

TILLÄMPNINGSSANVISNING FÖR FÖRDELNING AV DEN LOKALA JUSTERINGSPOTTEN FÖR DEN PRIVATA SOCIALSERVICEBRANSCHENS FRÅN 1.8.2025

1. Det här fördelas:

0,7 procent av lönesumman för regelbunden arbetstid i mars 2025 för personalen som omfattas av arbetsgivarens kollektivavtal.

I denna lönesumma beaktas faktiska regelbundna löner, men inte övertidsarbete och inte varierande timspecifika tillägg, såsom kvälls-, lördags- och söndagsförhöjningar. Löner som utbetalas för avlönad frånvaro, såsom semester eller sjukfrånvaro, beaktas utan timspecifika tillägg. På motsvarande sätt beaktas inte lönerna för vikarier som vikarierar under anställdas frånvaroperiod. Semesterpenning beaktas inte.

2. Dessa förhandlar:

Förhandlingarna hålls på koncernnivå, företagsnivå eller arbetsenhetsspecifikt. Arbetsgivaren beslutar om förhandlingsnivån. Förhandlingsparterna är arbetsgivarens representant och förtroendeman/-män. Såvida det inte finns någon förtroendeman, utser de anställda bland sig själva en eller flera företrädare. Om någon undertecknarorganisation har en förtroendeman, kan anställda som hör till andra undertecknarorganisationer befullmäktiga denna förtroendeman att företräda också dem eller så kan de bland sig utse en eller flera företrädare.

Med förtroendeman avses även huvudförtroendemannen.

I små arbetsgemenskaper kan förhandlingarna även hållas med hela personalen vid ett gemensamt möte utan separat utsedda företrädare.

I början av förhandlingarna konstateras vilka som är förhandlare och vilka instanser de företräder.

3. Det här förhandlar man om och så här görs fördelningarna:

I förhandlingarna är målet att nå samförstånd om allokeringen enligt vilken justeringspotten på 0,7 procent fördelas.

Målen omfattar upprätthållande av lönekonkurrenskraften inom branschen, utveckling av lokala incitamentssystem, stödjande av en eventuell omorganisering av uppgifterna och korrigerande av lokala lönesättningsdiskrepanser. Samtidigt ser man till att lönen för personer i chefsposition står i relation till de underställdas lön.

Inom ramarna för dessa mål baseras fördelningsgrunderna antingen på

- 1) hur krävande arbetet är eller
- 2) tillgången till arbetskraft.

1. Vid fördelningen av justeringspotten på grundval av hur krävande arbetet är (kollektivavtalets löneavtal 1 § 3.2) allokeras löneförhöjningarna till de uppgifter i vilka man anser en löneförhöjning vara motiverad i relation till den utbetalda lönenivån. Grundvalen kan till exempel vara:

- arbetets särskilt krävande natur
- arbetets ansvarsfullhet
- arbetets omfattning
- specialutbildning eller -erfarenhet som förutsätts
- specialuppgifter utöver de normala uppgifterna
- specificerat operativt specialansvar (t.ex. särskilt ansvar vad gäller vård, säkerhet, teknik, ekonomi, fostran, handledning eller introduktion)
- arbetets särskilda inverkan

Obs! Enligt 1 § 3.2 i kollektivavtalets löneavtal har man i vissa situationer skyldighet att baserat på hur krävande arbetet är utbetala en högre lön än lönegruppens minimilöneklass. En justeringspott som fördelas lokalt ska inte användas för att uppfylla den normala skyldigheten i detta kollektivavtal, utan allokeringar enligt prövning som överskrider den.

2. Vid fördelningen av justeringspotten på grundval av tillgänglighet (kollektivavtalets löneavtal 1 § 5) allokeras löneförhöjningarna till de uppgifter i vilka man anser en löneförhöjning vara motiverad jämfört med den utbetalda lönenivån. Grundvalen kan vara:

Upprätthållande av arbetets lönekonkurrenskraft (att få och behålla kompetent och utbildad personal) i synnerhet inom de yrken/uppgifter inom vissa välfärdsområden eller orter eller vid en viss enhet, där det förekommer särskilda utmaningar med tillgängligheten.

