



Privata socialservicebranschens kollektivavtal 1.5.2022 – 30.4.2024

Avtalsexperter Tanja Tuunainen-Vainio och
Laura Kovalainen

Tillämpningsområde

- Kollektivavtalet tillämpas på arbetstagare som är anställda hos en ett medlemsföretag inom Hyvinvointiala HALI och som arbetar inom en serviceenhet inom socialservicebranschen.
- Avtalet omfattar emellertid inte de följande:
 - Företagets ledning, chefer för självständiga avdelningar samt motsvarande personer som är i en chefsposition och representerar arbetsgivaren när arbetsvillkoren för arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal fastställs. Med detta menas sådana personer inom företagets ledning, chefer för självständiga avdelningar och motsvarande personer i chefsposition som har som en av sina huvudsakliga uppgifter att representera arbetsgivaren.
- Allmänt bindande kollektivavtal
- Branschen har cirka 70 000 arbetstagare som arbetar till exempel på privata daghem, vid serviceboenden och vårdhem för äldre, inom boendetjänster för personer med funktionsnedsättningar, vid skyddshem, inom missbrukarvården, inom barnskyddet och som personliga assistenter.

Avtalsparter

- Arbetsgivarorganisation:
 - Hyvinvointiala HALI ry
- Arbetstagarorganisationer:
 - Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
 - Social- och hälsovårdsbranschens förhandlingsorganisation Sote rf (SuPer, Tehy, ERTO),
 - Talentia och
 - Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry (Jyty, Pro och STHL)

Avtalsperiod

- Kollektivavtalet träder i kraft 1.5.2022 och upphör att gälla 30.4.2024.
- Ifall parterna inte når samförstånd om lönehöjningarna för år 2023 före 15.3.2023, kan kollektivavtalet sägas upp så att det upphör 30.4.2023.

Löneförhöjningar

- Arbetstagarnas individuella månadslöner, timlöner och tabellöner höjs med 2,0 % från och med **1.9.2022**.
- Lönegruppernas minimilöner höjs **1.9.2022**, med en total kostnadseffekt på 0,8 %.
- Lönegrupperingens lägsta lönegrupp G12 slopas.

Höjningar av minimilönerna per lönegrupp

Lönegrupp A:

0 år på tjänstetilläggsstegen 1,1 %
5 år på tjänstetilläggsstegen 0,7 %
8 år på tjänstetilläggsstegen 0,4 %
11 år på tjänstetilläggsstegen 0 %

Lönegrupp B:

0 år på tjänstetilläggsstegen 1,6 %
5 år på tjänstetilläggsstegen 0,9 %
8 år på tjänstetilläggsstegen 0,5 %
11 år på tjänstetilläggsstegen 0 %

Lönegrupp C:

0 år på tjänstetilläggsstegen 2,1 %
5 år på tjänstetilläggsstegen 1,8 %
8 år på tjänstetilläggsstegen 1,0 %
11 år på tjänstetilläggsstegen 0 %

Lönegrupp D:

0 år på tjänstetilläggsstegen 2,1 %
5 år på tjänstetilläggsstegen 1,8 %
8 år på tjänstetilläggsstegen 1,0 %
11 år på tjänstetilläggsstegen 0 %

Lönegrupp E:

0 år på tjänstetilläggsstegen 2,8 %
5 år på tjänstetilläggsstegen 2,1 %
8 år på tjänstetilläggsstegen 1,2 %
11 år på tjänstetilläggsstegen 0 %

Lönegrupp F:

0 år på tjänstetilläggsstegen 3,2 %
5 år på tjänstetilläggsstegen 2,5 %
8 år på tjänstetilläggsstegen 1,3 %
11 år på tjänstetilläggsstegen 0 %

Kostnader

- En höjning på 3,5 % i förtroendemännens, huvudförtroendemännens och de arbetarskyddsfullmäktigas ersättningar, om inte höjningen av minimitabellerna leder till högre ersättning (minimitabellerna höjs med 5 % och med 7 % för dem som representerar för 100 personer)
- 40 % höjning av utryckningsersättningarna
- 7 % höjning av språktillägget
- Helt nya ersättningstabeller för arbetarskyddsfullmäktiga.

