

Anvisningar om övergången till karriärstegssystemet

Dessa anvisningar ger närmare information om de medel som står till förfogande vid övergången till det nya karriärstegssystemet, ordningsföljden vid beräkningarna och andra omständigheter som ska beaktas. Anvisningarna är dock inte uttömmande, utan fungerar i första hand som en allmän anvisning och stomme med tanke på införandet av det nya systemet.

KT, Läkarförbundet och Tandläkarförbundet stöder vid behov de lokala aktörerna i problemsituationer och linjedragningar, bland annat då ett välfärdsområde haft flera lönesystem som grundar sig på olika lokala avtal eller det är oklart vilken bilaga som ska tillämpas.

Innan man övergår till det nya karriärstegssystemet, gäller det att kartlägga situationen lokalt och skapa en lägesbild av vilka lönesystem som för närvarande används inom välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen. Lägesbilden bör skapas i nära samarbete med representanter för personalen. Till följd av välfärdsområdesreformen kan det finnas flera olika system inom ett välfärdsområde, och därför bör beslut om till exempel prestationssystemet (bilaga 1 läkare inom primärvården) fattas lokalt innan man övergår till det nya systemet.

Vid övergången till det nya karriärstegssystemet kan det uppstå kostnader till exempel för skapandet av lönenivåer för lokala karriärsteg, överflyttningen av tjänster och befattningar (läkare/tandläkare) till de nya stegen, harmoniseringen och ombildningen av uppgiftstilläggen så att de lämpar sig för det nya systemet, samordningen av lönerna inom ett karriärsteg samt harmoniseringen av prestationssystemet inom välfärdsområdet. Ingens lön kan bli lägre till följd av reformen av lönesystemet.

1 Allmänna förhöjningar 1.6.2023 och 1.10.2023

Enligt underteckningsprotokollet till LÄKTA 2022–2025 trädde en allmän förhöjning i kraft 1.6.2023. Storleken på förhöjningen varierar från bilaga till bilaga. Till följd av den s.k. stupstocksjusteringen enligt jämförelsebranscherna ändrades procenttalen för den allmänna förhöjningen 1.6.2023, och dessutom fördelas en allmän förhöjning på 0,77 procent 1.10.2023 (se cirkulär 11/2023). Den allmänna förhöjningen i oktober ska beräknas på löner som redan höjts med förhöjningen i juni.

I tabellen nedan presenteras procenttalen för de allmänna förhöjningarna i både juni och oktober med beaktande av jämförelsebranschernas inverkan.

Bilaga	Den allmänna förhöjningen 1.6.2023 ursprungligen	Tillägg till den allmänna förhöjningen (effekten av jämförelsebranscherna)	Den allmänna förhöjningen 1.6.2023 sammanlagt	Allmän förhöjning 1.10.2023
Bilaga 1	1,50 %	0,7 %	2,20 %	0,77 %
Bilaga 2	1,92 %	0,7 %	2,62 %	0,77 %
Bilaga 3	1,48 %	0,7 %	2,18 %	0,77 %
Bilaga 4	1,48 %	0,7 %	2,18 %	0,77 %

Läkarnas och tandläkarnas ersättningar och arvoden för prestationer höjs från 1.6.2023. De bilagespecifika förhöjningsprocenterna finns i [cirkulär 11/2023](#), och de aktuella ersättningarna anges i bilagorna till cirkuläret.

Om den allmänna förhöjningen 1.6.2023 ännu inte har betalats, ska detta göras före övergången till det nya karriärstegssystemet.

I förhandlingsresultatet mellan KT, Läkarförbundet och Tandläkarförbundet ingår en uppgörelse enligt vilken procenttalen ändras från de ovan nämnda i fråga om den allmänna förhöjningen 1.6.2023 för läkare och tandläkare som befinner sig på vissa karriärsteg i systemet (se närmare punkt 2.2).

I bilaga 2 till detta cirkulär finns en Excel-fil med de nationella nedre gränserna från 1.6.2023 och 1.10.2023 för de olika karriärstegen enligt det nya systemet.

