

SOTE ry:n ja KT:n välisen työriidan ratkaisemiseksi tehdyn sovintoehdotuksen noudattaminen kunta- ja hyvinvointialalla

Kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimuksia noudatetaan myös SOTE ry:n jäseniin 1.5.2022 alkaen

SOTE ry ja KT ovat 3.10.2022 hyväksyneet valtakunnansovittelijan 2.10.2022 tekemän sovintoehdotuksen. Sovintoehdotus on muodoltaan kunnallisen pääsopimuksen 17 §:n mahdollistama erillissopimus.

Sovinnon perusteella SOTE ry:n jäseniin sovelletaan Ministeri Tuula Haataisen 8.4.2022 asettaman sovittelulautakunnan 10.5.2022 antaman sovintoehdotuksen mukaisia kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimuksia jäljempänä esitetyin muutoksin. Ratkaisua sovelletaan 1.5.2022 alkaen. Sovittelulautakunnan antaman sovintoehdotuksen mukaisten kunta- ja hyvinvointialueiden työ- ja virkaehtosopimusten sisältö on esitelty yleiskirjeissä 5–13/2022.

Lisäksi SOTE ry on osaltaan hyväksynyt sovittelulautakunnan 10.5.2022 antaman sovintoehdotuksen mukaiset kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen, siihen liittyvän liitântäpöytäkirjan sekä virka- ja työehtosopimuksen kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027 (yleiskirje 15/2022).

Ratkaisun perusteella Sote ry on myös osaltaan hyväksynyt ns. työelämäpaketin (yleiskirje 11/2022) sekä KT-Yritysjaoston työehtosopimuksia koskevan työehtosopimuksen.

Työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022 - 30.4.2025.

KT:n ja SOTE ry:n välinen erillissopimus voidaan tietyissä tilanteissa (ks. sovintoehdotuksen sivu 3) irtisanoa päättymään 12 kuukauden kuluttua irtisanomisesta.

Kuitenkin työ- ja virkaehtosopimuksissa 1.6.2024 oleva ja kehittämisohjelmassa vuodelle 2024 sovitut palkankorotuserät maksetaan erillissopimuksen mukaisesti. Muut sopimukset päättyvät, mutta pääsopimuksen ja siihen liittyvän liitântäpöytäkirjan sekä ns. työelämäpaketin voimassaolo jatkuu.

Irtisanominen ei koske hyvinvointialan palkkojen yhteensovittamista ja kehittämistä koskevaa ratkaisua. Ratkaisu pysyy voimassa mahdollisesta irtisanomisesta huolimatta.

Työtaistelutoimenpiteet lakkasivat välittömästi, työnantajat maksavat saamatta jääneet palkat 30.11.2022 mennessä

Sote ry perui välittömästi asettamansa ylityö- ja vuoronvaihtokiellon sekä tilapäisen siirron kiellon. Lisäksi Sote ry lopetti valmistelun liittyen joukkoirtisanoutumisiin tai muihin työtaistelutoimenpiteisiin.

Osana sovintoa, työnantajat (kolme sairaanhoitopiiriä ja Helsingin kaupunki) ovat peruuttaneet työtaistelu-uhan aikana hakemansa turvaamistoimihakemukset ja vastaavat turvaamistoimenpiteistä aiheutuneista kuluista. Tehy ja SuPer sitoutuvat siihen, että ne eivät kantele Helsingin käräjäoikeuden tekemistä väliaikaisista turvaamistoimipäätöksistä.

Keväällä 2022 toteutuneiden lakkopäivien osalta palkansaajille ei saa aiheutua lomarahaa- tai lomaoikeuksien menetyksiä. Mahdollisesti pidätetyt edut maksetaan 30.11.2022 mennessä. Lakon aikana tehdystä suojelutyöstä vielä maksamattomat palkat suoritetaan palkansaajille 30.11.2022 mennessä.

Lisäksi sovittiin, ettei palkansaajille aiheudu palkanmenetyksiä siirtokiellon noudattamisesta. Mahdollisesti pidätetty palkka maksetaan takaisin 30.11.2022 mennessä.