Textändringar

- Semesterpenning:
 - Förtydligande om att ett godtagbart skäl att inte återvända från semester till exempel är att anställningsförhållandet upphört under semestern med iakttagande av uppsägningstiden.
- Tilläggsförutsättningar för en högst en vecka lång tidsbunden anställning: även motiveringen för den tidsbundna anställningen måste meddelas skriftligt/elektroniskt.
- En repetitionsövning enligt civiltjänstlagen likställs med en repetitionsövning i reserven (skillnaden mellan ersättningen och lönen betalas)
- Slutlönens betalningsschema när anställningsförhållandet slutar mitt i en utjämningsperiod (följande normala lönebetalningsdag eller inom 2 veckor).
- Tillämpningsanvisning om betalning av tillägg under sjukdomstid:
 - Vid beaktande av timspecifika tillägg enligt semesterlönen betalas timtilläggen under sjukdomstiden oavsett vilka veckodagar de arbetsdagar som ersattes av sjukfrånvaro inföll.

Textändringar: arbetstid

- När timspecifika tillägg byts mot ledighet eftersträvas samtidigt en överenskommelse om tidpunkten för ledigheten eller en genomgång av principerna för hur ledigheterna ges.
- När arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om arbetstidsbanken kommer de samtidigt överens om vilka timtillägg och ersättningar som sparas där för varje arbetstagare.
- Arbetstidsplanen för över 6 veckors utjämningsperioder måste vara arbetstagar specifik, individuell och skriftlig.
- Arbetsgivaren får inte ensidigt utjämna arbetstimmarna under samma utjämningsperiod.
- Arbetsskiftsförteckningen kan ändras genom överenskommelse eller av ett *vägande*, oförutsägbart skäl.

Textändringar: vilotider

- Ny tillämpningsanvisning: 20 minuters matpauser ska ordnas så att arbetstagaren hinner äta. Under pausen kan det emellertid förekomma tillfälliga avbrott om det blir nödvändigt att hjälpa kunder. Utöver små avbrott berättigar avbrott till att förlänga pausen med en tid som motsvarar avbrottets längd. Att äta för att föregå med gott exempel eller motsvarande arbetsuppgifter räknas inte som en matpaus.
- Veckovila:
 - En tre veckors arbetsskiftsförteckning ska ha minst 6 lediga dagar och söckenhelger under söckenhelgsperioderna, om inte något annat avtalats om söckenhelgernas tidpunkt enligt 7 § i kollektivavtalet.
 - Arbetsskiften planeras så att arbetstagaren ges minst två på varande följande lediga dagar under 3 veckor.
 - Arbetstagaren ska få minst två veckoslutsledigheter (lördag och söndag) under sen 6 veckors period, om det inte är nödvändigt att avvika från detta för att hålla arbetet igång eller om inte annat avtalas med arbetstagaren.
- Ny tillämpningsanvisning: En grundad orsak för fördelning av arbetsskiften kan inte vara arbete som regelbundet görs inom ramarna för etablerade arbetsskift eller för att minimidimensioneringen förutsätter det. Till exempel inom småbarnspedagogiken eller äldreomsorgen ska arbetsskiften ordnas i ett sträck om det inte finns en grundad orsak till annat förfarande. Man kan avvika från detta om det till exempel inte finns arbete att erbjuda för att ordna skiften i ett sträck.
- Dygnsvilan kan förkortas till 9 timmar genom lokala avtal.

