



# Frågor och svar om kommunsektorns avtalsuppgörelse.

Om du inte hittar svar på din fråga här ta kontakt med din egen förtroendeman. Du kan också skicka in din fråga via Tehys e-tjänst.

Uppdaterad 11.6.2020 klo 10.30.

## Fick vi verkligen ett eget kollektivavtal?

- AKTA är det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet inom kommunsektorn. I AKTA har man kommit överens om de allmänna arbetsvillkoren inom kommunsektorn, omfattande allt från avlöning, arbetstider, semestrar till avlönad sjukledighet osv. Till AKTA hör alla de arbetstagare inom kommunsektorn för vilka man inte har kommit överens om ett eget branschspecifikt avtal. Hittills har läkarna (LÅKTA), lärarna (UKTA), den tekniska personalen (TS) och timavlönad personal egna branschspecifika avtal.
- 1.9.2021 ändrar kommunsektorns avtalssystem. Man har kommit överens om att då träder ett nytt branschspecifikt arbetskollektivavtal det s.k. SOTE-avtalet ikraft. Social- och hälsovårdspersonalen överförs då från AKTA till det nya avtalet. Det är alltså verkligen frågan om ett eget branschspecifikt avtal för social- och hälsovårdsbranschen, till vilken hör ca 170 000 arbetstagare. Avtalet för social- och hälsovårdsbranschen kommer att innehålla branschspecifika bestämmelser om löner och arbetstider.
- Ett branschspecifikt kollektivavtal är viktigt på grund av att vi i framtiden kommer att kunna förhandla om hur arbetsvillkoren ska utvecklas (t.ex. om löner och arbetstid) vid ett eget förhandlingsbord för social- och hälsovårdsbranschen. Över 80% av de som hör till social- och hälsovårdsbranschens område är Tehys eller Supers medlemmar. Därför har vi den största möjligheten att påverka då man ska förhandla om arbetsvillkoren inom social- och hälsovårdsområdet.
- Arbetet för att utveckla bestämmelserna inom social- och hälsovårdsbranschens kollektivavtal börjar genast nästa höst.

## Om det inte blir någon social- och hälsovårdsreform, hur går det då med kollektivavtalet inom social- och hälsovårdsbranschen?

- Kollektivavtalet inom social- och hälsovårdsbranschen är inte beroende av hur sote reformen går framåt. Social- och hälsovårdsbranschens kollektivavtal träder ikraft 1.9.2021 oberoende av om det blir någon sote reform eller inte. Då sote reformen i sinom tid kommer överförs social- och hälsovårdspersonalen från kommunerna och



samkommunerna till landskapen och också där tillämpas avtalet för social- och hälsovårdsbranschen.

## **Lärarna inom småbarnspedagogiken överförs till UKTA, kollektivavtalet för lärarna. Hur går det med intressebevakningen för medlemmar som hör till TEHY och arbetar inom småbarnspedagogiken?**

- Som en del av reformerandet av avtalssystemet har man bestämt att för lärare, speciallärare och förmän inom småbarnspedagogiken bestäms arbetsvillkoren f.o.m.1.9.2020 utgående från UKTA avtalet. För andra yrkesgrupper (t.ex. barnskötare, närvårdare och socionomer) verksamma inom småbarnspedagogiken bestäms arbetsvillkoren i fortsättningen också utgående från AKTA.
- Tehy förhandlar, på samma sätt som hittills, om arbetsvillkoren för de medlemmar som jobbar inom småbarnspedagogiken. Tehys förhandlingsposition inom småbarnspedagogiken förbättras på grund av att barnträdgårdslärarna och hela personalen inom social- och hälsovårdsbranschen överförs från AKTA till andra kollektivavtal.

## **Följer löneförhöjningarna den s.k. allmänna linjen?**

- Vad som avses med den allmänna linjen är inte klart och tydligt definierat.
- Vanligen (det finns också andra sätt att förklara) jämför man med avtal inom teknologindustri, där lönerna steg med 3,3 % under 25 månader. Inom kommunavtalet stiger lönerna med 3,04% under 23 månader.
- Under första året är förhöjningen 1,22% eller 26€ i månaden det är i medeltal en förhöjning på 1,24%.
- Den andra förhöjningen under avtalsperioden består av en allmän förhöjning på 1% och en justeringspott på 0,8%, tillsammans 1,8%.
- Förhöjningarna under avtalsperioden är tillsammans 3,04%.
- Då avtalsperioden är 2 månader innebär det att man från 3,3% minskar  $2 \times 0,132 = 0,264\%$ .
- Vilket ger  $3,3\% - 0,26\% = 3,04\%$ .
- Genom den här uträkningen ser man att löneförhöjningen inom kommunsektorns avtal är jämförbar med den löneuppgörelse som gjordes inom teknologiindustrin.

## **Vad hände med jämställdhets programmet?**

- Tehy och Super lanserade i början på 2019 ett jämställdhetsprogram vars mål var att få statlig finansering för att förbättra avlöningen inom social- och hälsovårdsbranschen. Som mål ställde man upp en årlig extra löneförhöjning på 1,8% under tio års tid. Med



hjälp av programmet skulle man märkbart ha kunnat minska på den lönegrop som tehyitern befinner sig i. Samtidigt skulle eftersläpningen gällande kvinnans euro, som gäller i hela landet, ha minskat väsentligt. Den finska kvinnans euro är för tillfället 84% av mannens euro.

