



Kollektivavtalet för den privata hälsovårdsbranschen

Förhandlingsresultat 29.6.2022

Avtalsparter

Terveyspalvelualan unioni

- Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL
- Finlands företagshälsovårdareförbund
- Finlands hälsovårdareförbund
- Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia
- Fackförbundet Jyty
- Sakkunniga i Rehabiliteringsbranschen rf
- Akavas sjukskötare och Taja rf
- Finlands Talterapeutförbund rf
- Representanter från alla tre centralorganisationer: FFC, STTK och Akava
- Terveyspalvelualan Unionis medlemsförbund har sammanlagt drygt 3 000 medlemmar inom avtalsområdet.

- Hyvinvointiala Hali ry

Förhandlingsresultat

- Löneförhöjningar
- Textändringar om bland annat lönetillägg och byte av semesterpengar mot ledighet. Text gällande konkurrenskraftsavtalet har tagits bort. Förtydligande av skrivelserna om arbetstidsplaner.
- Familjeledighetsbestämmelserna har uppdaterats enligt den nya lagstiftningen.
- Arvodena för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga har höjts och deras verksamhetsbefogenheter främjats.
- Kollektivavtalet har fått en separat bilaga om lokala avtal, med syftet att främja god praxis vid lokala förhandlingar och skapa förutsättningar för kontrollerad ökning av lokala förhandlingar.

1 § Avtalets tillämpningsområde

Procentgränsen i 1 § 1 punkten i kollektivavtalet ändras från 23 % till 18 % och arbetstagargränsen sänks från 80 till 50.

Därmed tillämpas unionens kollektivavtal härefter i följande fall:

- När en arbetsgivare inom branschen hör till Vårdförbundet,
 - över 18 % av arbetstagarna som omfattas av kollektivavtalet hör till ett av unionens medlemsförbund och
 - minst 5 medlemmar av unionens medlemsförbund arbetar för arbetsgivaren.
 - När minst 50 av de arbetstagare som arbetar för arbetsgivaren och omfattas av kollektivavtalet hör till unionens medlemsförbund.
-
- Avtalslösningen gör det lättare än tidigare för medlemmar i unionens medlemsförbund att välja en förtroendeman från unionen.

Avtalsperiod och löneförhöjningar

Avtalsperiod

- 1.5.2022–30.4.2024 (24 mån.)

Löneförhöjningar

1.10.2022

- Allmän höjning på 2,0 procent för tabellöner och individuella löner

1.6.2023

- Löneförhöjningarna för 2023 fastställs på basis av vissa referensbranschens lönelösningar (i praktiken enligt exportindustrins allmänna linje). Höjningens storlek blir ändå minst 1,9 procent. Lönerna höjs 1.6.2023. Den allmänna höjningen är 1,9 procent, och ifall referensbranschernas allmänna linje överskrider detta fördelas även en lokal lönepott vars storlek beräknas enligt den överskridande delen. Om ingen enighet nås om fördelningen av den lokala lönepotten, är förhöjningen 1.6.2023 endast 1,9 procent och den eventuella överskridande delen fördelas som en allmän höjning 1.11.2023.
- Om parterna inte är eniga om höjningsnivån eller om höjningsnivån inte entydigt går att fastställa, förs ärendet till riksförlikningsmannen för medling.

2 § Lokala avtal

- Kollektivavtalet har fått en ny bilaga gällande lokala avtal (bilaga till underteckningsprotokollet). Bestämmelser från 2 § i det gamla kollektivavtalet har flyttats till denna bilaga.
- Ny 2 §: *Man kan lokalt avtala om att avvika från bestämmelserna i det gällande kollektivavtalet enligt bilagan om lokala avtal. Kollektivavtalets omnämnande om avtalsmöjlighet utan hänvisning till denna paragraf möjliggör avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare utan bestämmelserna om tillvägagångssätt i bilagan om lokala avtal.*

4 § Anställningsförhållandets början

- 2. Arbetsavtal ska göras upp skriftligt. Det är dock möjligt att även muntligt komma överens om en visstidsanställning på högst en vecka, förutsatt att arbetstagaren skriftligt informeras om anställningsförhållandets längd, *motiveringen för visstidsanställningen* och den ordinarie arbetstiden. Innan anställningsförhållandet inleds måste arbetstagaren om så krävs kunna uppvisa ett läkarintyg över sin lämplighet för uppdraget. Arbetsavtalet hävs om intyget inte uppvisas inom en rimlig tidsfrist.

6 § Arbetstid

Ny förtydligande 13:e punkt:

- Arbetsveckan arrangeras så att den är fem dagar lång om inte arbetstidsarrangemangen i punkt 3–7 leder till annat.
- Tillämpningsanvisning: T.ex. ett nattskifte där det sker ett dygnsskifte är en arbetsdag.

13 § Beredskap och utryckningsarbete

Utryckningspenning

- 1.10.2022 20 euro. Höjning på ca 11 procent.

Ändring i 13 § 2 punkten. Gällande beredskap slopades skrivelsen om s.k. bostadsberedskap.

- Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om beredskap så att arbetstagaren kan välja området hen rör sig inom och att hen kan kallas till arbete per telefon eller med annat redskap. Arbetstagaren är skyldig att ha telefonen eller den andra apparaten med sig och påslagen.
- För denna fritt utformade typ av beredskap betalas 35 % av timlönen om arbetstagaren måste anlända till arbetsplatsen inom 60 minuter. Ersättningen är 20 % av timlönen om arbetstagaren har mer än 60 minuter på sig att anlända till arbetsplatsen efter att hen blivit kallad dit.

Ny punkt 7 i 13 §

- Arbetsgivaren ska följa hur ofta arbetstagarna är i beredskap och årligen bedöma belastningen som beredskapen orsakar.
- Den nya 7 punkten utökar inte tillsynsskyldigheten till lagstiftningen gällande arbetarskydd och arbetssäkerhet.

17 § Semesterpenning

- *Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om byte av semesterpenning mot ledighet. Avtalet görs skriftligt.*

19 § Arbetstagares sjukdom

- För sjukdomstiden betalas lön i **90 kalenderdagar** om arbetsförmågan beror på ett olycksfall i arbetet enligt lagstiftningen om olycksfallsförsäkringar, sjukdom som orsakats av ett sådant olycksfall, en yrkessjukdom eller av våld som beror på arbetsuppgifter.
- Om ingen ersättning för inkomstbortfall betalas enligt lagstiftningen om olycksfallsförsäkringar, eller om ersättningen inte betalas till fullo, fastställs rätten till lön för sjukdomstid enligt den allmänna bestämmelsen om lön för sjukdomstid. Om arbetstagaren i detta fall inte har rätt till lön för sjukdomstiden, har arbetsgivaren rätt till återkrav.
- Arbetsgivaren kan av en grundad orsak namnge vilken läkare som ska anlitas, och i så fall betalar arbetsgivaren för läkarintygets kostnader. Med en grundad orsak avses en situation där arbetsgivaren på grund av avvikande verksamhet i samband med arbetstagarens sjukfrånvaro, en historia av sjukledighet eller frånvaro som avviker från det normala, en motiverad misstanke beträffande läkarintyget som arbetstagaren lämnat in eller annan motsvarande situation har en anledning att utreda sjukledighetens ändamålsenlighet hos en namngiven läkare. Namngivandet av läkaren måste ha ett samband med en konkret situation, och arbetsgivaren kan inte förutsätta att den namngivna läkaren ska användas t.ex. av hela personalen.

21 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

Familjeledighetsreformen träder i kraft 1.8.2022.

Termändringar:

- Graviditetsledighet, särskild graviditetsledighet, föräldraledighet och vårdledighet

Graviditetsledighet 40 avlönade dagar

Föräldraledighet 32 avlönade dagar

Graviditetsledigheten och föräldraledigheten måste hållas utan avbrott

För avlönad familjeledighet krävs att anställningsförhållandet varat i minst 3 månader

Adoptivföräldrar får avlönad familjeledighet endast om det adopterade barnet är under 7 år gammalt

Avtal som gäller förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

Förtydliganden och ändringar i avtalen som gäller förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

- Förtroendemän/arbetarskyddsfullmäktiga får inte flyttas till lägre avlönade eller mindre krävande arbetsuppgifter än de haft innan de valts till sin förtroendeposition.
- Annat arbete som ordnats för förtroendemannaperioden/arbetarskyddsperioden får inte förorsaka inkomstbortfall.
- Förtroendemän/arbetarskyddsfullmäktiga har rätt till lokaler och redskap från arbetsgivarens sida, såsom telefon- och internetuppkoppling och e-post.
- Förtroendemannaval kan hållas på arbetstid, på så vis att det inte stör verksamheten.
- Vid lokala förhandlingar måste man på begäran utforma en promemoria om meningsskiljaktigheter. Orden "om möjligt" har tagits bort.

Avtal gällande förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

Höjningar

- Huvudförtroendemännens och förtroendemännens ersättningar höjs med ca 4 % från och med 1.10.2022 och 1.6.2023.
- Arbetarskyddsfullmäktigas ersättningar höjs med ca 4 % från och med 1.10.2022 och 1.6.2023.

