



Valtakunnansovittelijan toimisto
Riksförlikningsmannens byrå
National Conciliator's Office

(KT:s översättning)

För att lösa arbetstvisten mellan Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation SOTE rf och Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT i kommun- och välfärdssektorn för SOTE rf:s del lägger jag fram följande

förlikningsförslag

till ett separatavtal om tillämpningen av arbets- och tjänstekollektivavtalen i kommunsektorn och övriga dokument för tiden 1.5.2022–30.4.2025.

Detta förlikningsförslag är en helhet som ska godkännas eller förkastas som sådant.

Svar på förlikningsförslaget ska lämnas skriftligen till riksförlikningsmannens byrå måndag 3.10.2022.

Helsingfors 2.10.2022

Anu Sajavaara
Riksförlikningsman

Bilaga: Ändringar i arbets- och tjänstekollektivavtalen i kommunsektorn och övriga dokument för tiden 1.5.2022–30.4.2025.

Separatavtal om tillämpningen av arbets- och tjänstekollektivavtalen för kommunsektorn (arbets- och tjänstekollektivavtal)

Den förlikningsnämnd som minister Tuula Haatainen tillsatt 8.4.2022 gav 10.5.2022 ett förlikningsförslag i arbetskonflikten inom kommunsektorn.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf godkänner uppgörelsen med de ändringar som föreslås i detta förlikningsförslag. Uppgårelsen tillämpas från 1.5.2022.

Uppgårelsen tillämpas på medlemmarna i de organisationer som undertecknat detta avtal och deras underföreningar.

Detta är ett sådant separatavtal som möjliggörs av § 17 i det kommunala huvudavtalet.

Uppgårelsen gäller följande avtal och dokument:

- det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA 2022–2025)
- arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdspersonal (SH-avtalet 2022–2025)
- tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns undervisningspersonal (UKTA 2022–2025)
- tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare (LÄKTA 2022–2025)
- tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal (TS 2022–2025)
- arbetskollektivavtalet för kommunsektorns timavlönade personal (TIM-AKA 2022–2025)
- huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn jämte anslutande protokoll
- kollektivavtalet om kollektivavtalen för KT:s företagssektion
- det s.k. arbetslivspaketet (flera dokument)
- tjänste- och arbetskollektivavtalet om ett program för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2023–2027
 - med en precisering om att parterna kan avtala om en centraliserad fördelning av en lokal justeringspott inom respektive kollektivavtal.
- övriga dokument som ingår i nämndens uppgörelse.

Löntagarna förlorar inte semesterpenningar eller semesterdagar på grund av strejkerna våren 2022. Eventuella förmåner som innehållits betalas senast 30.11.2022.

Arbetsgivarna betalar de obetalda lönerna för det skyddsarbete som utförts under strejken senast 30.11.2022.

Löntagarna orsakas inget lönebortfall till följd av iakttagandet av förbudet mot omplacering. Eventuella löner som innehållits betalas senast 30.11.2022.

Sote rf återkallar omedelbart förbudet mot övertidsarbete och skiftbyte samt förbudet mot tillfällig omplacering. Dessutom avslutar Sote rf förberedelserna för massuppsägningar och andra konfliktåtgärder.

Arbetsgivarna förbinder sig till att återkalla de ansökningar om säkringsåtgärder som de ansökt om under hotet om arbetskonflikt och att svara för kostnaderna för dem. Tehy och SuPer förbinder sig till att inte anföra några klagomål mot de beslut om tillfälliga säkringsåtgärder som fattats.

Om KT, FOSU eller JAU säger upp det separatavtal som de ingått 8.6.2022, kan också separatavtalet mellan KT och SOTE rf sägas upp att upphöra 12 månader efter uppsägningen. De lönehöjningspotter som ingår i kollektivavtalen 1.6.2024 och som överenskommit i utvecklingsprogrammet för 2024 betalas dock i enlighet med separatavtalet. De övriga avtalen upphör att gälla, men huvudavtalet och dess anslutande protokoll samt det s.k. arbetslivspaketet fortsätter att gälla.

En uppsägning gäller inte den uppgörelse om samordning och utveckling av lönnerna inom välfärdssektorn som nämns i detta avtal. Uppgårelsen förblir i kraft trots en eventuell uppsägning.

Ändringar i förlikningsnämndens förlikningsförslag 10.5.2022

Utvecklingen av SH-avtalets lönesystem (vårdssektorn)

I § 10 i underteckningsprotokollet till arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdspersonal 2022–2025 finns ett uppdrag som gäller lönegruppen:

Lönegruppen: Fem lönebilagor förhandlas fram för SH-avtalet. Detta innebär bland annat att de nuvarande lönepunkterna omvärderas och att de nuvarande lönepunkterna vid behov delas upp i andra helheter. Grupper kan vid behov flyttas till eller ställas utanför lönesättningen.

