

kommunteamet

Medlemsinfo 3 | 2018 Oktober



KT har förbundet sig att delta i arbete i arbetsgrupper bland annat för att förnya lönesystemet

Sidan 3

Ledare:

Vi utvecklar välbefinnandet i arbetet tillsammans

Sidan 2



Hur används den lokala potten?

FOSU uppmanar till korrigerig av löner som inte motsvarar uppgifternas kravnivå. Sidan 5

Arbetsgrupperna har mycket att göra under avtalsperioden

Sidan 6

FOSUs förtroendemannaval våren 2019

Här är en plats som ger dig en överblick över arbetslivet! Sidan 4

I yrkeslivet:

Vad gör en landsbygdschef?

Sidan 4



Nyheter från tekniska sektorn

Sidan 7

Obehörighetsavdraget väcker debatt

Sidan 8

Vi utvecklar välbefinnandet i arbetet tillsammans

Kommunsektorn betalar årligen över två miljarder euro i utgifter som orsakas av arbetsoförmåga. Enligt Keva står sjukledigheterna för största delen av kostnaderna.

Enligt Statistikcentralens lönestatistik för kommunsektorn arbetade 419 000 löntagare inom kommunsektorn i oktober 2017. År 2016 var den genomsnittliga anställda inom kommunsektorn sjukledig i 16,7 dagar. Om varje löntagares sjukfrånvaro minskade med en dag i medeltal skulle detta motsvara omkring 1 676 årsverken.

År 2017 lyckades man i Tavastehus genom program för arbetshälsa, uppmuntran och belöningar minska antalet sjukdagar per anställd från 15,7 till 14,5, det vill säga med 1,2 dagar. Nu bör andra kommuner snabbt ta efter modellen från Tavastehus.

Ett annat sätt att närma sig utvecklingen av välbefinnandet i arbetet skulle vara att kombinera samhällets, arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen. Att cykla till arbetet är ett bra exempel.

I Frankrike har man räknat ut att varje person som cyklar till arbetet sparar i medeltal 1 200 euro per år i hälso- och sjukvårdskostnader för samhället och i Danmark har man uppskattat att varje cykelkilometer ger samhället 0,16 euro. Enligt världshälsoorganisationen WHO ger varje passiv person som börjar cykla omkring 0,70 euro per cykelkilometer till samhället. Ett ekonomiskt incitament för att uppmuntra till att cykla till arbetet skulle både öka produktiviteten och välbefinnandet i arbetet och minska samhällets utgifter för hälso- och sjukvård.

Jag anser att man i diskussionen om utvecklingen av arbetslivet bör flytta fokus från nackdelar till fördelar och från problem till lösningar. Är det inte dags att tillsammans ta itu med utvecklingen av välbefinnandet i arbetet?



Ted Apter
ombudsman för
arbetsmarknads- och samhällspolitik
Finlands Ekonomer

Förbundens ombudsmän för den kommunala sektorn

Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef
tfn (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, ombudsman
tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

tfn. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Wahlberg, ombudsman
tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Ted Apter, ombudsman
tfn 0400 602 439
ted.apter@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Finlands Juristförbund

Kirsi Venäläinen, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen, förhandlingschef
tfn 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf

Janet Virtanen, jurist
tfn (09) 62268 553
janet.virtanen@loimu.fi
www.loimu.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Wahlberg, ombudsman
tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Elin Blomqvist-Valtonen, ombudsman
tfn 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi
www.tral.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari,
tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion:
Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2018: mars, juni, oktober, december
Adressändringar: Medlemsförbundet

KT:s Henrika Nybondas-Kangas:

Uppdateringen av lönesystemet är en stor fråga under denna avtalsperiod

1. Vad fick arbetsgivarna med sig från vårens avtalsrunda och avtal, KT Kommunarbetsgivarnas förhandlingschef Henrika Nybondas-Kangas? Vad är ni nöjda med och vad inte?

Att arbetsfred har uppnåtts är alltid betydelsefullt. Förhandlingsrundan var utmanande även av den orsaken att avtalsförändringar som anknöt till konkurrenskraften (bl.a. nedskärningarna i semesterpenningarna 2017–2019) skapade press.

