

TIEDOTE YRITYSJÄSENILLE**HELSINKI 17.12.2013**

- 1. - HIUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS**
- 2. - VUOSILOMALAIN MUUTOKSET**
- 3. - LOJALITEETTIVELVOITE TYÖSUHTEISSA**

1. - HIUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Suomen Hiusyrittäjät ry:n ja Palvelualojen ammattiliito PAM ry:n väliset työehtosopimus-neuvottelut saatiin päätökseen 20.11.2013, jonka jälkeen saavutettu neuvottelutulos lähti molempien neuvotteluosapuolten hallintoelinten hyväksyttäväksi. PAMin sopimusalan neuvottelu-kunta käsitteli asiaa 22.11. ja PAMin hallitus 26.11., molemmat em. tahot hyväksyivät neuvottelu-tuloksen. Suomen Hiusyrittäjien hallitus puolestaan käsitteli neuvottelutulosta kokouksessaan 2.12. ja hyväksyi tuloksen.

Uuden Hiusalan työehtosopimuksen sopimuskausi on 1.11.2013 – 31.5.2015, eli palaamme entiseen aikatauluun. Syksyllä päättyviin sopimusiinhan päädyttiin aikanaan siksi, että neuvotteluissa olisi käytettävissä tieto arvonnäköveron tulevasta kohtalosta.

Uuden sopimuksen tekstimuutokset tulevat pääosin voimaan 1.1.2014.

Henkilökohtaisia palkkoja, taulukkopalkkoja sekä provisiopalkkojen vähimmäisansiota ja takuupalkkoja korotetaan 1.1.2014 1,8 % ja 1.1.2015 alkaen 0,4 %, eli palkkojen korotukset ovat sangen maltilliset ja noudattavat ns. yleiskorotusten laskukaavaa siten, että alimmassa palkkataulukossa (3. vuoden oppilas) korotus on noin 20 € ja ylemmissä taulukoissa hieman enemmän. HUOM. Lisät eivät nouse tässä vaiheessa. Iltaalisää korotetaan 1.1.2015 alkaen 0,06 € ja lauantai- ja aattolisää korotetaan 0,08 € samasta ajankohdasta lähtien.

Uusi palkkataulukko löytyy liitteenä.

Suomen Hiusyrittäjien ja PAMin välillä ei ole aiemmin ollut varsinaista, muilla toimialoilla käytössä olevaa keskinäistä luottamusmiessopimusta. Nyt kun moniin parturi-kampaamoihin on työntekijöiden keskuudesta valittu luottamusmiehet, sopimuksen puuttuminen on aiheuttanut melkoisia tulkintaongelmia ja kädenvääntöjä. Näiden neuvotteluiden yhteydessä saatiin alalle myös luottamusmiessopimus ja siten selkeät pelisäännöt. Luottamusmiessopimus tulee työehtosopimuksen liitteeksi.

Sopimuskauden aikana neuvotellaan työsuojeluyhteistyöstä, joka on sangen laajan Yhteistoimintasopimuksen yksi osa-alue. Työsuojeluun ja luottamusmiessopimukseen liittyvästä koulutussopimuksesta neuvottelut käydään sopimuskauden aikana.

Seuraavassa tiivistelmä työehtosopimukseen tulleista muutoksista.

Keskituntiansio

Hiusalan työehtosopimukseen tulee nyt täysin uutena käsitteenä keskituntiansio, josta vakiintuneesti käytetään lyhennettä KTA. Ainakin osa työnantajista on pohdiskellut sitä, miksei KTA:ta meillä ole, vaikka se sangen yleinen muissa työehtosopimuksissa on. Aiemmin ei tätä ole haluttu ottaa mukaan erillisenä, yksittäisenä asiana, kun työehtosopimusta on tarkasteltava kokonaisuutena, ja sangen laajana sellaisena.

Mutta nyt siis keskituntiansio on olemassa: kyseessä on tavallaan laskennallinen käsite, mutta se pohjautuu toteutuneisiin faktoihin.

