



KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

JUNI

- Mot höstens arbetsmarknadsstorm?** sidan 1
Många frågor utan svar sidan 2 **Inte enbart vårdreform!** sidan 3
Fokus förtroendemannaperiod förlängdes med ett år i kommunerna sidan 3
FOSU är intressebevakare för offentliga sektorns akavamedlemmar sidan 3
Vad innebär vårdreformen för utbildade inom kommunen? sidan 4
Munhygienist Arto Koskela: Mera hälsa! sidan 5

BILD: ISTOCK

LEDARE

Mot höstens arbetsmarknadsstorm?

Konkurrenskraftsavtalet som man åstadkom för den finska arbetsmarknaden inför sommaren 2016 börjar småningom lida mot sitt slut. På hösten är vissa viktiga exportsektorer de första som sätter sig vid förhandlingsbordet.

Kommunsektorns tjänste- och kollektivavtal gäller över årsskiftet till slutet av januari 2018. Samma sak gäller även den övriga offentliga sektorn. I början av hösten startar i varje fall en ren förbundsomgång och man torde vara tämligen medveten om hur ramarna ser ut när kommunsektorn sätter sig vid förhandlingsbordet. Genom förhandlingar kommer man till ett läge där Finlands allmänna ekonomiska tillstånd är så positivt som det inte har varit på länge. Klart är att arbetstagsansvar och tolerans under de gångna svaga åren har möjliggjort det nya ekonomiska uppsvinget.

Representanterna för kommunarbetsgivarna har under den gångna våren redan ett flertal gånger hunnit framhäva lönetoleransen och den låga löneförhøjningsramen. Det är klart att uppsvinget i Finlands ekonomi bör stödjas på alla vis, men det är lika klart att lönetoleransen och den obefintliga löneförhøjningsreserven hör till arbetsgivarnas traditionella teman som upprepas från avtalsomgång till avtalsomgång.

FOSU:s tydliga ställning för förhandlingarna under senhösten är att skillnaderna mellan den privata och den of-

fentliga sektorn inte kan öka till förmån för den privata sektorn och att den offentliga sektorns förhandlingar inte ska bindas vid den privata sektorns. Löneskillnaderna mellan den offentliga och den privata sektorn ska korrigeras med hjälp av löneprogram och det ska finnas tillräcklig uppföljning av hur förhållandena förverkligas.

Vid sidan om tjänste- och kollektivavtalsförhandlingarna kommer landskapsreformen att höra till de centrala temana inom kommunsektorn under hösten 2017. Enligt de uppgifter som nu finns att tillgå kommer den temporära förvaltningen som bereder de nya landskapen att börja sin verksamhet först under hösten 2017, tidigast 1.10.2017. Oberoende av när den temporära förvaltningen inleder sitt arbete kommer FOSU:s yrkesgrupper att inneha en central ställning i arbetet för att bereda landskapen. Av den här anledningen går vi i detta nummer av Kuntatiimi igenom landskapsreformens läge ur olika synvinklar.

Jag önskar på mina egna vägnar och hela Kuntatiimis vägnar alla läsare en avslappnande och solig sommar!



Petri Toiviainen

förhandlingschef

Högskoleutbildade samhällsvetare rf

Många frågor utan svar

Beredningen av vård- och landskapsreformen framskrider. FOSU övervakar Akavamedlemmarnas intressen i reformen. Tidtabellen är fördröjd och på många frågor finns det fortfarande inget svar.

BILD: ISTOCK

Lagstiftningen i anslutning till vård- och landskapsreformen är just nu under utskottsbehandling i riksdagen. Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU har i sina utlåtanden upprepat gånger fäst uppmärksamhet vid problem i anknytning till personalens ställning och den bristande effektbedömningen.

Trots att det i lagförslagen har förts in att omfattande personalöverföringar ska hanteras enligt principen för affärsöverlåtelse saknar många frågor ändå svar. I sin helhet kommer över 200 000 arbetstagare att överföras till landskapen och av dem är drygt 40 000 akavamedlemmar inom kommunsektorn.

Temporär förvaltning först i höst

Inrättandet av de temporära beredningsorganen i landskapen pågår redan i största delen av landskapen, trots att lagarna inte har kunnat antas så att beredningsorganen skulle ha kunnat inleda sin verksamhet redan i juli. Just nu uppskattas de temporära beredningsorganen kunna inleda sin verksamhet i september-oktober 2017.

