

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET KOMMUNALA TJÄNSTEKOLLEKTIVAVTALET FÖR LÄKARE 2020–2021

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.4.2020–28.2.2022.

Efter 28.2.2022 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om det inte skriftligt sägs upp minst sex veckor innan avtalsperioden löper ut.

Även om avtalet sägs upp är dess bestämmelser i kraft tills parterna gemensamt konstaterar att förhandlingarna om ett nytt avtal har slutförts eller någon avtalspart skriftligt uppger sig anse att förhandlingarna är slutförda.

2 § Allmänna förhöjningar

mom. 1 Allmän förhöjning 1.8.2020 i bilaga 1, 4 och 5

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,24 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,24 procent.

Tillämpningsanvisning

Arvodena och de individuella tilläggen för innehavare av bitjänst vid universitetssjukhus höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Allmän förhöjning 1.8.2020 i bilaga 2

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,65 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,65 procent.

Allmän förhöjning 1.8.2020 i bilaga 3

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,25 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,25 procent.

Tillämpningsanvisning

Arvodena och de individuella tilläggen för innehavare av bitjänst vid universitetssjukhus höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

mom. 2 Allmän förhöjning 1.4.2021 i bilaga 1, 3–4

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,0 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,0 procent.

Tillämpningsanvisning

Arvodena och de individuella tilläggen för innehavare av bitjänst vid universitetssjukhus höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Allmän förhöjning 1.4.2021 i bilaga 2

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,31 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,31 procent.

Allmän förhöjning 1.4.2021 i bilaga 5

De uppgiftsrelaterade lönerna eller därmed jämförbara månadslönerna för tjänsteinnehavare som hör till lönepunkt L5EL4000, L5EL5000 eller L5EL5010 höjs 1.4.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 0,72 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 0,72 procent.

De uppgiftsrelaterade lönerna eller därmed jämförbara månadslönerna för tjänsteinnehavare som hör till lönepunkt L5EL3000 eller som står utanför lönesättningen höjs 1.4.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,0 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,0 procent.

§ 3 Centraliserad pott

KT och JUKO förhandlar senast 28.2.2021 om fördelningen av en centraliserad pott på 0,5 procent i bilaga 1–4. Fördelningen av potten har att göra med den reform av lönesystemet som avtalats i § 9 och den fördelas på nationell nivå.

Om samförstånd inte nås om hur potten ska fördelas, överförs 0,2 procent till den lokala justeringspotten och 0,3 procent används till förhöjning av de högsta grundlönenivåerna i bilaga 1–4.

Förhöjningarna enligt § 3–4 är sammanlagt 0,8 procent av lönesummorna i bilagorna 1–4.

I bilaga 5 har en procent använts på central nivå.

§ 4 Lokal justeringspott

mom. 1 Lokal justeringspott 1.4.2021

I bilaga 1–4 är den lokala justeringspotten 0,3 procent av lönesumman för dem som omfattas av bilagan, om inget annat följer av § 3.

mom. 2 Fördelning av den lokala justeringspotten

När den lokala justeringspotten fördelas är syftet att stödja genomförandet av den lönereform som avtalats i § 11. Målet är också att rätta till lokala missförhållanden i lönerna och stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheten och uppgifterna.

Den lokala justeringspotten används i första hand för höjning av uppgiftsrelaterade löner. Hos de arbetsgivare där minimibeloppet för det individuella tillägget uppfylls kan potten också användas till individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

mom. 3 Beräkning av den lokala justeringspotten

Den lokala justeringspotten beräknas på lönesumman under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av bilagan.

Till lönesumman räknas samtliga löner som betalats till dem som omfattas av bilagan med undantag för extraordinära löneposter såsom semesterpenningar och resultatbonus.

mom. 4 Användning av och förhandlingar om den lokala justeringspotten

Arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor.

Över förhandlingarna ska det upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter med eventuella motiveringar framgår.

