



Arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovården = SH-avtalet

Informationstillfälle för proffs inom social- och
hälsovården 7.6.2021

SH-avtalets bakgrund

- I samband med den kommunala avtalsuppgörelsen i maj 2020 kom parterna överens om att bilda SH-avtalet.
- Avsikten är att forma en helhet över anställningsvillkoren som bättre än förut betjänar social- och hälsovårdens verksamhetsfält och iakttar arbetets särdrag.
- Det första SH-avtalet träder i kraft 1.9.2021 och gäller fram till 28.2.2022.
- SH-avtalet är inte beroende av att social- och hälsovårdsreformen genomförs eller av dess tidtabell. Arbetsgivaren byts inte för någons del i det här skedet.
- Avtalsparter är kommunala arbetsmarknadsverket och organisationerna JAU (JHL + Jyty), Sote ry (Tehy + Super) samt FOSU.

SH-avtalets tillämpningsområde

- Avtalet tillämpas för personer som arbetar med uppgifter inom social- och hälsovården inom kommunerna och samkommunerna.
- Vem överförs till SH-avtalet:
 - Personalen som omfattas av AKTA:s bilaga 3 och 4
 - De grupper i bilaga 3 och 4 som står utanför lönesättningen samt social- och hälsovårdens chefer som står utanför lönesättningen
 - Sjukhusens sjukhus- och anstaltsvårdare

Tillämpningsområde

- Utöver ovanstående överförs personer till SH-avtalet om mer än 50 % av uppgifternas innehåll hänför sig till social- och hälsovårdens uppgifter.
 - Detta gäller också situationer efter 1.9.2021.
- Enbart arbete inom social- och hälsovården (till exempel med kansli- eller administrativa uppgifter) gör inte att uppgiften räknas som hörande till SH-avtalet.
- Utbildning inom social- och hälsovården är inte en förutsättning för att uppgiften omfattas av SH-avtalet.
- Om det inte är fråga om en uppgift inom social- och hälsovården, omfattas uppgiften av AKTA-avtalet eller Kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS).

Preciseringar i uppgifter som överförs till SH-avtalet

- Till avtalet överförs också arbetsuppgifter utanför lönesättningen. Sådana är till exempel psykologerna, talterapeuterna och näringsterapeuterna samt sjukhusens forskningspersonal, till exempel mikrobiologer, fysiker, kemister och sjukhusgenetiker.
- Sjukhusens sjukhus- och anstaltsvårdare överförs till avtalet, oavsett om de är antecknade som yrkesgrupp i bilaga 4 eller bilaga 8.
- Undervisningsskötare, som för närvarande omfattas av bilaga 3 och är utanför lönesättningen.
- Uppgiftsbeteckningar som börjar med "service" och där arbetsuppgifterna hör till social- och hälsovården.

Preciseringar i uppgifter som överförs till SH-avtalet

- Uppgiftsbeteckningar som slutar på "sekreterare" överförs till avtalet ifall arbetsuppgifterna till största del hör till social- och hälsovården. Så är situationen beträffande avdelningssekreterarnas uppgiftsbeskrivning (AKTA 3HOI040). Ifall den som sköter avdelningssekreterarens arbetsuppgifter inom social- och hälsovården trots yrkesbeteckningen undantagsvis är placerad till exempel i bilaga 1, överförs uppgifterna till SH-avtalet.
- Uppgifter inom socialvården i anknytning till sysselsättning och invandring, där det i uppgifterna ingår tillämpning av verkställandet av socialvårdslagen (bedömning av särskilt stöd, social situation och servicebehov) och därigenom överförs uppgifterna till SH-avtalet.
- Arbetsuppgifter inom arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte överförs till SH-avtalet.

Preciseringar i uppgifter som överförs till SH-avtalet

- De som omfattas av två arbets- och tjänstekollektivavtal:
 - Ifall löntagaren arbetar med uppgifter som är underställda två arbets- och tjänstekollektivavtal, måste man avgöra enligt vilket arbets- och tjänstekollektivavtal som anställningsvillkoren fastställs.
 - Frågan avgörs på basis av uppgiftens huvudsakliga placering. Uppgiften hör till SH-avtalet om mer än 50 % av uppgifternas innehåll hänför sig till social- och hälsovårdens område. Detta gäller också situationer efter överföringen den 1.9.2021.
 - Om till exempel löntagaren fungerar både inom prehospital akutsjukvård och räddningsväsendet, måste man avgöra inom vilkendera arbets- och tjänstekollektivavtalet som personen huvudsakligen arbetar (över 50 %).
- På motsvarande sätt gör man ifall löntagaren utför så kallade kombinerade uppgifter inom ramen för AKTA-avtalet (till exempel inom bilaga 1 eller bilaga 4)

SH-avtalets innehåll

Det första SH-avtalet publiceras endast i elektroniskt format och innehållet är följande:

- Underteckningsprotokoll
- Allmän del
- Lönekapitel
- Arbetstidskapitel
- Kapitlet Övriga bestämmelser
- Bilaga 1-2, lönebilagor
- Bilaga 3 Lönestatistikrekommendation

SH-avtalets innehåll

- Det första SH-avtalets bestämmelser motsvarar i huvuddrag till sitt innehåll motsvarande bestämmelser i AKTA.
- Personalens anställningsförhållanden förändras inte i det första skedet då avtalet träder i kraft, utan det är fråga om en så kallad teknisk lösgörelse från AKTA till ett separat avtal inom den kommunala avtalshelheten.
- SH-avtalet består av ett underteckningsprotokoll, kapitel om arbetstid och lön samt en lönebilaga. Många hänvisningar till AKTA ingår.
- Inga förändringar beträffande lön eller arbetstid görs i det här skedet.
- Semestrarna förblir oförändrade.