Justeringspotten kan således allokeras i olika stora delar för företagets eller koncernens samma eller olika uppgifter inom olika välfärdsområden, orter eller enheter.

3. Om man inte anser det grundat att allokera justeringspotten till vissa uppgifter eller anställda, kan den även fördelas till alla i form av ett 0,7 tillgänglighetstillägg eller fördela en del av potten jämt till alla och allokera endast en del av den.

Avtalet om fördelningen av justeringspotten ska upprättas skriftligen (se avtalsmallen punkt 8.9).

4. Om inget samförstånd kan nås:

Lokala förhandlingar ska genomföras så att man aktivt strävar efter samförstånd gällande allokeringen av justeringspotten. Arbetsgivaren får inte före förhandlingarna fatta beslut om allokering av justeringspotten. Förhandlingarna inleds utgående från parternas förslag, vilka som ett slutresultat av förhandlingarna kan ändras eller kompletteras.

Om förhandlingsparterna ändå inte lyckas nå samförstånd gällande allokeringen av justeringspotten, fattas beslutet om fördelningen av justeringspotten av arbetsgivaren i enlighet med principerna i denna tillämpningsanvisning.

Då ska arbetsgivarens företrädare utan onödigt dröjsmål ge förhandlarna för de anställdas räkning en sådan skriftlig redogörelse att man utgående från den tillförlitligt kan konstatera att hela justeringspotten på 0,7 procent har blivit fördelad (en sådan redogörelse kan till exempel vara en jämförelse av den faktiska regelbundna lönesumman för mars och augusti 2025) och vilka fördelningsgrunder som har tillämpats.

5. Tidpunkten för förhandlingarna:

Förhandlingarna genomförs så att löneförhöjningarna kan genomföras i samband med löneutbetalningarna i augusti 2025. Förhandlingarna ska genomföras så att båda parterna ges tillräckligt med tid att gå igenom grunderna till de föreslagna allokeringarna med målet att nå samförstånd om allokering principerna.

Såvida man lokal överenskommer om det, till exempel för att trygga en tillräcklig förhandlingstid, kan tidpunkten för genomförande av den lokala justeringspotten skjutas fram. Förhöjningarna ska dock i sådana fall utbetalas retroaktivt från 1.8.2025. I sådana fall görs en retroaktiv höjning från 1.8.2025 även av retroaktivt höjda timspecifika tillägg som utbetalas på basis av fasta löner.

Om någon arbetsgivare inte har förhandlat eller fördelat en lokal justeringspott senast 1.10.2025 och inte avtalat lokalt om en uppskjutning av tidpunkten för genomförandet, ska justeringspotten på 0,7 procent fördelas till alla anställda i form av en allmän förhöjning på 0,7 procent retroaktivt från 1.8.2025.

6. Utbetalningssätt för förhöjningarna:

Löneförhöjningarna utbetalas antingen på basis av hur krävande arbetet är eller tillgången till arbetskraft i form av ett tills vidare gällande tillägg från 1.8.2025.

I enlighet med principerna i 3 § i övergångsreglerna i kollektivavtalets löneavtal förblir ett tillägg baserat på hur krävande arbetet är i kraft även då den anställda uppnår en ny tjänstetilläggsnivå och i situationer där tabellönerna ökar mer än den allmänna förhöjningen.

Ett permanent tillgångstillägg, som avtalas via denna lokala justeringspott förblir i kraft även då den anställda uppnår en ny tjänstetilläggsnivå och i situationer där tabellönerna ökar mer än den allmänna förhöjningen.

I samband med kollektivavtalets allmänna förhöjning höjs tillägg baserade på hur krävande arbetet är och tillgången till arbetskraft på samma sätt som anställdas andra regelbundna inkomster. Tillägget är en del av den anställdas fasta månadsinkomster, vilket innebär att det beaktas vid beräkningen av timspecifika tillägg (kvälls-, natt-, lördags- och söndagstillägg och övertidsersättningar).

