



# Hälsovårdsbranschens kollektivavtal Tehy, SuPer och ERTO + Välmåendebranschen HALI

## Nytt kollektivavtal



# Kollektivavtal för hälsoservicebranschen

*Avtalsperiod 1.4.2020–30.4.2022*

- Allmän höjning 1.8.2020 1,3 %
- Allmän höjning 1.7.2021 2,0 %
- Avskaffande av den förlängda arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet från och med 31.8.2020
- Kompensationer/försämringar enligt konkurrenskraftsavtalet stoppades
- **Kliniska laboratorier inkluderas i tillämpningsområdet.**

# Löneavtal

- Från den snäva förteckningen med exempel på specialuppgifter till **en mer omfattande och bindande lista som inte är uttömmande**. -> Underlättar vid tvister och förhindrar missbruk.
- OBS: Tillägg ska betalas även för andra motsvarande.
- Mycket viktiga tillägg om bland annat särskilda färdigheter som arbetet förutsätter och utbildningar som man tidigare inte har kunnat bestrida.



# Tillägg av exempel på specialfaktorer

- särskild arbetserfarenhet som arbetet förutsätter

*T.ex. kompetens för dialys- eller astmavård*

+ skrivningar om specialsjukvården (mer om dem senare)

- partiellt chefsansvar som teamledare e.d.

*T.ex. ansvar som teamledare, delvis chefsansvar och upprepade korta vikariat för chefen*

- särskilt ekonomiskt ansvar

*T.ex. ansvar för storkunder.*

OBS: bindande förteckning, som dock inte är uttömmande. Kom ihåg att tillägg även ska betalas för övriga motsvarande.



# Tillägg av exempel på specialfaktorer

- exceptionellt krävande arbetsförhållanden
- särskilda färdigheter som arbetet förutsätter (till exempel språkkunskaper och särskild utbildning)

*Till exempel diabetesskötare, sårskötare, hygienskötare/-ansvarig, minnesskötare, smärtlindring, strålsäkerhetsansvarig och administratör för PACS*

övriga särskilda faktorer och ansvar

*Till exempel rollen som ICT-support eller ICT-administratör vid sidan om det egentliga arbetet och som inte ingår i de egentliga arbetsuppgifterna samt höjer arbetets svårighetsgrad. Extra ansvar som inte hör till de egentliga arbetsuppgifterna och höjer arbetets svårighetsgrad, såsom säkerhets-, kvalitets- eller upphandlingsansvar.*

# Löneavtal

## Specialsjukvården, skrivning i specialfaktorerna

Punkt:

Särskild arbetserfarenhet som arbetet förutsätter

*Uppgifter som förutsätter särskilt lång erfarenhet av och särskild kompetens inom specialsjukvård, såsom specialkompetens inom patologi, gipsning och planering av operationsvård samt arbete i förlossningssal inom specialsjukvården.*

*I krävande uppgifter inom specialsjukvården, såsom intensivvård, operationssalar, akutmottagningar eller förlossningssalar, kan samma yrkestitel innehålla olika kompetens-/svårighetsnivåer, till exempel inskolningsfas, kompetensfas eller erfaren. Av dessa ska åtminstone kompetensfasen och nivån Erfaren eller liknande faser för självständigt arbete beaktas som specialfaktorer.*



# Löneavtal

- Löneavtalet och tillämpningsanvisningen för hälsoservicebranschens lönesystem slogs ihop -> förtydligar.
- En förtydligande bestämmelse lades till under rubriken Tillämpning av svårighetsklassificering i löneavtalet:
- *Lönesystemet gör det möjligt att flytta arbetsuppgiften till en högre lönegrupp än kollektivavtalets exempelförteckning förutsätter. Att kriterierna för tillägg för särskilda uppgifter uppfylls bedöms i relation till den normala nivån inom den aktuella svårighetsgruppen.*
  - Förtydligande för arbetsgivare: det finns ingen högsta svårighetsgrupp. En arbetsuppgift kan alltid flyttas högre upp, men om en uppgift flyttas högre upp bedöms även specialfaktorerna enligt det.



# Löneavtal

- Man ska på arbetsplatsen tillsammans gå igenom tillämpningsprinciperna för de arbetsplatsspecifika specialfaktorerna. Om arbetsplatsen har en förtroendevald går man igenom principerna tillsammans med hen. I tillämpningsprinciperna fastställs vilka specialfaktorer på arbetsplatsen som påverkar lönen och enligt vilken princip de olika faktorernas inverkan fastställs. Tillämpningsprinciperna granskas årligen. Tillämpningsprinciperna och *antalet mottagare av tillägg för specialfaktorer, värdena på tilläggen samt fördelningen mellan olika yrkestitlar* ska finnas till påseende för alla arbetstagare på arbetsplatsen.



