



Apulaisosastonhoitaja, apulaisylihoitaja, apulaistutkija, bioanalyytikko, lähihoitaja, ensihoitaja, fysioterapeutti, geronomi, hallintoylihoitaja, hammashoitaja, hammas- huoltaja, hoitaja, hygieni- a, jalkojenhoitaja, jalka- terapeutti, johtava hoitaja, johtava ylihoitaja, kehitys- vammahoitaja, kouluavustaja, kuntoutusohjaaja, kunto- hoitaja, kätilö, laboratoriohoitaja, lastenhoitaja, sairaan- kuljettaja, lääkintö- mielenterveystyöntekijä, lääkintö- työterveys- hoitaja, naprapaatti, diakonissa, ohjaaja, vastaava hoitaja, osastonhoitaja, perhepäivähoitaja, projektisihteeri/-päällikkö, puheterapeutti, päivähoitaja, röntgenhoitaja, sairaanhoitaja, sairaankuljettaja, sosiaali- ohjaaja, sosionomi, suuhygienisti, suunnittelija, terveyden- hoitaja, toiminnanjohtaja, perushoitaja, tutkimushoitaja, tutkija, työfysioterapeutti, vanhainkodin johtaja, ylihoitaja.

Meidän kaikkien asia



Meidän
kaikkien
asia

Riksförlikningsmannens förlikningsförslag 2.10.2022

Om skedena under förhandlingsomgången 2022

- Förhandlingsomgången började 11.1.2022 och har varat längre än någonsin tidigare.
- Riksförlikningsmannen Aju Sajavaara lämnade sitt förlikningsförslag 2.10.2022.
- Tehys och SuPers främsta mål var att förbättra lönerna och arbetsförhållandena.
- En del av Tehys och SuPers mål nåddes redan i juni 2022 då förlikningsnämndens lösning trädde i kraft. Vårdarstrejken i april hade en betydlig inverkan på förlikningsnämndens lösning.
- Tehy och SuPer fortsatte förhandla med KT, eftersom i synnerhet följande element saknades i förlikningsnämndens lösning från våren:
 - Lönelösningen var inte tillräckligt omfattande – den kvinnodominerade branschen kom inte ut ur lönegropen
 - De raska måltiderna ingick inte
 - Inga framsteg i rekryteringsförbudet
 - Inga verktyg infördes för välbefinnandet och orken i arbetet inom social- och hälsovårdsbranschen

Vad strävade vi efter i de fortsatta förhandlingarna med KT?

- En bättre lönelösning
- En bestämmelse om raska måltider
- En bestämmelse gällande rekryteringsförbudet
- Verktyg för välbefinnandet och orken i arbetet inom social- och hälsovårdsbranschen

Vad vi fick

- En löneprogramlösning som är **mer än dubbelt så bra**
- Raska måltider i den allmänna arbetstiden
- En bestämmelse i SH-avtalet som förhindrar rekryteringsförbudet
- Verktyg för välbefinnandet och orken i arbetet inom social- och hälsovårdsbranschen
- Som **extra** en coronaersättning för en begränsad grupp vårdare

Förlikningsförslagets förhöjningar, SH-avtalet

I tabellen visas de sammanräknade årliga förhöjningarna som man nu känner till. **Det egna tilläggslöneprogrammet i SH-avtalet är mer än dubbelt så bra** som utvecklingsprogrammet för lönerna för hela kommunsektorn och välfärdsområdena.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
S.k. normala avtalshöjningar	2,5 %	1,9 %	1,9 %	X,X %	X,X %	X,X %
Utvecklingsprogrammet för lönerna för hela kommunsektorn och välfärdsområdena		1,2 %	1,0 %	0,8 %	0,8 %	1,2 %
Förhöjning som är bunden till industri- och exportbranschernas lösning, s.k. stoppbräde		Y,Y %	Y,Y %			
SH-avtalets egna tilläggslöneprogram		1,5 %	2,5 %	2,0 %	X,X %	X,X %

Förhöjningarnas totala verkan minst 17,3 %

X,X % = Arbetsfreden upphör 2025, varvid man förhandlar om löneförhöjningarna för åren 2025–2027 i ett senare skede.