Lönegruppen förhandlar om ett nytt system (t.ex. ett s.k. nivålönesystem) som ska ersätta det nuvarande arbetsvärderingssystemet. Vid behov används också simulering och pilotförsök. Förhandlingar kan också föras om andra delar av lönesystemet (t.ex. arbetserfarenhetstillägg, individuellt tillägg) samt prestationslön. Avsikten är att förhandlingarna avslutas före 1.2.2024.

I tjänste- och arbetskollektivavtalet om ett program för utveckling av kommun- och vårdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2023–2027 konstateras bland annat att när de nya arbetsgivarna inleder verksamheten är det möjligt att utveckla ett nytt lönesystem.

Målet för utvecklingsprogrammet är att inom kommun- och vårdssektorn förbättra arbetsplatsernas konkurrenskraft, tillgången till arbetskraft, arbetslivskvaliteten och resultaten i serviceproduktionen.

Det är meningen att lönesystemen ska ändras så att det kunnande och det ansvar som behövs i arbetet samt belöningen av enskilda anställda för goda arbetsprestationer kan beaktas bättre än för närvarande. Även annan individuell och gruppsspecifik belöning samt prestationslönesystemen är föremål för utveckling. Förhandlingar om ett lönesystem för vårdsområdena förs bland annat i fråga om SH-avtalet.

När det gäller SH-avtalet är det viktigt att utnyttja erfarenheterna från simuleringarna och försöken enligt AKTA till fullo.

Enligt utvecklingsprogrammet:

Förhandlingarna om lönebilagorna fortsätter på det sätt som konstateras i underteckningsprotokollet till SH-avtalet. Dessutom förhandlas det om ett s.k. nivålönesystem som också kan innefatta ett nivå tillägg (jfr försöksbestämmelserna för AKTA). Vid förhandlingarna avtalas också om de övriga delarna av lönesystemet.

Förhandlingarna ska vara klara 1.2.2024. Övergången till det nya systemet kräver i vilket fall som helst en lämplig övergångsperiod på lokal nivå. När välfärdsområdena inleder sin verksamhet 1.1.2023 väljs som lönesystem ett system från en gammal arbetsgivare och det tillämpas sedan på nyanställa och vid behov även på andra.

Finansieringen av reformen av lönesystemet:

I utvecklingsprogrammet har det för åren 2023–2027 reserverats lokala potter samt en centraliserad pott som 1.2.2024 används för kostnaderna för nivålönesystemet på riksnivå. Potterna är sammanlagt 5,0%.

Enligt separatavtalet kan en lokal pott vid behov genom förhandlingar bli en centraliserad pott, om detta behövs på grund av reformen av lönesystemet.

Enligt SH-avtalet fördelas dessutom lokala potter 2023 och 2024. De motsvarar 0,4 procent av lönesumman i SH-avtalet (underteckningsprotokollet till SH-avtalet 2022–2025). Potternas storlek kan påverkas av § 3–4 mom. 4 i underteckningsprotokollet (s.k. stupstock). Även dessa potter kan vid behov användas för reformen av lönesystemet.

Utveckling av lönesystemen och samordning av lönerna i SH-avtalet

Införandet av SH-avtalets lönesystem kräver såväl ett riksomfattande förhandlingsresultat och anvisningar som lokala preciserande förhandlingar om systemet. Det nya lönesystemet införs således under den andra hälften av år 2024.

Närmare förhandlingar om lönepunkterna i SH-avtalet, nivålönesystemet och lönesystemets övriga delar pågår ännu.

Lönesättningen:

Förhandlingarna om de minimilöner som ska betalas på riksnivå (för närvarande grundlönerna) gäller fem så kallade lönebilagor (för närvarande 2 bilagor). Avsikten är att den lön som betalas för befattningen bättre än hittills ska beakta bland annat betydelsen hos olika yrkesgrupper samt tilläggsutbildning/förtrogenhet. Det är meningen att systemet ska beakta de mest krävande uppgiftshelheterna (t.ex. sjukskötarens och närvårdarnas s.k. sakkunniguppgifter) som egna lönepunkter. Till exempel kan lönepunkten för sjukskötare (för närvarande bilaga 1, HOI030) framöver indelas i flera utgångsnivåer (t.ex. barnmorskor/hälsovårdare sakkunniguppgifter/krävande arbetsuppgifter). Även då det gäller tjänster för personer med funktionsvariation och äldre kan man identifiera arbetsuppgifter på sakkunnignivå.