Alternativt kan man utbetala en förhöjning som baseras på hur krävande arbetet är eller tillgången till arbetskraft genom att för den anställda tillämpa G-löneklassen, som är högre än tidigare.

7. God praxis vid fördelning av lokala justeringspottar

- Ett bra sätt att uppnå samförstånd är att förhandlingsparterna först funderar tillsammans över vilka som är grunderna för det uppgiftsspecifika kravtillägget eller tillgångstillägget utgående från vilka allokeringen genomförs. När man uppnår samförstånd gällande dessa saker, sker också den slutliga allokeringen till vissa uppgifter vanligen i samförstånd och vid tillämpning kan arbetsgivaren allokera den avtalade andelen utgående från de avtalade grunderna.

- Med lokala avtal kan man främja positiv samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda samt implementering av uppmuntrande incitamentssystem.

Arbetsgivaren tillhandahåller personalens företrädare nödvändiga uppgifter inför förhandlingen. Med nödvändiga förhandsuppgifter inför inledningen av förhandlingarna avses storleken på lönesumman och personalmängden.

- Hela personalen informeras om de grunder på vilka justeringspotten har fördelats, dock utan att äventyra någon anställds personliga lönesekretess.

8. Exempel på en lokal förhandling:

1. Arbetsgivaren beslutar om man håller förhandlingarna på koncern-, företags- eller arbetsenhetsnivå. I det här exemplet hålls förhandlingarna på företagsnivå.

2. Undertecknarorganisationer är Sote, JHL, Talentia och Salli. På arbetsplatsen finns en undertecknarorganisationens förtroendeman. På ett personalmöte väljer övriga anställda bland sig en eller flera egna företrädare till förhandlingarna.

3. Förhandlingarna hålls med personalchefen som fungerar som arbetsgivarens företrädare, förtroendemannen och utsedd/a företrädare för den övriga personalen.

4. Kollektivavtalet omfattar 40 anställda (inkluderar inte arbetsgivarens företrädare i enlighet med 1 § i kollektivavtalet), vars fasta månadslöner för regelbunden arbetstid och timlöner som utbetalats till timanställda uppgick till 100 000 euro i april 2025 (inkluderar inte övertidsarbete eller kvälls-, natt-, lördags- eller söndagstillägg).

5. Justeringspotten som ska fördelas är $0,7\% \times 100\,000 \text{ euro} = 700 \text{ euro}$

6. Förhandlingarna har ingen särskild föreskriven form eller minimilängd. Förhandlarna går tillsammans igenom förslagen på allokeringen av justeringspotten jämte motiveringar och ser om man kan uppnå ett sådant samförstånd som alla förhandlingsparter kan godta.

7. Vid förhandlingarna avtalade man att justeringspotten skulle allokeras så att den fördelas utgående från arbetskraftens tillgångsutmaningar och lönekonkurrensen i form av 100 euro stora tillgångstillägg till anställda som utför arbetsuppgift Y och arbetar på orten X. På den ifrågasvarande orten arbetar 7 anställda med de ifrågasvarande uppgifterna, vilket innebär att hela den lokala justeringspotten på 700 euro konstaterades fördelad. Avtalet upprättades skriftligen.

8. Hela personalen informerades om grunderna enligt vilka justeringspotten fördelades.

9. Avtalsmall:

Ärende: Allokering av lokal justeringspott 1.8.2025 Förhandlingsnivå: (koncern-, företags- eller arbetsenhetsnivå) Här företagsnivå. Justeringspott som fördelas: (punkterna 4 och 5)

Förhandlingsresultat: (punkt 7)

Datum, ort och underskrifter: (personerna i punkt 3)

Helsingfors 7.6.2023

Hyvinvointiala HALI ry

Förhandlingsorganisationen för social- och hälsovårdssektorn Sote rf

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL

Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia rf

Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry