

samarbetsteamet

Nyhetsbrev till kommunerna och välfärdsområdena
3 | 2024 oktober

Nya arbetsuppgifter hos FOSU

Sida 3

AKTA: Nytt lönesystem

Sida 4

Uppsägning som hot – hur ska du agera?

Sidorna 6–7

Engångspotter i välfärdsområdena Sida 5

En belastande förhandlingsomgång framför oss

Arbets- och tjänstekollektivavtalen för personal som arbetar i kommuner och välfärdsområden är i kraft fram till slutet av april 2025. Dessutom kom man under den föregående avtalsomgången överens om textändringar och löneförhöjningar samt om att reformera lönesystemen.

Man kom överens om partiell finansiering av reformen fram till 2027. Reformarbetet framskrider i lite olika takt i olika avtal. På grund av den olika takten kommer den lokala potten som avtalats för oktober för VÄLKAs^{*)} och social- och hälsovårdsavtalets^{**)} branscher inte att betalas förrän från och med februari. Potten i fråga är en del av det fleråriga löneprogrammet. Uppskjutningen av den lokala justeringspotten ersätts till löntagarna med engångspotter i december och februari.

Teknologiindustrins arbetsgivare har inlett förhandlingarna för följande avtalsperiod med arbetstagare, tjänstemän och högre tjänstemän. Gällande avtal löper ut i slutet av november.

Under den föregående avtalsomgången uppnådde man en förhandlingslösning först i mitten av februari. Teknologiindustrins avtal fastställer för sin del förhöjningsnivån även för andra avtal.

Parallellt med förhandlingarna har Finlands regering berett ett lagförslag av så kallad exportmodell, som den gav riksdagen i oktober. Med lagstiftningen vill regeringen säkerställa att den offentliga sektorn inte kan överskrida exportbranschernas löneförhöjningsnivåer.

Markku Jalonen från Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, som bland annat har arbetat som arkitekt för kommunsektorns löneprogram och den tidigare avtalslösningen, går i välförtjänt pension i slutet av februari. Verkställande direktör Jalonen har deltagit i initieringen av en imponerande förändring i utvecklingen av den viktigaste ersättningsmetoden, dvs. lönen, inom kommunsektorn. Att utse hans efterträdare väcker nu särskilt intresse. Efterträdaren väljs av KT:s styrelse.

Den officiella valdagen för kommunal- och välfärdsområdesvalet är 13.4.2025. Valet kryddar också de kommande förhandlingarna inom kommun- och välfärdssektorerna. I offentligheten torde det ses olika utgångar och försäkringar från framtida beslutsfattare.

Löntagarorganisationerna som representerar arbetstagare inom kommun- och välfärdsområdenas olika avtalsområden granskar för närvarande sina mål inför kommande förhandlingar. Information om vad som behövs för att förbättra arbetslivet har samlats in från medlemmarna. Förbunden har behandlat dem internt i sina olika organ och förlikat sinsemellan.

Beredningarna görs på bred front och teknologiindustrins förhandlingar följs oupphörligt. Den offentliga sektorn och dess anställda behöver sina försvarare.

Harri Westerlund
specialsakkunnig, Tradenomit



*) VÄLKA = Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för välfärdssektorn

**) social- och hälsovårdsavtal = Arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn

Kontaktpersoner för förbund, kommuner och välfärdsområden

Agronomförbundet

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

Akavas Specialorganisationer

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 Psykologförbund

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
Utkommer 2024: mars, juni, oktober, december
Adressändringar: Det egna medlemsförbundet
www.yhteistiimi.fi

Nya ansikten och arbetsuppgifter hos FOSU

Intressebevakningen inom kommun- och välfärdssektorerna omorganiserades vid FOSU:s kontor. Tomi Törrönen utsågs till förhandlingschef för kommunsektorn.

På kontoret för vår förhandlingsorganisation för den offentliga sektorn FOSU har det genomförts personalarrangemang och ändringar i arbetsuppgifterna. Ändringarna gällde särskilt kommunsektorn och välfärdsområdessektorn.

Jouni Vattulainen utsågs till FOSU:s verksamhetsledare i maj. Jounis uppgift är att leda FOSU:s kontor. Dessutom deltar han i kommun- och välfärdssektorns arbets- och tjänstekollektivavtalsförhandlingar.

