

samarbetssteamet

Nyhetsbrev till kommunerna och välfärdsområdena
1/2025 april

Löneförhöjningar
som stärker köpkraften,
löneprogrammet
måste fortsätta

Sidor 6–7

Stridsåtgärder kan
förväntas

Sidor 3–5

Vem kan delta
i strejken

Sida 4

Avtal har redan ingåtts – påtryckningar inleddes av staten

Kollektivavtalsförhandlingarna har färgat vardagen för förbundens aktörer sedan september. Den här rundan har också varit fartfylld, trots att det ibland känns som att ingenting går framåt.

Inom den privata sektorn inleddes arbetsmarknadsrundan i traditionell stil av teknologiindustrin. Industrifacket var först med att nå målet med ett treårigt avtal med Teknologiindustrins arbetsgivare rf. Avtalsperioden medför löneförhöjningar på 7,8 procent för arbetstagarna och den lönehöjande effekten är sammanlagt åtta procent.

Denna så kallade huvudöppning följdes av Pros avtal inom teknologiindustrin. Dessutom har det uppstått avtal för andra avtalssektorer.

De Högre Tjänstemännen YTN, som representerar Akavas medlemmar, har ännu inte nått en lösning inom teknologiindustrin, trots att en lösning redan har nåtts för några andra YTN-branscher. I skrivande stund är arbetstvisten bland de högre tjänstemännen inom teknologiindustrin i förlikning och förhandlingarna påskyndas med strejker.

Inom den offentliga sektorn öppnades spelet av kyrkosektorn, som uppnådde en förhandlingslösning enligt den allmänna linjen innan tjänste- och arbetskollektivavtalets giltighetstid upphörde.

Statssektorn har övergått till ett så kallat avtalslöst tillstånd eftersom man inte nådde en förhandlingslösning innan avtalet löpte ut. Statens arbetsmarknadsverk meddelade den 7 mars att det avbryter förhandlingarna, och parterna är fortfarande väldigt långt ifrån varandra. FOSU, Pro och JHL, som representerar statens löntagare, utlyste som den första påtryckningsåtgärden för personer med arbetsavtal inom statssektorn ett förbud mot övertidsarbete, skiftbyte och ackumulering av saldon. Förbudet trädde i kraft den 19 mars.

Under det avtalslösa tillståndet är tjänste- och arbetskollektivavtalets efterverkan i bruk. Detta innebär att bestämmelserna i tjänste- och arbetskollektivavtalet är bindande för både löntagar- och arbetsgivarsidan tills ett nytt avtal ingås. Det enda undantaget är att fredsplikten inte är i kraft och att båda parter sålunda har möjlighet att vidta stridsåtgärder.

FOSU:s linje för staten är tydlig: den förhöjning på 6,3 procent som statsarbetsgivaren erbjuder för tre år är inte tillräcklig för att utveckla köpkraften, särskilt när större förhöjningar har betalats inom den privata sektorn.

Utöver att trygga köpkraften och fokusera på allmänna förhöjningar har FOSU under denna arbetsmarknadsrunda också som centrala förhandlingsmål att nå ersättning för oavlönade arbetsresor och bättre samordning av familj och arbete samt förbättra förtroendemännens ställning.

Förhandlingsvåren fortsätter och förhandlingarna inom kommun- och välfärdssektorn har också inlett. Inom denna sektor upphör tjänste- och arbetskollektivavtalet att gälla den 30 april. Endast tiden kommer att visa hur arbetsmarknadsrundan ser ut inom den här sektorn.



Veera Hellman
specialsakkunnig
Finlands Ekonomer

Kontaktpersoner för förbund, kommuner och välfärdsområden

Agronomförbundet

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

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, förhandlingschef
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.lautikainen@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

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

Finlands Psykologförbund

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

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toivainen, förhandlingschef
tfn 010 231 0354
petri.toivainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Juristiliitto – Juristförbundet

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

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu

Arja Varis, intressebevakningschef
tfn (09) 6226 8540
arja.varis@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
Redaktionen för Kuntatiimi/Kommunteamet: Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2025: april, juni, oktober, december
Adressändringar: Det egna medlemsförbundet www.yhteistiimi.fi

Kommun- och välfärdsområdesförhandlingarna har inletts – stridsåtgärder kan förväntas

Hotet mot fortsättningen av löneprogrammet kastar en skugga över förhandlingarna. Det är en "tröskelfråga" för förbunden.