Avtalshöjningen följer den så kallade allmänna linjen. AKTA förnyades i många avseenden. Förändringarna i arbetstidsbestämmelserna, förändringarna i bilagan om småbarnspedagogik och det så kallade familjepolitiska paketet (bl.a. en förlängning av faderskapsledigheten och en utökning av den tillfälliga vårdledigheten) har omfattande effekter på villkoren för tjänsteförhållanden.

När det gäller arbetstidsbestämmelserna har de så kallade avbrottsbestämmelserna gällande bland annat allmän arbetstid och byråarbetstid komplicerat systemet, vilket aldrig är eftersträvanvärt i sig. Förhandlingarna om dessa baserade sig dock på arbetsdomstolens beslut och var därmed oundvikliga.

2. Vilka är KT:s utvecklingsmål för AKTA under denna avtalsperiod?

KT har i underteckningsprotokollet förbundit sig till allt det arbetsgruppsarbete som man gemensamt har kommit överens om. Uppdateringen av lönesystemet, i synnerhet bestämmelserna kring bedömningen av arbetets kravnivå, är en stor fråga. Även avtalsbestämmelserna kring arbetsförmåga och sjukledighet går för närvarande igenom at organisationerna.

I anknytning till social- och hälsovårds- samt landskapsreformen har man också avtalat om arbete i arbetsgrupper. Till denna helhet hör en genomgång av social- och hälsovårdens lönesättningsbilagor.

3. Om/när social- och hälsovårds- samt landskapsreformen genomförs kommer detta att medföra förändringar i avtalssystemet. Hurdana frågor måste det kommande avtalssystemet besvara?

Lagen om KT:s verksamhet behandlas i riksdagen tillsammans med övrig lagstiftning kring social- och häl-

sovårds- samt landskapsreformen. Om lagen genomförs ger den KT förhandlings- och avtalsrättigheter inom landskapssektorn och företag.

Den avtalsverksamhet som sker i KT:s regi delas in i tre sektorer: 1) kommuner och samkommuner, 2) landskap, samt 3) koncernföretag inom nämnda organisationer. Inom avtalsverksamheten innebär detta exempelvis att AKTA tillämpas inom kommunerna. För landskapen förhandlar man fram tjänste- och arbetskollektivavtal för landskapssektorn. För företagssektorn gör man upp de kollektivavtal som krävs.

Förhandlingarna inleddes redan förra året, men vi är beroende av riksdagens beslut. ■



– Att arbetsfred har uppnåtts är alltid betydelsefullt, påminner KT:s förhandlingschef Henrika Nybondas-Kangas.

Jari Korhonen

**AFM, agronom
landsbygdschef
Sotkamo**

Arbetsbeskrivning

Jag arbetar som chef för samarbetsområdet för landsbygdsförvaltningen i Kajana, Kuhmo och Sotkamo. Jag ansvarar för samarbetsområdets verksamhet som utbetalande organ och andra uppgifter som tillkommer landsbygdsnäringsmyndigheten. För Sotkamos del ingår även utveckling av landsbygden i mitt arbete.

Vad tycker du bäst om i ditt arbete?

Det är trevligt att få arbeta som en del av den värdefulla finländska livsmedelskedjan. Arbetet innehåller en lämplig blandning av myndighets- och utvecklingsarbete.

Vad är svårast med arbetet?

Det svåraste med arbetet är att lära sig alla de nya regler som hela tiden kommer. Det är utmanande att sköta informationen eftersom det finns så många kanaler. Hur och när kan man nå målgruppen?

Vad behöver man kunna?

Man måste kunna kommunicera med olika sorters människor och ställa saker och ting i relation till varandra. Man måste också kunna lyssna. ■



Förtroendemän behövs!

FOSUs förtroendemannaval våren 2019

Målet med förtroendemannasystemet är att olika förbund och yrkesgrupper ska ha en sakkunnig förtroendemän vad gäller dessa frågor. Det är viktigt att till exempel kulturyrkena, experterna inom förvaltningen och den tekniska sektorn har egna förtroendemän. Antalet förtroendemän och deras verksamhetsområden avtalas med arbetsgivaren.

Förtroendemännen inom Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU representerar medlemmarna i kommunteamets förbund. Nästa vår väljs nya FOSU-förtroendemän för den kommunala sektorn. Förtroendemannavalen anordnas före slutet av april och den nya förtroendemannaperioden inleds 1.8.2019. FOSUs förtroendemannaperiod är tre år och upphör 31.7.2022.

I förtroendemannavalen kan enskilda medlemmar påverka valen. Alla som hör till ett av FOSUs medlemsförbund har rösträtt.

FOSUs huvudförtroendemän ansvarar för att ordna förtroendemannavalen, som ordnas exempelvis i form av valmöten. Huvudförtroendemännen ansvarar även för att informera alla medlemmar i FOSUs medlemsförbund om valet.

Ta kontakt med FOSUs huvudförtroendemän i din kommun/samkommun, eller fråga förbundet!

Mer information av förbundens ombudsmän.

FOSU är en av de tre huvudförhandlingsorganisationerna inom kommunsektorn. FOSU förhandlar om kollektivavtal och löner och har ett eget förtroendemannasystem. Förtroendemännens uppgift är att bevaka medlemmarnas intressen, se till att kollektivavtalen följs och förhandla om tillämpningen av kollektivavtal på arbetsplatsen. ■

Är du villig att ställa upp som förtroendemän?

Som förtroendemän får du:

- Bra utbildning av förbundet.
- Kunskap om arbetslivet och verksamheten i din egen kommun.
- Ett nätverk av förtroendemannakolleger från olika håll i Finland.
- Förbundets ombudsmän och jurister till din hjälp.
- Stöd från den lokala samarbetsgruppen för FOSUs förtroendemän.

Hur används den lokala löneförhöjningspotten?

FOSU rekommenderar att man styr höjningen till dem vars lön inte motsvarar uppgifternas kravnivå. Förtroendemännen har fått anvisningar för förhandlingarna om den lokala potten.

I vårens AKTA-förhandlingar avtalade man om en 1,2-procentig löneförhöjning som fördelas lokalt från och med 1.1.2019. FOSU har gett förtroendemännen anvisningar för hur medlen bör fördelas.

De primära målen är

- att vidareutveckla lönesystemen,
- åtgärda missförhållanden gällande löner samt stödja åtgärder för att främja effektiviteten
- och omorganiseringen av uppgifterna.

– Denna pott ska inte användas för att jämna ut löneskillnader till följd av kommunfusioner och andra överlåtelse av affärsverksamhet. Harmoniseringen av lönerna hör till arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter och ska skötas oberoende av avtalshöjningarna, påminner FOSUs verksamhetsledare **Maria Löfgren**.

För att åtgärda missförhållanden i fråga om löner och skapa ett fungerande lönesystem krävs ofta summor som är större än justeringspotterna. I många kommuner och samkommuner har man också vid fördelningen av justeringspotterna använt mer pengar för utvecklingen av lönesystemen än den miniminivå som avtalet föreskriver.

– När man avtalar om den lokala potten måste man säkerställa att lönerna för personer i lednings- och chefsställning och personer som står utanför lönesättningen är lämpliga i förhållande till deras underordnades och jämförbara gruppers löner. Dessa grupper består till största delen av FOSU-medlemmar.

Justeringspotten bör inte riktas mot så kallade arbetsgivarjämningslöner (sådana anställda/tjänsteinnehavare i arbetsgivarställning som avses i 17 § i AKTA:s kapitel om lönesättning), utan arbetsgivaren bör sköta deras löner på annat sätt.

De uppgiftsrelaterade lönerna i ordning

De uppgiftsrelaterade lönerna ska även efter höjningarna fastställas utgående från uppgiftens kravnivå. Fördelningen av justeringspotten får inte leda till interna skillnader i lönesättningen eller löneskillnader mellan personer som står utanför lönesättningen i lika krävande uppgifter.

– Det primära målet bör vara att uppdatera de uppgiftsrelaterade lönerna enligt det lokala lönesystemet och får dem i ordning.

