



KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

JOULUKUU

Kiky-sopimuksen arviointia sivu 1

KVTES: Sopimukset voimaan 1.2.2017 sivu 2 LAL, MHL ja YKL yhdistyvät Toimiksi sivu 2

Aikakoulutustukeen uudet etuusehdot sivu 3 Työsopimustakiin muutoksia vuoden 2017

alkaessa sivu 4 Parannuksia tuotannollistaloudellisilla syillä irtisanottujen asemaan sivu 5

Työttömyysturvaan muutoksia vuonna 2017 sivu 6 Perhevapaista aiheutuvia kustannuksia tasataan

kertakorvauksella sivu 7 Ammatissa: Jaana Martikainen sivu 8

KUVA: ISTOCK

PÄÄKIRJOITUS

Kiky-sopimuksen arviointia

Pahimman pölyn nyt laskeuduttua voidaan jo alustavasti pohtia kesän alussa sovitun kiky-sopimuksen vaikutuksia kunta-alalla. Pääministeri on nyt joulukuun alussa iloinnut maan talouden orastavasta kasvusta. Oliko kiky-sopimuksella tähän vaikutusta vai ei?

Kiky-sopimus vaikuttaa sekä kuntien että kuntatyöntekijöitten talouteen. Lomarahojen leikkaus on määräaikainen ja osittainen. Leikkaus on 30 prosenttia vuosina 2017–2019 maksettavista lomarahoista. Työajan pidennys toteutetaan – kaikilla työehtosopimusaloilla – ansiotasoa muuttamatta. Palkankorotuksia ei vuodelle 2017 ole sovittu. Myös sen jälkeen maan hallitus odottaa äärimallittaisia palkankorotuksia.

Myös työntekijöiden työeläkemaksusta ja työttömyysvakuutusmaksusta siirretään suurempi osuus työntekijöitten palkasta otettavaksi työnantajan maksuja vähentäen. Kuntatyöntekijän työsuhte-etuja kiky on siis heikentänyt.

Kuntien näkökulmasta käteen jäi työajan pidennys. Se ei suoraan vaikuta kuntien ”tuloksen” parantumiseen. Ainoastaan jos työajan pidentymisen seurauksena saadaan enemmän kuntapalvelujen vaikuttavuutta. Tai jos pidenty-nyt työaika vaikuttaa henkilöstömäärää vähentävästi.

Julkisen sektorin lomarahojen leikkauksella rahoitettiin kaikkien työnantajien sosiaaliturvamaksujen alentamista. Tämän seurauksena kuntatyönantajat eivät saa ”säästyneitä” palkkaroja käyttöönsä, vaan niillä täytetään sosiaalimaksuihin tullutta rahoitusaukkoa.

Lomarahaleikkaus vaikutti palkkakustannusten alenemisena ja seurauksena valtionosuuksia vähennettiin alen-
tämisen verran.

Kiky-sopimuksen allekirjoituksen yhteydessä elokuun lopulla käytiinkin vielä ylimääräinen neuvottelu. Maan hallituksen valmistautuessa elokuussa budjettiriiheen huomattiin, että tehtyjen määräaikaisen osittaisen lomarahan leikkauksen, työajan pidennyksen ja sairausvakuutusmaksujen muutosten seurauksena aiheutuu kuntatalouteen tulojen menetystä. Kunnathan saavat vähemmän verotuloja!

Kuntasektorin pääsopijajärjestöt – mukana oma JUKOmme – nostivat asian esille, koska kiky-sopimuksen mukaiset työsuhte-etujen leikkaukset tehtiin, jotta työpaikat säilyisivät. Ja kiky-sopimuksessa sovittiin, että sen vaikutus kuntatalouteen olisi kustannusneutraali.

Pääsopijajärjestöt esittivät maan hallitukselle asian korjaamista. Budjettiriiheen aikaan käytiin neuvottelut ja lopputuloksena valtio otti vastatakseen arvioiduista kuntien lisäkuluista.



