



Meidän
kaikkien
asia

Sovittelulautakunnan sovintoehdotus 10.5.2022



Minkä takia Tehy ja SuPer hylkäsivät sovintoehdotuksen?

- Sovintoehdotus ei sisältänyt ratkaisua hoitajapulaan. Estys ei parantanut riittävästi työoloja ja palkkausta.
- Sovintoehdotuksen ns. 5-vuotinen ”kehittämishjelma” oli tosiasiasa 3-vuotinen, koska se oli irtisanottavissa vuoden 2025 jälkeen. **Tosiasiasa tarjottu ”kehittämishjelma” oli 3% kolmen vuoden aikana.**
- ”Kehittämishjelma” ei huomioi hoitajapulaa millään tavalla. Kaikille sopimusaloille tarjotaan täsmälleen sama ohjelma riippumatta alakohtaisista tarpeista. Korotusten taso on vaatimaton niille aloille, joiden työntekijät ovat palkkakuopassa ja joilla on merkittävä työvoimapula. Korotusten taso on hyvä ainoastaan aloille, joilla ei ole henkilöstöpulasta johtuvaa erityistä tarvetta palkankorotuksille.
- ”Kehittämishjelman” korotukset ovat pääasiassa paikallisia eriä, mikä tarkoittaa sitä, että työnantaja viime kädessä päättää kenelle ja millä tavoin korotukset maksetaan. Kaikkien hoitajien palkkatason noususta ei siis ole takeita.
- ”Kehittämishjelma” oli kytketty palkkausjärjestelmien uudistamiseen. Sote sopimuksen osalta tämä tarkoitti sitä, että:
 - Hoitajat olisi pakotettu työnantajan haluamaan ns. tasopalkkamalliin, vaikka asiasta ei ole lainkaan neuvoteltu osapuolten välillä.
 - Palkkausjärjestelmäudistus oletettiin tehtäväksi alle kahdessa vuodessa. Aikataulu on täysin epärealistinen. Esim. KVTES-palkkausjärjestelmää on neuvoteltu jo 4 vuotta, eikä se ole vielä valmis.
 - Kehittämishjelma ei olisi tosiasiasa tuonut hoitajille palkkatason korotuksia, joita hoitajapulan ratkaiseminen edellyttää.

Virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023-2027

- 1.6.2023 1,2% paikallinen järjestelyerä esim. työvoimansaataavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka tai henkilökohtainen lisä. TA PÄÄTTÄÄ KUKA SAA
- 1.2.2024 0,4% keskitetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin, jos ei päästä sopimukseen, siirtyy seuraavalle vuodelle.
- 1.6.2024 0,6% paikallinen järjestelyerä, työvoimansaataavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka tai henkilökohtainen lisä. TA PÄÄTTÄÄ KUKA SAA
- 1.6.2025 0,8% paikallinen järjestelyerä esim. työvoimansaataavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka tai henkilökohtainen lisä. TA PÄÄTTÄÄ KUKA SAA
- Vuonna 2026 0,8%
- Vuonna 2027 1,2%
- **Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin => Kuka tarkentaa? Milloin maksuun? Kuka päättää?**
- **HUOM! Sopimus voidaan irtisanoa siten, että vuoden 2026-2027 korotukset eivät toteudu. Oikeasti sopimus on siis kolmevuotinen.**

Minkä takia Tehy ja SuPer hylkäsivät sovintoehdotuksen?

Riittämättömän ”kehittämishjelman” lisäksi:

- Tekstitavoitteissa ei edetty riittävällä tavalla, jotta työolot paranisivat.
- Varhaiskasvatuksen osalta sovintoehdotus ei sisältänyt mitään parannusta työoloihin.
- SOTE-sopimuksen osalta erityisesti lepotaukoa koskevat määräykset ottivat jopa takapakkia valtakunnansovittelijan antamassa sovintoehdotuksessa esitettyyn verrattuna.
- Myöskään kuntien ja kuntayhtymien laajasti käyttämää rekrytointikieltoa koskeva rajoitusmääräys ei sisällynyt sovintoehdotukseen.
- Neuvottelujärjestelmää koskevat määräykset eivät huomioineet sitä, että 1.1.2023 lukien sotesektori erkaantuu kunta-alasta.



Meidän kaikkien asia