Begäran om utnämning för inrättandet av samarbetsorgan för den temporära förvaltningen behandlas redan i vissa landskap. FOSU:s huvudförtroendemän har fått anvisningar om att bygga upp förtroendemannanätverken inom sina egna områden så att det för varje landskap utnämns en (huvudförtroendemän) koordinator som i fortsättningen är budbärare både mellan FOSU:s kontor och mellan de lokala förtroendemännen.

I sammansättningen av samarbetsorganen ska principen om 2+2+2 som KT som företrädare för arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna som företrädare för löntagarna tillsammans har kommit överens om och enligt vilken varje huvudavtalsorganisation har två representanter. Vår egen FOSU är en av huvudavtalsorganisationerna. Dessutom är det viktigt att för FOSU:s del beakta att även representanten för personalen som övergår från staten blir hörd.

FOSU:s nya organ: landskapsdelegationen

Även FOSU:s egen organisation förstärks. FOSU:s styrelse tillsatte 13.6.2017

en landskapsdelegation som i framtiden kommer att behandla frågor i anslutning till vård- och landskapsreformen.

Den nya landskapsdelegationen ansvarar för den lokala förhandlingsverksamheten och samverkan på landskapsnivå samt för förtroendemannaverksamheten och deltagarsystemet. Delegationen koordinerar FOSU:s verksamhet och samarbetet i landskapen, med inberäknat också organisations- eller arbetskonfliktberedskapen.

En särskilt viktig uppgift som landskapsdelegationen har är att bereda förhandlingsmålen för varje avtalsperiod efter att ha hört medlemsorganisationer och att besluta om antagande eller förkastande av förhandlingsresultatet gällande tjänste- och kollektivavtal. ■



Minna Holm
Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf

Inte enbart vårdreform!

Vård- och landskapsreformen glöms man lätt att förändringen handlar om annat än enbart reformen av social- och hälsovården. Även om 200 000 vårdreformspersoner mätt med antalet personer utgör den klart största gruppen kommer reformen också att beröra många andra uppgifter. Förutom vårdpersonal övergår från kommunerna och samkommunerna även bland annat personal inom miljöhälsovården och lantbruksförvaltningen till landskapen. Dessutom övergår personalen i de nuvarande landskapsförbunden till landskapen.

Beaktande av dem som övergår från staten

I samband med landskapsreformen kommer även statens regionförvaltning

och delvis också centralämbetsverkens uppgifter att omvandlas. NTM-centralerna och TE-byråerna läggs ner, och största delen av uppgifterna överförs till landskapen. Samtidigt grundas ett nytt statligt tillstånds- och tillsynsverk som i huvudsak består av regionförvaltningsverkens och Valviras nuvarande uppgifter. Det nya verket omfattar också uppgifter som tidigare hört till NTM-centralerna. Dessa förändringar gäller närmare 7 000 statliga arbetstagare.

Eftersom största delen av dem som övergår till landskapen kommer från vårdsektorn finns det en stor risk för att de särskilda frågor som gäller den övriga personalen inte beaktas i beredningen. Kommunernas och statens tjänste- och kollektivavtal skiljer sig delvis från varandra. Betydande skillnader finns till ex-

empel i lönesystemet och i principerna för ersättning av resekostnader.

För dem som övergår från staten till landskapen innebär reformen en stor förändring i fråga om verksamhetskulturen. Statens resultatstyrda verk avviker med tanke på verksamhetsprinciperna avsevärt från landskapet som verkar självständigt. De övergripande landskapen har betydligt friare händer när det gäller användningen av finanserna än det statliga verket som ingår i budgetstaten. Självstyre och en övergripande finansiering kan också medföra instabilitet när det gäller antalet arbetstagare som behövs för olika uppgifter. ■

Mari Raininko
förhandlingschef
Agronomförbundet ry

Fosus förtroendemannaperiod förlängdes med ett år i kommunerna

FOSUS:s kommundelation beslutade i april att förlänga kommunernas och samkommunernas förtroendemannaperiod med ett år fram till 31.7.2019. Orsaken till förlängningen av perioden är att inrättandet av landskapen och den nya vårdreformens struktur från och med 1.1.2019. Om tidtabellen för reformen ändras bedömer delegationen läget på nytt.

