

kommunteamet

Medlemsinfo 3 | 2021 Oktober

BILD: ISTOCK



Ledare:

**SH-avtalet
trädde i kraft
– förändrades
något?** sida 2

**Glöm inte
att rösta i
arbetarskydds-
valet!** sida 5

Rättsfall:
**Uppsägningen
av lektorn
återkallades** sida 7

**Rekommendation
om välbefinnande
i arbetet inom
ungdomssektorn**

sida 3

**Utnyttja tjänsterna
i projektet
Kuntatyö 2030!**

sida 8



SH-avtalet träder i kraft den 1 september – innebär det förändringar?

Arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn, dvs. SH-avtalet trädde i kraft den 1 september 2021. Under kollektivavtalsförhandlingarna våren 2020 fördes en hård kamp i denna fråga, även under hot om stridsåtgärder. Efter två månaders överläggningar kom man överens om ett nytt SH-avtal med start den 1 september 2021.

Inga synliga förändringar för arbetstagarna

I jämförelse med villkoren i AKTA-avtalet kommer det inte att ske några förändringar i arbetsvillkoren för den personal inom social- och hälsovårdsbranschen som från början av september omfattas av SH-avtalet. SH-avtalet ska iakttas i arbetsavtalet och koden för lönesättningen förändras enligt SH-avtalets koder (t.ex. 01HOI030). Arbetstider, lön och andra anställningsvillkor förblir desamma.

Bestämmelserna i det nya SH-avtalet är i initialskedet identiska med vad de var i AKTA-avtalet. Förhandlingsgrupperna utarbetade ett nytt avtal genom att överföra bestämmelserna om social- och hälsovårdspersonalens löner och arbetstider oförändrade från AKTA-avtalet till SH-avtalet.

Inte ens alla bestämmelser i AKTA-avtalet införlivades i SH-avtalet. AKTA-avtalet tillämpas således delvis fortsättningsvis på social- och hälsovårdspersonalen, till exempel när det gäller bestämmelserna om semester, tjänste- och arbetsledighet, familjeledighet, ersättning för resekostnader och förtroendevalda.

Press på förändringar framöver

Även om inget inledningsvis ändrades – förutom namnet – förväntas framöver även ändringar av avtalsbestämmelserna och distansering från AKTA-avtalet. Fackföreningar som företräder olika personalkategorier utövar påtryckningar. Varje yrkesgrupp har sina egna utvecklingsförslag med anknytning till arbetsvillkor. Därutöver ställs anspråk på lönerna.

De kommande kollektivavtalsförhandlingarna inleds redan i början av 2022. De nuvarande kommunala avtalen löper ut i slutet av februari 2022. Lönekrav har redan lyfts fram, till exempel inom vårdsektorn.

Välfärdsområdena den 1 januari 2023

En större förändring kommer att ske i början av 2023 när den nuvarande regeringens förslag om välfärdsområden genomförs. Då överförs social- och hälsovårdspersonalen i kommunernas och samkommunernas tjänster till den nya arbetsgivaren. Övergången sker som så kallade gamla anställda, dvs. arbets- och anställningsvillkor ändras inte.

Utöver kollektivavtalet för social- och hälsovårdspersonalen kommer även kollektivavtalet för förvaltnings- och stödpersonal samt avtalet för läkare att överföras på välfärdsområdet.



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 2021: mars, juni, oktober, december
Adressändringar: Medlemsförbundet
www.kuntatiimi.fi

Avtalssystemet ändrades 1.9.2021 – I AKTA fortsättningsvis bestämmelser som berör alla

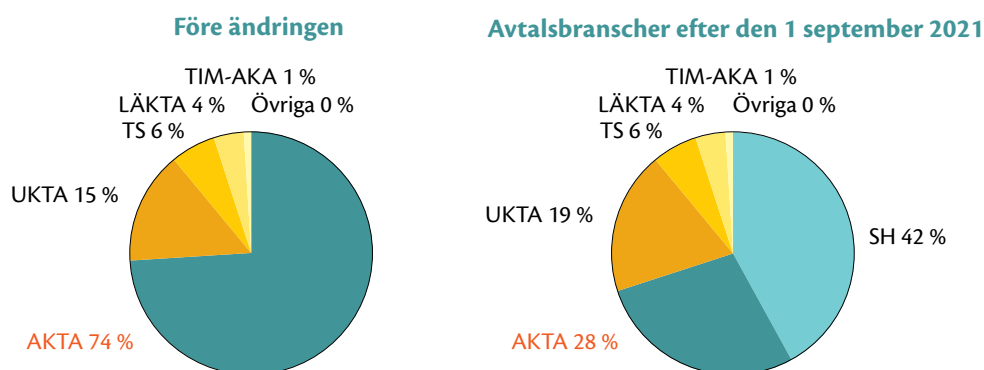
I början av september ändrades kommunernas avtalssystem. Ett nytt arbets- och tjänstekollektivavtal för social- och hälsovården SH skrevs och det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal UKTA fick ökad personal. Till följd av båda ändringarna omfattar det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) ett mindre antal kommunanställda.

