



Läkarnas och tandläkarnas lönesättning förnyas genom att övergå till ett karriärstegssystem

Personalsektionen 14.12.2023 § 193
1626/01.00.00/2023

Beredare Suikkanen Juha
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 183 5803, fornamn.efternamn@ovph.fi

Ett nytt lönesystem har förhandlats fram för läkaravtalet. Det nya s.k. karriärstegssystemet ska införas under en övergångsperiod som går ut vid årsskiftet (2023-2024). Det nya systemet ska tillämpas retroaktivt från och med 1.6.2023 i enlighet med bestämmelserna i det nya gällande läkaravtalet. Innan det nya nationella karriärstegssystemet införs ska lokala förhandlingar föras om lokala preciseringar av systemet. Systemet är bindande för de lokala arbetsgivarna. Syftet med reformen är att förbättra vårdens kvalitet och resultat samt att belöna läkare och tandläkare rättvist och i rätt tid i olika skeden av karriären.

Det nya systemet ersätter bestämmelserna om de uppgiftsrelaterade lönerna och arbetsvärderingssystemet. Inom primärvården ska man dessutom ta i bruk ett nytt prestationslönesystem som ersätter de nuvarande åtgärds- och besöksarvodessystemen som baserat sig på det lokala avtal som ingåtts i Vasa stad. De övriga delarna i lönesättningssystemet ändras inte i detta skede.

Det nya karriärstegssystemet bestämmer vilken lön som minst ska betalas i en läkares eller tandläkares tjänst/befattning. Systemet innehåller steg som motsvarar karriärutvecklingen. I systemet ändras lönen stegvis på basis av bland annat utbildning, nya arbetsuppgifter och olika skeden av karriären. Karriärstegslönen bestäms enligt det steg som tillämpas. Steget bestäms i sin tur utifrån det kunnande och ansvar (KA) som krävs i arbetet.

Storleken på den karriärstegslönen som betalas till en läkare eller tandläkare bestäms dock enligt den lokala lönenivån. Utöver karriärstegslönen betalas uppgiftstillägg för extra uppgifter som inte beaktats i karriärstegslönen.

Personalen placeras på karriärstegen utgående från arbetsuppgifternas innehåll. Valet av steg påverkas inte av tjänste- eller uppgiftsbeteckningen eller den nuvarande lönenivån. Under de första åren av karriären är det fråga om grundläggande läkar-/tandläkaruppgifter, men när yrkesskickligheten m.m. utvecklas ökar också det kunnande och ansvar som uppgifterna kräver. Karriärstegssystemet fungerar så att andelen mer krävande uppgifter betonas när karriären framskrider.

Arbetsgivaren bestämmer genom en helhetsbedömning vilket karriärsteg som tillämpas på de läkare och tandläkare som omfattas av karriärstegssystemet. Helhetsbedömningen bör utföras på möjligast jämförbara grunder som fastställts på förhand i stegbeskrivningen. Arbetsgivaren ska använda sin prövningsrätt så att karriärsteget fastställs så objektivt som möjligt.



Arbetsgivaren bestämmer om karriärstegslönen. Den lokala karriärstegslönen bestäms enligt den lönenivå som tillämpas hos arbetsgivaren. Anställda som hör till samma karriärsteg ska ha lika stora karriärstegslöner (observera dock det som sagts om samordning av lönerna).

Ett lyckat karriärstegssystem förutsätter ett gott samarbete mellan arbetsgivarrepresentanter och förtroendemän. För övergångsperioden har man tillsatt en LÄKTA-arbetsgrupp som sammanträder regelbundet under hela avtalsperioden.

I det skede då systemet införs förhandlar den lokala LÄKTA-arbetsgruppen om de karriärstegsbeskrivningar i bilagorna 1–4 som ska preciseras lokalt och utreder olika alternativa lösningar på eventuella tillämpningsproblem.

Vid förhandlingarna eftersträvas en enhällig lösning. I sista hand är det ändå arbetsgivaren som fattar beslut om lönesystemet och drar upp riktlinjerna för det. Vid meningsskiljaktigheter kring karriärstegssystemet tillämpas normala förfaranden enligt huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn.

I reformen utnyttjas det program för utveckling av lönesystemen 2022–2027 som ingår i den gällande avtalsuppgörelsen för kommun- och välfärdssektorn. För införandet av systemet och samordningen av lönerna används de tidigare överenskomna lokala justeringspotterna för år 2023, 2024 och 2025.

I läkaravtalet har följande lokala justeringspotter reserverats för genomförandet av reformen år 2023: primärvården 2,59 %, tandläkarna 3,4 %, specialiserade sjukvården 2,6 % och specialtandläkarna 2,59 %.

Den lokala nivån har tilldelats extremt lite tid för att omsätta reformen i praktiken. Förhandlingar har förts med förtroendemännen om genomförandet av reformen, och de pågår fortfarande. I mån av möjlighet ska man ändå utbetala tandläkarnas och eventuellt även specialistläkarnas retroaktiva höjningar från och med 1.6.2023 i december. Reformen av lönesystemet inom primärvården är ansluten till reformen av prestationslönerna, varför välfärdsområdet beviljats uppskov, men systemet ska ändå vara infört senast 31.5.2024. Helheten ska ändå i mån av möjlighet fås klar senast i början av året. Reformen av prestationslönerna ställer till utmaningar i och med att man använt sig av två olika tillvägagångssätt i välfärdsområdet: nämligen åtgärdsarvoden och besöksarvoden, vilka premierar prestationer synnerligen annorlunda.

Ifall justeringspotterna inte kan betalas i december blir man tvungen att betala en dröjsmålsränta.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen ska anteckna ärendet för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.