Lönekapitlet

- I det första SH-avtalet ingår två lönesättningsbilagor: bilaga 1 Vårdpersonalen inom hälsovården och bilaga 2 Personalen inom socialvården, personalen inom social- och hälsovårdens primärvård och personalen inom läkemedelsförsörjning.
- Bestämmelserna i lönekapitlet och lönesättningsbilagorna motsvarar till sitt innehåll AKTA:s lönekapitel och lönesättningsbilagor.

Arbetstidskapitlet: arbetsgruppens formulering och tekniska ändringar vs. AKTA

- **Arbetstidsarbetsgruppens formulering:**

Gruppen har i uppgift att utveckla arbetstidssystemet och -bestämmelserna på ett sätt som stöder social- och hälsovårdens funktioner samt personalens hälsa och välbefinnande. Arbetsgruppen kan simulera och pilottesta olika arbetstidsmodeller och -bestämmelser. Arbetsgruppen följer med hur väl de nya bestämmelserna fungerar och kartlägger planeringen och genomförandet av arbetsskiften som en helhetssituation bland arbetsgivarna inom social- och hälsovården. Arbetsgruppen utreder också möjligheterna att minska meningsskiljaktigheter för den dagliga vilopausens del så att man i lösningalternativen iakttar också arbetstagarnas/tjänsteinnehavarnas möjlighet att äta smidigt också på arbetstid.
- **I arbetstidskapitlet ingår också vissa tekniska skillnader i jämförelse med arbetstidskapitlet i AKTA.**
 - Termen "kaffepaus" har ersatts med termen "återhämtningspaus". Innehållet i bestämmelsen har inte ändrats.
 - I bilaga 4 till avtalet finns arbetstidsbestämmelser om vissa sakkunnigas arbetstidsform. Bilagan har samma innehåll som bilaga 18 i AKTA 2020-2021. I bilaga 4 till avtalet har ändå punkt 8 i bilaga 18 ur AKTA-avtalet 2020-2021, hälsogranskare m.fl., strukits från tillämpningsbranschen eftersom de inte omfattas av SH-avtalet.
- **Skillnaderna beror på SH-avtalets tillämpningsbransch.**

Arbetstidskapitlets nya bestämmelser

- Det finns två nya bestämmelser beträffande periodarbetstid:
 1. Bestämmelse som gäller dygnsvila i periodarbete (9 § 5 mom.)
 - Bestämmelsen om dygnsvila blir en avtalsbestämmelse.
 - Man kan enligt huvudavtalet sluta ett lokalt arbets- och tjänstekollektivavtal om förkortning av dygnsvilan till 9 timmar. Med avtalet kan man i större utsträckning göra undantag från beviljandet av dygnsvila. Tillämpning av bestämmelser i det lokala avtalet på arbetstagaren/tjänsteinnehavaren förutsätter dessutom arbetstagarens/tjänsteinnehavarens godkännande. Man kan inte med sitt godkännande avvika från det lokala avtalet.
 2. Placeringen av lediga dagar i periodarbete (9 § 6 mom.)
 - Arbetsskiften planeras så att arbetstagaren/tjänsteinnehavaren får minst två lediga dagar per vecka.
 - Man ska försöka ge de lediga dagarna efter varann under veckans lopp. En nyhet i tillämpningsanvisningarna är en minimibestämmelse enligt vilken arbetsagaren/tjänsteinnehavaren ska få minst två på varandra följande lediga dagar dvs. två efter varandra följande kalenderdagar under en treveckorsperiod. Detta gäller situationer då arbetstiden planerats för att jämnas ut under en period som är längre än en vecka.
- Bägge bestämmelserna gäller 1.9.2021-28.2.2022.

SH-avtalets framtid

- Parterna förhandlar om ändringar i kollektivavtalet från avtalsperioden som inleds 1.3.2022. Arbetsgrupperna som har detta i uppdrag har inlett sitt arbete och ändringarna kommer att ingå i följande avtalsuppgörelse.
- SH-avtalet bereds nu av tre arbetsgrupper som också kommer att fortsätta avtalsförhandlingarna under hösten. Huvudgruppen förhandlar om tillämpningsområde och allmänna frågor. Löne- och arbetstidsgrupperna förhandlar om bestämmelser i anknytning till lön och arbetstid. JHL deltar i alla dessa grupper.
- Arbetsgrupperna kommer att koncentrera sig på innehållet i avtalsbestämmelserna, såsom till exempel frågor gällande arbetstidsformer, lönesystem och löneprissättning. Målet är att förhandla om lämpliga bestämmelser om lön, arbetstid och lönesättningsbilagor för social- och hälsovårdsbranschen.

Övergång till SH-avtalet

- På det riksomfattande planet övergår 180 000 löntagare från AKTA till SH-avtalet.
- Arbetsgivaren ser till att uppdatera avtalsbranschen och de förändringar som det innebär.
- Det finns inte orsak i det här skedet att ändra arbetsavtal eller tjänsteförordnanden.
- De lokala avtalen förblir i kraft trots att avtalets byts.
- Arbetstagarens förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige förblir desamma som förut.

Uppdatering av medlemsuppgifter

- Var och en ska uppdatera sina egna medlemsuppgifter i mittJHL efter att arbetsgivaren har meddelat om ändringen av avtalsbransch.
- Det är bra att på samma gång kontrollera att också de övriga medlemsuppgifterna är korrekta.
- Korrekt och uppdaterad medlemsinformation är viktig så att vi också i fortsättningen kan sända dig viktig information i anknytning till din avtalsbransch.

-
- Mer information om SH-avtalet finns på adressen jhl.fi/sh-avtalet
 - Sidorna kompletteras senare med aktuell information i anknytning till avtalet.