



Tjänste- och arbetskollektivavtal för den kommunala sektorn 2018–2020



Karleby 19.3.2018
Vasa 20.3.2018



Förhandlingarnas bakgrund

- Förhandlingarna var synnerligen svåra, eftersom den så kallade allmänna linjens krav i konkurrenskraftsavtalet alltjämt inverkade i bakgrunden:
 - EK koordinerade starkt att linjen följs
 - Lönelösningarna, linjer som dragits upp av riksförlikningsmannen inverkade vid förhandlingsbordet
- Övriga branschers avtalslösningar, t.ex.:
 - *Teknologiindustrin och Industrifacket*: Två år, option för ett tredje
 - Löneförhöjningarna avtalas lokalt (storlek, tidpunkt och genomförandesätt)
 - Om inget lokalt avtal uppnås, är löneförhöjningen
 - från 1.1.2018 en generell höjning med 1,1 % och en företagsspecifik höjning på 0,5 %.
 - från 1.1.2019 en generell höjning med 0,9 % och en företagsspecifik höjning på 0,7 %.
 - *Kemiindustrin och TEAM*: Två år, option för ett tredje, löneförhöjningar 3,2 %



Förhandlingsresultatet

- Förhandlingsresultatet vad gäller löneförhöjningar var på samma nivå, eller lite bättre, än i andra branscher.
- Den här omgången fanns det inte någon realistisk möjlighet att förhandla om större löneförhöjningar, även om man försökte.
- I sin helhet är förhandlingsresultatet bra jämfört med andra branscher.
 - Man uppnådde förbättringar med kostnadskonsekvenser, vad gäller anteckningar i kollektivavtalet.
 - Inom den kommunala sektorn betalas dessutom en engångspost (delkompensation för nedskurna semesterpenningar) som inte betalas inom andra branscher.
 - Målet för den utbildade vårdpersonalens avtal framskred väsentligt.



Avtalets centrala innehåll





Avtalsperiod och löneförhöjningar

- 1.2.2018–31.3.2020
- Löneförhöjningar:
 - En generell höjning med 26 euro, dock med minst 1,25 % från 1.5.2018.
 - Personligt tillägg enligt 11 § i lönekapitlet höjs med 1,25 %.
 - Lokal justeringspost, 1,2 % av lönebeloppet enligt det kommunala allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet. Betalas från 1.1.2019.
 - Generell höjning med 1 % från 1.4.2019
 - Personligt tillägg enligt 11 § i lönekapitlet höjs med 1,0 %



Utredning av lön och arbetskraftskostnader

- Man avtalade om att en statistisk utredning inleds för den kommunala branschens löne- och arbetskraftskostnader samt för nivån och ändringen av villkoren för andra tjänsteförhållanden jämfört med den allmänna arbetsmarknaden.
- **Vid jämförelsen beaktas bland annat yrkesgrupp, utbildning och kön.**
- Utredning före augusti 2019, slutsatser
- Målet är att jämna ut skillnaden mellan den offentliga sektorn och hela den privata sektorn vad gäller löneutvecklingen.



Den utbildade vårdpersonalens mål; eget avtal

- Målet; eget avtal för den utbildade vårdpersonalens framskred väsentligt.
- Man avtalade om en förhandlingsgrupp för hälso- och socialvården, som indelas i två undergrupper, för beredning av kollektivavtalsbestämmelser fram till 2020.
- Utvecklingsarbetet för löne- och arbetstidsbestämmelserna inleds genast.
- Om social- och hälsovårdsreformen inte blir av fortsätter arbetsgruppen utvecklingsarbetet i alla fall.

Kommuner och samkommuner

-31.1.2018

AKTA
LÄKTA
UKTA
TS
TIM-AKA



1.2.2018-
31.12.2019

AKTA
LÄKTA
Förhandlingsgruppen för
hälso- och socialvården
UKTA
TS
TIM-AKA



1.1.2020 =>

Landskapssektorn: "Allmänt
landskapskollektivavtal"
"K.avtal för den utbildade vårdpersonalen"
LÄKTA
Kommunsektorn:
AKTA
UKTA
TS
TIM-AKA





