

samarbetsteamet

Nyhetsbrev till kommunerna och välfärdsområdena
1 | 2024 mars

Akava och dess
medlemsförbund ordnade
en historisk utmarsch. [Sida 5](#)

Tidtabellen för
löneförhöjningar. [Sida 4](#)

Du hinner ännu ta
alterneringsledigt! [Sida 11](#)

Arbetsmarknadsförhandlingarna och det ekonomiska läget väcker oro

Den 6 februari anordnade Akava sin första politiska demonstration någonsin. En historisk händelse? Det var det, åtminstone som gemensam verksamhet mellan Akava och dess medlemsförbund.

Politiska strejker har varit ett främmande medel för påverkan som rent av undvikits inom Akava. Nu passerades gränsen, och hälften av Akavas medlemsförbund ville framföra sin åsikt och visa sin styrka som organisation i form av en demonstration på grund av regeringens planerade försämringar i arbetslivet.

Var demonstrationen effektiv? Det kanske är så att ingen darrade av skräck, men det var viktigare att framföra Akavaförbundens åsikter för regeringen, allmänheten och framför allt förbundens egna medlemmar.

De lyckade utmarscherna var också ett bevis på Akavaförbundens förmåga att vidta gemensamma åtgärder. Att lyckas med sådana åtgärder är mycket mer utmanande när små och stora Akavaförbund finns med, jämfört med möjligheterna hos stora industriförbund.

Jämförelse med de åtgärder som de stora förbunden FFC och STTK har vidtagit är oundviklig. Det ska man inte dra sig för. Anslående åtgärder orsakar skada för arbetsgivare. Med hjälp av demonstrationen förde vi fram Akavas alternativa förslag. Nedsänkningar är inte den enda möjliga vägen.

Ramförhandlingarna påverkar kommunernas och välfärdsområdenas ekonomi

I mitten av april samlas landets regering till ramförhandlingar. Redan i förväg har det meddelats om betydande nedsänkningar i statsbudgeten för det kommande året.

Nedsänkningarna återspeglas även i kommunernas och välfärdsområdenas ekonomi. Redan nu pågår samarbetsförhandlingar om ekonomiska anpassningar och organisationsreformer vid många kommuner och välfärdsområden.

Ett alternativ till nedsänkningarna är ökad produktivitet. Även det kan kräva att organisationer omorganiseras och kompetens omfördelas. Hur kan expertarbetet hos kommunerna och välfärdsområdena bättre utnyttjas för att täcka servicebehoven?



Jaakko Korpisaari
kommunsektorns förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

Kontaktpersoner för förbund, kommuner och välfärdsområden

Agronomförbundet

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

Akavas Specialorganisationer Kommuner:

Jaakko Korpisaari, förhandlingschef
tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Viktor Kock, verksamhetsledare
tfn. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

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

Finlands Ekonomer

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

Finlands Psykologförbundet

Katja Vähäkangas, specialsakkunnig
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

Juristiliitto – Juristförbundet

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

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu

Arja Varis, intressebevakningschef
tfn (09) 6226 8540
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Teknikens Akademikerförbundet TEK

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

Tradenomit

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

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Redaktionen för Kuntatiimi/Kommunteamet: Akavas Specialorganisationers kommunikation
Ut kommer 2024: mars, juni, oktober, december
Adressändringar: Det egna medlemsförbundet www.yhteistiimi.fi

Utvecklingsprogrammets "uppskjutning och tidigareläggning"

Den centrala potten för februari flyttades till juni

Löneprogrammet för kommun- och välfärdssektorn har man avtalat om en justeringspott på 0,4 % som ska delas ut centraliserat den 1.2.2024. Potten är avsedd att användas för kostnaderna för lönesystemsreformen.

Eftersom lönesystemsreformen ännu inte är klar har man kommit överens om att postponera potten och betala den i samband med den lokala justeringspotten på 0,6 % den 1.6.2024. Således är den lokala potten som delas ut 1,0 %.

I gengäld ändras fördelningssättet för det nästkommande årets pott på 0,8 % enligt utvecklingsprogrammet som delas ut den 1.6.2025 så att 0,4 % av posten delas ut som

lokal pott och 0,4 % som central pott. Den centrala potten används för kostnaderna för lönesystemet på riksnivå i februari 2025, om nivålönesystemet är klart (förhandlingslösning senast 31.1.2025). Om systemet inte är klart kommer potten på 0,4 % att delas ut centralt i juni 2025.