Om samförstånd inte kan nås, beslutar arbetsgivaren om användningen av den lokala justeringspotten för höjning av uppgiftsrelaterade löner och för individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

§ 5 Justering av arvoden och ersättningar i euro

Arvodena i euro har höjts på det sätt som framgår av bilaga 1 och 4. Också motsvarande lönedelar som baserar sig på lokala avtal höjs med en förhöjning av motsvarande storlek.

Besöksarvodena i euro i den kommunala veterinärtaxan har höjts 1.1.2021 med 3,04 procent på det sätt som framgår av taxan.

§ 6 Justering av lönesättningarna

Grundlönerna i lönesättningen höjs på det sätt som framgår av bilaga 1–5.

§ 7 Arbetstidsförlängning enligt konkurrenskraftsavtalet

De förlängningar av den ordinarie arbetstiden som avtalats med stöd av konkurrenskraftsavtalet fortsätter att gälla.

§ 8 Betalning av justerade löner

De justerade lönerna, arvoden och tilläggen betalas första gången senast inom två månader och retroaktiva förhöjningar senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft. I stora kommuner och samkommuner där dessa tidsfrister av uträkningstekniska skäl inte kan iakttas i fråga om arvoden och tillägg, betalas de första justerade beloppen senast inom tre månader och de retroaktiva förhöjningarna senast inom fyra månader efter ikraftträdandet.

De justerade höjningar som baserar sig på arbetstiden betalas från den tidpunkt då justeringarna träder i kraft eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast efter detta datum.

§ 9 Ställningstaganden om arbetshälsa

Parterna har utarbetat ställningstaganden om arbetshälsa, vilka bifogas detta under-teckningsprotokoll. I tillämpningsbilaga 1 till den allmänna delen har anvisningarna om arbetsskiftsplaneringen för läkare och tandläkare uppdaterats.

§ 10 Fortlöpande förhandlingar

Avtalsparterna iakttar principerna om fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp.

§ 11 Arbetsgrupper

Finlands Läkarförbund, Finlands Tandläkarförbund och KT förhandlar om de följande skedena i det nya lönesystemet i läkaravtalet (bilaga 1–4). Systemreformen gäller hela lönesystemet och de olika lönefaktorerna. Målet är att utveckla lönesy-

stemet för olika läkargrupper, särskilt med tanke på att kontinuiteten inom primärvården behöver stödjas, och att belöna specialläkare och specialtandläkare enligt deras karriärutveckling. Särskild vikt fästs också vid läkarnas och tandläkarnas ork och arbetshälsa och vid resultatutvecklingen.

Finlands Läkarförbund och KT förhandlar också om en revidering av prestationslönesystemet (särskilt bilaga 1). Reformen kan också innehålla försök. Även Finlands Tandläkarförbund och KT förhandlar om en revidering av prestationslönesystemet (särskilt bilaga 2). Reformen kan också innehålla försök.

Som en del av lönesystemsreformen avtalas om åtgärder enligt § 3–4 i underteckningsprotokollet på det sätt som framgår närmare av bestämmelserna. Dessa ändringar träder i kraft 1.4.2021. Till övriga delar träder ändringarna i kraft 1.3.2022, om inget annat följer av landskapsreformen.

Finlands Veterinärförbund och KT förhandlar om ändringar i lönesystemet för veterinärer med beaktande av slutresultatet från Jord- och skogsbruksministeriets arbetsgrupp som dryftat veterinärtjänster (MMM011:00/2020). I samband med att lönesystemet eventuellt ändras förhandlar parterna också om ändringar i arbetstidsbestämmelserna för kommunala tjänsteveterinärer med beaktande av de krav som den nya arbetstidslagen ställer på de praktiserande veterinärernas arbete.

I arbetstidskapitlet i LÄKTA 2020–2021 finns det temporära bestämmelser om förläggningen av den ordinarie arbetstiden. Bestämmelsernas konsekvenser för verksamheten följs upp och utvärderas under avtalsperioden. Som en del av arbetet utförs också ett pilotprojekt med en dygnet-runt-modell som lämpar sig för den specialiserade sjukvården.