Tomi Törrönen inledde arbetet som förhandlingschef för kommunsektorn i augusti. Tomis huvudsakliga ansvarsområde är kommunsektorns förhandlingsverksamhet. Dessutom ger han råd till förtroendemännen i frågor som gäller AKTA och i ärenden som gäller förtroendemans ställning.

Heli Hartman-Mattila övertog uppdraget som förhandlingschef för välfärdsområdessektorn i augusti. Hon övergick till välfärdsområdet från FOSU:s statssektor. Helis huvudsakliga ansvarsområde är välfärdssektorns förhandlingsverksamhet. Dessutom ger hon råd till förtroendemännen i frågor som gäller VÄLKA och social- och hälsovårdsavtalet samt i ärenden förknippade med förtroendemans ställning.



Minna Holm



Anne Mikkola

Minna Holm inledde arbetet som organisationschef för FOSU:s kommunsektor och välfärdsområdessektor i augusti. Hon efterträder **Jarmo Niskanen** som går i pension. Minnas ansvarsområde är organisationsberedskapsfrågor, förtroendemannautbildningar och frågor förknippade med förtroendemannaval.

Arbetslivsärenden inom kommun- och välfärdsområdessektorn sköts även i fortsättningen av kyrkans förhandlingschef **Anne Mikkola**.

Tomi Törrönen: FOSU-samarbete är bekant

Jouni, Heli, Minna och Anne har arbetat för förhandlingsorganisationen redan under en längre tid. Pedagogie magister Tomi Törrönen däremot är ett nytt ansikte på FOSU:s kontor. Han började hos FOSU som förhandlingschef för kommunsektorn den 12 augusti.



Tomi Törrönen

Törrönen övergick till FOSU från uppgiften som specialsakkunnig inom arbetsmarknadsintressebevakning vid undervisningssektorns fackorganisation OAJ. Han har också arbetat som lärare och agerat som FOSU-huvudförtroendeman hos Åbo stad.

– Törrönens erfarenhet bland annat som huvudförtroendeman stärker FOSU:s intressebevakning och förhandlingsverksamhet med tanke på lokala avtal, gläder sig FOSU:s verksamhetsledare Jouni Vattulainen.

– Kommunsektorns allmänna avtal fungerar till många delar som en ram även för lärarnas avtalsärenden, så det är redan bekant, trots att det finns mycket nytt att tillägna sig. Jag har blivit bekant med FOSU-samarbetet genom att i tio år först arbeta som förtroendeman för FOSU och sedan som huvudförtroendeman, berättar Törrönen. ■

Petri Toivainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

(Törrönens intervju publicerades ursprungligen på FOSU:s webbplats på adressen www.juko.fi).

Den offentliga sektorns Akava-medlemmar oroade

Hur går det med kommunernas och välfärdsområdenas tjänster?

Tjänsternas kvalitet, kvantitet och tillgänglighet hotas av en kronisk försämring när pengarna inte räcker till för gamla och nya skyldigheter, bedömer FOSU.

Förhandlingsorganisationen FOSU, som representerar nästan 200 000 Akavalöntagare inom den offentliga sektorn, är orolig för kommunernas och välfärdsområdenas ekonomiska situation.

Senast skakades social- och hälsovårdsfältet av när HUS-sammanslutningen, som ansvarar för den specialiserade sjukvården i Nyland, meddelade om samarbetsförhandlingar som gäller cirka 28 000 arbetstagare och om att till och med tusen personer eventuellt kan förlora sitt jobb.

FOSU betonar att det inte är möjligt att omfattande personalnedskärningar inte skulle påverka produktionen av social- och hälsovårdstjänster, även om nedskärningarna gäller personer som inte utför vårdarbete.

– Samarbetsanmälan från Finlands största område för specialiserad sjukvård understryker behovet av att staten måste trygga tillräcklig finansiering för välfärdsområdena. Alla välfärdsområden har gått igenom eller går igenom förhandlingar om minskning av personalen, betonar FOSU:s verksamhetsledare **Jouni Vattulainen**.



Jouni Vattulainen

BILD: KAROLIINA VUORENMAKI

Den kommunala ekonomins status och utveckling är mycket oroväckande

Många kommuners ekonomi är i en ännu svårare situation till följd av social- och hälsovårdsreformen. Flera kommuner har genomfört sparprogram och för eller har fört samarbetsförhandlingar när de försöker hitta sätt att göra besparingar.