Jaakko Korpisaari
asiames
Akavan Erityisalat

Sopimukset voimaan 1.2.2017

Kunnallinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2017 on voimassa 1.2.2017 – 31.1.2018.

Sopimuksen keskeiset muutokset

- Ei palkankorotusta vuonna 2017
- Lomarahojen määräaikainen osittainen leikkaaminen. Lomarahoja leikataan 30 %:lla vuosina 2017–2019. Leikkauksista tehtiin erillinen virkaehto- ja työehtosopimus määräajaksi 1.2.2017–30.9.2019.

Lomarahat maksetaan täysimääräisenä ennen 1.2.2017 päättyvissä työsuhteissa ja 1.10.2019 jälkeen.

- Viikkotyöaikoihin lisätään 30 minuuttia 1.2.2017 lukien. Viikkotyöajan pidentyminen tulee pääsääntöisesti suunnitella työvuoroluetteloon tehtäväksi yhtenä päivänä.

Uuden KVTES 2017 -sopimuksen muutoksia on selvitetty KT Kuntatyöntantajien yleiskirjeessä 04/2016 (07.10.2016) Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2017 (KVTES 2017) www.kuntatyöntajat.fi ■

LAL, MHL ja YKL yhdistyvät Loimuksi

Vuoden 2017 alusta Luonnon-tieteiden Akateemisten Liitto, Metsänhoitajaliitto ja Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto fuusioituvat uudeksi liitoksi. Liiton nimeksi tulee Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry. Yhdistymisellä tavoitellaan mm. tehokkaampaa edunvalvontaa ja parempia jäsenpalveluja. Pitkään jatkunut yhteistyö liittojen kesken on tarjonnut vakaan pohjan uuden liiton rakentamiselle.

Loimuun kuuluu noin 15 000 jäsentä, joista työikäisiä varsinaisia jäseniä on noin 11 000. Varsinaisista jäsenis-

tä noin kymmenesosa työskentelee kuntasektorilla; muun muassa ympäristötehtävissä, metsien hoidossa, terveystarkastajina, opettajina ja terveydenhuollon erityisasiantuntijoina.

Monialainen liitto

Loimu on monialainen liitto: koulutukseltaan jäsenet ovat biologeja, biotieteilijöitä, kemistejä, geologeja, limnologeja, metsänhoitajia, ympäristötieteilijöitä, meteorologeja, maantieteilijöitä, tilastotieteilijöitä, fyysikoita, matemaatikoita – ja monia muita.

Loimun jäsenet työskentelevät ihmiskunnan hyvinvoinnin ja maapallomme tulevaisuuden kannalta avainaloilla – mm. ympäristön tutkimuksessa ja -suojelussa, lääke- ja muun kemian-teollisuuden yrityksissä tutkimus- ja tuotekehitystehtävissä, metsäteollisuuden ja -talouden aloilla sekä biotalouteen liittyvissä tehtävissä.

Uudet verkkosivut avautuvat vuoden 2017 alussa osoitteessa www.loimu.fi. Loimussa kuntasektorista vastaa neuvottelupäällikkö Kirsi-Marja Valariutta. ■



Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto



KUVA: ISTOCK

Aikuiskoulutustukeen uudet etuusehdot

Aikuiskoulutustuen perusosa pienenee 15 prosenttia ja enimmäiskesto lyhenee neljällä kuukaudella 15 kuukauteen.

Maan hallitus kaavaili alun perin, että aikuiskoulutustuki korvattaisiin lainajärjestelyillä. Työmarkkinajärjestöjen kilpailukyysopimuksessa aikuiskoulutustukijärjestelmä onnistuttiin kuitenkin turvaamaan. Eduskunta on marraskuun lopussa hyväksynyt kilpailukyysopimukseen pohjautuvat aikuiskoulutustuen muutokset, jotka tulevat voimaan vuoden 2017 alussa.

