

**Belöna personalen för goda arbetsinsatser under covidpandemin**

495/01.02.01.04/2021

Stadsstyrelsen 10.05.2021 § 139

**Beredare**

Personalchef Peter Lindroos, tfn 044 358 5832

**Föredragande**Stadsdirektör Patrik Nygrén, tfn 040 511 4383  
fornamn.efternamn@pargas.fi

Huvudförtroendemännen för förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf. har 24.3.2021 sänt en begäran om lokala förhandlingar enligt det kommunala huvudavtalets 8, 13 och 14 §. Förhandlingarna gäller ersättningar under coronatiden. Förhandlingarna gäller avtalen AKTA, TS och LS. OAJ:s lokalförening för lärare har sänt en separat förhandlingsbegäran för UKTA-avtalet. Begäran om lokala förhandlingar har skickats centralt och vid samma tidpunkt till alla kommunala arbetsgivare i Finland. Bakgrunden är en gemensam oro över personalens situation i en utdragen pandemi. Personalen har en längre tid jobbat under konstant press i en verksamhetsmiljö som lever och förändras från dag till dag. Huvudförtroendemännen anser att en del av de coronastöd som riktats till kommunen borde användas som ersättningar till personalen.

Förhandlingsbegäran kan indelas i tre huvudpunkter: 1) Lokala avtal (har Pargas stad på ett ändamålsenligt sätt ingått lokala avtal om ersättningar under covidpandemin?). 2) Ändringar i uppgifternas kravnivå (har arbetsgivaren justerat de uppgiftsrelaterade lönerna på grund av ökad kravnivå?) 3) Engångsersättning. Huvudförtroendemännen föreslår att Pargas stad betalar en engångsersättning på 500€ åt alla anställda enligt AKTA II § 14.

Förhandlingar i ärendet har hållits 15.4.2021 14.00-14.45 samt 22.4.2021 13.15-13.50. I förhandlingen 15.4.2021 deltog Matti Karplund, Jeanette Lindroos, huvudförtroendemän (JUKO/FOSU), Liisa Salonen-Harkila, förtroendemän (Läkaravtal) och Peter Lindroos, personalchef. I förhandlingen 22.4.2021 deltog dessutom också stadsdirektör Patrik Nygrén.

I den första förhandlingen 15.4.2021 konstaterade Peter Lindroos att den begäran om lokala förhandlingar som inlämnats, inte nödvändigtvis till alla delar kräver en lokal förhandling enligt huvudavtalet. Pandemin har drabbat hela samhället, det handlar enligt Peter Lindroos uppfattning inte konkret om meningskiljaktigheter som gäller tolkningen av förpliktande bestämmelser i ett tjänste- och arbetskollektivavtal gällande lokala förhållanden i Pargas stad. Frågor om engångsersättning eller annan sporrande lönesättning hör inte till frågor som skall förhandlas om lokalt om det inte gäller allmänna principer som skall överenskommas om med personalens representanter. Trots denna kommentar ansåg Peter Lindroos ändå att förhandlingsbegäran är relevant och att det hör till god personalpolitik att förhandla och söka gemensamma lösningar i de frågor som huvudförtroendemännen lyft fram.

Peter Lindroos konstaterade dessutom att ett resultat av en lokal förhandling inte är bindande förrän den kommunala myndigheten, tex. stadsstyrelse, nämnd eller stadsfullmäktige har godkänt det i respektive organs möte. Enligt Pargas stads förvaltningsstadga har personalchefen befogenhet att fatta beslut gällande justeringar i uppgiftsrelaterade löner eller beviljande av individuella tillägg för enskilda anställda enligt prövning eller på basen av förhandlingsresultat. Frågor om engångsersättningar eller större principiella beslut gällande personalpolitiken ska behandlas i stadsstyrelsen. Om frågan kräver ändringar i budgeten avgörs de i stadsfullmäktige. Detta gäller alltså oberoende om förslaget baserar sig på ett förhandlingsresultat i lokala förhandlingar eller ett förslag till stadsstyrelsen med personalchefen som beredare och stadsdirektören som föredragande.