# Övrigt

- Övergång till fem dagars semesterberäkning -> bra bestämmelser
  - *Kvalifikationsåret 1.4.2022–31.3.2023*
- Avtal om varierande arbetstid och preciseringen av lönebestämmelser för sjukdomstid: Lön för sjukdomstid betalas även *om det med tanke på omständigheterna kan anses vara klart att arbetstagaren hade varit arbetsförmögen i arbetet. (19 § 1 punkten, ej officiell översättning)*
- *När beredskap avtalas ska arbetstagaren vara informerad om beredskapsersättningens belopp eller bestämningsgrunder och om villkoren för beredskap (tillägg till 13 § 1 punkten, ej officiell översättning)*
- Utbildning och *arbetshälsa*: rekommendation enligt vilken *utvecklingsbehoven gällande arbetstagarens personliga yrkeskompetens och arbetshälsa ska ses över årligen mellan arbetstagaren och chefen*
- Avtal om utbildning: *Utbildning räknas som arbetstid så som arbetstidslagen förutsätter*
- Vaccinationer som arbetet förutsätter får tas under arbetstid
- Möten för gruppen bakom Sote rf:s styrelse får ordnas under arbetstid.



# Vilken flexibilitet finns?

Kompromisser i helheten:

- Byte av semesterpenning mot ledighet
- Tvåstegsförfarandet förutsätter att förtroendemannen först kommer överens med arbetsgivaren och sedan är det frivilligt för arbetstagaren och arbetsgivaren att komma överens separat
- Noggranna bestämmelser om överenskommelserna och tidpunkterna för när ledighet tas ut
- *Maximiantalet arbetstimmar.*

*Arbetstagarens arbetstid, inklusive övertid, får under en tidsperiod om 12 månader inte överskrida i genomsnitt 48 timmar i veckan.*



# Personalrepresentanter

- Förtroendemannens arbetsbefrielse utökades
- Ersättningarna till förtroendemän, huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs med *5 procent avrundat till närmaste euro, det vill säga de som har bättre ersättningar än tabellerna*
- *I annat fall minst enligt tabellerna i kollektivavtalet, där de lägsta höjningarna är 5–11 procent och resten 8 procent*
- Huvudförtroendemannens ersättning höjdes med 5–10 procent för de lägsta, i övrigt med 8 procent
- *Med nya förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige ska man inom en månad från valet avtala om grundläggande utbildning och tidpunkten för den samt utarbeta en utbildningsplan*
- Tillgången till information om specialfaktorer preciserades
- Bestämmelse om att man om företagsspecifika förtroendemannaförfaranden ska avtala med Sote rf:s förtroendeman eller en förtroendeman som Sote rf har auktoriserat.



# Personalrepresentanter

## Eget avtal för arbetarskyddsfullmäktige

- I avtalet förklaras även skrivningarna i centralorganisationsavtalet.
- Skrivning om arbetarskyddsfullmäktiges befrielse från arbetet:

*Arbetsgivaren ska befria den arbetarskyddsfullmäktige från sina regelbundna arbetsuppgifter för skötsel av sina arbetarskyddsuppgifter för sådan rimlig tid som hen behöver för sina arbetarskyddsuppgifter, om det tillfälligt inte finns någon giltig orsak som hinder för befrielsen. (Ej officiell översättning)*

*När befrielse från arbetet fastställs för den arbetarskyddsfullmäktige ska man beakta antalet anställda som denne representerar, arbetsplatsens regionala räckvidd, antalet arbetsplatser och karaktären på arbetet som utförs på dem, faktorer som påverkar antalet uppgifter som arbetarskyddsfullmäktige har som orsakas av arbetsarrangemangen samt övriga risker, faror och olägenheter, såsom avses i arbetarskyddslagen, som påverkar arbetstagarnas säkerhet samt fysiska och psykiska hälsa. (Ej officiell översättning)*



# Arbetsgrupper

*Parterna grundar en arbetsgrupp för att utreda möjligheterna att främja det psykiska och fysiska skyddet i arbetet för att upprätthålla arbetstagarnas arbetshälsa och arbetsförmåga, förlänga karriärer och minska sjukfrånvaro. Samtidigt utreds arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning samt rollen för branschens arbetarskyddsorganisation och dess funktion.*

*Parterna grundar en arbetsgrupp för lönesystemet med syftet att utreda bestämmelser för bedömningen av arbetets svårighetsgrad:*

- *placeringen av arbetsuppgifter i rätt svårighetsgrupp*
- *så objektiv bedömning som möjligt av uppgifternas svårighetsgrad*
- *förverkligande av målen i lönesystemet som grundar sig på arbetets svårighetsgrad så att uppgifterna står i relation till varandra på det sätt som svårighetsgraden förutsätter*
- *därtill utreds specialfaktorerna och de tillägg som ska betalas för dem.*