

kommunteamet

Medlemsinfo 3 | 2020 Oktober

BILD: ISTOCK



**Huvudförtroende-
mannen satsar
på kommunikation**

Sidan 7



**Eksotes
lönetvist slutade
i förlikning**

Sidan 8

**Skapare av
ett bättre arbetsliv**

Sidan 10

**FOSU förhandlar
om social- och
hälsovårdsavtalet**

Sidan 5

**Välkomna
som läsare,
psykologer!**

Psykologiliitto

Sidan 3

Rättsfall:

**Twister om
matpauser vanliga**

Sidan 9



Full fart mot hösten

Vårens avtalsförhandlingar slutfördes i slutet av maj, alldeles på tröskeln till sommaren. Efter en lång förhandlingsprocess drog man andan och njöt av sommaren, hoppfull när även den första vågen av coronaepidemin avtog.

Kommunsektorns överenskomna avtal låg på god nivå i förhållande till helheten. Löneförhöjningarna följde den allmänna linjen, konkurrenskraftstimmarna blev man av med i slutet av augusti och ersättningsarna som arbetsgivaren krävde för konkurrenskraftstimmarna var tämligen rimliga.

Efter sommaren har verksamheten i kommunsektorns avtalsmiljö verkligen börjat ta fart. Och inte utan orsak! Reformerna i avtalssystemet som föreskrivits i avtalet – det nya social- och hälsovårdsavtalet, övergången av lärare inom småbarnspedagogiken till läraravtalet, enhetligande av det tekniska avtalet – är betydande och till sin omfattning stora reformer. Sist och slutligen finns det inte så mycket tid kvar av avtalsperioden. Redan om ett år på hösten 2021 börjar förberedelserna inför avtalsförhandlingarna på våren 2022.

FOSU förhandlar om social- och hälsovårdsavtalet

Vår förhandlingsorganisation FOSU och Akavas förbund som representerar social- och hälsovårdsbranschen är med i det nya social- och hälsovårdsavtalet. FOSU:s och FOSU:s förbunds åsikter förmedlas i det nya social- och hälsovårdsavtalets utformning.

Men det finns inte mycket tid till förhandlingar! Social- och hälsovårdsavtalet har avtalats träda i kraft 1.9.2021 – om tio månader. Förhandlingarna om social- och hälsovårdsavtalet har inletts i rekognoseringskedet och den kommande avtalsstrukturen kartläggs. Förhandlingarna har en stupstock som säger att ifall parterna inte kan komma överens om nya bestämmelser, följs villkoren i AKTA. Detta är möjligt ända tills slutet av år 2022. Social- och hälsovårds- och landskapsreformen som bereds av landets regering ska träda i kraft i början av 2023.

Välkomna Finlands Psykologförbund!

Ett nytt samarbetsförbund har gått med i samarbetet med Kommunteamet. Välkomna psykologer som Kommunteamets läsare!

Kommunteamet är en samarbetsform för Akavas förbund, vars syfte är att erbjuda förbundens medlemmar information om strukturen och innehållet i kommunsektorns intressebevakning.

Vårt mål är att förtydliga formerna av och resultaten för kommunsektorns avtalsverksamhet som ofta präglas av motstridiga intressen. Vi granskar frågor ur Kommunteamets förbunds, de yrkesgrupper de representerar samt vår förhandlingsorganisation FOSU:s synvinkel.



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef för kommunsektorn
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

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

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

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

Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamäula, arbetsmarknadsdirektör
tfn 040 832 6682
ville-veikko.rantamäula@tradenomi.fi
www.tral.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer,
Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363,
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion:
Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2020: maj, juni, oktober, december
Adressändringar: Medlemsförbundet

Finlands Psykologförbund med i Kommunteamet

Kommunteamets läsare är i fortsättningen även psykologerna! Finlands Psykologförbund medför viktig expertis inom social- och hälsovården till vår publikation. Kommunsektorn är den största sysselsättaren av psykologer.

Det finns ungefär 5 000 psykologer på arbetsmarknaden. De arbetar inom alla arbetsgivarsektorer; såväl i kommuner, för staten, på universitet, den kyrkliga sektorn som på den privata sektorn samt dessutom som företagare. Av psykologerna arbetar 4 400 i en annans tjänst och 600 som företagare. Dessutom är en del företagare på deltid.

Psykologerna har i praktiken full sysselsättning, och inom vissa områden är det brist på arbetskraft.

Över 3 000 psykologer

Kommunsektorn är den största sysselsättaren av psykologer. I kommunernas och samkommunernas tjänst arbetar lite över 3 000 av förbundets medlemmar. Arbetsplatsen är till exempel en hälsovårdscentral, ett daghem eller en läroanstalt, en familjerådgivning, psykiatrisk poliklinik eller ett sjukhus. Psykologer arbetar även inom personaladministration och företagshälsovård och yrkesbeteckningen kan även vara något annat än psykolog.

Inom kommunsektorn fastställs villkoren för psykologernas anställnings- och tjänsteförhållande i enlighet med det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet AKTA. Under den nuvarande avtalsperioden förhandlar man om det s.k. social- och hälsovårdsavtalet där social- och hälsovårds-

personalen i det nuvarande AKTA blir en egen avtalsbransch. Social- och hälsovårdsavtalet inkluderar även psykologer i den mån som de arbetar inom vårdsektorn.

Psykologerna står utanför lönesättningen, dvs. vid avlöningen observeras bestämmelserna i AKTA:s lönekapitel, men lönens belopp i euro har inte fastställts i lönebilagan. Enligt Psykologförbundets löneundersökning var genomsnittslönen för en heltidsanställd person som arbetade i kommunerna under yrkesbeteckningen psykolog 3 779 €/månad (2019).

FOSU-samarbete är viktigt

Inom kommunsektorn finns ungefär 20 psykolog-förtroendemän. Som arbetstagargrupp är psykologerna i flera kommuner en ganska liten grupp, så psykolog-förtroendemännen representerar ofta flera andra yrkesgrupper än psykologer. Och däremot är det ofta en representant för någon annan bransch som representerar psykologerna som förtroedeman. Vi uppmuntrar också våra medlemmar att vid behov kontakta dem om det uppstår oklarheter på arbetsplatsen gällande avlöningen eller övriga arbetsvillkor. Samarbete och omfattande intressebevakning för FOSU:s medlemmar är viktigt för oss!

Till samarbetet med Kommunteamet medför vi framför allt insikt och expertis inom social- och hälsovården, vilket är viktigt i kommande förändringar i förhandlings- och avtalssystemet. Nu tycker vi att det är god tid att bli en del av Kommunteamets kunniga grupp! ■

Katja Vähäkangas,

föreningskoordinator, PsM,
Finlands Psykologförbund rf.
katja.vahakangas@psyli.fi



Kontakta oss!
Finlands Psykologförbunds kontaktperson inom kommunsektorn är föreningskoordinator, PsM Katja Vähäkangas.

Finlands Psykologförbund rf. - psykologernas fackorganisation

Finlands Psykologförbund främjar dina medlemmars löneförmåner och yrkesmässiga förmåner samt sysselsättning. Förbundet strävar också efter att påverka den samhälleliga beslutsfattningen och lagstiftningen som berör psykologer och mental hälsa. Förbundet har grundats år 1957 och har cirka 7 500 medlemmar. Över 85 procent av Finlands psykologer tillhör Finlands Psykologförbund. Även studerande och pensionärer är befullmäktigade medlemmar. ■

FOSU förhandlar i avtalsperiodens arbetsgrupper och om social- och hälsovårdsavtalet

AKTA gäller till och med 28.2.2022. Under avtalsperioden verkar olika arbetsgrupper, varav en del utvecklar bestämmelserna i AKTA och en del avtalsstrukturen.

alla arbetsgrupper deltar FOSU:s förhandlare. Till deras stöd har man grundat en FOSU-stödgrupp för alla arbetsgrupper som inkluderar representanter för alla förbund som berörs av varje enskild fråga.

Arbetsgrupperna som verkar under avtalsperioden är en del av det s.k. kontinuerliga förhandlingsförfarandet, där kommande avtalsändringar bereds under avtalsperioden. Arbetsgrupperna försöker få fram ett förslag som tillfredsställer alla parter och som sedan kan läggas fram som avtalsändringar under avtalsförhandlingarna. Man kommer inte alltid fram till en överenskommelse.

Arbetsgrupperna som utvärderar lönesystemet och bestämmelserna om sjukledighet är en fortsättning på arbetsgrupperna som var verksamma under föregående avtalsperiod.

Arbetsgrupper som utvecklar AKTA

Arbetsgrupp som utvärderar lönesystemet

Arbetsgruppens uppdrag är att förhandla om ett alternativ till det nuvarande systemet som grundar sig på bedömningen av uppgiftens svårighetsgrad. Uppdraget inkluderar testning och simulering av ett alternativt system. Arbetsgruppens uppdrag inkluderar även eventuell ändring av bestämmelserna för prissättningssystemet, arbetserfarenhetstillägget och personliga tillägg.

I arbetet beaktas övergången mellan avtalsbranscher som berör vårdbranschens hälsovårdspersonal, socialvårdspersonal och lärare inom småbarnspedagogiken samt teknikbranschens avtalsändringar.

En arbetsgrupp som utvärderar bestämmelserna om familjeledighet

Arbetsgruppens uppdrag är att utvärdera AKTA:s bestämmelser om familjeledighet. Arbetsgruppens uppgift är att även följa behovet av förändringar i kommunsektorns bestämmelser till följd av regeringens familjeledighetsreform.

En arbetsgrupp som utreder arbetsbundenheten och arbetsrelaterade resor

Arbetsgruppens uppdrag är att utreda och förhandla behov av förändringar i anknytning till arbetsrelaterade resor, nya arbetssätt och till exempel flera arbetsställen. Helheterna som ska förhandlas kan anknyta både till arbetstidskapitlet och ersättning för resekostnader.

En arbetsgrupp som utreder bestämmelser om sjukledigheter och situationer med arbetsförmåga

Arbetsgruppens uppgift är att utvärdera och utveckla be-

stämmelserna om sjukledighet samt ge gemensamma råd för situationer med arbetsförmåga som ska sporra till att fortsätta arbeta, återgå till arbetet och förbättra arbetshälsan.

Arbetsgrupper som utvecklar avtalsstrukturen

I vårens förhandlingsresultat kom man överens om att kommunsektorns avtalsstruktur ändras på följande sätt:

- ett nytt social- och hälsovårdsavtal bildas
- lärarna inom småbarnspedagogik övergår till UKTA
- överlappningar mellan tillämpningsområdena för det tekniska avtalet, avtalet för timavlönade och AKTA ska utredas.

Ändringarna bereds i arbetsgrupperna.

Social- och hälsovårdsavtalet

Förhandlingsparterna för social- och hälsovårdsavtalet är samma som för AKTA: KT Kommunarbetsgivarna, JAU (JHL och Jyty), FOSU och Sote rf (Tehy och Super). Om bestämmelserna i social- och hälsovårdsavtalet förhandlas före 31.8.2021.

Från AKTA överförs personalen i bilaga 3 hälso- och sjukvårdspersonal och bilaga 4 personal inom socialvård och läkemedelsförsörjning samt grupper utanför lönesättningen, social- och hälsovårdens chefer utanför lönesättningen samt sjukhusvårdare och lokalvårdare på sjukhus till att omfattas av social- och hälsovårdsavtalet.

Arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovården träder i kraft 1.9.2021. Ifall parterna inte kan komma överens om nya bestämmelser följs villkoren i AKTA till och med 31.12.2022.

Social- och hälsovårdsavtalet bereds i tre arbetsgrupper, som är

- Social- och hälsovårdsgruppen
- Arbetsgruppen för avlöning inom social- och hälsovården
- Arbetsgruppen för arbetstid inom social- och hälsovården.

FOSU förhandlar om social- och hälsovårdsavtalets innehåll och FOSU har förhandlare i alla arbetsgrupper.

Övergången av lärarna inom småbarnspedagogik till UKTA

Lärarna inom småbarnspedagogik, speciallärarna och che- ●●●

- ● ● ferna inom småbarnspedagogik övergår till UKTA från och med 1.9.2021.
- Övergången bereds i två arbetsgrupper:
- VAKA-samarbetsgruppen
- Övergången av lärarna inom VAKA-UKTA till UKTA.

Utredning om avtal inom teknikbranschen

En arbetsgrupp ska utvärdera överlappningar mellan tillämpningsområdena för avtalet för teknisk personal, kollektiv

avtalet för timavlönade och AKTA och förhandla om en modell för att slå ihop eller ta bort avtal inom teknikbranschen. Resultatet blir ett enda avtal för teknikbranschen inom kommunsektorn 1.3.2022. ■

Jaakko Korpisaari

förhandlingschef för kommunsektorn
Akavas Specialorganisationer

Social- och hälsovårdsavtalet som en bro för personalen till landskapen

Ett år att bygga en helt ny avtalsbransch

”Social- och hälsovårdspersonalen kan inte stöpas i samma form, vi behöver även i fortsättningen ett kollektivavtal som beaktar alla yrkesgrupper.”