Aikuiskoulutustukea voi saada omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistuva aikuinen, joka jää opintovapaalle työ- tai virkasuhteesta. Myös yrittäjä voi saada tukea opintoihin. Opintovapaasta sovitaan oman työnantajan kanssa.

Palkansaajan aikuiskoulutustuki siirtyy kokonaisuudessaan Työttömyysvakuutusrahaston rahoitettavaksi. Samalla etuusehtoihin tehdään seuraavat tarkistukset: aikuiskoulutustuen perusosa pienenee 15 prosenttia ja enimmäiskesto lyhenee neljällä kuukaudella 19 kuukaudesta 15 kuukauteen.

Jos hakemus vuoden 2016 puolella, enimmäiskesto voi säilyä pitempänä.

Lakiuudistuksen mukaan aikuiskoulutustuen muutokset tulevat voimaan 1.1.2017 alkaen seuraavasti:

- Etuuden määrä muuttuu kaikilla aikuiskoulutustuen saajilla 1.8.2017 alkaen uuden lain mukaiselle tasolle.
- 1.1.2017 alkaen saapuneissa aikuiskoulutustukihakemuksissa etuuden enimmäiskesto on uuden lain mukainen 15 kuukautta.
- Oikeus vanhan lain mukaiseen 19 kuukauden enimmäiskestoon säilyy 31.12.2020 saakka kuitenkin, jos:
 - hakemus saapuu Koulutusrahastolle viimeistään 31.12.2016 ja koulutus alkaa viimeistään 1.8.2017; tai jos
 - henkilö hakee jatkoa aiemmin

myönnettyyn tukeen samaa koulutusta varten. Jatkohakemustilanteissa hakemuksen saapumispäivämäärällä ei ole merkitystä.

Alle 3 000 euroa kuukaudessa ansaitsevilla tuen määrä vähenee noin 60 euroa kuukaudessa. Enemmän kuin 3 000 euroa kuukaudessa ansaitsevilla leikkaus tukeen on noin 100 – 187 euroa kuukaudessa.

Yrittäjän aikuiskoulutustuen rahoittaa jatkossakin valtio. Yrittäjän aikuiskoulutustuki on perusosan suuruinen. Tällä hetkellä se on 702,62 euroa kuukaudessa. Perusosa pienenee 15 prosenttia 1.8.2017 alkaen. Tuki olisi silloin noin 597 euroa kuukaudessa vuoden 2016 tasossa laskettuna.

Aikuiskoulutustukea hallinnoi Koulutusrahasto, lisätietoja www.koulutusrahasto.fi. ■

Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

*Kuntatiimi netissä > kuntatiimi.fi
Kuntatiimi på svenska > kommunteamet.fi*

Työsopimuslakiin muutoksia vuoden 2017 alkaessa

Koeaikaa pidennetään ja irtisanotun takaisinottovelvoitetta lievennetään. Pitkäaikaistyöttömän voi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä.

Eduskunta on hyväksynyt työsopimuslakiin (55/2001) useita muutoksia. Uudistuksen myötä koeaikaa, työnantajan takaisinottovelvoitetta ja määräaikaisuuden perusteita koskevat säännöt muuttuvat.

Uudistus perustuu maan hallituksen vuoden 2015 hallitusohjelmaan ja sen tavoitteena on hallituksen mukaan parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia, madaltaa työnantajan työllistämiskynnystä ja lisätä työnantajien kasvuhaluutta. Kunnallisia viranhaltijoita koskevaan lakiin ei tässä vaiheessa tehty muutoksia.

Lakiuudistus odottaa tätä kirjoitettaessa vielä tasavallan presidentin vahvistusta ja sen on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2017 alkaessa.

Koeaika pitenee puoleen vuoteen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta koeajasta, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa yksinomaan koeaikaehtoon vetoamalla. Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus odotuksia.