2 Finansieringen av reformen av lönesystemet

Avsikten är att vid övergången till det nya karriärstegssystemet använda medlen för den lokala pott, den pott enligt utvecklingsprogrammet och den s.k. samordningspott som fördelas 1.6.2023 (se cirkulär 1/2023).

I enlighet med LÄKTA 2022–2025 är de pottar som fördelas 1.6.2023 följande:

- en lokal justeringspott (totalt 0,7 %)
- en pott enligt utvecklingsprogrammet (1,2 %) och
- en s.k. samordningspott (1,5%).

2.1 Den lokala justeringspotten

Den lokala justeringspott på sammanlagt 0,7 procent som fördelas 1.6.2023 består av en justeringspott på 0,4 procent enligt underteckningsprotokollet till LÄKTA 2022–2025 och en tilläggs-pott på 0,3 procent som följer av den s.k. stupstocksjusteringen enligt jämförelsebranscherna.

Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala pott på 0,3 procent som följer av den s.k. stupstocksjusteringen enligt jämförelsebranscherna, fördelas hälften som en lokal allmän förhöjning (0,15 %) och den andra hälften (0,15 %) enligt arbetsgivarens beslut (se cirkulär 11/2023).

Om det i fråga om den tilläggs-pott på 0,3 procent som föranleds av stupstocksjusteringen 1.6.2023 redan har fattats lokala beslut enligt § 3 mom. 3 i underteckningsprotokollet till LÄKTA, ska detta beaktas vid beräkningen av det sammanlagda procenttalet för den till buds stående lokala justeringspotten.

2.2 Ändringar och fördelning av potten enligt utvecklingsprogrammet 1.6.2023

I utvecklingsprogrammet för kommun- och välfärdssektorn (tjänste- och arbetskollektivavtal om ett program för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2023–2027) ingår en pott på 1,2 procent som fördelas 1.6.2023. En del av denna pott fördelas centraliserat. Enligt utvecklingsprogrammet var det möjligt för förhandlingsparterna att komma överens om en centraliserad fördelning av en pott. Utvecklingsprogrammets pott fördelas centraliserat till läkare och tandläkare på följande karriärsteg:

I bilaga 1 (läkare inom primärvården) på steg L1TK001C (tidigare L1TK6100) 4,6 procent. Pottens centraliserade kostnadseffekt är sammanlagt 0,8 %.

I bilaga 3 (läkare inom den specialiserade sjukvården) på steg L3SL001C (tidigare L3SL4100) 4,6 procent och på steg L3SL001D (tidigare L3SL4103) 2,5 procent. Pottens centraliserade kostnadseffekt är sammanlagt 0,8 %.

I bilaga 4 (tandläkare inom den specialiserade sjukvården) på steg L4SH001C (tidigare L4SH7000) 2,9 procent och på steg L4SH001D (tidigare L4SH7003) 2,5 procent. Pottens centraliserade kostnadseffekt är sammanlagt 0,81 %.

Löntagare som placerats på ovan nämnda karriärsteg får en motsvarande procentuell allmän förhöjning (karriärstegslön, uppgiftstillägg, individuellt tillägg) 1.6.2023. Förhöjningarna har beaktats i den nationella nedre gränsen för karriärsteget i fråga.

Således är den allmänna förhöjningen 1.6.2023 på steg

L1TK001C sammanlagt 6,80 % (2,20 % + 4,6 %)
L3SL001C sammanlagt 6,78 % (2,18 % + 4,6 %)
L3SL001D sammanlagt 4,68 % (2,18 % + 2,5 %)
L4SH001C sammanlagt 5,08 % (2,18 % + 2,9 %)
L4SH001D sammanlagt 4,68 % (2,18 % + 2,5 %).

