. (Työaikalaki 872/2019, 25§.) Työehtosopimuksessa mainitaan, että työaikalaisissa säädetyn lisäksi voidaan vuorokausilepoa tilapäisesti lyhentää enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana viiteen tuntiin. Työehtosopimuksessa määrätään myös, että lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat on annettava työntekijälle viimeistään yhden kuukauden kuluessa. (Työehtosopimus 2020, 17, 10 §.)

Palkkaus

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen kolmannessa luvussa käsitellään palkkausta. Työkohtaiset aikapalkat ryhmitellään työn vaativuuden mukaan tarkastelemalla neljää eri vaativuustekijää: työn oppimisaika, työn vastuu, työn kuormitus ja työolosuhteet. Jos paikallisesti ei sovita muuta, työt sijoitetaan vaativuuden mukaan kolmeen eri vaativuusryhmään seuraavasti:

- Työnvaativuusryhmä A (palkkaryhmät 1 ja 2): Henkilöillä on lyhyt käytännön kokemus ja normaali vastuu.
- Työnvaativuusryhmä B (palkkaryhmät 3 ja 4): Henkilöillä on normaali ammattitaito ja melkoinen vastuu. Työssä on normaali kuormitus tai tehdään työnvaativuusryhmä A:n mukaista työtä raskaalla kuormituksella.
- Työnvaativuusryhmä C (palkkaryhmät 5 ja 6): Henkilöillä on monipuolinen ja hyvä ammattitaito ja merkittävä vastuu. Työssä on normaali kuormitus tai tehdään työnvaativuusryhmä B:n mukaista työtä raskaalla kuormituksella. (Työehtosopimus 2020, 18–19, 11 §.)

Alla olevassa taulukossa 1. on määritelty aikapalkat vuosille 2020 ja 2021 tuntipalkkana. Nämä ovat minimipalkat kussakin työnvaativuusluokassa, joita vähemmän ei saa maksaa palkkaa. Minimipalkoista määrätään ainoastaan työehtosopimuksissa. (Työehtosopimus 2020, 19, 12 §.) Työsopimuslaissa (55/2001, 10 §) sanotaan ainoastaan, että jos työsuhteessa ei noudateta mitään työehtosopimusta, eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työsuhteesta palkasta, on työntekijälle maksettava työstä palkkaa, jonka katsotaan olevan tavanomainen ja kohtuullinen.

12 § Työkohtaiset aikapalkat		
Työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.4.2020 ja 1.3.2021 tai lähinnä edellä mainittujen päivämäärien jälkeen seuraavat:		
	1.4.2020 s/t	1.3.2021 s/t
Pr 1	861	873
Pr 2	910	923
Pr 3	961	974
Pr 4	1015	1029
Pr 5	1083	1098
Pr 6	1151	1167
Pr 5a	1221	1238
Pr 5b	1272	1290
Pr 6a	1299	1317
Pr 6b	1356	1375

Taulukko 1. Työkohtaiset aikapalkat (Työehtosopimus 2020, 19, 12 §)

Keskituntiansio

Keskituntiansio saadaan, kun lasketaan edellisen palkanmaksukauden säännöllisen työajan keskimääräinen tuntiansio. Vuorotyö- ja olosuhdellisät otetaan laskennassa huomioon, mutta ei ylitöitä, sunnuntaikorvauksia, viikkolepokorvauksia tai muita näihin verrattavia korvauksia ja lisiä. Vuorotyö- ja olosuhteellisia ei kuitenkaan oteta huomioon keskituntiansion laskennassa, jos keskituntiansiolla on tarkoitus maksaa sairausajan palkkaa tai arkipyhäkorvausta. (Työehtosopimus 2020, 21, 15 §.) Keskituntiansiosta ei säädetä työlainsäädännöllä, eli siitä on olemassa vain määräyksiä työehtosopimuksissa.

Ylitöiden korvaaminen

Vuorokautista ylityötä on vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävä työaika. Palkka maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylittävältä tunnilta 50 % korotettuna ja lopuilta 100 % korotettuna. Viikoittaista ylityötä on viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävä työaika, pois lukien vuorokautiset ylityöt. Palkka maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä ylittävältä tunnilta 50 % korotettuna ja lopuilta 100 % korotettuna. Poikkeuksena ylitöiden maksamisesta mainitaan, että kello 22.00–6.00 välisenä aikana tehty ylityö korvataan 100 % korotettuna. (Työehtosopimus 2020, 22–23, 19 §.) Työaikalaissa on määritelty vuorokautiseksi ylityöksi kahdeksan tunnin yli menevä työaika ja viikoittaiseksi ylityöksi työaika, joka ylittää viikossa 40 tuntia, mutta joka ei ole vuorokautista ylityötä. Työaikalaissa vuorokautisesta ylityöstä maksetaan korvausta samoin kuin työehtosopimuksessa, mutta viikoittaisen ylityön korvaaminen poikkeaa työehtosopimuksesta. Lain mukaan kaikesta viikoittaisesta ylityöstä, joka ei ole vuorokautista ylityötä, maksetaan palkka 50 % korotettuna. (Työaikalaki 872/2019, 16 §; 20 §.)

Vuorolisät ja lauantailisä

Vuorotyössä iltavuorolisää maksetaan 1,05 €/h ja yövuorolisää 1,93 €/h. Vuorotyössä maksetaan vuorolisät myös ylitöiden ajalta. Jos kyseessä ei ole vuorotyö, maksetaan kello 16–22 työtunneilta iltalisä ja kello 22–06 työtunneilta yölisä. Säännöllisestä lauantaityöstä maksetaan lauantailisä 1,78 €/h. (Työehtosopimus 2020, 24, 19 §.) Vuorolisistä ja lauantailisästä määrätään ainoastaan työehtosopimuksessa, niistä ei ole olemassa työlainsäädäntöä.

Viikkolepokorvaus

Työehtosopimuksen mukaan työntekijälle maksetaan viikkolepokorvaus keskituntiansiolla, mikäli hän työskentelee viikoittaisena vapaapäivänään tilapäisesti (Työehtosopimus 2020, 24, 19 §). Työaikalaissa määrätään, että työntekijän on saatava kerran seitsemän päivän jaksossa vähintään 35 tuntia kestävä lepoaika. Lepoaika on pyrittävä järjestämään

sunnuntaiksi, jos mahdollista. Lepoaika voidaan myös järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden jaksossa, ollen kuitenkin vähintään 24 tuntia seitsemän vuorokauden jaksossa. Viikkolevosta voidaan myös työaikalain mukaan poiketa tilapäisesti. Tällöin viikkolepo korvataan joko lyhentämällä työaikaa tai viikkolepokorvauksena, joka on ylityökorvauksen perusosan suuruinen. Ilman työehtosopimusta viikkolepokorvaus maksettaisiin tuntipalkalla keskituntiansion sijasta. (Työaikalaki 872/2019. 27–28 §.)

Arkipyhäkorvaus

Arkipäiviksi sattuvilta juhlapyhiltä korvataan työntekijälle ansionmenetystä arkipyhäkorvauksen muodossa. Arkipyhäkorvauksena työntekijälle maksetaan 8 tunnin palkka keskituntiansiolla. Arkipyhäkorvaus maksetaan työehtosopimuksen mukaan näiltä arkipäiville sattuvilta juhlapyhiltä:

- ensimmäinen joulupäivä
- toinen joulupäivä
- loppiainen
- pitkäperjantai
- toinen pääsiäispäivä
- vapunpäivä
- helatorstai
- juhannusaatto. (Työehtosopimus 2020, 25, 20 §.)

Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut vähintään yhden kuukauden työsuhteessa. Lisäksi ehtona on, että työntekijä on ollut töissä joko arkipyhää edeltäneenä työpäivänä tai arkipyhän jälkeen seuraavana työpäivänä. Edellä mainitun säännön perusteella työntekijä voi menettää vain yhden arkipyhäkorvauksen, mikäli arkipyhät ovat peräkkäin. Arkipyhäkorvauksen saa vuosiloman ajalta, työntekijän palkallisen sairausloman ajalta ja palkallisen lapsen tilapäisen hoitovapaan ajalta. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös, jos työntekijä on lomautettu taloudellisista ja tuotannollisista syistä, mutta vain ensimmäisten 15 kalenteripäivän ajalta. (Työehtosopimus 2020, 25, 20 §.) Työlainsäädännössä ei määrätä lainkaan arkipyhäkorvauksista, eli pelkän lain näkökulmasta arkipyhät ovat aina palkattomia vapaapäiviä.

Itsenäisyyspäivä

Itsenäisyyspäivää säätelee laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä. Laissa määrätään itsenäisyyspäivä vapaapäiväksi, jolta työntekijä on oikeutettu saamaan palkkansa, mikäli se osuu työntekijän työpäiväksi. Ehtona kuitenkin on, että työntekijän täytyy olla ollut yhdenjaksoisessa työsuhteessa vähintään kuusi työpäivää ennen

itsenäisyyspäivää. Työntekijän tehdessä töitä itsenäisyyspäivänä, tulee hänelle maksaa korotettu palkka, kuten sunnuntaityöstä. (Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä 388/1937, 1–4 §.) Työehtosopimuksessa todetaan vain, että itsenäisyyspäivän osalta noudatetaan edellä mainittua lakia (Työehtosopimus 2020, 25, 20 §).

Palvelusvuosilisät

Palvelusvuosilisällä palkitaan työntekijää pitkästä työsuhteesta. Palvelusvuosilisän ansainta tarkistetaan aina marraskuun viimeinen päivä ja maksetaan alkaen joulukuun palkasta. Kun työntekijä on ollut yhdenjaksoisessa työsuhteessa 10 vuotta, mutta ei vielä 15 vuotta, maksetaan palvelusvuosilisää 1,2 x edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä x keskituntiansio. Kun työntekijä on ollut yhdenjaksoisessa työsuhteessa 15 vuotta, mutta ei vielä 20 vuotta, maksetaan palvelusvuosilisää 2,4 x edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä x keskituntiansio. Kun työntekijä on ollut yhdenjaksoisessa työsuhteessa 20 vuotta, mutta ei vielä 25 vuotta, maksetaan palvelusvuosilisää 3,6 x edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä x keskituntiansio. Kun työsuhdetta on takana 25 vuotta tai enemmän, lasketaan palvelusvuosilisä 4,8 x edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä x keskituntiansio. (Työehtosopimus 2020, 25–26, 21 §.) Palvelusvuosilisistä määrätään ainoastaan työehtosopimuksessa.

Matkakustannusten korvaaminen

Työehtosopimuksen matkakustannusten korvaukset eroavat Verohallinnon vuoden 2020 ohjeesta. Taulukosta 2. selviää Verohallinnon ohjeistamat arvot verottomille päivärahoille vuonna 2020. Nämä ovat jo vanhentuneet arvot, jotka esitellään tässä siksi, että ne kytkeytyvät työehtosopimuksen ajankohtaan. Verottoman kotimaan kokopäivärahan 43 € ja osapäivärahan 20 € arvot ovat molemmissa samansuuruiset. Verohallinnon ohjeessa päivärahat puolittuvat, jos työntekijä saa ilmaisen ruuan. Kokopäivärahan kohdalla tämä tarkoittaa kahta ateriala ja osapäivärahan kohdalla yhtä ateriala. Työehtosopimuksessa maksetaan kuitenkin vain 1/3 päivärahasta, jos työntekijä saa ilmaisen ruuan. Työehtosopimuksessa maksetaan osapäiväraha, jos täysi matkavuorokausi ylittyy vähintään kolmella tunnilla ja enintään kuudella tunnilla. Verohallinnon vastaava ohje on, että osapäivärahan saa, jos täysi matkavuorokausi ylittyy vähintään kahdella tunnilla ja enintään kuudella tunnilla. Verohallinto määrää joka vuosi verovapaan päivärahan enimmäismäärän. Verohallinto ei kuitenkaan määrää, että työnantajan pitää maksaa päivärahoja, vaan määräykset tulevat työehtosopimuksesta. (Verohallinto 2019; Työehtosopimus 2020, 27, 22 §.)

Työmatkan kestoajasta riippuen päivärahan enimmäismäärät ovat:

Työmatkan kesto aika	Päivärahan enimmäismäärä euro
yli 6 tuntia (osapäiväraha)	20
yli 10 tuntia (kokopäiväraha)	43
kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden	
- vähintään 2 tunnilla	20
- yli 6 tunnilla	43

Taulukko 2. Verottomat päivärahat vuonna 2020 (Verohallinto 2019)

Sairausajanpalkka

Työehtosopimuksen neljännessä luvussa käsitellään sosiaalisia määräyksiä. Sairausajanpalkka maksetaan työehtosopimuksen mukaisella keskituntiansiolla. Jos sairaus alkaa ennen kuin työsuhde on kestänyt yhden kuukauden, maksetaan sairausajan palkkana 50 % työntekijän keskituntiansiosta niiltä työpäiviltä, jotka ovat sairastumispäivän ja sen jälkeisen yhdeksän päivän pituisen ajanjakson sisällä. Vähintään yhden kuukauden, mutta alle kolme kuukautta kestäneessä yhdenjaksoisessa työsuhteessa maksetaan sairausajanpalkka 28 kalenteripäivän ajanjaksolle sattuvilta työpäiviltä. Vähintään 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta kestäneessä yhdenjaksoisessa työsuhteessa maksetaan sairausajanpalkka 35 kalenteripäivän ajanjaksolle sattuvilta työpäiviltä. Vähintään 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta kestäneessä yhdenjaksoisessa työsuhteessa maksetaan sairausajanpalkka 42 kalenteripäivän ajanjaksolle sattuvilta työpäiviltä. Jos työsuhde on kestänyt vähintään 10 vuotta tai kauemmin, maksetaan sairausajanpalkka 56 kalenteripäivän ajanjaksolle sattuvilta työpäiviltä. (Työehtosopimus 2020, 30, 27 §.)

Alle kuusi kuukautta kestäneissä työsuhteissa ensimmäinen päivä on kuitenkin karenssipäivä, ja sairausajanpalkan saa vasta toisena työkyvyttömyyspäivänä. Poikkeuksena tähän on työtapaturmasta johtuva sairausloma. Kun sairausloma on kestänyt sairastumispäivän lisäksi kuusi arkipäivää, on karenssipäivä kuitenkin palkallinen. Jos työntekijä sairastuu

kesken työpäivän, maksetaan hänelle kesken jäänyt työpäivä sairausajanpalkalla, ja vasta seuraava sairauslomapäivä on palkaton karenssipäivä. (Työehtosopimus 2020, 30, 27 §.)

Kun uusi sairausloma samasta sairaudesta alkaa 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta on aiemmin maksettu sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, ei korvausajanjakso ala uudestaan, vaan tämä on jatkoa aiemmalle korvausajanjaksolle. Jos kyseessä ei ole sama sairaus, mutta sairauspoissaolo eri sairaudesta alkaa välittömästi toisen perään, katsotaan nämä palkanmaksun kannalta samaksi sairaudeksi. (Työehtosopimus 2020, 30, 27 §.)

Työsopimuslaki vastaavasti määrää, että alle yhden kuukauden kestäneissä työsuhteissa maksetaan sairausajanpalkkana 50 % palkasta sairastumispäivän ja sitä seuraavan yhdeksän arkipäivän ajalta. Jos työsuhde on kestänyt yli kuukauden, maksetaan täyttä palkkaa vastaava sairausajanpalkka samalta ajalta ja enintään siihen asti, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. (Työsopimuslaki 55/2001, 11 §.) Sairausvakuutuslain (532/2009) 7. pykälän mukaan työntekijällä on oikeus sairauspäivärahaan omavastuuajan jälkeen, joka on sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää.

Lapsen tilapäinen hoitovapaa

Työehtosopimuksen mukaan äidillä tai isällä on oikeus jäädä kotiin hoitamaan alle 10-vuotiaasta äkillisesti sairastunutta lasta tilapäisesti tai järjestämään lapsen hoito. Tilapäinen poissaolo tarkoittaa 1–4 päivän poissaoloa, ja näiltä päiviltä maksetaan kotiin jäävälle vanhemmalle sairausajan palkkaa vastaava korvaus. Ensisijaisesti vanhemman täytyy yrittää järjestää lapsen hoito, mutta jos tämä ei onnistu, voi hän jäädä itse hoitamaan lasta. Ehtona on, että molempien vanhempien täytyy olla ansiotyössä tai toisen vanhemman täytyy olla estynyt hoitamaan lasta, koska on itse sairaalahoitossa tai ase- tai siviilipalveluksessa. Poissaolosta on annettava riittävä selvitys pyydettyäessä. Lapsen sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa, maksetaan tilapäinen hoitovapaa normaalisti ilman karenssia. (Työehtosopimus 2020, 32–33, 28 §.) Työsopimuslaissa määrätään, että työntekijällä on oikeus jäädä kotiin hoitamaan tai järjestämään hoito alle 10-vuotiaalle lapselle enintään neljäksi työpäiväksi. Työntekijän on pyynnöstä esitettävä selvitys poissaolosta. Työsopimuslaki ei kuitenkaan määrää, että tilapäinen hoitovapaa olisi työntekijälle palkallinen. (Työsopimuslaki 55/2001, 6 §.)

Vuosilomat

Vuosilomalaki määrää lomapäivien kertymisen. Lain mukaan työntekijällä on oikeus ansaita täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 2 lomapäivää työsuhteen kestänyt lomanmääräytymisvuoden loputtua alle vuoden ja 2,5 päivää, kun työsuhde on kestänyt vuoden tai pidempään. Puolikas päivä pyöristetään kokonaiseen päivään lomaa pidettäessä. Täysi

lomanmääräytymiskuukausi on sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on tehnyt vähintään 14 työpäivää tai työssäolon veroista päivää. Jos työntekijä on niin harvoina päivinä töissä, ettei 14 päivää täyty missään kuussa tai se täyttyy vain joinakin kuukausina, noudatetaan 35 tunnin sääntöä. Tällöin täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on tehnyt vähintään 35 tuntia töitä tai työssäolon veroisia tunteja. (Vuosilomalaki 162/2005, 5–6 §.)

Vuosilomalaissa määritellään työssäolon veroiset päivät poissaoloiksi, joilta työnantaja on laissa velvoitettu maksamaan työntekijälle palkan. Tällaisia poissaoloja ovat esimerkiksi sairauspoissaolot, tilapäinen hoitovapaa ja työajanlyhennyspäivät. Myös raskausvapaat ja vanhempainvapaat kerryttävät lomaa yhteensä 160 päivän ajalta huolimatta siitä, kuinka pitkältä ajalta työnantaja on palkanmaksuvelvollinen. Jos työntekijän täyden lomanmääräytymisvuoden lomapäivät jäävät alle 24 päivään ja palkattomat poissaolot johtuvat sairaudesta tai tapaturmasta, on työntekijällä oikeus lisävapaapäiviin. Lisävapaapäiviä kertyy enintään 75 poissaolopäivän ajalta lomanmääräytymisvuodessa, tai jos samasta sairaudesta johtuva poissaolo jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeenkin, enintään 75 poissaolopäivän ajalta tätä samaa sairautta kohden. (Vuosilomalaki 162/2005, 7–7 a §.)

Työehtosopimuksen mukaan kesäloma annetaan pidettäväksi ensisijaisesti yhdenjaksoisena. Kesälomasta 12 arkipäivää ylittävä osa on mahdollista kuitenkin pitää erikseen, jos töiden käynnissä pito sitä vaatii. Tuotannollisista syistä kesälomasta 18 lomapäivää ylittävä osa voidaan pitää yhdessä jaksossa 1.4.–31.12. aikavälillä. Jos tuntipalkkaisella työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin poissaolojen takia, ne maksetaan keskituntiansiolla. Keskusjärjestöt ovat allekirjoittaneet lomapalkkasopimuksen, jonka mukaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus maksetaan. (Työehtosopimus 2020, 36, 32 §.)

Työehtosopimuksen lomapalkkasopimuksen mukaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan laskettua siten, että ensin määritellään lomakeskituntiansio. Lomakeskituntiansio lasketaan niin, että lomanmääräytymisvuonna työntekijälle työssäoloajalta ja työssäolon veroiselta ajalta maksettu palkka jaetaan vastaavien työtuntien määrällä. Laskentaan ei oteta mukaan hätätyötä tai ylitöiden korotusosia. Lomakeskituntiansio kerrotaan taulukon 3. mukaan määräytyvällä lomapäivien lukumäärän mukaisella kertoimella. Jos lomapäiviä on enemmän kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 aina yhtä 30:n lomapäivän ylittävää päivää kohden. Työntekijän tehdessä lyhyempää työpäivää kuin 8 tuntia päivässä, suhteutetaan kerroin tehtyyn työaikaan kertomalla taulukon kerroin tehdyn säännöllisen viikko-työajan ja luvun 40 osamäärällä. (Työehtosopimus 2020, 81–82, 2 §.)