Textändringar: familjeledigheter

- Familjeledighetsreformen har beaktats i sin breda form:
 - Den födande föräldern får 40 dagar graviditetsledighet och 32 dagar föräldraledighet = 72 dagar.
 - Den andra föräldrarnas avlönade ledighet höjdes till 32 dagar (från den tidigare faderskapsledigheten på 6 dagar).
 - Rätten till familjeledighet följer lagstiftningen (innefattar bl.a. adoptiv- och regnbågsfamiljer)
 - Även ledighet för vård av nära anhörig har noterats (hänvisning till lagen)
- Anvisning för uträkning av ordinarie lön
- Tillfällig vårdledighet gäller även vårdnadshavare på distans

Textändringar: Lönesättning

- Tjänstetillägg:
 - Precisering av definitionen på liknande arbete: Arbete som utförts inom samma yrkesbransch berättigar åtminstone till tjänstetillägg. Även arbetserfarenhet i en lägre löneklass.
- Uppgiftsbaserade tillägg:
 - På initiativ av förtroendemannen måste förhandlingar föras om grunderna för uppgiftsbaserade tillägg.
- Obehörighetsavdrag 6 % (tidigare en löneklass lägre)
- Studeranderabatt (10 %) gäller enbart avlönad praktik som hör till studierna
- Övergångsbestämmelser: vid osämja om lönegruppen kan man vända sig till kde undertecknande organisationerna.
- Löneavtalets hänvisning till övergångsbestämmelser som var i kraft före 1998 har strukits.

Textändringar: semester

- Kollektivavtalet har fått en helhet av tillämpningsanvisningar för bestämmelser enligt semesterlagen:
 - tid för semester,
 - fördelning av semester,
 - hörande av arbetstagaren,
 - meddelande om semestertidpunkten
- Även en separat anteckning om fördelning av semester:
 - *4 veckor sommarsemester eller 1 vecka vintersemester kan fördelas i flera delar i enlighet med denna tillämpningsanvisning endast i ytterst exceptionella fall, när tjänsten inte kan tryggas med vikarier eller andra åtgärder.*

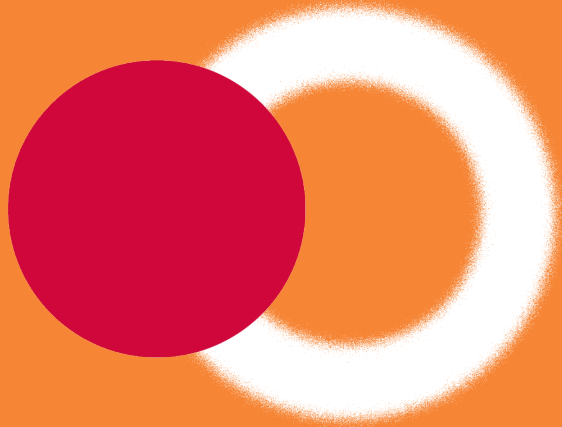
Textändringar i avtalen

- **Utbildningsavtal:**
 - tentamina för kompletterande utbildning som anknyter till arbetet (bl.a. läkemedelsvård) får göras på arbetstid, och även förberedelser för tentamen kan vara arbetstid om det anses nödvändigt och grundat.
- **Förtroendemannaavtal:**
 - deltidsarbete påverkar inte befrielsen, snabbare val till samarbetsförhandlingar, egen telefon (om över 80 representerade), tillgång till mer information (hyresarbete och underleverans), vid uppsägningssituationer *omedelbar* tillgång till organisationens utredning om majoritetens samtycke
- **Avtal om personlig assistansverksamhet:**
 - vid val av lönegrupp hänvisas till lönegrupperingen.
- **Avtal om arbetarskyddsfullmäktig:**
 - Helt nytt: befrielse, huvudförtroendemannens position osv.
 - Kompletterar centralorganisationernas samarbetsavtal

Avtalsperiodens arbetsgrupper

1. Att förnya handboken om hälsosamma och resultatrika arbetstider och reda ut vilka som omfattas av uttryckningspenningen.
2. Löneutredningsgruppen, statistikarbetsgruppen och arbetsgruppen för reform av löneavtalet fortsätter i enlighet med underteckningsprotokollet från 5.3.2018.
3. Arbetshälsogrupperna fortsätter annars med samma uppgifter, men resetid och distansarbetsprinciper, vilopauser (pausplatser och smidiga måltider) läggs till som delteman.
4. En arbetsgrupp som utreder skyddsklädsel enligt 25 § i kollektivavtalet.

Tack!



JHL