

FÖRHANDLINGSRISULTAT OM DEN PRIVATA SOCIALSERVICEBRANSCHENS KOLLEKTIVAVTAL 8.6.2023

JHL:s representantskap/styrelse 12.6.2023 /Tanja Tuunainen-
Vainio och Hanna Katajamäki

AVTALSPERIOD

- Avtalsperioden är 32 månader
- Kollektivavtalet träder i kraft **1.5.2023** och går ut **31.12.2025**

LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2023

- 1.9.2023 allmän höjning och höjning av tabellönerna, 3,6 %
- 1.9.2023 Minimitabellönerna höjs i alla sex grupper för arbetets svårighetsgrad
 - Minimitabellönerna stiger i alla tjänstetilläggsnivåer
 - 1,9 % i lönegrupperna A–B
 - 2,2 % i lönegrupperna C–F
- I genomsnitt är kostnadseffekten som höjer lönenivån på området 1,56 %.

LÖNEFÖRHÖJNING ENGÅNGSARVODE INOM SMÅBARNSPEDAGOGIKEN

2024

Maj

- Inom småbarnspedagogiken betalas arbetstagarna ett engångsarvode på **470 euro** i samband med den normala lönebetalningsdagen i **maj 2024**.
- Förutsättningen för att få engångsarvodet är att arbetstagarens anställningsförhållande har pågått utan avbrott sedan senast 1.2.2024 och är i kraft dagen som engångsarvodet betalas.
- Engångsarvodet betalas inte om arbetstagaren har sagt upp sitt anställningsförhållande före engångsarvodet betalas, förutom om det är fråga om pensionering.
- Om de övriga kriterierna uppfylls betalas engångsarvodet till dem som är familjelediga oavsett om ledigheten är avlönad eller inte.
- Om de övriga kriterierna uppfylls betalas engångsarvodet till dem som är sjukfrånvarande oavsett om frånvaron är avlönad, förutsatt att sjukfrånvaron börjat efter 1.2.2024.
- Om de övriga kriterierna uppfylls betalas deltidsanställda ett engångsarvode som beräknas i förhållande till arbetstiden i det arbetsavtal som är i kraft 2.5.2024. För dem med varierande arbetstid betalas engångsarvodet enligt den verkliga arbetstiden (granskningsperiod sex månader, eller hela anställningsförhållandets längd om det är kortare än sex månader).
- När man granskar huruvida anställningsförhållandet pågått utan avbrott beaktas de kortvariga avbrott som fastställs i arbetsavtalslagen 1 kap 5 §.

LÖNEFÖRHÖJNINGAR ENGÅNGSARVODE

2024

Juni

- Inom kollektivavtalets andra branscher betalas ett arbetstagaren ett engångsarvode på **470 euro** i samband med den normala lönebetalningsdagen i **juni 2024**. Förutsättningen för att få engångsarvodet är att arbetstagarens anställningsförhållande har pågått utan avbrott sedan senast 1.3.2024 och är i kraft dagen som engångsarvodet betalas.
- Engångsarvodet betalas inte om arbetstagaren har sagt upp sitt anställningsförhållande före engångsarvodet betalas, förutom om det är fråga om pensionering.
- Om de övriga kriterierna uppfylls betalas engångsarvodet till dem som är familjelediga oavsett om ledigheten är avlönad eller inte.
- Om de övriga kriterierna uppfylls betalas engångsarvodet till dem som är sjukfrånvarande oavsett om frånvaron är avlönad, förutsatt att sjukfrånvaron börjat efter 1.3.2024.
- Om de övriga kriterierna uppfylls betalas deltidsanställda ett engångsarvode som beräknas i förhållande till arbetstiden i det arbetsavtal som är i kraft 3.6.2024.
- För dem med varierande arbetstid betalas engångsarvodet enligt den verkliga arbetstiden (granskningsperiod sex månader, eller hela anställningsförhållandets längd om det är kortare än sex månader).
- När man granskar huruvida anställningsförhållandet pågått utan avbrott beaktas de kortvariga avbrott som fastställs i arbetsavtalslagen 1 kap 5 §.
- Kostnadseffekten för engångsarvodena i maj och juni 2024 är 1,3 %.

LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2024

- 1.8.2024 allmän höjning och höjning av tabellönerna, 2,4 %
- 1.8.2024 Minimitabellönerna höjs i alla sex grupper för arbetets svårighetsgrad.
Minimitabellönerna stiger i alla tjänstetilläggsnivåer
 - 1,6 % i lönegrupperna A–B
 - 1,8 % i lönegrupperna C–F
- I genomsnitt är kostnadseffekten som höjer lönenivån på området 1,47 %.

LÖNEFÖRHÖJNING ENGÅNGSARVODE INOM SMÅBARNSPEDAGOGIKEN

2025

Maj

Inom småbarnspedagogiken betalas arbetstagarna ett engångsarvode på 150 euro i samband med den normala lönebetalningsdagen i maj 2025. Arvodets syfte är att förbättra branschens förmåga att hålla kvar anställda. Arvodet betalas med samma förutsättningar som engångsarvodet i maj 2024, endast datumens årtal ändras.

LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2025

- 1.8.2025 allmän höjning och höjning av tabellönerna, 1,0 %
- 1.8.2025 Minimitabellönerna höjs i alla sex grupper för arbetets svårighetsgrad.
Minimitabellönerna stiger i alla tjänstetilläggsnivåer
1 % i lönegrupperna A–B
1,2 % i lönegrupperna C–F
- I genomsnitt är kostnadseffekten som höjer lönenivån på området 1,04 %.

LÖNEFÖRHÖJNINGAR

LOKAL LÖNEPOTT

2025

1.8.2025

- Inom kollektivavtalets andra branscher fördelas en lokal lönepott på 0,7 %, vars syfte är att öka välfärdsområdenas attraktivitet. Potten betalas enligt fördelningsanvisningarna för lokala potter (separat bilaga).
- Arbetsgivarens stupstock
- Om man inte har förhandlat om och fördelat potten senast den 1 oktober, betalas potten retroaktivt till alla arbetstagare som en allmän höjning från och med den 1 augusti.

TILLÄMPNINGSANVISNING TILLGÅNGSTILLÄGG ELLER MOTSVARANDE

- **Bevarandet av tillgångstillägg eller motsvarande när minimilöner höjs**
- Avtalsparterna anser att det är viktigt att arbetsgivarna kan höja lönerna mer än minimikraven i kollektivavtalet till exempel genom tillgångstillägg eller motsvarande.
- Parterna vill inte hindra arbetsgivare från att betala sakliga och ändamålsenliga tillgångstillägg.
- När minimilönerna höjs följer man därför det man ursprungligen kommit överens om gällande tillgångstilläggens tidbundenhet eller eventuella minskningar av dem. Man handlar alltså enligt det man avtalat om när tillgångstillägget beviljades.
- Om man har avtalat eller arbetsgivaren har meddelat att tillgångstillägget avskaffas eller minskas om minimilönerna höjs eller i andra situationer där lönerna höjs med mer än en allmän höjning, kan arbetsgivaren minska tillgångstillägget högst med samma summa som minimilönen höjs.

KOSTNADER

- Den kumulativa lönehöjningseffekten inom socialservicebranschen under en avtalsperiod på 2 år och 8 månader är 13,52 %. Inom småbarnspedagogiken är den kumulativa lönehöjningseffekten 13,17 %.
- Den sammanlagda höjningseffekten utan kumulativitet är 13,07 % inom socialservicebranschen och 12,78 % inom småbarnspedagogiken.

KOSTNADER HÖJNING FR.O.M. 1.9.2023

- arvodena för förtroendemän, huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga höjs med 13 %
- uttryckningsersättningarna höjs med 13 %
- språktillägget höjs med 13 %

FÖRÄNDRING UNDER AVTALSPERIODEN HUVUDSTADSREGIONEN



Erfarenhetsår	Huvudstadregionen ÄNDRING i %			
	0 år	5 år	8 år	11 år
G12A	11,9 %	11,9 %	11,9 %	11,9 %
G13	10,7 %	10,1 %	9,5 %	9,1 %
G14	9,9 %	9,3 %	8,7 %	8,2 %
G15	9,4 %	8,8 %	8,1 %	7,7 %
G16	7,9 %	7,3 %	7,1 %	7,1 %
G16B	11,9 %	11,9 %	11,9 %	11,9 %
G17	9,3 %	8,6 %	8,0 %	7,3 %
G18	8,5 %	7,8 %	7,2 %	7,1 %
G19	7,7 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G19C	12,7 %	12,7 %	12,7 %	12,7 %
G20	12,7 %	12,7 %	12,5 %	11,1 %
G21	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G22	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G22D	12,7 %	12,7 %	12,7 %	12,7 %
G23	12,6 %	11,1 %	9,5 %	8,2 %
G24	11,6 %	9,9 %	8,5 %	7,1 %
G24E	12,7 %	12,7 %	12,7 %	12,7 %
G25	12,7 %	12,7 %	11,0 %	9,5 %
G26	7,9 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G27	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G27F	12,7 %	12,7 %	12,7 %	12,7 %
G28	12,7 %	12,7 %	12,7 %	11,0 %
G29	8,8 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G30	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G31	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G32	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %

	Huvudstadregionen ÄNDRING i euro			
	0 år	5 år	8 år	11 år
	0,00	0,00	0,00	0,00
G12A	223,73	231,14	238,53	246,11
G13	202,31	199,09	195,24	191,97
G14	188,86	184,20	178,83	174,82
G15	180,27	174,75	168,69	164,35
G16	153,88	147,18	150,15	155,72
G16B	238,46	246,30	254,32	262,33
G17	190,57	183,18	176,03	167,80
G18	175,56	167,43	159,46	165,42
G19	159,43	154,66	160,71	166,93
G19C	275,44	282,97	290,53	297,96
G20	275,44	282,97	288,05	263,72
G21	165,20	172,13	179,21	186,50
G22	166,45	173,51	180,81	188,45
G22D	310,63	319,91	329,19	338,59
G23	308,85	283,56	253,00	227,37
G24	287,49	255,81	228,19	201,18
G24E	334,89	344,92	355,08	365,24
G25	334,89	344,73	313,10	281,12
G26	217,07	206,57	215,99	225,37
G27	199,19	208,56	217,99	227,46
G27F	375,04	386,51	397,89	409,15
G28	375,04	386,51	397,89	361,85
G29	270,17	229,57	240,05	250,55
G30	243,10	254,74	266,38	278,05
G31	255,66	267,92	280,21	292,45
G32	272,68	285,77	298,92	312,09

FÖRÄNDRING UNDER AVTALSPERIODEN ÖVRIGA FINLAND



Övriga Finland ÄNDRING i %
0 år 5 år 8 år 11år

	0 år	5 år	8 år	11år
G12A	11,9 %	11,9 %	11,9 %	11,9 %
G13	11,2 %	10,7 %	10,1 %	9,7 %
G14	10,5 %	9,9 %	9,3 %	8,8 %
G15	9,4 %	8,8 %	8,1 %	7,7 %
G16B	11,9 %	11,9 %	11,9 %	11,9 %
G17	9,4 %	8,6 %	8,0 %	7,3 %
G18	8,6 %	7,8 %	7,2 %	7,1 %
G19C	12,7 %	12,7 %	12,7 %	12,7 %
G20	12,7 %	12,7 %	11,9 %	10,4 %
G21	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G22	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G22D	12,7 %	12,7 %	12,7 %	12,7 %
G23	12,6 %	11,1 %	9,5 %	8,2 %
G24	11,0 %	9,3 %	7,8 %	7,1 %
G24E	12,7 %	12,7 %	12,7 %	12,7 %
G25	12,7 %	12,7 %	11,0 %	9,5 %
G26	8,5 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G27	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G27F	12,7 %	12,7 %	12,7 %	12,7 %
G28	12,7 %	12,7 %	12,1 %	10,4 %
G29	8,2 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G30	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G31	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %
G32	7,1 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %

Övriga Finland ÄNDRING i euro
0 år 5 år 8 år 11 år

	0 år	5 år	8 år	11 år
G12A	221,94	229,28	236,54	244,05
G13	210,57	208,62	204,59	202,04
G14	197,34	194,04	188,50	185,36
G15	178,89	173,92	167,37	163,35
G16B	235,30	242,91	250,83	258,65
G17	189,21	180,89	174,48	165,78
G18	174,43	165,41	158,12	163,08
G19C	271,64	279,06	286,41	293,74
G20	271,64	279,06	271,11	246,63
G21	162,88	169,72	176,70	183,90
G22	164,11	171,07	178,26	185,81
G22D	306,29	315,44	324,57	333,85
G23	304,77	279,84	249,61	224,43
G24	269,88	238,05	210,06	199,47
G24E	332,04	341,99	352,06	362,14
G25	332,04	341,83	310,43	278,82
G26	230,34	203,68	212,95	222,21
G27	197,48	206,77	216,13	225,52
G27F	369,79	381,10	392,32	403,42
G28	369,79	381,10	375,91	338,88
G29	249,65	227,61	238,01	248,41
G30	241,02	252,56	264,09	275,67
G31	253,47	265,63	277,82	289,93
G32	270,35	283,31	296,36	309,42