AKTA-avtalet innehåller fortfarande bestämmelser om till exempel semester, arbets- och tjänstledighet och förtroendevalda och dessa bestämmelser tillämpas även på andra kommunala avtal.

För närvarande är cirka 425 400 personer sysselsatta inom kommunsektorn. AKTA-avtalet var tidigare det största avtalsområdet i form av ett kollektivavtal för 312 000 personer. Till följd av avtalsändringen den 1 september 2021 avskildes 177 500 personer inom social- och hälsovården från AKTA och flyttades över att omfattas av SH-avtalet. På samma sätt överfördes över 16 000 småbarnspedagoger från AKTA till UKTA. I AKTA blev cirka 120 000 personer kvar.

De exakta siffrorna framgår av den årsstatistik över löner som årligen genomförs i oktober. ■

Fördelning av den kommunala personalen avtalsspecifikt



TS = Kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal TS
LÄKTA = Kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare
TTES = Kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade
Övriga = Kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal för musiker
Kommunala kollektivavtalet för skådespelare

Rekommendation om välbefinnande i arbetet inom ungdomssektorn

Ungdomsarbetet har fått en rekommendation om välbefinnande i arbetet. Rekommendationen bygger på ett forskningsprojekt finansierat av utbildningsministeriet, där mer än 500 ungdomsarbetare delade med sig av sina åsikter om sitt välbefinnande i arbetet. Rekommendationen har getts ut av Akavas Specialorganisationers medlemsförening Ungdoms- och Idrottssektorns experter i samarbete med Humanistiska yrkeshögskolan. Den studie som ligger till grund för rekommendationen har utförts av pol.mag. **Minna Rauas**.

Det mångsidiga materialet beskriver en yrkesbransch där välbefinnandet stärks av återkoppling från ungdomar, gott ledarskap, en diskussionsorienterad arbetsgemenskap och



lämpliga utmaningar i arbetet. Välbefinnandet i arbetet försvagades av oklara arbetsbeskrivningar, ökad arbetsbelastning och av att lönen inte motsvarade arbetets krävande karaktär. Studien bekräftade också antagandet om att välbefinnande i arbetet är en gemensam fråga. Frågor som välbefinnandet berör enskilda arbetstagare, arbetsgemenskaper och hela branschen. ■

Mer information:
www.maailmanparantajaksi.fi

Ungdomsarbete är i bästa fall att förbättra världen, i värsta fall att dölja känslan av otillräcklighet, sammanfattar Minna Rauas som studerat välbefinnande i ungdomsarbetet.

Varje sektor förhandlar om sina egna lösningar

Vid den begynnande avtalsomgången måste hänsyn tas till näringsgrenarnas behov och en rättvis lön i förhållande till arbetskraven, framhåller JUKO:s ordförande Olli Luukkainen.

Överenskommelsen om arbets- och anställningsvillkor är i ett brytningsskede. Nästa avtalsomgång kommer att inledas utan en gemensam lägesbild och utan en ömsesidigt överkommen arbetsmarknadsmodell. Akava och Akava-medlemmarnas förhandlingsorganisationer Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU och Förhandlingsorganisationen för De högre tjänstemännen YTN, som företräder den privata sektorn, tog i augusti en gemensam ställning till ändringen av avtalssystemet.

Olli Luukkainen, styrelseordförande i JUKO, påminner om att respektive avtalsbransch förhandlar om sina egna lösningar i stället för att följa den exportdrivna modellen som tidigare.

– Hänsyn måste tas till branschernas situation och behov samt till frågor som rör rättvis löneutveckling i förhållande till hur krävande arbetet är och vilken kompetens som krävs.

– Frågor som rör arbets- och anställningsvillkor avgörs och avtalas under arbetsmarknadsförhandlingar, och landets regering ska inte blanda sig i avtalsomgången eller i hur löneförhöjningarna riktas.