Nivålönesystemet:

I nivålönesystemet ska varje befattning ges rätt nivålön (lönepunkt) och KA-nivå. Detta innebär till exempel att de ovan nämnda sakkunniguppgifterna indelas i ytterligare tre nivåer (normal/krävande/mycket krävande).

Enligt KT:s preliminära kalkyler medför samordningen av lönerna i SH-avtalet inom välfärdssektorn en ökning av lönekostnaderna på cirka 6,0 procent.

För samordningen och utvecklingen av lönerna ska det i samband med processen för införandet av det nya lönesystemet och framöver lokalt reserveras sammanlagt 6,0 procent av lönesumman i SH-avtalet utöver de medel som nämns i utvecklingsprogrammet. Medlen fördelas årligen enligt följande:

1.6.2023 Pott på 1,5 % för förberedelserna inför samordningen och utvecklingen av lönerna samt införandet av lönesystemen. Potten riktas i varje gällande lönepunkt lokalt till andra än de högsta uppgiftsrelaterade lönerna i nivågrupperna.

Potten används också för att finansiera eventuella kostnader för samordning av arbetstidsystemen.

1.10.2024 Lokal pott på 2,5 % för samordningen och utvecklingen av lönerna och/eller införandet av lönesystemen.

1.6.2025 Lokal pott på 2 % för samordningen och utvecklingen av lönerna och/eller införandet av lönesystemen.

Den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om hur dessa potter ska fördelas. Om enighet inte uppnås, beslutar arbetsgivaren hur potterna ska användas.

Om processen med att uppfylla den lagstadgade förpliktelsen att samordna lönerna (jämställdhetslagen, diskrimineringslagen och principen om lika behandling enligt arbetsavtalslagen och lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden) inte är slutförd inom ett enskilt välfärdsområde efter den pott som betalas 1.6.2025, slutförs samordningen trots detta.

Engångsarvode till personalen i SH-avtalet för exceptionella omständigheter enligt beredskapslagen

Tillämpningsområde

Den särskilda exponeringsrisk som orsakades av COVID-19-viruset samt restriktionerna enligt beredskapslagen gällde i början av coronapandemin i synnerhet vissa enheter inom den specialiserade sjukvården (intensivvårdsavdelningar samt bildiagnostik och laboratorier i anslutning till dem, kohorter, dvs. vårdavdelningar för coronapatienter, jour inkl. förlossningsvård och prehospital akutsjukvård) samt deras personal. Det bristfälliga skyddet exponerade personalen särskilt även inom hemvårdstjänsterna, serviceboenden med heldygnsvård för äldre och verksamhetsenheter med långvarig institutionsvård för äldre. Läget i början av coronapandemin var nytt och oförutsägbart.

Till den personal inom ovan nämnda funktioner som omfattas av SH-avtalet och som deltagit i vården av coronapatienter betalas ett engångsarvode enligt kap. II § 14 mom. 1 i SH-avtalet.

Engångsarvode

Till ifrågavarande personal betalas ett engångsarvode enligt kap. II § 14 mom. 1 i SH-avtalet i samband med löneutbetalningen i mars 2023. Engångsarvodet är 600 euro.

Engångsarvodet betalas till anställda vars anställningsförhållande hos arbetsgivaren var i kraft minst sju kalenderdagar under tiden 13.3–15.6.2020. Ett villkor för engångsarvodet är att anställningsförhållandet hos samma arbetsgivare fortfarande är i kraft 28.2.2023.

Förhandlingsförfarande och beslutsfattande

Huvudavtalsorganisationernas representanter kan lägga fram egna förslag till fördelning av arvodet i enlighet med ovan nämnda principer.

Om det inte är möjligt att nå enighet om förslagen, beslutar arbetsgivaren om engångsarvodet inom ramen för den tidtabell som fastställts på basis av ovan nämnda principer.

Kapitel III i SH-avtalet 2022–2025 ändras på följande sätt:

§ 25 Dagliga vilotider

mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare vars arbetstid per dygn är längre än sex timmar och vars närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för arbetets fortgång ska under arbetsskiftet ges en rast (måltidsrast) på minst en halv timme som inte räknas in i arbetstiden och under vilken den anställda fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten kan på den anställdas begäran ges även i arbetsskift som är kortare än vad som sägs ovan, såvida inte arrangemangen för arbetsuppgifterna utgör ett hinder för detta. Rasten får inte förläggas omedelbart till början eller slutet av arbetsdagen. Om arbetstiden överstiger 10 timmar per dygn har den anställda om han eller hon önskar det rätt att efter åtta timmars arbete hålla en sådan rast på högst en halv timme som inte räknas in i arbetstiden. Om ingen rast kan ges på grund av tjänste- eller arbetsuppgifternas art, ska den anställda ges möjlighet att inta en måltid på arbetsplatsen under arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Det är inte nödvändigt att bestämma att rasten (måltidsrasten) ska hållas ett visst klockslag, utan man kan ha till exempel ett sådant arrangemang att rasten hålls mellan vissa klockslag när det är mest ändamålsenligt med tanke på tjänste- eller arbetsuppgifterna, varvid den exakta tidpunkten bestäms av chefen eller den anställda själv.