KTA saadaan jakamalla työntekijälle kuuden kuukauden laskentajakson työajalta maksettu palkka tehtyjen työtuntien lukumäärällä. Laskentajaksoit ovat 1.1.-30.6. ja 1.7.-31.12. Alle kuusi kuukautta kestäneissä työsuhteissa KTA saadaan jakamalla työsuhteen aikana maksetut palkat tehtyjen työtuntien määrällä. On tärkeää huomioida, että tässä yhteydessä käsite ”tehdyt työtunnit” tarkoittaa todellakin todellista työntekoaikaa, ei mahdollisia palkallisia poissaoloja.

Keskituntiansiota käytetään maksettaessa palkkaa sairausajalta, vuosivapaan ajalta (uusi käsite, katso seuraava kohta) sekä palkallisen koulutuksen ajalta.

Ehkä konkreettisin, ja ainakin todennäköisesti ensimmäisenä kohdalle osuva, ero vanhaan on sairausajan palkan maksu. Vanhan työehtosopimuksen mukaan työntekijän sairastuessa hän sai saman palkan kuin työssä ollessaan

tulevan työvuorolistan mukaan, myös mahdollisine lisineen, kuten ilta- ja lauantailisä. Eiväthän lisät tietenkään mihinkään "katoa", mutta tarkastelun kääntyessä taaksepäin ne ovat mukana todellisuudessa maksetuissa palkoissa, joista KTA lasketaan. Eikä siis enää tavallaan tulevan ajan "teoriaa".

Arkipyhävähennykset pois – tilalle vuosivapaajärjestelmä

Yksi suurimpia uudistuksia uudessa työehtosopimuksessa on uuden vuosivapaajärjestelmän käyttöönotto. Samalla poistuvat arkipyhien aiheuttamat ao. viikkojen työaikojen lyhennykset.

Eli 1.2.2014 alkaen arkipyhäviikoilla työskennellään arkipäivinä (ja mahdollisesti ns. tavallisena sunnuntaina) ja arkipyhä on luonnollisesti vapaa. Mutta kyseisille viikoille ei siis tule enää mitään lisävapaapäiviä. Tämä määräys astuu voimaan vasta helmikuun alusta, koska tammikuun alun arkipyhät on jouduttu jo ennakoimaan vanhan työehtosopimuksen mukaisesti.

Tilalle tulee vuosivapaajärjestelmä, joka merkitsee maksimissaan kahdeksan vapaapäivän kertymistä kalenterivuoden aikana. Siis työnteko, tunteina laskettuna, kerryttää näitä vapaapäiviä "pitkin vuotta". Kertymisen rytmi on seuraava:

Vapaapäivien lukumäärä (á 7,5 tuntia)	Vaadittava tehtyjen työtuntien lukumäärä
1	217
2	434
3	651
4	868
5	1085
6	1302
7	1519
8	1736

Työtunteihin rinnastetaan työssäolon veroisina myös ne poissaolot, joista työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus. Lisäksi otetaan mukaan sellainen koulutusaika, joka ei ole työaikaa, mutta josta työnantaja korvaa osittain ansionmenetyksen.

Vuosivapaajärjestelmässä kertyvät vapaapäivät annetaan kokonaisina päivinä työnantajan määräämänä ajankohtana yhdessä tai useammassa erässä kertymistä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä eli siis vapaat, joiden kerääminen alkaa 1.2.2014, on annettava huhtikuun loppuun 2015 mennessä. Työnantaja saa siis sijoittaa vapaat yrityksen kannalta soveltuvimpaan ajankohtaan, mutta rajoituksena on se, että etukäteen voi antaa enintään viisi vapaapäivää (= 37,5 tuntia). Tämä rajoitus on olemassa siksi, että jos työsuhde päättyy, liikaa annetut vapaapäivät saa vähentää lopputilistä, ja näin varmistetaan, ettei vähennys olisi kohtuuttoman suuri.

Vähintään kolmen päivän mittaisesta vapaasta on ilmoitettava työntekijälle kaksi viikkoa ennen ja yksittäiset vapaat voi ilmoittaa työvuoroluettelossa.

Palkka vuosivapaalyhennyksen ajalta maksetaan keskituntiansion mukaan.

Osa-aikatyöntekijöille voidaan sopia maksettavaksi rahakorvaus.

Täsmennys viikonloppuvapaisiin

Työehtosopimuksessa on määräys vähintään kerran kalenterikuukaudessa annettavasta viikonloppuvapaasta. Määräyksen perussisältö ei muutu mitenkään, mutta vuosilomaan liittyen on sovittu rajoituksesta.

Lähtökohtanaan on, että vapaa toteutuu ns. tavalla tai toisella. Nyt on sovittu, että viikonloppuvapaisiin voidaan laskea enintään yksi viikonloppu kesäloman osalta ja yksi viikonloppu talviloman osalta.

Lomapalkan laskentaan totaalinen muutos

Toinen suuri muutos uudessa työehtosopimuksessa koskee lomapalkkaa.

Vanhat käsitteet lomapalkka, lomakorvaus ja lomaraha poistuvat kokonaan! Työsuhteen päättyessä suoritettava määrä on toki edelleen kutsuttava lomakorvaukseksi, mutta senkin sisältö uudenlainen alla selostetun mukaisesti.

Jatkossa lomien yhteydessä suoritetaan aina vain yksi maksu, joka perustuu kaikilla työntekijöillä lomanmääräytymisvuoden (1.4.-30.3.) ansioihin. Siis nyt rahakorvauskin määräytyy kaikille samalta ajalta kuin lomaakin ansaitaan.

Uusi maksu on nimeltään lomaraha. Ylimenokauden ajan on siis olemassa kaksi "lomarahaa", joilla on erilainen sisältö, mutta neuvotteluosapuolet eivät halunneet lähteä tässä kohdin "keksimään" mitään uusia nimikkeitä.

Lomarahen suuruus on 15 % lomanmääräytymisvuoden ansiosta, jos työsuhde 31.3. mennessä on kestänyt alle vuoden ja 19 %, jos työsuhde 31.3. mennessä on kestänyt vähintään vuoden. Jälkimmäisessä tapauksessa, jossa useimmiten on siis kertynyt sekä kesä- että talvilomaa, molempien alkamista ennen tulee maksaa niihin kohdistuva osuus (täyden loman kyseessä ollen kesällä 24/30 ja talvella 6/30).

Lomanmääräytymisvuoden ansioon lasketaan luonnollisesti työajalta maksetut palkat, mutta lisäksi laskennallinen palkka eräiden vuosilomalaissakin lueteltujen poissaolojen osalta, mutta ei esimerkiksi maksettuja vuosilomiin liittyviä suorituksia miltään osin. Laskennallisen palkan määrittely noudattaa suunnilleen nykyisen työehtosopimuksen määräyksiä esimerkiksi osa-aikaisten kohdalla todettuina, mutta uuteen työehtosopimukseen määräykset on pyritty kirjoittamaan selkeästi, mutta kattavasti, joten ns. maailman lyhyin määritelmä ei ole.

Jos työsuhde päättyy ennen loman pitämistä työntekijästä johtuvasta syystä, jollainen ei tietenkään ole esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen päättymisen, lomarahaprosentti on alhaisempi!

Tällöin 31.3. mennessä alle vuoden kestäneiden työsuhteiden osalta lomaraha 10 % ja vähintään vuoden kestäneiden osalta 12,5 %.

Tämä uusi lomaraha astuu voimaan lomanmääräytymisvuoden vaihtuessa eli 1.4.2014!

Ylimenokausi on tämän tyyppisessä uudistuksessa välttämätön.

Niiden lomien osalta, jotka on ansaittu 1.4.2013-31.3.2014, toimitaan vanhan työehtosopimuksen mukaan.