Förhandlingarna fördes enligt följande:

1) Lokala avtal: Pargas stad har en fungerande förhandlingskultur gällande lokalt avtalsförfarande. I frågor om förhöjd uttryckningspenning och beredskapsersättningar har man utgått från tidigare lokala avtal och i samråd med personalens representanter omformat dem för de behov som covid-pandemin medfört. Exempel på detta är uttryckningspenning för smittspårare och ledare inom småbarnspedagogiken. Den förhöjda uttryckningspenningen som också tillämpas vid byte av arbetsskift inom social- och hälsovård tillämpas under covidpandemin flexibelt också inom äldreomsorg. Ett lokalt avtal om ersättning för vaccinering och övervakning vid massvaccinationer har just godkänts. Vid övergången till ökat distansarbete har man i allt högre grad övergått till mobil arbetstidsuppföljning, vilket medför möjligheter att tillämpa flexibel arbetstid och utjämna arbetstiden om det krävs att man jobbar längre dagar också på distans. Inom UKTA-avtalet har bildningschefen gett klara direktiv till rektorerna hur man hanterar ersättning för det extra arbete som pandemin medfört.

2) Väsentlig förändring i uppgifternas kravnivå: I förhandlingsbegäran och i huvudförtroendemännens redogörelse lyfter man fram hur alla de omständigheter som ska beaktas i en utvärdering av uppgiftens kravnivå har ökat (kunnande, arbetets verkningar och ansvar, samarbetsförmåga och arbetsmiljö). Också arbetsmängden har ökat väsentligt.

Peter Lindroos meddelade att arbetsgivaren Pargas stad har en tydlig ståndpunkt i frågan. Pargas stad kommer inte att justera de uppgiftsrelaterade lönerna pga. coronapandemin. Att reagera snabbt på förändringar, lära sig nya uppgifter, göra snabba beslut, omorganisera verksamhet, ta ansvar och kommunicera över sektorgränser hör till jobbet. Det råder inget tvivel om att personalen i många fall upplevt stora förändringar i sättet att jobba och organisera jobbet. Skärpta direktiv och restriktioner, nya arbetsmetoder och samarbete med smittspårare, kommunikationen med oroliga kunder och anhöriga är exempel på uppgifter som helt klart varit mera belastande än tidigare.

Pargas stads ledningsgrupps medlemmar har i sina möten varit överens om att i en krissituation har personalens kunnande och kapacitet att reagera på förändringar i verksamheten realiserats på ett sätt som i många fall överträffat förväntningarna. Framför allt viljan att ta ansvar och hjälpa och stöda kollegor

och medarbetare över avdelnings- och sektorgränser har noterats och lyfts fram i många diskussioner. Arbetet med smittspårning har skötts exemplariskt, utbildningspersonalens kunnande i distansundervisningsmetoder har varit på nationell toppnivå o.s.v. Exempelen på goda prestationer är många.

Det är klart att en utdragen pandemi tär på krafterna och arbetsgivaren delar huvudförtroendemännens uppfattning om att en långvarig psykosocial belastning kommer att kräva stödåtgärder, antagligen en lång tid framöver. Ökad arbetsmängd ska enligt personalchefens uppfattning ersättas som arbetstidsersättning. Dessutom ska arbetsgivaren se till att personalresurserna är på en sådan nivå att inte enskilda anställda belastas orimligt under längre perioder. Behovet av ett välfungerande arbetarskydd kan inte betonas nog. Arbetsgivaren anser också att det är mycket viktigt att uttrycka sin uppskattning för det goda arbete som gjorts i hela organisationen, frågan är hur man gör det på ett ändamålsenligt sätt.

3) Engångsersättning: Huvudförtroendemännen anser alltså att en engångsersättning på 500 € per anställd skulle vara en rimlig ersättning för det goda arbete personalen har gjort. Om den behöriga myndigheten i en kommun bedömer att det är motiverat kan ett engångsarvode enligt AKTA II § 14 användas när arbetsgivaren vill belöna en individ eller en grupp. Den behöriga myndigheten avgör hur stora engångsarvodena ska vara.

