

kommunteamet

Medlemsinfo 2|2022 Juni



Omfattande strejker bet sida 3



Bra kommunavtal!
Sida 2

Löneförhöjningarna 11,3 procent
Sida 6

FOSU och JAU förhandlade fram ett social- och hälsovårdsavtal
Sida 9



Bra kommunavtal!

Kommunavtalet som nåddes efter en lång och etappvis förhandlingsväg är utmärkt. Vi hade tydliga mål och vi kunde visa vår organisatoriska styrka som stöd för målen. Strejkerna var inte förgäves, utan resultatbärande.

Huvudrollen i avtalsförhandlingarna spelades av pengar, men innehållet i kollektivavtalet förnyades också avsevärt genom att förnya bestämmelserna om familjeledigheter. I augusti har kommunsektorn tillgång till progressiva bestämmelser om familjeledighet, bland annat 72 dagars betald ledighet för den som fött barnet och 32 dagars betald ledighet för maken.

Det var också viktigt att avtalen inte försvagades.

Löneförhöjningar inom kommunsektorn 11,3 procent

På basis av det framförhandlade avtalet kommer vi att få en löneförhöjning på 6,3 procent i kommunsektorn under tre år och en löneförhöjning på 5 procent i ett femårigt löneprogram. Sammanlagt 11,3 procent löneförhöjningar!

Och i själva verket kommer löneförhöjningssummorna fortfarande att stiga under de kommande fem åren, eftersom 1) nya avtalshöjningar förhandlas fram efter ett treårigt avtal, 2) avtalet har en garanti för att om löneförhöjningarna i exportbranscherna är högre än i kommunala avtal kommer exportbranschernas förhöjningsprocenter att följas, och 3) eventuella ökningar som förhandlas fram av Sote rf kommer att återspeglas i de avtal som slutits.

Bättre löneförhöjningar och ett löneprogram med strejker

Det har inte ens varit självklart under de senaste årens förhandlingsomgångar att det erbjuds så kallade allmänna löneförhöjningar. Vi krävde detta och vi krävde dessutom ett löneprogram, med andra ord fler löneförhöjningar än för andra.

Enligt den traditionella synen på arbetsmarknaden: måste man kämpa för om man vill ha mer än andra. Det gjorde vi i kommunsektorn. Vi visade vår styrka. Utan användning av organisationskraft skulle vi inte ha fått ett löneprogram.

Med önskan om en trevlig sommar!



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@yhteisikunta-ala.fi
www.yhteisikunta-ala.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf

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

Teknikens Akademikerförbund TEK

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

Tradenomit

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

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

Avtalsförhandlingsomgången behövde satsningar

Kommunförhandlingarna under våren 2022 var svåra, vilket var förväntat. Vi kom inte undan från strejker.



FOSU:s verksamhetsorgan inleddes förberedelserna inför förhandlingsomgången redan under våren 2021.

På hösten godkände man de mål som presenterats av förbunden och kommit överens om i FOSU:s organ. Målsättningarna var rätt traditionella och byråkratiska: "förhöjningar enligt den allmänna linjen, löneprogram, ledighet för vård av anhörig, bestämmelser om familjeledigheter, raska måltider på arbetstid".

I början av detta år började vi förbereda oss inför förhandlingsomgången och höja den organisatoriska beredskapen. På basis av FOSU:s egna strejkplaner utbildade vi tio toppstäder i strejkverksamhet. När avtalsperioden skulle löpa ut i slutet av februari funderade vi på vilka mönster som kommer förverkligas i förhandlingarna. "Vad gör Tehy?" lät en fras som upprepades ofta.

Nog var ju detta en vår!

När den avtalslösa perioden inleddes i mars blev det tydligt att korten måste läggas på bordet och att man måste visa organisationskraft om man vill ha något mera. Vi måste ge oss in i leken eftersom Tehy hotade med sina åtgärder och de stora förbunden OAJ och JHL hade beslutat att visa sina krafter. FOSU och JAU hittade genast varandra i samarbetets tecken. Detta var betydelsefullt med tanke på att påtrykningsåtgärderna skulle lyckas.

Samtidigt som hotet om arbetskonflikt lyftes blev de saker man vill eftersträva mer tydliga: Man sökte högre förhöjningar till kommunsektorn – ett löneprogram.

Till sist måste korten läggas på bordet och strejkhotet förverkligas. Och strejkerna lyckades. Först två dagars strejker på sex orter och två städer åt gången. Därefter en strejk med tio städer under en vecka i maj tillsammans med JHL

Bild från Lönedag-demonstrationen 6.5. Till höger med megafonen är Jaakko Korpisaari, som skrev texten.

och Jyty. Av strejken omfattades sammanlagt 81 000 kommunarbetare. Det var en styrkeuppvisning.

Vi lyckades med samarbets kraft!

På vintern kunde jag inte ännu gissa att vi tillsammans satsar så här stort och dessutom lyckas med det! Hittills har JUKO-förbunden inte haft några större erfarenheter av arbetskonflikter inom kommunsektorn. Den senaste gemensamma strejken förverkligades år 1984. Nu planerade och genomförde vi strejkerna med lärdomar i bakfickan från tidigare åtgärder och fel, och kunde reagera snabbt.

Tjänstemännen från olika förbund inom vår förhandlingsorganisation FOSU arbetade på en enad front och förberedde de gemensamma åtgärderna för olika strejkorter. Anvisningar, lösningar, strejkmateriel och implementering i de lokala tillfällena genomfördes så att vi kunde lyckas tillsammans.

