

TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ETT PROGRAM FÖR UTVECKLING AV KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSSEKTORNS LÖNESTRUKTURER OCH LÖNESYSTEM 2023–2027

1 Utgångspunkter

Den offentliga förvaltningen i Finland står inför den största förändringen i sin historia. Från början av år 2023 ansvarar 21 välfärdsområden, HUS och Helsingfors stad för social- och hälsovårdstjänsterna och räddningsväsendet. Mer än 200 000 anställda övergår från kommunerna och samkommunerna till välfärdsområdena. När de nya arbetsgivarna inleder verksamheten är det möjligt att utveckla ett nytt lönesystem. Även lönesystemen i kommunsektorn bör utvecklas. Målet för detta utvecklingsprogram är att inom kommun- och välfärdssektorn 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 blir bättre än för närvarande. Även annan individuell och gruppsspecifik belöning samt prestationslönesystemen är föremål för utveckling.

2 Utveckling av lönesystem

Lönesystemen inom kommunsektorn utvecklas. I bilaga 19 till AKTA 2022–2025 har avtalsparterna kommit överens om nya simulerings- och försöksbestämmelser. I bestämmelserna ersätts arbetsvärderingssystemet med en s.k. nivålönomodell. Förhandlingar om en nivålönomodell förs också i fråga om UKTA del G (småbarnspedagogik).

Vad gäller TS och TIM-AKA, se 3 Kommunsektorn.

I det första skedet är det möjligt att inom ramen för AKTA pröva nivålönomodellen med stöd av ett lokalt avtal.

Förhandlingar om ett lönesystem för välfärdsområdena förs i fråga om SH-avtalet, LÄKTA och det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn (VÄLKA).

Reformen och utvecklingen av lönesystemen fortsätter med följande åtgärder:

3 Kommunsektorn

Lönesystemen inom kommunsektorn

3.1 AKTA:

Förhandlingar om en nivålönomodell enligt underteckningsprotokollet till AKTA, inklusive ett nivåtillägg. I det första skedet görs tidsbegränsade försök åren 2022–2023. Det är ändamålsenligt att komma överens om de slutliga bestämmelserna senast 1.2.2024.

1.6.2023

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 1,2 % av lönesumman inom AKTA

1.2.2024

Centraliserad pott som används för kostnaderna för nivålönesystemet på riksnivå. Pottens

storlek: 0,4 % av lönesumman inom AKTA

Om enighet inte nås om den centraliserade potten, överförs den oanvända delen till följande år. Information om användningen av potten ges senast 1.3.2024.

1.6.2024

Lokal justeringspott:

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,6 % av lönesumman inom AKTA

1.6.2025

Lokal justeringspott:

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,8 % av lönesumman inom AKTA

Lokala potter för åren 2026–2027.

- År 2026 är storleken på potten 0,8 %.
- År 2027 är storleken på potten 1,2 %.

Potternas användningsändamål preciseras senare.

3.2. UKTA-småbarnspedagogik: Förhandlingar om en s.k. nivålönesmodell (jfr AKTA) inleds, i det första skedet tillsätts arbetsgruppen för lönesystemet för avtalsperioden 2022–2025.

1.6.2023

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 1,2 % av lönesumman inom UKTA

1.2.2024

Centraliserad pott som används för kostnaderna för nivålönesystemet på riksnivå.

Pottens storlek: 0,4 % av lönesumman inom UKTA del G.

Om enighet inte nås om den centraliserade potten, överförs den oanvända delen till följande år. Information om användningen av potten ges senast 1.3.2024.

1.6.2024

Lokal justeringspott:

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,6 % av lönesumman inom UKTA del G.

1.6.2025

Lokal justeringspott:

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,8 % av lönesumman inom UKTA

Lokala potter för åren 2026–2027.

- År 2026 är storleken på potten 0,8 %.
- År 2027 är storleken på potten 1,2 %.

Potternas användningsändamål preciseras senare.

3.3. UKTA:

Utveckling av löne- och arbetstidssystemen samt andra avtalsbestämmelser som stöder en resultatrik verksamhet.

1.6.2023

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 1,2 % av lönesumman inom UKTA

1.2.2024

Centraliserad pott som används för att utveckla löne- och arbetstidssystemen samt andra avtalsbestämmelser.

Pottens storlek: 0,4 % av lönesumman inom UKTA (undantaget del G).

Om enighet inte nås om den centraliserade potten, överförs den oanvända delen till följande år. Information om användningen av potten ges senast 1.3.2024.

1.6.2024

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,6 % av lönesumman inom UKTA (undantaget del G).

1.6.2025

Lokal justeringspott:

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,8 % av lönesumman inom UKTA (undantaget del G).

Lokala potter för åren 2026–2027.

- År 2026 är storleken på potten 0,8 %.
- År 2027 är storleken på potten 1,2 %.

Potternas användningsändamål preciseras senare.

3.4 TS

Under avtalsperioden förhandlas om utveckling av lönesystemet i synnerhet, men också om utveckling av andra avtalsbestämmelser. Avtalsparterna ska komma överens om ändringarna senast 1.2.2024.

1.6.2023

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 1,2 % av lönesumman inom TS.

1.2.2024

Centraliserad pott som används för kostnaderna för på riksnivå.

Pottens storlek: 0,4 % av lönesumman inom TS.

Om enighet inte nås om den centraliserade potten, överförs den oanvända delen till följande år. Information om användningen av potten ges senast 1.3.2024.

1.6.2024

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,6 % av lönesumman inom TS.

1.6.2025

Lokal justeringspott:

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,8 % av lönesumman inom TS.