ÄNDRINGAR I ÖVRIGA ARBETSVILLKOR

Arbetsskiftsförteckning

Inskrivningen är densamma, men tillämpningsanvisningar läggs till enligt följande:

Tillämpningsanvisning 1:

När man på arbetsgivarens initiativ kommer överens om ett extra arbetsskift eller förlängning av ett arbetsskift med en heltidsanställd, är det fråga om övertid om övertidsgränserna i kollektivavtalet överskrids. Om man i samförstånd med arbetstagaren kommer överens om hur arbetstiden på motsvarande sätt ska förkortas inom utjämningsperioden, är det fråga om en ändring i arbetsskiftsförteckningen.

(Flextid och utökad flextid har egna principer för ändringar utgående från arbetstidslagen)

Tillämpningsanvisning 2:

I en situation av vägande oförutsägbara förändringar kan arbetsgivaren inte ensidigt besluta att förlänga ett arbetsskift som redan pågår.

ÄNDRINGAR I ÖVRIGA ARBETSVILLKOR

Semester

Texten oförändrad: "Sommarsemestern på 4 veckor och vintersemestern på 1 vecka kan delas in i flera delar utan avtal enligt denna tillämpningsanvisning endast i sådana ytterst exceptionella situationer, då tillhandahållandet av tjänster inte kan garanteras med vikariearrangemang eller andra åtgärder."

Tillämpningsanvisning läggs till enligt följande:

Att dela upp semestern utan avtal förutsätter också att det exceptionella behovet att dela upp semestern utan avtal jämte motiveringar har gått igenom med förtroendemannen och varje enskild arbetstagare, eller om ingen förtroendeman finns, med arbetstagarna och varje enskild arbetstagare.

Man måste även beakta principerna i punkt 3 om att höra arbetstagarnas önskemål och i mån av möjlighet beakta dem och placera semestrarna jämlikt.

ÄNDRINGAR I ÖVRIGA ARBETSVILLKOR

Tillvägagångssätt för lokala avtal

Om någon av avtalsorganisationerna har en förtroendeman kan arbetstagare som hör till andra avtalsorganisationer befullmäktiga denna förtroendeman att representera dem, eller så kan de välja en egen representant/egna representanter.

I början av förhandlingarna konstateras vilka förhandlarna är och vilka parter de representerar.

ÄNDRINGAR I ÖVRIGA ARBETSVILLKOR

Löneavtal

Slopad bestämmelse: 5 § Deltidsanställda

Protokollsanteckning:

Lönen för arbetstagare som omfattats av den tidigare bestämmelsen om förhöjd deltidsmånadslön för dem som i genomsnitt arbetar mindre än 19 timmar i veckan kan inte sjunka trots att bestämmelsen strukits ur kollektivavtalet.

AVTALSPERIODENS PROJEKT OCH ARBETSGRUPPER

1. Projekt för att utveckla den privata socialservicebranschens attraktivitet och förmåga att hålla kvar arbetstagare
2. Förnyande av handboken Terveet ja tulokselliset työajat ('Hälsosam och resultatrik arbetstid', nuvarande arbetsgruppen fortsätter)
3. Arbetshälsoarbetsgrupper
 - A. Den nuvarande arbetsgruppen fortsätter och rapporterar till projektet om attraktivitet och förmåga att hålla kvar arbetstagare
 - B. Som nytt tema utreds även huruvida resor från kund till kund kan antecknas i arbetsskiftsförteckningen vid arbete med flera arbetsställen, och hur resorna kan beaktas i arbetsskiftsplaneringen
4. En arbetsgrupp utreder skyddsklädsel enligt 25 § i kollektivavtalet (**nuvarande arbetsgruppen fortsätter**)
5. En arbetsgrupp utreder möjligheten att kostnadsneutralt förtydliga tabellerna för procentuell semesterlön i 18 § 8 punkten samt ett eventuellt tillämpningsschema för ändringen