Useimmissa yrityksissä uusi tes tulee tältä osin sovellettavaksi ensimmäisen kerran ensi kesänä maksettaessa kesätyöntekijöille lomarahaa, tai useimmiten tietenkin lomakorvaus määräaikaisen työsuhteen päättyessä.

Neuvotteluiden tuloksena osapuolet päättivät jatkaa aiemmin perustetun palkkaus- ja työaikatyöryhmän työtä, tavoitteena rakentaa esitykset kannustavammasta palkkaus-järjestelmästä tämän sopimuskauden aikana. Samalla tarkastellaan erilaisia työaikamuotoja, työaikaisten painottumista sekä muita työaikaan liittyviä muutostarpeita.

Lisäksi osapuolet päättivät perustaa yhteisen työryhmän pohtimaan alan työhyvinvointiin, työssä- jaksamiseen ja työturvallisuuteen liittyviä kehitystarpeita. Tämän työryhmän tulee jättää oma esityksensä mahdollisista TES-muutostarpeista 30.4.2015 mennessä.

Kokonaisuutena tämänkertaiset neuvottelut etenivät rakentavassa hengessä, joskin hitaasti. Kun pääsimme yhteisymmärrykseen siitä, että nykyinen provisiopalkkaus, kaikilta osin, säilyy ennallaan tämän sopimuskauden, vauhdittui myös sopimukseen pääsy.

Työehtosopimuksen uusia määräyksiä käsitellään kahdessa työnantajille järjestettävässä info-illassa. Ensimmäinen tilaisuus järjestetään Helsingissä torstaina 9.1.2014 klo 17.00 alkaen, osoitteessa Mäkelänkatu 54 A 6.krs, ja toinen info-ilta maanantaina 24.2.2014 klo 17.00, osoitteessa Hämeenpuisto 18 A 6, Tampere.

Tervetuloa kuulemaan ja ennen kaikkea keskustelemaan! Ilmoittautumiset Helsingin info-iltaan viimeistään 7.1.2014 ja Tampereen iltaan viimeistään 20.2.2014, vain sähköpostilla ositteeseen marjatta.loikkanen@hiusyrittajat.fi.

ARKIPYHÄT JOULUKUUSSA 2013 lyhentävät työntekijöiden työaika siten, että Itsenäisyyspäiväviikolla on 4 työpäivää, jouluviikolla 3 työpäivää ja vuoden 2014 ensimmäisellä viikolla, jolloin on uudenvuodenpäivä, 4 työpäivää. Loppiaisviikko on normaali työviikko, jolloin tehdään 5 työpäivää.

2. - VUOSILOMALAIN MUUTOKSET

Eduskunnan tänä vuonna päättämiä muutoksia Vuosilomalakiin on selostettu useissa eri yhteyksissä pitkin vuotta, myös mm. Suomen Hiusyrittäjien tiedotteessa yritysjäsenille 7.5.2013.

Seuraavassa hiukan kertausta lakimuutoksen kahdesta tärkeimmästä kohdasta.

Sairastuminen vuosilomalla

Työntekijän sairastuessa vuosilomallaan hänellä on oikeus pyytää sairautenaikaisen loman siirtämistä jo ensimmäisestä sairauspäivästä alkaen. Edellytyksenä on, että työntekijä ilmoittaa sairastumisestaan ja loman siirtämisestä välittömästi sekä luonnollisesti toimittaa myöhemmin työnantajalle luotettavan selvityksen sairaudestaan. Julkisuudessa on joissain yhteyksissä annettu ymmärtää, että siirretyn loman ajankohtakin olisi työntekijän määrättävissä, kun käytetään muotoa ”työntekijällä on oikeus siirtää”, tai vaihtoehtoisesti, että lomaa jatkuu suoraan automaattisesti. Näinhän asia ei tietenkään ole! Siirretyn loman ajankohdan määrää työnantaja. Siirrettykin loma on

pyrittävä antamaan lomakaudella eli siis kesäloman osalta syyskuun loppuun mennessä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, siirretty loma on annettava vuoden loppuun mennessä. Vastaavasti talviloma huhtikuun loppuun mennessä ja ellei tämä ole mahdollista, ao. vuoden loppuun mennessä.

Lienee järkevää kunkin työnantajayrityksen laatia ohjeet siitä, miten ja milloin edellä mainituista seikoista on työntekijän ilmoitettava juuri siinä yrityksessä, sekä muista toimintatavoista asian suhteen.

Loman kertyminen erisisältöisten työsuhteiden ajalta

Aiemminhan rajanveto lomapalkan laskemisen suhteen on tehty sillä perusteella, millainen työsuhte on loman alkaessa. Eli kokoaikainen on saanut kiinteän normaalin kuukausipalkkansa ja provisiopalkkaiset ja osa-aikaiset prosentit mukaan lasketun lomapalkan.

Nyt vuosilomalaki määrää, että jos työsuhte lomanmääräytymisvuoden aikana on muuttunut kokoaikaisesta osa-aikaiseksi tai päinvastoin, lomapalkka lasketaan aina prosentit mukaan lomanmääräytymisvuoden ansiosta, hiusalalla siis 10 % tai 12,5 %.

Jottei asia olisi liian yksinkertainen, tuo koskee siis vain lomanmääräytymisvuoden aikana tapahtuneita muutoksia. Jos työsuhte muuttuukin lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, mutta ennen loman pitämistä, ja se on lomanmääräytymisvuoden ollut koko ajan samanlainen, lomapalkan laskemistavan määrää työsuhteen sisältö lomanmääräytymisvuoden aikana. Tämä periaate ei käytännössä ole vieras hiusalalla, koska näin käytännössä on lähes aina toimittu tähänkin asti.

Tämä muutos on jouduttu selostamaan tässä, vaikka koskeekin viimeisen kerran lomanmääräytymisvuotta 1.4.2013-31.3.2014 eli siltä ansaittua vuosilomaa. Siksi myös nuo ns. vanhat prosentit.

Sillä HUOM! HUOM! uusi Hiusalalan työehtosopimus pitää sisällään aivan uuden tavan laskea ja käsitellä vuosilomiin liittyviä maksuja! Eli tätä uutta lainkohtaa ei hiusalalla tarvitse lainkaan pohtia 1.4.2014 jälkeen ansaittavien vuosilomien osalta! Sen kanssa siis hikoilkoon muut...

Tästä asiasta tarkemmin selostuksessa uuden työehtosopimuksen sisällöstä.

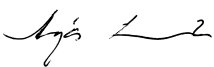
3. - LOJALITEETTIVELVOITE TYÖSUHTEISSA

Työsopimussuhteen tulee aina perustua työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen, eikä kumpikaan osapuoli saa omalla toiminnallaan horjuttaa tätä molemminpuolista luottamusta, eli noudatetaan lojaliteettivelvollisuuden periaatetta, jolla tarkoitetaan sitä, että osapuolet pyrkivät ottamaan huomioon myös vastapuolen edut.

Työnantajan osalta lojaliteettivelvollisuus käy ilmi työnantajan yleisestä velvoitteesta edistää hyviä suhteita työntekijöihin, kohdella kaikkia samantarvoisesti, johdonmukaisesti ja oikeudenmukaisesti.

Työntekijällä on lojaliteettivelvoite työnantajaansa ja työpaikkaansa kohtaan. Lojaliteettivelvoite tarkoittaa sitä, että työntekijän on kaikessa toiminnassaan, myös vapaa-ajallaan tai ollessaan esim. lomautettuna, vältettävä sellaista toimintaa, jonka seurauksena olisi osapuolten välisen luottamus-suhteen säröily. Lojaliteettivelvoite sitoo työntekijää koko työsuhteen ajan. Työntekijän tulee ottaa toiminnassaan huomioon työnantajan etu, tehtävä työnsä huolellisesti ja tunnollisesti, hänen tulee välttää käyttämiensä aineiden tuhlausta ja toimia taloudellisesti. Työntekijä ei saa levittää työnantajastaan perättömiä tietoja, eikä salassa pidettäviä tietoja, kielto koskee myös asiakastietoja sekä yrityksen liiketoimintaa koskevia tietoja.

Lojaliteettivelvoite koskee myös sosiaalista mediaa Facebookia ja netin muita keskustelupalstoja. Työnantajan kannattaa laatia yrityksen työntekijöille selkeät ohjeet siitä, mikä on kiellettyä ja mikä hyväksyttyä. Yksinkertaisin ohje kuuluu: se mikä on kielletty yrityksen arjessa / asiakaspalvelussa, on kielletty myös sosiaalisessa mediassa. Ohjeistuksessa on hyvä muistuttaa siitä, että netin myötä kaikesta jää "mustaa valkoisella" ja kirjoitukset pystytään näyttämään toteen, ne eivät katoa, kuten entiset "torijuoruilut". Jos netin kautta julkiseksi tullut tieto vahingoittaa työnantajaa, työyhteisöä tai jotakuta asiakasta, se voi johtaa varoitukseen tai jopa työsuhteen irtisanomiseen.



Arja Laurila
Toiminnanjohtaja

PS. Postituskuluissa säästääksemme lähetämme vuoden 2014 jäsenmaksulomakkeen tämän tiedotteen mukana!

PALKKATAULUKKO 1.1.2014 - 31.12.2014

(Osa-aikatyöntekijöiden tuntipalkat suluisissa)

	Pääkaupunkiseutu	I	II
3. vuoden oppilas	1 220 € (7,63 €)	1 153 € (7,21 €)	1 121 € (7,01 €)

Perustutkinnon suorittamisen jälkeen

	Pääkaupunkiseutu	I	II
Alkupalkka ensimmäisessä työsuhteessa, enintään 6 kk ajan	1 572 € (9,83 €)	1 484 € (9,28 €)	1 449 € (9,06 €)
Palkkaryhmä 1 1. vuosi alalla	1 743 € (10,89 €)	1 647 € (10,29 €)	1 602 € (10,01 €)
Palkkaryhmä 2 2. vuosi alalla	1 832 € (11,45 €)	1 731 € (10,82 €)	1 687 € (10,54 €)
Palkkaryhmä 3 3. vuosi alalla	1 914 € (11,96 €)	1 806 € (11,29 €)	1 758 € (10,99 €)
Palkkaryhmä 4 4. vuosi alalla	2 014 € (12,59 €)	1 897 € (11,86 €)	1 849 € (11,56 €)
Palkkaryhmä 5 5. vuosi alalla	2 074 € (12,96 €)	1 957 € (12,23 €)	1 905 € (11,91 €)

Erikoisammattitutkinnon suorittaneet

Parturi- ja/tai kampaajamestarin erikoisammattitutkinnon tai erikoisparturi-kampaajan tutkinnon suorittanut.

	Pääkaupunkiseutu	I	II
Ensimmäinen vuosi tutkintojen jälkeen tai uudessa työsuhteessa	2 197 € (13,73 €)	2 073 € (12,96 €)	2 019 € (12,62 €)
Samassa yrityksessä vähintään vuosi	2 265 € (14,16 €)	2 139 € (13,37 €)	2 083 € (13,02 €)
Samassa yrityksessä vähintään 2 vuotta	2 336 € (14,60 €)	2 204 € (13,78 €)	2 146 € (13,41 €)

Soveltamisohje: Erikoisparturi-kampaajan tutkinnon suorittaneelle työntekijälle maksetaan tässä kohdassa tarkoitettua palkkaa vain silloin kun hän tekee koulutuksensa edellyttämää, kuten liikkeen johtamiseen ja esimiestehtäviin liittyvää työtä. Muissa tapauksissa palkka maksetaan palkkaryhmien 1 - 5 mukaisesti.

Ensimmäisen ja toisen vuoden oppilaan palkka sovitaan yrityskohtaisesti työnantajan ja oppilaan kesken.