Förhandlingsgruppen för hälso- och socialvården

Allmänna frågor

(KA 4) KoHo 4 JAU 2 JUKO 2

Hälsovårdsgruppen

Särskilda frågor

KoHo 4 JAU 1 JUKO 1

AKTA bilaga 3

Socialvårdsgruppen

Särskilda frågor

KoHo 2 JAU 2 JUKO 2

AKTA bilaga 4



Byte av semesterpenning mot ledighet

- **Tidsbegränsad:** Semesterpenningarna för kvalifikationsåren 2017–2018 och 2018–2019 kan bytas mot ledighet
- Kräver ett lokalt avtal (huvudavtalet, 13 §)
- Därefter avtalar arbetstagaren separat och skriftligt, om hen vill byta.
- Antalet arbetsdagar är 35 % av antalet semesterdagar (detsamma som LÄKTA)
- Ledigheten ges vid överenskommen tidpunkt,
 - senast före början av följande semesterperiod efter kvalifikationsåret,
 - Exempel Semesterpenning som betalas sommaren 2018 kan bytas mot ledighet och den ska ges senast 30.4.2019.



Byte av semesterpenning mot ledighet

- För tiden för semesterpenningsledighet betalas ordinarie lön.
- Semesterpenningledigheten jämförs med arbetstid och går åt på samma sätt som semester och skjuts vid sjukdom fram på samma sätt som semester.
- Om semesterpenningledigheten inte tas ut, betalas en ersättning.
 - Situationer där anställningsförhållandet avslutas
 - Om man inte har lyckats komma överens om tidpunkten



Förtroendemän, tidsanvändning

- Ökad tidsanvändning
 - Tillfällig befrielse: tillsatt beredningsgrupper för social- och hälsovårdsreformen och förhandlingar t.ex. om lönesystemet
 - Fast befrielse är minst i genomsnitt en arbetsdag i veckan per 105 representerade från 1.5.2018 avtalsperioden till slut.
- Verifiering av antalet representerade: lokalt på etablerat sätt, om oklarhet ger förbundet ett intyg om antalet medlemmar.



Förtroendemän och asf-ersättningar

- Förtroendemannaersättning + 7 %
 - ny nivå 700 representerade/260 €. Höjningarna träder i kraft från 1.5.2018
 - Höjningen av Fm-ersättningen, 1½-faldig, för en begränsad tid medan förhandlingar om lokalt avtal pågår. Beslut enligt arbetsgivarens övervägande.
- Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen diskuterar en gång om året om utbildningsbehovet för huvudförtroendemannen.
- Dessutom ändring av ersättningen för arbetarskyddsfullmäktige.
 - Från 1.5.2018 94 euro och om över 700 representerade 260 euro.



Småbarnspedagogiken/centrala ändringar (utöver AKTA-höjningar och textändringar)

- Den reviderade löneprissättningsbilagan tillämpas från 1.5.2018.
- Termerna har uppdaterats så att de motsvarar lagen om småbarnspedagogik (dagvård □ småbarnspedagogik)
 - Prissättningskoden blir 05PKO □ 05VKA, också siffrorna ändras



Småbarnspedagogiken/Viktigaste ändringarna:

- 05PKO030 □ 05VKA054 Vård- och omsorgsuppgifter inom småbarnspedagogiken (1 971,44 €)
- Navelsträngen till 03HOI040 och 04SOS06A tas bort
- Den nya minimilönen f.o.m. 1.5.2018 är 2 036 €, höjning med 64,56 €
- Det kan också uppstå multiplikatoreffekter genom lokala arbetsvärderingar, kan påverka också HOI040 och SOS06A, om värderingen skett i samma arbetsvärderingssystem.
- Utbildningskravet utökas med att uppgifterna kräver en *relevant* grundläggande yrkesexamen, förteckning över vilka utbildningar som är lämpliga publiceras i ett allmänt cirkulär.
 - Beteckningarna utökas med närvårdare och barnskötare (tidigare bara barnskötare och dagvårdare)



Småbarnspedagogiken/Viktigaste ändringarna:

För tillämpningsanvisningen i bilaga 5 fick man goda anteckningar vad gäller bedömningen av hur krävande uppgifterna är:

- Exempel på extra uppgifter och ansvar inom småbarnspedagogiken är:
 - ansvar för förskoleundervisningen
 - handledning och kontroll av långtidssjuka barn
 - genomförande av läkemedelsbehandling (handboken Turvallinen lääkehoito)
 - via ett cirkulär ett omnämnande om att man vid bedömningen av hur krävande en uppgift är ska uppmärksamhet fästas vid bland annat barnets behov av stöd samt till exempel mångkulturalitet.