Teemu Hankamäki, ordförande i De högre tjänstemännen YTN, påpekar att samordningen kring förhandlingsomgången oundvikligen kommer att försvinna när arbetsgivarna vill flytta över kollektivavtalsverksamheten på företagsnivå.

– Det är logiskt för varje bransch att förhandla och komma överens om sina egna utgångspunkter. Hur som helst kommer vi inom YTN gå in för att under kommande förhandlingarna revidera våra befintliga avtal, oavsett om de är branschspecifika eller företagsspecifika. Situationen inom teknikindustrin är oklar, eftersom vi ännu inte vet vilka företag som kommer att ansluta sig till det nya Teknikarbetsgivarna och vilka branscher de kommer att representera.

Sture Fjäder, ordförande i Akava, betonar att stark ekonomisk tillväxt och brist på arbetskraft inom flera sektorer skapar förutsättningar för en lönepolitik som stöder köpkraften.

– Splittringen av avtalssystemet får inte försämra denna utveckling. ■

Kunta
#neuvotellen2022

Förtroendemannaperioden förlängdes med ett år

FOSU beslutade att förlänga förtroendemannaperioden inom kommunsektorn med ett år. Perioden avslutas inte förrän den 31 juli 2023.

Skälet till att fortsätta är SOTE-reformen. Personalen som flyttar till de välfärdsområden som ska-

pas i början av 2023 kommer också att åtföljas av de förtroendemän som företräder dem. De ordnar val av förtroendemannaaorganisation i arbetsgivarens tjänst våren 2023 och den nya perioden inleds i början av augusti 2023. ■



Arbetarskyddsval i kommunerna hösten 2021 – Kom ihåg att rösta!

I arbetarskyddsvalet väljer arbetstagarna sina representanter till arbetsplatsens arbetarskyddssamarbete. Ställer du upp själv?

Nästa fyraårsperiod för samarbetspersonalen är 2022–2025. Personer väljs genom val, och i ordnandet av valet deltar förtroendemännen.

Valet organiserats på ett sådant sätt att alla anställda på arbetsplatsen har möjlighet att delta i det, det vill säga att ställa upp som kandidater och rösta.

Valet av arbetarskyddets samarbetspersonal genomförs i enlighet med Arbetarskyddscentralens anvisningar. Lokalt måste man före valet komma överens om uppdelningen av personalen i arbetare och tjänstemän.

https://ttk.fi/files/7656/Kunta-alan_vaaliohje_2022-2025.pdf

Arbetsgivarens anvisningar för beredningen inför arbetarskyddsval:

1. När du förbereder dig inför valet på arbetsplatsen är det skäl att utvärdera verksamheten och effektiviteten under nuvarande period och fundera på utvecklingsbehov.
2. Vid förhandlingar om arbetarskyddets samarbetsorganisation ska samarbetsavtalet om arbetarskydd inom kommunsektorn och avtalet om tidsanvändning och kompensation för inkomstbortfall gällande arbetarskyddsfullmäktigen beaktas.
3. Arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändningskoefficient är 0,12–0,22. Koefficienten är specifikt för varje arbetarskyddsfullmäktig. Detta bör också beaktas vid planeringen av arbetarskyddsfullmäktigens ansvarsområden.
4. Arbetarskyddsfullmäktige arbetar på de villkor som gäller deras eget anställningsförhållande
5. Om arbetarskyddsfullmäktigen inte längre kan utföra sitt eget arbete på grund av att hen har ett stort antal uppgifter som arbetarskyddsfullmäktig, kan arbetsgivaren tilldela hen annat arbete med anknytning till arbetarskyddet för att fullgöra veckoarbets-tiden.
6. När arbetarskyddskommittén sammansättning planeras på arbetsplatsen ska man komma ihåg att arbetarskyddsfullmäktigen enligt lagen alltid är medlem i arbetarskyddskommittén.
7. Valet organiseras av en valkommitté som består av representanter som valts av personalen.
8. Arbetsgivaren stödjer genomförandet av valet genom att tillhandahålla lokaler och annan utrustning.
9. När arbetarskyddsfullmäktige är valda och arbetsgivaren har informerats om valet, ska arbetsgivaren rapportera uppgifterna till Arbetarskyddscentralens register över arbetarskyddspersoner.