Samarbetet över centralorganisationsgränserna mellan JHL och Jyty gav mera kraft. Svårigheterna i början att synkronisera verksamheten försvann under våren. Strejkerna i maj förverkligades i nära samarbete med samma stegmärken och gemensamma förberedelser. ■



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

BILD: VESSI HÄMÄLÄINEN



BILD: VESSI HÄMÄLÄINEN

Strejken satte intressebevakningen i centrum

Det blev inte oklart för någon vad kollektiv styrka är och vad den behövs för. I sin artikel bedömer Harri Westerlund från Tradenomförbundet strejkvåren i kommunsektorn.

I mars avbröts kommunens förhandlingar av oenigheter. Den kommunala arbetsgivaren ansåg att den inte ens kunde ge ett avtalserbjudande till arbetstagarorganisationerna. Korrigeringen av den eftersläpning i lönerna som organisationerna krävde genom ett löneprogram överskred kommunarbetsgivarens befogenheter att komma överens i frågan.

Förbunden hade inget annat val än att utöva påtryckningar för att försöka få igång förhandlingarna igen genom medlaren och senare genom förlikningsnämnden.

FOSU, JHL och Jyty gjorde samarbete i sina påtryckningsåtgärder. Strejkernas genomslag kunde riktas gemensamt mot de överenskomna orterna.

Varje organisation hade sin egen väg och tankevärld i genomförandet av påtryckningsåtgärderna. Vissa organisationer eftersträvade inriktade effekter och vissa ville engagera sina medlemmar i massformiga stridsåtgärder. Till följd av detta skapades arbetsplatser där en del av de medlemmar som utförde samma arbetsuppgifter strejkade och andra inte. I detta fall var det viktigt för dem som inte omfattades av strejken att hålla sig till att utföra sina egna arbetsuppgifter utan brådska. När allt kommer omkring var det arbetsuppgifterna, inte personerna som omfattades av strejken. Endast strejkbrytare utförde strejksbelagt arbete.

Våra medlemmars beredskap att delta i strejken var stark. Ett varmt tack för det! Många ringde för att kolla att just de omfattades av strejken. Det är uppenbart att det inom kommunsektorn rådde missnöje, vilken blossade upp efter strejkvarningen.

För en stor del av medlemmarna var vi tvungna att motivera varför inte alla anställda i kommuner och samkommuner går ut i strejk samtidigt. Avsikten var i första hand att få arbetsgivaren tillbaka till förhandlingsbordet och fortsätta förhandlingarna. Resurser måste också avsättas för lösningskamperna. Till slut strejkade man i en mycket stor skala – samtidigt på 10 olika orter.

Det är förståeligt att många medlemmar sökte försäkringar för sina egna handlingar. En uppdaterad webbplats och nyhetsbrev nådde inte alltid fram. Som ett resultat av

strejkerna kunde vi som förbund snabbt uppdatera våra medlemsregister. Tidigare hade flera medlemmar glömt att uppdatera sina kontaktuppgifter och sin arbetsplats och i detta fall fick de inte aktuell information från sitt förbund. Lyckligtvis ledde en ansökan om strejkunderstöd till att många människor kontrollerade sina uppgifter.

Övertids- och skiftbytesförbudet väckte många frågor. Saldon fick inte ackumuleras och skift kunde endast ändras på grund av kollegans personliga behov, inte på grund av en begäran av chefen. Tjänstemännen fick inte delta i övertids- och skiftbytesförbudet.

Arbetskonflikten inom kommunsektorn förde medlemmarna och förbunden till intressebevakningens centrum. Det blev inte oklart för någon vad kollektiv styrka är och vad den behövs för. Lönesituationen och frågor om arbetshälsa för all personal inom kommunsektorn togs upp

offentligt och skattebetalarna förstod behovet av korrigering. Den politiska viljan gjorde det slutligen möjligt för förlikningsnämnden att ge ett förslag, på basis av vilken majoriteten av personalen omfattades av det nya avtalet.

Utmaningen framöver är att skapa en konstruktiv atmosfär inom kommunsektorn och hantera förändringarna i arbetslivet. Välfärdsområden inleddes i början av 2023. Sysselsättningstjänsterna övertas av kommunerna i december 2024.

Förlikningsnämndens förslag innehöll inte bara löneförhöjningar, utan även en väg till utvecklingsarbete i hela kommunsektorn. Det förändrade arbetslivet kräver också förnyelseförmåga hos chefer och anställda. Utveckling av lönesystemet och utvecklingssamtal kan endast fungera i en öppen och konfidentiell arbetsmiljö.



Harri Westerlund
specialsakkunnig
Tradenomförbundet TRAL

"Satsa på en konstruktiv atmosfär och hantera förändringarna i arbetet."

Påtryckningar under avtalsförhandlingsomgången våren 2022

vecka	datum			
9	1.3	Avtalsperioden avslutades 28.2		
		Strejker är möjliga		
10	tis-sön 8-13.3	Övertids- och skiftbytesförbud	FOSU	JAU
12	mån-sön 21-27.3	Övertids- och skiftbytesförbud	FOSU	JAU
	ons-tors 23-24.3	Strejk: Jyväskylä, Rovaniemi		JAU
	fre 25.3-	Övertids- och skiftbytesförbud		Sote rf
13	tis-ons 29-30.3	Strejk: Kuopio, Tammerfors		JAU
	fre 1.4 - fre 15.4	Strejk: Sjukvårdsdistrikt		Sote rf
14	mån-sön 4-10.4	Övertids- och skiftbytesförbud	FOSU	JAU
	tis 5.4	Demonstrationen Lönedag, Helsingfors	FOSU	JAU
	ons-tors 6-7.4	Strejk: Jyväskylä, Rovaniemi	FOSU	
	ons-tors 6-7.4	Strejk: Uleåborg, Åbo	FOSU	JAU
15	tis-ons 1.-13.4	Strejk: Kuopio, Tammerfors	FOSU	
16	mån 18.4 - ons 8.6	Övertids- och skiftbytesförbud	FOSU	JAU
18	tis-mån 3-9.5	Strejk: Esbo, Helsingfors, Grankulla, Vanda, Jyväskylä, Kuopio, Uleåborg, Rovaniemi, Tammerfors, Åbo	FOSU	JAU
	fre 6.5	Demonstrationen Lönedagen 2, Helsingfors		
19	tis 10.5	Förlikningsnämndens förlikningsförslag		
21	mån 6.6	Förhandlingslösning för de specifika kontrakten		
	ons 8.6	Parterna godkände förhandlingslösningen. Övertids- och skiftbytesförbudet upphör.		