Nya paragrafer i avtalen gällande förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

4 § Samarbete mellan förtroendemän och arbetsgivare

På arbetsplatserna förs regelbundna diskussioner om vilka målsättningar det lokala samarbetet ska ha och hur väl målsättningarna fungerar. I diskussionen deltar förtroendemannen och arbetsgivarens representant. Syftet med samarbetet och diskussionen är att främja relationerna och förtroendet mellan parterna samt att gå igenom hur samarbetet har lyckats och vad som behöver utvecklas. Diskussionen ska föras inom två månader efter att förtroendemannaperioden börjat och därefter minst årligen.

Bland annat följande frågor ska behandlas tillsammans:

- Förtroendemannens tidsanvändning och principerna för den
- Rätten att få information och praxis för överlämnande av information
- Utbildning och behov av utbildning, tidtabeller och målsättningar
- Praktiska arrangemang för samarbetet och samarbetets tidtabeller

3 § Samarbete mellan arbetarskyddsfullmäktig och arbetsgivare

På arbetsplatserna förs regelbundna diskussioner om vilka målsättningar arbetarskyddssamarbetet ska ha och hur väl målsättningarna fungerar. Syftet med samarbetet och diskussionen är att främja relationerna och förtroendet mellan parterna samt att gå igenom hur samarbetet har lyckats och vad som behöver utvecklas. I diskussionen deltar den arbetarskyddsfullmäktiga och arbetsgivarens representant. Diskussionen ska föras inom två månader efter att den arbetarskyddsfullmäktigas mandatperiod börjat och därefter minst årligen.

Bland annat följande frågor ska behandlas tillsammans:

- Den arbetarskyddsfullmäktigas tidsanvändning och principerna för den
- Rätten att få information och praxis för överlämnande av information
- Utbildning och behov av utbildning, tidtabeller och målsättningar
- Praktiska arrangemang för samarbetet och samarbetets tidtabeller

Avtal gällande arbetarskyddsfullmäktiga

Tillägg i 4 § (nya 5 §) om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning

- Arbetsgivaren och den arbetarskyddsfullmäktiga kommer överens om när den ovannämnda befrielsen från arbetet beviljas. I överenskommelsen ska man beakta företagets verksamhetsförutsättningar och att den arbetarskyddsfullmäktiga ändamålsenligt ska kunna sköta sin uppgift.
- Om man vid företaget har valt en huvudarbetarskyddsfullmäktig enligt avtalet om lokalt arbetarskyddssamarbete, och den huvudarbetarskyddsfullmäktiga representerar minst 800 arbetstagare, befrias den huvudarbetarskyddsfullmäktiga helt och hållet från arbetet.

Löneavtal

- Grunderna för och syftet med specialfaktortilläggen har preciserats och utformningen av uppgiftsbeskrivningar har förbättrats så att det ska vara lättare att bedöma arbetets kravnivå.
- Grunderna för fastställande av den individuella lönedelen har förtydligats.
- Texterna i punkterna 4, 5 och 24 i lönebestämmelserna har flyttats/ändrats. Påverkar inte tolkningen av bestämmelserna.

Löneavtal

Nytt stycke i 7 punkten i löneavtalet:

Arbetsgivaren måste på begäran specificera för arbetstagaren vilken del av den individuella lönedelen är årsbunden och vilken en övrig individuell lönedel.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas inte om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om avtalslön.

Bestämmelsen tillämpas från och med 1.4.2023.

Arbetsgrupper

1. Utveckling av kollektivavtalet

Parterna kom överens om att i en arbetsgrupp gå igenom den nedan listade helheten anställningsvillkor och stödåtgärder för arbetsgemenskapen. Arbetsgruppens mål är att systematisera och förtydliga kollektivavtalets struktur samt kartlägga en helhet som gäller anställningsvillkor, god praxis och rekommendationer till stöd för medlemmarna.

Arbetsgruppens arbete är uppdelat i fyra delhelheter:

- A) Kollektivavtal
- B) Lokala avtal
- C) God arbetsplatspraxis och rekommendationer
- D) Arbetshälsa

2. Lönenivå

Arbetsgruppen följer hälsovårdsbranschens och den offentliga social- och hälsovårdssektorns löneutveckling och gör bedömningar för att bibehålla branschens konkurrenskraft när det gäller lönenivå.

Rekommendationer

- Kollektivavtalsparterna uppmuntrar arbetsplatser att främja arbetstagarnas påverkningsmöjligheter när det gäller arbetsskiftsplanering, och i mån av möjlighet beakta sammanfogandet av arbetstagarens arbete och fritid när arbetsskiftsförteckningar utformas.
- Undertecknarorganisationerna rekommenderar att arbetsgivare och arbetarskyddsfullmäktiga för en diskussion om att ta en fritidsförsäkring för sin personal enligt 199 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. Rekommendationen beror på det sämre olycksfallsförsäkringsskyddet för distansarbete.