

SUOMEN TYÖTERVEYSHOITAJALIITTO RY PALKKASUOSITUS

Sekä yksityisen että kuntapuolen palkkausjärjestelmät perustuvat nykyään **vähimmäispalkkoihin, eli alaraja on määritelty, ylärajaa ei enää käytetä**. Jokaisen työntekijän tehtäväkohtainen palkka määritellään tehtävän vaativuuden mukaan, lisäksi tulevat henkilökohtaiset palkanosat (vuosisidonnaiset ”takuuosat” sekä muut henkilökohtaiset palkanosat). Vaativuuden arviointia varten tehdään tehtäväkuvaukset.

Työn vaativuuteen perustuvassa palkkausjärjestelmässä on erittäin tärkeää, että jokainen jäsen huolehtii omassa kehityskeskustelussaan siitä, että tehtäväkuvaus on ajan tasalla. Tehtävien muuttuminen saattaa edellyttää uutta vaativuuden arviointia ja johtaa palkan tarkistamiseen.

Nykyiseen työmäärään, vaatimus- ja osaamistasoon, sekä vastuuseen nähden nykyinen työehtosopimusten turvaama palkkataso on heikko. Hoitoalan Palkkaus ei ole pysynyt korkeakoulutettujen yleisen palkkakehityksen mukana. Ammattikorkeakoulutetun lähtöpalkka tulee olla vähintään 3000 euroa.

Työterveyshoitajien kokonaispalkka oli vuoden 2021 jäsenkyselyssä keskimäärin 3159 euroa ja Tilastokeskuksen 2021 tieto 3196 euroa. Jäsenkyselyssämme noin puolella vastaajista (48 %) kokonaispalkka on 3000–3499 euron välillä.

**Aloittavan työterveyshoitajan palkan tulee olla vähintään 3000 e/kk.
Pätevöitymisen ja vastuiden kasvamisen myötä palkan tulee nousta.**

**Liiton suositus työterveyshoitajan kokonaispalkaksi on vähintään 3400 €/kk
Liiton suositus työterveyshuollossa toimivan työkykykoordinaattorin tai -valmentajan kokonaispalkaksi on vähintään 3600 €/kk
Liiton suositus palvelupäällikön, vastaavan työterveyshoitajan tai johtavan työterveyshoitajan kokonaispalkaksi on vähintään 4600 €/kk**

[Lisätietoa työehtosopimusten palkkausmääräyksistä](#)

[Yksityisen terveystalouden työehtosopimus](#)

Terveystalouden työehtosopimuksen työn vaativuuteen perustuva palkka muodostuu vaativuusryhmittelyn (1-5b) mukaisesta palkasta ja mahdollisista erityistekijöistä.

Vaativuustekijöitä ovat

- osaaminen ja harkinta
- työn vaikutukset ja vastuu
- vuorovaikutus työssä

Vaativuusryhmien soveltamisohjeessa todetaan lisäksi tehtäväkohtaisen palkan osalta seuraavaa: ” Jos työtehtävien sisältö poikkeaa vaativuusryhmän tavanomaisista tehtävänsisällöistä ja vaativuusryhmän töiden normaalista vaativuustasosta, palkan määrää korottavat esim. seuraavat **erityistekijät**: työn edellyttämät erityistaidot (erityinen koulutus: työterveyshoitajien lakisääteinen pätevyyskoulutus).

Työterveyshoitajana työskentelevän tehtäväkohtainen palkka määritellään vaativuusryhmän 5 perusteella. **Vaativuusryhmä 5** osalta työehtosopimus toteaa: ” Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan esim. ammattikorkeakoulututkinnolla tai vastaavalla aikaisemmalla tutkinnolla ja työkokemuksella.---
- Tähän ryhmään kuuluvat tyypillisesti vaativat erityisosaamista edellyttävät asiantuntijatehtävät ja esimiestehtävät, kuten esim. osaston- ja apulaisosastonhoitajan sekä vastaavan hoitajan tehtävät.”

Tehtäväkohtaisen vähimmäispalkan lisäksi tulee maksaa henkilökohtaista palkanosaa, jonka vuosisidonnainen takuupalkka on neljän vuoden jälkeen vähintään 6 % ja 7 vuoden jälkeen vähintään 11 % tehtäväkohtaisesta palkasta. Lisäksi työntekijälle maksetaan henkilökohtaista palkanosaa työssä suoriutumisen, henkilökohtaisen osaamisen tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella.

Muut yksityiset alat

Yksityisillä teollisuus- ja liikealoilla käytettävissä työehtosopimuksissa sovelletaan kulloistakin palkkausjärjestelmää siten, että työterveyshoitajan lakisääteinen pätevyyskoulutus huomioidaan suhteessa saman vaativuustason tehtävissä esim. **+ 20 % korotuksella peruspalkkoihin. Teollisuus- ja liikealojen** palkkasuosituksen sekä muiden ammattinimikkeiden osalta olkaa yhteydessä työpaikan luottamusmieheen tai liiton toimistoon järjestöpäällikkö Eve Beckeriin, eve.becker@tyoterveyshoitajat.fi, puh 040 761 7231

Kuntasektorin palkat – Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus Kvtes, hyvinvointialueiden yleinen virka- ja työehtosopimukseksi HYVTES ja Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus)

Kuntasektorilla Kvtes-sopimuksessa tehtäväkohtaista määriteltäessä ensin todetaan sovellettava palkkaryhmä ja sen jälkeen arvioidaan tehtävän vaativuus. Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään. SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n palkkausmääräykset vastaavat toistaiseksi KVTESiä.

Tällä hetkellä vaativuustekijät ovat:

- **osaaminen** (työn edellyttämät koulutuksella ja työkokemuksella hankitut keskeiset tiedot ja taidot – syvyys, laajuus, monipuolisuus sekä työn edellyttämä harkinnan itsenäisyys)
- **työn vaikutukset ja vastuu** (työn merkitys asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin, kohteiden laajuus – erilaisuus, määrä – ja vaikutusten pysyvyys – pitkäkestoisuus, muutettavuus)
- **yhteistyötaidot** (asiakassuhteissa ja työyhteisössä tarvittavat vuorovaikutus- ja ihmissuhdevaatimukset, viestinnän ja kommunikoinnin oma-aloitteisuus ja tavoitteellisuus, työn edellyttämä vaatimus asettua toisen ihmisen asemaan)
- **työolosuhteet** (kiinteästi työhön liittyvät tavanomaisesta poikkeavat henkiset ja fyysiset työolosuhdetekijät, joita ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa).

Arvioinnissa on huomioitava työterveyshoitajan lakisääteinen pätevyyskoulutus KVTES luku II ”Palkkaus” kohdan 9 § 1 momentin 3.1 kohdan mukaan seuraavasti: ”Mikäli palkkahinnoittelukohtaan kuuluvalta edellytetään korkeampaa koulutustasoa kuin mitä palkkahinnoittelukohdassa on todettu tai tämän lisäksi **alan erikoistumiskoulutusta** tai ammatillista jatkokoulutusta, on tämä yleensä osoitus siitä, että myös tehtävien vaativuus edellyttää selvästi peruspalkkaa korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa.”

Lisäksi työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista lisää ammatin hallinnan ja työssä suoriutumisen perusteella. Muita perusteita henkilökohtaisen lisän maksamiselle voivat olla tuloksellisuus,

monitaitoisuus ja luovuus, erityistiedot ja -taidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

Peruspalkan lisäksi maksetaan muusta henkilökohtaisesta lisästä erotettua työkokemuslisää viiden vuoden jälkeen vähintään 5 % ja 10 vuoden jälkeen vähintään 5 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

Kunnalliset liikelaitokset ja yhtiöt - AVAINTESSA

Avaintessan osalta peruspalkan määrittämisessä todetaan ensin sovellettava palkkaryhmä ja sen jälkeen arvioidaan hänen työtehtäviensä vaativuus, ammattitaitonsa ja työsuorituksensa. Nämä arvioidaan kokonaisarviona.

Lisäksi työntekijälle maksetaan kokemuslisää 5 ja 10 kokemuslisään oikeuttavan palvelusvuoden jälkeen. Kumpikin kokemuslisä on 5 prosenttia peruspalkasta.

Liikkeenluovutus ja palkkaharmonisointi eli miten ja missä ajassa palkat yhtenäistetään?

Liikkeen luovutuksen johdosta ei kenenkään palkkaa saa alentaa. Uuden työnantajan palkkausjärjestelmä saattaa kuitenkin olla eri kuin mitä siirtyvien työntekijöiden palkkoihin on sovellettu, ja myös kahden yrityksen palkkataso voi olla erilainen. Sen lisäksi, että palkat sijoitetaan työehtosopimuksen vaihtuessa uuteen palkkausjärjestelmään, olisi työnantajan tehtävä suunnitelma siitä, miten ja missä aikataulussa työntekijöiden eritasoiset palkat ns. harmonisoidaan keskenään. Suunnitelmaan vaikuttavat ainakin siirtyvän henkilöstön määrä, palkkaerojen suuruus ja työnantajan taloudelliset resurssit. Kohtuullista aikaa järjestelyn toteuttamiseksi - eli tavallaan sitä, kuinka kauan palkkaeroja voidaan "sietää" - ei määritellä lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa, mutta oikeuskäytännössä kohtuullisena aikana on pidetty noin kahta vuotta. Joka tapauksessa samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava liikkeen luovutuksen jälkeenkin sama palkka ja palkkojen tulee olla perustellussa suhteessa toisiinsa hyväksyttävän siirtymäajan jälkeen.

Palkankorotus mielessä, mutta kuinka sen ottaisi puheeksi?

Oman työn arvon määrittäminen euroina voi tuntua hankalalta ja palkankorotuksen pyytäminen vaikealta. Useissa työehtosopimuksissa palkkatason määrittelystä ja palkan tarkistamisesta on omat pykälänsä ja niiden selvittämiseen saat apua liiton järjestöpäälliköltä. Koska liiton jäseniä työskentelee monen työehtosopimuksen piirissä, käsitellään tässä asiaa yleisellä tasolla.

Milloin?

Palkan tarkistaminen on luontevinta nostaa keskusteluun vuosittaisessa kehityskeskustelussa ja aina kun työnkuva muuttuu. Joissain organisaatioissa palkka-asiat on rajattu kehityskeskustelun ulkopuolelle. Jos et ole varma käytännöistä, niin kysy esimieheltäsi.

Faktat kuntoon

Jos koet palkkasi alhaiseksi tehtävän vaativuuteen ja osaamiseesi nähden, niin keskustele palkasta työkavereiden kanssa. Onneksi palkka-asioista uskalletaan puhua nykyään enemmän kuin ennen. Jos

työpaikalla tuntuu hankalalta puhua palkoista, niin ota yhteyttä liiton järjestöpäällikköön, niin saat tietoon liiton palkkasuosituksen ja tilastoja, joista näet, miten oma palkkasi vertautuu muihin työterveyshuollossa toimivien palkkoihin.

Valmistaudu neuvotteluun

Esimies kannattaa pitää ajan tasalla oman työn onnistumisista ja aikaansaannoksista, silloin palkankorotuspyyntö ei tule yhtä lailla yllätyksenä. Palkankorotuspyyntö otetaan paremmin vastaan, kun perustelutkin ovat jo osin tiedossa.

Sen lisäksi, että tietää mitä muille maksetaan, on tärkeää osata perustella miksi palkan korotus pitäisi maksaa. Työnantajat arvostavat aktiivisia työntekijöitä, joilla on hyvä ammatillinen itsetunto. Kerro onnistumisistasi, kehittymisestä, tehokkuudestasi ja motivaatiosta. Avaa oman työpanoksesi ja osaamisesi konkreettinen merkitys työnantajalle. Jos pystyt osoittamaan sen konkreettisin esimerkein tai lukuina, aina parempi. Asiakkailta ja kollegoilta saatu positiivinen palaute on myös hyvä tuoda esille. Perustelut on hyvä tehdä kirjallisena, jotta voit jättää ne esimiehen pohdittavaksi.

Keskustelun sävy kannattaa pitää positiivisena. Osoita, että olet sitoutunut nykyiseen tehtävääsi ja organisaatioon. Keskustelun voi aloittaa esim. tuomalla esiin miten innostunut olet työstäsi ja kertomalla, miten työnkuva on laajentunut, missä asioissa olet ottanut enemmän vastuuta ja miten työn vaativuus on kasvanut. Ja että siksi haluaisit keskustella nyt palkasta.

Entä jos tulos on pettymys?

Palkkakeskustelu vaatii pokkaa. Puheenvuoroa kannattaa harjoitella ja varautua myös vasta-argumentteihin. Toisinaan palkankorotukseen ei ole mahdollisuutta, vaikka esimies tunnistaisikin esittämäsi perustelut palkankorotukselle. Palkkaneuvottelu ei kuitenkaan koskaan mene hukkaan, vaikka korotus jäisikin saamatta. Vähintäänkin saat lisätietoa siitä, missä raamissa liikutaan ja voit kysyä millaisten askelmerkkien jälkeen palkankorotus voisi olla ajankohtainen. Lisäksi olet osoittanut arvosi ja saanut neuvottelukokemusta. Varmaa on ainoastaan se, että pyytämättä ei yleiskorotusten ulkopuolisia korotuksia juuri anneta. Rohkeasti siis keskustelemaan!