I strejkerna deltog 81 000 JHL-, Jyty- och FOSU-medlemmar!
 FOSU = Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade
 JAU = JHL och Jyty
 Sote rf = Tehy, Super och SPAL



BILD: VESSI HAMMÄLÄINEN



Nytt kommunavtal – hur kommer lönerna att öka?

Lönejusteringarna och det femåriga löneprogrammet medför en förhöjning på minst 11,3 procent inom kommun- och välfärdssektorn.

Löneuppgörelsen för kommunerna och välfärdsområdena under den nya avtalsperioden baseras på lösningsförslaget som förlikningsnämnden lade fram den 10 maj 2022 och de efterföljande förhandlingarna mellan Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna och förhandlingsorganisationerna FOSU och JAU (Jyty och JHL).

Enligt förlikningsnämnden baserades löneuppgörelsen på ett antal olika omständigheter. Utsikterna för samhälls ekonomin är särskilt osäkra, bland annat på grund av kriget i Ukraina, och den ekonomiska tillväxtprognosen har sänkts med 1 till 2 procentenheter.

Dessutom är inflationen exceptionellt hög i år och nästa år och lönelösningarna måste undvika en spiral av löneinflation i ekonomin.

Hänsyn togs också till de arbets- och tjänstekollektivavtal som redan nåtts på arbetsmarknaden för 2022 och som hade en kostnadseffekt på mellan 1,8 och 2,0 procent. Den offentliga ekonomins skuldsättning under coronaåren och kriget i Ukraina var också en av bakgrundsfaktorerna.

Lönejusteringar för avtalsperioden

Avtalsperioden inom kommun- och välfärdssektorn är tre år (2022–2025), under vilken följande lönejusteringar utförs.

Allmänna förhöjningar:

- 1.6.2022 2,0 procent, 46 euro för dem som tjänar upp till 2 300 € / månad
- 1.6.2023 1,5 procent
- 1.6.2024 1,5 procent

Centraliserad justeringspott, med s.k. baklucka för allmän förhöjning: om ingen överenskommelse kan nås, fördelas potten som en allmän förhöjning till alla. Användning av potten förhandlas på centralnivå senast den 30 september 2022.

- 1.10.2022 0,50 procent
- 0,03 procent för finansiering av familjeledighetsreformen för löneinkomster

Lokala justeringspott, på arbetsgivarens baklucka: om ingen överenskommelse nås, bestämmer arbetsgivaren om fördelningen.

- 1.6.2023 0,4 procent
- 1.6.2024 0,4 procent

Till storheten av ovanstående förhöjningar hör också en speciell baklucka 2023 och 2024. Om kontrollområdenas kostnadspåverkan överstiger summan av ökningarna (allmän förhöjning + lokal pott) med 1,9 %, adderas överskottet till den allmänna förhöjningen med 70 % och till den lokala potten med 30 %. Jämförelsekollektivavtal är:

- Kollektivavtal för arbetstagare inom teknologiindustrin
- Kollektivavtal inom den kemiska basindustrin
- Kollektivavtal inom bil- och transportbranschen

Löneprogram

- Som en del av det övergripande paketet förhandlades det fram en separat löneprogram för kommunsektorn. Syftet är att förbättra konkurrenskraften för arbetsplatserna inom kommunal- och välfärdssektorn, tillgången på personal, arbetslivskvaliteten och effektiviteten i tjänsteproduktionen.

Med löneprogrammet reformeras lönesystemen så att de färdigheter och det ansvar som krävs för arbetet och den enskildes belöning för goda prestationer blir bättre. Det långsiktiga avtalet och löneprogrammet skapar också stabilitet och förutsägbarhet för offentliga ekonomin.

Den totala kostnadseffekten för löneprogrammet är fem procent (4,6 % lokalt avtalat och 0,4 % centralt). Det gäller alla avtalsbranscher inom kommun- och välfärdssektorn. Storleken och datumen för förhöjningarna är följande:

- 1.6.2023 1,2 procent lokal justeringspott
- 1.2.2024 0,4 procent centraliserad justeringspott
- 1.6.2024 0,6 procent lokal justeringspott
- 1.6.2025 0,8 procent lokal justeringspott
- 2026 0,8 procent lokal justeringspott
- 2027 1,2 procent lokal justeringspott

Dessutom kan man avtala om att något av de lokala justeringspotten avtalas centralt. I detta fall ska två justeringspottter avtalas centralt. Lokala och centraliserade justeringspottter förhandlas endast mellan FOSU, JAU och arbetsgivarsidan.

Påtryckningar hade påverkan

Det är helt klart att det överenskomna löneprogrammet inte skulle ha uppnåtts utan ett aktivt deltagande från kommun- och välfärdssektorn och genom de framgångsrika strejkerna, liksom förbuden mot övertidsarbete och skiftbyte. ■



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

Tack till förhandlarna!

I kommunförhandlingarna hade vi ett gott samarbete med våra förhandlingsorganisationer FOSU samt JAU där JHL och Jyty ingår.



BILD: PEKKA ROUSI

FOSU:s förhandlare var ordförande **Olli Luukkainen**, verksamhetsledare **Maria Löfgren**, Finlands Läkarförbunds förhandlingschef **Laura Lindholm** (Läkaravtalet), KTK Teknikens Experters intressebevakningschef **Jari Järvi** (Tekniska avtal) och FOSU:s förhandlingschef **Jouni Vattulainen** (social- och hälsovårdsavtalet).

På bilden finns cheferna (höger) **Olli Luukkainen** och **Maria Löfgren** (FOSU), **Jonna Voima** (Jyty) och **Päivi Niemi-Laine** (JHL) som intervjuas av **Ina Mikkola** på vårens första Lönedagen-demonstration (5 april) i snöyrän.

AKTA 2022–2025 avtalets löneförhöjningar och löneprogram 2023–2027

Pvm	Förhöjning, %	Förhöjningens form
2022		
1.6	2,0	Allmän förhöjning, 46 € för dem som tjänar upp till 2 300 €/mån
1.10	0,5	Omfattande justeringspott, allmän förhöjning, stupstock
2023		
1.6	1,5	Allmän förhöjning, kontrollområdenas kostnadspåverkan, stupstock
1.6	0,4	Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.6	1,2	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
2024		
1.2	0,4	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.6	1,5	Allmän förhöjning, kontrollområdenas kostnadspåverkan, stupstock
1.6	0,4	Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.6	0,6	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
2025		
30.4		Avtalsperioden löper ut 30 april 2025
1.6	0,8	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
2026		
öppen	0,8	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
2027		
öppen	1,2	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock

Vad betyder villkoren i det nya kommunavtalet?

Allmän förhöjning = Utbetalas till alla parter som omfattas av avtalet, antingen i euro eller som en procentuell ökning. Den allmänna förhöjningen den 1 juni 2022 tar hänsyn till de som har de lägsta lönerna, den har en så kallad "blandlinje": vissa får en ökning i euro och andra en ökning i procent. Snittet går vid en månadslön på 2 300 euro, de som tjänar under summan får en löneförhöjning på 46 euro och de som tjänar mer än 2 300 euro per månad får en löneförhöjning på 2 procent.

Löneprogram = Tjänste- och arbetskollektivavtal om utvecklingsprogrammet om lönesystem inom kommun- och välfärdssektorn 2023–2027. Löneförhöjningarna är totalt 5 procent. Syftet med utvecklingsprogrammet är att förbättra konkurrenskraften för arbetstillfällen inom kommunal- och välfärdssektorn, tillgången på personal, arbetslivets kvalitet och effektiviteten i tjänsteproduktionen. Syftet är att reformera lönesystemen på ett sådant sätt att de färdigheter och det ansvar som krävs för arbetet samt för att belöna individer för goda prestationer genomförs på ett bättre sätt än i nuläget. Andra individuella och gruppbaseade lönesystem baserade på prestation håller också på att utvecklas.

Lokal justeringspott = En lönepott som ingår i avtalet,

vars fördelning förhandlas separat. Förhandlingarna förs på lokal nivå. FOSU, JAU och KT deltar i förhandlingarna.

Omfattande justeringspott = En lönepott som ingår i avtalet, vars fördelning förhandlas separat. Förhandlingarna ska äga rum på central nivå. FOSU, JAU och KT deltar i förhandlingarna.

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

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

Kontrollområdenas kostnadspåverkan, stupstock = Om kontrollområdenas kostnadspåverkan överstiger summan av ökningarna (allmän förhöjning + lokal pott) med 1,9 procent, adderas överskottet till den allmänna förhöjningen med 70 procent och till den lokala potten med 30 procent. Eventuella tvister om kostnadseffekter ska föras till skiljedomskommittén. Jämförelsekollektivavtal: Kollektivavtal för arbetstagare inom teknologiindustrin, kollektivavtal för den kemiska basindustrin och kollektivavtalet för bil- och transportbranschen.

FOSU och JAU förhandlade fram ett social- och hälsovårdsavtal

Kommunsektorns nya avtalshelhet gäller kommunsektorns samtliga avtal som förhandlats fram av FOSU, dvs. även arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovården, alltså social- och hälsovårdsavtalet.

Nya avtal inom kommunsektorn har äntligen ingåtts efter en lång kamp och flera strejker. Till sist ingicks avtalen utan Sote rf, vilket innebär att avtalsparterna är Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, vår egen FOSU och JAU (JHL och Jyty).

Avtalshelheten gäller kommunsektorns samtliga avtal som förhandlats fram av FOSU, dvs. även arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovården, alltså social- och hälsovårdsavtalet.

Vad gäller FOSU omfattar avtalshelheten samtliga vårdförbund i Akava och förbund för yrkespersoner inom socialbranschen.

Sote rf blev utanför avtal, vad innebär det?

Att Sote rf står utanför avtalen innebär i praktiken att Super och Tehy, som bildar Sote rf, kommer att fortsätta sina egna förhandlingar utan skyldighet att bevara arbetsfreden. Sote rf har meddelat att det börjar förbereda massuppsägningar om en förhandlingslösning som tillfredsställer dem inte uppnås före årets slut.

Eftersom arbetsgivaren dock är skyldig att behandla personer som utför samma eller liknande arbete likvärdigt, kommer även medlemmarna i Sote rf:s förbund att få minst

samma allmänna förhöjningar som de andra. Med andra ord behandlas medlemmarna i Sote rf:s förbund på samma sätt som till exempel icke-organiserade medlemmar som inte hör till ett förbund, som får samma förhöjningar som de andra.