Korrigeringen av den allmänna förhöjningen 1.6.2023 ska göras i lönen 31.5.2023, dvs. inte i den lön som redan har höjts en gång med den allmänna förhöjningen. Tillägget till den allmänna förhöjningen 1.6.2023 enligt den centrala uppgörelsen höjer inte ersättningarna och arvoden för prestationer, utan de höjs endast med procentalen enligt den s.k. grundläggande uppgörelsen (tabell i punkt 1).

Resten av pottarna enligt utvecklingsprogrammet fördelas som en lokal pott på följande sätt:

I bilaga 1: 0,39 procent
I bilaga 2: 1,20 procent
I bilaga 3: 0,40 procent och
I bilaga 4: 0,39 procent

av lönesumman i bilagan i fråga.

I fråga om bilaga 2 rekommenderas det att den lokala justeringspotten riktas till karriärstegen 3B–3C (ledningssuppgifter). Detta behandlas närmare i samband med bilagan i fråga.

2.3 Lönesamordningspotten 1.6.2023 (1,5 %)

I tjänste- och arbetskollektivavtalet om utveckling av lönesystemet i läkaravtalet (cirkulär 1/2023) har det avtalats om lokala justeringspottar som ska fördelas 2023–2025. För samordningen och utvecklingen av lönerna ska det i samband med införandet av det nya lönesystemet och när systemet tillämpas lokalt reserveras sammanlagt 6,1 procent av lönesumman inom LÄKTA utöver de medel som nämns i utvecklingsprogrammet 2023–2027. Pottarna är följande:

1.6.2023: 1,5 %
1.6.2024: 2,5 %
1.6.2025: 2,1 %.

1.6.2023 fördelas en lokal justeringspott på 0,5 procent. Potten riktas enligt kollektivavtalet ”i varje lönepunkt lokalt till andra än de högsta uppgiftsrelaterade lönerna i nivågrupperna”. I det nya karriärstegssystemet innebär detta att det är ändamålsenligt att börja lönesamordningen nedifrån och upp inom varje steg. Samordningen kan ske först när läkarna och tandläkarna har placerats in på karriärstegen. Löner kan behöva samordnas med anledning av både det nya karriärstegssystemet och

sådana löneskillnader på samma karriärsteg som beror på övergången till välfärdsområden. På det hela taget ska samordningen göras inom rimlig tid.

3 Karriärsteglönens storlek

I bilagorna 1–4 bestäms karriärsteglönens minimibelopp. Storleken på den karriärsteglön som betalas till en läkare eller tandläkare bestäms dock enligt den lokala lönenivån. Anställda som hör till samma karriärsteg ska ha lika stora karriärsteglöner (observera dock det som sagts om samordning av lönerna).

Lönenivån för varje steg bestäms lokalt på basis av den uppgiftsrelaterade lönen eller motsvarande för de läkare/tandläkare som placeras på steget och den lokalt fastställda lönenivån, där det beaktas att det ska finnas en ändamålsenlig löneskillnad mellan de olika stegen. Endast i sådana situationer som avses i protokollsanteckningen till § 6 mom. 1 i lönekapitlet (uppgiftstillägg) kan en del av den uppgiftsrelaterade lönen överföras till uppgiftstillägg. Delar av den uppgiftsrelaterade lönen kan inte överföras exempelvis till ett individuellt tillägg. De löneskillnader inom samma karriärsteg som beror på övergången till välfärdsområden samordnas med respektive stegs högsta karriärsteglön i enlighet med lagstiftningen.

Samordningen av lönerna, oavsett om det är fråga om regionala skillnader i lönesystemen/lönestrukturerna eller lönenivåerna, ska inte göras genom en konstgjord höjning av en persons individuella tillägg, utan i första hand genom att sätta karriärsteglönerna på en ändamålsenlig nivå.

4 Kostnader och kostnadsberäkning

Den allmänna förhöjningen, den centraliserade potten och den lokala justeringspotten träder i kraft vid samma tidpunkt. Detta betyder att storleken på den centraliserade potten och den lokala justeringspotten ska beräknas på lönerna **före** den allmänna förhöjningen, dvs. de ändringar som den allmänna förhöjningen medför får inte ingå i lönesumman. Den allmänna förhöjningen ska likaså beräknas på löner som inte innehåller effekterna av den centraliserade potten eller den lokala justeringspotten.

