TILLÄMPNINGSANVISNING FÖR FÖRDELNINGEN AV DEN LOKALA POTTEN I DEN PRIVATA SOCIALSERVICE-BRANSCHEN DEN 1.8.2025

1. Vad är det som fördelas:

0,7 procent av lönesumman för ordinarie arbetstid i mars 2025 för de arbetstagare som omfattas av arbetsgivarens kollektivavtal.

I lönesumman beaktas ordinarie regelbundna löner, men inte övertid eller rörliga timtillägg såsom kvälls-, natt-, lördags- och söndagstillägg. Löner som utbetalas för betalda perioder av frånvaro, såsom årssemester eller sjukfrånvaro, beaktas utan timtillägg. På motsvarande sätt beaktas inte lönerna för vikarier för anställda under betald ledighet. Semesterlönen beaktas inte.

1. Vilka är det som förhandlar:

Förhandlingar förs antingen på koncern-, företags- eller arbetsenhetsnivå. Arbetsgivaren avgör förhandlingsnivån. Förhandlingsparterna utgörs av arbetsgivarens företrädare och förtroendepersonen/förtroendepersoner. Vid avsaknad av förtroendeperson väljer arbetstagarna sinsemellan sin/sina företrädare. Om en av undertecknarorganisationerna har en förtroendeperson, kan de anställda som tillhör de andra undertecknarorganisationerna även bemyndiga denna förtroendeperson att företräda dem eller sinsemellan välja sin eller sina egna företrädare.

Med förtroendeperson avses även huvudförtroendepersonen.

I en liten arbetsgemenskap kan förhandlingar också föras med hela personalen vid ett gemensamt möte utan separat valda företrädare.

I början av förhandlingarna anges vilka förhandlarna är och vilka enheter de företräder.

1. Vad förhandlar man om och hur fördelar man:

Målet med förhandlingarna är att nå samförstånd om fördelningen av anslagen på 0,7 procent.

Målen är att bibehålla lönekonkurrensen inom sektorn, utveckla lokala incitamentsprogram, stödja en eventuell omorganisering av uppgifter och åtgärda lokala missförhållanden i lönesättningen. Samtidigt säkerställs att arbetsledarnas löner står i proportion till de anställdas löner.

Inom ramen för dessa mål baseras fördelningsgrunderna antingen på

* 1. arbetets krävande karaktär, eller
	2. tillgången på arbetskraft.
1. Vid fördelning baserad på arbetets krävande karaktär (1 § 3.2 i löneavtalet) fördelas löneökningarna till de arbetsuppgifter där löneökningen bedöms motiverad jämfört med den utbetalda lönenivån. Kriterierna kan till exempel utgöras av:
	* arbetets krävande karaktär
	* ansvaret för arbetet
	* arbetets omfattning
	* erforderlig specialutbildning eller erfarenhet
	* specialuppgifter utöver de normala arbetsuppgifterna
	* definierade specifika funktionella ansvarsområden (t.ex. ansvar för särskild omsorg, säkerhet, teknik, ekonomi, pedagogik, handledning eller introduktion)
	* arbetets särskilda effektivitet

Notera: I enlighet med 1 § 3.2 i löneavtalet är det i vissa situationer, baserat på arbetets krävande karaktär, obligatoriskt att betala en lön som är högre än lönegruppens minimilön. Den lokalt fördelade potten bör inte användas för att uppfylla denna normala avtalsskyldighet, utan för diskretionära tilldelningar som överstiger denna.

1. Vid fördelning av potten baserat på tillgången av arbetskraft (1 § 5 i löneavtalet) fördelas löneökningarna till de arbetsuppgifter där löneökningen bedöms motiverad jämfört med den utbetalda lönenivån. Kriterierna kan utgöras av:

Upprätthållande av arbetets lönekonkurrens (attrahera och behålla kvalificerad och utbildad personal), särskilt i de yrken/befattningar i ett visst välfärdsområde eller på en ort eller i en viss enhet där tillgången på arbetskraft är särskilt utmanande.

Potten kan således fördelas som olika belopp inom olika välfärdsområden eller orter eller enheter för företagets eller koncernens likartade eller olika uppgifter.

1. Om tilldelningen av en pott till specifika uppgifter eller anställda inte anses vara berättigad, kan potten även delas ut till samtliga anställda som 0,7 tillgänglighetstillägg eller också kan potten fördelas lika till alla och endast delvis riktas.

Avtalet för fördelningen av potten ska göras skriftligen (se avtalsmallen i avsnitt 8.9).

1. Om ingen överenskommelse nås:

De lokala förhandlingarna bör föras på ett sådant sätt att en överenskommelse om fördelningen av potten aktivt eftersträvas. Arbetsgivaren får inte före förhandlingarna fatta beslut om fördelningen av potten. Förhandlingarna skall föras på grundval av förslag från parterna som till följd av förhandlingarna kan komma att ändras eller kompletteras.

Om en överenskommelse om fördelningen av posten inte kan nås mellan de förhandlande parterna, ska arbetsgivaren besluta om fördelningen av posten i enlighet med principerna i denna anvisning.

I ett sådant fall ska arbetsgivarens företrädare utan onödigt dröjsmål ge förhandlarna på arbetstagarsidan en skriftlig redogörelse för att det på ett tillförlitligt sätt kan fastställas att hela potten på 0,7 procent har fördelats (en sådan redogörelse kan till exempel vara en jämförelse av den faktiska ordinarie lönesumman i mars och i augusti 2025) och de fördelningskriterier som tillämpas.

1. När ska förhandlingarna äga rum:

Förhandlingarna förs på ett sådant sätt att löneökningarna kan genomföras i samband med löneutbetalningarna i augusti 2025. Förhandlingarna förs på ett sådant sätt att båda parter har tillräckligt med tid för att se över motiveringarna för de föreslagna anslagen i syfte att komma överens om fördelningsprinciperna.

Om lokalt samförstånd nås, till exempel för att säkerställa tillräcklig förhandlingstid, kan datumet för fördelningen av den lokala potten skjutas upp. I detta fall ska dock löneökningarna betalas retroaktivt från och med den 1.8.2025. I detta fall höjs även timtillägg, som betalas på grundval av de fasta löner som höjs, retroaktivt från och med den 1.8.2025.

Om en arbetsgivare inte har förhandlat och fördelat en lokal pott senast den 1.10.2025 och inte lokalt har kommit överens om ett uppskjutande av fördelningen, fördelas 0,7 procent till samtliga anställda i form av en generell ökning på 0,7 procent retroaktivt från och med den 1.8.2025.

1. Ökningens betalningsmetod:

Löneökningarna betalas ut som ett tillsvidaretillägg baserat på antingen arbetets krävande karaktär eller tillgången på arbetskraft från och med den 1.8.2025.

I enlighet med principerna i 3 § i löneavtalets övergångsbestämmelser kvarstår tillägg utgående från arbetets krävande karaktär även när arbetstagaren når en ny tröskel för tjänstgöringstillägg och i situationer där tabellönerna stiger mer än den allmänna ökningen.

Det tillgänglighetstillägg som överenskommits för denna lokala pott, som är avsedd att bibehållas, kommer också att förbli i kraft när arbetstagaren når en ny tröskel för tjänstgöringstillägg och i situationer där tabellönerna stiger mer än den allmänna ökningen.

I samband med kollektivavtalets normala allmänna höjning höjs tillägget baserat på arbetets krävande karaktär eller tillgången på arbetskraft liksom den anställdes övriga ordinarie lön. Tillägget är en del av arbetstagarens fasta månadslön, så den beaktas vid beräkningen av timtillägg (kvälls-, natt-, lördags-, söndagstillägg och övertidsersättning).

Alternativt kan en ökning baserad på arbetets krävande karaktär eller tillgången på arbetskraft betalas genom att tillämpa en högre G-löneklass för arbetstagaren.

1. God praxis vid lokal fördelning av pott
	* Ett bra sätt att nå en överenskommelse är att förhandlingsparterna först tillsammans överväger kriterierna för det uppgiftsrelaterade tillägget eller tillgänglighetstillägget på grundval av vilken fördelningen kommer att göras. När samförstånd har nåtts görs den slutliga fördelningen vanligtvis genom ömsesidig överenskommelse och arbetsgivaren kan fördela den överenskomna andelen på grundval av överenskomna kriterier.
	* Lokala avtal kan främja ett positivt samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare och tillämpandet av incitamentsbaserade belöningssystem.

Arbetsgivaren ska förse personalrepresentanterna med den information som är nödvändig för förhandlingarna. Nödvändiga preliminära uppgifter i början av förhandlingarna avser lönesumman och antalet anställda.

* + All personal informeras, utan att äventyra den personliga lönesekretessen, om de grunder på vilka potten har fördelats.
1. Exempel på lokala förhandlingar:
2. Arbetsgivaren avgör om förhandlingarna kommer att äga rum på koncern-, företags- eller arbetsenhetsnivå. I det här exemplet sker förhandlingarna på företagsnivå.
3. Undertecknarorganisationerna utgörs av Sote, JHL, Talentia och Salli. En av undertecknarorganisationernas förtroendepersoner är närvarande på arbetsplatsen. Vid personalmötet väljer övriga anställda sinsemellan sin egen företrädare/sina egna företrädare för förhandlingarna.
4. Förhandlingar förs med personalchefen, förtroendepersonen och företrädaren eller företrädarna för de övriga anställda.
5. Kollektivavtalet omfattar 40 arbetstagare (inkluderar inte de arbetsgivarrepresentanter som avses i kollektivavtalets 1 §) vars fasta månadslön för ordinarie arbetstid och timlön som betalades ut till timanställda i april 2025 uppgick till 100 000 euro (omfattar inte övertid eller kvälls-, natt-, lördags- eller söndagstillägg).
6. Potten som fördelas är 0,7 % x 100 000 € = 700 €
7. Ingen specifik form eller minimilängd anges för förhandlingarna. Förhandlarna går tillsammans igenom sitt förslag till fördelning av potten inklusive motiveringar och fastställer om samförstånd som är godtagbart för alla parter i förhandlingarna kan nås.
8. Under förhandlingarna enades man om tilldelningen av potten på ett sådant sätt, att den baserad på utmaningarna med tillgång till arbetskraft och lönekonkurrens fördelas till anställda i arbetsuppgift Y som arbetar på orten X som ett tillgänglighetstillägg om 100 euro. Det finns 7 anställda i dessa arbetsuppgifter på dessa orter, vilket innebär att hela potten på 700 € konstaterades fördelad. Avtalet ingicks skriftligen.
9. All personal informerades om de grunder enligt vilka potten fördelades.
10. Avtalsmall:

Ämne: Tilldelning av lokal löneökning 1.8.2025 Förhandlingsnivå: (Koncern-, företags- eller arbetsenhetsnivå) Här tillämpas företagsnivå. Pott som fördelas: (avsnitten 4 och 5)

Förhandlingsresultat: (avsnitt 7)

Datum, plats och underskrifter: (personer i avsnitt 3)

Helsingfors den 7.6.2023 Välmåendebranschen HALI rf

Förhandlingsorganisationen för social- och hälsovården Sote rf

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia rf Socialservicebranschens allians Salli rf