Bestämmelsen om måltider under arbetstid blir tillämplig endast i de exceptionella fall då det av verksamhetsbetingade skäl inte är möjligt att ordna en måltidsrast.

mom. 2 Vid sjukhus, hälsocentraler samt vård- och omsorgsinrättningar ska tjänsteinnehavare och arbetstagare **med allmän arbetstid eller** i periodarbete **ska** ges en rast eller, om den anställda önskar det, möjlighet att raskt inta en måltid under arbetstid på arbetsplatsen eller i en av arbetsgivaren anvisad matsal vid inrättningen eller på motsvarande måltidsställe, förutsatt att arrangemanget inte medför störningar i arbetets gång eller i de tjänster som ska tillhandahållas och att måltiden inte medför mer än högst 15–20 minuters frånvaro från arbetet. **Rasten får inte förläggas omedelbart till början eller slutet av arbetsdagen.**

Om en anställd har valt en rast som inte ingår i arbetstiden, men rasten inte kan ges på grund av tjänste- eller arbetsuppgifternas art, ska den anställda ges möjlighet att raskt inta en måltid på arbetsplatsen under arbetstid.

Om arbetstiden överstiger 10 timmar per dygn, har den anställda om han eller hon önskar det rätt att efter åtta timmars arbete hålla högst en halv timmes rast som inte räknas in i arbetstiden eller, om den anställda så önskar, möjlighet att raskt inta en måltid på arbetsplatsen under arbetstid i enlighet med det som sagts i första stycket.

Tillämpningsanvisning

Se första stycket i tillämpningsanvisningen för § 25 mom. 1.

~~Bestämmelsen tillämpas också inom hemsjukvården och hemvården.~~

Ändringen av bestämmelsen i § 25 i arbetstidskapitlet i SH-avtalet 2022–2025 träder i kraft 6.3.2023.

Kapitel IV Övriga bestämmelser i SH-avtalet 2022–2025 ändras på följande sätt:

§ 2 Övriga bestämmelser i anslutning till arbetsavtalsförhållanden (ny)

Arbetsgivaren får inte på något annat sätt än vad som föreskrivs i arbetsavtalslagen hindra eller begränsa arbetstagarens möjlighet att byta arbetsgivare.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen träder i kraft 1.1.2023 och gäller denna avtalsperiod.

Arbetsgruppens utredningsuppgift i anslutning till arbetsskiftsplanering

Enligt underteckningsprotokollet till SH-avtalet 2022–2025:

Arbetstidsgruppens uppgift är att fortsätta utveckla arbetstidssystemen och arbetstidsbestämmelserna så att de stöder verksamheterna, servicen samt personalens hälsa, välbefinnande i arbetet och resultat inom social- och hälsovårdssektorn.

Arbetsgruppen kan genom simuleringar och pilottest ta fram olika arbetstidsmodeller och arbetstidsbestämmelser.

Arbetsgruppen ska följa upp hur de nya bestämmelserna fungerar **samt kartlägga arbetsskiftsplaneringen och verkställandet som helhet hos SH-arbetsgivarna**. Arbetsgruppen har dessutom till uppdrag att utreda och förhandla om resor i anslutning till arbetet i välfärdsområdena, nya sätt att arbeta och till exempel hur bestämmelserna behöver anpassas till att anställda har flera arbetsställen. De helheter som omfattas av förhandlingarna kan gälla såväl arbetstidskapitlet som resekostnadsersättningarna. Arbetsgruppen ska också förhandla om utveckling av avtalsbestämmelserna om arbete som utförs tidvis.

NYTT:

Arbetsgruppens utredningsuppgift

I samband med kartläggningen av arbetsskiftsplaneringen och hur den genomförs ska arbetsgruppen bland annat utföra en enkät om behoven av och orsakerna till att ändra arbetsskiftsförteckningen för att bilda sig en uppfattning om helhetssituationen inom den valda tidsramen i välfärdsområdena. Avsikten med kartläggningen är att det både lokalt och vid behov också på central nivå ska vara möjligt att ta ställning till vilka metoder som behövs för att stödja arbetsskiftsplaneringen och planens varaktighet.