FOSU är orolig för att alla kommuner inte har möjlighet att sköta både sina gamla och sina nya skyldigheter på det sätt som lagen förutsätter och på ett sätt som är likställt ur kommuninvånarnas perspektiv.

De arbetskraftstjänster som överförs från staten till kommunernas ansvar från början av nästa år kan äventyras när staten samtidigt skär ner på statsandelarna för kommunernas bastjänster.

Förhandlingsorganisationen påminner att kommunerna måste få tillräcklig finansiering för att kunna utföra alla sina lagstadgade tjänster. ■

Nyheten publicerades ursprungligen på FOSU:s webbplats 22.8.2024 på adressen www.juko.fi.

Kommun

AKTA-lönesystemet reformeras

Målet är ett tydligare och enklare lönesystem

Under avtalsförhandlingarna våren 2022 kom man överens om en arbetsgrupp vars uppgift är att förbereda det nya lönesystemet för det allmänna tjänste- och kollektivavtalet för kommunsektorn AKTA. Arbetsgruppen har som syfte att ersätta det nuvarande lönesystemet som baserar sig på bedömning av uppgiftens svårighetsgrad.

Arbetsgivarsidan Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT har som mål att göra lönesystemet enklare än de nuvarande kommunspecifika lönesystemen. Målet är ett system där det lokalt finns mindre behov av att tillämpa lönesystemet. Målet är också att minska antalet tvister som gäller lönen.

KT har riktat förhöjningarna i kommunsektorns löneprogram 2022–2027 till reformen av lönesystemet.

FOSU:s mål

FOSU:s mål för utvecklingen av lönesystemet är att lönesystemet är aktuellt och reagerar på ändringar i uppgifterna. Arbetstagarens/tjänsteinnehavarens uppgifter och förändringar som skett i dem ska granskas regelbundet. Lönenivåerna enligt uppgifternas svårighetsgrad ska vara tydligt avgränsade och mellanrummet mellan lönenivåerna tydliga.

FOSU:s förhandlare i lönesystemsarbetsgruppen är förhandlingschef Tomi Törrönen från FOSU och förhandlingschef Jaakko Korpisaari från Akavas Specialorganisationer. ■

Jaakko Korpisaari

förhandlingschef

Akavas Specialorganisationer



BILD: ISTOCK

Engångspott för arbetstagare i välfärdsområdena i december och februari

VÄLKA- och social- och hälsovårdsavtalens justeringspotter för oktober skjuts upp till februari 2025. Uppskjutningen ersätts för de anställda som engångspotter.

VÄLKA- och social- och hälsovårdsavtalens justeringspotter som avtalats för utdelning 1.10.2024 skjuts upp till februari 2025. Inriktningen av 2,0 procent i VÄLKA-avtalets lokala pott och 2,5 procent i social- och hälsovårdsavtalets lokala pott förhandlas fram lokalt för användning från och med 1.2.2025.

Anledningen till att potterna skjuts upp är att både social- och hälsovårdsavtalets och VÄLKAs lönesystemreformer pågår.

Ersättning betalas för uppskjutningen

Till de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av VÄLKA-avtalet betalas ett lönetillägg på 2,0 procent i samband med löneutbetalningen i december 2024 och februari 2025.

Till de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av social- och hälsovårdsavtalet betalas ett lönetillägg på 2,5 procent i samband med löneutbetalningen i december 2024 och februari 2025.

Anvisningar för utbetalning av ersättning

Oktober- och novemberandelen i potten avsedd för utdelning den 1 oktober 2024 betalas alltså ut i samband med löneutbetalningen i december 2024 och december- och januariandelen betalas ut i samband med löneutbetalningen i februari 2025.

Lönetillägget för december betalas ut till alla löntagare senast den 16 december 2024. Lönetillägget för februari betalas ut till alla löntagare senast den 28 februari 2025.

Lönetillägget är en procentandel av den totala inkomst som betalas ut under två månader. Till decemberlönetillägget räknas den totalinkomst som betalas i oktober–november 2024 och till februarilönetillägget den totalinkomst som betalas i december 2024–januari 2025. Till denna totalinkomst räknas inte med det ovan beskrivna procentuella lönetillägget.

Utöver lönedelar av den egentliga lönen omfattar totalinkomsten också arbetstidsersättningar och motsvarande inkomster som betalas ut. Här beaktas inte resultatavvode eller andra pottor som avviker från det normala och inte heller semesterersättning eller semesterpenning som betalas vid anställningens upphörande.

I deltidarbete är lönetillägget lägre i samma proportion som tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- och kollektivavtalet. Beräkningen görs utifrån den utbetalda totalinkomsten, varvid deltidarbetets effekt redan har beaktats i den utbetalda totalinkomsten.

Den som får partiell sjukdagpenning får dock sitt lönetillägg enligt den arbetstidsprocent som hen skulle ha utan partiell sjukdagpenning.

När det gäller familjelediga används den egentliga lön som arbetstagaren/tjänsteinnehavaren skulle ha utan familjeledigheten. ■



Samarbetsförhandlingar och uppsägningshot – hur ska du agera?

Samarbetsförhandlingar väcker oro över en möjlig uppsägning eller permittering. Det egna förbundet och förtroendemannen stöder medlemmen i situationen.

I kommuner, samkommuner och välfärdsområden förs nu omfattande samarbetsförhandlingar om bl.a. möjliga personalnedskärningar. Samarbetsförhandlingar som gäller arbetsplatsen väcker i allmänhet många frågor och oro kring en möjlig uppsägning eller permittering.

I samarbetsförhandlingarna behandlas arbetsgivarens planer

I lokala samarbetsförhandlingar har personalen alltid representanter, oftast förtroendemän. Förtroendemännen stöds under hela processen av förhandlingsorganisationen FOSU:s och de representerades egna förbund.

Arbetsgivarens förhandlingsförslag går igenom noggrant, man bekantar sig både med de ekonomiska uppgifter som lämnats in och med effekterna av de föreslagna åtgärderna. Förtroendemännen strävar efter att för arbetsgivaren föreslå alternativa besparingsmetoder för att begränsa eller undvika uppsägningar eller permitteringar. Förtroendemännen övervakar att arbetsgivarna genomför samarbetsförhandlingarna i enlighet med lagen.

När förhandlingarna har avslutats övergår beslutsfattandet enbart till arbetsgivaren. Beslut om uppsägning, per-

mittering och deltidsanställning får inte fattas förrän efter samarbetsförhandlingarna.

Hur väljer man vem som sägs upp?

Arbetsgivaren ska redan i samband med samarbetsförhandlingarna ge en utredning om de principer enligt vilka de arbetstagare som blir föremål för uppsägning, permittering eller deltidsanställning bestäms. Trots detta kan arbetsgivaren i sista hand ganska fritt fatta beslut om uppsägningar. Så länge valet inte görs på osakliga eller diskriminerande grunder. Valet kan vara diskriminerande om det görs till exempel på grund av arbetstagarens hälsotillstånd eller graviditet.

Det finns ingen separat lagstiftning om uppsägningsordningen. Däremot kan det finnas sådana bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtalen. Inom kommun- och välfärdsområdessektorn har man kommit överens om ärendet i fråga om personer med arbetsavtal. I den mån det är möjligt uppsäger man sist arbetstagare som är viktiga för arbetsgivaren och sådana arbetstagare som har förlorat en del av sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst, till exempel vid ett arbetsolycksfall. Därefter fästs uppmärks-

●●● samhet vid arbetstagarens försörjningsskyldighet, dvs. till exempel antalet barn som vårdas och anställningens längd.

Arbetsgivaren kan dock välja arbetstagarna som ska sägas upp endast bland de arbetstagare vars arbetsuppgifter har minskat i antal. Om uppgifterna för alla anställda eller inom ett visst delområde omorganiseras helt och hållet kan arbetsgivaren rikta uppsägningarna till vilken anställd som helst.

Om hela den egna uppgiften inte upphör helt och hållet är det viktigt för den uppsagda att få veta på vilka grunder just hen blev uppsagd. Du kan fråga din chef eller be förtroendemannen att reda ut grunderna.

Genomförande av uppsägningar

Genomförandet av uppsägningar är inte längre en del av det egentliga samarbetsförhållandet. När det gäller dem följer man de allmänna bestämmelserna i lagen. För varje uppsagd person ska man iakttä dennes personliga uppsägningstid som fastställs utifrån anställningsförhållandets längd.

Uppsägningen ska meddelas personligen. Att få besked om uppsägning är en tung och obehaglig upplevelse, och det är bra att be en förtroendeman med som stöd. Alltid är detta inte möjligt, eftersom till exempel i vissa situationer är en uppsägning som skickas per post eller elektroniskt också giltig.

Under uppsägningstiden kan arbetsgivaren i vissa situationer befria personerna från arbetskyldigheten. Då behöver den uppsagda personen inte komma till arbetsplatsen eller utföra arbetsuppgifter, men löneutbetalningen fortsätter fram till slutet av uppsägningstiden.

När anställningsförhållandet upphör finns det många saker att utreda. Det är viktigt att gå igenom intjänade semesterdagar och eventuella saldotimmar och komma överens om huruvida de ska hållas eller ersättas. Om man vill hålla semestern under uppsägningstiden kan man också avtala om det.

När semester bestäms ensidigt ska arbetsgivaren iakttä alla tidsfrister som gäller placeringen av semestern och anmälningen om den. Det finns också saker att utreda och sköta om när det gäller arbetsredskapen, såsom datorn och telefonen.

Kan en frånvarande sägas upp?

En arbetstagare som är på familjeledighet på heltid kan sägas upp på produktionsmässiga och ekonomiska grunder endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet. En person på partiell vårdledighet har inget sådant skydd, utan kan sägas upp om arbetsgivaren kan motivera att orsaken inte är familjeledigheten.

Andra personer på ledighet har inget särskilt skydd, och de som är sjuklediga, på semester eller på studieledighet kan sägas upp även under ledigheten, så länge särskilda regler för leverans av uppsägninganmälan iakttas.

Återanställningsskyldighet

Återanställningsskyldigheten gäller såväl personer i tjänsteförhållande som personer i anställningsförhållande. Om

arbetsgivaren inom en viss tid behöver nya arbetstagare för samma eller liknande uppgifter, är arbetsgivaren skyldig att erbjuda den uppsagda arbetstagaren arbetsuppgiften. Återanställningsskyldigheten begränsar arbetsgivarens rätt att anställa extern arbetskraft.

Som samma eller liknande arbete betraktas sådant arbete som påminner om den uppsagdas tidigare arbetsuppgifter. Dessutom ska personens yrkeskunskap, utbildning och arbetserfarenhet vara lämpliga för arbetet i fråga.

Längden på återanställningsskyldigheten varierar beroende på anställnings- eller tjänsteförhållandets längd och är i regel fyra eller sex månader. För personer i tjänsteförhållande kan längden vara nio månader. Om det erbjudna arbetet lämpar sig för flera uppsagda, får arbetsgivaren bestämma vem det i första hand erbjuds till.

Är du tveksam över något? Behöver du stöd?

Om det känns som om allt inte har gått rätt till eller om något i situationen eller tillvägagångssättet känns konstigt, lönar det sig att kontakta det egna förbundet. Förbundens jurister och experter går igenom situationen till alla delar och bedömer huruvida det finns något som man måste eller kan ingripa i. De bedömer också möjligheten att ifrågasätta uppsägningen på rättslig väg.

Förbunden erbjuder också olika slags stödtjänster. Till sammans med en karriärcoach eller en arbetslivsexpert kan du även proaktivt fundera på din situation och nästa steg eller sparra frågor som gäller jobbsökning, karriärplanering och utveckling i arbetet.

Redan under uppsägningstiden lönar det sig att uppdatera informationen om arbetssökningskanaler och -metoder, förbereda sig inför arbetsintervjuer och utnyttja olika CV- och ansökningstjänster samt nätverk. Bekanta dig med de tjänster som erbjuds på ditt förbunds webbplats!

Anmäl dig utan dröjsmål som arbetssökande!

Om du blir uppsagd eller permitterad ska du anmäla dig till Arbetskraftsmyndigheten (fram till 31.12.2024 Arbets- och näringsbyrå) senast den första arbetslöshets- eller permitteringsdagen. Inkomstrelaterad dagpenning ansöks från arbetslöshetskassan eller FPA efter cirka två veckor.

Kontrollera på ditt förbunds webbplats vilken arbetslöshetskassa du har. På arbetslöshetskassans webbplats hittar du exakta anvisningar och en kalkylator som ger dig en uppskattning av storleken på din dagpenning. ■



Arja Varis
intressebevakningschef
Loimu