En del av avtalsperiodens löneförhöjningar fördelas som så kallade lokala potter. Även förhöjningarna inom löneprogrammet fördelas lokalt. Sote rf:s förtroendevalda deltar inte i dessa förhandlingar, men en del av de lokala pottorna kan gälla även dem. Om exempelvis FOSU:s vårdförbund förhandlar om och får löneförhöjningar från de lokala pottorna, kan medlemmar i Tehy eller Super som utför samma eller liknande arbete inte uteslutas från förhöjningarna.

Om Sote rf i sina egna förhandlingar skulle nå löneförhöjningar som är högre än de avtal som nu ingåtts, har man kommit överens om en så kallad skyddsklausul som garanterar lika stora förhöjningar även till andra anställda inom social- och hälsovårdsbranschen.

Löneprogrammet kommer, vad innebär det?

Det nu ingångna avtalet omfattar också FOSU:s viktigaste förhandlingsmål, nämligen löneprogrammet. Programmet sträcker sig från 2023 till 2027 och är sålunda längre än det avtal som nu ingåtts.



BILD: ISTOCK

- De totala förhöjningarna på fem procent i löneprogrammet kommer dock inte automatiskt i form av allmänna förhöjningar för alla, utan fördelas även de till största delen som lokala potter; vad gäller 4,6 procent förhandlar man om fördelningen lokalt och vad gäller 0,4 procent på centralnivå.

Målet med det lokala avtalet är att främja bland annat tillgången till arbetskraft genom att höja de uppgiftsspecifika lönerna och de personliga tilläggen. Inom social- och hälsovårdsbranschen finns det utmaningar när det gäller tillgång till arbetskraft vad gäller både vårdare och många yrkesgrupper inom FOSU. Dessa kan eventuellt påverkas med lönesättningen. När det gäller högutbildade experter finns det ofta också en tydlig löneskillnad till förmån för den privata sektorn, och syftet är att använda löneprogramspengar även för detta.

Som en helhet kan man säga att löneutvecklingen inom social- och hälsovårdssektorn ser ganska ljus ut under de kommande åren, om än inte helt smärfri.

De förtroendevalda står inför viktiga och effektfulla förhandlingar. Om du vill stödja FOSU:s medlemmar även kollektivt i fördelningen av lokala potter lönar det sig alltså att bli en förtroendevald! Du får mer information från ditt förbund.

Löne- och arbetstids- arbetsgrupperna fortsätter

Man har överenskommit i social- och hälsovårdsavtalet att den permanenta social- och hälsovårdsgruppen samt löne- och arbetstidsgrupperna fortsätter under avtalsperioden.

Lönearbetsgruppen har som uppgift att förhandla fram fem lönesättningsbilagor till social- och hälsovårdsavtalet. Detta innebär bland annat en omvärdering av nuvarande

lönesättningspunkter och vid behov en uppdelning av nuvarande prissättningspunkter i andra helheter. Grupper kan vid behov flyttas till prissättningen och även utanför prissättningen. Arbetsgruppen förhandlar också om ett nytt lönesystem som ska ersätta det nuvarande systemet som bedömer hur krävande arbetsuppgifterna är.

Arbetstidsgruppen har som uppgift att fortsätta att utveckla arbetstidssystemen och -bestämmelserna så att de stöder social- och hälsovårdsbranschens funktioner och tjänster samt personalens hälsa, välbefinnande i arbetet och resultatrika verksamhet. Dessutom har arbetsgruppen som uppdrag att utreda och förhandla om behovet av ändringar i bestämmelserna i välfärdsområdena som orsakas av arbetsrelaterat resande, nya arbetsmetoder och till exempel flera arbetsstationer. Förbunden hoppas också att arbetsgruppen presenterar en lösning för att ordna flexibla måltider i alla arbetstidsformer utan att förlänga arbetstiden. Detta mål uppnåddes inte för avtalet som nu ingåtts.

Strejkerna bet – tack till er!

Det är absolut klart att vi inte skulle ha fått så här bra avtal utan att visa och använda kraft, det vill säga utan strejker. Strejkerna och förbudet mot övertidsarbete och skiftbyten bet, och arbetsgivaren gav efter vad gäller både löneprogrammet och andra mål som är viktiga för oss.

Ett stort tack till alla medlemmar ute på fältet som deltog i stridsåtgärderna, utan er skulle detta inte ha varit möjligt!



Katja Vähäkangas
Föreningskoordinator
Finlands Psykologförbund



BILD: ISTOCK

Avkopplande sommar till Kommunteamets läsare!

Önskar: Vi på Kommunteamet

Ett steg mot ett eget avtal?

Twisten om avtalet för teknisk personal var bakgrunden till vårens avtalsförhandlingar.

Det nya Kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS) gäller från 1.5.2022 till 30.4.2025. Avtalet fortsätter efter den 30 april 2025 ett år i taget, såvida det inte sägs upp skriftligen sex veckor före avtalsperiodens utgång.

Löneförhöjningar avtalades för avtalsperioden i linje med vad som avtalats för AKTA. Den här gången reserverade inte TS-parterna poster ur justeringspotten direkt till individuella tillägg på grund av den svåra förhandlingssituationen utan detta lämnades för lokalt avtalande.

Sammanfattningsvis genomfördes TS-förhandlingarna i god anda mellan parterna, även om utgångsläget var mycket utmanande. I bakgrunden hemsöktes arbetsgivarens avsikt att göra TS-avtalet till en del av AKTA. Detta återspeglades oundvikligen i en ovilja att öppna TS och TIM-AKA-avtalen och att mot bakgrund av dessa undersöka möjligheten till ett helt nytt tekniskt avtal.