Utredningen görs så att resultaten är tillgängliga senast 1.10.2023.

Vad innebär detta i praktiken?

Enkäten görs på nivån (arbetstagares begäran, tillfällig vårdledighet, förändring i behovet av arbetsinsats, insjuknande, felaktig planering), dvs. orsakerna kartläggs och resultatet bestämmer metoderna. Det är visserligen möjligt att den tillgängliga personalstyrkan över huvud taget är så liten att den enda fungerande lösningen är att öka antalet anställda. Då kan det vid behov också vara fråga om att dryfta och utveckla arbetsarrangemangen inom välfärdsområdet och att rekrytera externt. Enheterna kan dock befinna sig i olika situationer.

Arbetslivsfrågor

För arbetslivsfrågornas del baserar sig förlikningsförslaget på det arbetslivspaket som ingår i separatavtalet som Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, FOSU rf och Offentliga sektorns union JAU rf ingått 8.6.2022. Förslaget innehåller:

- Ett separat dokument om arbetsgrupper för arbetarskydds- och fackutbildningsavtal.
- Ett avtal om samarbete inom arbetslivsutveckling för kommun- och välfärdssektorn.

Dessutom avtalas det om att tillsätta en arbetsgrupp för avtalsperioden för att stödja välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan hos personalen i välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna 2022–2025

För avtalsperioden (2022–2025) tillsätts en arbetsgrupp för att bedöma åtgärder som främjar välbefinnandet i arbetet, stöder arbetsförmågan och förbättrar arbetsförhållandena för personalen i välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna. Arbetsgruppen har ett nära samarbete med Tekrys utvecklingssektion för välfärdssektorn. Arbetsgruppen rapporterar regelbundet till Tekry och huvudförhandlingsgruppen om hur verksamheten framskrider.

Arbetsgruppens uppgifter och mål:

Arbetsgruppens mål är att stödja chefsarbete och förändringsledning, göra social- och hälsovårdssektorn mer attraktiv samt stärka en konstruktiv, inkluderande samarbetskultur och förtroendet i välfärdsområdena. Arbetsgruppen ska utreda möjligheterna att skapa en gemensam utbildning där chefsarbete och gott ledarskap stöder personalen vid omställningar, även vid övergången till välfärdsområdena. Som en del av gott ledarskap beaktas också arbetarskyddet och dess betydelse för personalens välbefinnande.

Arbetsgruppens syfte är att utreda och bedöma personalens och chefernas arbetsförmåga och välbefinnande i arbetet samt utifrån utredningarna lägga fram utvecklingsförslag för att förbättra arbetsförhållandena och välbefinnandet i arbetet i sektorn.

Arbetsgruppen har dessutom till uppgift att följa upp och utvärdera hur personalens och chefernas välbefinnande i arbetet, arbetsförmåga, sjukfrånvaro och olycksfall i arbetet utvecklas utifrån uppföljningsuppgifter från undersökningar av arbetsförhållandena. Sådana undersökningar är till exempel:

- Undersökningen Den offentliga sektorns arbetshälsobarometer (Keva)
- Sairaalahenkilöstön työhyvinvointi (Arbetshälsoinstitutet)
- Undersökningen Kommun10 (Arbetshälsoinstitutet)
- Enkäten Mitä kuuluu (Arbetshälsoinstitutet)
- Olycksfallsförsäkringscentralen (statistik över olycksfallsfrekvensen inom social- och hälsovården)

På basis av uppföljningsinformation från undersökningar av arbetsförhållanden har arbetsgruppen till uppgift att lägga fram förslag och initiativ till behövliga gemensamma åtgärder för utveckling av arbetslivet, riktade projekt eller särskild finansiering. Arbetsgruppen har dessutom till uppgift att sprida goda modeller för ledning av arbetsförmågan och verkningsfullt samarbete inom företagshälsovården.

Arbetsgruppen har också till uppgift att planera och genomföra en uppföljningsenkät bland arbetsgivare och företrädare för personalen i välfärdsområdena om hur samarbetet (inkl. samarbetet inom arbetarskyddet) har genomförts och om personalrepresentanternas möjligheter att delta samt om hur hanteringen av förändringen har lyckats. På basis av resultaten ska arbetsgruppen ge Tekry ett förslag om gemensamma åtgärder som behövs för att utveckla samarbetet.

Arbetsgruppen kan ansöka om extern finansiering till exempel från Social- och hälsovårdsministeriets program för förutsättningar för ett gott arbete.