En eventuell uppsägning av utvecklingsprogrammet påverkar inte utdelningen av pottarna den 1.6.2025. ■

Jaakko Korpisaari

kommunsektorns förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

	Kommuner AKTA, TS	Välfärdsområden VÄLKA	SH-avtalet	
Datum	Förhöjning %	Förhöjning %	Förhöjning %	Förhöjningens form
2024				
1.2.			0,4	Löneprogram, central justeringspott
1.6.	2,27	2,27	2,27	Allmän förhöjning: Ursprunglig 1,5 % + jämförelsesektorernas påverkan 0,77 %.
1.6.	0,73	0,73	0,73	Lokal justeringspott: Ursprunglig 0,4 % + jämförelsesektorernas påverkan 0,33 %. Ursprunglig 0,4 % arbetsgivarstupstock. Jämförelsebranschernas påverkan 0,33 % till hälften allmän förhöjnings- och arbetsgivarstupstock.
1.6.	1,0	1,0	0,6	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.10.		2,0	2,5	SH-avtalets löneprogram, arbetsgivarstupstock.

Begrepp i löneförhöjningstabellen

Allmän förhöjning = En ökning baserad på kollektivavtalet som betalas ut till alla som omfattas av avtalet.

Lokal justeringspott = En lönepott som ingår i avtalet, vars fördelning förhandlas på lokal nivå.

Centraliserad justeringspott = En lönepott som ingår i avtalet, vars fördelning förhandlas på central nivå.

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

Löneprogram = Tjänste- och arbetskollektivavtal om utvecklingsprogrammet om lönesystem inom kommun- och välfärdssektorn 2023–2027. Löneförhöjning-

arna är totalt 5 procent. Överenskomms huvudsakligen lokalt, delvis på central nivå.

Löneprogrammet för social- och hälsovårdsavtalet

= utveckling av lönestrukturen och lönesystemet och samordning av lönerna inom social- och hälsovårdsavtalet. Pottarna i social- och hälsovårdsavtalet för välfärdsområdena, som delas ut lokalt för att samordna löner, utveckla lönesystemet eller ta i bruk den uppgår till totalt 6 procent. Om enighet inte kan uppnås genom förhandlingar beslutar arbetsgivaren.

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

Löneförhöjningar

	Kommuner AKTA, TS	Välfärdsområden VÄLKA	SH-avtalet	
Datum	Förhöjning %	Förhöjning %	Förhöjning %	Förhöjningens form
2024				
1.2.			0,4	Löneprogram, central justeringspott
1.6.	2,27	2,27	2,27	Allmän förhöjning: Ursprunglig 1,5 % + jämförelsessektorernas påverkan 0,77 %.
1.6.	0,73	0,73	0,73	Lokal justeringspott: Ursprunglig 0,4 % + jämförelsessektorernas påverkan 0,33 %. Ursprunglig 0,4 % arbetsgivarstupstock. Jämförelsebranschernas påverkan 0,33 % till hälften allmän förhöjnings- och arbetsgivarstupstock.
1.6.	1,0	1,0	0,6	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.10.		2,0	2,5	SH-avtalets löneprogram, arbetsgivarstupstock.
2025				
1.2.	0,4	0,4		Löneprogram, central justeringspott
30.4.				Avtalsperioden löper ut 30 april 2025
1.6.	0,4	0,4	0,8	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
1.6.		1,0	2,0	SH-avtalets löneprogram, arbetsgivarstupstock
öppen	x,x?	x,x?	x,x?	Lönejustering som avtalas i förhandlingarna år 2025
2026				
öppen	0,8	0,8	0,8 %	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
öppen	x,x?	x,x?	x,x?	Lönejustering som avtalas i förhandlingarna år 2025
2027				
öppen	1,2	1,2	1,2	Löneprogram: Lokal justeringspott, arbetsgivarstupstock
öppen	x,x?	x,x?	x,x?	Lönejustering som avtalas i förhandlingarna år 2025 eller 2027

Tabellens färger:

- = Löneförhöjningar enligt AKTA-, social- och hälsovårds- och TS-avtalen, överenskomna i juni 2022.
- = Löneprogram 2023–2027 överenskomna i juni 2022.
- = Förhöjningar som överenskommits i oktober 2022 av KT och Sote rf i social- och hälsovårdsavtalet.
- = Lönejusteringar som ska överenskommas på basis av avtalsförhandlingarna 2025.



BILD: MAURITÄLLÄINEN

Gänget från Akavas Specialorganisationer och dess medlemsförbund fick ett gruppfoto med Mari Löfgren vid statyn Tre smeder.

Akavas historiska demonstration den 6 februari

Akava ordnade tisdagen den 6 februari kl. 14–16 en utmarsch i Helsingfors, Tammerfors och Åbo med 18 av sina medlemsförbund. Utmarschen var en politisk demonstration riktad mot regeringens planerade försvagningar av arbetslivet och arbetsmarknaden.

Dagen var historisk för centralorganisationen Akava. Det var den första politiska demonstrationen i Akavas historia. En del av Akavas enskilda medlemsförbund har redan tidigare deltagit i politiska demonstrationer.

Förbunden deltog synligt i utmarscherna!

18 Akavaförbund deltog i utmarscherna. Av förbunden i samarbetsteamet var Agronomförbundet, Akavas Specialorganisationer, DIFF – Ingenjörerna i Finland, Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu, Finlands Psyko-

logförbund, Tradenomförbundet Tradenomit och Högskoleutbildade samhällsvetare med.