SOTE-sopimuksen 2022–2025 työaikaluvun 25 § muuttuu

Työaikaluvun 25 §:n 2 momentti muuttuu. Uuden määräyksen mukaan myös yleistyöajassa työntekijä/viranhaltija voi niin halutessaan ruokailla joutuisasti (15–20 minuuttia) työajalla.

SOTE-sopimuksen 2022–2025 työaikaluvun 25 §:n määräyksen muutos tulee voimaan 6.3.2023 lukien. Määräys tulee siis sovellettavaksi hyvinvointialueilla ja hyvinvointiyhtymissä. Työnantajien on syytä heti vuoden 2023 alussa kartoittaa SOTE-sopimuksen soveltamispiirissä olevan yleistyöajassa työskentelevän henkilöstönsä valinta joutuisan ruokailun ja lepoaikaa olevan tauon välillä työaikajärjestelyjen suunnittelun ja

toteutuksen vuoksi.

SOTE-sopimukseen 2022–2025 uusi 2 § lukuun muut määräykset

Uuden määräyksen mukaan työnantaja ei saa estää tai rajoittaa työntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa muutoin kuin työsopimuslaissa säädetyllä tavalla.

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä säädetään kilpailukieltosopimuksesta. Sen mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Säännöksen 2 momentin mukaan kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin mitä työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä säädetään. Kilpailukieltosopimuksen tekemisestä seuraa suoraan lain nojalla velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta rajoitusajalta.

Työ- ja virkaehtosopimukseen otetun uuden määräyksen taustalla ovat tämän vuoden aikana lisääntyneet työnantajien tekemät rajoitukset, jotka koskevat aikaisemmin palvelussuhteessa olleen tai palvelussuhteessa olevan henkilöstön työskentelyä joko vuokratyösuhteen palveluksessa tai kuntatyönantajalle ostopalveluja tuottavassa yrityksessä. Rajoitukset ovat olleet ongelmallisia mm. työvoiman liikkuvuuden näkökulmasta.

Määräyksen tarkoitus on, ettei työnantaja rajoita toimillaan aikaisemmin palveluksessa olleen tai palvelussuhteessa olevan henkilöstön työskentelyä työsuhteen päättymisen jälkeen toisen työnantajan palveluksessa muuten kuin mitä työsopimuslaissa on säädetty. Käytännössä työnantajien on pidättäydyttävä ko. ehdoista kolmansien kanssa tekemissä sopimuksissa ja omissa päätöksissään ja käytännöissään.

Määräys on voimassa 1.1.2023 alkaen tämän sopimuskauden ajan. Asia on huomioitava hyvinvointialuevalmistelussa. Koska määräys on osa SOTE-sopimusta, KT:llä on asiassa valvontavelvollisuus.

Valtakunnallinen työryhmäkirjaus liittyen SOTE-sopimuksen työaikamääräyksiin

Sovinnon osana valtakunnalliset sopijaosapuolet kartoittavat työvuorosuunnittelun ja toteuttamisen kokonaistilannetta työntäjillä.

Työvuorosuunnittelun ja toteuttamisen kartoituksen yhteydessä teetetään muun muassa kysely työvuoroluettelon muuttamisen tarpeista ja syistä kokonaistilanteen hahmottamiseksi valitulla aikajänteellä hyvinvointialueilla. Kartoituksen tarkoituksena on, että sen perusteella voidaan sekä paikallisesti että tarvittaessa myös keskustasolla pohtia tarvittavia keinoja työvuorosuunnittelun ja suunnitelman pysyvyyden tukemiseksi.

Selvitys tehdään niin, että tulokset ovat käytettävissä valtakunnallisiin neuvotteluihin 1.10.2023 mennessä.