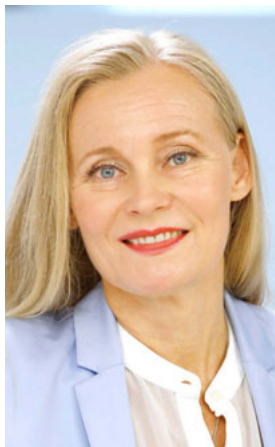


Många FOSU-medlemmar har en uppgiftsrelaterad lön som är för låg i förhållande till uppgiftens kravnivå, vilket gör det svårare att rekrytera kompetent personal, säger Maria Löfgren.

FOSU betraktar det som viktigt att justeringspotterna styrs till grupper som trots uppgifternas kravnivå får minimigrundlön och där uppgiftens kravnivå och den utbildning som uppgiften kräver inte syns i den uppgiftsrelaterade lönen.

Vid beviljandet och höjningen av personliga tillägg ska man följa bestämmelserna i 11 § i AKTA:s kapitel om lönesättning. För höjning av sådana lönedelar och tillägg ska arbetsgivaren i första hand använda andra medel än justeringspott. Om grunderna för utbetalning av personliga tillägg inte är transparenta kan förtroendemännen inte godkänna att justeringspott styrs till personliga tillägg.

De höjda lönerna, arvoden och tilläggen betalas ut senast två månader efter att höjningarna trätt i kraft. I stora kommuner där man av bokföringstekniska skäl inte kan följa denna tidtabell ska höjningarna betalas ut senast tre månader efter att de trätt i kraft. Löneförhöjningarna betalas då ut retroaktivt från och med 1.1.2019. ■



Maria Löfgren

Kontinuerligt förhandlingsförfarande inom arbetsgrupper

Förhandlingar pågår även nu, fastän avtalen undertecknades i våras. Vi förbereder oss redan inför förändringar i kommande avtalsförhandlingar.

I de egentliga avtalsförhandlingarna behandlas förslag till förändringar i kollektivavtalen och andra frågor som parterna lyft fram. Avtalade förändringar i avtalen bekräftas då avtalet undertecknas. En del ärenden eller frågor som parterna lyft fram förblir öppna i själva förhandlingarna. Dessa frågor utreds i arbetsgrupper under avtalsperioden.

I arbetsgrupperna ingår representanter för KT Kommunarbetsgivarna och kommunsektorns huvudavtalsor-

ganisationer. Medlemmarna i Kommunteamets förbund representeras i arbetsgrupperna av förhandlare som utsetts av förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU. ■

Jaakko Korpisaari

förhandlingschef

Akavas Specialorganisationer

Arbetsgrupper som är verksamma under AKTA 2018–2019-avtalet

I underteckningsprotokollet för AKTA-avtalet för 2018–2019 daterat 13.2.2018 avtalades om gemensamma arbetsgrupper för parterna

Arbetsgrupp som utvärderar avlöningssystemet

Arbetsgruppens uppgift är att under avtalsperioden

- revidera och utveckla systemet för att utvärdera kravnivån för uppgifter och
- kartlägga olika modeller för uppgiftsrelaterad lön när arbetstagaren byter arbetsgivare

Arbetsgrupp som hanterar avtalsbestämmelser om sjukfrånvaro

Arbetsgruppens uppgift är att under avtalsperioden

- utvärdera och utveckla bestämmelserna kring sjukfrånvaro för att bidra till fortsatt arbete och för att stödja återgång till arbete och arbetshälsa samt
- tydliggöra och förenkla avtalsbestämmelserna.

Arbetsgrupp som behandlar lärande och handledning i arbetet

Arbetsgruppens uppgift är att under avtalsperioden

- utreda nuläget för lärande och handledning i arbetet och
- lyfta fram god praxis genom vilken man främjar lärande och handledning i arbetet.

Arbetsgrupp som behandlar distansarbete

Arbetsgruppens uppgift är att under avtalsperioden

- samla in och beskriva god praxis för distansarbete i kommunsektorn,
- utvärdera möjligheterna att främja distansarbete och nya arbetsformer genom forskning och erfarenhet från olika branscher samt
- lägga fram slutsatser om nödvändiga åtgärder för att förtydliga spelreglerna för användning av distansarbete.

Dessutom verkar arbetsgrupper enligt det avtal som ingåtts 30.1.2018.

Förhandlingsgruppen för social- och hälsovården,

där man förhandlar om allmänna frågor gällande bland annat lönesättningen och arbetstidsarrangemangen för personal som omfattas av lönesättningsbilagorna 3 och 4 till AKTA, det vill säga personal inom hälso- och socialvården, åren 2018–2019.

TEHO-gruppen, där man förhandlar om hälsovårdens specialfrågor

SOS-gruppen, där man förhandlar om socialvårdens specialfrågor

- Vid kommunsektorns huvudförhandlingsgrupps möte 18.6.2018 beslöt man om tillsättandet av en **Työn murros-arbetsgrupp** och inledande av förberedelser inför projektet Työn murros. Beredningsskedet för kommunsektorns arbetsmarknadsparters gemensamma projekt ska vara slutfört i slutet av oktober, då man beslutar om fortsatta åtgärder.

Även följande grupper är verksamma:

Vaka-arbetsgruppen

Arbetsgruppen behandlar bilaga 5 till AKTA-avtalet om lönesättningen för anställda inom småbarnspedagogiken samt vissa av skolans yrkes- och bastjänstuppgifter.

Kommunsektorns statistikgrupp

Gruppen behandlar kommunsektorns lönestatistik och annan statistik samt förbereder program inför arbetsmarknadsseminariet i Tammerfors.

Kunteko 2020

Arbetsgruppen fungerar som styrgrupp för Kunteko 2020-programmet för arbetslivsutveckling i kommunsektorn.

Nyheter från tekniska sektorn

våras avtalade man om en arbetsgrupp som skulle bereda ett nytt lönesystem för den tekniska sektorn och en gemensam utbildningsrunda för personalchefer och förtroendemän inom små och medelstora kommuner.

Båda har kommit igång bra.

0,3 procent av löneförhöjningsmedlen reserverades för en förnyelse av lönesystemet. Dessa medel utbetalas i form av en justeringspott 1.1.2019, om man inte når samförstånd om förändringarna i lönesystemet.

Just nu diskuterar man inom arbetsgruppen att öka antalet lönegrupper från tre till så många som fem. En ny grupp skulle då introduceras mellan de nuvarande nivåerna II och III. Detta är mycket motiverat, eftersom skillnaden mellan dessa lönegrupper i nuläget är över 1 000 euro. Utöver den befintliga nivå III skulle man införa en helt ny grupp för så kallad högre ledningsnivå. Förhandlingarna har precis inletts, så vi kommer under de närmaste månaderna att få en fingervisning om huruvida vi kommer att få några konkreta resultat före december. Historien har visat att det oftast krävs mycket arbete för att få till stånd avtal om så här stora förändringar.

Utbildningar upplevs som viktiga

En annan sak som vi gemensamt kommit överens om, och som jag personligen uppskattar, är gemensamma utbildningar för mindre kommuner och städer. Huvudförhandlingarna har nämligen fått information från fältet om att alla inte

känner till och tillämpar kollektivavtalet såsom de borde.

I skrivande stund har utbildningar om kollektivavtalet ordnats för personal i Birkaland (Nokia), Södra Karelen (Imatra och Österbotten (Harjavalta, Lappo, Limingo). En utbildning ska också ordnas i Vichtis. Deltagandet i utbildningarna har varit flitigt. Ibland har hela salen varit full. Utgående från vad de närvarande sade och från mina egna observationer kan jag konstatera att det fanns ett stort behov av att dela med sig av detta till landskapen. Det är förståeligt att de som sköter sina skyldigheter med knappa resurser inte alltid har möjlighet att skaffa sig detaljerad know-how.

Dessa utbildningar har varit viktiga eftersom de har hjälpt personalförvaltningen och personalrepresentanterna att förstå kollektivavtalet och tillämpa det korrekt. Vid dessa tillställningar har man också haft möjlighet att samla personer i närområdet som kan dela med sig av kunskap och erfarenheter från sina egna system så att alla inte så att säga behöver uppfinna hjulet på nytt.

Denna kultur av samarbete och att dela med sig skulle gärna kunna spridas till andra arbetsmarknadssektorer och arbetsplatser. ■

Kai-Tapani Wahlberg

Ombudsman, VHH

Tekniska Akademikerförbundet TEK rf

Många anställda inom den kommunala sektorn har i åratal fått sin lön utbetalad på felaktiga grunder

Du kan söka rättelse om ett så kallat obehörighetsavdrag har gjorts från din lön på felaktiga grunder.

Det så kallade "obehörighetsavdraget" inom kommunsektorns lönesystem har under den senaste tiden väckt diskussion i offentligheten. På grund av en feltolkning av detta avdrag har många i åratal fått för låg lön. Inom AKTA-sektorn fick man tidigare göra ett obehörighetsavdrag enbart med hänvisning till att personen saknade den behörighet som efterfrågades. Från och med år 2012 förändrades AKTA-avtalsbestämmelserna (kapitel II, 9 §, moment 2 i det gällande avtalet) så att man endast får göra obehörighetsavdrag i vissa begränsade fall.

Enligt KT Kommunarbetsgivarnas och förhandlingsorganisationen FOSUs gemensamma syn är grundtanken i AKTA:s lönesystem att den uppgiftsbaserade lönen fastställs utgående från hur krävande uppgiften är. Detta innebär i praktiken att ett automatiskt avdragsförfarande för uppgiftsbaserade löner **endast med hänvisning till att personen saknar en examen inte överensstämmer med tolkningen av avtalet.**

Situationer där arbetsgivaren har sänkt den uppgiftsbaserade lönen på grund av så kallad obehörighet ska nu granskas på nytt.

- Om det inte finns faktiska skillnader mellan en så kallad obehörig och en behörig persons uppgifter och det inte heller finns skillnader mellan uppgifternas krav, ska den uppgiftsbaserade lönen i princip vara densamma.
- Om det finns faktiska skillnader mellan en så kallad obehörig och en behörig persons uppgifter och kravnivåerna därmed också är olika, kan de uppgiftsbaserade lönerna vara olika.

Rättelse kan sökas retroaktivt

Personer för vilka man har gjort obehörighetsavdrag i strid med dessa regler kan söka rättelse av sin lön.

Ansökan inleds med att den anställda kontaktar sin chef och hör sig för om grunderna för löneavdraget. Detta kan göras exempelvis per e-post. Om svaret tyder på att avdrag har gjorts på felaktiga grunder ska den anställda begära att chefen korrigerar lönen och hänvisa till kapitel II, 9 §, moment 2 i AKTA och vid behov detta ställningstagande från FOSU som motivering.

Om situationen inte åtgärdas ska du kontakta arbetsplatsens FOSU-förtroendeman^{*)} eller huvudförtroendeman och be denne utreda frågan. Om inte heller detta hjälper kan du kontakta anställningsrådgivningen inom ditt fackförbund.

Personer som varit i ett tjänsteförhållande kan söka rättelse retroaktivt inom tre år efter slutet av det kalenderår under vilket lönen i fråga skulle ha betalats ut. För personer i arbetsavtalsförhållande är tidsfristen fem år efter lönens förfallodag.

Man kan söka rättelse även om man inte längre arbetar på arbetsplatsen i fråga. I så fall kontaktar man FOSUs huvudförtroendeman på den tidigare arbetsplatsen och ber denna utreda frågan. Utredningen går framåt om förtroendemannen kan få tillgång till gamla arbetsavtal eller tjänsteförordnanden.

Om arbetstagaren har fått arbetslöshetsförmåner eller förmåner som betalats ut av FPA bör även arbetslöshetskassan och/eller FPA informeras om den ändrade lönen. Instruktioner finns på arbetslöshetskassans och FPA:s webbplats.■



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare rf

Om du misstänker ett ogrundat "obehörighetsavdrag"...

Fråga din chef om grunderna för löneavdraget.

Begär rättelse om grunderna verkar vara felaktiga.

Om ärendet inte går framåt, kontakta förtroendemannen.^{*)}

Vid behov kan du kontakta anställningsrådgivningen hos ditt eget fackförbund.

^{*)} Förtroendemännen inom Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU-representanter medlemmar i Akava-förbundet inom kommunsektorn.