

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Ammattiliitto Pro ry
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

NEUVOTTELUTULOS

Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimus x.x.2023-28.2.2025

Aika 27.2.2023

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Piia v. Willebrand, Palta
Jukka Aho, Palta

Minea Pyykönen, Pro
Taru Reinikainen, Pro
Sirpa Toiminen, Pro
Sirkku Pohja, YTN
Anna Kytömaa, YTN

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Uusi sopimuskausi päättyy 28.2.2025.

Sopimus jatkuu 28.2.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

2. Palkantarkastukset

Paikallinen palkkaratkaisu vuonna 2023

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta

sekä näiden ennakoitavasta kehitymisestä hyvissä ajoin ennen neuvotteluiden aloittamista. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa 30.4.2023 mennessä vuoden 2023 osalta ja 28.2.2024 mennessä vuoden 2024 osalta.

Luottamusmiehelle annettavat tiedot paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta

Luottamusmiehellä on oikeus saada selvitys henkilöstöryhmittäin palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Palkantarkistuksen toteutustapa, mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta:

Vuonna 2023:

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, työntekijälle maksetaan **kertakorvaus** 384 euroa, jonka kustannusvaikutus on keskimäärin 1,0 % säännöllisen työajan ansiosta.

Kertakorvaus maksetaan niille työehtosopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 15.3.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksupäivänä. Kertakorvaus maksetaan kesäkuussa 2023 työntekijän kesäkuun säännönmukaisena palkanmaksupäivänä.

Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 3,3 prosentin suuruisella **yleiskorotuksella**.

Tämän lisäksi palkkoja korotetaan alla kuvatulla 0,2 % suuruisella **yrityskohtaisella erällä** 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Yrityskohtainen erä 1.7.2023

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,2 prosentin suuruisella yrityskohtaisella erällä. Erä lasketaan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden maaliskuun 2023 palkoista luontoisetuineen. Erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Erä tulee ohjata työntekijän pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvan henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota niiden henkilöiden palkkauksellisen aseman kehittämiseen, joiden palkka ei ole sopusoinnussa heidän pätevyyteensä ja työsuorituksiinsa nähden. Työntekijän osaaminen ja työssä suoriutuminen tulee olla ohjaavana tekijänä.

Yrityskohtainen erä on osa työntekijän kuukausipalkkaa. Yrityskohtainen erä ei ole erillinen palkanlisä.

Yrityskohtaisen erän käyttö tulee selvittää luottamusmiehelle kuukauden kuluessa toteutuksen jälkeen. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, työnantajan on tehtävä selvitys koko henkilöstöryhmälle. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaetun erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärän ja keskimääräisen korotuksen suuruuden.

Henkilöstön edustajien palkkiot, vuorolisät ja vähimmäispalkat

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.7.2023 tai sitä lähinnä olevan palkanmaksukauden alusta lukien 5,5 %.

Vuorolisien vähimmäismääriä korotetaan 1.7.2023 tai sitä lähinnä olevan palkanmaksukauden alusta lukien 3,3 %.

Palkkataulukoita korotetaan 1.7.2023 tai sitä lähinnä olevan palkanmaksukauden alusta lukien 3,3 %.

Vuonna 2024:

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,2 prosentin suuruisella **yleiskorotuksella**.

Tämän lisäksi palkkoja korotetaan alla kuvatulla 0,3 % suuruisella yrityskohtaisella erällä 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Yrityskohtainen erä 1.5.2024

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,3 prosentin suuruisella yrityskohtaisella erällä. Erä lasketaan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden maaliskuun 2024 palkoista luontoisetuineen. Erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Erä tulee ohjata työntekijän pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvan henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota niiden henkilöiden palkkauksellisen aseman kehittämiseen, joiden palkka ei ole sopusoinnussa heidän pätevyyteensä ja työsuorituksiinsa nähden. Työntekijöiden osaaminen ja työssä suoriutuminen tulee olla ohjaavana tekijänä.

Yrityskohtainen erä on osa työntekijän kuukausipalkkaa. Yrityskohtainen erä ei ole erillinen palkanlisä.

Yrityskohtaisen erän käyttö tulee selvittää luottamusmiehelle kuukauden kuluessa toteutuksen jälkeen. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, työnantajan on tehtävä selvitys koko henkilöstöryhmälle. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaetun erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärän ja keskimääräisen korotuksen suuruuden.

Vuorolisät ja vähimmäispalkat

Vuorolisien vähimmäismääriä korotetaan 1.5.2024 tai sitä lähinnä olevan palkanmaksukauden alusta lukien 2,2 %.

Palkkataulukoita korotetaan 1.5.2024 tai sitä lähinnä olevan palkanmaksukauden alusta lukien 2,2 %.

3. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

Muutetaan 23 § kuulumaan seuraavasti:

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Siirtymämääräys:

Tämän työehtosopimuksen 23 §:n määräyksiä sovelletaan sopimuksen voimaantulosta alkaen niihin toimihenkilöihin, joiden raskaus- tai vanhempainvapaaseen noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain perhevapaamääräyksiä.

Muussa tapauksessa noudatetaan edellisen työehtosopimuksen perhevapaita koskevia määräyksiä.

Toimihenkilöllä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.

Raskausvapaaseen oikeutetulle toimihenkilölle maksetaan raskausvapaan ajalta 40 arkipäivän ajanjaksolta täysi palkka edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen raskausvapaan alkua.

Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1-3 momentissa tarkoitettulle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka ensimmäisen enintään 36 arkipäivän ajanjaksolta edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen vanhempainvapaan alkua.

Milloin toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle adoptioon välittömästi liittyen palkallinen vanhempainvapaa edellä määrätyillä edellytyksillä ja määrillä.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Palkallisen vanhempainvapaan määräystä ei sovelleta osittaiseen vanhempainvapaaseen.

Liitot suosittelevat, että perhevapaata käytettävän kanssa sovittaisiin toimihenkilölle vapaaehtoisesta yhteydenpidosta perhevapaan aikana. Yhteydenpidon tarkoitus on helpottaa ja edistää paluuta työelämään. Työnantajan tulee kiinnittää huomiota työssä tapahtuneisiin muutoksiin ja tarvittaessa perehdyttää perhevapaalta palaavan työpaikalla tapahtuneisiin muutoksiin ja niiden vaikutuksiin asianomaisen työntekijän tehtäviin. Samalla kartoitetaan mahdollinen koulutustarve ja laaditaan tarvittavat koulutussuunnitelmat.

Toimihenkilöllä on oikeus palata perhevapaalta ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos se ei ole mahdollista, niin toimihenkilölle on tarjottava vastaava työtä taikka koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä, jos se on mahdollista.

Niin sanottu vähennysoikeus määräytyy 20 §:n 5. kohdan mukaisesti.

Muutetaan 8 § 2 kohdan Työvuoroluettelo -kohta kuulumaan seuraavasti:

Työvuoroluettelo on laadittava vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan, ellei paikallisesti luottamusmiehen kanssa toisin sovita. Työvuoroluettelossa on mainittava työn alkamis- ja päättymisaika.

Työvuoroluetteloon tulevista pysyvistä muutoksista on ilmoitettava asianomaisille toimihenkilöille ja luottamusmiehelle mahdollisimman ajoissa ja viimeistään viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa, ellei paikallisesti toisin sovita. Jos muutos koskee useampaa toimihenkilöä, työnantajan ja kyseisten toimihenkilöiden luottamusmiehen on etukäteen käsiteltävä pysyvä työvuoromuutos. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, muutos käsitellään niiden toimihenkilöiden kanssa, joita asia koskee

Työvuoroluetteloon tulevista tilapäisistä poikkeuksista ilmoitetaan asianomaisille toimihenkilöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kaksi kalenteripäivää ennen muutosta, ellei kysymyksessä ole hätätyö. Jos muutos koskee osastoa tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta, asiasta ilmoitetaan myös luottamusmiehelle. Työvuoroluettelon muuttamisesta voidaan aina sopia.

Muutetaan 21 § kuulumaan seuraavasti:

Toimihenkilöllä on oikeus käydä säännöllisenä työaikana:

- a) lääkärintarkastuksessa ja siihen liittyvässä tutkimuksessa,
- b) työkyvyn ylläpitämiseksi välttämättömässä fysikaalisessa hoidossa,
- c) äkillisen hammassairauden sattua,
- d) raskauden edellyttämässä tarkastuksessa,
- e) syöpäsairauden edellyttämässä hoitotoimenpiteessä

Pöytäkirjamerkintä

Toimihenkilölle pyritään järjestämään palkaton vapautus työstä lasten sairauden toteamiseksi tarvittavaa lääkärin vastaanottokäyntiä varten ja lastenneuvolatarkastuksia varten. Toimihenkilön kanssa voidaan sopia liukumasaldon tai työaikakorvauksista muodostettujen vapaiden, kuten esimerkiksi työajan lyhennysvapaiden tai ylityövapaiden, käyttämisestä näihin käynteihin.

Palkanmaksun edellytyksenä on, ettei asiaa ole saatu järjestetyksi työajan ulkopuolella. Tarpeetonta työajan menetystä on vältettävä.

Työterveyshuollon tarkastukseen osallistuvalla maksetaan välttämättömät matkakulut.

4. Allekirjoituspöytäkirja

Liitot suosittelevat, että työnantaja ja 55 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät työnantajan selvityksen (esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä tai työpaikalla toteutetun työhyvinvointikyselyn) pohjalta keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista.

5. Työryhmät

Liitetöryhmä

Työryhmän tavoitteena on tarkastella työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin koskevan liitteen päivitystarve ja tasa-arvosuunnitelmaa koskevan liitteen päivitystarve. Työryhmän muodostavat liittojen neuvottelijat.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista koskeva työryhmä

Työryhmän tavoitteena on laatia suositus ja ohje yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta. Työryhmän muodostavat liittojen neuvottelijat.

Tilastoyhteistyötä koskeva työryhmä (Palta – Pro - YTN)

Tilastotyöryhmän työskentelyä jatketaan. Työryhmän tavoitteena on sopia menettelytavoista, jolla palkansaajaliitoille jatkossa annetaan tieto EK:n palkkatilastoista erikseen sovittavan sopimuksen mukaisesti.

Tämä neuvottelutulos hyväksytään sähköpostilla.

Helsingissä 27.2.2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

AMMATTILIITTO PRO RY