- Ekonomiska realiteter påverkar alltid arbetsmarknads överenskommelserna. Coronaepidemin förändrade landets och kommunernas ekonomiska situation till det sämre på ett märkbart sätt. Under den här våren fanns det inte reella förutsättningar att kräva statlig finansiering av ett jämställdhets program.
- Målsättningen att uppnå jämställda löner har dock inte försvunnit någonstans. Under den här avtalsomgången främjar man den genom att inom kommunsektorn göra en utredning om lönejämställdhet, inkomstutveckling och ett löneprogram.

### **Coronatillägget, varför fick man inte det?**

- Tehy krävde under förhandlingarna ett s.k. coronatillägg för de arbetstagare som i sitt arbete har blivit utsatta för coronaviruset och som har blivit utsatta för de begränsningar som kommer från beredskapslagen (kommendering till övertid, indragning och avbrytande av semestrar samt förlängning av uppsägningstiden). Arbetsgivarsidan förstod också de här kraven men för att få en tillräcklig och kännbar ersättning skulle statlig finansiering ha krävts. Tehy och Super har tillsammans gjort en framställning till landets regering om finansiering av ett coronatillägg. I framställningen nämner man inte skilt vid namn alla de yrkesgrupper inom Tehy som coronan påverkar. Avsikten har inte varit att utesluta någon yrkesgrupp utan snarare att göra framställningen så klar och lätt att förstå som möjligt för mottagaren. Tehy kräver ett coronatillägg för alla de vars arbete har blivit påverkat av coronaepidemin.
- I riksförlikningsmannens medlingsförslag fanns också ett coronatillägg men det var helt otillräckligt och till råga på allt skulle de pengarna ha tagits från löneförhöjningarna. Enligt förslaget skulle coronatillägget ha betalats till en mycket snäv grupp inom social- och hälsovårdsbranschen, det skulle också ha omfattat läkarna. Om det överenskomna coronatillägget skulle ha betalats till alla så skulle det ha varit en engångssumma på några tiotus. Därtill skulle arbetsgivaren helt ha fått bestämma om vem tillägget skulle riktas till och troligen skulle merparten av tillägget ha riktats till läkarna.

### **Varför försvann kiky-timmarna inte genast utan först i augusti?**

- Början av augusti är en kompromiss som man kom fram till vid förhandlingarna. Kommunarbetsgivarens mål var att kiky förlängningen skulle ha blivit en permanent lösning. Inom andra branscher har kiky-timmarna försvunnit från kollektivavtalen inom i medeltal 2-3 månader efter att den föregående avtalsperioden har tagit slut.



## Vilka eftergifter gick man med på för att få bort kiky-timmarna?

- Eftergifterna rör bl.a. arbetstidsbanken, byte av semesterpenning, fyra veckors arbetstidsperioder och nattskift.
- Plussaldot vid flexibel arbetstid utökades från 40 timmar till 50 timmar.
- Byte av semesterpenningen till ledig tid har tidigare krävt ett lokalt avtal mellan arbetsgivaren och fackavdelningen. I fortsättningen kan arbetstagaren och arbetsgivaren direkt komma överens om att byta semesterpenningen till ledig tid.
- Inom periodarbetstidsformen kan man i fortsättningen en gång använda en fyra veckors arbetstidsperiod i de fall då det under arbetstidsperioden infaller flera söckenhelger. Tidigare fanns det inte i AKTA någon bestämmelse om att man också inom periodarbete var tvungen att ge den arbetstidsförkortning som kommer från en söckenhelg som en hel ledig dag. Nu har man fått en bestämmelse enligt vilken man under en period då man använder en fyra veckors arbetslista måste ge söckenhelgsförkortningen som ledig dag vars längd är i medeltal en arbetsdag.
- Inom periodarbetstidsformen kan man använda en fyra veckors arbetstidslista också om arbetstagaren arbetar deltid eller gör bara nattskift och det då finns behov av att utjämna arbetstiden till fyra veckor.
- Inom periodarbetstidsformen förlängs den maximala längden på ett nattskift från 10 timmar till 11 timmar. Det här har också tidigare varit möjligt genom ett lokalt avtal samt inom psykiatrisk sjukvård och inom vårdenheter för funktionshämjade, nu har tillämpningsområdet alltså utvidgats.

## Kan jag byta semesterpenningen mot ledighet redan den här sommaren?

I det nya kollektivavtalet finns en ny bestämmelse enligt vilken det är möjligt för arbetstagaren att komma överens med arbetsgivaren om byte av semesterpenningen till ledighet. Den här bestämmelsen träder ikraft först den 31.8.2020. Före slutet av augusti är det möjligt att byta semesterpenningen bara om fackavdelningen och arbetsgivaren har gjort ett lokalt avtal om saken. Vänd dig till Tehys förtroendeman, hen kan berätta om det på din arbetsplats finns ett lokalt avtal om byte av semesterpenningen.