I den andra förhandlingen 22.4.2021, där också stadsdirektör Patrik Nygrén deltog, konstaterades att punkterna gällande lokala avtal och lönejusteringar inte leder till vidare åtgärder, men huvudförtroendemännen anser fortsättningsvis att personalen ska få en konkret erkänsla för den extra arbetsinsats de gjort.

Arbetsgivarens representanter meddelade att arbetsgivarens allmänna uppfattning är att det är rimligt att diskutera någon form av engångsersättning eller annan belöning och presentera det för stadsstyrelsen som är det organ som ansvarar för arbetsgivarpolitiken. Stadsdirektör Patrik Nygréns bedömning är att en allmän uppfattning i ledningen är att det skulle vara en bra lösning att visa sin erkänsla, genom att i form av märkbar ökning av kultur- och motionsmedel stöda välmående hos personalen. Ett annat element skulle vara en ökning av tykymedel för att stöda möjligheterna för anställda att träffas och umgås också utanför arbetet. En märkbar ökning skulle vara en ekonomisk satsning på ca 100 000 € på motion och kultur samt satsning på åtgärder som möjliggör aktiviteter som stöder samvaro och vi-känsla.

Enligt personalchef Peter Lindroos erfarenheter har man uppnått goda effekter med den satsningen på 40 € på motion och 25 €/person för rekreation som staden använder sig av i normala fall. En löneförhöjning är positiv för den privata ekonomin, men att bevilja medel som stöder arbetsvälbefinnandet och stimulerar gemensamma aktiviteter som höjer vi-känslan är en belöningsform som har en annan, långsiktig effekt. Ett konkret förslag skulle vara att tillfälligt höja summan för e-passi från 40 € till 140 € per anställd och för hösten 2021 höja medlen för rekreation i grupp från 25 € till 50 € per anställd. Huvudförtroendemännens uppfattning är att rekreation, motion och kultur är bra belöningsmedel om de dessutom används på ett sätt som stimulerar den lokala ekonomin genom att

rikta dem till lokala företag. Summan borde vara högre än den föreslagna. Dessutom finns det inga hinder för att också betala ut en engångsersättning.

**Kompletterande material** Begäran om lokala förhandlingar

**Förslag** På basen av den diskussion som fördes på samarbetskommitténs möte 29.4.2021, där alla huvudavtalsorganisationers representanter deltog, beslutar Pargas stad belöna sin personal för goda arbetsinsatser under covidpandemin med att höja summan för kultur och motion i e-passi med 100 € per anställd till 140 € och genom att bevilja 50 € per anställd för rekreation i grupp. E-passi gäller alla ordinarie anställda och långtidsvikarier som är anställda utan avbrott under perioden 1.8-31.12.2021, för deltagande i rekreativitet görs en separat anvisning senare. Aktiviteterna (tex. restaurangbesök) köps av lokala företagare.

**Beslut** Under diskussionen föreslog Maria Lindell-Luukkonen, understödd av Widar Nyberg, att Pargas stad betalar en engångsersättning på 500 € för hela personalen inom social- och hälsovården & bildningen (inkluderar alla sektorer inom bildningen).

Ordförande konstaterade att Maria Lindell-Luukkonen under diskussionen hade gjort ett understött förslag. Därför ska stadsstyrelsen rösta om föredragandens förslag och Maria Lindell-Luukkones förslag. Den som understöder föredragandens förslag röstar Ja, och den som understöder Maria Lindell-Luukkones förslag röstar Nej. Omröstningen sker genom namnupprop.

Stadsstyrelsen godkände ordförandens förslag till omröstningsförfarande.

Vid omröstningen gavs

Ja-röster 9

Nej-röster 2

**Bilaga** 1 Omröstningsprotokollet

Ordförande konstaterade att stadsstyrelsen hade beslutat i enlighet med föredragandens förslag.

**Delgivning** Pargas stads ledningsgrupp, samarbetskommitténs medlemmar

---