Anvisningar för beredning inför arbetarskyddsval på Kommunarbetsgivarnas webbplats.
<https://www.kt.fi/sv?keyword=henkilostojohtaminen-tyosuojelu-yhteetoiminta-tyosuojeluvaalit>

Inga framsteg i den tekniska arbetsgruppen



BILD: ISTOCK

Arbetsgivar- och arbetstagargruppen reflekterar fortfarande över hela uppsättningen av avtal för teknikbranschen. Arbetet har inte fortskridit mycket. Syftet med FOSU är att säkerställa den tekniska statusen genom ett eget avtal.

I avtalslösningen för kommunsektorn under våren 2020 avtalade man om granskning av den tekniska sektorns tjänste- och arbetskollektivavtal. Både TS-avtalet för teknisk personal och TIM-AKA-avtalet för timanställda håller på att ses över.

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

Granskningen kommer att fortsätta i en gemensam arbetsgrupp bestående av KT och huvudavtalsorganisationerna. Arbetet har fortskridit i en god anda, men ganska långsamt, och tiden håller på att rinna ut när avtalsförhandlingarna närmar sig.

Trots den svåra tidsplanen och förhandlingarna kommer parterna att fortsätta att arbeta för en gemensam framtid för den tekniska sektorn. I början av nästa år kommer vi förmodligen att vara lite klokare på hur vi ska gå vidare med ärendet.



Arbetsgruppen ger sitt eventuella förslag till kommunsektorns huvudförhandlingsgrupp, som förhandlar om det i februari 2022. ■

Tapani Laurikainen
arbetslivsexpert, VHH
Teknikens Akademikerförbund TEK

KT Kommunarbetsgivarna är nu Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Förutom kommuner och samkommuner omfattas de nya välfärdsområdena sedan juli av KT Kommunarbetsgivarnas intressebevakning.

Ändringen innebar också att arbetsgivarorganisationens namn ändrades. Det nya namnet är Kommun- och välfärdsområdesgivarna KT, på finska Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT.

Arbetsgivaren har en aktiv förpliktelse att agera vid uppsägningar av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl.

Ersättande arbete måste sökas för arbetstagare som hotas av uppsägning. Åtgärden måste vara aktiv.

Både arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare utgår från att anställningsförhållandet kan sägas upp om det erbjudna arbetet har minskat väsentligt och varaktigt på grund av ekonomiska och produktionsmässiga skäl eller på grund av arbetsgivarens omstruktureringar av verksamheten.

I båda lagarna föreskrivs dock också ett annat kriterium för att överskrida tröskeln för uppsägning. Arbetsgivaren måste bevisa att tjänsteinnehavaren/den anställde med hänsyn till sin yrkeskompetens och förmåga inte rimligen kan placeras i eller utbildas för andra uppgifter i arbetsgivarens tjänst.

När det gäller tjänsteförhållanden måste befattningar som framöver lediganslås i form av både anställningsförhållanden och tjänsteförhållanden utredas. Denna utredning ska utföras både innan uppsägningen anmäls och även efter det under hela uppsägningstiden.

Lektorn återinsattes

Högsta förvaltningsdomstolen behandlade i sitt avgörande KHO 2020:118 8 <https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kho/vuosikirjat/2020/202004233>) omfattningen av innehållet i erbjudandet av ett annat arbete i samband med ett kommunalt tjänsteförhållande. Ärendet gällde uppsägningen av en lektor i ett tjänsteförhållande i en kommunal yrkeskola. Både förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen kom fram till att arbetsgivaren hade handlat i strid med 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare, så beslutet om uppsägning upphävdes och anställningen återställdes.

Enligt förvaltningsdomstolens beslut innebär utbildnings- och omplaceringsskyldigheten att arbetsgivare har en aktiv förpliktelse att utreda alternativ för att undvika att säga upp en tjänsteinnehavare. Staden som arbetsgivare hade inte lagt fram någon konkret förklaring till att befintliga uppgifter med hänsyn till lektorns yrkeskompetens och färdigheter eller uppgifter som motsvarar lektorns kompetens

skulle ha erbjudits hen före beslutet om uppsägningen. Arbetsgivaren hade fullgjort sin omplaceringsskyldighet under uppsägningstiden endast genom att per e-post meddela den uppsagde om lediga tjänster i systemet Kuntarekry.fi.

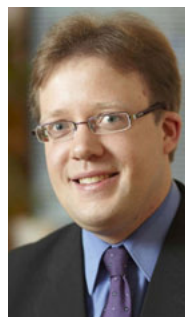
HFD avlog arbetsgivaren besvär.

På grund av att arbetsgivarparten överklagande hänsköts ärendet till högsta förvaltningsdomstolen. HFD avlog överklagandet och fastställde resultatet av förvaltningsdomstolens beslut.

En rapport i ärendet visade att arbetsgivaren hade haft flera lediga befattningar eller uppgifter att söka under uppsägningstiden, och lektorn ansågs ha kunnat uppfylla de formella behörighetsvillkoren som nämndes i arbetsannonserna.

Staden hade inte lagt fram en utredning utifrån vilken man skulle ha kunnat konstatera att lektorn inte var lämplig för en enda av de lediga tjänsterna eller uppgifterna som inte hade besatts av någon annan person som varslats. Staden som arbetsgivare hade således inte heller lagt fram en tillräcklig utredning om att uppsägningen av lektorn skulle ha kunnat undvikas genom att omplacera hen i ett annat anställningsförhållande eller i andra uppgifter.

Rättsfallet beskriver väl arbetsgivarens aktiva skyldighet att agera i samband med produktionsmässiga uppsägningar. Liknande riktlinjer har redan tidigare antagits inom rättspraxis när det gäller avtal om anställningsförhållande. ■



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

Återgång till en ny arbetsvardag

Vad krävs för att återvända till arbetsplatsen? Hur kombinerar du distansarbete med arbete på arbetsplatsen? I november kommer projektet Kuntatyö 2030 att anordna workshoppar på temat hybridarbete.

Kom och diskutera hybridarbete inom kommunsektorn! Du kommer att lära dig mer om ämnet och höra intressanta exempel och tips. Du kommer också att kunna chatta och utbyta erfarenheter med dina kollegor.

När?

Kuntatyö 2030 genomför två separata workshoppar med samma innehåll: 4.11.2021 kl. 9.00–11.30 och 30.11.2021 kl. 9.00–11.30. Anmäl dig således bara till en workshop!

Hur kommer den virtuella workshoppen att genomföras?

Workshoppen kommer att genomföras på en interaktiv Howspace-plattform. Maximalt antal deltagare är 50. Workshoppen varar i två och en halv timme.

Innehåll

- Öppning, *programchef Anna-Mari Jaanu, Kuntatyö 2030*
- Distansarbete och hybridarbete inom kommunsektorn. En kort översikt av utredningarna och utsikterna. *Niilo Hakonen, ledande sakkunnig inom arbetslivsutveckling vid kommun- och välfärdsområdesarbetsgivare KT*
- Hur formuleras hybridarbete i praktiken? *Niina Hinkkanen, coach och konsult vid Filosofian Akatemia.*
- Exempel från kommunsektorn

- Kortfattad paneldebatt om frågor som deltagarnas skickat i förväg
- Diskussion med kollegor över kommungränser i små grupper.
- Anteckning av resultat från grupparbete.
- Hur man går vidare och avslutar workshoppen

Vem är den virtuella workshoppen avsedd för?

Workshoppen riktar sig till HR-aktörer inom kommunsektorn, arbetsledare och företagsledning, förtroendevalda och arbetarskyddspersonal samt övriga personalrepresentanter.

Anmälan

Anmäl dig före den 29 oktober till den virtuella workshoppen som hålls den 4 november 2021

via denna länk https://tapahtumat.kt.fi/event/sessions?id=Paluu_uus_tyarkeen_Mit_on_hybridity_kuntaalanalla_virtual_workshop717946746

Anmäl dig före den 23 november till den virtuella workshoppen som hålls den 30 november

2021 via denna länk https://tapahtumat.kt.fi/event/sessions?id=Paluu_uus_tyarkeen_Mit_on_hybridity_kunta-alalla_virtual_workshop3714555859



Vilket Kuntatyö 2030?

Programmet Kuntatyö 2030 är ett branschprogram för utveckling av arbetslivet för arbetsmarknadsparterna inom kommunsektorn och sammanför projekt och aktiviteter för utveckling av arbetslivet inom kommunsektorn. I sin helhet kommer utvecklingen av det nationella arbetslivet att fortsätta mellan Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna (KT) och de huvudsakliga avtalsparterna inom kommunsektorn. FOSU som representerar Akava-medlemmarna är en av de huvudsakliga avtalsorganisationerna. Syftet är att främja effektiviteten, produktiviteten och arbetslivskvaliteten i det kommunala arbetet samt att synliggöra det goda kommunala arbetet.

Programmet är en fortsättning på kommun- och landskapssektorns arbetslivsutvecklingsprogram Kunteko 2020, som genomfördes 2015–2020 i samarbete mellan KT och huvudavtalsorganisationerna inom kommunsektorn. ■