Om huvudförtroendemannen eller en förtroendeman inte fortsätter i sitt uppdrag fram till slutet av förtroendemannape-

rioden 1.8.2019, ordnas val av en ny förtroendeman. Anvisningar i valanvisningen för FOSU:s kommunsektor (<http://www.juko.fi/kunta/materiaalipankki/vaaliohje/>).

För de av FOSU:s huvudförtroendemen och förtroendemen som övergår till landskapen ges särskilda anvisningar om förtroendemannaperioden och förtroendemannavalet senare. Mera information av organisationschef Jarmo Niskanen (jarmo.niskanen@juko.fi). ■

FOSU® är intressebevakare för offentliga sektorns akavamedlemmar

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU förhandlar som nationell huvudavtalsorganisation i den offentliga sektorn och därmed jämförbara sektorer tjänste- och kollektivavtal för akavamedlemmar i vilka man kommer överens om löner och andra villkor för tjänsteförhållandet.

FOSU representerar via medlemsföreningarna sammanlagt över 200 000 akavamedlemmar.

FOSU har över 3 800 förtroendemen som förhandlar med arbetsgivarna på arbetsplatserna och hjälper medlemmarna i frågor som gäller arbets- och tjänsteförhållanden.

Delegationerna för de enskilda sektorerna i FOSU beslutar om tjänste- och kollektivavtalen inom sin sektor. Sektorerna är kyrkan, kommunen, staten och universitetet. Landskapet framträder nu som femte sektor vid sidan om dessa fyra; landskapsdelegationen är FOSU:s nyaste organ. ■

Vad innebär vårdreformen för utbildade inom kommunen?

Hur stor andel av kommunernas högutbildade arbetstagare överförs till landskapen?

Tiotusentals. Över 200 000 arbetstagare övergår från kommunerna och samkommunerna till landskapens tjänst och av dem hör över 40 000 till den offentliga sektorns utbildade. Det är svårt att ange en exakt siffra, eftersom kommunerna statistikför sektorerna på olika sätt.

Vem är de?

Största delen av de anställda som överförs är arbetstagare inom social- och hälsovården. Bland dem är högutbildade till exempel läkare vid social- och hälsovårdscentralerna, veterinärer, socialarbetare, socialhandledare, hälsovårdare, företags- hälsovårdare, sjukvårdare och personer i olika chefs- och ledningsuppdrag. Frågor i anslutning till överföringen av personal inom stödtjänster och förvaltning är fortfarande delvis öppna. Arbetstagare vars arbetsuppgifter åtminstone till hälften är inriktade på vårdreformsorganisationen kommer att övergå, säger förhandlingschef **Henrika Nybondas-Kangas** vid KT Kommunarbetsgivarna.

– Överskrids 50 procent, hör jag överhuvudtaget till de funktioner som överförs eller blir jag kvar på kommunen, fortgår mitt arbete och i vilken form hör till de bekymmer och obesvarade frågor som arbetstagarna inom stödtjänsterna har, fortsätter hon.

Vad innebär förändringen för anställningsförhållandet?

Personalen övergår i januari 2019 till landskapen som gamla arbetstagare. De rättigheter och skyldigheter som gäller i tjänsteförhållandet vid tidpunkten för överföringen samt eventuella pensionsförmåner kommer att bibehållas.

Vad innebär förändringen i vardagen?

Förändringen syns eventuellt inte alls i vardagen. För klienten eller i arbetstagarens dagliga arbete spelar det ingen stor roll om den gamla hälsovårdscentralen heter vårdcentral och om den förvaltas av landskapet i stället för av kommunen.

Vilka av kommunernas högutbildade oroar sig för förändringen?

Förändringen belastar främst dem vars situationer är allra osäkrast. – Förändringens omfattning beror på i vilken yrkesgrupp man arbetar, påpekar **Timo Aronkytö** som är förändringsledare för vårdreformen vid Nylands förbund.

Bland läkarna och socialarbetstagarna som överförs till landskapens tjänst är det många som tänker att arbetet inte kommer att upphöra i och med förändringen, säger Aronkytö.

Men framför allt bland stödtjänstpersonalen, till exempel arbetstagarna inom ekonomiförvaltningen, råder ovetskap.

Finns det tillräckligt med tid för att påverka?

De kommande förändringarna medför stor osäkerhet för personalen i fråga om arbetsuppgifter, verksamhetsställen och an-

ställningsvillkor, och därför vill FOSU rf att personalföreträdare medverkar intensivt redan i förberedelseskedet.

– I vår är den viktigaste tiden för påverkan, då lönar det sig att påverka. Det är först då som förhandlingarna om anställningsvillkoren förs, säger Aronkytö vid Nylands Förbund. Aronkytö vill lugna ner känslorna med att det finns alldeles nog med tid för att påverka, eftersom planeringen är preliminär. Å andra sidan är han övertygad om att det i något skede trots allt kommer att bli bråttom, för förändringen sker snabbt och arbetstagarna är många.

Vad innebär valfriheten för personalen inom social- och hälsovårdstjänsterna?

Senast i juli 2019 borde klienterna friare än hittills kunna välja vilken social- och hälsovårdscentral de vill anlita.

– Valfriheten ger oss alla gråa hår: en hurdan landskapskoncern ska byggas upp, vem är den egna arbetsgivaren och arbetsplatsen, jobbar jag i ett affärsverk eller ett aktiebolag, påverkar förändringen min lönenivå eller vem som är min chef, räknar Nybondas-Kangas vid KT Kommunarbetsgivarna upp. Man har fortfarande så lite kunskap om hur valfriheten ska förverkligas att det är omöjligt att besvara frågorna.

Varför finns det fortfarande så få svar?

Det är nästan ingen som vet mera än så här.

– Ur arbetsgivarperspektiv lyder det grundläggande budskapet att det handlar om ett alldeles nytt läge. Lagen är under behandling i riksdagen, och ingen kan ge uttömmande svar, för rän vi vet hur den färdiga lagen ser ut, säger Nybondas-Kangas. Först inrättas en temporär förvaltning i landskapen, och först därefter börjar de arbetsgivare som ska överlåta personal att på allvar fundera på vilka vakanser som ska överföras.

– Det finns ingen riktig förhandlingskontakt ännu, eftersom det inte finns en temporär förvaltning. Allt stampar på stället. För arbetstagarna är situationen även av den här anledningen oklar.

Vad kan en utbildad kommunal arbetstagare göra nu?

– Just nu är det viktigt att enskilda arbetstagare överhuvudtaget följer med förändringen, försöker förstå den och ger respons, säger Arokytö.

Ett sätt att påverka är att vara fackligt ansluten, påminner Nybondas-Kangas. Förbunden ser också till att deras medlemmar vet vad förändringen går ut på.

Det lönar sig att börja påverka i den egna närheten – genom att diskutera med den egna chefen och förtroendemannen. ■

Text: **Veera Luoma-aho**

Läs också KT: s och huvudavtalsorganisationernas 7 frågor om vårdreformen! <https://www.kt.fi/muutostuki/kt-paasopijajarjestot-vastauksia>

Munhygienist Arto Koskela:

Mera hälsa!