Valmiuslain aikaisiin erityisolosuhteisiin liittyvä SOTE-sopimuksen henkilöstölle maksettava kertapalkkio

Osana sovintoratkaisua sovittiin koronapotilaiden hoitoon eräissä tehtävissä osallistuneille maksettavaksi kertapalkkio maaliskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. COVID-19-viruksen aiheuttama erityinen altistumisen riski sekä valmiuslain rajoitukset kohdistuivat koronapandemian alkuaikoina erityisesti erikoissairaanhoidon tiettyihin yksiköihin ja niiden henkilöstöön. Puutteellinen suojaus altisti henkilöstöä myös erityisesti kotihoidossa ja iäkkäiden palveluissa. Koronaepidemian alkuvaiheessa kyse oli uudesta ja ennenkokemattomasta tilanteesta.

Sovintoehdotuksen mukaan kertapalkkio maksetaan seuraavissa erikoissairaanhoidon toiminnoissa:

- teho-osastot,
- teho-osastoihin kytkeytynyt kuvantaminen ja laboratoriot toiminta,
- kohortit eli koronavuodeosastot
- päivystys
- synnytysten hoito
- ensihoito

Lisäksi kertapalkkio maksetaan henkilöstölle, joka toimii seuraavissa toiminnoissa:

- kotihoidon palvelut
- vanhusten tehostetussa palveluasumisessa
- vanhusten pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköt

Koska koronapotilaiden hoidon järjestelyt erikoissairaanhoidossa ja yllä kuvatut perusterveydenhuollon ja sosiaalihuollon palvelut vaihtelevat toteuttamistavaltaan eri yksiköissä kertapalkkioon liittyy neuvottelumenettely. Pääsopijajärjestöjen edustajat voivat esittää omat ehdotuksensa palkkion jakamiseksi yllä olevien periaatteiden mukaisesti. Jollei esityksistä ole mahdollista päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää kertapalkkion annetun aikataulun puitteissa.

SOTE-sopimuksen II luvun 14 § 1 momentin mukaisen kertapalkkion suuruus on 600 euroa.

Kertapalkkio maksetaan ko. henkilöstölle, joiden palvelussuhde työnantajaan oli voimassa vähintään seitsemän kalenteripäivää 13.3.-15.6.2020 välisenä aikana. Kertapalkkion edellytyksenä on, että palvelussuhde samaan työnantajaan on edelleen voimassa 28.2.2023.

Kertapalkkion maksuedellytyksenä ei ole työ-/virkasuhteen keston yhdenjaksoisuus vuosien 2020–2023 välillä.

Samalla työnantajalla tarkoitetaan liikkeen luovutustilanteessa sitä, että työntekijä/viranhaltija työskentelee sen hyvinvointialueen palveluksessa, johon liikkeen luovutuksella on siirtynyt (tai johon toiminnot ovat siirtyneet).

Kertapalkkion saajien selvittämiseksi tarvitaan yhteistyötä luovuttavien työnantajien ja luovutuksensaajien kesken.

Esimerkki

Kotihoidon lähihoitaja on työskennellyt Pirkkalan kunnassa huhtikuun 2020 ajan määräaikaisessa työsuhteessa. Henkilö on siirtynyt toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen elokuussa 2021 ja Pirkkalan kunnasta edelleen Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen liikkeen luovutuksella. Hänen palvelussuhteensa on voimassa edelleen 28.2.2023. Lähihoitajalle maksetaan 600 euron kertapalkkio maaliskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

Esimerkki

Teho-osastolla työskennellyt sairaanhoitaja oli määräaikaisessa työsuhteessa maaliskuu 2020 –maaliskuu 2021 välisenä aikana Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä. Hän tuli uudelleen Pirkanmaan sairaanhoitopiirin palvelukseen elokuusta 2022 alkaen. Työsuhde on määräaikainen ja se päättyy 30.4.2023. Henkilö on siirtynyt Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen liikkeen luovutuksella. Hänen palvelussuhteensa on siis voimassa edelleen 28.2.2023. Sairaanhoitajalle maksetaan 600 euron kertapalkkio maaliskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän kehittäminen, palkkauksen kehittäminen ja palkkojen yhteensovittaminen

Sovinnon osana on sovittu SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän kehittämisestä, palkkauksen kehittämisestä sekä palkkojen yhteensovittamisesta hyvinvointialalla. Toimenpiteet kattavat hyvinvointialueiden lisäksi hyvinvointiyhtymät (HUS-yhtymä) ja Helsingin kaupungin.

KT:n tekemien alustavien laskelmien mukaan palkkojen yhteensovittamisen SOTE-sopimuksessa hyvinvointialalla arvioidaan maksavan noin 6,0 prosenttia.

Palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten tulee uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä ja siitä eteenpäin varata paikallisesti yhteensä 6,0 prosenttia SOTE-sopimuksen palkkasummasta kehittämisohjelmassa mainittujen varojen lisäksi.

Erillissopimus sisältää paikallisesti neuvoteltavia eriä.

Erät jaetaan seuraavasti:

1.6.2023 1,5 %

1.10.2024 2,5 %

1.6.2025 2,0 %

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat kaikkien yllä mainittujen erien kohdentamisesta. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää erien käytöstä.

Mikäli lakisääteinen palkkojen yhteensovittamisen velvoite (tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslain ja kuntien ja hyvinvointialueiden viranhaltijalain tasapuolisen kohtelun periaate) on 1.6.2025 maksuun tulevan erän jälkeen kesken yksittäisellä hyvinvointialueella, yhteensovittaminen viedään tästä huolimatta päätökseen.

Asiasta tarkemmin ks. yleiskirjeen liitteenä oleva sovintoehdotus. SOTE-sopimuksen osapuolet ohjeistavat asiasta keväällä 2023.

Valtakunnallisia hyvinvointialan työelämän kehittämisen toimenpiteitä

Yleiskirjeessä 11/2022 esiteltyjen työelämän kehittämisen toimenpiteiden lisäksi sovintoesitys sisältää työryhmäkirjauksen sopimuskauden ajaksi asetettavasta työryhmästä hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseksi 2022–2025.

Työryhmän tavoitteena on tukea esihenkilötyötä ja muutosjohtamista, lisätä sote-alan houkuttelevuutta sekä vahvistaa rakentavaa, osallistavaa yhteistoimintakulttuuria ja luottamusta hyvinvointialueilla. Työryhmä selvittää mahdollisuudet yhteisen koulutuksen luomiseen, jossa esihenkilötyöllä ja hyvällä johtamisella tuetaan työyhteisöä muutostilanteissa, myös hyvinvointialueille siirryttäessä. Osana hyvää johtamista huomioidaan myös työturvallisuus ja sen merkitys henkilöstön hyvinvoinnille.

Työryhmän tarkoituksena on selvittää ja arvioida henkilöstön ja esihenkilöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin tilaa sekä selvitysten perusteella tehdä kehittämissuhteita alan työolojen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Työryhmän tehtävänä on lisäksi seurata ja arvioida henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvoinnin, työkyvyn, sairauspoissaolojen ja työtapaturmien kehittymistä työolotutkimusten seurantatietojen pohjalta.

Työolotutkimusten seurantatietoon perustuen työryhmän tehtävänä on tehdä esityksiä ja aloitteita tarvittavista yhteisistä työelämän kehittämistoimenpiteistä, kohdennetuista hankkeista tai erillisrahoituksesta. Lisäksi työryhmän tehtävä on levittää hyviä työkykyjohtamisen ja vaikuttavan työterveysyhteistyön malleja.

Työryhmän tehtävänä on myös suunnitella ja toteuttaa seurantakysely hyvinvointialueiden työnantajille ja henkilöstön edustajille yhteistoiminnan (ml. työsuojelun yhteistoiminta) toteutumisesta ja henkilöstön edustajien osallistumismahdollisuuksista sekä muutoksen hallinnan onnistumisesta.

KT ja Sote ry ovat tämän yleiskirjeen sisällöstä yksimielisiä.

Liite: Valtakunnansovittelijan sovintoehdotus 2.10.2022 (pdf)