Studion följde utmarscherna

Akava ordnade också en utmarschstudio med temat "För ett bättre arbetsliv" som följde med utmarscherna i realtid. I studiosändningen hördes intervjuer med studios experter och lägesrapporter från de tre utmarschevenemangen.

Enligt polisens uppskattning deltog cirka 500 personer i utmarschen vid statyn Tre smeder i Helsingfors. Demonstrationståget som avgick från Porthania hade cirka 100 deltagare.

I evenemangen i Åbo och Tammerfors deltog cirka 500 personer vardera.



Loimus banderoll och Tradenomförbundets skyltar fick bra synlighet.



●●● Andra förbunds åtgärder

FFC genomförde en två dagars strejk under vecka 5, 1–2. 2.2024. I strejken deltog även några av STTK:s medlemsförbund och Akavas medlemsförbund Ingenjörförbundet.

Förbunden inom kommunsektorn anordnade en politisk strejk den 31.1–1.2 som inriktades på tjänster inom småbarnspedagogik i Helsingfors.

Nu under 11–24.3.2024 pågår FFC:s och STTK:s förbunds strejker som främst riktar sig mot export.

Medlemmarnas skydd

Medlemmar i ett fackförbund har rätt att delta i politiska demonstrationer under arbetstid. Detta förutsätter att medlemmens fackförbund har fattat beslut om detta. Förbundets beslut skyddar alltså medlemmarna och arbetsgivaren kan inte bestraffa dem. ■



Jaakko Korpisaari
kommunsektorns förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer



Högskoleutbildade samhällsvetare YKA var synligt med vid statyn Tre smeder.

Finland växer av mat, påminde Agronomförbundets representanter med sina ballonger.

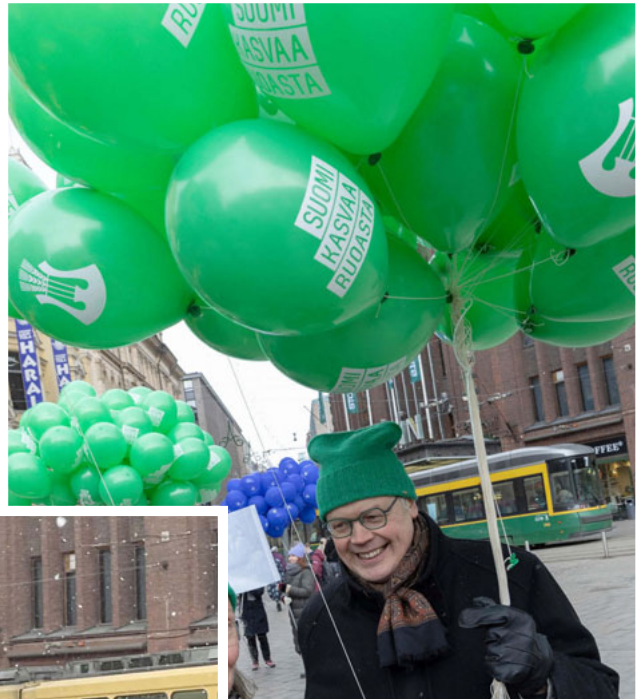


BILD: MAURI RATILAINEN

Finlands Psykologförbunds orangea banderoll syntes bra på evenemanget i Åbo.



BILD: JAAKKO KORPISAARI

Synlighet i sociala medier var en viktig del av demonstrationen – DIFF knogar på.



BILD: VESA-MATTI VÄÄRÄ



Nya lönegrupper för arbetstagare inom social- och hälsovården – utvecklingen av lönesättningen fortsätter

Nu finns det fem lönebilagor i stället för två. De nya bestämmelserna i bilagorna med nya minimilöner trädde i kraft den 1.2.2024.

Huvudavtalsorganisationerna FOSU, Sote, JAU och Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT uppnådde ett förhandlingsresultat om lönesättningen i SH-avtalet. Under förhandlingarna drogs det upp riktlinjer enligt vilka de olika uppgiftshelheterna i SH-avtalet placeras i fem lönebilagor som innehåller lönegrupper.

Lönegrupperna definierar grundlönen, det vill säga den minimilön som betalas för arbetet, för nästan alla stora yrkesgrupper. Lönegrupperna är riksomfattande och deras eurobelopp binder arbetsgivarna. Man kom också överens om minimilöner för de nya lönesättningspunkterna.

De nya bestämmelserna i bilagorna med nya minimilöner trädde i kraft den 1.2.2024. Välfärdsområdena kan betala ut förhöjningarna vid olika tidpunkter, men de betalas i alla fall retroaktivt från och med den 1.2.

För professionella inom social- och hälsovårdsbranschen innebär förhandlingslösningen nya lönegrupper med hjälp av vilka branschens lönesystem och lönesättning kan utvecklas. I och med de nu överenskomna förändringarna förnyas lönesättningen för bland annat sjuksköterskor, närsjuksköterskor, socialarbetare, sjukvårdspersonal, steril-sjukskötare och andra professionella inom social- och hälsovårdsbranschen.

I lönebilagan för ledning och chefer har det även lagts till en lönesättningspunkt för personer som utför arbetsledningsuppgifter. På så sätt blir även ställningen för chefer utan administrativt ansvar bättre identifierad och erkänd. Sådana är till exempel biträdande avdelningsskötare.

Uppgifterna i bilagorna definieras enligt arbetets innehåll,

inte bara enligt utbildning eller titel. Således kan till exempel en person som har socionomutbildning beroende på uppgift placera sig i lednings- och chefsuppgifter, specialexpertuppgifter eller expertuppgifter.

I stället för de två tidigare bilagorna kommer det att finnas fem lönebilagor:

1. Lednings- och chefsuppgifter,
2. Specialexpertuppgifter
3. Expertuppgifter
4. Yrkesuppgifter samt
5. Övriga yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter.

Varje bilaga innehåller i sin tur 3–5 lönesättningspunkter.

Grupper utanför lönesättningen finns kvar

De yrkesgrupper som i det tidigare SH-avtalet definierats stå utanför lönesättningen (utöver högsta ledningen även psykologer, tal- och näringsterapeuter, fysiker, kemister, sjukhusmikrobiologer, provisorer, sjukhusapotekare, patient- och socialansvariga) står även i fortsättningen utanför lönesättningen. Detta innebär att ingen lönesättningskod har fastställts för dessa yrkesgrupper och att deras minimilöner inte finns med i bilagorna. Även om de yrkesgrupper som står utanför lönesättningen inte finns med i bilagorna har så kallade statistik-koder skapats för dem för lönestatistikens skull.



●●● I den lösning som nu har godkänts har man använt den centrala potten som överenskommit i löneutvecklingsprogrammet, 0,4 procent av lönesumman i SH-avtalet. Beloppet används för att höja minimilönerna för de lönesättningspunkter där den nuvarande lönen inte når den minimilön som nu fastställts. I den lösning man nu har kommit överens om utesluts de yrkesgrupper som står utanför lönesättningen från denna pott.

Härnäst förhandlar parterna om lönegruppernas lönenivåer på basis av den kompetens och det ansvar som upp-

giften kräver. Det nya riksomfattande lönesystemet (s.k. KA) skulle ersätta de nuvarande lokala system som baserar sig på bedömning av uppgiftens svårighetsgrad. Enligt förhandlarnas uppskattning kommer nästa steg att bli klart inom ett år.

Som huvudavtalsorganisation FOSU:s förhandlare i SH-lönearbetsgruppen fungerar förhandlingschef **Harri Liikkanen** från Hälsovårdarförbundet och förhandlingsdirektör **Tuomas Hyytinen** från Talentia. ■

Lösningen gällande bilagorna till SH-avtalet

FOSU:s delegation för välfärdsområden godkände förhandlingsresultatet den 7.2.2024 gällande bilagorna till SH-avtalet.

I förhandlingsresultatet ändrades strukturen av SH-avtalets bilagor. SH-avtalets tidigare bilagor 1–3 upphävs och bilaga 4 (Arbetstid på 37 timmar 45 minuter) ändras till bilaga 7.

Nya bilagor till SH-avtalet:

- Bilaga 1 Lednings- och chefsuppgifter
- Bilaga 2 Specialexpertuppgifter
- Bilaga 3 Expertuppgifter
- Bilaga 4 Yrkesuppgifter
- Bilaga 5 Övriga yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter
- Bilaga 6 Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom SH-avtalet
- Bilaga 7 Arbetstid på 37 timmar 45 minuter

Den centrala potten på 0,4 procent i SH-avtalets utvecklingsprogram den 1.2.2024 används för att höja de nedre gränserna för lönesättningspunkterna i bilagorna 1–5.

VÄLKA – utvecklingsprogrammets "uppskjutning och tidigareläggning"

I nom utvecklingsprogrammet för kommun- och välfärdssektorn har man kommit överens om att den centrala potten på 0,4 % i enlighet med utvecklingsprogrammet av det allmänna tjänste- och kollektivavtalet för välfärdssektorn VÄLKA flyttas till juni. Samtidigt som betalningen av potten för 2024 sköts upp kom man överens om att en del av löneförhöjningen för 2025 skulle tidigareläggas.

Det pågående årets centrala pott försenades på grund av att reformen av lönesystemet ännu inte är klar. Den centrala potten på 0,4 % den 1.2.2024 enligt VÄLKA-utvecklingsprogrammet skjuts upp till 1.6.2024, slås samman med den överenskomna lokala justeringspotten på 0,6 % och omvandlas till en lokal pott. Utvecklingsprogrammets lokala pott som delas ut den 1.6.2024 är sammanlagt 1,0 %.