Avtalesförhandlingarna som gäller kommun- och välfärdsområdena inleddes tisdagen den 11 mars 2025. Vid det första mötet fastställde man mötestiderna och diskuterade förhandlingsomgångens allmänna linjer.

Förhandlingarna förs av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT som representerar arbetsgivarna samt huvudavtalsorganisationerna FOSU, JAU och Sote rf som representerar löntagarna. Förhandlingarnas tyngdpunkt ligger i april. De nuvarande kollektivavtalen inom kommunsektorn löper ut i slutet av april, 30.4.2025.

Vår förhandlingsorganisation FOSU har traditionellt strävat efter att nå resultat genom att förhandla. Denna praxis har under årens lopp gett löneförhöjningar och avtal på en rimlig nivå.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s verksamhet är också förhandlingsorienterad. Man vill inte att tjänsterna störs av strejker eller andra stridsåtgärder.

KT har en ny verkställande direktör, **Henrika Nybondas-Kangas**. Trots att hon är en erfaren aktör inom KT och har deltagit i förhandlingar, är positionen som huvudledare för förhandlingarna ny.

Motstridiga mål

FOSU:s mål är löneförhöjningar som stärker köpkraften och att säkerställa en fortsättning av löneprogrammet. Det femåriga löneprogrammet uppnåddes med omfattande strejker våren 2022. Löneprogrammet har garanterat en cirka en procent bättre löneförhöjningsnivå för kommun- och välfärdsområdessektorerna.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT har ett annat tillvägagångssätt. Såväl kommuner och välfärdsom-

råden som externa påverkare strävar efter en så låg förhöjningsnivå som möjligt.

Löneprogrammet fick redan från början mycket kritik från Finlands Näringsliv, en av arbetsgivarparterna inom den privata sektorn. Den nuvarande förhandlingssituationen försvåras också av grundandet av välfärdsområdena i början av 2023 och finansieringen av dem från statsbudgeten. Därför följer även finansministeriet förhandlingarna noggrant.

Förhandlingarna stöds med påtryckningskraft

FOSU har ökat organisationsberedskapen och är redo att stödja förhandlingarna med stridsåtgärder.

Uppsägning av löneprogrammet eller att låta löneförhöjningarna bli under den s.k. allmänna nivån är "tröskelfrågor" och orsakar sålunda med stor sannolikhet stridsåtgärder. Stridsåtgärderna kan inledas när avtalsperioden upphör den 30 april 2025.

Det är oklart om FOSU kommer att behöva vidta stridsåtgärder och utfärda en strejkvarning, men man bör förbereda sig på det. Därför har FOSU i samarbete med sina medlemsförbund byggt upp beredskap inför stridsåtgärder. Förutom att utveckla förbundets verksamhet bygger man även upp lokala grupper för stridsåtgärder. Grupperna består av representanter från FOSU-förbunden.

Vi behöver representanter från våra förbund för de lokala stridsåtgärdsgrupperna. Hör av dig till kontaktpersonen vid ditt förbund och kom med! ■

Jaakko Korpisaari

förhandlingschef

Akavas Specialorganisationer

Kommun- och välfärdsområdessektorernas förhandlingsparter

Arbetsgivare

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

- Kommuner
- Samkommuner
- Välfärdsområden

Huvudavtalsorganisationer

FOSU

- Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU
- Akavas förbund

JAU

Offentliga sektorns union JAU

- Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund Jyty
- Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL

Sote rf

Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf

- Tehy
- Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer



Beredskap för stridsåtgärder i kommuner och välfärdsområden

Visning och vid behov även användning av kraft

Varje medlem i förbundet ska vara beredd att delta i stridsåtgärder om och när förbundet ger order om det.

Genom kollektivavtal köper arbetsgivarna arbetsfred: under avtalsperioden förbinder sig arbetstagarna att arbeta på överenskomna villkor och med överenskomna löneförhöjningar samt att avstå från strejker. I ett avtalslöst tillstånd föreligger ingen fredsplikt. Om arbetstagarna upplever att förhandlingarna inte fortskrider eller att arbetsgivarens erbjudanden är otillräckliga eller förslagen formliga försvagningar, är arbetskonflikt arbetstagarnas lagliga påverkansmetod.

Det finns många former av stridsåtgärder, varav strejken är endast en. För tjänstemän och tjänsteinnehavare är den dock den enda tillåtna åtgärden.

Under de senaste åren har arbetsgivarsidan slutit sina led och även fått stöd av landets regering. Detta har inneburit att arbetstagarnas rättigheter har försvagats genom lagstiftning och att stämningen vid förhandlingsborden har blivit mer ansträngd.

Det senaste hotet är reformen av skyddsarbetslagstiftningen, som för närvarande behandlas av riksdagen. Oron är att reformen ger arbetsgivaren befogenhet att fastställa nästan allt arbete som skyddsarbete som det inte går att strejka om.

FOSU har i god tid inlett byggandet av beredskap för stridsåtgärder för kommun- och välfärdsområdessektorerna.

FOSU:s centralstrejkkommittéer under delegationerna för kommunen och välfärdsområdena ansvarar för de praktiska arrangemangen i fråga om arbetskonflikten. De gör upp stridsåtgärdsplaner, förbereder den lokala organisationen och leder arbetskonflikten. Centralstrejkkommittéerna hjäl-

per också FOSU och förbunden i strejkkommunikationen och utbildar lokala strejkaktörer.

Centralstrejkkommittéerna har berett möjliga strejkmödel som har godkänts i delegationerna. Utgångspunkten är att man i kommunerna och välfärdsområdena strävar efter att arbeta i nära samarbete om det blir arbetskonflikter. Dessutom samarbetar man också med löntagarnas andra huvudavtalsorganisationer (JAU, Sote rf). Våren 2022 deltog JAU i arbetskonflikterna samtidigt, och det gemensamma kraftprovet gav resultat i form av ett löneprogram.

FOSU:s lokala organisation har byggts upp genom att utse arbetsgrupper för stridsåtgärder med representation från FOSU:s medlemsorganisationer i städerna och de omgivande välfärdsområdena. Dessa arbetsgruppers uppgift är att organisera strejken på lokal nivå – till exempel planera och organisera strejkevenemang och strejkbevakning, sköta lokal kommunikation, se till att strejkgränserna följs och upprätthålla gemenskapskänslan.

Med samma modell ordnades framgångsrika strejker under våren 2022. Den här gången deltar det många "veteraner" från den föregående strejken, så på lokal nivå har man redan mycket erfarenhet av att en FOSU-strejk är helt möjlig och att man också vet hur en sådan kan ordnas framgångsrikt.

Inom FOSU höjs alltså strejkbereidskapen just nu: i enlighet med sloganen förbereder vi oss att "visa kraft". Vi kan snart stå inför en dag då vi också måste "använda kraft". Därför ska varje medlem i förbundet vara beredd att delta i arbetskonflikten om och när förbundet ger order om det. ■

Annamari Ahtiainen

generalsekreterare
Finlands Psykologförbund

Katja Vähäkangas

specialsakkunnig
vice ordförande för välfärdsområdenas
centralstrejkkommitté
Finlands Psykologförbund



Vad för arbetskonflikt och vem kan delta?

Förbud mot övertid och skiftbyte = Förbundet uppmanar sina medlemmar att varken tacka ja till övertidsarbete eller byta arbetsskift. Arbetstagaren/tjänsteinnehavaren behöver inte i normala fall heller tacka ja till övertidsarbete eller byta sitt arbetsskift efter att tjänstgöringslistan publicerats. Vad som gör detta till en stridsåtgärd är förbundets uppmaning/beslut för medlemmarna. Till följd av åtgärden uppstår det lätt problem i tjänsteproduktionen.

Strejkvarning = Fackförbundet meddelar att dess medlemmar inte kommer till jobbet. Strejkvarningen ges till arbetsgivarförbundet och riksförlikningsmannen och i den fastställs vilka arbetsgivare och uppgifter som berörs av strejken och hur länge strejken pågår.

Strejk = Den anställda/tjänsteinnehavaren kommer inte till jobbet fastän det är arbetsdag. Frånvaro på grund av strejk är möjligt ifall den anställdas förbund har meddelat om saken till arbetsgivaren på förhand (strejkvarning till arbetsgivarförbundet och riksförlikningsmannen). Den anställda/tjänsteinnehavaren förlorar lönen för perioden i fråga. Förbundets anmälan skyddar arbetstagaren/tjänsteinnehavaren och arbetsgivaren kan inte rikta andra åtgärder mot arbetstagaren/tjänsteinnehavaren. En strejk är möjlig när kollektivavtalet har löpt ut. Förbundet betalar strejkunderstöd.

Utmarsch = En kort strejk. Till exempel kan man avlägsna sig från arbetsplatsen mitt under arbetsdagen. Den anställda/tjänsteinnehavaren förlorar lönen för perioden i fråga. Möjligt när kollektivavtalet löpt ut. Förbundet kan betala strejkunderstöd.

Har en chef rätt att delta i strejken?

En chef har rätt att delta i strejken. I arbets- och tjänstekollektivavtalet finns inga begränsningar i strejkrätten för den som arbetar inom kommunsektorn. I strejkvarningen fastställs vem alla som deltar i strejken. Om chefens arbetsuppgifter omfattas av strejken, deltar

hen i strejken oavsett om hen har utsetts till arbetsgivarens representant (Arbetsdomstolens avgörande TT 2022:47). Arbetsgivaren får inte förbjuda deltagande i strejken eller i förväg utesluta ansvarspersoner från arbetskonflikten.

Får arbetsgivaren utreda deltagandet i strejken?

Arbetsgivaren har inte rätt att i förväg utreda deltagande i strejken eller huruvida någon kommer eller inte kommer till arbetet under strejken. Den anställda/tjänsteinnehavaren har ingen skyldighet att informera om sitt deltagande i strejken. Arbetsgivaren har inte rätt att samla in uppgifter om enskilda medlemmars medlemskap i fackförbund inför en eventuell strejk (EU:s dataskyddsförordning GDPR). Sådana förfrågningar ska omedelbart meddelas till det egna förbundet/den egna förtroendemannen. FOSU reagerar på alla försök att bryta strejken.

Varför måste jag delta i strejk eller andra stridsåtgärder?

I arbetskonflikter används styrka i grupp mot arbetsgivaren. Medlemskap i förbundet förpliktar enskilda medlemmar att agera i enlighet med förbundets strejkbeslut. Förbund som representerar olika yrkesgrupper fattar tillsammans strejkbeslut i vår förhandlingsorganisation FOSU. Det finns alltid starka skäl till att strejka. Långa förhandlingar har ägt rum i bakgrunden, olika alternativ har övervägts och arbetstagsidan har inget annat val än att inleda en strejk.

Nytan med stridsåtgärder ses ofta på lång sikt. Genom arbetskonflikter säkerställer man rimliga avtalsvillkor. Om en enskild medlem inte deltar i strejken kan hen uteslutas ur fackförbundet. Att delta i strejken handlar också om solidaritet mot andra arbetstagare och förbundets övriga medlemmar.

När en medlem är i strejk betalar förbundet strejkunderstöd och förutsätter att de som är i strejk deltar i strejkvaktsverksamhet och evenemang. ■

Förhandlingar i april

I förhandlingarna som gäller kommun- och välfärdsområdena strävar man efter en lönelösning som stöder köpkraften samt en fortsättning av löneprogrammet och förbättringar av arbetsvillkoren.

Avtalsförhandlingarna som gäller kommun- och välfärdsområdena inleddes tisdagen den 11 mars 2025. Vid det första mötet gick man igenom processen och tidtabellen för förhandlingsomgången och diskuterade förhandlingsomgångens allmänna linjer.

Kommun- och välfärdsområdesförhandlingarna koordineras av sektorernas gemensamma förhandlingsgrupp. Båda sektorerna har separata branschspecifika grupper (t.ex. lön, arbetstid) och varje avtalsbransch har sin egen undergrupp. Huvudförhandlingsgruppen beslutar om en kostnadsram som allokeras i avtalsbranschernas förhandlingsgrupper.

Alla kollektivavtal som gäller kommun- och välfärdsområdena har sagts upp. Huvudavtalet som styr förhandlingssystemet har inte sagts upp. Löneprogrammet för kommun- och välfärdssektorerna kan sägas upp i vår. Uppsägningen gäller de två sista åren av det femåriga avtalet, dvs. åren 2026 och 2027.

Trots att kollektivavtalen har sagts upp så att de upphör den 30 april, kommer deras bestämmelser att följas tills nya avtal har ingåtts eller förhandlingarna avslutas.

Mål för förhandlingarna

FOSU:s lönemål är löneförhöjningar som stärker köpkraften samt en fortsättning av löneprogrammet. FOSU betonar att det krävs konkurrenskraftig lön och inkomstutveckling som förbättrar köpkraften för att kunna behålla och ha tillgång till kompetent personal.

FOSU har gemensamma mål för utvecklingen av innehållet i kollektivavtalen för både kommuner och välfärdsområden.

De främsta målen är följande:

- Att genom avtalsbestämmelser neutralisera konsekvenserna av lagstiftningsprojekt som drivs av landets regering och som försvagar arbetstagarnas rättigheter
- Reformen som stöder familjer
 - utvidgning av möjligheterna att använda avlönad familjeledighet så att de följer den reformerade lagstiftningen om familjeledighet, med beaktande av bland annat en jämlik periodisering av föräldrarnas ledighet
 - avlönad frånvaro på grund av fertilitetsbehandlingar
 - avlönad ledighet för vård av anhörig
- Att förbättra personalrepresentanternas, dvs. förtroendemännens och de arbetarskyddsfullmäktiges, ställning och verksamhetsförutsättningar samt anställningsvillkor
- Ersättning för arbetsrelaterade resor
- Att förtydliga anvisningarna för distansarbete
- Att skapa ett eget medlingssystem för avtalsparterna i kommun- och välfärdsområdenas avtal

April är en förhandlingsmånad

Kommun- och välfärdsområdesförhandlingar förs i allt tätare takt under april. De förhandlingsorganisationer som representerar löntagarna samarbetar för att genomföra målen. KT som representerar arbetsgivaren har naturligtvis också sina egna mål för förhandlingarna.

Avtalsperioden upphör den 30 april och strejker är möjliga från och med den 1 maj. ■



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

Kunta
Hyvinvointialue
#neuvotellen



BILD: ISTOCK

Lönemålen är motiverade trots besparingstrycket

Reformen av lönesystemet är inte närapå heller färdig och samarbetsförhandlingar är vardag.

Förhandlingarna om arbets- och tjänstekollektivavtalen för kommun- och välfärdssektorn inleddes i mars. I skrivande stund kan man bara gissa vilket resultat som kommer att uppstå vid förhandlingsbordet och med vilken tidtabell.

I den förra omgången deltog arbetstagarna inom kommun- och social- och hälsovårdssektorn med ett berättigat krav på att få en efterlängtat kompensation för eftersläpande löner. Det blev omfattande strejker som resulterade i en arbetsfred på tre år för arbetsgivaren och ett femårigt löneprogram, i skydd av vilket lönesättningen kan utvecklas, för arbetstagarna. Nu får vi vänta och se om arbetsgivaren avser att säga upp löneprogrammet.

Reformen av lönesystemet är inte närapå heller färdig i välfärdsområdena, trots att avtalsperiodens arbetsgrupper har arbetat flitigt. Reformen av lönebilagorna slutfördes för cirka ett år sedan, men ikraftträdandet av reformerna har inom många områden gett upphov till meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagsidan och ett flertal frågor som måste utredas.

Placeringen av tiotusentals arbetstagare i de nya lönesättningsgrupperna var sen heller inte enbart en teknisk överföring, utan man har tvingats föra långa principiella diskussioner om arbetets karaktär, ansvar och självständighet. Samtidigt har man försökt harmonisera lönerna, men många samtidiga förändringar och reformer har lett till att det inte nödvändigtvis är helt klart hur långt man egentligen kommit med det.

Som värst nio samarbetsförhandlingar

Välfärdsområdena har genomgått en enorm pärs när samarbetsförhandlingarna som värst har nått omgång nio. Det är regeringens krav på att täcka underskotten med en orealistisk tidsplan som har tvingat välfärdsområdena till detta.

Den första uppgiften för de nystartade organisationerna har sen heller inte varit att rationalisera strukturerna och funktionerna så att de på lång sikt leder till besparingar och bygger välbefinnande och hälsa, och bildar en helhet som betjänar varje invånare oavsett deras ålder. I stället verkar uppgiften ha blivit att minska antalet folk så att den återstående personalen kämpar med en allt större arbetsbörda, och etiskt ohållbara kortsiktiga lösningar belastar de kämpande arbetstagarna.

Stämningen har varit spänd och finansieringen av välfärdsområdena har tvistats om till och med i riksdagen, och nu borde man komma överens om arbetsvillkoren för de kommande åren. Vad vågar man kräva när budskapet har varit att ni ska vara glada om ni ens har jobb.

Arbetstagarnas krav är inte nu heller vare sig orimliga eller ogrundade. Säkra köpkraften, alltså mat på bordet och ett tak över huvudet. Uppskattning för arbetet och kompetensen, som tydligast visas med prasslet av stålar, eller nog är det väl numera klafset från plast. ■



Katja Vähäkangas
specialsakkunnig
Finlands Psykologförbund

Nytt kollektivavtal för KT:s företagssektion under arbete

KT:s företagssektion fortsätter Avaintas arbete.
Medlemmarna utgörs av närmare 400 företag med 30 000 anställda.

Avaintyönantajat Avainta rf, som i första hand bedriver arbetsmarknadsintressebevakning för företag som ägs av kommuner och välfärdsområden, avslutade sin verksamhet i slutet av år 2024. Avaintas arbete fortsätts av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s företagssektion, som ursprungligen grundades år 2021. Det nya arrangemanget grundar sig på 2021 års ändring av lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare.

KT:s företagssektion består i dag av nästan 400 företag med cirka 30 000 anställda. Kollektivavtalen från Avainta rf:s tid tillämpas i företagen i fråga fram till den 30 april 2025. Målet är att ett nytt kollektivavtal för KT:s företagssektion träder i kraft från och med den 1 maj 2025. Kollektivavtalet kommer sannolikt att vara s.k. normalt bindande, vilket innebär att det tillämpas i de företag som är medlemmar i företagssektionen. Den offentliga sektorns förhandlingsorganisation FOSU deltar naturligtvis i förhandlingarna och representerar Akavas medlemmar.

FOSU och FOSU:s fackförbund har som mål att företagssektionens nya kollektivavtal i sin hel-

het ska vara på samma nivå som Avainta rf:s kollektivavtal som upphör. Naturligtvis finns det i texterna mycket att finslipa i samband med ändringen, till exempel när det gäller lönestrukturen och arbetstidsfrågor. De allmänna FOSU-målen om bättre ersättning för den tid som används för arbetsresor, samordnande av familj och arbete samt förtroendemännens ställning kommer naturligtvis också att vara en del av den helhet som förhandlas fram. Dessutom eftersträvas en lönelösning som tryggar köpkraften och överbrygger inflationshållet.

I slutet av december 2024 förhandlade Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och huvudavtalsorganisationerna JAU, FOSU och SOTE fram ett nytt kollektivavtal för personaluthyrningsbranschen. Avtalet har förhandlats fram för sådana medlemsföretag i KT vars huvudsakliga verksamhetsområde är uthyrning av arbetskraft. Fortsättningen av och innehållet i även detta avtal kommer att granskas under vårens förhandlingsomgång. ■



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

Nyheter från tekniska sektorn

Fortfarande ett enda avtal som mål

Arbetsgivaren har antytt nivålönesystemet även för teknisk personal.

Den tekniska sektorn har under hela avtalsperioden fortsatt aktiva förhandlingar om att omvandla de två tekniska avtalen till ett. Frågan har nu under den senaste månaden framskridit till ett skede där parterna bör fatta beslut om huruvida det är möjligt att nå en gemensam uppfattning för att uppnå ett enda tekniskt avtal eller inte och huruvida arbetet kommer att fortsätta under den kommande avtalsperioden.

Parterna har vissa grundläggande viljetillstånd som är mycket utmanande men inte omöjliga att samordna.

För tillfället är den kanske viktigaste utgångspunkten för övergången till ett enda avtal att överföra de frågor som är viktiga för arbetstagarna från TIM-TES till TS-avtalet (bl.a. bestämmelser om lön) och säkerställa att de bättre lönebestämmelserna som gäller just nu inte försvagas till dessa delar.

Samtidigt vill arbetstagsarsidan att de tekniska arbeten som en gång placerades i AKTA ska överföras till ett enda tekniskt avtal. Det sistnämnda är

besvärligt för arbetsgivaren, men kanske inte helt omöjligt.

Arbetsgivaren har också antytt att man även i TS-avtalet gärna skulle övergå till det nya nivålönesystemet som nu godkänts i AKTA. Här orsakas problemet av att det tekniska arbetets särdrag inte beaktas vid fastställandet av uppgiftens svårighetsgrad och bundenhet till den uppgiftsspecifika lönen, om man inte använder de åtta redan befintliga stjärnfaktorerna som ska bedömas vid bedömningen av uppgiftens svårighetsgrad.

Trots att situationen fortfarande är mycket utmanande tror jag själv att parterna i denna slutspurt kommer att nå

en sådan gemensam uppfattning att vi under nästa förhandlingsomgång kommer att anstränga oss för att utveckla ett tekniskt avtal. Och till slut omfattas alla experter inom teknikbranschen av ett och samma avtal. ■



Tapani Laurikainen
arbetslivsexpert, VHH
Teknikens Akademikerförbund TEK



BILD: ISTOCK

Mot mer rättvisa arbetsresor

I avtalsförhandlingarna ingår mål gällande ersättning för arbetsrelaterad restid.

Miljökonsekvenserna av resor diskuteras regelbundet i offentligheten. I samband med detta lyfter man då och då också fram resor i anslutning till arbetsuppgifter och hur arbetsgivaren borde stödja mer ekologiskt resande.

Även i fackförbunden är arbetslivets effekter på miljön ett allt viktigare tema för intressebevakningen. Trots detta finns det mycket att göra inom fackförbundens traditionella kärnområde, dvs. intressebevakningen som gäller arbetsvillkoren, i anslutning till resor och frågor gällande ersättning för resor.

Arbetstidslagen reformerades senast år 2020. Enligt lagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

Dessutom föreskriver lagen i enlighet med tidigare lagstiftning att "den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation". I motiveringen till lagen nämns bl.a. elmontörens och hemvårdarens arbete som sådana uppgifter. Resorna som görs i dessa arbetsuppgifter är enligt motiveringen "så starkt anknutna till det egentliga arbetet, att också resorna mellan olika ställen ska betraktas som arbetsprestation".

Hur är det då för dem som utför sakkunnigarbete? När det gäller akademiskt sakkunnigarbete identifierar lagen fortfarande dåligt realiteterna förknippade med arbetsrelaterade resor.

Det finns ett svagt ljus i tunneln tack vare konstaterandet i motiveringen till den gällande arbetstidslagen om möjligheten att avtala när det gäller arbetsresor. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alltså komma överens om att arbetstagaren under resan utför uppgifter som arbetsgivaren föreskrivit. Då skulle den tid som använts på arbetet räknas som arbetstid enligt motiveringarna i lagen.

Tyvärr är det dock ofta så att det inte har ingåtts något uttryckligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren t.ex. om att läsa arbetsrelaterade e-postmeddelanden och svara på dem under tågresan. Då kan det hända att man inte får arbetstidsersättningar eftersom arbetsgivaren inte

uttryckligen har förutsatt arbete. Givetvis finns det också motsatta exempel.

Det är dock uppenbart att arbetstagarna behöver stöd från arbets- och tjänstekollektivavtalen i frågan, eftersom arbetstagarens ställning inte är särskilt stark i den individuella avtalssituationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Den privata sektorn som modell?

Särskilt i kollektivavtalen inom den privata sektorn finns det goda exempel på att arbetsrelaterad tid som hör till resande ersätts till arbetstagaren även utanför den så kallade ordinarie arbetstiden. Sådana timmar kan ersättas till exempel med en timme för en timme-principen antingen i pengar eller som ledighet som tas ut senare. Arbete medan man rör sig med ett trafikmedel beaktas då alltså inte egentligen som arbetstid, men man får ändå ersättning för det.

Tyvärr ligger den offentliga sektorns tjänste- och kollektivavtal fortfarande efter den privata sektorn när det gäller arbetsrelaterade resor. Alltför ofta startar till exempel en expert inom den offentliga sektorn sin arbetsresa tidigt på morgonen och avslutar den sent på kvällen så att hen kanske reser och arbetar för arbetsgivaren allt som allt till exempel i 16 timmar. Trots detta kan ersättningen vara enbart lön för ordinarie arbetstid (7–8 timmar).

För den pågående tjänste- och arbetskollektivavtalsrundan har Akavas förhandlingsorganisation för den offentliga sektorn FOSU ställt ingripande i arbetslivets gråa område som ett av de centrala målen. Detta gråa område gäller oavlönade arbetsrelaterade resor. Stora arbetsområden och multilokalt arbete är vardag för tusentals löntagare inom den offentliga sektorn, bland annat inom staten, kommunerna och välfärdsområdena. Den ovan presenterade modellen som finns i vissa kollektivavtal inom den privata sektorn kan fungera som en bra utgångspunkt för ersättning för resor inom den offentliga sektorn.

Låt oss alltså tillsammans fortsätta arbetet för arbetsresor som är miljövänligare och mer rättvisa för arbetstagaren! ■

Petri Toivainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare