

TYÖTERVEYSLAITOKSEN SOPIMUSRATKAISU

22.5.2025

Neuvottelujohtaja Marianne Leskinen

Luottamusmies Pirjo Heikkinen

Hyvinvointia työstä

Työterveyslaitos



HYVINVOINNIN VAARANTAJAT

- VÄESTÖRAKENTEEN EPÄTASAPAINO
- TYÖVOIMAN SAATAVUUS
- POLARISAATIO
- KESTÄVYYSSVAJE



TUTKIMME

PALVELEMME

VAIKUTAMME

HYVINVOINNIN MAHDOLLISTAJAT

- KESTÄVÄ KEHITYS TYÖELÄMÄSSÄ
- TYÖTERVEYSHUOLTO
- VARAUTUMINEN
- KILPAILUKYKY



TAUSTAA

- Neuvottelut aloitettiin 10.3.2025, sopimukseton tila alkoi 1.4.2025 ja neuvottelutulos saavutettiin 9.5.2025. Neuvottelukertoja oli toistakymmentä.
- Neuvotteluosapuolet palkansaajapuolella olivat Juko, Jyty, Sote ry ja JHL ry sekä työnantajapuolella Hali ry.
- Luottamusmiesten kanssa yhteistyössä valmisteltiin neuvottelutavoitteita keväällä 2025, valmistelussa hyödynnettiin myös JHL:n sopimustavoitevalmistelua syksyiltä 2024.
- TTL:n rahoitus tulee Sosiaali- ja terveysministeriöstä -> henkinen yhteys valtion ratkaisuun jonkinlainen, vaikka siihen ei ole ainakaan palkansaajapuolella sitouduttu.
- Viime kierroksella tessissä muutettuja asioita olivat sopimuskausi ja palkankorotukset. Muutoin tes pysyi ennallaan. Tällä kierroksella lähes samoin. Paljon puolustettavaa hyvää, joka edelleen säilyi.

SOPIMUSKAUSI JA PALKANKOROTUKSET

- Sopimuskausi 1.4.2025-31.3.2028, viimeinen vuosi irtisanottavissa
- Palkankorotustaso yleisen linjan mukainen
- Henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan vastaavasti
- Henkilöstön edustajien palkkioita korotetaan vastaavasti

	Yleiskorotus	Paikallinen erä
1.8.2025	2,1 %	0,4 %
1.8.2026	2,2 %	0,6 %
1.8.2027	2,1 %	0,4 %

TEKSTIKYSYMYKSIÄ

SOVITTUJA LISÄYKSIÄ JA TÄSMENNYKSIÄ PALKKOIHIN/ PALKKARYHMITTELYYN

- Liite 4 koulutuspalkkioiden maksaminen (poisto, sulautetaan palkkiot muihin palkkaelementteihin)
- Liite 5 viisipäiväiseen vuosilomalaskentaan siirtyminen (poisto, siirtymä tapahtunut jo)
- Työehtosopimuksen luettavuutta parannettu poistamalla vanhentuneita kohtia ja selkeyttämällä tekstiä

MITÄ TAPAHTUI TEKSTIKYSYMYKSISSÄ?

- Työnantajapuolella oli käytännössä vain yksi tekstitalous -> työnantaja ehdotti säästövapaata koskevaa sääntelyä, joka otettiin osaksi ratkaisua. Palkansaajapuolen monet tekstiehdotukset olivat kustannuksia aiheuttavia -> luovuttiin, koska haluttiin satsaukset palkankorotukseen

Uusi 16 § 4.kohta: Työnantaja ja työntekijä voivat sopia säästövapaajärjestelmästä vuosilomalain 27 §:n mukaisesti. Tästä laista poiketen, **sovitut säästövapaat tulee pitää viiden vuoden kuluessa sen lomanmääräytymisvuoden päättymisestä lukien, jonka ajalta säästövapaat ovat kertyneet.** Jos säästövapaita ei ole pidetty viiden vuoden kuluessa lomanmääräytymisvuoden päättymisestä, työnantaja voi määrätä säästövapaan ajankohdan ilmoittamalla siitä työntekijälle vuosilomalain 23 §:n mukaisesti. Ennen säästövapaan ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä säästövapaan ajankohdasta vuosilomalain 22 §:n mukaisesti.

Esimerkki: Työntekijä on ansainnut vuosilomaa 33 lomapäivää ajalta 1.4.2024-31.3.2025. Työntekijä siirtää säästövapaaksi yhteensä 10 lomapäivää. Säästövapaat on pidettävä 31.3.2030 mennessä tai jos säästövapaita ei ole pidetty tähän mennessä, työnantaja voi määrätä säästövapaan ajankohdan ilmoittamalla siitä työntekijälle vuosilomalain 23 §:n mukaisesti.

Siirtymäsäännös: 1.4.2025 voimaan tulevan 16 §:n 4 kohtaa noudatetaan sellaisenaan niihin säästövapaisiin, jotka ovat kertyneet lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2024-31.3.2025 tai sen jälkeen. Tätä vanhemmat säästövapaat työnantaja voi määrätä pidettäväksi 1.4.2027 alkaen.

- Muut tekstimuutokset termistön päivitystä ja kieliasun päivitystä
- TTL:n ilmastotoimet jo nyt erittäin hyvällä tolalla, keskustelu JHL:n yleisistä ilmastotavoitteista käytiin.
- Samoin käytiin keskustelu JHL:n tavoitteesta koskien Matka-ajan korvausta työhygieenisten mittauksen matka-ajan osalta -> haluttiin matka-ajan korvaus heti työpäivän jälkeen, nyt eroa tunti. Laskutetaan työaika asiakkaalta kyllä täysimääräisesti. Ei edennyt.
- Palkansaajien tavoite omaishoitovapaan 5 päivän palkallisuudesta -> **siirtyi sopimuskaudeksi talon sisäiseen työryhmään**

PALKANSAAJAPUOLEN YHTEISISTÄ TAVOITTEISTA

6 § Työsuhteen päätyminen Lisätään: Henkilöperusteinen irtisanominen

Työntekijä voidaan irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarviointissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Lakimuutoksen suunniteltu voimaatulo 1.1.2026. Hali-liitolta ehdoton ei tälle kirjaukselle yllä.

Hyvä, pitkä keskustelu tästä lakimuutoskokonaisuudesta molemmin puolin. Ei odotettavissa käytännön muutoksia nykytilaan TTL:ssä, vaikka laki muuttuisikin.