Exemplen ska beaktas vid bedömningen av hur krävande arbetet är som en faktor som höjer den uppgiftsrelaterade lönen.



Småbarnspedagogiken

- Oavsett om social- och hälsovårdsreform blir av eller inte förblir småbarnspedagogiken hos kommunerna.
- Tehy förhandlar även i fortsättningen om AKTA och villkoren i bilaga 5 för småbarnspedagogiken.
- Tehy förhandlar i dagens läge, ensam eller som en del av en förhandlingsorganisation, om nio olika kollektivavtal. Om offentliga sektorns medlemmar delas i olika kollektivavtalsområden försvagar detta inte intressebevakningen.
- HS-tes, SOS-tes, Enho-tes, AVAINA, Seure, "Hammas-tes", PlusTer-tes, AKTA och YTHS-tes



Arbetstid/centrala ändringar

gäller från 1.5.2018

- Inverkan av frånvarodagar på gränsen för extra och övertidsarbete vid *allmän arbetstid* (s.k. avbrottsregeln).
 - Gränserna för extra och övertidsarbete sjunker på grund av frånvaro. För en söckenhelg ges en extra hel ledig dag.
 - till exempel Semester = 7 timmar 45 min., för deltidsanställda 7 h 45 min. x deltids-%
 - Vid sjukdom då den planerade arbetstiden är 8 timmar, gränserna sänks med 8 timmar (också för deltidsanställda).

- Inverkan av frånvarodag på gränser för extra och övertidsarbete vid *byråarbetstid* (s.k. avbrottsregeln).
 - Gränserna för extra och övertidsarbete sjunker på grund av frånvaro. För en söckenhelg ges en extra hel ledig dag.
 - till exempel Semester = 7 timmar 21 min, för deltidsanställda 7 t 21 min x deltids-%
Vid sjukdom då den planerade arbetstiden är 8 timmar, gränserna sänks med 8 timmar (också för deltidsanställda).
 - Övertidsarbe per dygn förändras inte.
 - Gränsen för övertidarbete för en vecka är 38 h 45 min. Under en utjämningsperiod för respektive vecka det planerade timantalet + 2 h extra arbete. Om frånvaro under veckan i fråga, då man arbetar extra, mertidsarbete 0,4 h x antalet arbetsdagar, varefter veckoövertid

- Bakom ändringen Arbetsdomstolens utslag:2017-59 (rättsfall drivet av Tehy)



Arbets tid/centrala ändringar

▪Utbildningar

▪Order av arbetsgivaren förutsätts för att anses som arbetstid. Övriga förutsättningar försvinner

▪Tillämpningsområdet för periodarbete utvidgas till hemvården och hemsjukvården.

- Matpausen blir arbetstid inom hemvården och hemsjukvården.

▪Flex tid

- Arbetsgivaren kan ta systemet i bruk genom ett ensidigt beslut.
- Arbetstagaren kan meddela att denne inte vill omfattas av flex tid, annars anses att man har avtalat om saken.
- Arbetstagaren kan säga upp avtalet med en uppsägningstid på en månad.
- Arbetsgivaren fastslår den fasta arbetstiden och gränserna för flexramen för arbetstidssystemet.
- Arbetsdagen (flexram + regelbunden arbetstid) kan vara högst 12 timmar.
- Arbetstagaren beslutar om hen vill ha flexram => Arbetsgivaren kan i regel inte beordra.

Lokalt kunde man avtala om lägre eller högre gränser för flexramsaldo än AKTA:s -6 /+ 40 h.



Arbetstid 37, 5 h/vecka för vissa specialister försvinner

Gäller bl.a. vårdpersonal vid mentalvårdsbyråer och överskötare

- Istället blir den 38 h 15 min/vecka.
- Lönekompensation för längre arbetstid + 2,4 % (överkompenserad)
- I fortsättningen regelbunden arbetstid per dygn på samma sätt som för allmän arbetstid (8 eller högst 9 h/dygn).
- Övertidsersättning per dygn (2h-50 %, >2h -100%)
- Gräns för veckoövertidsarbete 38 h 45 min, extra arbete först 30 min/vecka (eller 6 min/arbetsdag)
- Frånvaro sänker gränserna för extra och övertidsarbete (7:39/för deltidsanställda % eller den planerade arbetsdagens längd)
- Överskötarna hör i fortsättningen till dem som får ersättning för arbetstid



Noteringar i allmänt cirkulär om beredskap

- Under beredskap kan man i regel ordna sin tidsanvändning som man vill. Notera att beredskapen (längd och frekvens) inte orimligt ska störa arbetstagarens fritid.
- I allmänhet är beredskap längre än tiden som används vid aktivt arbete.
- Arbetsgivaren och arbetstagaren ska regelbundet kontrollera beredskapssystemets funktionsduglighet och belastning.



Arbetsgrupper under avtalsperioden

1. Arbetsgruppen för bedömning av lönesystemet

- utvecklar och förbättrar systemet för bedömning av arbetets svårighetsgrad och kartlägger vid arbetsgivarbyten olika lösningsmodeller för uppgiftsrelaterade löner.

2. Arbetsgruppen för bestämmelser om sjukledighet

- ska bedöma och förbättrar bestämmelserna om sjukledighet så att de uppmuntrar att fortsätta i arbetet, återvända till arbetet och främjar arbetsvälbefinnande samt klarlägger och förenklar bestämmelserna.

3. Arbetsgruppen för inläring och handledning i arbetet

- utreder läget för inläring och handledning på arbetsplatser samt framhäver god praxis för att främja inläring och handledning på arbetsplatsen.

4. Arbetsgruppen för distansarbete

- samlar och beskriver praxis för distansarbete inom den kommunala sektorn, bedömer möjligheterna att främja distansarbete och nya arbetsätt i ljuset av forskning och erfarenheter inom olika branscher, och föreslår slutsatser om nödvändiga åtgärder med vilka man klargör spelreglerna för utnyttjande av distansarbete.



Kompensation av nedskuren semesterpenning:

Tjänste- och arbetskollektivavtal om betalning av en engångssumma utgående från det lokala resultatet

- Utbetalandet av engångssumman grundar sig på kommunens eller samkommunens strategiska mål för resultat och produktivitet och genomförandet av dem.
- **Betalas alltid.** Betalas till hela personalen:
 - Om anställningsförhållandet varit i kraft 3.9–18.11.2018 betalas summan i samband med lönebetalningen för januari 2019.
 - 9,2 % av löntagarens egentliga lön i november.



Kompensation av nedskuren semesterpenning:

- Förutsätter att perioden har omfattat minst en lönedag.
- Förutsätter inte att arbetsförhållandet pågår när engångssumman betalas.
- Omfattas av betalningen om det funnits ett avbrott på högst en vecka i arbetsförhållandet.



Övriga textändringar för att kompensera för nedskuren semesterpenning

- Lönen för faderskapsledigheten höjs från 6 till 12 dagar.
- Rätten till tillfällig vårdledighet av barn steg från tio till tolv år.
- 4 § i kapitel V stryks (i fall av invalidpension avstår man från återkrav)
- Ändringarna är bestående, nedskärningen av semesterpenningen försvinner efter 2019.



Sammanfattning, vad som bl.a. uppnåddes

- **Samma löneförhöjningar som inom andra branscher**
- **Extra engångspost på 9,2 % (genomsnitt inom den kommunala sektorn, 260 €/pers.)**
- **Innehållet av avtalet för utbildad vårdpersonal börjar utarbetas genast**
- **Vård- och omsorgsuppgifter inom småbarnspedagogiken: höjning av den nedre gränsen**
- **Gränserna för extra och övertidsarbete sjunker på grund av frånvaro.**
- **Periodarbetet utvidgas till hemvården och hemsjukvården + rätt till snabba måltider**
- **Ram för byte av semesterpenning till ledighet**
- **Lönen för faderskapsledigheten höjs från 6 till 12 dagar.**
- **Rätten till tillfällig vårdledighet av barn steg från tio till tolv år.**
- **4 § i kapitel V stryks (i fall av invalidpension²⁶ avstår man från återkrav)**



Vad gör Tehy genast efter förhandlingarna?

- Förhandlingsgruppen för hälso- och socialvårdsbranschen inleder sitt arbete för att förbättra särskilt löne- och arbetstidsvillkoren. Tehy definierar sina mål för arbetsgruppen och inleder aktiv förhandlingsverksamhet.
- Förbudet mot overtidsarbete och skiftbyte, som påskyndade kollektivavtalsförhandlingarna, visade effektivt att personalresurserna är för små. Tehy utnyttjar informationen från erfarenheterna och börjar påverka för att öka personalresurserna.
- Tehy klagar hos kommissionen om lagstiftningen om beredskap. Vi anser att lagstiftningen inte motsvarar kraven i EU-lagstiftningen.