

Terveyspalvelualan TES

Jukka-Pekka Tyni ja Anna Hakola | Webinaari | 16.8.2022



Jukka-Pekka Tyni

jukka-pekka.tyni@hyvinvointiala.fi

 @jupetyni



Anna Hakola

anna.hakola@hyvinvointiala.fi

 @HakolaAnna



Neuvottelutuloksen
mukainen työehtosopimus
tuli voimaan **1.5.2022** ja
sopimuskausi päättyy
30.4.2024



Palkankorotukset

Ratkaisu on kaksivuotinen ja sisältää vähintään yleisen linjan mukaiset palkankorotukset molemmille vuosille.

1.10.2022

2,0 prosentin palkkojen yleis- ja taulukkokorotus

1.6.2023

Palkankorotukset vuonna 2023 määräytyvät määriteltyjen verrokkialojen palkkaratkaisujen perusteella (käytännössä vientiteollisuuden yleisen linjan mukaan).

Korotuksen määrä on kuitenkin *vähintään* 1,9 prosenttia. Ajankohta korotukselle on 1.6.2022, jolloin jaetaan 1,9 prosentin yleiskorotus sekä yleisen linjan ylittäessä tämän myös paikallinen erä, jonka suuruus lasketaan ylittävän osan perusteella.

Mikäli paikallisen erän jakamisesta ei päästä sopuun, on 1.6.2023 korotus pelkästään 1,9 prosenttia, ja tämän mahdollinen ylittävä osa annetaan yleiskorotuksena **1.11.2023**.





Paikallinen sopiminen

- Aikaisemmin työehtosopimuksen 2 §:ssä määräykset kokonaisuudessaan paikallisesta sopimisesta
- Uusi 2 § on viittauspykälä uuteen paikallisen sopimisen liitteeseen



Paikallisesti voidaan sopia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti paikallisen sopimisen liitteen mukaisesti.

Työehtosopimuksen maininnat sopimismahdollisuudesta ilman viittausta tähän pykälään mahdollistavat työnantajan ja työntekijän välisen sopimisen ilman paikallisen sopimisen liitteen menettelytapamääräyksiä.

- Uusi liite: PAIKALLISEN SOPIMISEN LIITE
 - Tausta ja tarkoitus
 - Sopimisen ohjeet
 - Mm. sopijaosapuolet ja sopimuksen sisältö
 - Muotomääräykset
 - Uutena koonti työehtosopimuksen kohdista, joista voi sopia paikallisesti
 - Suositukset ja hyvät käytänteet

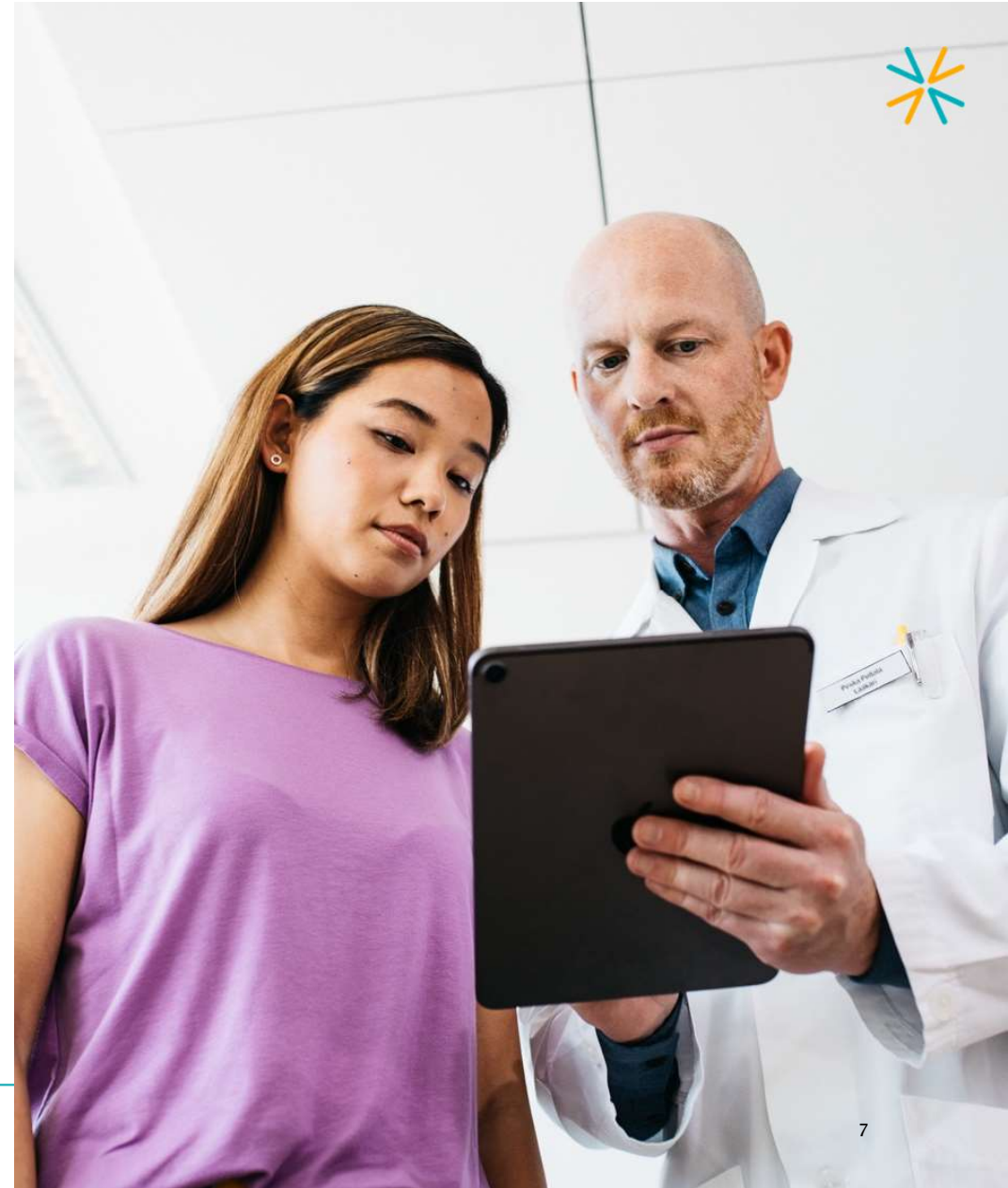


Työaika

- Työehtosopimuksen 6 §:n alkuun johdantoteksti:
 - *Työehtosopimusosapuolet kannustavat työpaikkoja edistämään työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työvuorosuunnittelussa ja ottamaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijöiden työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista työvuorolistoja vahvistettaessa.*
 - Johdantoteksti on suositus. Johdantotekstillä ei muuteta tes:n määräysten tulkintaa.
- Uusi selkeyttävä 13. kohta.
 - *Työviikko järjestetään viisipäiväiseksi, ellei 3–7 kohtien työaikajärjestelyistä muuta johdu.*
 - *Soveltamisohje: Esim. yövuoro, joka sijoittuu kahdelle vuorokaudelle, on yksi työpäivä.*
- 15 kohta: *Työajan tasoittumissuunnitelman laatiminen*
 - *Tasoittumisjaksolle laadittava etukäteen työajan tasoittumissuunnitelma, josta työntekijälle ilmenee kunkin viikon työaika ja tällöin tiedossa olevat työajan sijoitteluun vaikuttavat seikat, kuten pidemmät vapaajaksot tai jaksot, joiden aikana tehdään normaalia pidempää työaika. Jaksotyössä voidaan työajan tasoittumissuunnitelma laatia kolmiviikkoisjaksoittain. Määräystä ei sovelleta, mikäli käytössä on liukuva työaika tai joustotyöaika.*
- Vanhat kiky-viittaukset poistettiin, teknisiä korjauksia pöytäkirjamerkintöihin ja numerointi päivitettiin

Vuosilomat ja lomarahat

- Päivitettiin vuosilomamääräykset siirryttäessä viisipäiväiseen vuosilomalaskentaan
 - Korvattiin aikaisemmat 16 §:n vuosilomaa ja 17 §:n lomarahaa koskevat määräykset 30.4.2022 päättyneen työehtosopimuksen vuosilomia ja lomarahoja koskeneen liitepöytäkirjan määräyksillä
- Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia jatkossa työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimus tehdään kirjallisesti.





Työntekijän sairastuminen

- Työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista taikka työtehtävistä johtuneesta väkivallasta on sairausajan palkanmaksujakso jatkossa **90 kalenteripäivää**.
 - Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta ansionmenetykskorvausta tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, määräytyy oikeus sairausajan palkkaan tavanomaisen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaan. Siltä osin kuin oikeutta sairausajan palkkaan ei tällöin ole, syntyy työnantajalle oikeus takaisinperintään.
- Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. *Työnantaja voi perustellusta syystä nimetä käytettävän lääkärin ja tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.*
 - *Soveltamisohje: Perustellulla syyllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantajalla on työntekijän sairauslomatilanteeseen liittyvän poikkeavan toiminnan, normaalista poikkeavan sairausloma- tai poissaolohistorian tai työntekijän toimittamaan lääkärintodistukseen liittyvän perustellun epäilyksen tai muun vastaavan perustellun syyn kaltainen tilanne selvityttää sairausloman asianmukaisuus nimetyllä lääkärillä. Nimeämisen täytyy liittyä konkreettisiin tilanteisiin, eikä työnantajan nimeämän lääkärin käyttöä voi edellyttää esimerkiksi kollektiivisesti koko henkilöstöltä.*



Perhevapaauudistus / lakimuutos

- Vanhempainpäivärahat uudistuivat ja niitä koskeva uusi laki astui voimaan 1.8.2022. Uuden lain mukaisia vanhempainpäivärahoja sovelletaan jos:
 - lapsen laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen
 - adoptiolapsi otettiin hoitoon 31.7.2022 tai sen jälkeen
- Uusi laki ottaa tasa-arvoisemmin huomioon erilaiset perhetilanteet, mm. monimuotoiset perheet. Tavoitteena on myös, että vanhempainvapaat ja hoitovastuu jakautuvat tasaisesti vanhempien kesken perheissä, joissa on kaksi vanhempaa sekä uudistus joustavoitti järjestelmää perheiden näkökulmasta.





Perhevapaa uudistus

1.8.2022 voimaan astuvan perhevapaa uudistuksen piirissä oleviin työntekijöihin noudatetaan 1.8.2022 alkaen uutta tessin määräystä.

Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. *Työntekijän oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen ja hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.*
2. *Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan tai hoitovapaan ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.*



Perhevapauudistus

3. *Työntekijällä, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaan, maksetaan täyttä palkkaa raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivää. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään kolme kuukautta ennen laskettua synnytyksen aikaa. Lisäksi edellytetään, että raskaus- ja vanhempainvapaa pidetään yhdenjaksoisena. Mikäli työntekijän uusi raskausvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa, jos palkallista raskaus- ja vanhempainvapaan jaksoa on jäljellä. Mikäli työntekijän uusi raskausvapaa alkaa hoitovapaan aikana, työnantaja maksaa työntekijälle kyseisen raskaus- ja vanhempainvapaan palkan muiden raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa koskevien edellytysten täyttyessä.*
4. ***Työntekijälle, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukaisesti oikeus vanhempainrahaan, maksetaan täysi palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut vähintään kolme kuukautta keskeytyksettä ennen vanhempainvapaan alkua. Edellä mainittu oikeus syntyy adoptiotilanteessa kuitenkin vain silloin sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 mom. mukaisesti, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.***



Luottamusmiessopimus

- Selkeytyksiä ja päivityksiä
 - Mm. 3 § Luottamusmiehen valitseminen, selkeytys vaalien järjestämistä koskien
 - 10 § Säilytys- ja työskentelytilat
 - Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta *ja puhelinliittymää* luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten *soveltuvassa luottamuksellisuuden säilyttävässä ympäristössä*.
 - Pykäläjuoksutus
 - Korotukset
- Uusi 4 §: Luottamusmiehen ja työnantajan yhteistyö
 - Tausta ja tarkoitus
 - Keskusteltavat asiat
- Erimielisyysmenettely: paikallisissa neuvotteluissa on erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava muistio





Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

- Selkeytyksiä ja päivityksiä
 - Mm. johdanto poistettiin työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen viittaukset vanhoihin korotusajankohtiin ja määriin jne.
 - Työskentelytilat
- Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö
 - *Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun välillä sovitaan siitä, milloin edellä mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että työsuojeluvaltuutetun tehtävää voidaan asianmukaisesti hoitaa. Jos yrityksessä on valittu paikalliseen työsuojelun yhteistoimintasopimukseen perustuva päätyösuojeluvaltuutettu ja päätyösuojeluvaltuutetun säännönmukaisesti edustamia työntekijöitä on vähintään 800, vapautetaan päätyösuojeluvaltuutettu kokonaan työstä.*



Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

- Uusi pöytäkirjamerkintä, ohjaava tarkoitus, ei osaksi tessiä
 - *Pöytäkirjamerkintä: Työpaikan työsuojeluyhteistoiminta määräytyy lainsäädännön mukaan. Työpaikalla voidaan sopia paikallisesti työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikan olosuhteisiin soveltuvalla tavalla niiltä osin kuin laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sallii. Työpaikkoja kannustetaan sopimaan muun muassa työsuojeluorganisaatiosta sekä työsuojelun yhteistoiminnan käytännöistä. Työntekijöille on aina turvattava vähintään laissa säädetty mahdollisuus osallistua työsuojelun yhteistoimintaan*
- Uusi 3 § Työsuojeluvaltuutetun ja työnantajan yhteistyö
 - Tausta ja tarkoitus
 - Keskusteltavat asiat: mm. ajankäyttö, tiedonsaantioikeus, koulutus ja yhteistyön käytännön asiat
 - Määräyksessä mainitut asiat, kuten tietojensaantioikeuden sisältö, koulutuksen tarve yms. eivät tule valvontavelvollisuuden piiriin. Määräyksellä ei laajenneta valvontavelvollisuutta.



Erityistekijälisät

- Erityistekijälisien soveltamisperiaatteita on täsmennetty ja joiltain osin muutettu
- Muutokset koskevat lisien joustavuutta
- Tavoitteena on, että lisät olisivat tarkoituksenmukaisia ja ajantasaisia
- Voidaan jatkossa poistaa tai euromäärää alentaa, jos TES:ssa sovitut edellytykset täyttyvät
- Jatkossakin voidaan antaa määräajaksi tai toistaiseksi
- Ei ole tarkoitus, että erityistekijälisiä isoissa määrin poistetaan ja muutellaan. Tarkoitus on, ettei ne ole kiveen hakattuja ja siten alentaa kynnystä niiden myöntämiselle.



Erityistekijälisät

Erityistekijöiden ja erityistekijälisien tarkoitus

- Erityistekijöiden ja erityistekijälisien avulla on tarkoitus muodostaa ajantasaisia, tarkoituksenmukaisia ja kannustavia palkkausjärjestelmiä, joissa otetaan huomioon työn vaativuus.
- Erityistekijöiden avulla työpaikoilla on mahdollisuus huomioida työpaikkakohtaisia työn vaativuutta lisääviä tehtäviä ja sitä kautta osaltaan vaikuttaa alan palkkakehitykseen.

Soveltamisperiaatteiden laatiminen

- Työpaikalla on määriteltävä erityistekijälisien soveltamisperiaatteet tes:n liitteen mukaisesti. Soveltamisperiaatteilla tarkoitetaan erityistekijöitä sekä erityistekijöistä maksettavia erityistekijälisiä (euromääriä). Soveltamisperiaatteissa määritellään, mitkä erityistekijät työpaikalla lisäävät työn vaativuutta tässä liitteessä kuvatulla tavalla ja mikä on niistä maksettavan erityistekijälisän suuruus.
- Työntekijä on oikeutettu työehtosopimuksen mukaisiin erityistekijälisiin, mikäli hän tekee erityistekijälisiin oikeuttavaa tehtävää voimassa olevien soveltamisperiaatteiden mukaisesti.



Erityistekijälisät

- Työpaikalla käydään yhdessä läpi erityistekijöiden työpaikkakohtaiset soveltamisperiaatteet, ellei yhdessä sovita pidemmästä ajasta.
- Jos työpaikalla on luottamusmies, periaatteet käydään läpi ja tarkistetaan yhdessä hänen kanssaan.
- Jos luottamusmiestä ei ole, periaatteet käydään läpi ja tarkistetaan yhdessä työntekijöiden kanssa.
- Erityistekijälisien soveltamisperiaatteita (erityistekijät/erityistekijälisät) voidaan tarkistuksen yhteydessä muuttaa työehtosopimuksen mukaisesti.
- Soveltamisperiaatteet sekä erityistekijälisän saajien lukumäärä, erityistekijälisien arvot ja jakautuminen eri ammattinimikkeiden välillä on oltava kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla.



Erityistekijälisät

- Erityistekijälisän voi poistaa, jos lisään oikeuttavaa tehtävää ei enää ole työpaikalla tai lisään oikeuttava tehtävä ei enää lisää tehtävän vaativuutta.
- Erityistekijälisän voi poistaa esimerkiksi silloin, kun soveltamisperiaatteiden kriteeristön mukaisesta tehtävästä on tullut perusosaamiseen sisältyvä tehtävä tai vastuu, joka ei enää lisää työn vaativuutta palkkausjärjestelmän mukaisesti.
- Erityistekijälisän euromäärää voidaan muuttaa, jos erityistekijälisään oikeuttavan tehtävän merkitys olennaisesti muuttuu.
- Esimerkiksi uusi IT-ohjelma voi aluksi vaatia erityisen IT-tukihenkilön, joka vastaa kouluttamisesta, virhetilanteiden ratkaisemisesta, muiden työntekijöiden opastamisesta ja ohjaamisesta. Kun ohjelma on laajasti käytössä ko. lisävastuu ja sen vaativuus on vähäisempi, jolloin erityistekijälisän euromäärää voidaan muuttaa.



Muita tekstimuutoksia

- 4 § Työsuhteen alkaminen
 - Työsopimukset tehdään kirjallisina. Enintään viikon kestävästä määräaikaisesta työsuhteesta voidaan kuitenkin sopia myös suullisesti edellyttäen, että työntekijälle ilmoitetaan kirjallisesti työsuhteen kestoaja, *määräaikaisuuden peruste* ja säännöllinen työaika.
- 9 § Lisätyö 1. kohta muutettiin seuraavaan muotoon:
 - *Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään työntekijän säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ole ylityötä. Lisätyö maksetaan rahana yksinkertaisena tuntipalkkana tai työntekijän kanssa sovittaessa annetaan vastaava aika palkallisena vapaana. Lisätyö edellyttää työntekijän suostumusta.*
- 13 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ
 - Asuntovarallaoloa koskevan kohdan poistaminen vanhentuneena
 - Hälytysrahan määrä on 1.10.2022 alkaen 20,00 euroa
 - Uusi 7. kohta: *Työnantajan tulee seurata varallaolojen määriä ja arvioitava vuosittain varallaolosta aiheutuvaa kuormittumista.*
 - Uusi 7. kohta ei laajenna valvontavelvollisuutta työsuojelua ja työturvallisuutta koskevaan lainsäädäntöön.
- Matkustussäätöön pieniä muutoksia ja päivityksiä

Työryhmät: Työehtosopimuksen kehittäminen



- A. Työehtosopimus
 - Työryhmä tarkastelee työehtosopimuksen teknistä sisältöä, rakennetta ja systematisointia. Työryhmän tehtävänä on arvioida työehtosopimuksen selkeyttämistarpeita. Tavoitteena on parantaa työehtosopimuksen luettavuutta. Työryhmän työtä ohjaa työehtosopimuksen loppukäyttäjien eli lukijan näkökulma.
- B. Paikallinen sopiminen
 - Työryhmä kartoittaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, hyvää paikallisen sopimisen kulttuuria edistäviä toimenpiteitä sekä luottamusmiehen roolia.
 - Työryhmä kartoittaa mahdollisia paikallisesti sovittavia asioita ja työehtosopimuksen ehtoja
 - Työryhmä kartoittaa eri tapoja edistää paikallista sopimista sekä siihen liittyvää hyvää sopimiskulttuuria
 - Työryhmä suunnittelee käytännön toteutuksen malleja, sekä kartoittaa esimerkiksi kentän tuen ja koulutuksen tarvetta
- C. Työpaikan hyvät käytänteet ja suositukset
 - Työryhmä kartoittaa erilaisia mahdollisuuksia auttaa työyhteisöjä hyvien ja onnistuneiden toimintamallien löytämiseksi. Työryhmä kokoaa jo olemassa olevaa aineistoa, sekä saattaa niitä jäsenistön saataville.
- D. Työhyvinvointi
 - Työryhmä kartoittaa ja selvittää pitkän tähtäimen suunnitelmia toimialan työhyvinvointia lisääviksi toimenpiteiksi.



Työryhmät: Palkkatyöryhmä

- Työryhmä seuraa ja arvioi terveyspalvelualan sekä julkisen sote-sektorin palkkakehitystä ja tekee arvioita alan palkkatason kilpailukyvyn säilyttämiseksi.



HYVINVOINTIALA HALI RY

Eteläranta 10,
00130 Helsinki
www.hyvinvointiala.fi

 Hyvinvointiala
 @Hyvinvointiala