

Underteckningsprotokoll till tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare 2022–2025

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.5.2022–30.4.2025. Efter 30.4.2025 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 Lönehöjningar år 2022

mom. 1 Allmänna förhöjningar 1.6.2022

Allmän förhöjning 1.6.2022 i bilaga 1

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2022 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,0 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 2,0 procent.

Allmän förhöjning 1.6.2022 i bilaga 2

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2022 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,58 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 2,58 procent.

Allmän förhöjning 1.6.2022 i bilaga 3–4

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2022 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,0 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 2,0 procent.

I deltidsarbete är förhöjningen av den uppgiftsrelaterade lönen lägre i samma proportion som den anställdas arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Central justeringspott 1.10.2022

Justeringspotten är 0,53 procent. Av potten används 0,03 procentenheter till kostnader för familjeledighetsreformen.

Senast 30.9.2022 ska parterna ha förhandlat om hur justeringspotten ska användas. Om parterna inte kommer överens om hur potten ska användas, höjs tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner 1.10.2022 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 0,5 procent. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs då med 0,5 procent.

I deltidsarbete är förhöjningen av den uppgiftsrelaterade lönen lägre i samma proportion som den anställdas arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning

Om potten fördelas genom en allmän förhöjning, höjs arvodena och de individuella tilläggen för innehavare av bitjänst eller bibefattning vid universitetssjukhus i enlighet med den allmänna förhöjningen.

§ 3 Lönehöjningar år 2023**mom. 1 Allmänna förhöjningar 1.6.2023**Allmän förhöjning 1.6.2023 i bilaga 1

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2023 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,5 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Allmän förhöjning 1.6.2023 i bilaga 2

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2023 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,92 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Allmän förhöjning 1.6.2023 i bilaga 3–4

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2023 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,48 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Lokal justeringspott 1.6.2023 i bilaga 1–4

I bilaga 1–4 är den lokala justeringspotten 0,4 procent av lönesumman för dem som omfattas av bilagan.

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.

mom. 3 Stupstock för avtalshöjningarna 2023

År 2023 är de avtalshöjningar som anges i mom. 1 och 2 sammanlagt 1,9 %. Om emellertid kostnadseffekten inom de branscher som räknas upp nedan överskrider denna förhöjning, läggs 70 % av den överstigande delen till den allmänna förhöjningen enligt mom. 1, och 30 % fördelas i form av en lokal justeringspott. Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten, fördelas hälften som en allmän förhöjning och resten enligt arbetsgivarens beslut.

Den procentuella kostnadseffekten räknas som ett matematiskt medelvärde (två decimaler) av de kostnadseffekter som man 1.2.2023 vet att kommer att uppstå under ~~det andra~~ avtalsåret **2023** för kollektivavtalen inom följande branscher:

- Teknologiindustrins kollektivavtal för arbetare (Industrifacket rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf)
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (Industrifacket rf och Kemiindustrin rf)
- **Bil- och transportbranschen: Kollektivavtalet för lastbilsbranschen (Auto- ja Kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry och Autoliikenteen työnantajaliitto ry)**

Om något avtalsområde 1.2.2023 saknar en förhandlingsuppgörelse för tiden i fråga, eller om kostnadseffekten för något avtalsområde enligt beräkningsprincipen ovan är noll eller på minus, lämnas den utanför beräkningen.

Om avtalsparterna inom välfärdssektorn inte senast 28.2.2023 når samförstånd om storleken på kostnadseffekterna, tillsätts på initiativ av någon avtalspart en skiljenämnd för alla avtalsområden för att lösa tvisten. Varje avtalspart i välfärdssektorn utser två medlemmar till

nämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande.
Nämnden ska komma med ett avgörande senast 15.4.2023.
Nämndens kostnader fördelas jämnt mellan parterna.