Koeajasta voidaan sopia niin määräaikaisessa kuin myös toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Koeajan enimmäispituus on tähän saakka ollut pääsääntöisesti neljä (4) kuukautta. Jatkossa koeaika voi aina olla enintään kuuden (6) kuukauden pituinen.

Lisäksi lakiin otettiin määräys siitä, että jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi pois työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältävää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Ennen lakiuudistuksen voimaantuloa tehtyihin työsopimuksiin sovelletaan vanhaa koeaikasääntöä. Samoin työ- ja virkaehtosopimuksissa mahdollisesti olevat laista poikkeavat kirjaukset jäävät edelleen voimaan.

Työnantajan takaisinottovelvollisuuden määräaika lyhenee

Työsopimuslaissa on säädetty työnantajan takaisinottovelvollisuudesta. Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanomalleen, TE-toimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Säännöksen tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä ja varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön.

Lakiuudistuksen myötä takaisinottovelvoitteen määräaika lyhenee neljään kuukauteen. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta. Ennen lakiuudistuksen voimaantuloa päättyneisiin työsuhteisiin sovelletaan vanhaa takaisinottovelvoitetta. Samoin työ- ja virkaehtosopimuksissa mahdollisesti olevat laista poikkeavat kirjaukset jäävät edelleen voimaan.

Takaisinottovelvollisuus ei koske määräaikaisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä eikä työntekijöitä, joiden työsuopimus on irtisanottu tai purettu työntekijästä johtuvasta syystä ns. individuaaliperusteella. Takaisinottovelvollisuus ei ulotu myöskään työntekijöihin, joiden työsuopimus on päättynyt koeajan perusteella.

Pitkäaikaistyöttömän määräaikaisuuteen ei tarvita aluksi perusteltua syytä

Työsopimuslain mukaan työsuopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaisena. Jos määräaikainen työsuopimus on työnantajan aloitteesta tehty ilman perusteltua syytä, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana. Perustellun syyn käsitettä ei ole laissa tarkemmin määritelty. Käytännössä laillisiksi katsottavia perusteita ovat 1) työn luonne, 2) sijaisuus, 3) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä 4) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Työsopimuslakiin on nyt otettu erityismääräys määräaikaisen työsuopimuksen tekemisestä pitkäaikaistyöttömän kanssa. Määräaikaisen työsuopimuksen tekeminen ei edellytä edellä mainittua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on pysyvää.

Tämäntyyppisen määräaikaisen työsuopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsuopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta. ■

Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



Työnantajan irtisanotuille
tarjoama työllistymiskoulutus
on uusi etu.

Parannuksia tuotannollistaloudellisilla syillä irtisanottujen asemaan

Osalle työnantajia tulee velvollisuus tarjota työllistymistä edistävää koulutusta tai valmennusta.

Eduskunta on hyväksynyt työmarkkinajärjestöjen kilpailukykykysymykseen perustuvat parannukset tuotannollistaloudellisilla syillä irtisanottujen henkilöiden asemaan. Uudistusten on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2017 alussa ja ne koskevat työsuhteita sekä kunnan ja valtion virkasuhteita.

Työnantajalla on vastaisuudessa velvollisuus tarjota tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Velvollisuus koskee työnantajia, joiden palveluksessa säännöllisesti työskentelee vähintään 30 työntekijää.

Koulutusta tai valmennusta on tarjottava työntekijälle, joka olisi työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään viiden vuoden ajan. Koulutuksen tai valmennuksen järjestämistä koskevat periaatteet kirjataan yhteistoimintalakien mukaisiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin.

Kuukauden palkan arvoinen koulutus

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi.

Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisaajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa.

Työnantajalla ja henkilöstöllä on varsin laaja mahdollisuus sopia edellä mainituista periaatteista myös toisin. Työnantaja, joka ei ole noudattanut säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaik-

kisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Puoli vuotta työterveyshuoltoa

Työnantajalla on lisäksi jatkossa velvollisuus järjestää irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Työnantajalla on oikeus saada mainitulta ajalta sairausvakuutuslain mukaista korvausta. Työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluu huolehtia ehkäisevän työterveyshuollon järjestämisestä. Sen sijaan työterveyshuoltopalveluiden yhteydessä sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Lakiuudistuksella ei muuteta tätä tilannetta: jos työnantaja ei järjestä sairaanhoitoa ja muuta terveydenhuoltoa työntekijöilleen, tämä oikeus ei lainmuutoksen myötä tule myöskään irtisanotuille henkilöille.

Tuloverolakia muutetaan siten, että työnantajan kustantamaa työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta ei pidetä työntekijän veronalaisena etuna. Työsuhteen päätyttyä järjestettävä koulutus tai valmennus ei pääsääntöisesti vaikuta työttömäksi jääneen oikeuteen saada työttömyysetuutta.

Lakiuudistuksen yhteydessä yhteistoimintalain soveltamisalaa laajennetaan ulkomaisten yhteisöjen sivuliikkeisiin, joissa työskentelevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. ■

Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Työttömyysturvaan muutoksia vuonna 2017

Ansiopäivärahan maksuaika lyhenee ja omavastuu-aika pitenee. Eduskunta päätti lakimuutoksista marraskuussa.

Hallitus on antanut eduskunnalle syksyn mittaan esityksiä työttömyysturvan tiukennuksista. Tätä kirjoitettaessa eduskunta on hyväksynyt vasta osan esitetyistä lakimuutoksista. Tässä niistä keskeisimpiä:

1. Enimmäismaksuaika lyhenee

Ansiopäivärahaa maksetaan lakimuutoksen myötä lähtökohtaisesti enintään 400 päivältä. Enimmäismaksuajasta vähennetään 100 päivää silloin, kun henkilöllä on enintään kolmen vuoden työhistoria. Enimmäisaika on 500 päivää, jos henkilö on työssäoloehdon täyttäessään täyttänyt 58 vuotta ja työskennellyt vähintään viisi vuotta edellisten 20 vuoden aikana. Aiemmasta poiketen päivärahan 300/400/500 päivän enimmäisajan tultua täyteen työtön siirtyy Kelan työmarkkinatuella.

Nykyisin ansiopäivärahaa maksetaan enintään 500 päivän ajalta. Ansio-osan maksamista on vähennetty 100 päivällä silloin, kun henkilöllä on alle kolmen vuoden työhistoria ja silloin, kun hän on kieltäytynyt työllistymistä edistävistä palveluista. Näissä tilanteissa 500 päivän laskurin viimeiset 100 tai 200 päivää on maksettu peruspäivärahan suuruusena.

Enimmäisajan lyhentämistä koskeva muutos ei koske henkilöitä, joiden enimmäisajan maksaminen on alkanut ennen 1.1.2017. Jos ansio-osan maksuaikaa on vähennetty työllistymistä edistävästä palvelusta kieltäytymisen perusteella, palautuu oikeus ansio-osaan 1.1.2017 lukien.

2. Omavastuu-aika pitenee

Lakimuutoksen myötä omavastuu-aika pitenee viidestä seitsemään päivään. Seitsemän arkipäivän omavastuu-aika koskee henkilöitä, joiden omavastuu-aika alkaa 1.1.2017 tai sen jälkeen.

Omavastuu-aika asetetaan työttömyyden alkaessa ja silloin, kun ansiopäivärahan edellytyksenä oleva työssäoloehto täyttyy uudelleen ja enimmäismaksuaika alkaa alusta. Omavastuu-ajalta ei makseta etuutta.