Den intensiva förhandlingsvårens slutsaldo kan inte anses dåligt. Vi fick alla våra avtalssektorer i mål före semestrarna och utan påtryckningar. Även granskade i efterhand visade sig kommunförhandlingarna vara historiskt svåra. Nästan aldrig har tillgängliga och krävda pengar varit på en sinsemellan lika stor kollisionkurs.

Kommunalpersonalen bar finländarna genom coronavåren med risk för sin egen hälsa, samtidigt som den kommunala ekonomin blev allt sämre. Mitt i arbetsavtalsförhandlingarna förhandlade vi även om att reformera det kommunala huvudavtalet.

Såsom alltid finns det även mycket att förhandla om även efter en förhandlingslösning, eftersom utarbetandet av social- och hälsovårdsavtalet är ett enormt projekt. Med avtalet bygger vi en bro åt personalen, längs vilken de kan övergå från kommunerna till landskapens tjänst och det nya avtalet från och med den 1 januari 2023.

Läkarnas bro till landskapen byggs på det nuvarande läkaravtalet. Särdragen i deras arbete, såsom jourkraven, förutsätter bestämmelser som avviker från övriga social- och hälsovårdsuppgifter.

Vi på FOSU förutsätter att man följer tidtabellen: vi har ett år på oss att bygga en helt ny avtalsbransch. Vi tänker använda förhandlingstiden effektivt och vi erbjuder aktivt lösningar med vilka social- och hälsovårdspersonalens väg till landskapen är trygg och försonlig. Personalen och de kommande landskapsarbetsgivarna ska som överenskommet ha kunskap om de kommande arbetsvillkoren före slutet av augusti 2021.

”Kommunernas och landskapens arbetsvillkor i hög grad likadana”

Vi tror att kommunernas och landskapens allmänna arbetsvillkor i hög grad kommer att vara likadana. För oss är det viktigt att arbetsvillkoren för kommunsektorns och i fortsättningen även landskapssektorns personal på lång

sikt utvecklas jämnt och inte skiljer sig omotiverat mellan sektorerna.

Det ligger även i arbetsgivarnas intresse att skillnaderna mellan yrkesgruppernas arbetsvillkor grundar sig på arbetets krav, arbetsförhållanden, kompetens och arbetsprestation och inte till exempel på intressebevakningens maktspel. Som en sektorövergripande förhandlingsorganisation kan vi inte tillåta motsättningar mellan yrkesgrupperna.

Personalen som vi representerar i social- och hälsovårdsavtalet arbetar också inom flera olika branscher. Inom hälsovården, socialvården, rehabiliteringen, mentalvårds- och terapitjänsterna samt stödtjänsterna arbetar ett enormt spektrum av yrken: psykologer, sjukskötare, socialarbetare, fysioterapeuter, talterapeuter, ergoterapeuter, munhygienister, sjukhustekniker och andra personer som gör krävande sakkunnig- eller chefsarbete är social- och hälsovårdens nyckelgrupp.

Det är ofrånkomligt att svårighetsgraden på deras arbete ska synas i avlöningen. Färdplanen för lönesättningen som avtalats redan på våren motsvarar våra mål väl, eftersom den tar hänsyn till att personalen kommer från flera olika branscher.

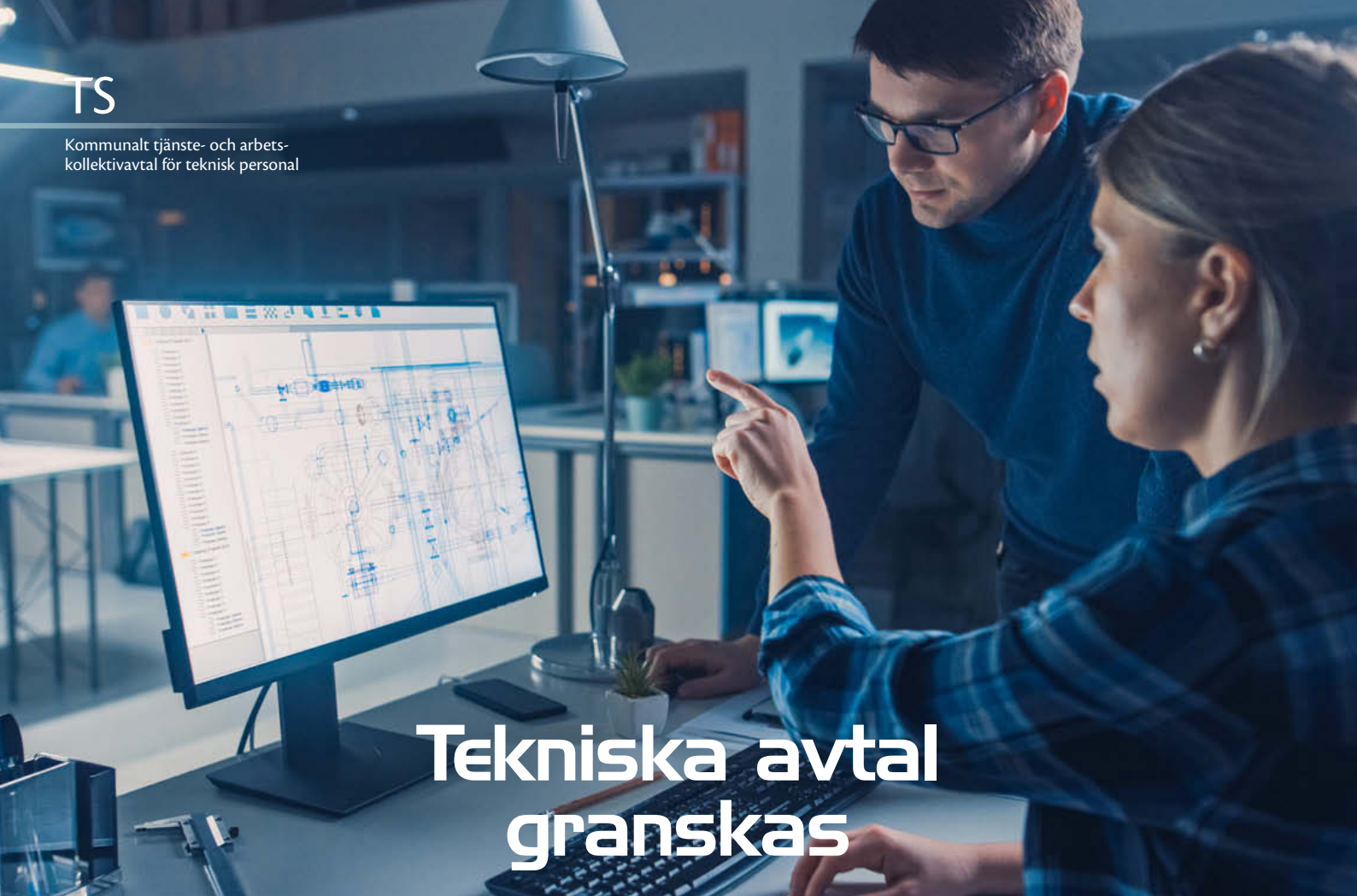
Arbetstidsarrangemangen har reformerats under de senaste åren genom att finjustera detaljerna. Social- och hälsovårdsavtalets arbetstidsarrangemang måste basera sig på befintliga arrangemang, men vi är också redo för större reformer. En sådan uppgift där man inte uppnår bättre arbets-

produktivitet med flexibilitet som utgår från arbetstagarna, finns inte längre. Social- och hälsovårdspersonalen kan inte stöpas i samma arbetstidsform, vi behöver även i fortsättningen flera olika arbetstidsformer. ■



Maria Löfgren

verksamhetsledare
Förhandlingsorganisationen för
offentliga sektorns utbildade FOSU



Tekniska avtal granskas

Under avtalsperioden behandlas bland annat om den tekniska personalens TS-avtal och TIM-AKA som berör timavlönade kunde förenas. Syftet är inte att försämrans anställningsvillkoren.

I vårens avtalslösning för kommunsektorn avtalade man om granskning av den tekniska sektorns tjänste- och arbetskollektivavtal. I granskningen ingår både den tekniska personalens TS-avtal och TIM-AKA som berör s.k. timavlönad personal.

Utredningen betyder inte att de nuvarande anställningsvillkoren försämras, utan syftet är att se om till exempel avtalen kan kombineras till en helhet.

Helhetsgranskningen görs under avtalsperioden i KT:s och huvudavtalsorganisationernas gemensamma arbetsgrupp, som kartlägger alternativen. Arbetsgruppen ger sitt eventuella förslag till kommunsektorns huvudförhandlingsgrupp, som förhandlar om det i februari 2022.

Varför inleds reformer?

Enligt uppfattningen hos löntagarsidans organisationer har Kommunarbetsgivaren redan i flera års tid velat bli av med den tekniska branschens kollektivavtal. Det har inte funnits någon gemensam vilja att utveckla avtalen. Detta har lett till problem med att övervaka kollektivavtalen även från kommunarbetsgivarens sida, eftersom man inte har kunnat gå tillräckligt djupt ner i avtalens problempunkter.

I en del kommuner har förverkligandet av TS-kollektivavtalens bestämmelser, till exempel utveckling av avlöningen, antingen blivit efter eller förblivit helt ogjord. Dessa problem har man med varierande framgång försökt lösa på

centralnivå och få lokala aktörer att förverkliga avtalens bestämmelser med hjälp av såväl råd, instruktioner som vid behov påtryckning.

I sig finns det även i fortsättningen ett stort behov av den tekniska branschens avtal i kommunsektorn. Avtalen omfattar fortfarande mycket personal, även om mängden kommer att minska: den tekniska branschens arbetsuppgifter har övergått från kommunerna till den privata sektorn och om social- och hälsovårdsreformen eventuellt går igenom övergår brand- och räddningsuppgifterna till landskapen.

Målet är att utveckla arbetsvillkoren

I arbetsgruppen är organisationernas mål att granska arbetet på den tekniska sektorn i olika kollektivavtal (TS, TIM-AKA, AKTA) och undersöka avtalens överlappningar. Syftet är att bevara och utveckla anställningsvillkoren i TIM-AKA och TS.

Eventuell sammanslagning av TS och TIM-AKA kan endast ske via förhandlingar mellan avtalsparterna. Om man kommer fram till det, måste grundtankarna i båda avtalen bevaras. På så sätt tryggar och utvecklar vi våra medlemmars anställningsvillkor nu och i framtiden. ■



Tapani Laurikainen
arbetslivsexpert
Teknikens Akademikerförbund TEK

– Jag ser verkligen fram emot förtroendemannautbildningar och att lära mig något nytt, säger FOSU-medlemmarnas huvudförtroendeman Katja Rosenzveig vid Vasa central-sjukhus.

Katja Rosenzveig:

Huvudförtroendemannens ord har betydelse i personalärenden

Jag arbetar som näringsterapeut inom barnhälsovården på Vasa centralsjukhus (Vasa sjukvårdsdistrikt samkommun). Mitt arbete innehåller till exempel kostrådgivning till barnpatienter och deras familjer, utveckling av sjukhusets kostbehandling och utbildning av personalen.

Jag började som FOSU:s huvudförtroendeman i början av 2020. Vid föregående val 2019 lämnade alla tidigare förtroendemen sitt uppdrag och till en början hittade man ingen som ville ta deras plats. Hösten 2019 meddelade jag föregående huvudförtroendeman om min önskan att gå med i verksamheten. Jag kände att jag inte vill arbeta på en arbetsplats där det inte finns en förtroendeman.

Mitt mål har varit att lära mig vad förtroendemannaverksamhet är och naturligtvis sköta uppdraget så bra jag kan. Dessutom försöker jag få kollegerna att bli intresserade av förtroendemannaverksamheten. Jag har märkt att FOSU är ganska okänt för många. Akava är mer känt. Av fackförbunden önskar jag att man skulle prata om FOSU och förtroendemannaverksamheten redan med studerandemedlemmar.

Genom aktiv kommunikation fick jag en kollega.

Mitt mål har också varit att öka kommunikationen om FOSU:s verksamhet till förmån för personalärenden. I Vasa är sjukhusets tvåspråkighet en utmaning för kommunikationen. Jag har lärt mig fackorganisationens terminologi på svenska, t.ex. är förkortningen JUKO FOSU på svenska.

Genom aktiv kommunikation har jag fått en kollega, så nu har vi även en vicehuvudförtroendeman, vilket jag är tacksam för. Visserligen har vi ännu plats för fler förtroendeman.

Coronavåren har i den bemärkelsen varit utmanande, att utbildningar som jag hade anmält mig till som förtroendeman, annullerades. Samtidigt hade vi samarbetsförhandlingar för att balansera ekonomin. Som tur fick jag bra stöd från mitt eget fackförbund och med en liten fördröjning även från FOSU. FOSU var då väldigt överbelastad på grund av kollektivavtalsförhandlingarna och den rådande situationen.