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Taulukko 3. Lomapäivien lukumäärän mukainen kerroin (mukailtu työehtosopimus 2020, 81–82, 2 §)

Vuosilomalaki määrää, että lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista, ellei kyseessä ole enintään kuuden päivän mittainen loma. Tällöin lomapalkan voi maksaa tavanmukaisena palkanmaksupäivänä. (Vuosilomalaki 162/2005, 15 §.) Työntekijän tulee saada vuosiloman ajalta vähintään säännöllinen tai keskimääräinen palkkansa. Viikko- tai kuukausipalkkainen saa loman ajalta normaalia palkkaansa vastaavan lomapalkan. Tuntipalkkaisen työntekijän, joka on työssä vähintään 14 päivänä kalenterikuussa, lomapalkka lasketaan niin, että keskipäiväpalkka kerrotaan taulukon 4. mukaan määräytyvällä lomapäivien lukumäärän mukaisella kertoimella. Keskipäiväpalkka saadaan, kun lomanmääräytymisvuoden aikana maksettu palkka, ilman hätätyötä ja ylitöiden korotusosia, jaetaan tehtyjen työpäivien tai työssäoloon rinnastettavien päivien määrällä, johon vielä lisätään vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävien työtuntien kahdeksasosa. Jos lomapäiviä on enemmän kuin 30,

korotetaan kerrointa luvulla 0,9 aina yhtä 30:n lomapäivän ylittävää päivää kohden. (Vuosi-lomalaki 162/2005, 9–11 §.)

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Taulukko 4. Lomapäivien määrän mukainen kerroin keskipäiväpalkkaan perustuvassa lo-mapalkassa (mukailtu vuosilomalaki 162/2005, 11 §)

Vuosilomalaissa tuntipalkkaisen työntekijän, jolla ei tule 14 työpäivää kalenterikuukaudessa täyteen, lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti. Lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden jatkuneissa työsuhteissa vuosilomapalkka on 9 %, ja vähintään vuo-den kestäneissä työsuhteissa vuosilomapalkka on 11,5 % lomanmääräytymisvuoden ai- kana maksetusta palkasta. Laskennassa ei oteta huomioon hätätyötä ja ylitöiden korotus- osia. (Vuosilomalaki 162/2005, 12 §.)

Lain mukaan lomakorvaus työsuhteen loppuessa maksetaan aiemmin mainittujen kaavojen mukaisesti, sen perusteella mitä palkkaustapaa työsuhteessa on noudatettu. Työntekijällä on oikeus saada maksamaton vuosilomapalkka tai vuosilomakorvaus työsuhteen lopussa. Jos työntekijälle ei ole kertynyt yhtään lomapäivää 14 päivän säännön mukaan, eikä 35 tunnin mukaan, maksetaan hänelle lomakorvaus prosenttiperusteisesti. (Vuosilomalaki 162/2005, 16–17 §.) Työehtosopimuksen lomapalkan maksaminen eroaa vuosilomalaista keskituntiansion takia. Silloin kun työehtosopimuksessa on määritelty keskituntiansio, lomapalkka lasketaan yleensä aina lomakeskituntiansiolla. Vuosilomalain (162/2005) 30. pykälä antaa mahdollisuuden työehtosopimuksella poiketa tietyin ehdoin esimerkiksi lain mukaisesta lomapalkan ja lomakorvauksen laskennasta, lomakaudesta, 12 arkipäivää ylittävän loman sijoittelusta ja työssäolon veroisista päivistä, turvaten kuitenkin työntekijälle laissa säädetyn pituiset vuosilomat.

Lomaraha

Lomarahaa maksetaan työehtosopimuksen määräyksestä 50 % lomapalkasta työntekijän palatessa vuosilomalta töihin. Puolet lomarahasta maksetaan ennen loman alkamista lomapalkan yhteydessä ja puolet lomalta paluun jälkeen ensimmäisenä palkanmaksupäivänä. Lomarahan saa, jos palaa vuosilomalta suoraan töihin. Jos työntekijä on työnantajan luvalla pois töistä loman jälkeen tai estynyt palaamasta töihin vuosilomalain työssäoloon rinnastettavien päivien vuoksi, ei hän tällöin menetä lomarahaansa. Lomarahan saa myös silloin, jos työntekijä siirtyy eläkkeelle, tai ase- tai siviilipalvelusta suorittava työntekijä palaa töihin. Raskaus-, vanhempain-, tai hoitovapaalta töihin palaava työntekijä on myös oikeutettu lomarahaan. Työehtosopimus antaa luvan paikallisesti sopia lomarahan maksuajankohdasta toisin. Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti. (Työehtosopimus 2020, 36–37, 32 §.) Lomaraha on työehtosopimuksella neuvoteltu etu työntekijälle, siitä ei ole olemassa työlainsäädäntöä.

4 Tutkimuksen suorittaminen

4.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö suoritettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelmä valikoitui tutkimusongelman mukaan. Kvalitatiivinen tutkimus valitaan yleensä metodiksi silloin, kun tutkitaan ihmisten omia mielipiteitä ja näkemyksiä jostakin asiasta ja tarkoitus on kerätä kokonaisvaltaista tietoa aiheesta (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Aineisto kerättiin haastatteleamalla henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskijoita.

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville, miten haastateltavat kokivat muutoksen yleissitovasta työehtosopimuksesta yrityskohtaiseen työehtosopimukseen muuttaneen heidän työnsä. Haastateltaviksi valittiin vain yhden henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskijoita. Tähän päädyttiin ajankäytön vuoksi sekä siksi, että haastateltavilla palkanlaskijoilla täytyy olla kokemusta mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen tulkinnasta. Hirsjärven ym. (2009, 182) mukaan tulosten yleistettävyyttä ei voida yleisesti pitää kvalitatiivisen tutkimuksen pääajatuksena, ja siksi tämä otanta on riittävä laadullisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä voidaan kuitenkin ajatella, että yksittäisessä tapauksessa voidaan nähdä tutkittavan ilmiön merkittävyys, joka usein toistuu myös tutkittaessa samaa asiaa yleisemmällä tasolla.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina kasvokkain yrityksen neuvotteluhuoneessa. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Teemahaastatteluun päädyttiin, koska haastattelulle on hyvä asettaa raamit, jotta jokaisen haastateltavan kohdalla käydään samat teemat läpi, eikä aihe lähde rönsyilemään. Teemahaastattelu antaa menetelmänä mahdollisuuden vaihtaa käsiteltävien asioiden järjestystä tilanteen mukaan ja esittää tarvittaessa lisäkysymyksiä, jotka tukevat ennalta määrittäjä kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

4.2 Teemahaastattelut

Teemahaastatteluiden tutkimusjoukko rajattiin kuuteen palkanlaskijaan, jotka ovat kaikki saman henkilöstöpalvelualan yrityksen työntekijöitä. Näillä kaikilla palkanlaskijoilla on oma-kohtaista kokemusta yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen lakikauttamisen vaikutuksista henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskentaan. Palkanlaskijat toimivat haastatteluissa oman alansa asiantuntijoina. Haastatelluilla palkanlaskijoilla on kokemusta palkanlaskennasta 5–35 vuoden ajalta, joten kokemuksen tuomaa asiantuntijuutta aiheesta löytyy runsaasti. Yhtenä laadullisen tutkimuksen kriteerinä on, että tutkimusjoukko

on valittu tarkoituksenmukaisesti tutkittavan asian mukaan, eikä ole käytetty satunnaisotantaa (Hirsjärvi ym. 2009, 164).

Teemahaastattelut suoritettiin syksyllä 2023. Haastateltaville lähetettiin sähköpostilla etukäteen tutustuttavaksi alustavat haastattelukysymykset ja selvennettiin myös, että haastattelu ei ole strukturoitu, vaan tarkoitus on antaa tilaa vapaalle vastavuoroiselle keskustelulle. Haastattelun ensimmäiseksi teemaksi oli määritelty, miten yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen päätyminen on vaikuttanut henkilöstöpalvelualan palkanlaskentaan, eli mitä hyvää ja mitä huonoa muutoksesta on seurannut. Toisena teemana pohdittiin miten kaikkien yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen voisi vaikuttaa henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan, eli miten se muuttaisi palkanlaskijan työnkuvaa ja palkanlaskentaohjelmia. Teemahaastattelun alkuperäinen runko löytyy opinnäytetyön liitteestä 1., mutta haastattelun kysymykset toimivat enemmän muistilistana ja tarvittaessa keskustelunohjaajana.

Haastateltaville kerrottiin etukäteen, että he esiintyvät opinnäytetyössä anonyymeinä. Anonymiteetillä saatiin palkanlaskijat osallistumaan tutkimukseen ja esittämään rehellisiä mielipiteitään vapaasti. Myöskään palkanlaskijoiden työnantajaa, eli henkilöstöpalvelualan yritystä ei opinnäytetyössä mainita. Tämä ei ole oleellinen tieto tutkimuksen kannalta, koska palkanlaskijat esiintyvät tutkimuksessa oman alansa asiantuntijoina, eikä yritys ole opinnäytetyön toimeksiantaja.

4.3 Haastatteluiden tulokset

Tässä luvussa kerrotaan haastatteluiden tuloksista. Tulokset on jaoteltu alaotsikoiksi kahden pääteemaan, kuten haastattelutkin. Aluksi haastateltavilta kysyttiin kysymyksiä liittyen siihen, miten yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen lakkauttaminen on vaikuttanut heidän työhönsä. Vastauksia saatiin myös siitä, mikä yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa on ollut hyvää ja mikä huonoa. Toisena pääteemana tuloksissa käsitellään palkanlaskijoiden ajatuksia siitä, kuinka kaikkien yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen voisi vaikuttaa heidän työhönsä ja palkanlaskentaohjelmiin.

4.3.1 Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus

Haastattelut aloitettiin keskustelemalla siitä, miten yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen lakkauttaminen on tähän mennessä vaikuttanut palkanlaskijoiden työhön. Haastateltavilta kysyttiin, onko asiakkaiden omat työehtosopimukset poikenneet alkuperäisestä mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksesta vai ovatko jotkut asiakkaat vain kopioineet viimeisen yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden

työehtosopimuksen sisällön omaan työehtosopimukseensa. Osa asiakkaista oli siirtynyt noudattamaan yleissitovaa hirsitaloteollisuuden työehtosopimusta, jonka soveltamisalaa on hirsien ja hirsirakennusten valmistaminen (Hirsitaloteollisuuden työehtosopimus 2022, 9, 1 §). Yksi asiakas oli ilmoittanut palkanlaskijalle noudattavansa vanhaa mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimusta niin kauan kuin kahden työntekijän työsuhteet kestävät. Lopulta näiden työntekijöiden työsuhteet päättyivät vasta alkuvuodesta 2023, eli päättynyttä työehtosopimusta noudatettiin pitkään vielä sen päättymisen jälkeenkin.