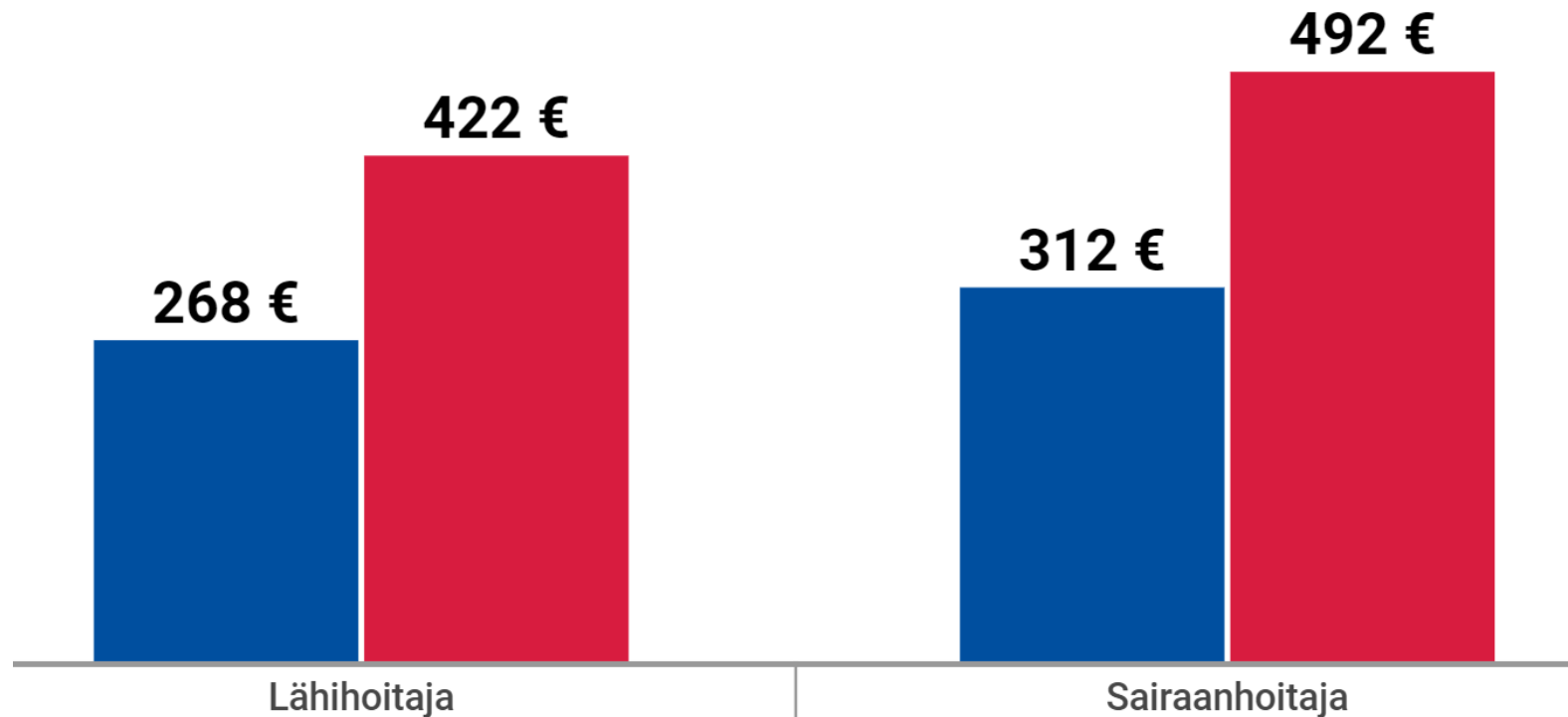
Y,Y % = Om det matematiska genomsnittet för löneförhöjningarnas kostnadseffekt inom vissa industri- och exportbranscher är över 1,9 % betalas den överstigande andelen också till vårdarna. 70 % av den överstigande summan fördelas som en allmän höjning, 30 % som en justeringspott.



Resultatet av våra stridsåtgärder

Uppgiftsrelaterade lönernas genomsnittliga ökning 2022–2027 (räknat enligt ränta på ränta)

● Muiden hyväksymä ratkaisu ● Tehyn ja SuPerin hyväksymä ratkaisu



Nivån på löneförhöjningarna blev över hälften större än lösningen som de övriga huvudavtalsparterna godkände 6/2022. Beloppen innefattar inte det s.k. stoppbrädet för åren 2023–2024 och inte TES-förhöjningarna för 2025–2027.

Vad förhöjningarna innebär i praktiken under de följande 3 åren (ränta på ränta)

- HOI040 (t.ex. närvårdare)
 - De uppgiftsrelaterade lönernas genomsnitt ökar med 370 euro (**2625 €**)
 - Helhetslönens genomsnitt ökar med 491 €
- HOI030 (t.ex. sjukskötare)
 - De uppgiftsrelaterade lönernas genomsnitt ökar med 430 euro (**3055 €**)
 - Helhetslönens genomsnitt ökar med 562 €
- HOI020 (t.ex. avdelningsskötare)
 - De uppgiftsrelaterade lönernas genomsnitt ökar med 560 euro (3974 €)
 - Helhetslönens genomsnitt ökar med 673 €
- HOI010 (t.ex. överskötare)
 - De uppgiftsrelaterade lönernas genomsnitt ökar med 781 euro (5544 €)
 - Helhetslönens genomsnitt ökar med 894 €

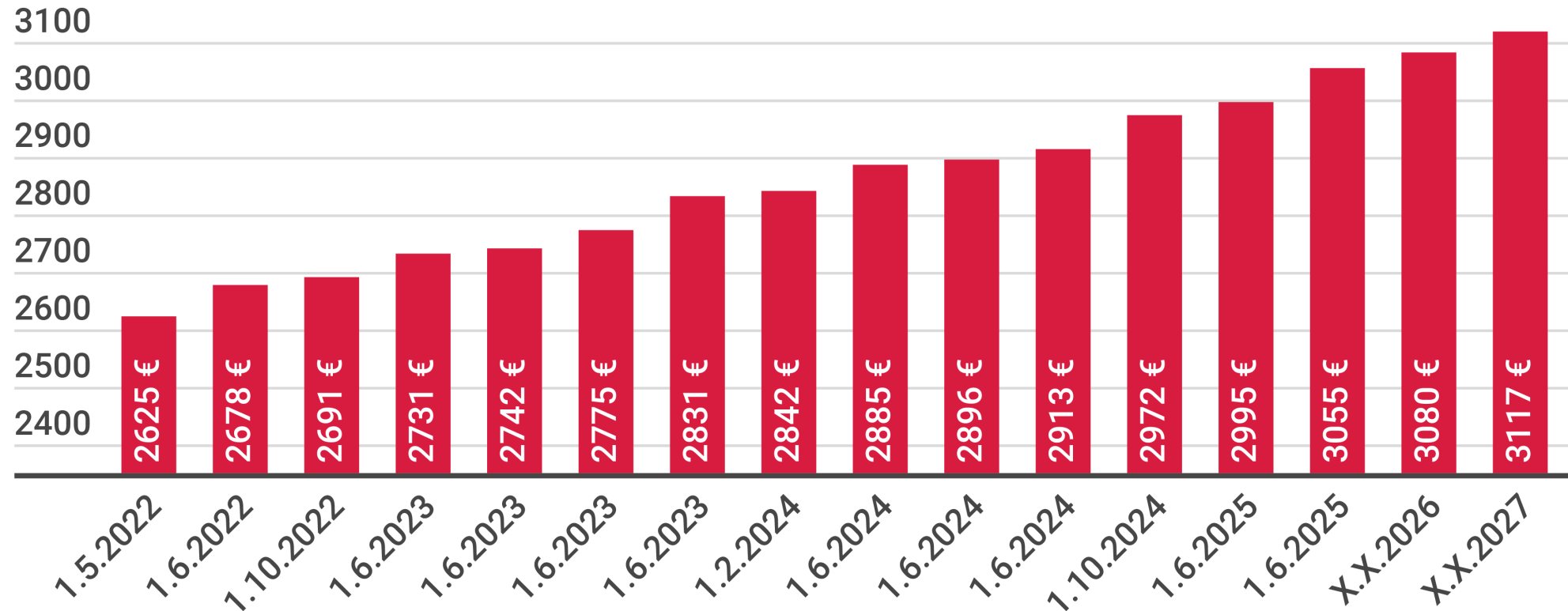
Vad förhöjningarna innebär i praktiken under de följande 5 åren (ränta på ränta)

- HOI040 (t.ex. närvårdare)
 - De uppgiftsrelaterade lönernas genomsnitt ökar med 422 euro (**2677 €**)
 - Helhetslönens genomsnitt ökar med 562 €
- HOI030 (t.ex. sjukskötare)
 - De uppgiftsrelaterade lönernas genomsnitt ökar med 492 euro (**3117 €**)
 - Helhetslönens genomsnitt ökar med 642 €
- HOI020 (t.ex. avdelningsskötare)
 - De uppgiftsrelaterade lönernas genomsnitt ökar med 640 euro (4054 €)
 - Helhetslönens genomsnitt ökar med 769 €
- HOI010 (t.ex. överskötare)
 - De uppgiftsrelaterade lönernas genomsnitt ökar med 892 euro (5655 €)
 - Helhetslönens genomsnitt ökar med 1023 €

