

Sosiaalialan järjestötyön infotilaisuus

22.11.2016

Johtava asiantuntija Anna Kallaskari ja
Asiantuntija Heidi Elvilä

Hyvinvointialan liitto

1.1.2017



HYVINVOINTIALA

Hyvinvointialan liitto

- Sosiaalialan Työnantajat ja Terveyspalvelualan Liitto puretaan 31.12.2016 alkaen
- Liittojen toiminta ja henkilöstöt siirtyvät 1.1.2017 uuteen Hyvinvointialan liittoon
- Uuden liiton tavoitteena on edistää suomalaisten hyvinvointia
- 1.500 jäsenorganisaatiota, joiden palveluksessa on yli 70.000 työntekijää
 - Lähes 10 % EK:n työnantajista ja yli 7 % EK:n jäsenten työntekijälukumäärästä
- Toimitusjohtaja Ulla-Maija Rajakangas 1.12.2017 alkaen
- Koko vuoden 2016 Sosiaalialan Työnantajien jäsenten ja HAL:in jäseniksi liittyneiden työnantajien EK:n vuoden 2017 jäsenmaksu katetaan yhdistymisrahastosta

Muuta ajankohtaista

- Tämänhetkinen pääasiallinen vaikuttamistehtävä mm. sote-uudistus, myös järjestöjen toimintaedellytykset sote-uudistuksessa
- Liiton lausunnot lakiesityksistä
<http://www.sosiaaliala.fi/materiaalipankki/lausunnot/>
- Työaikalakia selvittävä työryhmä, jäsenenä Tuomas Mänttari
 - Työaikalaki vuodelta 1996, perustuu työaikalakiin 1940-luvulta. Toimintaympäristöt ja työn tekemisen tavat ovat muuttuneet.
 - Toimikausi 28.06.2016 – 30.06.2018
- Sosiaalialan Työnantajat ja Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ovat laatineet liukuvaa työaikaa koskevan ohjeen
<http://www.sosiaaliala.fi/tyosuhdetietoutta/tyoaika/liukuva-tyoaika-kaytannon-ohjeita-tyopaikoille/>

Kilpailukykyso pimus ja uusi työehtosopimus

Kilpailukyky sopimuksen tausta

- Kilpailukyky sopimus tehtiin 29.2.2016
 - Työttömyys kasvanut, julkinen talous velkaantunut, vienti menestyi vertailumaita heikommin
 - Maan hallitus lupasi peruuttaa 1,5 mrd € lisäleikkaukset ja toteuttaa tuloveronkevennykset vastineeksi, jos sopimus tehdään

Kilpailukykyksopimuksen sisältö

Työmarkkinaosapuolten vastuut:

- Työ- ja virkaehtosopimuksia jatketaan 12 kk
- Palkkoja ei koroteta eikä olennaisia kustannusvaikutteisia tesmuutoksia tehdä
- Vuosittaista työaika pidennetään keskimäärin 24 h ansiotasoa muuttamatta
- Paikallista sopimista edistetään
- Ratkaisujen pitää olla kattavia

Maan hallituksen vastuut:

- TyEI, työttömyysvakuutusmaksu, sotu-maksu, tuloverotus alenevat, lisäleikkaukset peruutetaan
- Muutosturvaa parannetaan

Tes-ratkaisu sisältö järjestöalalla

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti sovittiin 31.5.2016:

- Uusi työehtosopimuskausi 1.2.2017 – 31.1.2018
- Palkkoja ei koroteta tänä aikana
- Viikkotyöaikaa pidennetään 38 tuntiin, vuorokautista työaikaa pidennetään 7 tuntiin 36 minuuttiin
- Paikallista sopimista kartoittamaan perustettiin työryhmä

Ei sovittuja palkankorotuksia

- Kiky-ratkaisun mukaisesti 1.2.2017 alkavalle tes-kaudelle ei tule palkkojen yleiskorotusta tai taulukkopalkkakorotuksia.
- Järjestöjen edellinen palkankorotus oli 1.1.2016. Vuodelta 2016 ei silloin synny vuositasolla korotusta aiheuttavaa palkkaperintöä.
 - Palkkasummat 2016 ja 2017 ovat tes-ratkaisujen kautta samat.
 - Järjestökohtaisesti palkkasummaan vaikuttavat mahdolliset henkilöstömuutokset ja toimihenkilöiden vuosisidonnaiseen takuuseen perustuvat korotukset.

Työajan pidennys 1.2.2017

- Työehtosopimuksen 6 § 1-kohta muutettiin kuulumaan seuraavasti:
"Toimihenkilön säännöllinen työaika toimistotyössä on enintään 7 tuntia 36 minuuttia vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa."

YLITYÖKYNNYKSET MUUTTUVAT!

- Osa-aikatyöntekijöille pidennys toteutetaan osa-aikaisuuden suhteessa täyteen työaikaan.
 - Esim. Kuukausipalkkaisen 50 % työaikaan tekevän työaika pitenee 3 min/vrk ja 15 min/vk.

Työajan pidennys kiinteässä työajassa

- Kiinteä säännöllinen työaika, tes 6 § 1-kohta: työpaikalla sovitaan, miten pidennys toteutetaan.
 - Esim. Laitetaanko pidennys työpäivän alkuun vai loppuun, tai jos on sovittu tunnin ruokatauosta, sitä voidaan sopia lyhyemmäksi.
 - Työaika kuitenkin pitenee, siitä ei tarvitse sopia.

Työajan pidentäminen keskimääräisessä työajassa

- Keskimääräinen säännöllinen työaika tes 6 § 3:
 - Työnantaja suunnittelee työtuntijärjestelmän eli työvuorolistan pidentämyksellä työajalla mutta muuten kuten ennenkin
 - On sovittuna tasoittumisjakso, jonka ajalle työtuntijärjestelmä suunnitellaan
 - Tasoittumisjakson aikana säännöllinen viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin viikossa.
 - Yhtenäkkään viikkona ei saa suunnitella yli 48 tuntia
 - Tasoittumisjakson pituus työnantajan määräyksellä enintään 6 viikkoa
 - Paikallisesti voidaan sopia pidemmästä tasoittumisjaksosta

Työajan pidennys liukuvassa työajassa

Liukuva työaika, työaikalain 13 § :

- Työpaikalla on sovittu
 - kiinteää työaika, jolloin toimihenkilö on velvollinen olemaan työpaikalla, esim. klo 9-15
 - Liukumarat, joiden puitteissa toimihenkilö saapuu, esim. klo 7-9, ja lähtee, esim. klo 15-18
- Samoissa rajoissa tehdään nyt pidempää työaika, ellei nähdä muutostarvetta
 - Sovitut enimmäissaldot pysyvät samoina, ellei sovita muutosta

Mitä EI muutettu

- Arkipyhät säilyvät.
- Lomaraha säilyy.
 - Lomarahaa leikataan 30 % vain julkisella puolella, ei yksityisellä.
- Sairausajan palkallisuutta ei vähennetty
 - Ei karenssipäivää tm.
- Vuosilomia ei vähennetty

Talokohtaiset liityntäpöytäkirjat

- Työpaikkakohtaisia liityntäpöytäkirjoja, joita sovelletaan järjestö-
tessin rinnalla
 - Usein on sovittu tessiä lyhyemmästä työajasta.
- Sopijaosapuolina Sosiaalialan Työnantajat ja Erityisalojen
Toimihenkilöliitto ERTO.
- Jos työpaikalla halutaan ottaa yleinen työajan pidennys käyttöön,
liityntäpöytäkirja irtisanotaan ja neuvotellaan työajan
pidennyksestä.
- ERTOn kanssa on yhteisesti todettu, että
 - työajan pidennys kuuluisi kaikille, eikä ole järkevää, että ero
paikallisen työajan ja tessin mukaisen työajan välillä kasvaa
kohtuuttomasti.

Paikalliset sopimukset

- Talokohtaisista tesseistä työehtosopimuksessa tarkoitettuihin paikallisiin sopimuksiin
- Osapuolina yksittäinen työnantaja ja järjestössä oleva ERTOn luottamusmies
 - Jos LM puuttuu, toimihenkilöt yhdessä
- Laaja sopimusvapaus: vain koko tessistä tai palkkausjärjestelmästä ei voida sopia toisin
- Sopimisen tavat ja muotomääräykset työehtosopimuksessa
- Voimassaolo toistaiseksi 3 kk irtisanomisajalla tai määräaikaisesti

- ERTOn järjestöalan neuvottelija vaihtunut, neuvottelijana edunvalvontajohtaja Matti Orkovaara

Kiitos!

Ajankohtaisia lakimuutoksia

Sosiaalialan järjestötyön infotilaisuus

Helsinki 22.11.2016

Heidi Elvilä, asiantuntija OTM

Koeaika – HE 105/2016 vp

- Pitenee laissa neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen
 - Samat rajoitukset kuin nykylaissa ma. työsuhteessa (enint. puolet työsopimuksen kestosta)
 - Huom! Sosiaalialan järjestöjä koskeva TES: **Voidaan sopia enintään 4 kk:n koeajasta.**
- Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden.
 - Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.
 - Koeaika ei pitene itsestään vaan vaatii työnantajan ilmoituksen.
- Aiottu voimaantulo 1.1.2017.

Ns. Työllistämissopimus – HE 105/2016 vp

- Jos palkattava henkilö on ollut TE-toimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan, **määräaikaiseen työsopimukseen ei tarvita perusteltua syytä.**
 - Työnantajalla oltava TE-toimiston ilmoitus palkattavan henkilön pitkäaikaistyöttömyydestä
 - Enintään kahden viikon pituinen työsuhde ei katkaisisi työttömyyden yhdenjaksoisuutta
 - työnantaja ei arvioi työttömyyden kestoa vaan TE-toimisto
- Ma. sopimuksen tekemistä ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on pysyvää (=saa palkata useita peräkkäin samaan työhön)
 - Mutta tämä rajoitus on muistettava, jos työllistämissopimuksen jälkeen palkataan tavalliseen ma. työsuhteeseen.

Ns. Työllistämissopimus

- Ma. työsopimuksen **enimmäiskesto on yksi vuosi**. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.
 - Jos esimerkiksi puolen vuoden pituinen määräaikainen työsopimus alkaisi 16.1.2017, voisi uuden puolen vuoden pituisen määräaikaisen työsopimuksen tehdä alkavaksi viimeistään 15.1.2018.
- Aiottu voimaantulo 1.1.2017

Muutosturva – työllistymistä edistävä koulutus HE 211/2016 vp

- Työnantajalle velvollisuus tarjota tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotulle työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta
 - Koulutuksen sisältöä ei määritellä tarkemmin laissa
- Valmennuksen/koulutuksen arvo työntekijän 1 kk palkka tai toimipaikan tt:n keskimääräinen 1 kk palkka (näistä valitaan suurempi)
- Koskee vain yrityksiä tai yhteisöjä, joissa vähintään 30 työntekijää.
- Koskee vain työntekijöitä, joiden työsuhde kestänyt vähintään 5 vuotta.
 - Yhdenjaksoinen työsuhde, jossa voi olla TSL 1:5 § :n mukaisia katkoja

- Työvoimaviranomaiset avustavat työnantajaa sopivan valmennuksen/koulutuksen löytämisessä tarvittaessa.
 - Työnantajalla kuitenkin lopullinen päätösvalta
- Laiminlyönnin sanktiona 1 kk palkkaa vastaava korvaus.
- Käsiteltävä YT-menettelyssä.
 - Koulutuksesta/valmennuksesta voidaan sopia toisin YT-menettelyssä tai tessillä.
- Aiottu voimaantulo 1.1.2017.

Muutosturva – Työterveyshuolto HE 211/2016 vp

- Työterveyshuolto
 - Tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanotulla työntekijällä oikeus työterveyshuoltoon 6 kk työntekovelvollisuuden päättymisestä
 - Samat rajat kuin koulutuksessa/valmennuksessa
 - Vähintään 30 tt yritys, työsuhde kestänyt vähintään 5 v
 - Samat työterveyshuoltoedut kuin työsuhteen aikana
 - Työterveyshuoltokustannuskorvausten saaminen koskemaan myös tällä perusteella annettuja etuja
 - Kummatkin etuudet (koulutus/valmennus ja työterveyshuolto) verovapaita työntekijälle
- Voimaan 1.1.2017.

Takaisinottovelvollisuus

- Työnantajan irtisanoessa työntekijän taloudellisella ja tuotannollisella perusteella.
- Lyhenee nykyisestä 9 kuukaudesta 4 kuukauteen.
- Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä 12 vuotta, takaisinottoaika on 6 kuukautta
- Voimaan 1.1.2017
 - Sovelletaan työsopimukseen, joka päättyy 1.1.2017 tai myöhemmin.

Sosiaalivakuutusmaksut

Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut 2016 - 2017, % palkasta

	2016	2017
1 Työnantajan sairausvakuutusmaksu	2,12	1,08
2 Työttömyysvakuutusmaksu		
- palkkasumman 2 044 500 euroon saakka	1,00	
- palkkasummasta, joka ylittää 2 044 500	3,90	
- palkkasumman 2 059 500 euroon saakka		0,80
- palkkasummasta, joka ylittää 2 059 500 euroa		3,30
- työnantajan maksu keskimäärin	2,85	2,41
- osaomistajan maksu	1,00	0,80
3 TyEL-maksu		
- kokonaismaksu keskimäärin	24,00	24,40
- työnantajan maksu keskimäärin	18,00	17,95
4 Ryhmähenkivakuutusmaksu (keskimäärin)	0,07	0,07
5 Tapaturmavakuutusmaksu (keskimäärin) vaihtelee työn tapaturmariskin mukaan	0,80	0,80

Työaikasääntelyä uudistava työryhmä

- Ensin työaikalaki 6/2017 mennessä, sitten vuosilomalaki 6/2018 mennessä
- Asettamispäätöksessä mainittuja asioita (työaikalaki)
 - soveltamisala/soveltamisalapoikkeukset
 - jakso-/yötyö, lupa- ja ilmoitusmenettelyt, sujuvoittamistarpeet
 - asiantuntijatyön ja epätyypillisten työsuhteiden erityispiirteet
 - sääntelyn pakottavuus ja poikkeaminen tessillä
 - työaikapankki-/etätyösääntelyn tarpeellisuus
 - työaika-asiakirjasääntelyn ajantasaisuus/työaikojen valvonta
 - ”muut esille tulevat päivitystarpeet”

Työkyvyttömyys loman alkaessa ja aikana (uusi vuosilomalaki 25 § , voimaan 1.4.2016)

- Jos työntekijä on työkyvytön (sairaus, synnytys, tapaturma) loman tai sen osan alkaessa tai aikana, on loma TT:n pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.
- **Sairastuminen ennen loman alkua**
 - loma siirtyy, kun TT viivytyksettä vaatii ja toimittaa asianmukaisen selvityksen työkyvyttömyydestään.
- **Sairastuminen loman aikana**
 - Enintään 6 lomapäivän omavastuu aika. Loma siirtyy vasta omavastuuajan jälkeiseltä loman osalta.
 - Jos työntekijän lomaoikeus on enintään 24 päivää, omavastuu aikaa ei ole ollenkaan.
 - Omavastuupäiviä voi kerryttää myös osissa.
 - Jos kesälomalla sairastaa 4 päivää, niin talvilomalle jää enää 2 omavastuupäivää, jonka jälkeen loma siirtyy.
- Lakimääräiset ja sen ylittävät lomat samalla periaatteella.

Työkyvyttömyys ja vuosiloma: menettelytavat

- Jotta työntekijällä olisi oikeus loman siirtoon, tulee hänen tulla työkyvyttömäksi omaan työhönsä.
- Työntekijän pitää pyytää loman siirtämistä nimenomaisesti.
 - Työpaikoilla on päätettävä, kenelle pyyntö tehdään ja miten.
 - Työntekijöitä ohjeistettava.
- Työnantajalla on oikeus saada työkyvyttömyydestä lääkärintodistus.
 - Lääkärintodistus voidaan vaatia, vaikka työnantajan käytäntönä muutoin olisi, ettei lyhyistä poissaoloista vaadita todistusta.
- Loman siirrettyä työntekijä on sairauslomalla.
- Työnantaja määrää siirretyn loman ajankohdan.
 - Siirretty kesäloma on annettava viim. saman kalenterivuoden loppuun mennessä. Talviloma seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.
 - Jos ei voida antaa työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi, maksetaan lomakorvauksena.

Lomanansainta perhevapaiden ajalta, voimaan 1.4.2016

- Vuosilomalaki 7 §
 - Loman ansainta äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta:
 - TT ansaitsee vuosilomaa enint. 156 arkipäivältä (vähän yli 6 kk:lta)
 - Aiemmin ansainta koko äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta.
 - Lomaoikeus on lapsikohtainen.
 - Jos ensimmäinen samaa lasta koskeva äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäivä on pidetty ennen 1.4.2016, vuosiloman ansainta määräytyy kaikkien tämän lapsen perusteella pidettävien vapaiden osalta vanhan lain mukaisesti.
 - Jo kertyneitä lomia ei muuteta lain muutoksen johdosta. Työntekijä saa pitää täysimääräisinä ne vuosilomat, jotka hänelle on kertynyt äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta ennen 1.4.2016.

Kiitos!

Kysymyksiä?