I denna omförhandling av det tekniska avtalet lyckades arbetstagsarsidan utmärkt till slut. För första gången fick de noterat avsikten att arbetsgruppen överväger att överföra

tekniska uppgifterna inom AKTA som en del av ett nytt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal. Självt är jag övertygad om att parterna kommer att lyckas med detta under de kommande åren, även om det säkert räcker med utmaningar.

En mindre nackdel är att TS-kontraktet för personal som övergår till välfärdsområden troligtvis ska sägas upp i nästa avtalsomgång. Detta kommer dock inte att ha någon större inverkan på löneförmånerna för övergående personal.

Det viktigaste är att vi fick positiv tilltro till att den tekniska personalens särställning beaktas också i framtiden, bland annat genom ett eget avtal.

Avslutningsvis vill jag önska er alla en riktigt solig och varm sommar! ■



Tapani Laurikainen
Arbetslivsexpert, VHH
Teknikens Akademikerförbund TEK

Inga större förändringar av arbetstiden

FOSU:s mål om snabb måltid uppnåddes inte i denna avtalsrunda.

Ändringarna i det nya avtalet gällande arbetstid, semester och frånvaro var huvudsakligen tekniska.

Fokus för den nya avtalsperioden inom kommunal- och välfärdssektorn är helt klart i lönejusteringar och löneprogram. Å andra sidan var förändringarna begränsade i de så kallade textfrågorna jämfört med de nuvarande avtalen. Ett undantag från detta är naturligtvis familjeledighetsreformen, vars innehåll förklaras på annat håll i detta Kommunteam.

När det gäller arbetstid var ett av FOSU:s centrala mål att möjliggöra snabba måltider i alla arbetstidsformer. För närvarande finns denna möjlighet endast inom periodarbete.

Någon tillfredsställande lösning har dock ännu inte nåtts, så matpausen kommer att fortsätta med de befintliga avtalen. Den grundläggande utgångspunkten enligt arbetstidslagen är att matpausen inte är arbetstid och att arbetstagaren har rätt att lämna arbetsplatsen under denna tid.

De snabba måltider som ingår i arbetstiden gäller därför fortfarande endast periodarbete.

Textändringar av arbetstider, semestrar och frånvaro är i huvudsak tekniska. Till exempel sjukledig ersätts med sjukfrånvaro.



Under den treåriga avtalsperioden kommer en bredare utveckling av avtalstexter att ske i olika arbetsgrupper på central nivå. Deras resultat realiseras tidigast under nästa avtalsperiod som börjar 2025. ■

Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

Reformerade familjeledigheter i kollektivavtal inom kommunsektorn

Inom kommunsektorn fanns det en gemensam önskan att göra familjeledighetsreformen till en del av kollektivavtalen. Den andra föräldrarnas betalda familjeledighet förlängdes till 32 dagar. Terminologin har också moderniserats.

Familjeledigheterna förnyas i augusti 2022. Syftet med reformen är att fördela föräldraledigheten och omsorgsansvaret mer jämnt mellan föräldrarna. Syftet är också att öka jämlika behandlingen av olika familjeformer i systemet för föräldradagpenningen.

Ändringarna syftar till att öka systemets flexibilitet och ta hänsyn till familjernas olika behov. Familjeledighetsreformen förväntas öka barnens och familjernas välbefinnande.

Föräldraledigheternas namn och storlek ändrades i lagstiftningen

I framtiden blir föräldradagpenningen en graviditetsspenning och en föräldrapenning. Det nya namnet på den särskilda moderskapsspenningen är särskild graviditetsspenning. Nya familjeledigheter gäller familjer där barnets beräknade tid är den 4 september 2022 eller senare.

I fortsättningen kommer totalt 320 vardagar per barn att finnas tillgängliga för föräldrapenningdagar. Om barnet har två föräldrar fördelas ledigheten lika mellan föräldrarna, vilket innebär att båda har 160 vardagar. En förälder kan överföra högst 63 vardagar ur sin egen kvot. De kan överföras till den andra föräldern, den andra förälderns make eller maka som inte är den andra föräldern, eller den andra förälderns make eller andra vårdnadshavare. Det är också möjligt att dela upp dagarna som överlämnas mellan flera personer. Detta ökar möjligheterna för olika familjer att dela föräldraskap.

De gravida har 40 dagar graviditetsspenning före föräldrapenningsperioden. Graviditetsspenningperioden börjar tidigast 30 vardagar före beräknad nedkomst och måste hållas fortlöpande. Tidigare kunde mammaledigheten påbörjas i förtid 50 arbetsdagar före beräknad tid. Graviditetsspenningperioden ska påbörjas senast 14 vardagar före beräknad tid. Moderskapsledigheten inom den nuvarande regleringen ska inledas senast 30 vardagar före beräknad tid.

Föräldrapenningen kan användas när som helst tills barnet fyller två år eller tills två år har förflutit sedan barnet adopterades. Föräldrarna kan få föräldrapenning samtidigt för samma barn under högst 18 vardagar. Rätten till föräldrapenning bestäms vanligen på samma grunder, oavsett familjens form. En ensamstående förälder får alla föräldradagar.

Reformen kommer att öka flexibiliteten avsevärt. Arbetsstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i upp till fyra perio-



der om minst 12 arbetsdagar per barn. Partiell föräldrapenning och föräldraledighet kommer också att ge flexibilitet till att förena arbete och familjeledighet. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om partiell vårdledighet och dess närmare arrangemang som de önskar. En arbetsgivare får vägra godkänna eller bevilja ledighet endast om ledigheten orsakar allvarlig skada på produktionen eller tjänstgöringen på arbetsplatsen som inte kan undvikas genom rimliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren en förklaring till skälen för sin vägran.

