

kommunteamet

Medlemsinfo 3 | 2022 Oktober

BILDSTOCK

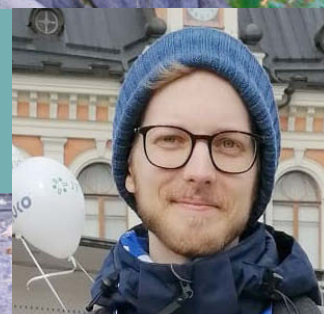
**Till välfärds-
området
som gammal
arbetstagare** Sida 8



**Fred i kommun-
sektorn** Sida 2

**Viktigt
förtroende-
mannaval** Sida 6

**Tack till
de strejkaktiva!**
Sida 13



Fred i kommunsektorn!

Fred i landet och åt människorna en god vilja. Den förlängda förhandlingsomgången inom kommunsektorn avslutades när arbetsgivaren KT och Sote rf godkände förlikningsförslaget i sin arbetskonflikt. Tehy och SuPer som är medlemsförbund i Sote rf har hotat med sina mål och sanktioner under en längre tid. Förbunden hade emellertid inte viljan eller förmågan att utöva påtryckningar.

Hur återgår man till samarbete och tillit mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren? Vår förhandlingsorganisation, FOSU, har inget att skämmas för. Tvärtom. Förra vårens strejker genomfördes på ett elegant sätt och de hade inflytande. Utan strejker skulle vi inte ha åstadkommit goda löneförhöjningar och framför allt inget löneprogram.

Sote rf:s attityd och ställning är annorlunda. Nyligen grälade man igen om innehållet i resultatet som KT och Sote rf uppnådde. Var detta löneprogrammet för social- och hälsovårdsyrkena, eller en tidsplan för att samordna löner som krävs i lagen? Även om pengarna i vilket fall som helst skulle ha använts av arbetsgivarna för att samordna lönerna (dvs. samma lönenivå för samma arbete hos en arbetsgivare), innebar förlikningsförslaget att man införde en välkommen tidsplan och korrigeringar för åtgärden.

KT:s och Sote rf:s förlikningsförslag innehöll också några tillägg till det social- och hälsovårdsavtalet som ingicks i somras. Utvidgningen av snabba måltider till den allmänna arbetstiden är en fördel för arbetstagarna. Detta var också en bra reform för våra medlemmar som omfattas av social- och hälsovårdsavtalet. Våra mål är att få in snabba måltider på kontors- och allmänna arbetstider även på kommunsektorn.

Förhandlingarna fortsätter

Även om kollektivavtalen är i ordning finns det inga utsikter för paus i förhandlingarna. Velfärdsområdena inleds i början av nästa år den 1 januari 2023. Nästan hälften av de nästan 430 000 anställda i kommunsektorn överförs till en ny arbetsgivare – velfärdsområdena. Inom social- och hälsovårdsyrkena är det tydligt att man överförs. Däremot har de som arbetat i förvaltningen och i andra stödfunktioner inte alltid haft en så tydlig motivering.

Förhandlingarna om avtalssystemet för velfärdsområdena har också försenats på grund av arbetskonflikterna. Utöver social- och hälsovårdsavtalet överförs läkaravtal till velfärdsområdena och ett nytt allmänt avtal för velfärdsbranscherna, HYVTES, upprättas för uppgifter inom förvaltningen.



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

Förbundens kontaktpersoner

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

Viktor Kock, verksamhetsledare
tfn. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert
tfn (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Veera Hellman, sakkunnig
tfn 050 3858 229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Finlands Juristförbund

Petteri Kivelä, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0345, 041 458 0038
petteri.kivela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Finlands Psykologförbund rf.

Katja Vähäkangas, föreningskoordinator
katja.vahakangas@psyli.fi
www.psyli.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

Marjaana Kousa, jurist
tfn (09) 6226 8542
marjaana.kousa@loimu.fi
www.loimu.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert
tfn (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomit

Harri Westerlund, specialsakkunnig
tfn 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion:
Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2022: mars, juni, oktober, december
Adressändringar: Medlemsförbundet
www.kuntatiimi.fi

Sote med i juniavtalet mellan FOSU, JAU och KT

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf (Tehy och Super) nådde en lösning i arbetstvistens den 3 oktober 2022. Organisationerna accepterade förlikningsförslaget från riksförlikningsmannen. På så sätt drogs också de planerade stridsåtgärderna tillbaka.

Enligt förlikningsförslaget godkänner Sote rf de arbets- och tjänstekollektivavtal som redan ingicks med arbetsgivaren KT i juni av vår egen förhandlingsorganisation FOSU och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU samt Julkisen alan unioni JAU (JHL och Jyty).

Det nya kollektivavtalet avtalades inte i KT:s och Sote rf:s lösning. Några tillägg gjordes till social- och hälsovårdsavtalet. Från lönesumman i social- och hälsovårdsavtalet reserveras 6 procent för att samordna lönerna i social- och hälsovårdsavtalet. Detta är ett tillägg utöver de 11,3 procent som FOSU och JAU kom överens om i juni.

Påverkan på andra avtal

Vår förhandlingsorganisation FOSU analyserar härnäst hur avtalet mellan KT och Sote rf påverkar andra avtalsbranscher utifrån de avtal som ingicks i juni. Vid den tidpunkten kom man överens om så kallade skyddsklausuler: om man kom överens om bättre arbetsvillkor mellan Sote rf och KT, så de gäller också för medlemmarna i FOSU och JAU.

Reflekterande förbättringar kan bestå av en engångssumma på 600 euro som utbetalas för en noga begränsad

Allmän förhöjning 0,5 procent den 1 oktober 2022

I AKTA- och social- och hälsovårdsavtalet hade man utfärdat en centralt beslutad justeringspott för detta år i början av oktober. Man kom överens om att den skulle betalas som en allmän förhöjning.

grupp och raska måltider inom den allmänna arbetstiden i social- och hälsovårdsavtalet.

Potten på 6,0 procent som inriktas på att samordna lönerna, används för att uppfylla den lagstadgade skyldigheten och återspeglas därför inte på andra håll. I kommunerna överförs inte personalen till den nya arbetsgivaren och det finns därför ingen anledning att samordna lönerna.

Skyldigheten att samordna löner gäller i välfärdsområdena på samma vis även för andra avtalsbranscher och deras arbetstagargrupper (allmänt avtal, läkaravtal). Man har inte ännu kommit överens om förfarandena för att samordna lönerna inom dessa branscher. ■

Jaakko Korpisaari

förhandlingschef

Akavas Specialorganisationer

Vilka nya saker för avtalet mellan KT och Sote rf med sig?

Tilläggen i social- och hälsovårdsavtalet som slöts i juni

- potter som delas ut lokalt för samordning av löner, utveckling av löner och att ta i bruk ett lönesystem, totalt 6 procent
- engångsersättning för en del av coronaskötarna
- raska måltider omfattas av allmän arbetstid
- ett tillfälligt förbud mot rekryteringsbegränsningar och
- inrättande av arbetsgrupper för att utveckla skiftplaneringen och arbetshälsa.

Tilläggen gäller även alla anställda och tjänsteinnehavare som omfattas av social- och hälsovårdsavtalet.

Samordning av löner, utveckling av avlöningen och att införa ett lönesystem

När välfärdsområdena inleder sin verksamhet den 1 januari 2023 måste den nya arbetsgivaren bygga upp ett eget lönesystem och samordna lönerna för arbetstagarna som tidigare varit anställda av olika arbetsgivare. I social- och hälsovårdsavtalet har KT uppskattat att samordningen av löner skulle kosta cirka 6 procent av lönesumman i social- och hälsovårdsavtalet.

Reformen av lönesystemet kan också leda till att arbetsgivaren blir skyldig till att harmonisera lönerna, när lönerna ●●●

Samordning av löner = löneharmonisering

Samordning av löner, det vill säga löneharmonisering, är en lagstadgad skyldighet. Det måste arbetsgivaren göra när personal från olika kommunarbetsgivare överförs till samma välfärdsområde. Med andra ord flyttas personalen från flera arbetsgivare till en arbetsgivare. När man samordnar lönerna höjer man dem för personer på samma kravnivå till den högsta lönen på nivån i fråga.

- ● ● för vissa personer som utför samma arbete är lägre än minimilönen i det nya lönesystemet.

I avtalet mellan KT och Sote rf är kostnaden för samordning av löner för åren 2023–2025 uppdelad enligt följande:

- 1,5 procent 1.6.2023
- 2,5 procent 1.10.2024
- 2,0 procent 1.6.2025

Potterna fördelas lokalt, vilket innebär att storleken inte är samma mellan alla. De högsta lönerna på de högsta kravnivåerna får ingen löneförhöjning när lönerna samordnas.

Engångsersättning för en del av dem som vårdade coronapatienter

En engångsersättning på 600 euro betalas till dem som omfattas av social- och hälsovårdsavtalet och har deltagit i vår-

den av coronapatienter i en begränsad verksamhetsenhet. Engångsersättningen betalas vid löneutbetalningen i mars 2023.

Villkoret för engångsersättningen är att anställningsförhållandet varit i kraft i minst sju dagar under 13.3–15.6.2020 (Beredskapslagen) och att anställningsförhållandet fortfarande är i kraft den 28.2.2023.

Engångsersättningen gäller för personal vid vissa enheter för den specialiserade sjukvården (intensivvårdsavdelningar, bilddiagnostik och laboratorieverksamhet i anslutning till intensivvårdsavdelningar, coronabäddavdelningar, jour inkl. förlossnings- och akutvård), hemvård, serviceboende med heldygnsomsorg för äldre och verksamhetsenheter för långvarig institutionsvård av äldre.

Raska måltider under arbetstid utökas

Avtalet mellan Sote rf och KT utvidgar möjligheten till raska måltider för personer som omfattas av den allmänna arbetstiden (38 timmar 15 minuter per vecka) i social- och hälsovårdsavtalet. Ändringen träder i kraft den 6 mars 2022.

Förbud mot rekryteringsbegränsningar för en viss tid

Arbetsgivaren får inte förhindra eller begränsa arbetstagarens möjlighet att byta arbetsgivare på ett annat sätt än vad som föreskrivs i arbetsavtalslagen. Bestämmelsen gäller 1.1.2023–30.4.2025. ■

Begrepp i löneförhöjningstabellen

Allmän förhöjning = En ökning baserad på kollektivavtalet som betalas ut till alla som omfattas av avtalet.

Löneprogram = Tjänste- och arbetskollektivavtal om utvecklingsprogrammet om lönesystem inom kommun- och välfärdssektorn 2023–2027. Löneförhöjningarna är totalt 5 procent. Överensoms huvudsakligen lokalt, delvis på central nivå.

Lokal justeringspott = En lönepott som ingår i avtalet, vars fördelning förhandlas på lokal nivå.

Centraliserad justeringspott = En lönepott som ingår i avtalet, vars fördelning förhandlas på central nivå.

Allmän förhöjning, stupstock = Om enighet inte kan uppnås genom förhandlingar, betalas förhöjningen som en allmän förhöjning.

Arbetsgivarstupstock = Om enighet inte kan uppnås genom förhandlingar beslutar arbetsgivaren.

Kontrollområdenas kostnadspåverkan, stupstock = Om kostnadseffekten hos löneförhöjningarna i de jämförande sektorerna överstiger 1,9 procent ökar löneförhöjningen med det belopp som motsvarar överskottet. Jämförelsekollektivavtal: Kollektivavtal för arbetstagare inom teknologiindustrin, kollektivavtal för den kemiska basindustrin och kollektivavtalet för bil- och transportbranschen.

Löneprogrammet för social- och hälsovårdsavtalet = utveckling av lönestrukturen och lönesystemet och samordning av lönerna inom social- och hälsovårdsavtalet. Potterna i social- och hälsovårdsavtalet för välfärdsområdena, som delas ut lokalt för att samordna löner, utveckla lönesystemet eller ta i bruk den upp- går till totalt 6 procent. Om enighet inte kan uppnås genom förhandlingar beslutar arbetsgivaren.

Löneförhöjningar

Lönehöjningar för AKTA, social- och hälsovårdsavtalet och TS 2022–2025 avtal, löneprogram 2023–2027 och lönehöjningar överenskomna av KT och Sote rf i social- och hälsovårdsavtalet

Datum	Förhöjning, % Kommunerna	Förhöjning, % Välfärds- områden	Förhöjningens form
2022			
1.6.	2,0		Allmän förhöjning
1.10	0,5		Allmän förhöjning (Centraliserad justeringspott, allmän förhöjning, stupstock)
2023			
1.6	1,5	1,5	Allmän förhöjning, kontrollområdenas kostnadspåverkan, stupstock
1.6	0,4	0,4	Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.6	1,2	1,2	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.6		1,5	Social- och hälsovårdsavtalets löneprogram, arbetsgivarstupstock
2024			
1.2	0,4	0,4	Löneprogram: Central justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.6	1,5	1,5	Allmän förhöjning, kontrollområdenas kostnadspåverkan, stupstock
1.6	0,4	0,4	Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.6	0,6	0,6	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.10		2,5	Social- och hälsovårdsavtalets löneprogram, arbetsgivarstupstock
2025			
30.4		Avtalsperioden löper ut 30 april 2025	
1.6	0,8	0,8	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.6		2,0	Social- och hälsovårdsavtalets löneprogram, arbetsgivarstupstock
öppen	x,x?	x,x?	Lönejustering som avtalas i förhandlingarna år 2025
2026			
öppen	0,8	0,8	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
öppen	x,x?	x,x?	Lönejustering som avtalas i förhandlingarna år 2025
2027			
öppen	1,2	1,2	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
öppen	x,x?	x,x?	Lönejustering som avtalas i förhandlingarna år 2025
Förhöjning- ar minst	11,3 %	11,3 + 6 %	

Tabellens färger:

- = Löneförhöjningar enligt AKTA-, social- och hälsovårds- och TS-avtalen, överenskomna i juni 2022.
- = Löneprogram 2023–2027 överenskommen i juni 2022.
- = Förhöjningar som överenskommits i oktober 2022 av KT och Sote rf i social- och hälsovårdsavtalet.
- = Lönejusteringar som ska överenskommas på basis av avtalsförhandlingarna 2025.

Ställ upp som kandidat i vårens förtroendemannaval

Nya förtroendemen behövs i kommunerna och välfärdsområdena nästa år.
Vill du bygga världens bästa arbetsliv på din arbetsplats?

Förbättring och utveckling startar alltid på arbetsplatserna och då är din lokalkännedom viktig i uppgiften som förtroendeman. Skulle du ställa upp i vårens förtroendemannaval? Till en början är ett intresse för arbetsvillkor och att utveckla dem tillräckligt. Du lär dig nödvändiga kunskaper och färdigheter på vägen.

Förtroendemannen företräder medlemmarna och framför deras synpunkter i diskussioner och förhandlingar med arbetsgivaren.

Förtroendemannens ställning grundar sig på lagstiftningen och arbets- och tjänstekollektivavtalet. Den viktigaste uppgiften är att övervaka efterlevnaden av arbets- och tjänstekollektivavtalet.

Platsen för att påverka!

Framtida förtroendemen i kommunerna och välfärdsområdena följer och påverkar omstruktureringen av den offentliga sektorn på första raden.

Kommunerna och välfärdsområdena genomgår stora förändringar. Funktioner organiseras på ett nytt sätt när välfärdsområdena inleder sin verksamhet vid årsskiftet. Arbets- och näringsstjänsterna överförs till kommunerna i slutet av år 2024. Under den senaste avtalsrundan fick kommunerna pengar för löneprogrammet. Utvecklingsmedel kanaliseras till lönesystem enligt den nya strukturen.

Förtroendemen deltar i lokala förhandlingar om hur medlen ska fördelas. Hur anser du att lönesystemet ska reagera på goda prestationer och effektivt arbete? Vilka faktorer borde påverka kravnivån hos uppgiften? Ska man förutom tack dela ut prestationsbaserade lönedelar i utvecklingssamtal?

Förbunden ger stöd och utbildning

Av förtroendemen förväntas nyfikenhet, öppenhet och villighet att lära sig nytt. Arbetet utförs i samarbete med övriga förtroendemen och personalrepresentanter. Hit hör arbetarskyddsfullmäktige och företrädare för samarbetsorganet.

Vår förhandlingsorganisation FOSU med medlemsförbund utbildar förtroendemen från början. Förtroendemannen har rätt till betald ledighet enligt avtalet när hen deltar i vår utbildning. Det finns högklassiga grundkurser och en mängd olika förhandlingsdagar med teman för både nybörjare och erfarna.

Du blir inte ensam i ditt förtroendeuppdrag, vi förbund finns alltid där för dig! ■



Harri Westerlund
specialsakkunnig
Tradenomförbundet Tradenomit

Följ med kommunikationen!

I december meddelar Kommunteamet mer ingående om hur förtroendemannavalet ska organiseras i kommunerna och välfärdsområdena. Redan i oktober skickas anvisningarna för förtroendemannavalet till lokala aktörer. Följ också kommunikationen från ditt eget förbund! ■



BILD: ISTOCK

FOSUs tidsplan för förtroendemannavalen

Förtroendemannavalen i kommunerna

- Val i februari–mars 2023
- Förtroendemannaperioden börjar den 1 augusti 2023

Förtroendemannaval i välfärdsområdena

Statusen för förtroendemen som överförs till välfärdsområdena behålls under övergångsperioden tills slutet av mars 2023.

- Förhandlingar om antal och områden för förtroendemen i januari 2023
- Val i februari–mars 2023
- Förtroendemannaperioden börjar den 1 april 2023

BILD: ISTOCK



Varför i hela friden ska titeln sluta på -man?

Användningen av den könsbestämda termen förtroendeman kritiseras – av en orsak. Vi talar fortfarande om förtroendemannaval, men lyckligtvis är förändringen på väg.

Framsteg gjordes under vårens kollektivförhandlingar. Under nuvarande avtalsperiod inom kommunsektorn har man grundat en arbetsgrupp för att främja könsneutrala titlar. Arbetsgruppens uppdrag innefattar också att ersätta ordet förtroendeman med en ny titel.

Att avstå ifrån könsbestämda titlar är en viktig jämställdhetsfråga. Jag rekommenderar att du läser artikeln av **Ulla Tillilä**, expert vid Centret för finska språk: "Asiallinen, selkeä ja ymmärrettävä kieli palvelee myös tasa-arvoa" ("Ett sakligt, tydligt och begripligt språk tjänar också jämlikheten") (<https://www.kielikello.fi/-/asiallinen-selkeä-ja-ymmarrettava-kieli-palvelee-myos-tasa-arvoa>)

- Det är varken relevant eller sakligt att beskriva arbetets karaktär med kön, skriver Tillilä.
- Könsneutrala titlar har samma, jämställda budskap och passar in i en värld där man tar hänsyn till mångfalden av kön.

Vad sägs om förtroenderepresentant?

Förtroendevald nämns ofta som ersättare för begreppet förtroendeman. Inom kommunsektorn hänvisar förtroen-

devald emellertid till de förvaltningsorgan som hör till den kommunala demokratin och till de representanter som verkar där och har blivit valda av kommuninvånarna.

Så att hitta en ersättare för termen förtroendeman är ingen lätt uppgift. Det är även ett juridiskt begrepp, eftersom förtroendemannens ställning inte bara grundar sig på arbets- och tjänstekollektivavtalet utan även på lagstiftningen. **Förtroenderepresentant** skulle kunna vara ett bra alternativ.

Man vänjer sig vid nya ord

De som motsätter sig ändringar i terminologin rättfärdigar ibland sin ståndpunkt med att de nuvarande termerna är väletablerade. Dem tröstar språkexperten Tillilä genom att påminna om att ordförrådet är den del av språket som förändras snabbast. Man vänjer sig snabbt vid nya ord. Vem skulle till exempel prata om manår eller mantimmar längre?

Anna Joutsenniemi

kommunikationschef

Akavas Specialorganisationer

Personalen övergår till välfärdsområdena utifrån principen om överlåtelse av rörelse

Ett stort antal av kommunmedlemmarna i de förbund som publicerar Kommunteamet överförs till välfärdsområden eller välfärdssammanslutningar vid årsskiftet. Bland medlemmarna som överförs finns till exempel psykologer, geronomer, tandhygienister, personal som arbetar inom stödtjänster samt personal inom räddningsväsendet. Arbetstagarna går i tjänst hos den nya arbetsgivaren en s.k. gammal arbetstagare.

Förändringarna vid årsskiftet i ett nötskal

Till följd av social- och hälsovårdsreformen övergår tjänsteinnehavare och anställda från kommunernas och samkommunernas tjänst till den nya arbetsgivaren från och med den 1 januari 2023. Den nya arbetsgivaren är en av de 21 välfärdsområdena eller välfärdssammanslutningarna.

Personalen överförs till välfärdsområdena eller välfärdssammanslutningarna enligt principen om överlåtelse av rörelse som så kallade gamla arbetstagare. Samtidigt behålls de rättigheter och skyldigheter som är förknippade med anställningen eller tjänsteförhållandet vid tidpunkten för överföringen. De överförda följer sina egna arbetsuppgifter, det vill säga uppgifter inom social- och hälsovården samt räddningsväsendet, som nu är kommunernas och samkommunernas ansvar och som välfärdsområdena eller välfärdssammanslutningarna i fortsättningen ansvarar över.

Personer som är anställda av kommunerna inom stödtjänster i samband med produktion av social- och hälsovårdstjänster överförs också till den nya arbetsgivaren, om vissa villkor i samband med arbetsuppgifterna uppfylls. Det är delvis öppet för tolkning vilka som arbetar inom stödtjänsterna som berörs av överföringen.

Vad betyder principen om överlåtelse av verksamhet?

Att flytta personal från en arbetsgivare till en annan är ingen självklarhet och kommer inte att vara enkelt. Bytet av arbetsgivare regleras av principen om överlåtelse av rörelse inom arbets- och tjänstemannarätten.

Med överlåtelse av rörelse avses enligt arbetsavtalslagen överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överläts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlåtna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Enligt lagen om tjänsteinnehavare i kommuner innebär överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av en funktionell del i en kommun eller en samkommun till en annan arbetsgivare, om den del som överläts efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad. Omorganiseringen av uppgifter och verksamheter omfattas också av EG-direktivet om överlåtelse av rörelse.

Vad säger lagen?

Överföring av personal som utför uppgifter inom social- och hälsovården och räddningsväsendet från kommuner ●●●

och samkommuner till välfärdsområdet och till välfärds-sammanslutningen betraktas som en överlåtelse av rörelse. Detta anges i lagen som föreskriver om reformen av social- och hälsovården och räddningsväsendet.

Enligt samma lagstiftning betraktas överlåtelse av stöd-
uppgifter och personal som utför dem också som en över-
låtelse av rörelse, om minst hälften av de faktiska uppgif-
terna för personen som sköter tjänsten är stöduppgifter
förknippade med social- och hälsovården och räddnings-
väsendet inom kommunen.

Denna bestämmelse är relevant för personal som över-
förs. På lagnivå har det nu fastställts att uppgifter och perso-
nal ska överföras till välfärdsområden och välfärdssamman-
slutningar genom överlåtelse av rörelse. Således kan ingen
av de över 200 000 arbetstagare eller tjänsteinnehavare som
överförs ifrågasätta själva förfarandet för överlåtelse av rö-
relse, eller be rättsmyndigheten att utreda frågan.

I samband med en överlåtelse av rörelse har tjänsteinne-
havaren och arbetstagaren rätt att avgå utan uppsägnings-
tid, så att anställningsförhållandet upphör den 1 januari
2023. Vid överlåtelse av rörelse överförs visstidsanställda
till den nya arbetsgivaren för den tid som de är visstidsan-
ställda. Arbetstagare som har blivit familjelediga i den tidi-
gare arbetsgivarens tjänst återgår till den nya arbetsgivarens
tjänst främst i det tidigare arbetet.

Eftersom överföring av både anställda och tjänsteinne-
havare till välfärdsområdet kräver ett beslut som kan över-
klagas, har personen som överförs möjlighet att yrka på rät-
telse om överföringen till välfärdsområdet.

En arbetstagare med arbetsavtal får emellertid inte över-
klaga flytten till förvaltningsdomstolen, men tjänsteinneha-
vare får fortsätta besvärprocessen till förvaltningsdoms-
tolen och högsta förvaltningsdomstolen. När det gäller
personer med arbetsavtal skulle en fortsatt process kräva
att käromål väcks i tingsrätten.

Vad betyder det att överföras som gammal arbetstagare?

Överföring genom överlåtelse av rörelse innebär helt enkelt
att personalen överförs till den nya arbetsgivaren som så
kallade "gamla arbetstagare", samtidigt som de rättigheter
och skyldigheter som är förknippade med anställningen
eller tjänsteförhållandet behålls vid tidpunkten för överfö-
ringen.

Huvudprincipen är tydlig, men i verkligheten finns det
stora utmaningar när det gäller att överföra tjäns-
teförhållanden och harmonisera löner, anställnings-
villkor och verksamhetsmodeller för den personal som
överförs.

Redan med arbetsgivarorganisationen finns det utma-
ningar. En enorm och ny arbetsgivare behöver lösa storska-
liga kompetens-, informationssystem- och förändringsfrå-
gor. Personen som blivit överförd kan naturligtvis förvänta
sig och förutsätta att den nya arbetsgivaren är redo att ta
emot hen. Detta innebär att den som överförs måste från
och med den 1 januari 2023 ha de förutsättningar som
krävs för att den nya arbetsgivaren ska kunna fullgöra sina
skyldigheter enligt arbetsavtalet eller tjänsteförordnandet.



BILD: ISTOCK

Å andra sidan måste arbetsgivaren också kunna fullgöra
sina skyldigheter felfritt.

Överlåtelsen utgör inte i sig en grund för att ändra an-
ställningsvillkoren. Att överföras som gammal arbetstagare
innebär att arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren överförs
samtidigt som hen behåller sina uppgifter, sin titel och lön.
Uppgiften söks inte och inga intervjuer anordnas.

Det är emellertid möjligt att flera med samma uppgift
flyttar till samma välfärdsområde. I dessa fall kan inte få ar-
bete som motsvarar arbetet som utfördes i kommunen. I
detta fall erbjuder den nya arbetsgivaren en annan uppgift
som liknar det som utfördes i kommunen eller samkom-
munen. Kriterierna för överensstämmelse hos uppgiften
gäller i första hand svårighetsgraden hos arbetsuppgifterna,
lönen och arbetstiden. Själva arbetsuppgifterna kan skilja
sig från de tidigare.

Personalen som överförs måste senast nu se till att ar-
betsbeskrivningen, kravnivån och titeln på den aktuella
uppgiften är i ordning och faktiskt motsvarar den aktuella
uppgiften. På detta sätt överensstämmer den nya uppgiften
som erbjuds av välfärdsområdet så bra som möjligt med
den nuvarande uppgiften.

Det är också möjligt att en helt ny uppgift som inte har
utförts av kommunen eller samkommunen grundas inom
välfärdsområdet. I detta fall kan uppgiften utföras av en
person som överförs, som uppfyller behörighetskraven för
uppgiften och som i övrigt är lämplig för den. I detta sam-
manhang kan man göra intervjuer, eftersom det är nödvän-
digt att se till att de mest förtjänta kandidaterna väljs ut för
att utföra uppgiften.

Tjänsterna skapas på nytt

Till skillnad från tjänsteinnehavarna kan man inte överföra
tjänster från den gamla arbetsgivaren till den nya. Välfärds-
området ska skapa nya tjänster som motsvarar de gamla
tjänsterna i kommunerna och överföra tjänsteinnehavarna
till de nya tjänsterna. I detta fall ansöker tjänsteinnehavaren
som flyttar inte om en ny tjänst, utan får automatiskt ett
utnämningsbeslut från välfärdsområdet. Kommunen eller
samkommunen ska fatta beslut om att avsluta tjänsten och



BILD: ISTOCK

- fatta ett separat beslut om att flytta tjänsteinnehavaren. Sådana beslut ska kunna omprövas.

Överlåtelse av rörelse är inte en uppsägningsgrund

En arbetstagare som överförs kan inte sägas upp med motiveringen att det vid en överlåtelse av rörelse inte finns en helt motsvarande uppgift i den nya arbetsgivarens tjänst. I dessa fall erbjuds arbetstagaren en uppgift som är mest lämplig för hen. En överlåtelse av rörelse är aldrig en uppsägningsgrund.

Det är möjligt att det någon gång inom välfärdsområdet kommer att finnas ett behov av att omorganisera sin verksamhet och till exempel ta bort överlappningar. Detta skulle oundvikligen leda till förändringar i status, arbetsuppgifter och anställningsvillkor hos personalen. Anställningsförhållanden kan också behöva avslutas om arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete eller andra uppgifter. I dessa fall bör välfärdsområdet inleda samarbetsförhandlingar.

Vilka yrkespersoner inom ekonomi och personalförvaltningen överförs?

Personer som är anställda i kommunerna inom stödtjänster förknippade med produktion av social- och hälsovårdstjänster överförs till välfärdsområden och välfärdssammanslutningar, om minst hälften av personens egentliga arbetsuppgifter är stöduppgifter inom kommunens social- och hälsovårdstjänster eller räddningsväsendet.

Stödtjänsterna omfattar alla uppgifter som stödjer verksamhet inom social- och hälsovården eller räddningsväsendet. Dessa är till exempel centraliserad kosthållning, städning, underhåll av utrustning, kontors- och administrativa tjänster, löne- och personalförvaltningstjänster, IKT-tjänster eller fastighetsverksamhet, tekniska tjänster samt laboratorier och bilddiagnostiktjänster.

I samband med att lagar om välfärdsområden stiftades bedömde man att omkring tusen yrkespersoner med an-

svar för ekonomisk och personalförvaltning är anställda i sådana uppgifter.

Uppdatera den nuvarande uppgiftsbeskrivningen!

Kommunen bedömer om minst hälften av uppgifterna som tillhör arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren är stöduppgifter för social- och hälsovården eller räddningsväsendet. Det är möjligt att arbetstagaren är oense med arbetsgivaren om huruvida minst hälften av uppgifterna är stöduppgifter för tjänster inom social- och hälsovården eller räddningsväsendet. I sådana fall ska det fastställas tillsammans med kommunen om arbetsbeskrivningen har varit aktuell och hur kommunen tolkar uppgifterna.

Vid behov bör uppgiftsbeskrivningen uppdateras. Uppgiftsbeskrivningen utarbetas i samarbete med arbetsgivaren och den berörda tjänsteinnehavaren eller anställda, men bekräftas alltid av arbetsgivaren. Uppdatering av uppgiftsbeskrivningen kan leda till att uppgiftens svårighetsgrad måste omprövas. Uppgifternas svårighetsgrad utgör grunden för den uppgiftspecifika lönen för den anställda eller tjänsteinnehavaren.

Ny arbetsgivare – nya förtroendemän

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och löntagarorganisationerna – inklusive vår egen FOSU – har kommit överens om riktlinjer för att bygga förtroendemanasystemet för välfärdsområdena.

Förtroendemännen som överförs bland medlemmarna till välfärdsområdet behåller sin ställning som förtroendemän fram tills slutet av mars 2023. I januari 2023 förhandlar dessa förtroendemän fram ett avtal med arbetsgivaren som fastställer antalet förtroendemän, deras verksamhetsområden och tidsanvändning. Förtroendemannaval hålls i välfärdsområdena under februari–mars 2023. Inom välfärdsområdena börjar mandatperioden för de nya förtroendemännen den 1 april 2023.

De kollektivavtal som gäller välfärdsområdet är social- och hälsovårdsavtalet, läkaravtalet och HYVTES. I alla ovannämnda kollektivavtal är en av avtalsparterna vår egen förhandlingsorganisation, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU. Därför företräder FOSUs förtroendemän även i fortsättningen medlemmar i Kommunteamets publicerarförbund.

Medlemmar som är anställda i kommuner och samkommuner blir inte utan förtroendemän, även om förtroendemän flyttar över till välfärdsområdet. FOSUs huvudförtroendemän stannar alltid kvar i kommunerna och fortsätta som personalrepresentant fram till juli 2023.



Under februari–mars 2023 väljs även nya förtroendemän för kommuner och samkommuner. Mandattiden i kommuner och samkommuner börjar den 1 augusti 2023. ■

Anna Zibellini
arbetsmarknadsjurist
Akavas Specialorganisationer

Vårens strejker lyckades

Utan strejker skulle kommunsektorn inte ha fått goda löneförhöjningar och framför allt inget löneprogram för de kommande åren.

Nu när avtalsrundan inom kommunsektorn kan anses ha avslutats i och med överenskommelsen mellan kommunarbetsgivaren KT:s och Sote rf, kan strejkerna som FOSU och JAU ordnade under våren anses mycket framgångsrika. Ett tecken på framgången är att strejkerna kunde genomföras, de var ganska omfattande och hade inflytande.

Utan strejker skulle kommunsektorn inte ha fått goda löneförhöjningar och framför allt inget löneprogram för de kommande åren. Alternativet skulle sannolikt ha varit att höja lönerna i linje med exportindustrin utan ett löneprogram. I förlikningsförslaget var löneförhöjningarna knutna till avtalen inom exportindustrin, vilket innebar en garanti för att nivån hos löneförhöjningarna skulle behållas i kommunavtalen.

Varför lyckades vi?

Förbunden och vår förhandlingsorganisation FOSU har utvärderat genomförandet av vårens strejker. Förberedelserna på centralförbunds nivå genomfördes på samma sätt som vid tidigare förhandlingsomgångar. Reglerna och riktlinjerna uppdaterades, strejkmodeller planerades och både förbundspersonal och lokala aktörer utbildades.

Påtryckningar på förhandlingarna av Sote rf, som var känd från föregående omgång, kunde märkas redan under hösten 2021. Sannolikheten för strejker ansågs vara mycket hög, antingen för att uppnå samma nivå av löneförhöjningar som inom exportindustrin, eller på grund av dispyter mellan kommunförbunden.

På centralförbunds nivå organiserade man sig i en centralstrejkkommitté och dess undergrupper. Aktörerna i FOSUs olika förbund har förbundit sig att arbeta tillsammans. Anvisningar utarbetades och utvecklades på basis av responser som man tagit emot.

Även när man förberedde sig inför förhandlingarna beslutade FOSU sig för att intensifiera stridsåtgärderna på några få orter. Bland dem valde man ut viktiga landskapscentrum runt om i Finland och huvudstadsregionen. Strejkorterna har också överenskommit med vår partner JAU (JHL och Jyty).

Delvis svårigheter att hålla kontakten med de lokala aktörerna

FOSUs Howspace-plattform fungerade bra vid informationsgången med lokala aktörer. Där fanns anvisningar för lokala aktörer och den möjliggjorde också diskussion mellan den lokala gruppen.

Inför varje strejkväg anordnades också en utbildning för respektive strejkort. För att möjliggöra personligt stöd utsåg man på strejkorterna även så kallade "faddrar", kontaktpersoner på central nivå.

De största utmaningarna för oss på den centrala nivån var emellertid att stödja de lokala aktörerna. Det var redan svårt att inrätta arbetsgrupper som skulle förbereda de lo-



kala strejkerna. Några av förbunden hade svårt att få de lokala medlemmarna att engagera sig i strejken.

Kanske hade medlemmarna föga tilltro till möjligheten till strejk eller förmågan hos förbundet att genomföra en strejk? Detta återspeglades också delvis i mobiliseringen av medlemmar för evenemangen under strejkdagarna på strejkorterna. Förbunden har därför en viktig roll att spela för att öka den lokala medlemskontakten och motivera sina medlemmar att delta i den viktiga, lokala organisationsverksamheten.

Allt eftersom strejken fortsatte blev också strejkgränserna mindre tydliga. Detta berodde delvis på olika politik inom förhandlingsorganisationerna FOSU och JAU och delvis på kraven från FOSU-förbunden på att begränsa strejkerna. Detta orsakade emellertid osäkerhet för både medlemmar och lokala aktörer, trots att det fanns mycket kommunikation om strejkgränser.

Även huvudförtroendemen befann sig i korselden från strejkgränserna och arbetsgivarens krav. Den lokala förhandlaren måste få nödvändigt stöd från FOSU och förbunden.

Pengar avgör mycket

Det blev också tydligt under våren att utan en stark ekonomi lönar det sig inte att börja strejka. Pengarna bidrog också till att gränserna för strejken blev strängare. På samma sätt ansågs pengar vara orsaken till att Sote rf:s påtryckningsåtgärder under hösten upphörde tidigare än väntat. Den största kostnaden förknippad med strejkerna är strejkunderstöd som utbetalas till medlemmarna. Det rädde till och med konkurrens mellan förbunden om storleken på strejkunderstöden.

Från den enskilda medlemmens synvinkel kan strejkgränserna och storleken på strejkunderstödet ha verkat godtyckliga. När det gäller den enskilda medlemmen kan det kännas orättvist när en kollega på samma arbetsplats fick mer strejkstöd.

Man kan emellertid vara nöjd med resultatet med tanke på att vi inom FOSU hade flera förbund som genomförde strejken, helt olika utgångspunkter och varierande grad av förberedelse. Starkt ledarskap och ledningens vision om vad strejker kan åstadkomma bidrog till framgången. ■

Jaakko Korpisaari

förhandlingschef, Akavas Specialorganisationer



En gemensam demonstration med FOSU, JHL och JYTY ägde rum i Uleåborg den 6 april 2022 som stöd för de kommunala strejkerna.

Städerna får böter för att ha begränsat strejkrätten

Fyra städer och KT dömdes till kompensationsböter för att ha begränsat strejkrätten inom kommunsektorn. Arbetsdomstolens beslut påminner om att rätten att delta i stridsåtgärder skyddas av grundlagen.

I juni dömde arbetsdomstolen Kommun- och välfärdsarbetsgivarna KT och städerna Helsingfors, Kuopio, Rovaniemi och Vanda till kompensationsböter för lagstridiga stridsåtgärder. Domen gäller KT:s och städernas verksamhet i samband med strejker inom den kommunsektorn under våren.

FOSUs förhandlingschef Jouni Vattulainen berättar att det är fråga om anvisningar vid arbetskonflikter inom kommunsektorn som Kommun- och välfärdsarbetsgivarna tillhandahållit för arbetsgivarna.

– Enligt FOSU har KT styrt kommuner och samkommuner till att kräva att vissa tjänsteinnehavare inte deltar i strejker på grund av sin ställning. Lagstiftningen inom kommunsektorn rättfärdigar emellertid inte en sådan begränsning för någon personalgrupp, säger Vattulainen.

En bra påminnelse om de grundläggande rättigheterna

När FOSU fick kännedom om RK:s riktlinjer och de beslut som städerna fattade, väckte organisationen talan vid arbetsdomstolen i början av april.

– Vi ansåg att riktlinjerna kunde användas för att försöka påverka effektiviteten hos våra stridsåtgärder. Dessutom kan arbetstagarna uppleva de beslut som riktas till dem är påtryckningar på att inte delta i strejken, säger Vattulainen.

Arbetsdomstolen instämde med FOSU. Den ansåg att KT:s och städernas anvisningar gav intryck av att deltagandet i strejken inte var möjligt eller åtminstone inte önskvärt på grund av uppgifterna. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagsidan med rätta kunde känna sig pressad av anvisningarna.

– Arbetsdomstolens beslut är en bra påminnelse om att deltagande i en arbetskonflikt är en grundläggande rättighet som skyddas av grundlagen och att varje inskränkning av en sådan rättighet, även indirekt, är förbjuden, betonar Vattulainen.

Böter på knappt 20 000 euro

Enligt arbetsdomstolen har de riktlinjer som utfärdats av KT och städerna sannolikt undergrävt effektiviteten hos arbetskonflikten, vilket ska betraktas som en motåtgärd från arbetsgivarens sida mot en laglig strejk. Förutom flera tjänsteinnehavare har åtgärden även riktats mot FOSU, som var part i förhandlingarna om tjänstekollektivavtal under våren.

Arbetsdomstolen dömde Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och fyra städer att betala kompensationsböter till FOSU för att ha brutit mot den arbetsfredsplikt som föreskrivs i lagen om tjänstekollektivavtal. KT:s böter är 6 000 euro, Helsingfors 4 000 euro, Kuopio 3 000 euro, Rovaniemi 2 500 euro och Vanda 3 000 euro. Dessutom är städerna och KT gemensamt ansvariga att ersätta FOSUs rättegångskostnader, cirka 11 000 euro.

Begäran om utredning även hos polisen

I april bad FOSU även polisen att utreda om de kommunala arbetsgivarnas agerande hade kränkt organisationsfriheten i den mening som avses i 47 kap. 5 § i strafflagen.

– Enligt våra uppgifter undersöks fallet fortfarande av polisen, säger Jouni Vattulainen. ■

Artikeln publicerades 20.6.2022 på FOSUs webbplats www.juko.fi

Tack till aktiva aktörer och medlemmar!

Under våren 2022 organiserades strejker och strejkevenemang inom kommunsektorn på tio orter. Ansträngningen krävde en välfungerande lokal strejkorganisation. I alla strejkstäderna rullade man upp ärmarna och utförde en hel del praktiskt arbete: information, skötsel av ekonomi, planering, schemaläggning, samordning och slutligen konkret engagemang och deltagande. Det gick jättebra – tack vare aktiva aktörer och medlemmar!

Tammerfors: På arbetsplatserna bet man ihop

Tammerfors träffar vi **Helena Paloposki**, en av flera strejkaktiva från FOSU som hanterade det praktiska genomförandet av stridsåtgärder i staden.

Helena arbetar som bibliotekarie vid Tammerfors huvudbibliotek Metso. Hon var kontaktperson i FOSUs strejkorganisation till Akavas Specialorganisationer när biblioteken och museerna deltog i strejken. Helena ordnade en strejkpunkt i biblioteket och organiserade ett protesttåg som gick genom staden.

– Jag tycker att förberedelserna för stridsåtgärderna gick bra. Kommunikationen var enkel och det var lätt att organisera, säger Helena.

Omfattas jag av strejken?

I Tammerfors strejkade man i två omgångar. Enligt Helena rådde ovisshet i början om vem som omfattas av strejken. Biblioteken sysselsätter många människor från olika förbund. I början uppstod många frågor bland de anställda om huruvida strejken berör just dem själva.

– Stämningen på arbetsplatsen under strejken har emellertid blivit modigare och bland arbetstagarna rådde en Nu räcker det!-anda. Man ifrågasatte egentligen inte syftet eller ändamålsenligheten hos strejken, utan alla förstod skälen och behovet av stridsåtgärder, minns Helena.

Diskussioner om stridsåtgärder vid huvudbibliotekets strejkplats stödde också berättigandet hos strejken.

– Ändamålsenligheten hos strejken kritiserades inte och inget onödigt gnabb med förbipasserande föddes, även om man befarade detta i förväg.

Helena anser att det är viktigt att ta hänsyn till att kommunikationen är tillräcklig.

– När det gäller stridsåtgärder och organisering kan det aldrig finnas för mycket kommunikation. Vi funderar också på att arrangera evenemang och hur organiserat allt måste vara från början, ända in i detaljerna. Betydelsen hos informationsflödet kan inte betonas för mycket. ■



Återigen strejk! Nu hade vi nytta av strejkskylten från år 1984. Helena Paloposki som deltog i att organisera strejken i Tammerfors är medlem i Kommunala specialister – KUMULA rf / Akavas Specialorganisationer.

Jussi Näri
verksamhetsledare
Kommunala specialister – Kumula

Man förstod motiveringen för arbetskonflikten

Aven i Kuopio stad fanns det en egen strejkorganisation och Kommunteamet fick möjlighet att intervjua **Samuel Piironen** som var medlem i den.

Piironen arbetar som samordnare av sysselsättnings-tjänster i Kuopio stad. I den lokala strejkorganisationen var han ekonomiansvarig, dvs. han övervakade lokalavdelningens utgifter och såg till att man höll sig inom budgeten. Dessutom innebar rollen som kontaktperson att vara kontaktperson till FOSU och förbunden samt samordning av strejkvaktpunkten på torget i Kuopio.

Det fanns mycket att lära sig

Särskilt vårens första strejk i Kuopio lockade många deltagare till sig. Den andra strejken genomfördes i Kuopio huvudsakligen av utbildnings- och kultursektorn. Då uteslöts många arbetsuppgifter från strejken.

– Förberedelserna inför strejken gick i stort sett bra, även om situationerna ändrades snabbt och man väntade på förhandlingslösningen på plats i sista stund för att undvika strejkerna, berättar Samuel Piironen.

– Strejker är inte på något sätt typiska incitament till förhandlingar inom kommunsektorn, så det fanns också mycket att lära sig. Tillsammans och med en god anda gjorde man också denna spurt med heder!

Enligt Piironen väckte strejken mycket diskussion och bubblande förväntningar vid kaffeborden. Praktiska frågor var till exempel hur man ansöker om strejkbidrag eller hur man organiserar sina egna arbetsuppgifter under en strejk.

– Diskussioner om löner och arbetsvillkor inom kommunsektorn i allmänhet var också intressanta. Det har redan under en tid funnits en risk för att kommunsektorn inte betraktas som en konkurrenskraftig sektor att arbeta inom. Detta var något som vi också ville förändra i stor utsträckning.

Utomstående uppmuntrade

Från strejkdagarna kom Piironen särskilt ihåg den stämning av gemenskap som fanns mellan de strejkande och uppmuntran av utomstående.

– Strejkerna fick också brett stöd utanför kommunsektorn och orsakerna till arbetskonflikten förstods väl.

Evenemang anordnades i samband med båda strejkerna i Kuopio. Synlighet fick framför allt en demonstration som lockade hundratals deltagare till sig, i vilken man marscherade från Kuopio hamn till centrum. Evenemanget fortsatte på marknaden med tal, musik och matservering. Dessutom ordnade några förbund en strejkkväll i Kuopio där man kunde lära känna andra som strejkade och diskutera orsakerna till strejken.



Från vårens strejker kommer kuopiobon Samuel Piironen ihåg den gemenskapliga stämningen och utomstående som uppmuntrade. Piironen är medlem i Högscoleutbildade samhällsvetare rf.

Vad blev resultatet?

Enligt Piironen är strejkerna en bra påminnelse om att medlemskap i förbunden också har en bredare samhällelig betydelse. Utan förbund skulle många av missförhållanden i arbetslivet inte få den uppmärksamhet de förtjänar.

– Kommunsektorn och de framtida välfärdsområdena sysselsätter ett brett spektrum av aktörer som är centrala för en smidig vardag. Förra våren var ett bra exempel på att värdet hos det egna arbetet också ska sägas högt och med en större grupp alltid när det behövs. ■

Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högscoleutbildade samhällsvetare

Avaintes följer kommunsektorns avtal

Som avslutning på förhandlingsvåren 2022 fick man en bra lösningäven för Avainta-branscherna som är nära knutna till kommunsektorn.

Det treåriga avtalet för Avainta-branscherna 1.5.2022–30.4.2025 omfattar ett optionsår. I år höjer den allmänna förhöjningen allas löner med 2 procent, dock minst 46 euro från och med den 1 maj.

Den lokala potten på 0,5 procent förhandlas fram senast den 14 oktober. Om enighet inte kan uppnås i de lokala förhandlingarna, beslutar arbetsgivaren om användning av potten för höjning av grundlönerna från och med den 1 november.

År 2023 kommer grundlönen eller motsvarande månadslön att öka med 1,5 procent från och med den 1 juni. Den lokala justeringspotten på 0,4 procent förhandlas fram tills slutet av mars. Om enighet inte kan uppnås genom förhandlingar, beslutar arbetsgivaren om användning av potten för förhöjning av grundlönerna från och med den 1 juni.

Dessutom förhandlar man år 2023 på förbunds nivå om hur utvecklingspotten på 1,2 procent ska användas. Potten kan användas den 1 juni. En del av utvecklingspotten används för att ta bort B-raden i semestertabellen från och med den 1 april samt för att förbättra jämlikheten inom bestämmelserna om erfarenhetstillägg. Dessutom är målet att allokera pengar för åtgärder som förbättrar tillgången till arbetskraft.

Också den 1 februari 2024 finns en utvecklingspott på 0,4 procent som utdelas centralt. En del av potten öronmärks för utvecklingen av lönesystemet med särskild uppmärksamhet på att förbättra tillgången på arbetskraft. En del av utvecklingspotten täcker kostnader för obligatorisk grupplivförsäkring.

Senast den 15 mars 2024 förhandlar parterna om tidpunkt, storlek och struktur för tredje årets löneöversyner. Ifall man då inte når en överenskommelse är det möjligt att säga upp kollektivavtalet till den 30 april 2024.

Omkring 40 000 löntagare omfattas av Avaintes. Avtalet förhandlas av FOSU, FOSUs medlemsförbund Undervis-

ningssektorns Fackorganisation OAJ samt Teknik och Hälsa FKT som oberoende undertecknarorganisationer, samt fackförbundet Jyty, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL och AVAINTA Arbetsgivarna rf.

Kollektivavtalsförhandlingarna inom Avainta-branscherna (AVAINTES) inleddes med en uppsägning av avtalet den 12 januari. I början av mars övergick branscherna till en avtalslös situation.

Reformerade familjeledigheter har noterats i kollektivavtalet

I kollektivavtalet betonas nu jämställdhet, eftersom den anställa i och med avtalet får graviditetsspenning under en period på 40 dagar. I fortsättningen får dessutom båda föräldrarna betald föräldraledighet i 32 dagar.

Gällande reformen av familjeledigheten siktade FOSU under denna förhandlingsomgång på könsneutral terminologi och lika mycket betald familjeledighet för båda föräldrarna. Avaintes-avtalsnoteringarna ligger nu i linje med reformen av lagen om familjeledighet. Noteringarna trädde i kraft samtidigt med reformen den 1 augusti 2022.

– I förhandlingar som ibland avbrutits under lång tid var det viktigaste att få löneförhöjningar retroaktivt från maj, säger Minna Holm, FOSUs förhandlingschef.

– Förbättringarna i texten är också viktiga. Den nya fördelningen av betald familjeledighet ökar jämställdheten i arbetslivet. Dessutom kommer vi nästa vår antligen att kunna ta bort den så kallade B-raden från semesterbestämmelserna, som redan länge ansetts vara föråldrad. ■

*Artikeln publiceras på FOSUs webbplats www.juko.fi
Artikeln har uppdaterats för Kommunteamet.*

TS

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal

Allmän förhöjning med 0,48 procent inom den tekniska sektorn

Från och med den 1 oktober 2022 höjdes lönerna för den personal som omfattas av TS-avtalet med en allmän förhöjning på 0,48 procent. Lönegruppernas nedre gränser höjdes med 0,02 procent.

Förhandlingar om utvecklingen av TS-avtalet har ännu inte inletts. Förhandlingarna i våras banade väg för utvecklingen av innehållet i avtalet och för uppbyggnaden av ett enda arbets- och tjänstekollektivavtal för teknisk personal

inom kommunsektorn. Den nuvarande tekniska personalen omfattas av det tekniska avtalet, AKTA-avtalet för timlavlönade. ■

Tapani Laurikainen
arbetslivsexpert
Teknikens Akademikerförbund TEK

Att främja psykisk hälsa är en arbetarskyddsgärning

Många sakkunniga inom kommunsektorn upplever att deras arbete är psykiskt belastande. Kan lagstadgade arbetshälsoundersökningar skydda den psykosociala påfrestning som tankearbetare upplever?

När social- och hälsovårdsreformen genomförts vid årsskiftet arbetar cirka 217 000 personer i kommunerna. Dessa anställda och tjänsteinnehavare arbetar för en bättre vardag varje dag. En stor del av denna grupp utför tankearbete i sakkunniguppgifter.

Till skillnad från tankearbete erbjuder man fysisk skyddsutrustning för att trygga säkerheten inom flera andra typer av uppgifter. Inom tankearbete finns det inga hjälmar eller skyddsskor som skyddar experten från psykosocial stress. Hur skyddar man dem som utför sakkunnigarbete?

Meningsfullt men belastande arbete

Vartannat år undersöker Keva välbefinnandet i arbetet inom den offentliga sektorn. År 2020 (Keva 2021) ansåg 78 procent av de anställda i kommunsektorn att de hade god mental arbetsförmåga. Å andra sidan var 61 procent helt eller delvis emot påståendet "Mitt arbete är inte psykiskt belastande". Siffran bland personer inom förvaltnings- och kontorsarbete uppgick till 48 procent.

Medan den psykiska arbetsförmågan upplevs som god, och nio av tio som arbetar inom kommunsektorn anser att deras arbete är viktigt och betydelsefullt, är det värt att notera hur stor del av arbetet som upplevs som mentalt belastande. Enligt forskningen skyddas experterna inom kommunsektorn från omåttlig belastning genom upplevt stöd från arbetsgemenskapen och chefen samt genom en god stämning i arbetsgemenskapen.

Orsakerna bakom belastningen bör identifieras

Med psykosocial belastning menas belastning som orsakas till exempel av frågor som rör arbetets innehåll och

organisation samt den sociala funktionaliteten hos arbetsgemenskapen. Faktorer som påverkar belastningen är arbetsuppgifter, dimensionering och planering av dem samt arbetsmiljön och -gemenskapen. Arbetsbördan kan till exempel uppfattas som alltför belastande om den inte är rätt dimensionerad eller om arbetsuppgifterna inte hanteras på rätt sätt.

En lämpligt dimensionerad belastning i arbetet hjälper den anställda att klara sig och förbättrar prestationen på arbetet. Om belastningen blir för stor kan det påverka arbetshälsan negativt.

Att se över fysisk belastning är mer konkret än att trygga psykiskt välbefinnande, eftersom en hjälm inte skyddar mot psykisk belastning. Psykisk arbetarskydd kan emellertid främjas, till exempel genom att kartlägga risker för arbetsförmågan.

Ett viktigt steg är att identifiera vilka saker som orsakar psykosocial stress på jobbet. Att träffa kunder kräver till exempel mycket emotionellt arbete utöver annat arbete. För andra kan en stor arbetsbörda eller bullrig miljö orsaka belastning. I ergonomifrågor bör man utöver den fysiska arbetsställningen beakta kognitiv ergonomi, det vill säga hur arbetsmiljön i sig påverkar välbefinnandet i arbetet.

Borde arbetshälsoundersökningar föreskrivas i lagen?

Arbetarskyddslagen förpliktigar arbetsgivaren att ta hand om hälsan bland arbetstagare och tjänsteinnehavare. Arbetsgivaren måste därför se till att arbetstagarens fysiska eller psykiska hälsa inte äventyras av belastningsfaktorer.

Lagstiftningen borde emellertid ta större hänsyn än tidigare till psykologiskt välbefinnande och minimera riskerna. ●●●

Bli inte ensam!

- Om du upplever överdriven stress i ditt arbete bör du kontakta din chef för att lösa situationen.
- Om du upplever att det är svårt att ta upp frågan på egen hand kan du ta med dig till exempel en kollega, en arbetarskyddsfullmäktig eller en förtroendeman.
- Det kan vara värdefullt att inkludera experter inom företagshälsovården för att lösa problemet.

Det viktigaste att komma ihåg är inte bli ensam med belastningen!

Inte bara individens problem!

Problem med den psykiska hälsan är inte bara individens problem – de är gemensamma problem. Ökade arbetsmarknadskostnader, sjukfrånvaro och invalidpension är redan dyra för samhället. Riktningen kommer inte att förändras om inte något görs åt saken.

Senast nu är det dags för cheferna, arbetsmarknadsorganisationerna och beslutsfattarna att vakna upp till denna tickande tidsbomb, så att vi ska kunna säkerställa att alla sektorer har en kvalificerad och välmående arbetskraft i fortsättningen. Det måste investeras i mentalvårdstjänster och främjandet av psykisk hälsa ska spela en nyckelroll i reformen av arbetslagstiftningen. ■

Veera Hellman

sakkunnig
Finlands Ekonomer

Källor:

Keva, L. Pekkarinen (2021): Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020
Työsuojelu.fi: Psykosocial belastning

- ● ● Lagen skulle till exempel kunna registrera lagstadgade, proaktiva arbetshälsoundersökningar som syftar till att identifiera psykosociala risker för arbetsförmågan och förebygga dem. Kunde då arbetshälsoundersökningar vara den "skyddsutrustning" som skyddar dem som utför expertarbete?



BILD: ESSI JÄÄLINNA

Stödet från arbetsgemenskapen och chefen samt en god arbetsmiljö skyddar mot en omåttlig arbetsbörda, säger Veera Hellman, sakkunnig vid Finlands Ekonomer.
– Det viktigaste är att ingen lämnas ensam med arbetsbördan.