Lokala potter för åren 2026–2027.

- År 2026 är storleken på potten 0,8 %.
- År 2027 är storleken på potten 1,2 %.

Potternas användningsändamål preciseras senare.

3.5 TIM-AKA

Under avtalsperioden förhandlas om utveckling av lönesystemet i synnerhet, men också om utveckling av andra avtalsbestämmelser. Avtalsparterna ska komma överens om ändringarna senast 1.2.2024.

1.6.2023

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft. Pottens storlek: 1,2 % av lönesumman inom TIM-AKA.

1.2.2024

Centraliserad pott som används för kostnaderna för på riksnivå.

Pottens storlek: 0,4 % av lönesumman inom TIM-AKA.

Om enighet inte nås om den centraliserade potten, överförs den oanvända delen till följande år. Information om användningen av potten ges senast 1.3.2024.

1.6.2024

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft. Pottens storlek: 0,6 % av lönesumman inom TIM-AKA.

1.6.2025

Lokal justeringspott:

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,8 % av lönesumman inom TIM-AKA.

Lokala potter för åren 2026–2027.

- År 2026 är storleken på potten 0,8 %.
- År 2027 är storleken på potten 1,2 %.

Potternas användningsändamål preciseras senare.

4 Välfärdssektorn

4.1 SH-avtalet:

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 nyanställda och vid behov även på andra.

1.6.2023

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 1,2 % av lönesumman inom SH-avtalet

1.2.2024

Centraliserad pott som används för kostnaderna för nivålönesystemet på riksnivå.

Pottens storlek: 0,4 % av lönesumman inom SH-avtalet

Om enighet inte nås om den centraliserade potten, överförs den oanvända delen till följande år. Information om användningen av potten ges senast 1.3.2024.

1.6.2024

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,6 % av lönesumman inom SH-avtalet

1.6.2025

Lokal justeringspott:

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,8 % av lönesumman inom SH-avtalet

Lokala potter för åren 2026–2027.

- År 2026 är storleken på potten 0,8 %.
- År 2027 är storleken på potten 1,2 %.

Potternas användningsändamål preciseras senare.

4.2 VÄLKA:

Samordning av lönesystemen i TS och AKTA med nivålönesystemet och lönesystemet i VÄLKA.

1.6.2023

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 1,2 % av lönesumman inom VÄLKA.

1.2.2024

Centraliserad pott som används för kostnaderna för nivålönesystemet på riksnivå.

Pottens storlek: 0,4 % av lönesumman inom VÄLKA.

Om enighet inte nås om den centraliserade potten, överförs den oanvända delen till följande år. Information om användningen av potten ges senast 1.3.2024.

1.6.2024

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,6 % av lönesumman inom VÄLKA.

1.6.2025

Lokal justeringspott:

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,8 % av lönesumman inom VÄLKA.

Lokala pottor för åren 2026–2027.

- År 2026 är storleken på potten 0,8 %.
- År 2027 är storleken på potten 1,2 %.

Pottornas användningsändamål preciseras senare.

4.3. LÄKTA

Förhandlingarna om läkaravtalets lönesystem fortsätter, de bör vara klara 1.2.2024.

Förhandlingarna inbegriper ibruktagandet av en s.k. stegvis modell samt uppdateringar i bestämmelserna om det individuella tillägget och prestationslönesystemet.

1.6.2023

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 1,2 % av lönesumman inom LÄKTA.

1.2.2024

Centraliserad pott som används för kostnaderna för nivålönesystemet på riksnivå.

Pottens storlek: 0,4 % av lönesumman inom LÄKTA.

Om enighet inte nås om den centraliserade potten, överförs den oanvända delen till följande år. Information om användningen av potten ges senast 1.3.2024.

1.6.2024

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,6 % av lönesumman inom LÄKTA.

1.6.2025

Lokal justeringspott:

Lokal justeringspott: Till exempel för de grunder som hänför sig till tillgången på arbetskraft, den uppgiftsbaserade lönen och det individuella tillägget.

Pottens storlek: 0,8 % av lönesumman inom LÄKTA.

Lokala pottor för åren 2026–2027.

- År 2026 är storleken på potten 0,8 %.
- År 2027 är storleken på potten 1,2 %.

Pottornas användningsändamål preciseras senare.

5 Användning av den lokala justeringspotten

De förhandlingsklausuler om lokala justeringspottor som ingår i sektoravtalen gäller på det sätt som framgår av underteckningsprotokollen (t.ex. AKTA 2022–2025).

I fråga om lokala justeringspottor inom alla avtalsområden som omfattas av detta avtal, förhandlas med företrädare för ifrågavarande huvudavtalsorganisationer eller avtalsslutande organisationer för att i mån av möjlighet nå samförstånd.

Om samförstånd inte kan nås, beslutar arbetsgivaren om användningen av ifrågavarande justeringspott enligt de preciseringar och begränsningar som framgår av detta avtal.

6 Giltighetstid

Detta avtal gäller till 31.12.2027. Avtalet kan dock sägas upp att upphöra 31.5.2025. Efter detta datum kan avtalet sägas upp i slutet av maj varje kalenderår. Uppsägningstiden är en månad och uppsägningen ska vara skriftlig. Då en part sagt upp avtalet gäller uppsägningen alla parter.

Helsingfors den 8 juni 2022

KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDESARBETSGIVARNA KT

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS
UTBILDADE FOSU RF

OFFENTLIGA SEKTORNS UNION JAU RF

Som en del av uppgörelsen 8.6.2022 avtalades dessutom om att parterna kan avtala om en centraliserad fördelning av en lokal justeringspott inom respektive kollektivavtal.