Av FOSU önskar jag att tydliga instruktioner för samarbetsförhandlingar som även lämpar sig för nykomlingar skulle uppdateras i JUKOLA, så att man i en liknande situation kunde få hjälp trots eventuell brådska.

Jag rekommenderar att man bekantar sig med förtroendemannaverksamheten.

Min resa som huvudförtroendeman har bara börjat. Jag ser verkligen fram emot utbildningar och att lära mig något nytt. Uppdraget som förtroendeman ger en intressant inblick i organisationen. Jag upplever att huvudförtroendemannens ord har betydelse i personalärenden. Trots turbulensen i början rekommenderar jag att alla bekantar sig med förtroendemannaverksamheten.

Trevlig höst! ■

Den långa tvisten om Eksote-löneharmoniseringen slutade i förlikning

Södra Karelen social- och hälsovårds samkommun (Eksote) betalar retroaktivt löner till de arbetstagar och tjänsteinnehavare som har lönefordran i enlighet med förlikningen.

Enligt FOSU:s förhandlingschef **Jouni Vattulainen** är förlikningen unik och förhandlad helt för Eksotes situation. Den är ekonomiskt betydande. Med förlikningen undviker man tidskrävande och dyra rättsprocesser.

Bakgrund

Eksote grundades år 2010, då flera städers och kommuners social- och hälsovård övergick till samkommunen. Samtidigt övergick deras personal i Eksotes tjänst. Senare har även fler funktioner övergått till Eksote genom överlåtelse av företag.

Från varje arbetsgivare övergick personalen med sina tidigare anställningsvillkor, inklusive avlöning, till Eksote. Det förekom skillnader i uppgiftsrelaterade löner hos personer som övergått från olika kommuner och som arbetade med samma eller lika krävande uppgifter.

Enligt principer som fastställts i rättspraxis ska arbetsgivaren i samband med överlåtelse av företag harmonisera uppgiftsrelaterade löner inom en rimlig tidsperiod. Också

enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) ska den nya arbetsgivaren utarbeta ett lönesystem, genom vilket uppgiftsrelaterade löner ska kunna fastställas på rätt nivå i enlighet med uppgifternas svårighetsgrad.

Kommunsektorns allmänna princip är att lönerna hos personer i lika krävande arbeten inom samma lönesättningspunkt motsvarar varandra. Enligt bestämmelserna i AKTA kan uppgiftsrelaterade löner sänkas endast i vissa situationer.

Lösning

Eksote löste löneharmoniseringen på ett sätt som senare bestreds. Med hänsyn tagen till tvingande lagstiftning, rättspraxis och arbetsdomstolens tidigare lösning om Eksote, kom man i de centrala förhandlingarna fram till att försöka nå en förlikning om Eksotes löneharmonisering. En sådan lösning kom man också slutligen fram till.

Södra Karelen social- och hälsovårds samkommun justerar lönerna från och med den 1 september 2020, de retroaktiva lönerna betalar den senast den 30 november. Justeringen berör uppskattningsvis 400–450 Eksotes arbetstagar som tillhör FOSU:s kommunavtal. Eventuella lönefordringar gäller även redan upphörda anställningar.

Medlem, ta kontakt!

Speciellt personer som redan har avslutat sin anställning med Eksote (1.6.2018 eller senare) ska antingen kontakta Eksote direkt eller lokala FOSU-förtroendemännen Jenni Alitalo eller Niina Eerola. Mer information fås vid behov även av det egna förbundets kontaktperson för kommunsektorn (en lista finns i början av Kommunteamets meddelande.

Ytterligare information om ämnet

(på finska):

<https://www.juko.fi/ajankohtaista/jarjestot-neuvottelivat-sovun-eksote-kiistaan/>

<https://www.juko.fi/ajankohtaista/eksoten-27-miljoonan-euron-palkkasopu-etenee/>

<https://www.juko.fi/ajankohtaista/juko-palkkaharmonisointiin-kiinnitettava-enemman-huomioita-sote-uudistuksessa/>. ■

Petri Toiviainen

förhandlingschef

Högskoleutbildade samhällsvetare rf



BILD: MIKKO NIKKINEN

Unik förlikning. Tvisten om Södra Karelen social- och hälsovårds samkommun Eksotes löneharmonisering avslutades och medlemmarna får löneanspråk retroaktivt. På bilden Södra Karelen Centralsjukhus.

Tvist om matpauser avgjordes till hälsovårdarnas fördel



BILD: ISTOCK

För drygt ett år sedan avgjorde Östra Finlands hovrätt en tvist om matpauser som berörde fyra hälsovårdare i Södra Karelen social- och hälsovårds samkommun Eksote till hälsovårdarnas fördel. Domen vann laga kraft 28.8.2020.

Arbetsgivaren hade genom ett ensidigt beslut ändrat hälsovårdarnas arbetstidsform från periodarbetstid till allmän arbetstid och placerat en paus som inte hör till arbets-

tid i mitten av skiftet. I hälsovårdarnas arbetsavtal hade man avtalat om arbetstidsformen och arbetspauser.

Hovrätten konstaterade i sin dom att arbetsgivaren hade agerat i strid mot arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren förordnades betala alla fyra hälsovårdare flera tusen euro samt räkningar i ersättning för förlängd arbetstid. Dessutom dömdes arbetsgivaren att betala hälsovårdarnas alla rättegångskostnader. Hälsovårdarförbundet stödde arbetstagarna i tvisten.

Många motsvarande fall

FOSU:s kommunala förhandlingschef Jouni Vattulainen berättar att kommunsektorn har haft många motsvarande fall där arbetsgivaren försöker ändra arbetstidsformen och matpausen.

Det finns skäl att betona att arbetsgivaren inte kan ändra villkor som fastställts i arbetsavtalet om inte arbetsgivaren samtidigt har laglig uppsägningsgrund för hela arbetsavtalet.

Ifrågavarande principer gäller nämligen i arbetsavtalsförhållanden. I tjänsteförhållanden kommer man däremot inte överens om anställningsvillkor, utan villkoren grundar sig framför allt på bestämmelserna i tjänstekollektivavtalet. ■



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare rf

KunTeko-webbseminarier



29.10.2020 kl. 9-10

Webbseminarium om social- och hälsovårdsdialogen: Dialogisk ledning och gemensam utveckling i främjandet av evidensbaserad verksamhet

6.11.2020 kl. 8.30-10.30

Inför spelifierad växelverkan

Läs mer och anmäl dig:

<https://www.kunteko.fi/ajankohtaista/tapahtumat-ja-tilaisuudet>

Man löser många problem genom att lyssna



Vem?

Hanna Sauli

- Servicechef på Vanda stads sysselsättningstjänster
- Medlem i Högskoleutbildade samhällsvetare rf.

Servicechef **Hanna Sauli** leder en kundrelationsenhet med cirka 90 personer, vars uppgift är att hjälpa människor vidare till jobb, utbildning och tjänster genom att erbjuda stöd och vägledning. Enhetens kunder är unga, invandrare eller långtidsarbetslösa.

– Som bäst håller vi på att förbereda oss inför ett kommunförsök för sysselsättning som inleds vid årsskiftet, där nya uppgifter, cirka 20 000 kunder och ett hundratal anställda övergår till oss på kommunen från TE-tjänsterna, berättar Sauli.

Vad är det bästa med ditt arbete?

– Under hela min karriär har jag varit intresserad av att skapa ett bra arbetsliv, och i detta arbete kan jag främja det på två sätt. Dels genom det sätt som jag och mitt team leder vår personal och dels genom att utveckla sysselsättningstjänsternas effektivitet.

– Inom båda är mitt mål att vi satsar på att uppmuntra folk, lyssna på dem och handleda dem samt på att alla får användning för sin potential i arbetslivet.

Arbetets utmaning är enligt Sauli speciellt det, att sys-

selsättningstjänsterna har väldigt stora förväntningar på sig nu.

– Med jämna mellanrum förväntas vi göra banbrytande innovationer. I verkligheten ställer resurserna och lagstiftningen ganska strikta villkor på arbetet och det finns inga snabbvinster att fås någonstans.

– De bästa resultaten fås inom sådan verksamhet där det finns tillräckliga resurser för alla kunder och arbetstagarna har en möjlighet att delta i utvecklingsarbetet.

Det är viktigt att kunna lita

Sauli beskriver sitt arbete som ett där man måste kunna skilja det stora från det lilla och fokusera på det väsentliga.

– Det är också mycket viktigt att lita på andras arbete och dela på ansvaret. Dessutom behöver man mod att fatta beslut och prova nya arbetssätt.

Att lyssna är enligt Sauli en av de färdigheter för arbetslivet som hon numera uppskattar mest.

– Överraskande många problem blir lösta när man stannar upp och lyssnar på folk. ■