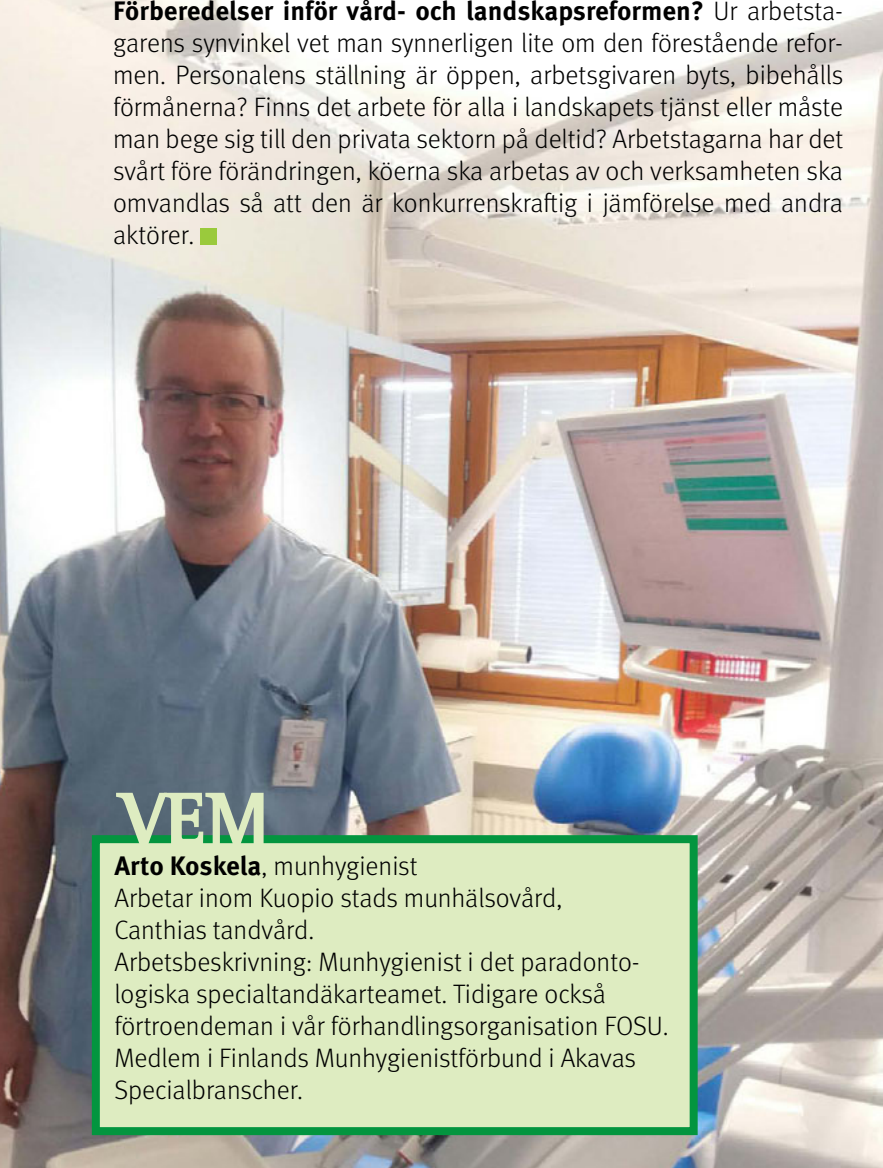
Det meningsfullaste med mitt arbete är att få hjälpa människor. Ökad kunskap om min egen bransch ger många av mina kunder mera hälsa för resten av deras liv. Munhälsan är en del av helhetshälsan

Det svåraste i mitt arbete är den ytterst utmanande ergonomin, besvärliga arbetsställningar som upprepas hela tiden. Munhygienisterna arbetar ensamma och får inte assisterande personal till sin hjälp.

De viktigaste kunskaperna och färdigheterna har att göra med hur kundens bemöts och de sociala färdigheterna. Även om du är tekniskt sett hur bra som helst räcker det inte om du inte kan bemöta din klient och se klienten på ett övergripande sätt i vården.

Munhygienisten ska dessutom ha omfattande tandläkarvetenskapliga kunskaper och färdigheter samt kunna tillämpa dessa i samarbete med tandläkare och specialtandläkare.

Förberedelser inför vård- och landskapsreformen? Ur arbetstarens synvinkel vet man synnerligen lite om den förestående reformen. Personalens ställning är öppen, arbetsgivaren byts, bibehålls förmånerna? Finns det arbete för alla i landskapets tjänst eller måste man bege sig till den privata sektorn på deltid? Arbetstagarna har det svårt före förändringen, köerna ska arbetas av och verksamheten ska omvandlas så att den är konkurrenskraftig i jämförelse med andra aktörer. ■



VEM

Arto Koskela, munhygienist

Arbetar inom Kuopio stads munhälsovård, Canthias tandvård.

Arbetsbeskrivning: Munhygienist i det paradontologiska specialtandäkarteamet. Tidigare också förtroendeman i vår förhandlingsorganisation FOSU. Medlem i Finlands Munhygienistförbund i Akavas Specialbranscher.

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2017: mars, juni, oktober, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

Agronomförbundet

Mari Raininko, förhandlingschef
tfn (09) 2511 1642
mari.raininko@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

Emilia Juslin, ombudsman
tfn 040 865 1098
emilia.juslin@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

Teknikens Akademikerförbund TEK

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

Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamäula, enhetschef
tfn 040 832 66 82
ville-veikko.rantamäula@tral.fi
www.tral.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

Kirsi-Marja Valariutta, förhandlingschef
tfn (09) 62268 544
kirsi-marja.valariutta@loimu.fi
www.loimu.fi