

Uusi työehtosopimuskausi alkaa takautuvasti 1.2.2018 ja päättyy 31.3.2020.

- 1 **Palkkoja** korotetaan sopimuskauden aikana neljä kertaa. 1.4.2018 korotetaan voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja ja taulukkopalkkoja 1,33 %. Tämä yleiskorotus koskee tasapuolisesti kaikkia alan työntekijöitä.

1.6.2018 tehdään ensimmäinen alarajakorotus, joka on suuruudeltaan 0,9 %. Korotus kohdistuu kunkin palkkaryhmän alimpaan palkkaluokkaan. Lähihoitajien osalta tämä tarkoittaa G17-palkkaluokan korottamista.

1.4.2019 korotetaan voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja ja taulukkopalkkoja 1,34 %. Toinenkin yleiskorotus koskee tasapuolisesti kaikkia alan työntekijöitä. Yleiskorotukset korottavat säännöllistä palkkaa ja taulukkopalkkoja enemmän kuin esimerkiksi julkisella puolella vastaavissa tehtävissä.

1.6.2019 tehdään viimeinen alarajakorotus, joka on suuruudeltaan 1 %. Alarajakorotuksista hyötyvät eniten ne työntekijät, joille on maksettu alan vähimmäispalkkaa eli G17-palkkaa, mutta myös ne, joille maksetaan G18-palkkaa. Heidän osaltaan korotus on jopa 4,57 %:a sopimuskauden aikana.

Tällä sopimuskierröksellä oli nimenomaan tavoitteena parantaa alan vähimmäispalkkatasoa verrattuna kuntapuoleen. Tämä ratkaisu lähes puolittaa tehtäväkohtaisten palkkojen erot. **Vähimmäispalkkataso nousee sopimuskauden lopulla G19-tasolle.**

2. Toinen keskeinen seikka palkkojen osalta on se, että sovimme **palkkaselvitysryhmästä**, joka takaa vähimmäispalkkojen (alarajojen) nostoja ja muiden palkkausepäkohtien korjaamista myös kuluvan sopimuskauden jälkeen. Palkkaselvitysryhmän tarkoituksena on pienentää perusteettomia palkkaeroja sosiaalipalvelualan ja kuntasektorin välillä. Tällaiset velvoittavat määräykset yli sopimuskauden olivat tärkeä elementti, jonka ansiosta sovintoehdotus voitiin hyväksyä.
3. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen saatiin merkittävästi **vaihtelevan työajan** sopimuksella työskentelevien asemaa parantavia kirjauksia, jotka ovat hyvin poikkeuksellisia määräyksiä ja ovat selvästi lain tasoa parempia. **Nk.** nollasopimuksia käytetään yksityisellä sosiaalipalvelualalla enemmän kuin millään muulla alalla, joten määräysten saaminen työehtosopimukseen oli välttämätöntä.

Vaihteleva työaika koskee 0-sopimuksella työskenteleviä tai muita vastaavia osa-aikaisia työaikaehtoja, joissa työaika vaihtelee. Määräysten tarkoituksena on estää mahdollisuudet siirtää työnantajalle kuuluvaa yrittäjäriskiä työntekijöille ja kiertää työntekijöiden oikeuksia/työsuhdeturvaa.

Vaihtelevasta työajasta **ei** saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Vaihtelevaa työaika koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaika **ei** myöskään saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Työehtosopimuskirjausten mukaan, jos toteutunut työaika edeltäneiltä 12 kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa

työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.

Vähimmäistyöaikaehto tulee pääsääntöisesti määritellä edeltäneen 12 kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi. Määräys astuu voimaan 1.6.2018 ja neuvotteluelvoite sekä edeltäneen 12 kuukauden tarkastelu astuu voimaan 1.12.2018. Jos työnantajan ja työntekijän välille tulee kaikesta huolimatta kiistaa työaikaehdosta, voi työntekijä riitauttaa asian.

Myös vaihtelevan työaikaehdon työ sopimuksella työskentelevien oikeutta sairausajan palkkaan selkiytettiin. Oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Työvuoroluettelon päättymisen jälkeiseltä ajalta sairausajan palkka määräytyy työntekijän keskimääräisen työajan perusteella. Se lasketaan sellaisen ajanjakson perusteella (esimerkiksi 6 kk tai edellinen lomanmääräytymisvuosi), joka osoittaa sen keskimääräisen työajan, jota hän sairauspoissaolonsa aikana olisi tehnyt. Määräyksen tarkoituksena on estää väärinkäytökset, joiden vuoksi työntekijälle ei maksettaisi sairausajanpalkkaa tilanteissa, jossa osa-aikainen työaikaehto vaihtelee.

4. Sopimusratkaisuun sisältyy myös muita parannuksia.

Työaikoihin liittyen työntekijöille sovittiin **oikeus kahvitaukoon**.

Tämän lisäksi **selvennettiin työvuoroluettelo**a koskevaa **kirjausta** siten, että vahvistettuun työvuoroluetteloon tehdyt muutokset on oltava nähtävissä (koko kuluvan työvuoroluettelon aikana) ja pyydettyä jälkeinpäin todennettavissa.

Myös **lomarahan maksuajankohtaa aikaistettiin elokuulta heinäkuulle**. Uuden kirjauksen mukaan lomaraha lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Palkkasopimukseen tehtiin selkiyttäviä muutoksia. Työehtosopimuksessa todetaan nyt selkeästi, että työntekijän G-palkkaluokka voi ylittää kyseisen palkkaryhmän G-palkkaluokat eli esimerkiksi lähihoitajan tehtävissä voitaisiin maksaa myös D-palkkaryhmän palkkaa (esim. sairaanhoitajille maksettavaa palkkaa). Tämän lisäksi henkilökohtaista pätevuuslisää ei enää jatkossa voida maksaa korkeampana G-palkkaluokkana vaan ainoastaan euromääräisenä lisänä, mikä tekee palkkausjärjestelmästä läpinäkyvämmän ja selventää eri työntekijöiden palkkojen keskinäistä vertailua.

Luottamusmiesten toimintaedellytyksiä parannettiin. Työehtosopimukseen otettiin määräys siitä, etteivät luottamusmiehen ansiot saa tehtävän hoitamisen vuoksi alentua. Ansionmenetyksen korvaamisessa on otettava huomioon myös tuntikohtaiset lisät kuten vuosilomapalkassa. Myös luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset nousivat 5,5%:ia ja työsuojeluvaltuutetun korvauksen alaraja laskettiin 30:sta 20:een työntekijään.

Luottamusmiehellä on jatkossa oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville toimistovälineille ja asiakirjoille siten, että vain luottamusmiehellä on pääsy tietoihin

(**esimerkiksi lukittava kaappi**). Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan **puhelinta tai matkapuhelinta** luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten.

Sopimuksessa ratkaistiin myös liittojen välillä vallinnut erimielisyys siitä, että **varaluottamusmiehellä** on oikeus palkallisesti osallistua kolmen kalenteripäivän verran ammattiyhdistyskoulutukseen vuodessa.

Palkkauksen lisäksi sopimuskaudella perustetaan alalle pysyvä **tilastotyöryhmä**. Lisäksi selvitetään mahdollisuutta 5-päiväiseen **vuosilomalaskentaan** siirtymistä ja luottamusmiehen ja ammattiliiton **tiedonsaantioikeuksia**. Myös **työssäoppimista ja ohjausta** selvittävä työryhmä perustetaan.

5. **Työnantajien heikennyslistat** ovat aina aitoja. Heikennysten estäminen oli kova työ ja tekee tästä ratkaisusta entistä paremman etenkin, jos verrataan moniin muihin neuvottelukierroksen sopimusratkaisuihin. Työnantajapuoli olisi halunnut palkkaratkaisuun suuren paikallisen erän, jota nyt ei tullut. Työnantajat olisivat halunneet leikata sairausajanpalkasta lisien osuuden pois; tämä ei onnistunut. Työnantajaliitto tavoitteli paikallisen sopimisen kaksiporaisuuden poistoa, joka olisi helposti johtanut sanelun lisääntymiseen työpaikoilla; sekin tavoite lensi pois pöydästä. Ainoa heikennys, joka lopullisessa ratkaisussa jäi jäljelle, oli koeajan pidennys 4 kuukaudesta 6 kuukauteen. Tämä muutos saattaa työehtosopimuksen koeajan osalta voimassa olevan lain tasoiseksi.