En del av 2025 års pott tidigarelades

Utvecklingsprogrammets pott på 0,8 % som ska delas ut den 1.6.2025 ändras så att 0,4 % av potten är lokal pott och 0,4 % central pott. Den centrala potten används för kostnaderna för lönesystemet på riksnivå i februari 2025, om lönesystemet är klart (förhandlingslösning senast 31.1.2025). Om systemet inte är klart kommer potten på 0,4 % att delas ut centralt i juni 2025.

En eventuell uppsägning av utvecklingsprogrammet påverkar inte utdelningen av potterna den 1.6.2025.



Det är möjligt att minska sjukfrånvaron, men det kräver insatser

Mindre än hälften av cheferna inom den offentliga sektorn upplever att de har tillräckligt med arbetstid för personalfrågor, framgår det av pensionsförsäkraren Kevas utredning.

Den offentliga sektorns pensionsförsäkrare Keva utredde för tredje gången läget för arbetsmiljöledning och företagshälsovårdssamarbete i den offentliga sektorn i sin undersökning «Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2023».

Nyheterna är delvis goda: en tredjedel av organisationerna i den offentliga sektorn har lyckats minska kostnaderna för sjukfrånvaro under de senaste 12 månaderna. Forskningen genomfördes under våren 2023 med enkäter riktade till ansvariga inom personalförvaltning, chefer och tjänsteleverantörer inom företagshälsovården.

Kostnaderna följs upp, men målmedvetenheten skulle kunna förbättras

Enligt undersökningen identifieras bakomliggande orsaker till arbetsoförmåga i nästan alla offentliga organisationer och kostnaderna för arbetsoförmåga följs upp systematiskt. Men bara hälften av organisationerna har gjort upp en plan för att minska kostnaderna för arbetsoförmåga.

En personalstrategi eller ett personalpolitiskt program används i fler organisationer än tidigare (60 % av respondenterna). Merparten av organisationerna (87 %) följer upp pensioneringen och förväntade förändringar i personalstrukturen. Upp till 90 % av organisationerna genomför personalundersökningar. Därför kan man tänka sig att olika förändringar och deras effekter på arbetskraftsbehovet, personalens välbefinnande eller ork i arbetet förutses i större utsträckning än tidigare i organisationer inom den offentliga sektorn.

Trots detta finns det fortfarande utrymme för utveckling när det gäller planering av och målmedvetenhet inom arbetsmiljöledning, eftersom över en tredjedel saknar mätbara mål för utvecklingen av arbetsförmågan. Även i uppföljningen finns det utrymme för förbättring: Bara hälften av organisationerna inom den offentliga sektorn behandlar mätarna eller resultaten regelbundet. Arbetsmiljöledningen syns inte i ledningsgrupperna och åtgärder planeras inte systematiskt på basis av resultaten.

Endast hälften av organisationerna reserverar tid för personalfrågor

Med lyckat chefsarbete kan man påverka hur arbetsgemenskapens vardag ser ut, hur arbetet löper och hur arbetstagnans arbetsförmåga beaktas i arbetet. Den närmaste chefen följer upp personalens arbetsförmåga och riskerna för arbetsförmågan i nästan alla organisationer i den offentliga sektorn.

Färre än hälften av cheferna upplever att de har tillräckligt med arbetstid för personalfrågor, och även personalförvaltningen önskade sig mer tid för arbetsmiljöledning. Cheferna upplever stora personalmängder, begränsade resurser och personalomsättning som utmaningar. Även mängden kontorsarbete och dåligt fungerande system tar tid från arbetsmiljöledningen.

Detta är också beaktansvärt för FOSU:s intressebevakning, eftersom en betydande del av cheferna är medlemmar i FOSU – närledarskapet och stödet/bristen på stöd för det belastar även cheferna. Bakom resultaten ligger inget nytt ●●●

Centrala sätt att minska kostnaderna för sjukfrånvaro i organisationen.

Överkategori	Underkategori
Chefsarbete	Bra, aktivt ledarskap/metoder och modeller för arbetsmiljöledning Utveckling av chefernas kompetens/utbildningar för cheferna Bättre stöd för cheferna
Tidigt ingripande	Snabbt eller tidigt ingripande i problem Samtal om eller modell för tidigt stöd Förhandlingar om arbetsförmågan/trepartsdiskussioner
Flexibilitet i arbetet	Arrangemang för lättare eller ersättande arbete Ökad flexibilitet i arbetet/hybridmodell
Arbetshälsa	Bra/uppmuntrande atmosfär Stödjande av arbetshälsan/välfärdsplan
Företagshälsovårds samarbete	Samarbete med företagshälsovården/verksamhetsplan för företagshälsovården Bra/fungerande företagshälsovård
Uppföljning av arbetsförmågan	Uppföljning av arbetsbelastningen och mätarna Kartläggning av arbetsförhållandena eller behovet av stöd Arbetshälsoenkät

- och revolutionerande, utan helt normalt ledarskap: insatser i chefsarbetet, tidigt ingripande, möjligheter till flexibilitet i arbetet, satsningar på arbetstagarnas välbefinnande, fungerande företagshälsovårdssamarbete samt aktiv uppföljning av arbetstagarnas arbetsförmåga. Resultaten visar att man kan åstadkomma konkreta resultat och påverka arbetstagarnas arbetsförmåga genom att stödja arbetsmiljöledningen.

Samarbetet mellan personalförvaltningen och företagshälsovården fungerar och företagshälsovården identifierar riskerna för arbetsförmåga med hjälp av arbetsplatsutredningar. Det framgår dock av svaren att det finns åsiktsskillnader om ledningsansvaret mellan personalledningen och företagshälsovårdens representanter. Även chefer vill ha tydligare processer, bättre samarbete och interaktiva diskussioner när det gäller företagshälsovården. Ett tätare företagshälsovårdssamarbete med cheferna skulle också vara viktigt med tanke på hanteringen av sjukfrånvaron.

Omplacering av partiellt arbetsföra minskar

I de flesta organisationer görs konkreta insatser för att stödja arbetskarriärer t.ex. genom att underlätta arbetet eller förkorta arbetstiden.

Jämfört med Kevas tidigare undersökningar konstaterade man nu att det i färre fall än tidigare skapas möjligheter till omplacering över enhets- och sektorsgränser för partiellt arbetsföra: bara knappt hälften av organisationerna utreder först om det finns partiellt arbetsföra eller personer som ska omplaceras i organisationen när en ny tjänst öppnas. ■



Outi Parikka
förhandlingschef
Agronomförbundet

Hela rapporten finns på Kevas webbplats (på finska):
Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2023 (keva.fi)



På sommaren kan man ännu ta alterneringsledigt

Nu börjar det vara sista chansen att ta vara på möjligheten att ta alterneringsledigt. Akava motsatte sig regeringens förslag om att avskaffa alterneringsledigheten.

Regeringen har gett riksdagen ett lagförslag som avskaffar alterneringsledigheten. Nya alterneringsledigheter skulle inte längre kunna påbörjas efter juli 2024.

Man skulle ännu kunna påbörja en ny alterneringsledighet under juli 2024, det vill säga senast den sista dagen i juli. En förutsättning för att få alterneringsledighet är att alterneringsavtalet lämnas in till Arbetskraftsmyndigheten senast den 31.7.2024 och att anställningsavtalet för vikarien under alterneringsledigheten börjar senast den 31.7.2024.

Så här motiverar regeringen

I samband med detta har man också föreslagit att vuxenutbildningsstödet och yrkesexamensstipendiet ska avskaffas. Målet med förslaget är att minska de offentliga utgifterna och öka sysselsättningen.

Enligt förslagsutkastet skulle vuxenutbildningsstödet tillfälligt ha tagit bort arbetstagarna från arbetsmarknaden och den utbildning som anskaffades med hjälp av stödet inte alltid hade varit tillräckligt ändamålsenlig. Alterneringsledigheten har också tillfälligt tagit bort människor från arbetsmarknaden och inte förlängt arbetskarriärerna på önskat sätt. Yrkesexamensstipendiets effekter bedöms vara små.

I stället för dessa stödformer skulle utbildningsresurser för kontinuerligt lärande enligt regeringsprogrammet i fortsättningen riktas särskilt till personer som höjer sin utbildningsnivå samt till utbildningar som främjar sysselsättning till exempel i områden där det är brist på arbetskraft.

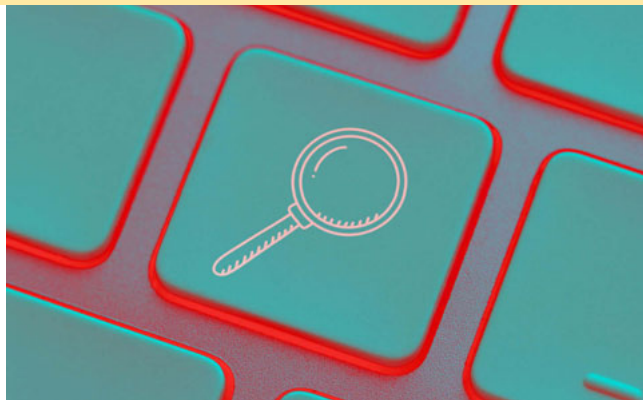
Akava gjorde starkt motstånd

Fackförbunden svalde inte regeringens argument utan har motsatt sig dem på ett synligt sätt. Inom vår centralorganisation Akava anser man att regeringens förslag om att avskaffa både alterneringsledigheten och vuxenutbildningsstödet är kortsiktiga när Finland plågas av det ökande antalet arbetslösa och permitterade. Samtidigt råder det brist på kunnig arbetskraft inom många branscher. Alterneringsledigheten har hjälpt många att orka längre i karriären eller till exempel ta hand om sina åldrande föräldrar.

Lagändringen påverkar inte redan beviljade och pågående alterneringsledigheter. ■



Arja Varis
intressebevakningschef
Loimu



AN24-reformen närmar sig – vilka är nästa steg?

Ett centralt element i AN2024-reformen är att arbets- och näringstjänsterna överförs till kommunernas ansvar i januari 2025. Det innebär att arbets- och näringsbyråerna läggs ner i slutet av december 2024. I den här artikeln behandlar vi läget med beredningen ur den personals perspektiv som övergår från staten till kommunerna.

Alla sysselsättningsområden som ska formas är nu klara. Arbetskraftsbasen i de nya sysselsättningsområdena ska enligt lag vara 20 000 sysselsatta personer. I slutet av februari bekräftades det att det blir sammanlagt 45 sysselsättningsområden.

Ansvar för följande uppgiftshelheter och tjänster kommer att övergå från AN-byråerna till de nya områdena: myndighetsbeslut och -utlåtanden, tjänster för nya företagare, arbetsgivar- och företagstjänster, personkundstjänster inklusive tjänsteupphandlingar (som överförs från NTM-centralerna), integrationstjänster, uppgifter som stöder ledningen av AN-tjänsterna samt administrativa uppgifter relaterade till AN-tjänsterna. Det är alltså fråga om en riktigt stor reform.

Reformen har motiverats bland annat med bättre närtjänster för både personkunder och företagskunder. I den nuvarande modellen anordnar regionala AN-byråer centraliserade tjänster för hela regionen. Det är intressant att se hur dessa tjänster kommer att organiseras i framtiden i sysselsättningsområdena.

Den största svagheten eller bristen i reformen ur den godkända lagens synvinkel gäller ordnandet av företagstjänster i fortsättningen. AN-byråerna har haft ett omfattande tjänsteutbud för såväl företagskunder som arbetsgivarkunder. Kommunerna ansvarar för närvarande för näringslivstjänsterna som en del av kommunorganisationen. Näringslivstjänsterna ska ha en central roll i det praktiska genomförandet av reformen.

Utöver AN-byråerna gäller reformen en del av NTM-centralernas och UF-centrets personal, totalt 4 200 årsverken. Personalen övergår till sysselsättningsområdena genom överlåtelse av rörelse i januari 2025. Riksomfattande samarbetsförhandlingar hölls i slutet av 2023 och ämbetsverks-specifika förhandlingar inleddes i november-december 2023. De personliga omställningsförhandlingarna genomförs på statens sida under våren 2024. Det är viktigt att notera att reformen även gäller personalen i Migri, Palkeet och Valtori.

För närvarande prövas såväl AN-byråernas, NTM-centralernas som UF-centrets personals ork och välbefinnande ●●●

Omplaceringen av personalen

Uppskattningsvis över 4 200 årsverken överförs från staten till kommunerna

- från AN-byråerna ca 4 000 årsverken
- från NTM-centralerna ca 75 årsverken
- från UF-centret ca 130 årsverken
- från TE-ASPA 5 årsverken

Från AN-byråerna,
NTM-centralerna och
TE-ASPA överförs cirka 330
årsverken till UF-centret

Från AN-byråerna till
NTM-centralerna 40–50 års-
verken och till Migrationsverket
60 årsverken, från UF till
NTM 1 årsverke

- ● ● när de kunddatasystem som används i det dagliga arbetet uppdateras under det pågående året. De förnyade datasystemen kommer att användas även efter AN-reformen. Personalen belastas av den framtida reformen och osäkerheten om den framtida arbetsgivaren.

Huvudavtalsorganisationerna för statens löntagare och Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT ingick i slutet av februari 2024 avtal om att de cirka 4 200 personer som övergår från AN-byråerna, NTM-centralerna och UF-centret till kommunerna ska omfattas av det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA) från och med den 1 januari 2025.

Det är viktigt att personalen övergår från staten till kommunerna på ett kontrollerat sätt och att lönen betalas ut rätt och i rätt tid. Några viktiga mål gällde semester, beräk-

ning av arbetserfarenhet och till exempel efterskydd för personalens representanter.

Nästa steg är att se till att personalens kompetens överförs till kommunerna och att arbets- och näringstjänsterna ordnas med hög kvalitet även i fortsättningen. ■



Michaël Vanamo

Författaren är FOSU:s huvudförtroendeman för arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde och AN-byråerna. Vanamo har arbetat i olika befattningar på Nylands AN-byrå innan han blev huvudförtroendeman i oktober 2022.

Det tekniska avtalet förblir självständigt?

Förhandlingarna har dragit ut på tiden, och lösningen verkar bli att TS trots allt förblir ett självständigt avtal. TIM-AKA skulle däremot avskaffas.



För tredje året i rad har vi förhandlat om att göra de två tekniska avtalen till ett, och situationen har fortfarande inte kommit särskilt långt.

En väsentlig förändring är dock att arbetsgivaren nu har ändrat sin ståndpunkt från det ursprungliga. I stället för att slå ihop de två avtalen är tanken nu att det tekniska avtalet (TS) ska förbli självständigt och att TIM-AKA ska avskaffas.

Att behålla det tekniska avtalet som självständigt har hela tiden varit tanken på arbetstagar sidan. Avvecklingen av TIM-TES skulle också vara ett logiskt slutresultat, eftersom tillämpningen av det skulle i alla fall upphöra naturligt inom

cirka 15 år: i ljuset av dagens statistik kommer majoriteten av dem som omfattas av TIM-TES att avsluta sina arbetskarriärer under denna period.

Att påskynda detta utan en så kallad "kostnadseffekt", dvs. att kompensera för eventuella inkomstminskningar, är däremot en svår förhandlingsfråga. I vissa beräkningar ger nämligen TIM-TES bättre inkomster för arbetstagaren än det lokala lönesystemet enligt TS.

Trots den här svåra situationen tror jag att parterna kommer att uppnå ett resultat som alla kan leva med och att vi tillsammans kan rikta blicken mot en ljusare framtid.

De utdragna förhandlingarna om det tekniska avtalet är ett bra exempel på en situation där det går långsamt att förändra riktlinjer som följts i årtionden på arbetsmarknaden. Det betyder dock inte att förhandlingarna i sig inte har varit konstruktiva och att man inte har uppskattat båda parter och förstått varandras perspektiv. ■



Tapani Laurikainen

arbetslivsexpert, VHH
Teknikens Akademikerförbund TEK

Hur mycket arbetserfarenhetstillägg?

Inom kommun- och välfärdssektorerna betalas erfarenhetstillägg utöver lönen. Tidigare arbetserfarenhet kan också beaktas.

Inom kommun- och välfärdssektorerna baserar sig lönen på gällande tjänste- och arbetskollektivavtal. Sådana är bland annat AKTA, VÄLKA, SH-avtalet och TS-avtalet. Lönen består i första hand av den uppgiftsrelaterade lönen. Dessutom betalas ett individuellt tillägg baserat på prestationen i arbetet samt ett arbetserfarenhetstillägg baserat på arbetstagarens tjänstgöringstid och arbetserfarenhet.

Mängden arbetserfarenhetstillägg

Enligt AKTA, VÄLKA och SH-avtalet är det arbetserfarenhetstillägg som betalas på basis av arbetserfarenheten

- 3 % av den uppgiftsrelaterade lönen när tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har minst 5 års arbetserfarenhet
- 8 % av den uppgiftsrelaterade lönen när tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har minst 10 års anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg

Tjänstgöring i den egna kommunen eller det egna välfärdsområdet ackumulerar automatiskt anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg och man behöver inte ta hand om det separat. Arbetserfarenhetstillägg ackumuleras under hela anställningstiden – alltså även under familjeledighet, deltidsarbete och tjänst- och arbetsledighet. Endast strejktider och obehörig frånvaro tas inte med i beräkningen.

Inom den tekniska sektorn betalas branschtillägg

Inom den tekniska sektorn betalas i enlighet med kommunsektorns TS-avtal samt VÄLKA (bilaga 7) branschtillägg som motsvarar arbetserfarenhetstillägget. Branschtillägget är 3 % av den uppgiftsrelaterade lönen efter 3 års anställning och 8 % efter 5 års anställning.

Hur beaktas tidigare arbetslivserfarenhet?

När en person börjar som ny arbetstagare eller tjänsteinnehavare är det viktigt att gå igenom hur hans tidigare arbetserfarenhet hos andra arbetsgivare ska beaktas vid beräkningen av arbetserfarenhetstillägget. I samband med detta kan man tillsammans gå igenom arbetstagarens eller tjänsteinnehavarens arbetshistorik och diskutera de tidigare



arbetsuppgifter som arbetstagaren anser ha varit till väsentlig nytta för sina framtida uppgifter.

Det finns inga detaljerade bestämmelser om godtagbar arbetserfarenhet, utan arbetsgivaren har rätt att utöva sitt godtagande. Arbetstagare och tjänstemän måste dock behandlas lika och enligt samma principer. Eftersom bedömningen av väsentlig nytta baserar sig på övervägande kan den inte göras stridig, även om arbetstagaren anser att hans tidigare arbetserfarenhet är till väsentlig nytta i det nya arbetet.

Om något har förbisetts...

Arbetstagaren ska själv redovisa för arbetsgivaren vilken arbetserfarenhet som hen anser vara till väsentlig nytta i det nya arbetet. Hen ansvarar också själv för att lämna in arbetsintyg som rör arbetserfarenhetstillägget eller branschtillägget till arbetsgivaren samt för att intygen är korrekta och aktuella.

Ibland händer det dock att man av någon anledning glömt att ta upp en anställning när man diskuterat den anställningstid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg. Då kan man be arbetsgivaren att beakta det i efterhand. Erfarenhetstillägget kan betalas retroaktivt högst från och med ingången av den närmaste lönebetalningsperioden efter början av det kalenderår som föregick inlämnandet av intygen. ■



Arja Varis
intressebevakningschef
Loimu

AKTA	= Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn
VÄLKA	= Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för välfärdssektorn
SH-avtal	= Arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdsektorn
TS-avtal	= Tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal