

Omaishoidon ja työssäolon yhteensovittaminen

Tutkimus tutuksi 23.10.2015

Toimitusjohtaja Tuomas Mänttari

- Omaishoito on yhteiskunnan ja hoidettavan näkökulmasta hyvä- ja kustannustehokas hoitomalli
- Työnantajan näkökulmasta se on haaste työn organisoinnille
- Miten yhteensovittaa TA:n ja OH-TT:n tarpeet?
- Työsopimuslaki 4 luku 7 a § : Jos TT:n poissaolo tarpeen lähiom. tai läh.hlön erityistä hoitoa varten > TA:n pyrittävä järj. MA poissaolo. TA ja OH-TT sopivat järjestelyistä.
 - Pitää siis yrittää sopia, muttei ole OH-TT:n subjektiivinen oikeus
 - TT:n perhetilanteiden huomioonotto lisää työtyytyväisyyttä
 - Työn luonne, Työ- ja sijaisjärjestelyjen käytännön mahdollisuudet
 - Osa-aikatyön mahdollisuus, työajan ja poissaoloajan jaksotusmahdollisuus

- Eri alojen TES:eissä asiasta ei liene määräyksiä
 - TES:ien poissaolo-oikeudet TT:n alle 10 v. lapsen tai muun perheenjäsenen äkillisesti sairastuessa eivät yleensä sovellu omaishoitoon, joka on pysyvämpi tarve
- Jos sovittuun omaishoitajärjestelyyn tulee muutostarpeita, on myös näistä pyrittävä sopimaan
 - Kuitenkin OH-TT:llä on perustellusta syystä keskeytysoikeus > ilmoitus TA:lle väh. 1 kk etukäteen
 - Olennaiset ennalta arvaamattomat muutokset
 - OH-TT:llä selvitysvelvollisuus perustelluista syistä
- Työsuhde-etuudet OH-poissaolon ajalta
 - Laki (tai TES:t) eivät velvoita palkanmaksuun tai vuosiloman ansaintaan OH-poissaolon ajalta
- OH-poissaolon jälkeen TT:llä oikeus palata aiempaan työhönsä. Jollei mahdollista, niin muu vastaava tai työsopimuksen mukainen työ.