Vastauksissa kävi ilmi, että asiakkaat ovat suurimmaksi osaksi kopioineet alkuperäisen mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen sisällön omaan työehtosopimukseensa, mutta poistaneet ja lisänneet joitain kohtia, sekä tehneet joihinkin kohtiin pieniä muutoksia. Työajanlyhennykset ja vuorolisät nousivat muutoksista esille useamman haastateltavan kohdalla. Asiakkaat olivat muuttaneet työajanlyhennyksiä niin, että yksi- ja kaksivuorossa kerrytettiin työajanlyhennyspäiviä ja ne maksettiin siinä vaiheessa, kun työntekijä piti ne vapaapäivinä. Niitä ei enää maksettu entiseen tapaan joka tilissä työajanlyhennyskorvauksena. Kolmivuorolaisille kuitenkin maksettiin työajanlyhennykset edelleen työajanlyhennyskorvauksena joka tilissä. Vuorolisät erosivat alkuperäisestä työehtosopimuksesta suuruudeltaan. Tämä oli odotettavissa, koska vuorolisien suuruudet muuttuvat yleensä uuden työehtosopimuksen tullessa voimaan, koska myös taulukkopalkat muuttuvat yleisen hintakehityksen mukaan.

Vastausten mukaan yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa oli muitakin muutoksia verrattuna alkuperäiseen työehtosopimukseen. Sairausloman ajalta maksetaan sairausajanpalkkaa myös ensimmäiseltä päivältä, kun aiemmin ensimmäinen päivä oli karenssipäivä alle 6 kuukautta kestäneissä työsuhteissa. Jouluaatolta maksetaan arkipyhäkorvaus, jota aiemmin ei maksettu ollenkaan. Lapsen tilapäisen hoitovapaan osalta muuttui lapsen ikää koskeva määräys. Vanhempi voi jäädä kotiin hoitamaan alle 12-vuotiasta lasta, kun alkuperäisessä työehtosopimuksessa iäksi määriteltiin 10-vuotta.

Kysyttäessä kuinka selkeitä asiakkaiden omat työehtosopimukset ovat olleet, olivat haastateltavat yhtä mieltä siitä, että työehtosopimukset ovat olleet pääosin selkeitä. Tämä johtuu siitä, että ne ovat edelleen suurelta osin samanlaisia kuin vanha työehtosopimus. Epäselvyyttä aiheuttavaksi asiaksi koettiin jokaisessa tilissä maksettavan työajanlyhennyskorvauksen muuttaminen kertyviksi työajanlyhennyspäiviksi, jotka maksetaan työntekijälle vapaana pidettäessä. Asiakas oli säästänyt muilta osin vanhan työehtosopimuksen työajanlyhennyksiä koskevan osuuden samanlaisena. Työehtosopimukseen ei ollut kuitenkaan tehty sääntöä, että työajanlyhennyspäivät kertyisivät esimerkiksi työpäivien mukaan tai muuta selkeää kertymistapaa. Kyseinen asiakas oli myös itse ollut epävarma työajanlyhennysten

kertymisestä ja kysynyt työajanlyhennyskohdan tulkintaa haastateltavalta palkanlaskijalta, vaikka työehtosopimus oli asiakkaan oma.

Epäselvyyksien aiheuttajaksi palkanlaskijat epäilivät sitä, että yrityskohtaisen työehtosopimuksen neuvottelijat eivät ehkä tunne alkuperäistä työehtosopimusta tarpeeksi hyvin. Kun alkuperäiseen työehtosopimukseen tehdään pieniä muutoksia, eivät asiakkaan sopijaosapuolet välttämättä tiedä miten muutokset vaikuttavat työehtosopimuksen tulkintaan erinäisissä poikkeustilanteissa. Haastateltavat pohtivat myös sitä ketkä asiakkaan puolelta ovat mukana työehtosopimusneuvotteluissa ja löytyykö esimerkiksi pienistä yrityksistä välttämättä hyvää työehtosopimusosaamista. Alla suora lainaus eräältä haastateltavalta.

Kun asiakkaat ovat poistaneet kohtia alkuperäisestä työehtosopimuksesta ja tehneet lisäyksiä, niin kuinka harkittuja nämä muutokset ovat? Jos joku muokattu kohta liittyy toiseen kohtaan, ymmärtävätkö he, miten muutokset vaikuttavat työehtosopimuksen tulkintaan? Asiakkaat eivät välttämättä tiedä mitä alkuperäisessä työehtosopimuksessa on tarkoitettu ja sitten kopioivat ja vähän muokkaavat, niin voiko tulla sellaisia lopputulemia, mitä ei ole ollut tarkoituksaan tarkoittaa?

Useampi palkanlaskija koki muutoksen yleissitovasta työehtosopimuksesta asiakkaiden omiin yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin aiheuttaneen epäselvyyttä siitä, mistä palkanlaskijat saavat apua, jos työehtosopimuksen tulkinnassa tulee ongelmatilanteita. Henkilöstöpalvelualan liitto tarjoaa jäsenyrityksilleen apua työehtosopimusten tulkinnassa ongelmatilanteissa. Henkilöstöpalvelualan yritys, jossa haastateltavat palkanlaskijat työskentelevät, kuuluu henkilöstöpalvelualan liittoon. Palkanlaskijat pohtivat, että henkilöstöpalvelualan liitosta ei saa apua asiakasyritysten omien työehtosopimusten tulkintaan, eli silloin apua tulkintaan on pyydettävä asiakkaalta. Tällaista merkittävää tulkintaongelmaa ei ollut vielä tullut vastaan.

Muutos yleissitovasta työehtosopimuksesta asiakasyritysten omiin työehtosopimuksiin työllisti palkanlaskijoita alussa enemmän, koska uusiin työehtosopimuksiin täytyi tutustua lukiemalla ne läpi ja etsimällä muuttuneet kohdat. Palkanlaskijoiden on täytynyt ilmoittaa muuttuneet kohdat palkanlaskentaohjelman toimittajalle, joka on sitten tehnyt tarvittavat muutokset järjestelmään. Jotkin järjestelmään tehtävät muutokset vievät paljon aikaa ja toiset ovat nopeampia toteuttaa. Nämä tehdyt muutokset ovat olleet sellaisia, ettei palkanlaskentaohjelman toimittajalla ole ollut niihin tarvittavia asetuksia valmiina, joten muutosten toteuttaminen on ollut aikaa vievää. Ennen kuin muutokset on saatu tehtyä palkanlaskentaohjelmaan,

on muuttuneet asiat pitänyt kirjata käsin, joka on aiheuttanut lisätyötä. Muutokset järjestelmään aiheuttavat yritykselle lisäkustannuksia, jolloin joudutaan pohtimaan muutosten kannattavuutta. Jos muutokset ovat pieniä ja koskevat vain muutamaa työntekijää, voi olla järkevämpää tehdä muutokset jatkossakin käsin, sen sijaan että järjestelmään tilattaisiin muutoksia.

Palkanlaskijat kokivat, että yrityskohtaisia työehtosopimuksia on vaikeampi saada nähtävälle. Niitä ei löydy verkosta, eivätkä asiakasyritykset toimita niitä välttämättä ajallaan. Jatkossa koettiin hankalaksi valvoa asiakasyritysten työehtosopimuksiin tekemiä muutoksia, paikallisten sopimusten syntymistä, sekä näiden tietojen toimittamista ajoissa asiakkaiden taholta. Palkanlaskijoiden täytyy jatkossa itse muistaa pyytää tällaiset tulevat muutokset järjestelmään palkanlaskentaohjelman toimittajalta. Palkanlaskentaohjelman toimittaja seuraa mitä muutoksia yleissitoviin työehtosopimuksiin tulee ja tekee muutokset automaattisesti järjestelmään, mutta yrityskohtaisten työehtosopimusten osalta tällaista seurantaa ei ole. Hankalaksi koettiin myös se, että jos asiakas ei toimita tietoja ajoissa, voi palkanlaskija joutua tekemään korjauksia takautuvasti aiempiin palkkakajaksoihin.

Kysyttäessä mikä työvaihe työllistää asiakkaiden omissa työehtosopimuksissa eniten, toistui kaikissa vastauksissa työehtosopimuksen käyttöönottovaihe. Ensin työehtosopimukset pitää saada asiakkailta ja lukea ne. Sitten täytyy pyytää muutokset ohjelmoitaviksi järjestelmään. Ennen kuin muutokset saadaan toteutettua järjestelmään, täytyy ne joka tapauksessa kirjata palkkoihin manuaalisesti. Jos muutokset saadaan lopulta kokonaisuudessaan toteutettua järjestelmään niin, että palkanlaskentaohjelma laskee esimerkiksi vuorolisät, ylityöt ja työajanlyhennykset automaattisesti oikein, ei jatkossa jokaisessa palkkakaudessa ole mitään mikä työllistäisi yleissitovaa työehtosopimusta enemmän. Ratkaisevaa on se, onko työehtosopimusten tulkintojen rakentaminen järjestelmään kannattavaa vai ei. Työehtosopimusten tulkintojen rakentaminen järjestelmään työllistää aluksi enemmän, kun taas jokaisessa palkkakajaksossa käsin tehdyt muutokset voivat aiheuttaa jatkuvaa lisätyötä palkanlaskennassa.

Yleissitovan työehtosopimuksen päätyttyä, osalla asiakkaista oli neuvottelut vielä kesken, joten uuden työehtosopimuksen saaminen kesti pitkään. Yleissitovan hirsitaloteollisuuden työehtosopimuksen käyttöönsä ottaneet asiakkaat olivat unohtaneet ilmoittaa asiasta palkanlaskijalle. Vastauksissa korostui se, että tarvittavia tietoja oli jouduttu pyytämään asiakkailta useampaan otteeseen ja siirtymävaihe oli ollut vaikea. Takautuvasti ei palkkoja kuitenkaan jouduttu korjaamaan, koska uusia työehtosopimuksia oli aloitettu noudattamaan vasta niiden saapumishetkestä alkaen.

Osa palkanlaskijoista koki, ettei asiakkaiden omissa työehtosopimuksissa ole ollut mitään ongelmia. Eräs palkanlaskija totesi, ettei yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa ole esiintynyt ongelmia, jotka johtuisivat työehtosopimuksen yrityskohtaisuudesta, vaan kaikissa työehtosopimuksissa on yleensä joitakin selvitystä kaipaavia kohtia. Esiin nouseva ongelma-kohta koski tilannetta, jossa asiakaskaan ei tiennyt miten heidän työehtosopimuksensa työajanlyhennyksiä koskevaa kohtaa tulisi tulkita. Työehtosopimuksessa oli määriteltä työajanlyhennysten kertyminen niin, että täydessä vuodessa työajanlyhennystunteja kertyy 100 h. Jos työntekijä työskentelee vuosineljänneksen työpäivistä yli puolet, niin hän saa neljäsosan vuoden työajanlyhennyksistä, eli 25 h. Ongelmallisena koettiin se, että ennen kuin vuosineljännes on lopussa, ei voida tietää kertyykö työntekijälle työajanlyhennyksiä vai ei. Tämä voi aiheuttaa tilanteen, jossa työntekijä on jo vuosineljänneksen aikana pitänyt työajanlyhennyspäiviä, mutta vuosineljänneksen lopussa todetaankin, ettei hänelle ole niitä kertynyt, ja työntekijältä joudutaan perimään aiemmin maksettuja työajanlyhennyksiä takaisin. Tämä koettiin huonoksi säännöksi ja palkanlaskijat olisivat toivoneet taulukkoa, jossa työajanlyhennyspäivät kertyisivät esimerkiksi tehtyjen työpäivien mukaan.

Huonommaksi asiakkaiden omissa työehtosopimuksissa koettiin myös se, että henkilöstöpalvelualan liitolta ei voi kysyä apua ongelmatilanteissa. Yleissitovan työehtosopimuksen tulkinnan ongelmassa ohjeita saadaan henkilöstöpalvelualan liitolta ja tätä samaa ohjeistusta voidaan hyödyntää muissakin saman työehtosopimuksen alaisissa asiakasyrityksien palkoissa. Kun kyseessä on yrityskohtainen työehtosopimus, joudutaan ongelmatilanteissa kysymään asiakkaalta ohjeita työehtosopimuksen tulkintaan, eikä ohjeistusta voida hyödyntää kuin tällä yksittäisellä asiakkaalla.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa ei ollut mikään palkanlaskennan kannalta paremmin, kuin vanhassa yleissitovassa työehtosopimuksessa. Eräs palkanlaskija totesi, että kunhan työehtosopimusten tulkinnat saadaan järjestelmään automaattisiksi, sujuu palkanlaskenta samalla tavalla kuin aiemminkin. Palkanlaskijat nostivat kuitenkin esiin työntekijän kannalta edullisempia ehtoja. Yhdessä työehtosopimuksessa oli sovittu aiempaa pidemmistä palkallisista sairauslomista, ja toisessa työehtosopimuksessa oli alle 6 kk kestäneiden työsuhteiden sairausloman karenssipäivä poistettu.

4.3.2 Kaikki yleissitovat työehtosopimukset

Haastatteluissa siirrytään käsittelemään sitä, miten kaikkien yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen vaikuttaisi henkilöstöpalvelualan palkanlaskentaan. Kysyttäessä mitä vaikutuksia haastateltavien omaan työhön muutoksella olisi, olivat palkanlaskijat yhtä mieltä siitä, että seurauksena olisi kaaos, ainakin hetkellisesti. Muutos vaikeuttaisi työtä todella paljon sellaisissa yrityksissä, joissa lasketaan monien eri asiakasyritysten palkkoja.

Suureksi ongelmaksi koettiin tiedonkulku. Palkanlaskijat epäilivät olisiko heidän mahdollista saada kaikki tarvittavat tiedot asiakkailta ajallaan. Uusista yrityskohtaisista työehtosopimuksista ja muista paikallisista sopimuksista ei löytyisi enää tietoa verkosta, vaan kaikki jäisi sen varaan muistaako asiakas toimittaa tiedot palkanlaskijalle. Yleensä asiakkaan ilmoittamattomat paikalliset sopimukset ja muut muutokset tulevat ilmi vasta siinä vaiheessa, kun työntekijä huomaa virheen palkkalaskelmassaan tai asiakas laskussaan ja joudutaan tekemään korjauksia takautuvasti. Alla suoria lainauksia haastatteluista liittyen kaikkien yleissittovien työehtosopimusten lakkauttamiseen.

Hirveän vaikeaksihan se tekee tämän homman, jään eläkkeelle siinä vaiheessa.

Meillä on kymmeniä yrityksiä, joiden palkkoja lasket ja jos jokaisella on oma työehtosopimus ja omat säännöt mitä pitäisi soveltaa, niin ihan mahdottomuus.

Jos niistä kaikista luovuttaisiin, niin todennäköisesti ihan kaaos tulisi tällaisella alalla etenkin.

Palkanlaskijoiden mielestä uusiin työehtosopimukseen menisi paljon aikaa tutustua ja etsiä sieltä tärkeät asiat ja muutokset, koska työlainsäädännön puitteissa voitaisiin sopia hyvin erilaisia työehtosopimuksia. Seuraava vaihe olisi työehtosopimusten tulkintojen rakentaminen järjestelmään, jotta työehtosopimusten tulkinnat saataisiin siirtymään automaattisesti palkkoihin. Palkanlaskijat olivat epäileväisiä siitä, olisiko järjestelmään edes mahdollista perustaa kaikkia työehtosopimusten tulkintoja. Ennen kuin uusien sopimusten muuttuneet tiedot on ohjelmoitu palkkaohjelmaan, muutokset pitäisi joka tapauksessa tehdä käsin. Manuaalisen työn lisääntyessä myös virheiden mahdollisuus kasvaisi. Haastateltavat kokivat lisäksi, että yhteistyö asiakkaiden kanssa lisääntyisi. Asiakasyritykseen täytyisi olla enemmän yhteydessä työehtosopimusten tulkinnan osalta ja kysyä yritykseltä tai sopijaliitoilta neuvoa ongelmatilanteissa. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että muutos toisi paljon haasteita sekä omaan työhön että palkanlaskentaohjelmalle.

Työllistävin työvaihe olisi palkanlaskijoiden mielestä jo mainittu työehtosopimuksen käyttöönottovaihe. Käyttöönottovaiheeseen kuuluvat työehtosopimusten saaminen asiakkaalta, sopimukseen tutustuminen ja muutosten ohjelmoinnin pyytäminen järjestelmään. Ennen kuin palkanlaskentaohjelman toimittaja ehtii tehdä muutokset järjestelmään, joutuisivat palkanlaskijat tehdä korjauksia jokaiseen palkkakajaksoon käsin. Koettiin, että jos työehtosopimusten tulkinnat saataisiin lopulta rakennettua järjestelmään automaattisiksi, pyörisivät palkat järjestelmässä hyvin samalla tavalla kuin aiemminkin. Palkanlaskijat kokivat, että

käyttöönottovaiheeseen kului paljon aikaa ja rahaa. Eräs palkanlaskija mainitsi, että muutos yrityskohtaisiin työehtosopimukseen työllistäisi koko työsuhteen ajan, koska asiakkaan pitäisi jatkossakin muistaa aina ilmoittaa muutoksista palkanlaskijalle. Asiakasyritys muistaa epäilemättä ilmoittaa muutoksista omalle palkanlaskijalleen, mutta kyseenalaista on, muistaako asiakas ilmoittaa muutoksista myös vuokratyöntekijöiden palkkoja laskevalle palkanlaskijalle. Palkanlaskija uskoo, että tiedonsaanninongelmien myötä korjaukset tulisivat yleistymään huomattavasti.

Kysyttäessä miten muutos voisi vaikuttaa palkanlaskentaohjelmiin, korostuu vastauksissa se, että palkanlaskentaohjelman pitäisi olla joustava ja palkanlaskijoiden itsenäisesti muokattavissa. Palkanlaskentaohjelma, jolla haastateltavat tällä hetkellä laskevat palkkoja ei ole palkanlaskijoiden itsenäisesti muokattavissa edes vuorolisien osalta. Palkanlaskennan esihenkilö pystyy tekemään ohjelmaan vain hyvin pieniä muokkauksia. Ongelmaksi tällaisen palkanlaskentaohjelman kanssa muodostuisi se, kun kaikki palkanlaskentaohjelman tilaajat alkaisivat yleissitovien työehtosopimusten lakkauttamisen jälkeen samanaikaisesti pyytämään asiakkaiden työehtosopimusten perustamista järjestelmään. Tämä työllistäisi palkanlaskentaohjelman toimittajaa huomattavasti ja kaikkien muutosten toteuttaminen veisi paljon aikaa. Haastateltavat toteavat, että palkanlaskentaohjelman toimittajan olisi välttämätöntä avata oikeuksia palkanlaskijoille tehdä itsenäisesti järjestelmään muutoksia. Palkanlaskentaohjelman haasteiksi mainittiin myös se, että järjestelmään pitäisi ohjelmoida paljon erilaisia uusia asetuksia, jotta työehtosopimusten tulkinnat siirtyisivät automaattisesti palkkoihin. Palkanlaskentaohjelma pitäisi saada jokaisen työehtosopimuksen osalta ymmärtämään esimerkiksi, milloin työntekijä on oikeutettu arkipyhäkorvauksiin, kuinka pitkältä ajalta maksetaan sairausajanpalkkaa ja onko sairauslomassa karenssipäivää vai ei.

Haastateltavat kokivat, että palkanlaskentaprosessi hidastuisi muutoksen myötä. Tällä hetkellä joitakin asioita on saatu automatisoitua, mutta jos kaikilla asiakkailla on eri säännöt, ei automatisaatiota voida välttämättä kovin tehokkaasti hyödyntää. Työehtosopimuksia olisi myös suurempi määrä, ja niiden läpikäymiseen kului paljon aikaa. Työ hidastuisi ainakin alussa paljon, ennen kuin järjestelmä saataisiin toimimaan. Jos taas kaikkia tarvittavia muutoksia ei voida järjestelmään tehdä, tarkoittaisi se manuaalisen työn lisääntymistä. Tiedonsaanti nostettiin myös tärkeäksi asiaksi palkanlaskentaprosessissa. Työtehtävät muuttuisivat, kun yhteistyö asiakkaiden kanssa lisääntyisi. Eräs palkanlaskija pohti, tarvitseeko palkanlaskentaan enemmän aikaa asiakasyhteydenpidon lisääntyessä, kun asiakasmäärä on suuri. Yksi haastateltavista pohti pitäisikö heillä olla oma järjestelmäasiantuntija, joka hoitaisi järjestelmässä kaikki tarvittavat muutokset kuntoon, jotta palkanlaskijoiden työ helpottuisi.

Haastateltavat uskovat, että palkanlaskennan hinta niin sisäisenä kuin ostopalvelunakin kasvaisi tämän muutoksen myötä. Hinnan nousuun vaikuttaisi työmäärän lisääntyminen ja työn hidastuminen, jonka seurauksena palkanlaskijoita tarvittaisiin enemmän. Myös palkanlaskentaohjelmien räätälöiminen lisäisi kuluja ja kasvattaisi hintaa.

Lopuksi haastateltavilta kysyttiin miten muutos yleissitovista työehtosopimuksista yrityskoh-
tisiin työehtosopimukseen voisi vaikuttaa palkanlaskijan rooliin. Kysymystä selvennettiin kertomalla palkanlaskijan roolissa jo tapahtuneista muutoksista. Palkanlaskijan työ on kehittynyt manuaalisesta työstä kohti asiantuntijatyötä, ja työssä hyödynnetään yhä enemmän automatisaatiota, digitalisaatiota ja robotiikkaa. Palkanlaskijan työ on nykyisin enemmän asiantuntijatyötä, jonka keskiössä on työehtosopimusten ja lakien tulkitseminen, asiakkaiden ja palkansaajien neuvonta, sekä palkanlaskentaohjelman laskemien palkkojen tarkastaminen ja tarvittaessa korjauksien ja lisäyksien tekeminen. Näiden tietojen pohjalta kysyttiin miten haastateltavat kokevat, että muutos yleissitovista työehtosopimuksista yrityskoh-
tisiin työehtosopimukseen vaikuttaisi palkanlaskijan rooliin.

Vastauksissa keskeiseksi asiaksi nousi se, että on ratkaisevaa, millainen palkanlaskentaohjelma on käytössä. Palkanlaskentaohjelman tulee olla joustava ja helposti räätälöitävissä, jotta kaikki asiakkaiden työehtosopimusten tulkinnat saadaan rakennettua järjestelmään niin, että ne kirjautuvat automaattisesti palkkoihin. Jos palkanlaskentaohjelma taipuu näihin kaikkiin muutoksiin, kehittyy palkanlaskijan työ yhä enemmän kohti asiantuntijatyötä, jossa keskiössä on työehtosopimusten ja lakien tulkinta, asiakasyhteistyö ja palkanlaskentaohjelman laskemien palkkojen oikeellisuuden tarkastaminen. Jos palkanlaskentaohjelmaan ei saada näitä muutoksia rakennettua, muuttuu työ takaisin manuaalisemmaksi, koska palkkoihin joudutaan jatkuvasti tekemään muutoksia käsin.

Haastateltavat kokivat asiakasyhteistyön lisääntyvän, koska asiakkaaseen täytyy olla enemmän yhteydessä heidän työehtosopimustensa tulkinnasta. Eräs palkanlaskija pohti, että työhön kuuluisi enemmän työehtosopimusten tulkintaa, ja toinen palkanlaskija oli sitä mieltä, että tietoteknistä osaamista tarvittaisiin yhä enemmän. Yksi palkanlaskija totesi manuaalisen työn lisääntyvän ainakin työehtosopimuksen käyttöönottovaiheessa. Jos kaikilla asiakkailla on eri työehtosopimukset, palkanlaskijoiden pitää tallentaa järjestelmään enemmän lähtötietoja ja muokata asetuksia asiakkuuden alussa. Tämä toisi haasteita automatisaatioon ja hidastaisi työtä.

4.4 Johtopäätökset

Haastatteluiden tuloksista voidaan päätellä, että yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen lakkauttamisella on ollut vaikutusta palkanlaskijoiden työhön, mutta

vaikutukset eivät toistaiseksi ole olleet kovinkaan suuria. Tähän vaikuttaa se, että toistaiseksi asiakasyritykset ovat omissa yrityskohtaisissa työehtosopimuksissaan säilyttäneet pitkälti alkuperäisen työehtosopimuksen sisällön. Todennäköistä on, että vuosien kuluessa nämä yrityskohtaiset työehtosopimukset eriytyvät enemmän alkuperäisestä työehtosopimuksesta.

Siirtymävaihe yleissitovasta mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksesta yritys-kohtaisiin työehtosopimuksiin oli eniten palkanlaskijoiden työhön vaikuttanut asia. Siirtymävaiheessa oli ollut hankalaa saada asiakasyrityksiltä tietoa siitä, ovatko yritykset neuvotelleet oman työehtosopimuksen vai siirtyneet noudattamaan jotakin muuta yleissitovaa työehtosopimusta. Tiedon kulussa oli siis ollut ongelmia, ja yrityskohtaisten työehtosopimusten toimittaminen palkanlaskijalle oli kestänyt kauan. Kun palkanlaskijat olivat pyytäneet palkanlaskentaohjelman toimittajaa tekemään muutokset järjestelmään, oli muutosten toteuttaminen vienyt aikaa. Palkanlaskijat olivat joutuneet useamman palkkakauden ajan tekemään muutoksia palkkoihin käsin, ennen kuin toimittaja oli saanut ohjelmoitua muutokset järjestelmään. Tämä oli lisännyt palkanlaskijoiden tekemää manuaalista työtä ja hidastanut palkanlaskentaa.

Palkanlaskijoiden työssään noudattamat työehtosopimukset olivat muutoksen myötä lisääntyneet. Palkanlaskijoiden oli pitänyt tutustua aiempaa useampaan työehtosopimukseen. Asiakkaiden työehtosopimuksissa oli ollut myös muutamia ongelmia sen suhteen, ettei asiakas itsekään tiennyt kuinka työehtosopimuksen kohtaa tulkitaan. Tuloksista nousi esiin teoreettisessa viitepohjassakin esiintynyt asia: yrityksiltä vaaditaan vahvaa työehtosopimusosaamista ja työlainsäädännön tuntemista, jotta yrityskohtaisista työehtosopimuksista saadaan selkeitä ja helposti tulkittavia. Kun pohjana toimii alkuperäinen työehtosopimus, josta lähdetään poistamaan ja lisäämään kohtia, on tärkeää ymmärtää mitä alkuperäisessä työehtosopimuksessa näillä kohdilla on tarkoitettu ja miksi ne ovat työehtosopimukseen alun perin kirjattu.

Neljä palkanlaskijaa, eli suurin osa haastatelluista palkanlaskijoista nosti esiin haastatte- luissa yrityskohtaisten työehtosopimusten tulkinnan ongelmatilanteet. Haastateltavat pohtivat mistä he saavat apua tulkinnan ongelmatilanteissa. Tämä on haastateltavien mielestä negatiivinen muutos aiempaan. Aiemmin palkanlaskijat ovat saaneet tulkintaan apua henkilöstöpalvelualan liitolta, mutta yrityskohtaisten työehtosopimusten tulkintaan täytyy kysyä ongelmatilanteissa apua asiakasyritykseltä tai sopijaosapuolena olleelta liitolta. Tämä lisää palkanlaskijan ja asiakkaan välistä yhteistyötä.

Tuloksista voidaan päätellä, että kaikkien yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen aiheuttaisi ongelmia kyseisen henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskentaan, ainakin

alkuvaiheessa. Yhden yleissitovan työehtosopimuksen lakkauttamisen vaikutukset palkanlaskentaan eivät olleet vielä kovin suuria, mutta kaikkien yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen muuttaisi palkanlaskijan työtä monin tavoin. Yrityskohtaisten työehtosopimusten käyttöönotto vaihe koettiin muutoksessa hankalimmaksi vaiheeksi. Jo aiemmin mainitut ongelmat tiedon kulussa asiakkaan ja palkanlaskijan välillä koettiin ongelmana. Jos kaikki yleissitovat työehtosopimukset lakkautettaisiin, työllistäisi se palkanlaskijoita alussa paljon. Työehtosopimusten kerääminen kaikilta asiakkailta olisi aikaa vievää, jos asiakkaat eivät niitä oma-aloitteisesti ja ajallaan toimita. Yrityskohtaisten työehtosopimusten saamisen jälkeen olisi palkanlaskijalla runsaasti erilaisia työehtosopimuksia tutustuttavana ja sovellettavana suuren asiakasmäärän takia.

Tulosten perusteella keskiöön nousee palkanlaskentaohjelma. Riippuen siitä onko palkanlaskentaohjelma joustava ja helposti palkanlaskijoiden itsenäisesti muokattavissa, voi palkanlaskijan työ kehittyä kohti asiantuntijatyötä tai muuttua takaisin manuaalisempaan suuntaan. Tuloksista käy ilmi, että palkanlaskijoiden tällä hetkellä käyttämä palkanlaskentaohjelma olisi ongelmallinen, koska se ei ole joustava ja palkanlaskijoiden itsenäisesti muokattavissa. Kaikki haastateltavat olivat epäileväisiä siitä, olisiko kaikkia muutoksia mahdollista toteuttaa nykyiseen järjestelmään niin, että työehtosopimusten tulkinnat siirtyisivät palkkoihin automaattisesti oikein. Jos muutoksia ei pystyisi toteuttamaan järjestelmään, lisääntyisi manuaalinen työ. Palkkoja pitäisi korjata manuaalisesti, joka lisäisi virheiden mahdollisuutta ja takautuvia korjauksia palkkoihin. Tuloksista käy ilmi, että kyseisen palkanlaskentaohjelman toimittajan olisi avattava palkanlaskijoille enemmän oikeuksia muokata järjestelmää itsenäisesti.

Manuaalinen työ olisi suuremmassa osassa palkanlaskijoiden työnkuvaa, vaikka muutokset saataisiin toteutettua järjestelmään, koska palkanlaskijoiden täytyisi kirjata enemmän lähtötietoja ja muokata asetuksia jokaisen uuden asiakkaan kohdalla. Jos muutokset kuitenkin saataisiin toteutettua järjestelmään niin, että työehtosopimusten tulkinnat siirtyisivät palkkoihin automaattisesti, olisi palkanlaskijan työ taas luonteeltaan enemmän asiantuntijatyötä, jonka keskiössä olisi työehtosopimusten ja lakien tulkinta, asiakasyhteistyö ja palkanlaskentaohjelman laskemien palkkojen oikeellisuuden tarkistaminen.

Kaikki palkanlaskijat olivat yhtä mieltä siitä, että muutos aiheuttaisi palkanlaskennan hidastumista. Hidastuminen aiheutuisi sovellettavien työehtosopimusten määrän lisääntymisestä, järjestelmän asetusten muokkaamisesta jokaisen asiakkaan kohdalla, automaation vähenemisestä ja lisääntyvästä asiakasyhteistyöstä. Hidastumisen myötä palkanlaskenta veisi enemmän aikaa tai vaatisi lisää palkanlaskijoita, jolloin palkkahallinnon hinta nousisi yrityksissä, joissa on paljon asiakkaita. Myös palkanlaskentaohjelmien räätälöiminen

kasvattaisi kuluja ja nostaisi hintaa. Tällöin jouduttaisiin pohtimaan kannattavuutta. Onko kannattavaa tehdä kaikkia maksullisia muutoksia järjestelmään vai kannattaako tehdä käsin pieniä korjauksia jokaisessa palkkajaksossa? Myös käsin korjaaminen saattaa tulla kalliiksi pidemmällä aikavälillä.

5 Pohdinta ja yhteenveto

5.1 Tavoite ja tulokset

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia miten yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen vaikuttaa henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan. Tutkimus suoritettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelua hyödyntäen. Haastateltaviksi valittiin kuusi henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskijaa ja haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina kasvokkain. Haastateltavat työskentelivät kaikki samassa henkilöstöpalvelualan yrityksessä.

Aihe oli ajankohtainen, koska monet työnantajat edustavat liitot ja järjestöt, sekä jotkin poliittiset puolueet ovat vaatineet työmarkkinauudistusta. Työnantajaosapuolien asialistalla on lähivuosina vaihtelevasti ollut yleissitovuuden lakkauttaminen kokonaan, yleissitovuuden supistaminen ja paikallisen sopimisen lisääminen. Aiempaa tutkimusta siitä, miten yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen vaikuttaa palkanlaskentaan ei ole, ja siksi oli merkityksellistä tehdä tutkimus aiheesta.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys oli: miten yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen vaikuttaa henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan? Päätutkimuskysymyksen tueksi muodostettiin alakysymykset, jotka avaavat päätutkimuskysymystä helpommin käsiteltävään muotoon ja tuovat käytännön esimerkiksi mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen. Alakysymysten avulla selvitettiin mitä tarkoittaa yleissitova työehtosopimus ja mitä palkanlaskentaan liittyviä asioita viimeisessä yleissitovassa mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksessa on sovittu. Lisäksi tutkittiin, miten yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen päättyminen on vaikuttanut henkilöstöpalvelualan palkanlaskentaan. Lopuksi pohdittiin miten kaikkien yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen voisi vaikuttaa henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan.

Teoreettisessa viitekehyksessä vastattiin kahteen ensimmäiseen alakysymykseen. Alakysymykseen – mitä tarkoittaa yleissitova työehtosopimus? – saatiin vastaus selvittämällä mitä käsitteet normaalisitova ja yleissitova työehtosopimus tarkoittavat ja miten ne eroavat toisistaan. Lisäksi tutustuttiin yleissitovuuden historiaan ja selvitettiin minkälaisia näkökulmia yleissitovuuden puolesta ja vastaan on esitetty. Toiseen alakysymykseen – mitä palkanlaskentaan liittyviä asioita viimeisessä yleissitovassa mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksessa on sovittu? – saatiin vastaus esittelemällä teoreettisessa viitekehyksessä viimeinen mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus. Työehtosopimuksesta käytiin läpi palkanlaskennan kannalta oleellinen sisältö ja verrattiin työehtoja

työlainsäädäntöön. Teoreettisessa viitekehyksessä tutustuttiin myös palkkahallintoon, palkanlaskijan roolin muutokseen ja henkilöstöpalvelualaan.

Työn empiirisessä osiossa vastattiin kahteen viimeiseen alakysymykseen. Kysymykseen – miten yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen päättymisen on vaikuttanut henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskentaan? – saatiin vastaus analysoimalla teemahaastatteluista saatuja tutkimustuloksia. Analysoinnissa keskityttiin haastateltavien vastauksissa toistuvasti esiintyviin teemoihin. Tuloksista voidaan päätellä, että yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen lakkauttamisella on ollut vaikutusta palkanlaskijoiden työhön, mutta vaikutukset eivät ole olleet kovinkaan suuria, koska yrityskohtaiset työehtosopimukset ovat olleet toistaiseksi vielä samankaltaisia alkuperäisen yleissitovan työehtosopimuksen sisällön kanssa.

Siirtymävaihe yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin aiheutti alussa enemmän työtä palkanlaskijoille. Palkanlaskijoiden täytyi olla asiakkaisiin enemmän yhteydessä ja pyytää tietoja, koska asiakkaat eivät oma-aloitteisesti ilmoittaneet muutoksista palkanlaskijoille. Tietojen saaminen asiakkaalta vei aikaa ja tämän jälkeenkin jouduttiin vielä odottamaan, että palkanlaskentaohjelman toimittaja sai tehtyä muutokset järjestelmään. Palkanlaskijat joutuivat useamman palkkajakson ajan tekemään muutoksia palkkoihin käsin, eli manuaalisen työn määrä lisääntyi. Palkanlaskijoilla oli enemmän työehtosopimuksia tutustuttavana ja sovellettavana. Kun muutokset oli saatu lopulta tehtyä järjestelmään, palkanlaskenta sujui aiempaa vastaavasti. Suuri muutos oli se, että yrityskohtaisten työehtosopimusten tulkintaongelmissa täytyy jatkossa kääntyä asiakkaan puoleen, eikä henkilöstöpalvelualan liitosta saa enää apua.

Tutkimustuloksista saatiin vastaus viimeiseen alakysymykseen: miten kaikkien yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen voisi vaikuttaa henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan? Tulosten perusteella tästä seuraisi kyseisen henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskentaan ongelmia, ainakin aluksi. Ratkaisevaksi asiaksi tutkimustulosten perusteella muodostui palkanlaskentaohjelma. Palkanlaskentaohjelma, jolla haastateltavat palkanlaskijat laskivat palkkoja haastatteluiden aikaan, ei ollut riittävän joustava ja helposti muokattavissa. Muutoksen vaikutukset palkanlaskentaan olisivat pitkälti kiinni siitä, mikä palkanlaskentaohjelma henkilöstöpalvelualan yrityksissä on käytössä. Jos palkanlaskentaohjelma ei ole joustava ja palkanlaskijoiden itsenäisesti muokattavissa, aiheuttaa se manuaalisen työn lisääntymistä mahdollisesti pitkäksi aikaa. Palkanlaskijat joutuvat tekemään palkkoihin korjauksia käsin siihen asti, kunnes palkanlaskentaohjelman toimittaja saa tehtyä kaikki muutokset järjestelmään. Parhaimmillaankin manuaalinen työ lisääntyisi asiakkaan lähtötietoja asetuksiin muokattaessa.

Tuloksista käy ilmi, että palkanlaskijoiden työssään käyttämät työehtosopimukset lisääntyisivät huomattavasti, joten ajankäyttöä työehtosopimuksiin tutustumiseen ja niiden tulkinnaan tarvittaisiin enemmän. Asiakasyhteistyö lisääntyisi selvästi, kun työehtosopimusten tulkinnasta pitää olla asiakkaaseen yhteydessä, eikä enää henkilöstöpalvelualan liittoon. Yhteydenpito asiakkaan ja palkanlaskijan välillä täytyisi saada sujuvaksi, jotta tarvittavat tiedot välittyisivät ajallaan myös vuokratyöntekijöiden palkkoja laskeville palkanlaskijoille. Näin välttyttäisiin virheiltä ja takautuvilta korjauksilta, joita tiedonkulun ongelmat pahimmillaan aiheuttavat. Mikäli palkanlaskentaohjelmaan saataisiin kaikki muutokset tehtyä niin, että työehtosopimusten tulkinnat siirtyisivät palkkoihin automaattisesti, muuttuisi palkanlaskijan työkuva yhä enemmän kohti asiantuntijatyötä, ja työn keskiössä olisi yrityskohtaisten työehtosopimusten ja työläinsäädännön tulkinnat, asiakasyhteistyö sekä palkanlaskentaohjelman laskemien palkkojen oikeellisuuden tarkistaminen.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys oli: miten yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen vaikuttaa henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskentaan? Tutkimuksen tulokset vastaavat hyvin tutkimusongelmaan, mutta vain tämän yhden henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskennan osalta. Koska kaikki haastateltavat olivat samasta yrityksestä, olisi pää-tutkimuskysymys ollut tarkoituksenmukaisempi muodossa: miten yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen vaikuttaa henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskentaan? Yhden yleissitovan työehtosopimuksen lakkauttamisen vaikutukset eivät vielä olleet kovin suuria, mutta kaikkien yleissitovien työehtosopimusten lakkauttaminen muuttaisi haastateltujen palkanlaskijoiden työtä monin eri tavoin.

5.2 Reliabiliteetti ja validiteetti

Kaikkien tutkimusten kohdalla pyritään arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta ja pysyvyyttä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulokset pitäisi pystyä toistamaan. Reliabiliteetius voidaan saavuttaa, jos kaksi tutkijaa päätyy samoihin tutkimustuloksiin suorittamalla saman tutkimuksen, tai jos haastatellaan samaa henkilöä myöhemmin uudestaan, ja saadaan häneltä edelleen samat tulokset. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Tämän tutkimuksen kohdalla voidaan todeta, että tutkimustulokset ovat osin toistettavissa, jos toinen tutkija suorittaisi haastattelut tarkasti nauhoitettujen haastatteluiden mukaisesti. Tutkimustulokset ovat myös osin toistettavissa samaa henkilöä toistamiseen haastateltaessa, kunhan aikaväli näiden haastatteluiden välillä ei olisi kovin suuri.

Täytyy kuitenkin muistaa, että kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus, jossa tutkitaan ihmisten subjektiivisia kokemuksia, jotka ovat yleensä aikaan ja paikkaan sidonnaisia (Hirsjärvi ym. 2009, 160–161). Yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen lakkauttamisesta on jo useampi vuosi aikaa, ja mitä pidemmälle ajassa mennään, sitä huonommin

haastateltavat todennäköisesti muistavat siirtymävaiheen. Tutkimustulokset voisivat olla myös hyvin erilaiset toista kertaa haastateltaessa, jos haastateltavien palkanlaskijoiden käyttämä palkanlaskentaohjelma vaihtuisi joustavaan ja helposti muokattavissa olevaan ohjelmaan.

Validiteetilla tarkoitetaan sitä, pystyvätkö valitut tutkimusmenetelmät mittaamaan tutkittavaa aihetta ja toisaalta sitä, voidaanko tutkimustulokset yleistää koskemaan myös muita tilanteita ja henkilöitä. Kysymys on siis tutkimuksen pätevydestä, eli pohditaan mittaako tutkimus sitä mitä on haluttu tutkimuksella alun perin saada selville. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 192–194.) Tämän tutkimuksen validiteettia lisäsi tutkimuksen kulun tarkka kuvaaminen ja tutkimusmenetelmien valintoja koskevat perustelut. Validiteettia paransi myös haastattelijan omakohtainen kokemus aiheesta, jonka myötä pystyttiin asettamaan selkeät teemoihin perustuvat haastattelukysymykset, jotka haastateltavat ymmärsivät niin kuin ne oli tarkoitettukin.

Haastattelukysymyksiä verrattiin tutkimuskysymyksiin, jotta pystyttiin varmistumaan siitä, että haastatteluiden tulokset tulevat vastaamaan tutkimusongelmaan. Validiteettia lisäsi myös haastateltavien asiantuntijuus haastateltavasta aiheesta. Jos tutkimus suoritettaisiin toisen henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskijoille, olisivat tutkimustulokset suurelta osin riippuvaisia siitä, mikä palkanlaskentaohjelma kyseisessä yrityksessä on käytössä. Monissa henkilöstöpalvelualan yrityksissä on käytössä sama palkanlaskentaohjelma kuin haastateltavien palkanlaskijoiden työnantajayrityksessä, koska palkanlaskentaohjelma on suunnattu henkilöstöpalvelualan yrityksille. Voidaan siis perustellusti olettaa, että muidenkin henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskennasta saataisiin samankaltaisia tutkimustuloksia. Validiteettia olisi yleistettävyyden näkökulmasta saatu parannettua haastattelemalla useampien eri henkilöstöpalvelualan yritysten palkanlaskijoita.

5.3 Jatkotutkimusehdotukset

Saman tutkimuksen voisi suorittaa monen eri henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskennasta. Tämän tutkimuksen johtopäätös siitä, että palkanlaskentaohjelma on ratkaisevassa asemassa palkanlaskijoiden kokemuksissa, voitaisiin vahvistaa tekemällä sama tutkimus monen eri henkilöstöpalvelualan yrityksen palkanlaskennasta. Johtopäätös vahvistuisi saamalla samankaltaisia tutkimustuloksia niistä yrityksistä, joissa on sama palkanlaskentaohjelma, ja toisaalta eriäviä tutkimustuloksia niistä yrityksistä, joissa on joustavampi ja helpommin muokattavissa oleva palkanlaskentaohjelma.

Tutkimus olisi lisäksi mielenkiintoista suorittaa tilitoimistoympäristössä. Tilitoimistoilla on paljon asiakkaita eri aloilta, joten yleissitovien työehtosopimusten lakkauttamisen vaikutukset näkyisivät selkeästi myös tilitoimistoissa. Jos tutkimus kohdennettaisiin tilitoimistoihin,

voitaisiin saada myös konkreettisia tuloksia siitä, miten muutos vaikuttaa palkkahallinnon hintaan. Tämä edellyttäisi sitä, että tilitoimistoilta saataisiin tietoa siitä, kuinka paljon asiakailta on palkkahallinnon osalta laskutettu ennen muutosta, sen aikana ja muutoksen jälkeen.

Yleissitovien työehtosopimusten lakkauttamisen vaikutuksia voisi lähteä tutkimaan myös palkanlaskentaohjelmistojen toimittajien näkökulmasta. Toimittajien olisi tärkeää saada tietoa siitä, kuinka palkanlaskentaohjelmat taipuisivat muutoksiin. Jos yleissitovat työehtosopimukset tulevaisuudessa lakkautettaisiin, olisi toimittajien tärkeää tietää pitäisikö palkanlaskentaohjelmia kehittää, jotta yritykset selviäisivät muutoksesta mahdollisimman hyvin.

Lähteet

Accountor. 2023. Miksi HR:ää pitäisi kiinnostaa palkanlaskenta? Viitattu 20.10.2023.

Saatavissa <https://mepco.fi/blogi-miksi-hraa-pitaisi-kiinnostaa-palkanlaskenta/>

Hälttunen, E., Laine, P. & Moisalo, V. 2021. Paikallinen sopiminen yrityksessä. E-kirja.

Helsinki: Kauppakamari. Kauppakamari Ammattikirjasto.

Henkilöstöala a. Ajankohtaiset TES-ratkaisut. Viitattu 26.9.2023. Saatavissa

<https://henkilostoala.fi/ajankohtaiset-tes-ratkaisut/#mekaaninenmetsa>

Henkilöstöala b. Henkilöstöalan yritysten palvelut. Viitattu 19.10.2023. Saatavissa

<https://henkilostoala.fi/henkilostopalveluala/henkilostopalveluyritysten-palvelut/>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. 2022. Henkilöstöpalveluala reagoi etukenossa nousuihin

ja laskuihin. Selektä. Viitattu 2.1.2024. Saatavissa [https://selekta.fi/henkilostopalveluala-](https://selekta.fi/henkilostopalveluala-reagoi-etukenossa-nousuihin-ja-laskuihin/)

[reagoi-etukenossa-nousuihin-ja-laskuihin/](https://selekta.fi/henkilostopalveluala-reagoi-etukenossa-nousuihin-ja-laskuihin/)

Hirsitaloteollisuuden työehtosopimus 1.3.2022–29.2.2024. 2022. Finlex. Viitattu

19.12.2023. Saatavissa [22-48-6 HIRSITES Allekirjoitettu 201178 1 1.pdf](#)

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja

käytäntö. 2. painos. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Ellibs.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos.

Helsinki: Tammi.

Juhila, K. 2021. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen

tietoarkisto. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Viitattu 6.2.2024. Saatavissa

[https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-](https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/)

[tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/](https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/)

Keskuskauppakamari. 2019. Sopimisen vapaus työmarkkinoille. Viitattu 4.1.2024.

Saatavissa [https://www.sttinfo.fi/tiedote/69854206/keskuskauppakamari-sopimisen-](https://www.sttinfo.fi/tiedote/69854206/keskuskauppakamari-sopimisen-vapaus-tyomarkkinoille?publisherId=25106402)

[vapaus-tyomarkkinoille?publisherId=25106402](https://www.sttinfo.fi/tiedote/69854206/keskuskauppakamari-sopimisen-vapaus-tyomarkkinoille?publisherId=25106402)

Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä 388/1937. Finlex.

Viitattu 1.12.2023. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1937/19370388>

Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001. Finlex. Viitattu

23.10.2023. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010056>

Liberaalipuolue. 2020. Puolueohjelma. Viitattu 18.10.2023. Saatavissa

<https://liberaalipuolue.fi/puolueohjelma/>

Liike Nyt. Liike Nytin vastaukset hallitustunnustelija Petteri Orpolta saatuihin kysymyksiin. Viitattu 18.10.2023. Saatavissa <https://www.liikenyt.fi/ajankohtaista/liike-nytin-vastaukset-hallitustunnustelijanbspetteri-orpolta-saatuihin-kysymyksiin>

Marttinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. 2020. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Kauppakamari Ammattikirjasto.

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 23.2.2020–31.12.2021. 2020. Finlex. Viitattu 20.10.2023. Saatavissa <TT46mekmets2002.pdf>

Murto, K. 2016. Paikallinen sopiminen ja yleissitovuus suurennuslasin alla. STTK. Viitattu 9.1.2024. Saatavissa <https://www.sttk.fi/2016/06/16/paikallinen-sopiminen-yleissitovuus-suurennuslasin/>

Onnela, T. 2021. Yleissitova työehtosopimus, mitä se tarkoittaa? AKT. Viitattu 4.1.2024. Saatavissa <https://www.akt.fi/uutiset/yleissitova-tyoehtosopimus-mita-se-tarkoittaa/>

Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi -käsikirja. Helsinki: Edita.

Paanetoja, J. & Vidgren, V. 2019. Yleissitovuus, sopimusjärjestelmä & työpaikkatason sopiminen. STTK ry. Oikeudellinen analyysi. Viitattu 2.1.2024. Saatavissa https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/10/Yleissitovuus_sopimusj%C3%A4rjestelm%C3%A4-ty%C3%B6paikkatason-sopiminen_2019_verkko.pdf

Rantalainen. 2020. Palkanlaskijan työ muuttuu, osaamista tarvitaan edelleen. Viitattu 20.10.2023. Saatavissa <https://www.rantalainen.fi/julkaisut/artikkelit/tyo-muuttuu-osaamista-tarvitaan-edelleen/>

Sairausvakuutuslaki 532/2009. Finlex. Viitattu 12.12.2023. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224#O3L8P7>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. Työntekijät tarvitsevat vahvemmat muskelit neuvottelupöytään. Viitattu 18.10.2023. Saatavissa <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/tyontekijat-tarvitsevat-vahvemmat-muskelit-neuvottelupoytaan>

Suomen Yrittäjät. Työmarkkinat ja työpaikkasopiminen. Viitattu 17.10.2023. Saatavissa <https://www.yrittajat.fi/yrittajajarjesto/tavoitteemme/tyomarkkinat-ja-tyopaikkasopiminen/>

Suomen Yrittäjät. 2017. Suomen yleissitovuus uudistettava – ristiriidassa perusoikeuksien kanssa. Viitattu 9.1.2024. Saatavissa <https://www.yrittajat.fi/uutiset/suomen-yleissitovuus-uudistettava-ristiriidassa-perusoikeuksien-kanssa/>

Syvänperä, O. & Turunen, L. 2014. Palkkavuosi. E-kirja. Helsinki: Edita. Ellibs.

Tilastokeskus. 2023. Vuonna 2022 työllisiä ja työvoimaa enemmän, työttömiä ja työvoiman ulkopuolisia vähemmän kuin edellisvuonna. Verkkojulkaisu. Viitattu 19.10.2023. Saatavissa <https://stat.fi/julkaisu/cl8e9iaj0j1y70avukedyye4c>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi. Ellibs.

Työaikalaki 872/2019. Finlex. Viitattu 30.11.2023. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työsopimuslaki 55/2001. Finlex. Viitattu 30.11.2023. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Verohallinto. Verohallinnon päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista vuonna 2020. Viitattu 12.12.2023. Saatavissa <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/paatokset/47405/verohallinnon-p%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-verovapaista-matkakustannusten-korvauksista-vuonna-2020/>

Vuosilomalaki 162/2005. Finlex. Viitattu 14.12.2023. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162#L2P5>

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Perustiedot

- Kokemus palkanlaskijan työstä vuosissa?

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus

- Onko asiakkaiden työehtosopimukset poikennut alkuperäisestä yleissitovasta mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksesta? Miten?
- Ovatko jotkut asiakkaat vain kopioineet viimeisen yleissitovan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen sisällön omaan työehtosopimukseensa?
- Kuinka selkeitä asiakkaiden omat työehtosopimukset ovat olleet?
- Miten muutos yleissitovasta työehtosopimuksesta asiakkaiden omiin työehtosopimuksiin on vaikuttanut työhösi?
- Työllistääkö asiakkaan oma työehtosopimus enemmän esimerkiksi:
 - Työehtosopimuksen tulkintoja ensimmäistä kertaa järjestelmään perustettaessa?
 - onko jotain mikä työllistää koko palkanlaskennan ajan enemmän?
 - yleiskorotuksissa?
 - lopputilissä?
- Oletteko saaneet asiakkaiden työehtosopimukset ajallaan, tai oheiset paikalliset sopimukset. Eli onko kaikki oleellinen tieto tavoittanut teidät ajallaan?
- Onko asiakkaiden työehtosopimuksissa ollut jotain ongelmia? Mitä?
- Onko jotkut asiat olleet paremmin asiakkaiden omissa työehtosopimuksissa? Mitkä?

Kaikki yleissitovat työehtosopimukset

- Mitä vaikutuksia sillä olisi omaan työhösi, jos kaikki yleissitovat työehtosopimukset lakkautettaisiin?
- Mikä työvaihe olisi hankalin/työllistäisi eniten?
- Miten muutos vaikuttaisi palkanlaskentaohjelmiin? Mitä muutoksia tarvitsisi tehdä?
- Pitäisikö palkanlaskennan prosessiin/työtehtäviin tehdä muutoksia?
- Mitä palkkahallinnon hinnalle kävisi sisäisenä tai ostopalveluna?
- Mitä muutoksia tämä loisi palkanlaskijan rooliin? Jos ajatellaan, että palkanlaskijan työ on aiemmin ollut enemmän manuaalista tietojen tallentamista, ja nyt digitalisaation, automatisaation ja robotiikan myötä se on enemmän asiantuntijatyötä, niin toisiko tämä siihen vielä jotain muutosta?