§ 4 Avtalshöjningar år 2024

mom. 1 Allmänna förhöjningar 1.6.2024

Allmän förhöjning 1.6.2024 i bilaga 1

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2024 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,5 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Allmän förhöjning 1.6.2024 i bilaga 2

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2024 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,92 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Allmän förhöjning 1.6.2023 i bilaga 3–4

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.6.2024 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,5 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Lokal justeringspott 1.6.2024 i bilaga 1–4

I bilaga 1–4 är den lokala justeringspotten 0,4 procent av lönesumman för dem som omfattas av bilagan.

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.

mom. 3 Stupstock för avtalshöjningarna 2024

År 2024 är de avtalshöjningar som anges i mom. 1 och 2 sammanlagt 1,9 %. Om emellertid kostnadseffekten inom de

branscher som räknas upp nedan överskrider denna förhöjning, läggs 70 % av den överstigande delen till den allmänna förhöjningen enligt mom. 1, och 30 % fördelas i form av en lokal justeringspott. Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten, fördelas hälften som en allmän förhöjning och resten enligt arbetsgivarens beslut.

Den procentuella kostnadseffekten räknas som ett matematiskt medelvärde (två decimaler) av de kostnadseffekter som man 1.2.2024 vet att kommer att uppstå under ~~det andra~~ avtalsåret **2024** för kollektivavtalen inom följande branscher:

- Teknologiindustrins kollektivavtal för arbetare (Industrifacket rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf)
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (Industrifacket rf och Kemiindustrin rf)
- **Bil- och transportbranschen: Kollektivavtalet för lastbilsbranschen (Auto- ja Kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry och Autoliikenteen työnantajaliitto ry)**

Om något avtalsområde 1.2.2024 saknar en förhandlingsuppgörelse för tiden i fråga, eller om kostnadseffekten för något avtalsområde enligt beräkningsprincipen ovan är noll eller på minus, lämnas den utanför beräkningen.

Om avtalsparterna inom välfärdssektorn inte senast 29.2.2024 når samförstånd om storleken på kostnadseffekterna, tillsätts på initiativ av någon avtalspart en skiljenämnd för alla avtalsområden för att lösa tvisten. Varje avtalspart i välfärdssektorn utser två medlemmar till nämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska komma med ett avgörande senast 15.4.2024. Nämndens kostnader fördelas jämnt mellan parterna.

§ 5 Förfaranden med de lokala justeringspotterna

mom. 1 Fördelningen av de lokala justeringspotterna

När de lokala justeringspotterna fördelas är syftet först och främst att trygga tillgången på personal, rätta till lokala missförhållanden i lönerna samt stödja resultat- och produktivitetsfrämjande omorganiseringar av verksamheten och arbetsuppgifterna. Samtidigt gäller det att se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra som står utanför den uppgiftsrelaterade lönesättningen står i rätt proportion till de underställdas löner.

De lokala justeringspotterna används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för betalning av individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

mom. 2 Beräkning av de lokala justeringspotterna

De lokala justeringspotterna 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. 3 Användning av och förhandlingar om de lokala justeringspotterna

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.

mom. 4 Utredning om justeringspotterna

Arbetsgivaren ska ge huvudavtalsorganisationernas representanter en skriftlig utredning om hur justeringspotterna fördelats.

§ 6 Lönejusteringar enligt bilaga 5Allmän förhöjning 1.6.2022

De uppgiftsrelaterade lönerna eller därmed jämförbara månadslönerna för tjänsteinnehavare utanför lönesättningen och tjänsteinnehavare som hör till lönepunkt L5EL3000 höjs 1.6.2022 med 2,0 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 2,0 procent.

Centraliserad pott 1.10.2022

Även bilaga 5 omfattas av den centraliserade potten. Se § 2 mom. 2 till övriga delar.

Allmän förhöjning 1.1.2023

De uppgiftsrelaterade lönerna eller därmed jämförbara månadslönerna för tjänsteinnehavare som omfattas av bilaga 5 höjs 1.1.2023 med 1,5 procent. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,5 procent.

Lokal justeringspott 1.1.2023

Justeringspotten är 0,4 procent av lönesumman i bilaga 5.

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.

Tillämpningsanvisning

Om fördelningen av justeringspottarna i övrigt bestäms i § 4.

Centraliserad pott 1.1.2023

I bilaga 5 genomförs en jourreform som leder till att de grundersättningar som betalas för juren höjs på det sätt som närmare framgår av bilagan.

År 2024

Allmän förhöjning 1.6.2024

De uppgiftsrelaterade lönerna eller därmed jämförbara månadslönerna för tjänsteinnehavare som omfattas av bilaga 5 höjs 1.6.2024 med 1,5 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Lokal justeringspott 1.6.2024

Justeringspotten är 0,4 procent av lönesumman i bilaga 5.

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.

Tillämpningsanvisning

Om fördelningen av justeringspottarna i övrigt bestäms i § 4.

Veterinärernas jourersättningar 1.6.2024

Jourersättningarna höjs med 1,5 procent.

§ 7 Uppdatering av åtgärdsarvodessystemet för hälsocentraltandläkare

Ändringarna i åtgärdsarvodessystemet för hälsocentraltandläkare träder i kraft 1.1.2023. Den uppgiftsrelaterade lönen för hälsocentraltandläkare i lönepunkt L2TH5200 höjs vid samma tidpunkt med 41,41 euro. Ändringen är kostnadsneutral. Åtgärds- och besöksarvodena i bilaga 2 höjs inte.

§ 8 Justering av arvoden och ersättningar i euro

Arvodena i euro har höjts på följande sätt:

Bilaga 1

Åtgärds- och besöksarvodena höjs 1.6.2022 med 2,0 procent.
Åtgärds- och besöksarvodena höjs 1.6.2023 med 1,5 procent.
Åtgärds- och besöksarvodena höjs 1.6.2024 med 1,5 procent.

Bilaga 3

Arvodena för läkarintyg och läkarutlåtanden höjs 1.6.2022 med 2,0 procent.
Arvodena för läkarintyg och läkarutlåtanden höjs 1.6.2023 med 1,48 procent.
Arvodena för läkarintyg och läkarutlåtanden höjs 1.6.2024 med 1,5 procent.

Bilaga 4

Åtgärds- och besöksarvodena höjs 1.6.2022 med 2,0 procent.

Åtgärds- och besöksarvodena höjs 1.6.2023 med 0,5 procent.

Åtgärds- och besöksarvodena höjs 1.6.2024 med 1,5 procent.

Också motsvarande lönedelar som baserar sig på lokala avtal höjs med en förhöjning av motsvarande storlek.

Alla ovannämnda förhöjningar:

Om potten 1.10.2022 blir en allmän förhöjning, höjs arvoden i euro i samma proportion. Information om detta ges senare.

Se även § 3 mom. 3 och § 4 mom. 3.

Veterinärtaxans arvoden i euro höjs 1.6.2022 med 2,51 procent, 1.6.2023 med 1,9 procent och 1.6.2024 med 1,9 procent.

Se även § 3 mom. 3 och § 4 mom. 3.

Förhöjningarna genomförs i enlighet med § 8, om inte annat avtalas som ett resultat av arbetet i arbetsgruppen för lönesystem som avses i § 15. Information om detta ges före de kommande förhöjningarna 1.6.2024.

§ 9 Uppdatering av lönesättningen för innehavare av bitjänster/bibefattningar

Prissättningskoderna för innehavare av bitjänster/bibefattningar i bilaga 3–4 har uppdaterats fr.o.m. 1.6.2022. Dessutom höjs de nedre gränserna 1.6.2023 på det sätt som framgår av bilaga 3–4.

§ 10 Kontroll av lönesättning, grundlön för amanuens

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

För amanuensers grundlön se § 2 i lönekapitlet.

Om potten 1.10.2022 blir en allmän förhöjning, höjs grundlönerna i samma proportion. Information om detta ges senare.

Se även § 3 mom. 3 och § 4 mom. 3.

§ 11 Familjeledighetsreformen

I kommunsektorn har parterna till följd av familjeledighetsreformen kommit överens om ändringar i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn, som också gäller dem som omfattas av läkaravtalet. Närmare bestämmelser om detta finns i § 7 i underteckningsprotokollet till AKTA 2022–2024 och dess bilaga.

§ 12 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. Hos 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.

§ 13 Ställningstagande om kontinuiteten i vården inom primärvården

Finlands Läkarförbund, Finlands Tandläkarförbund och KT har utarbetat ett ställningstagande om kontinuiteten i vården och om arbetsrelaterade faktorer i en bilaga till detta underteckningsprotokoll. Det är allt viktigare att trygga kontinuiteten i vården efter covid-19-epidemin.

§ 14 Fortlöpande förhandlingar

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

§ 15 Arbetsgrupper

Finlands Läkarförbund, Finlands Tandläkarförbund, Finlands Veterinärförbund och KT förhandlar om en reform av hela lönesystemet och de olika lönefaktorerna i systemet. Reformen kan innehålla simuleringar och försök. Lönebestämmelserna bildar en helhet i läkaravtalet.

Se närmare i bilaga 1 till underteckningsprotokollet.

Se också tjänste- och arbetskollektivavtalet om ett program för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2023–2027.

Finlands Läkarförbund och KT följer upp införandet och konsekvenserna av de nya bestämmelserna om prestationslön för hälsocentralläkare och förhandlar om utvecklingen av lönedelar som baserar sig på prestationer inom primärvården och den specialiserade sjukvården.

Finlands Tandläkarförbund och KT följer upp konsekvenserna av de ändringar i åtgärdsarvodessystemet för hälsocentraltandläkare som gjorts i detta avtal och förhandlar om utvecklingen av lönedelar som baserar sig på prestationer inom primärvården och den specialiserade sjukvården.

Arbetstidssystemet i läkaravtalet bedöms som en helhet och avsikten är att förhandla om bestämmelserna så att läkaravtalet beaktar olika sätt att arbeta (t.ex. mottagningsarbete, arbete med jour dygnet runt, arbete med vardagsjour osv.). Som en del av arbetsgruppens arbete sammanställs arbetstidsbestämmelserna i sin helhet så att de blir en del av läkaravtalet.

Anställningsvillkoren för innehavare av bitjänster utreds och uppdateras.

Finlands Veterinärförbund och KT förhandlar om utveckling av lönesystemet för veterinärer

med beaktande av eventuella ändringar i lagstiftningen.
I samband med att lönesystemet eventuellt ändras förhandlar parterna också om ändringar i arbetstidsbestämmelserna för tjänsteveterinärer.

§ 16 Arbetsfred

Detta avtal inklusive förpliktelsen om arbetsfred i kap. IV § 4 i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare gäller till 30.4.2025.

Helsingfors, den 8 juni 2022

KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDESARBETSGIVARNA KT

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE
FOSU RF

Bilaga 1 Utveckling av lönesystemet i läkaravtalet

Bilaga 2 Parternas ställningstagande Det är viktigt att trygga kontinuiteten i vården inom
välfärdsområdena

LÄKTA 2022 – Underteckningsprotokoll, bilaga 1

Utveckling av lönesystemet i läkaravtalet

Det har länge förts riksomfattande förhandlingar om lönesystemet i läkaravtalet. Avsikten är att förnya hela lönesystemet så att det bättre motsvarar omständigheterna inom den framtida hälso- och sjukvården i välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna samt så att läkare och tandläkare ska belönas rättvisare än för närvarande. I förhandlingarna beaktas också att läkarna och tandläkarna inom primärvården och den specialiserade sjukvården i välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna har samma arbetsgivare från 1.1.2023.

Av denna orsak konstaterar avtalsparterna att det inte finns någon anledning att skapa ett nytt lokalt lönesystem förrän parterna har vetskap om uppgörelsen kring läkaravtalet.

Anvisningar om de lönesystem som baserar sig på lokala avtal och hur systemen ska överföras till eller beaktas i välfärdsområdena ges senare av förhandlingsparterna. Tidpunkten för övergången till det nya systemet i välfärdsområdena beror dock också på övergångsperioden i det riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalet.

En lönemodell som baseras på kompetens och ansvar

KT, Finlands Läkarförbund och Finlands Tandläkarförbund utförde pilotförsök med vissa delar av ett nytt lönesystem år 2017. Bestämmelserna testades i tre samkommuner på olika håll i Finland.

Erfarenheterna från pilotförsöket utnyttjades vid fortsatta förhandlingar och 1.4.2021 nådde parterna en partiell uppgörelse om en ny lönepunkt i bilagorna 1–4 (specialläkare/specialtandläkare med krävande uppgifter).

Förhandlingsparterna har fortsatt förhandlingarna enligt principerna för fortlöpande förhandlingar. Parterna eftersträvar en systemreform som omfattar hela lönesystemet och de olika lönefaktorerna.

Även läkaravtalet har i snart tjugo år innehållit arbetsvärdering. Systemet har visat sig vara svårt att tillämpa i sakkunnigarbetet, eftersom arbetets innehåll påverkas av bland annat personens eget kunnande.

Särskilt inom läkaravtalets tillämpningsområde, där arbetsuppgifterna är starkt avgränsade på basis av utbildning, arbetserfarenhet och roll (t.ex. ledningsuppgifter), har vissa delar av det lokala systemet för arbetsvärdering upplevts onödiga och tunga att hantera. Bland annat av dessa orsaker eftersträvar förhandlingsparterna en enklare riksomfattande modell, där lönen ändras stegvis enligt arbetsuppgifter, kompetens och karriärutveckling.

Syftet med reformen är att förbättra vårdens kvalitet och resultat samt att belöna läkare och tandläkare rättvist och i rätt tid i olika skeden av karriären.

Målet är att det nya lönesystemet bättre än tidigare ska beakta såväl utvecklingen av kompetensen och ansvaret som de personliga prestationerna och karriärerna (t.ex. personer med undervisningsuppgifter, forskare, chefer). Avsikten är att slopa den lokala arbetsvärderingen och att bygga upp en enhetlig riksomfattande modell som beaktar de element som bör ingå i ett fungerande lönesystem.

När lönesystemet utvecklas ska det bedömas hur alla lönedelar i det nuvarande lönesystemet fungerar. De belopp som överenskommits i läkaravtalet ska utgöra de löner som åtminstone betalas

LÄKTA 2022 – Underteckningsprotokoll, bilaga 2**KT, Läkarförbundet och Tandläkarförbundet: Det är viktigt att trygga kontinuiteten i vården inom välfärdsområdena**

Välfärdsområdena inleder verksamheten 1.1.2023. Under de kommande åren sker även många andra förändringar i hälsocentralernas verksamhet. Det är viktigt att man också vid omställningarna ser till att personalen orkar. Personalen måste kunna göra ett gott arbete under hållbara förhållanden.

Inom hälso- och sjukvården har Covid-19-epidemin gett upphov till en eftersatt vård som belastar personalen samt problem med personalens ork (Källa: Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen 2021).

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.

Resurserna, ledningen och arbetsfördelningen är viktiga

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

- Arbetsgivaren ska ha möjlighet och tillräckliga resurser att styra och leda verksamheten. Den närmaste chefens roll är central för att det dagliga arbetet ska vara smidigt.
- En skärpning av vårdgarantin inom primärvården kräver tilläggsresurser. Skärpningen får inte leda till ökad belastning på personalen.
- Den ordinarie arbetstiden bör räcka till för arbetsuppgifterna samt för att läkare och tandläkare ska kunna sköta sina patienter i enlighet med vådrekommandationerna.
- I tandläkarnas arbete är det också viktigt att behandlingarna blir klara inom en rimlig tid.
- Arbetet måste organiseras så att långvariga patient-läkarrelationer säkerställs. Det här gynnar särskilt dem som anlitar tjänsterna i stor omfattning.
- Med en ändamålsenlig arbetsfördelning mellan yrkesgrupperna kan man mycket snabbt påverka läkarnas och tandläkarnas 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 utvecklas så att läkarna och tandläkarna sköter uppgifter som de har utbildning och kompetens för, 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.