Uppgiftsrelaterade lönernas genomsnittliga utveckling 2022–2027

Det s.k. ränta på ränta-beräknings sättet 18,7%

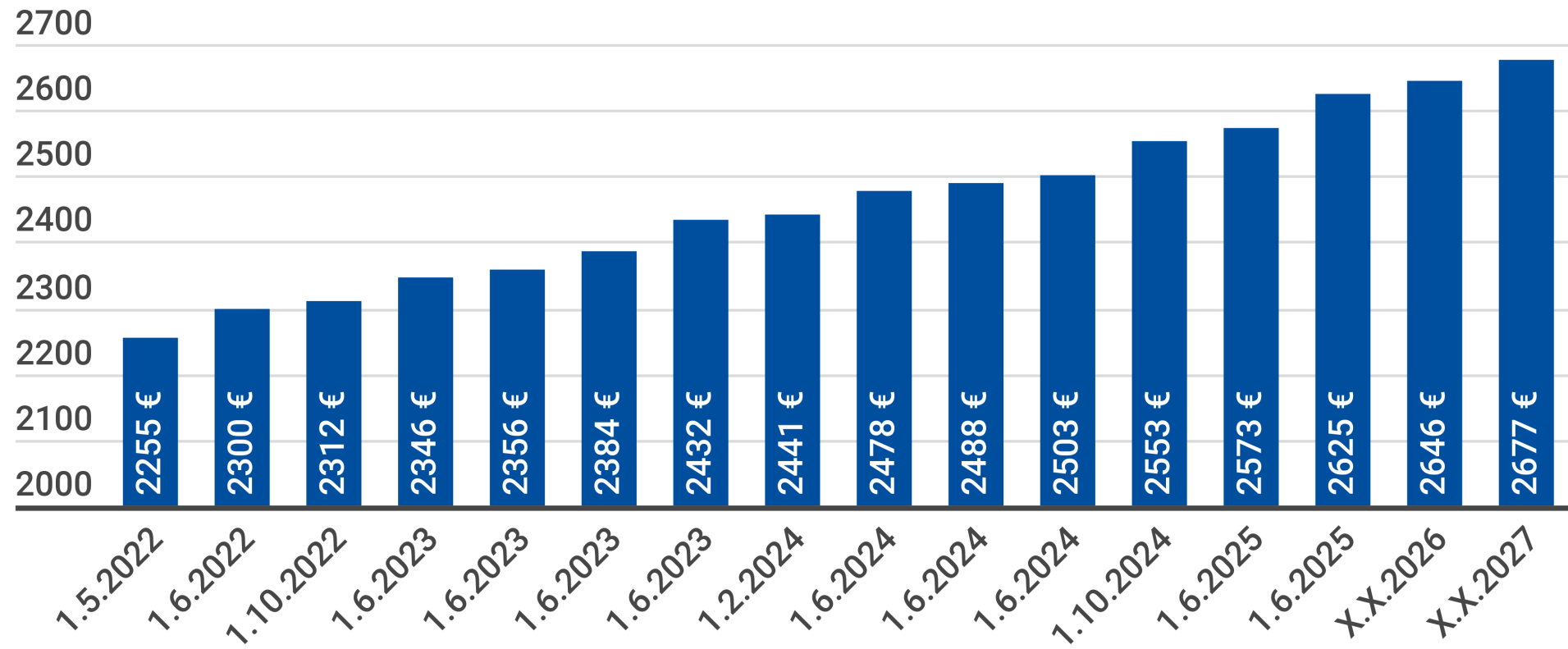
T.ex. sjukskötare



Uppgiftsrelaterade lönernas genomsnittliga utveckling 2022–2027

Det s.k. ränta på ränta-beräkningssättet 18,7%

T.ex. närvårdare



Sammanfattning av förhandlingsomgångens resultat

- **Främjandet av lönenivån och jämställda löner började konkret med stora steg.**
 - SH-avtalet i genomsnitt minst 17,3 % / 5 år
- **Engångsersättning på 600 euro för specialomständigheter under beredskapslagen.**
- **Korrigeringen av arbetstidsbestämmelserna som påverkar arbetsvillkoren började från de viktigaste, bl.a.:**
 - Raska måltider under arbetstid (som för läkare) också i allmän arbetstid
 - Semesterrätt också under söckenhelger
 - Söckenhelger som hela lediga dagar också i periodarbete (delas inte upp som förkortningar av arbetsskiftet under flera dagar)
 - De tidsbundna förbättringarna som gäller periodarbetstiden blir bestående (t.ex. 2 ledigheter per vecka)
- **Bestämmelse som förhindrar rekryteringsförbudet.**
- En konkret arbetsgrupp och ett uppdrag för social- och hälsovårdssektorn i syfte att **förbättra och utveckla välbefinnandet i arbetet.**