§ 12 Arbetsfred

Detta avtal inklusive förpliktelsen om arbetsfred i § 28 i allmänna delen i det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare gäller till 28.2.2022.

Helsingfors, den 27 maj 2020

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE FOSU RF

Bilaga 1 Ställningstagande om arbetshälsa

Bilaga 2 Ställningstagande av KT Kommunarbetsgivarna och Finlands Veterinärförbund

Bilaga 1 till underteckningsprotokollet till det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare 2020–2021

KT, Läkarförbundet och Tandläkarförbundet:

Kontinuiteten i vården är av största vikt vid hälsovårdscentralerna

Arbetsmarknadsparterna är eniga om att kontinuiteten i vården och långvariga patientrelationer förbättrar hälsocentralsarbetets produktivitet, kostnadseffektivitet samt meningsfullhet för enskilda läkare och tandläkare. Arbetsmarknadsparterna uppmanar de lokala aktörerna att stärka de resurser som främjar hälsocentralsarbetet.

Brådska belastar läkarna i den offentliga sektorn

Av de läkare som arbetar vid hälsocentralerna uppger ca 75 procent att ständig brådska eller utförda arbeten skapat en börda för dem åtminstone rätt ofta under det senaste halvåret. För de läkare som arbetar vid sjukhus är motsvarande andel ca 60 procent. (Källa: Läkärin työolot ja terveys 2019). Också tandläkarna uppger att arbetsmängden är den faktor som mest försämrar välbefinnandet i arbetet. (Källa: TTL: Hammaslääkärien työhyvinvointi Suomessa 2019).

Resurserna, ledningen och arbetsfördelningen i skick

För att hälsocentralsarbetet ska vara resultatrikt och sporra de anställda att orka arbeta, är det nödvändigt att hantera belastningskällorna i arbetet och säkerställa åtminstone följande:

- Arbetsgivaren ska ha möjlighet och tillräckliga resurser att styra och leda verksamheten. De närmaste chefernas roll är central för att det dagliga arbetet ska vara smidigt.
- Arbetet måste organiseras så att långvariga patient-läkarrelationer säkerställs. Det här gynnar särskilt dem som anlitar tjänsterna i stor omfattning.
- I tandläkarnas arbete är det också viktigt att behandlingarna blir klara inom en rimlig tid.
- Med en ändamålsenlig arbetsfördelning mellan yrkesgrupperna kan man mycket snabbt påverka läkarnas möjligheter att orka i arbetet. Läkarna och tandläkarna har till uppgift att diagnostisera sjukdomar och besluta om behandlingen av dem. Detta kan inte överföras till andra yrkesgrupper.
- Arbetsfördelningen bör därför utvecklas så att läkarna och tandläkarna sköter uppgifter enligt sin utbildning och sitt kunnande, och så få andra uppgifter som möjligt.
- Onödiga gränser för arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper bör suddas ut både normativt och genom arbetsgivarnas praktiska arbetsplanering.
- Den som tillhandahåller service bör ha möjlighet att rikta tjänsterna på ett ändamålsenligt sätt för att minska skillnaderna i välfärd och hälsa.
- Serviceproducenterna inom hälso- och sjukvården har under de senaste åren utvecklat olika lågtröskeltjänster och sätt att svara på patienternas vårdbehov för att öka verksamhetsfullheten. Det här utvecklingsarbetet bör fortsätta.
- Hälsocentralsarbetet bör utvecklas så att patienten beroende på sitt behov av hälsovård kan gå direkt till rätt yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården – sjukskötare, munhygienist, fysioterapeut, hälsovårdare, psykolog, tandläkare eller läkare.
- Ibruktagningen av digital teknik för bedömningen av vårdbehovet bör fortsätta och utvidgas till eventuella andra funktioner inom primärvården.

- Rätt dimensionerade personalresurser säkerställer en rimlig arbetsbörda så att den ordinarie arbetstiden räcker till för att utföra arbetsuppgifterna och så att läkare och tandläkare kan sköta sina patienter i enlighet med vårdrekommendationerna.
- Tillräckliga möjligheter till fortbildning och konsultation samt stöd till utbildar- och tutorläkare bör tryggas.
- Verksamhetsenheter inom hälso- och sjukvården bör ha fungerande och ändamålsenliga arbetslokaler och arbetsredskap.
- Genom utveckling av bättre fungerande informationssystemen och eliminering av problemen i systemen skulle mycket tid frigöras för läkarnas och tandläkarnas patientarbete. Även flerfaldig journalföring och onödig statistikföring bör elimineras i läkarnas och tandläkarnas arbete.
- En systematisk kompetensutveckling bör göra det möjligt att upprätthålla yrkesskickligheten, lära sig nytt och avancera i karriären samt ge möjlighet till löneutveckling.

Målet att öka den offentliga primärvårdens verkningsfullhet

Hälsocentralsarbetet bör innehålla resurser som främjar välbefinnandet i arbetet och arbetets produktivitet. Genom att stärka dessa resurser kan man få läkar- och tandläkarkåren att stanna kvar i långa anställningsförhållanden och rekryteringen av nya anställda underlättas. Möjligheterna att påverka sitt eget arbete, rättvis behandling på arbetsplatsen och ett gott och innovativt arbetsklimat är faktorer som sporrar de anställda att orka i arbetet och stärker deras engagemang. De här faktorerna möjliggör långvariga patient-läkarrelationer som ökar upplevelsen av att arbetet har betydelse och att det uppskattas i samhället.

Arbetsmarknadsparterna uppmuntrar till att stärka dessa positiva faktorer i arbetet och att genomföra de åtgärder som beskrivs ovan. På så sätt kan man säkerställa att varje finländare får den vård den behöver.

Bilaga 2 till underteckningsprotokollet till det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare 2020–2021

Ställningstagande av KT Kommunarbetsgivarna och Finlands Veterinärförbund

Positiva resurser i de kommunala veterinärernas arbete

Genom detta gemensamma ställningstagande uppmuntrar arbetsmarknadsparterna både arbetsgivarna och veterinärerna att identifiera positiva resurser i veterinärarbetet och satsa på att stärka dem. På så sätt kan man till exempel stödja och underlätta rekrytering, få veterinärerna att stanna kvar i sina anställningsförhållanden och lindra skadliga följder av en alltför stor arbetsbelastning. Man måste vara uppmärksam på faktorer som påverkar hur veterinärerna orkar med sitt arbete. Till exempel jourtjänstgöring och ensamarbete medför extra belastning.

Det finns många positiva resurser i de kommunala veterinärernas arbete. Sådana är bland annat:

- konkret hjälp för djur i både det kliniska arbetet och djurskyddsövervakningen
- skydd av människors hälsa mot sjukdomar som smittar mellan djur och människor och mot andra sjukdomsalstrare eller olägenheter i livsmiljön.
- mångsidigt och meningsfullt arbete
- mångsidig användning av en bred kompetens
- arbetsgemenskap

Åtgärder för att veterinärerna ska orka arbeta

För att hjälpa veterinärerna att orka med sitt arbete kan till exempel följande åtgärder vidtas:

- jour- och andra arbetsarrangemang som stöder möjligheterna att förena arbete och familjeliv
- vilotider som stöder återhämtningen från arbetet
- arbete i par, särskilt för kommunala tillsynsveterinärer, underlättar svåra förvaltningsbeslut och ger möjlighet till att bearbeta svåra upplevelser genast efter en händelse.
- regelbundna träffar mellan kolleger och skapande av enhetlig praxis
- stöd för unga veterinärer i form av systematisk introduktionspraxis, konsultationsmöjligheter och stöd av en seniorveterinär
- möjligheter att påverka sitt eget arbete och en rimlig arbetsbörda

Utveckling av veterinärernas kompetens

Veterinärernas kompetensutveckling kan stödjas till exempel genom följande åtgärder:

- Kollegialt stöd och samtal med kolleger
- Regelbunden utbildning i substansfrågor och i frågor som gäller arbetshälsa.
- Arbete tillsammans med andra
- Handledning