Beloppet av den centraliserade potten och den lokala justeringspotten ska beräknas för en så normal månad som möjligt, dvs. en månad då beloppet av till exempel åtgärdsarvoden och jourersättningar motsvarar det normala. Till lönesumman räknas samtliga anställda som omfattas av bilagan och samtliga löneposter som betalats till dem med undantag för löneposter av engångsnatur såsom engångsarvoden, resultatbonus eller semesterpenningar. Kostnadsberäkningen ska göras för respektive bilaga.

Syftet med listan nedan är att beskriva ordningsföljden för de olika åtgärderna vid övergången till det nya systemet.

1. De allmänna förhöjningarna 1.6.2023 betalas, om det inte redan har gjorts. Dessutom korrigeras de ändringar som föranletts av den centrala uppgörelsen i enlighet med punkt 2.2.
2. Beloppet av kostnadseffekten av de pottor som används utreds per bilaga. Helhetslönesumman i respektive bilaga, inklusive återverkningarna, måste alltså öka med minst detta belopp. De bilagespecifika pottor som reserverats för införandet av karriärstegssystemet är:

Bilaga 1: 2,59 % (0,7 % + 0,39 % + 1,5 %)
Bilaga 2: 3,40 % (0,7 % + 1,2 % + 1,5 %)
Bilaga 3: 2,60 % (0,7 % + 0,4 % + 1,5 %) och
Bilaga 4: 2,59 % (0,7 % + 0,39 % + 1,5 %).

3. I alla beräkningar ska man beakta återverkningarna samt att förhöjningar av karriärstegslönerna också har återverkningar på till exempel arbetserfarenhetstillägget. Förhöjningar av karriärstegslönen och arbetserfarenhetstillägget har å sin sida återverkningar på den ordinarie lönen. En förhöjning av den ordinarie lönen påverkar arbetstidsersättningarna och de övriga automatiska tilläggen.
4. Placeringen i det nya karriärstegssystemet genomförs. Placeringen på de nya karriärstegen får inte grunda sig på den nuvarande lönenivån. Däremot kan lönepunkterna enligt det gamla systemet användas som stöd för placeringen i det nya systemet.
5. När personerna har placerats på karriärstegen enligt det nya systemet, fastställs lönenivån för varje steg lokalt, dock så att lönenivån är minst på den nationella nedre gränsen (se cirkulärbilaga 2). Mellan de olika stegen ska det finnas en ändamålsenlig löneskillnad.

Dessutom måste man lokalt komma överens om samordningen och ombildningen av uppgiftstilläggen (se cirkulärbilaga 1 och § 6 mom. 1 i lönekapitlet).

6. Först när placeringen på karriärstegen har gjorts, kan man inom karriärsteget inleda harmoniseringen av lönerna, för vilken det 1.6.2023 har reserverats en samordningspott på 1,5 % per bilaga. Det är ändamålsenligt att börja lönesamordningen nedifrån och upp inom varje steg. Detta innebär att medlen i första hand ska riktas till de lägsta lönerna på karriärsteget.

Den högsta lönen inom varje karriärsteg, dvs. den så kallade topplönen, är den karriärstegslön som lönen för de andra läkarna/tandläkarna som placerats på samma steg ska höjas till. Harmoniseringen av karriärstegslönerna bör ske inom rimlig tid.

7. Lönerna enligt det nya systemet och de allmänna förhöjningarna ska betalas retroaktivt från och med 1.6.2023 senast 31.12.2023.
8. Arbetsgivaren ska göra en utredning om nivåerna i det nya karriärstegssystemet och placeringen av läkarna och tandläkarna senast 31.5.2024. Utredningen behandlas lokalt. Informationen ska också ges till de nationella förhandlingsparterna senast 15.6.2024.