I kommunsektorn finns en vilja att reformera familjeledigheten

Arbetsstagarens rätt till familjeledighet grundar sig på arbetsavtalslagen. Enligt arbetsavtalslagen är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för familjeledigheten. Det har till exempel redan överenskommit i allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) att mödrar och fäder ska få betalt för familjeledighet. Enligt det avtal som slöts i februari 2022 har modern rätt att få lön för de första 72 vardagarna av familjeledigheten och fadern för de första 12 vardagarna.

Syftet med kollektivförhandlingarna våren 2022 var att reformen av familjeledigheten också skulle omfatta kollektivavtal inom kommunsektorn. Syftet var att kollektivavtalen i framtiden skulle erkänna olika familjeformer. Även tanken i kollektivavtalet att modern utnyttjar större delen av familjeledigheten ville ändras. Utgångspunkten var att de framtida bestämmelserna i kollektivavtalet om familjeledighet skulle främja jämlikhet, flexibilitet och respekt för olika familjestrukturer samt att göra det lättare att kombinera familjeliv och arbete. Det ansågs viktigt att den gravida kvinnans rätt till betald graviditetsledighet bibehålls.

I kommunernas allmänna kollektivavtal som löpt ut hade enats om en arbetsgrupp för att utvärdera bestämmelserna ●●●

••• för familjeledighet under avtalsperioden. Dess uppdrag var att utvärdera bestämmelserna om familjeledighet i AKTA. Arbetsgruppens uppgift var även att följa behovet av förändringar i kommunsektorns bestämmelser till följd av regeringens familjeledighetsreform.

Även under arbetet i den arbetsgrupp som utvärderar bestämmelserna för familjeledighet blev det tydligt att arbetsgivaren KT också stöder målen för familjeledighetsreformen och vill föra dem till kollektivavtal.

Föräldrars rätt till betald familjeledighet utökades

Målen för familjeledighet uppnåddes på ett utmärkt sätt i det nya kommunavtalet. Betald ledighet utökades och terminologin ändras i enlighet med målen.

Kollektivavtal inom kommunsektorn avser inte längre mödrar, fäder och adoptivföräldrar. Föräldrarnas kön är också irrelevant, utan rätten till betald ledighet grundar sig på vårdnad. I fortsättningen har de gravida rätt till betald graviditetsledighet och föräldrar har rätt till betald föräldraledighet då villkoren uppfylls.

De gravida får lön i 40 vardagar från och med början av graviditetspenningperioden. Föräldrarna får betalt för de första 32 dagarna av föräldraledigheten. I fortsättningen är den betalda familjeledigheten för den förälder som fött barnet 72 dagar och för den andra föräldern 32 dagar.

För avlöning vid graviditets- och föräldraledighet krävs att arbetstagaren har rätt till graviditets- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen och att arbetstagarens anställningsförhållande har fortsatt under en sammanhängande period på minst två månader omedelbart innan

graviditets- eller föräldraledigheten inleddes. Liksom tidigare måste familjeledigheten anmälas två månader innan ledigheten börjar.

Föräldraledighet betalas endast i den mån arbetstagaren/tjänsteinnehavaren tar ut betald föräldraledighet oavbrutet. Föräldraledigheten bör också tas ut omedelbart efter graviditetsledigheten för att få ersättning. Till skillnad från kontinuitetskravet har dock en icke-födande förälder möjlighet att ta ut betald föräldraledighet oavbrutet vid barnets födelse och resten av den betalda föräldraledigheten oavbrutet senare.

Semester tjänas in under perioden av särskild graviditets-, graviditets- och familjeledighet samt vårdledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl det vill säga att dessa familjeledigheter är tid som är likställd med arbetad tid.

De nya bestämmelserna gäller de arbetstagare och tjänsteinnehavare som omfattas av de ändringar i sjukförsäkringslagen om familjeledighet som träder i kraft den 1 augusti 2022. Om arbetstagaren följer bestämmelserna i sjukförsäkringslagen om familjeledighet som var i kraft den 31 juli 2022, ska anställningsförhållandet följa de gamla bestämmelserna i kollektivavtalet. ■



Anna Zibellini
arbetsmarknadsjurist
Akavas Specialorganisationer

Ledighet för vård av anhörig är obetald

EUs balansdirektiv gav arbetstagare rätt till årlig ledighet för vård av anhörig. I fortsättningen har arbetstagaren rätt till högst fem kalenderdagers ledighet för vård av anhörig under kalenderåret.

Ledighet kan beviljas för att ge personlig assistans eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren. Ledigheten förutsätter att den anhörige behöver betydande hjälp som kräver arbetstagarens omedelbara närvaro på grund av en allvarlig sjukdom eller skada som avsevärt har nedsatt funktionsförmågan. Ledighet kan också beviljas på grund av personens deltagande i vård i livets slutskede.

Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, äkta make eller sambo eller en person i registrerat partnerskap med den anställda. Andra anhöriga som bor i samma hus-



KUVA/ISTOCK

håll under familjeliknande förhållanden kan till exempel vara makens barn.

Arbetsgivaren måste informeras om hur ledigheten för vård av anhörig används och hur länge den varar. På arbetsgivarens begäran ska en tillförlitlig förklaring av orsakerna till frånvaron lämnas, vilket i praktiken innebär ett fritt formulerad förklaring från arbetstagaren. Det är endast möjligt att ge arbetsgivaren en läkarrapport om den anhörige med dennes uttryckliga medgivande.

Ledigheten för vård av anhörig är obetald. Ledighet för vård av anhörig kan tas ut under flera perioder under hela arbetsdagar eller avtalas att tas ut på deltid. Ledigheten för vård av anhörig är tid som är likställd med arbetad tid och därför intjänas semester under denna tid. ■

Anna Zibellini



BILD: ISTOCK

Större ansvar och säkerhet för förtroendevalda

Möjligheterna för de förtroendevaldas tidsanvändning och de förtroendevaldas ersättningar förbättrades i det nya kommunavtalet. Även välfärdsområdena får ett lokalt förtroendemannaavtal.

Några textändringar gjordes i avtalsparagraferna och tillämpningsanvisningarna som gäller förtroendevalda i det nya kommunavtalet.

Skapandet av välfärdsområden och andra ökade ansvar har registrerats på ett synligare sätt.

De tidigare delarna av texten som betonade huvudförtroendemansens tidsanvändning för förtroendeuppdraget och dess inverkan på upprätthållandet av den kompetens som förutsätts för den egentliga arbetsuppgiften gäller i fortsättningen även förtroendevalda.

Förändringar i tidsanvändningen syftade till att säkerställa möjligheterna för huvudförtroendemän eller förtro-

endevalda i en liknande position att utföra sina förtroendeuppdrag på ett tillräckligt effektivt sätt. Man har rätt att använda ett fast minimum av en arbetsdag per vecka per 105 representerade till att sköta förtroendeuppdraget. Tidigare var detta antal 120 representerade. Denna tillfälliga befrielse från arbetsuppgifter specificerades till att gälla bland annat arbete som rör förändringar inom kommunsektorn, välfärdsområden och lönesystemet och därtill relaterade beredande arbetsgrupper. Den preciserade fasta tillfälliga dimensioneringen är i kraft fram till slutet av avtalsperioden.

Man gjorde en tydlig notering för att säkerställa de förtroendevaldas verksamhetsförutsättningar. Förtroendeval-

Förtroendemannasystemets syfte är att främja

- efterlevnad av tjänste- och arbetskollektivavtalen
- ändamålsenlig, rättvis och snabb utredning av meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren
- upprätthållande av arbetsfreden.

Syftet är dessutom att främja och utveckla de lokala avtalen, resultat och arbetslivets kvalitet.

- da ska tilldelas arbetsutrymmen, förvaringsutrymme som kan låsas, nödvändig kontorsutrustning och -möbler och telekommunikationsutrustning (dator, internetanslutning och telefon).

De förtroendevaldas arvoden ökades med minst 2,5 procent. De nya arvoden enligt antalet representerade framgår av vidstående tabell.

Ett eget tjänste- och arbetskollektivavtal ingicks om överenskommelsen om förtroendemannasystemet inom välfärdsområdena, vilket är en tilläggsfråga till huvudavtalet. Enligt avtalet ingår man ett lokalt avtal för varje välfärdsområde och välfärdsammanslutning (jfr VII kap. 13 § i AKTA). Det lokala avtalet ska ingås före den 31 januari 2023.

I enlighet med avtalet utser huvudavtalsorganisationen huvudförtroendemen och förtroendemen till välfärdsområdet i enlighet med det lokala avtalet. Om ett lokalt avtal inte har ingåtts inom tidsfristen får huvudavtalsorganisa-

tionen utse en huvudförtroendeman till välfärdsområdet. Dessutom följer man det så kallade Lonka-avtalet som ingicks för kommunsektorn år 2014. ■

Förtroendemannersättning

Antal representerade	Ersättning €/månad från 1.4.2021	Ersättning €/månad från 1.6.2022
5 – 79	77	79
80 – 159	96	99
160 – 249	114	117
250 – 339	152	156
340 – 449	198	203
450 – 699	232	238
700 –	266	273

Kommentar

Den förtroendevaldas roll betonas i förändringssituationer

Kommuner och välfärdsområden står inför en treårig avtalsperiod under vilken många omfattande förändringar kommer att genomföras. I samband med vändpunkterna måste man säkerställa arbetstagarnas välbefinnande och ork, som i hög grad påverkas av ett bra arbetsklimat. De förtroendevalda spelar en central roll i förändringen.

Till exempel förutsätter överföringen av sysselsättnings-tjänsterna till kommunerna i december 2024 att personal som överförs från statens tjänst får fullt stöd från de förtroendevalda vid rätt tidpunkt.

Det lönar sig för kommunerna att behålla den kompetens inom sysselsättningen som följer med en sakkunnig personal från staten. Personalen kommer att överföras på villkoren för överlåtelse av rörelse. Det är bra att FOSU redan har fattat ett beslut om att förlänga mandatperioderna för kommunens förtroendevalda till andra sidan av förändringen. Det kan dock förekomma förändringar bland personalrepresentanterna och skyddet måste vara heltäckande i alla förändringssituationer.

Det nya avtalet preciserar de förtroendevaldas ansvar på många sätt. Alla ändringar syns inte i avtalsparagraferna. Till exempel strävar arbetsgivaren efter att belöna personalen allt mer för kompetens och ansvar. Då är det viktigt att de system som stöder belöningen är likvärdiga och rättvisa. I detta beredningsarbete spelar personalrepresentanterna sin egen roll.

Tillsammans med årliga justeringspotter garanterar genomförandet av löneprogrammet viss finansiering av strukturella förändringar. Principerna för fördelningen av dessa potter måste diskuteras i förväg, och även här har den förtroendevalda en stor roll. ■



Harri Westerlund
specialsakkunnig
Tradenomförbundet TRAL



BILD: ISTOCK