3. Korotusosien maksamista koskevat muutokset

20 vuoden työhistorian perusteella maksetaan nykyisin korkeampaa etuutta ensimmäisten 90 etuuspäivän ajalta. Lakimuutoksen myötä tätä korotusosaa ei myönnetä henkilöille, joiden työsuhde päättyy 1.1.2017 jälkeen. Henkilöille, joiden työsuhde on päättynyt ennen 1.1.2017, voidaan maksaa korotettua ansio-osaa pitkän työuran perusteella enintään 30.6.2017 asti.

Työllistymistä edistävien palvelujen ajalta maksetaan edelleen korotusosaa.

Korotusosien taso pienenee 1.1.2017 lukien kaikilla korotusosaa saavilla. 1 000 – 3 000 euroa ansaitsevalla korotusosa pienenee 23 %.

Hallituksen esittämät työvoimapoliittiset muutokset

Kuluvan syksyn aikana hallitus on esittänyt myös mm. seuraavia muutoksia, jotka saattavat tulla voimaan vuonna 2017:

Omaehtoisten opintojen ajalta ei maksettaisi enää kulkorvausta.

Laajennetaan työkokeilun käyttötarkoitusta vuosiksi 2017–2018 siten, että työkokeilua voi käyttää työnhakijan soveltuvuuden arvioimiseksi ennen työsopimuksen tekemistä. Jos vapaaehtoinen ja enintään kuukauden kestävä rekrytointikokeilu johtaa työsuhteeseen, vähennetään kokeilu-aika koeajasta. Rekrytointikokeilun ajalta maksetaan työttömyysetuutta ilman työllistymistä edistävien palveluiden ajalta maksettavaa korotusta tai kulkorvausta.

Muutetaan työttömyysturvalakia siten, että työnhakijalla on oikeus soviteltuun päivärahaan, jos hän työllistyy päätoimisesti yritystoiminnassa enintään kaksi viikkoa. Aiemmin soviteltua päivärahaa on voitu maksaa vain sivutoimisen yritystoiminnan ajalta.

Palkkatuetusta työstä luettaisiin työttömyyspäivärahan työssäoloehtoon 75 % työssäoloehdon muutoin täyttävistä kalenteriviikoista. Aiemmin viikot ovat kerryttäneet työssäolohtoa sellaisenaan. Jatkossakin työssäoloehto kertyisi täytenä, jos kyse on ikääntyneitä koskevan työllistämismallin perusteella järjestetystä palkkatukityöstä.

Tiukennetaan työn vastaanottovelvollisuutta mm. poistamalla ammattitaitosuoja, jos henkilön koulutusta ja kokemusta vastaavaa työtä ei ole tarjolla, pidentämällä työstä kieltäytymisestä seuraavaa korvauksetonta määräaika (karenssia), sekä edellyttämällä henkilön käyttävän omaa autoaan työmatkoihin työssäkäyntialueen ulkopuolelle, jos henkilö omistaa auton. Oman auton hankkimista ei edellytetä. ■

Eija Puusa

Erityiskoulutettujen työttömyyskassa Erko



*Rauhallista Joulua ja
Menestystä Vuodelle 2017!*
t. Kuntatiimin väki

KUVA: ISTOCK

Perhevapaista aiheutuvia kustannuksia tasataan kertakorvauksella

Eduskunta on marraskuun lopussa hyväksynyt sairausvakuutuslain muutoksen, jonka tavoitteena on tasata perhevapaista työntantajille aiheutuvia kustannuksia. Muutoksen taustalla on maan hallituksen vuoden 2015 hallitusohjelma.

Naisten tasa-arvoisen kohtelun ja työllistymisen edistämiseksi naispuolisen työntekijän perhevapaista työntantajille aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia tasataan 2 500 euron kertakorvauksella. Tuki maksetaan työntantajille, jotka maksavat työ- tai

virkaehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta äitiysrahakauden aikana. Lisäksi edellytetään, että työ- tai virkasuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden alkua ja että se perustuu vähintään vuoden pituiseen palvelussuhteeseen. Sen lisäksi työajan tulee olla äitiysrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta.

Tukea maksetaan vastaavin edellytyksin myös adoptioäidin työntantajal-

le, jos palkkaa maksetaan adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana.

Lakiuudistus tulee voimaan 1.4. 2017 lukien Lakia sovelletaan, jos ensimmäinen sellainen päivä, jolta maksetaan äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa, on lain voimaantulo päivä tai sen jälkeinen päivä. ■

Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Jaana Martikainen, ETM, laillistettu ravitsemusterapeutti

Vantaan kaupungin aikuisväestön ravitsemusterapeutina sosiaali- ja terveystoimen kuntoutustoiminnan yksikössä. Tärkein työtehtäväni on henkilökohtainen asiakastyö. Tapaan vantaalaisia, joilla on jokin ravitsemushoitoa vaativa sairaus tai jotka tarvitsevat muuten tukea ravitsemuksestaan huolehtimisessa.

Ravitsemusterapeutti on myös konsultti muille sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille ravitsemuskysymyksissä. Työhön sisältyy muutakin asiantuntijatyötä, kuten ravitsemusohjeiden ja -suositusten tekemistä.

Mikä työssäsi on mielekkäintä?

Asiakaskunnan kirjavuus on työn rikkaus. Tapaan nuoria aikuisia, työikäisiä ja ikääntyneitä, eri maista tulevia ja hyvin monenlaisin tulosityn lähetettyjä vantaalaisia. Asiakastapaamiset ovat eri tavoin haastavia: tosinan paneudutaan elintapojen muuttamiseen, toisinaan monisairaiden tai harvinaisia sairauksia sairastavien ruokavaliotarpeisiin. Ohjaustilanteissa on laitettava itsensä peliin, jotta ongelmanasettelu selviää, ohjaus toteutuu ja mielellään saa vielä myytyä terveyttä edistäviä muutostavoitteita asiakkaalle.

Myös yhteistyötahojen runsaus antaa työhön ulottuvuutta. Alan kehityksen seuraaminen lukemalla ja kouluttautamalla tuo työhön sisältöä.

Mikä työssäsi on vaikeinta?

Haastavinta on työn rajaus. Vantaalla, kuten muissakin kunnissa ravitsemusterapeutteja on vähän. Vantaalla meitä on kaksi, ja väestöpohja on noin 210 000 vantaalaista. Tarvetta olisi enemmän sekä asiakastyöhön että terveyttä ja ravitsemushoitoa edistävään kehittämistyöhön.

Mitkä tiedot/taidot ovat tehtävässäsi menestymisen kannalta hyödyllisimpiä?

Laillistetun ravitsemusterapeutin koulutus ja pätevyys antavat syvälliset tiedot ihmisen fysiologiasta, sairauksien ravitsemushoidosta ja terveyden edistämisestä ravitsemuksen keinoin. Näiden asioiden hallitseminen on oleellista. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat tarpeen ja ne kehittyvät työtä tekemällä. Myös aloitteellisuus on tärkeää, koska työskentelemme perusterveydenhuollossa pienenä ammattikuntana laajassa yhteistyöverkostossa. ■



–Asiakaskunnan kirjavuus on työn rikkaus, sanoo Vantaalla ravitsemusterapeutina työskentelevä Jaana Martikainen.

LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

Agronomiliitto

Mari Raininko, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, asiamies
puh. 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Emilia Juslin, asiamies
puh. 040 865 1098
emilia.juslin@diff.fi
www.diff.fi

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Suvi Liikkanen, asiamies
puh. (09) 2511 1663
suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi

Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja
puh. (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Wahlberg, asiamies
puh. (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomit

Kosti Hyypä, asiamies
puh. 0201 299 253
kosti.hyypa@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Tapani Wahlberg, asiamies
puh. (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Elena Gorschkow-Salonranta, asiamies
puh. 050-571 5655
elena.gorschkow-salonranta@tral.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 6226 8510
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari,
p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2017:
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto