



**LANDSKAPSREVISIONEN**

Dokumentnamn  
**Effektivitetsrevision**

Datum  
23.2.2024

Nr  
14/2024

**Till Ålands lagting**

## **Granskning av lönesättningen för landskapets personal**

### **Innehåll**

1.	Sammanfattning.....	2
2.	Inledning.....	2
3.	Grunden för lönerna.....	4
4.	Beslut om löner.....	9

## 1. Sammanfattning

Syftet med granskningen har varit att redogöra för lönesättningsprocesserna inom landskapsförvaltningen.

Granskningen har resulterat i följande slutsatser:

- Endast 4 tjänstemän (31.12.2022) är organiserade i ÅTFC. Det är inte ändamålsenligt att en så liten tjänstemannaförening medverkar på samma förhandlingsnivå som de stora föreningarna.
- Det torde vara möjligt att tillgodose tjänstemännens intresse med färre förtroendemän. En översyn av antalet kan motiveras även av ekonomiska orsaker då arbetstid och arvoden kan inbesparas.
- Det är hög tid att åstadkomma en harmonisering av lönesättningen för ÅHS och landskapets övriga tjänstemän. Nuvarande system har skapat en del förvirring och ett visst missnöje förekommer bland personalen.
- Det saknas riktlinjer för när beviljande av SET-arvode är befogat och vilken procentsats som ska tillämpas. Tillämpningen blir inte rättvis då avdelnings- och myndighetschefer fattar beslut och ingen central koordinering sker.
- Systemet med förflyttningstillägg leder oftast till omotiverat hög lön för den förflyttade tjänstemannen i förhållande till kraven i den nya tjänsten. Förfarandet leder till orättvisa och kan förorsaka missnöje bland personalen. Allmänhetens förtroende för landskapsregeringen riskerar att försämrats. Förflyttningstillägget borde vara lägre än 20 % av lönen i den förra tjänsten (maximinivå) samt tidsreglerat, vilket skulle leda till att lönen efter en tid justeras till rätt nivå.
- Det är krävande att utveckla nya system och processer. I jämförelse med tjänstemän som enbart arbetar med förvaltning borde tjänstemän som åstadkommer utveckling och effektivisering värderas högre än idag vid lönesättningen.
- Kollektivavtalsförhandlingarna hotar inverka hämmande på landskapsregeringens förutsättningar att utveckla verksamheten eftersom fackorganisationers intressebevakande försvårar landskapsregeringens möjligheter att betala konkurrenskraftiga löner till IT-personal och ingenjörer med erforderlig kompetens.
- I jämförelse med chefslöner inom övrig offentlig sektor på Åland och i riket är inte en månadslön på 8.000 euro för en chef tillsatt på fem år för hög. Exempelvis har tillsvidareanställd ekonomichef vid ÅHS och tillsvidareanställd lagtingsdirektör högre lön. Sämre anställningstrygghet motiverar högre lön. Skillnaden mot tillsvidareanställda avdelningschefer är egentligen ganska liten.
- Då chefslöner höjs har allmänheten rätt att förvänta sig ökat fokus på utveckling och effektivisering av förvaltningen. Det räcker inte att bara sköta den löpande verksamheten, i synnerhet digitaliseringsprojekt måste cheferna se till att genomförs.

## 2. Inledning

Granskningen av lönesättningen för landskapets personal har utförts i enlighet med landskapsrevisionens granskningsplan för år 2023. Intervjuer har skett med

förvaltningschefen, avtalschefen, hälso- och sjukvårdsdirektören samt ÅHS avtals- och lönespecialist (tidigare personalchef).

Tjänstemannalag för landskapet Åland (1987:61) innehåller bestämmelser om tjänstemännen. I lagens 4§ sägs att "Tjänst kan vara tjänst med grundlön eller tjänst med avtalslön". Vid tjänstens inrättande bestäms avlöningsgrunden, vilken även anges i utnämningensbrevet (tillsvidareanställning) eller förordnandet (tidsbestämd anställning) som tjänstemannen erhåller.

För arbetstagare som står i privaträttsligt anställningsförhållande till landskapet tillämpas huvudsakligen samma lagstiftning som gäller för arbetstagare inom privata sektorn. Lönen anges i arbetsavtalet som ingås.

Landskapets tjänstemäns och arbetstagares anställningsvillkor – lönen, arbetstiden, semestern och övriga ledigheter – regleras genom kollektivavtal. Villkoren varierar beroende på kollektivavtal, som i sin tur är beroende på verksamhetsområde.

Avtals- och pensionsbyrån vid finansavdelningen sköter förhandlingar om tjänste- och arbetskollektivavtal samt tolkningen av dem. Förhandlingarna förs enligt bestämmelser i landskapslagen om tjänstekollektivavtal (1978:22).

Förhandlings- och avtalsparter är:

- på landskapets vägnar landskapsregeringen eller, om så stadgas särskilt, affärsverks styrelse i frågor som rör verket,
- på landskapets tjänstemäns vägnar sådan registrerad förening till vars egentliga ändamål hör att bevaka tjänstemännens intressen i tjänsteförhållanden (tjänstemannaförening) och med vilken landskapsregeringen efter att vid behov ha hört berörda organisationer prövar ändamålsenligt ingå tjänstekollektivavtal.

Landskapsregeringen har ingått följande tjänstekollektivavtal:

- Tjänstekollektivavtal om anställningsvillkoren för landskapets tjänstemän
- Tjänstekollektivavtal om anställningsvillkoren för tjänstemän vid Ålands hälso- och sjukvård jämte underbilagor
- Tjänstekollektivavtal om anställningsvillkoren för landskapets undervisningspersonal
- Tjänstekollektivavtal för lärare med årsarbetstid (ett för Ålands gymnasium och ett för Högskolan på Åland)
- Tjänstekollektivavtal om veterinärer vid Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet
- Kollektivavtal med JHL (linfärjeförare, verkstadens personal och vägunderhållsarbetare)
- Kollektivavtal gällande skolfartyget m/s Michael Sars (2 st.)

Förhandlingar förs med Akava-Åland r.f., Fackorganisationen för offentligt anställda på Åland (FOA-Å) r.f., Tjänstemannaorganisationerna på Åland (TCÅ) r.f., Tehys fackavdelning på Åland r.f. och Ålands Tekniska Funktionärsorganisationers Centralförbund (ÅTFC) r.f. som företrädare för landskapets tjänstemän. Gällande privaträttsligt anställda förs förhandlingar med JHL-408 r.f., Finlands Skeppsbefälsförbund r.f., Finlands Maskinbefälsförbund r.f. och Finlands Sjömans-Union r.f.

Avtalen för läkare, tandläkare, veterinärer, lärare, sjöarbetsavtal och JHL-avtalet berörs inte i denna granskning. Regelverket gällande ersättning för arbete på obekvämt arbetstid och övertid berörs inte heller.

I tjänstekollektivavtalet ingår ett förtroendemannaavtal med bestämmelser om förtroendemannaverksamheten. Förtroendemännens antal och placering (fr.o.m. 1.9.2010) finns i en tabell:

	Akava- Åland	FOA-Å	TCÅ	Tehy	ÅTFC
Landskapsregeringens centralförvaltning m.fl. mindre enheter	1	1	1	-	1
Ålands polismyndighet	2	-	-	-	-
Ålands hälso- och sjukvård, ÅHS	3	4	4	4	-
Museibyråns verksamhetsområde	1	-	1	-	-
Landskapets läroinrättningar	3	1	1	-	-
<b>Summa</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

Totalt finns 28 förtroendemän. Förtroendemannauppdraget sker på betald arbetstid och **förtroendemannaarvode** erläggs månatligen. Varje förtroendeman har en personlig ersättare. Varje tjänstemannaförening ger en av sina förtroendemän status av huvudförtroendeman.

Bland annat följande bestämmelser om förtroendemannatid och förhandlingar finns i tjänstekollektivavtalet:

”En huvudförtroendeman och förtroendeman ges regelbundet återkommande befrielse från sina till tjänsten hörande arbetsuppgifter för att under tjänstetid handha sitt förtroendemannauppdrag. Tiden för denna befrielse bestäms enligt förhållandet: en arbetsdag per vecka per 150 anställda som förtroendemannen företräder, dock minst en timme per vecka.”

”Landskapsregeringen betalar lön till högst två samtidigt närvarande, landskapsanställda företrädare för var och en tjänstemannaorganisation för den tid som åtgår till förhandlingar enligt huvudavtalet. En huvudförtroendeman och förtroendeman som deltar i förhandlingarna inräknas i denna kvot.”

### Slutsatser:

- Endast 4 tjänstemän (31.12.2022) är organiserade i ÅTFC. Det är inte ändamålsenligt att en så liten tjänstemannaförening medverkar på samma förhandlingsnivå som de stora föreningarna.
- Det torde vara möjligt att tillgodose tjänstemännens intresse med färre förtroendemän. En översyn av antalet kan motiveras även av ekonomiska orsaker då arbetstid och arvoden kan inbesparas.

### 3. Grunden för lönerna

Tjänstekollektivavtalet om anställningsvillkoren för landskapets tjänstemän (landskapets avtal) tillämpas för alla tjänstemän vid landskapets verk och inrättningar (tillämpas även i tillämpliga delar vid ÅHS och skolorna fastän där finns separata avtal). Vid ÅHS gäller tjänstekollektivavtalet om anställningsvillkoren för tjänstemän vid Ålands hälso- och sjukvård jämte underbilagor (ÅHS-avtalet). Landskapets avtal och ÅHS-avtalet avviker från varandra när det gäller lönesättningen.

Från landskapets avtal:

”Landskapets tjänster är förenade med en lön angiven i ett eurobelopp per månad i enlighet med vad därom är beslutat eller avtalat. Till en tjänsteman betalas grundlön i eurolön eller avtalslön samt andra lönetillägg och tilläggsarvoden enligt grunder som anges i tjänstekollektivavtal. Till tjänstemän vid ÅHS och tjänstemän på vilka veterinärbilagan tillämpas, betalas lönen i eurobelopp enligt en avtalad löneskala.”

I tjänstekollektivavtalet som ingicks 2014 kom avtalsparterna överens om att tillsätta en arbetsgrupp beträffande A-löner till eurolöner och lönekartläggning. Efter genomförd arbetsvärdering skulle man kartlägga hur lönerna ligger i förhållande till varandra och mellan olika grupper. Efter strejken inom hälso- och sjukvården anslöt sig även Tehy till avtalet efter att ytterligare villkor överenskommit i förlikningsbudet.

Som ett resultat av arbetsvärderingen och lönekartläggningen indelas tjänsterna inom landskapets förvaltning i 16 olika kravgrupper för vilka en minimigrundlön har fastställts. På landskapsregeringens webbplats finns en tabell med grundlönen och alla ålderstillägg angivna för kravgrupperna. Minimigrundlönerna för både ÅHS och LR (övriga tjänstemän förutom vid ÅHS) finns i en bilaga i landskapets avtal. Lönebeloppen är högre för ÅHS jämfört med LR. Detta beror på att ålderstilläggsreglerna är olika (två erfarenhetstillägg upp till 10 % vid ÅHS jämfört med sex ålderstillägg upp till 25 % vid LR). För att kunna göra dessa löner jämförbara gjordes en uträkning på en 30-års arbetskarriär vilket resulterade i att en lön vid ÅHS borde vara 7,5 % högre för att vara jämförbar med en motsvarande lön vid LR.

Arbetsgruppen valde att använda utbildningsnivån som en övergripande faktor vid indelning av tjänsterna i fem huvudgrupper:

- grundutbildning (A)
- examen på gymnasialstadienivå/yrkesexamen (B)
- högskoleexamen/yrkeshögskoleexamen (C)
- högre högskoleexamen (D)
- licentiat/doktorsexamen (E)

Motiveringen till detta är att utbildning är grundläggande och styrande inom landskapets rekrytering. Behörighetskrav regleras i många av landskapets tjänster enligt lag eller förordning. Utbildning värderas i regel högt inom landskapets verksamhet.

Landskapets tjänster placerades tidigare i en löneklass mellan A1 och A36. Tabellerna med grundlön och ålderstillägg för löneklasserna finns kvar på landskapsregeringens webbplats. Numera fastställs grundlönen för en tjänst i eurobelopp vilket ofta följer tidigare gamla A-löneklasser. De nya kravgruppernas minimigrundlöner används också när grundlönen fastställs. Grundlönen kan även fastställas till ett högre belopp än minimigrundlönen. I landskapets avtal finns inga regler eller tillämpningsanvisningar om bestämmande av grundlönen.

I ÅHS-avtalet ingår löneskalor ("lönegafflar") inom vilka tjänsterna vid ÅHS är placerade. I avtalet finns tillämpningsanvisningar om bestämmande av grundlönen när en tjänst besätts. Likaså finns regler om tillämpningen av löneskalan och justering av grundlönen om vägande skäl ger anledning till detta.

Då nya kravgruppstabeller tillkom och de gamla A-löneklasstabellerna övergavs skapades en viss otydlighet och förvirring vid lönesättningen för landskapets tjänstemän. Exempelvis uppstod vid ÅHS missnöje då införandet av de nya kravgrupperna resulterade

i att oerfaren vårdpersonal erhöill samma grundlön som erfaren. Det har uppstått ett övergångsskede innan harmoniseringen av lönesättningen för ÅHS och landskapets övriga tjänstemän blir klar.

En tjänst kan också inrättas med avtalslön. Detta gäller oftast chefstjänster vilka tillsätts för viss tid. Allmänna tillägget och ålderstillägg förekommer i regel inte vid avtalslöner. Kollektivavtalsenliga lönejusteringar tillämpas om inte annat avtalats.

Vid lagberedningen tillämpas avtalslöner. Utmaningar med rekrytering samt bibehållande av personal framhålls som motivering till att man behöver ett mer flexibelt system än kollektivavtalets kravgrupper. Jämförelser med kollektivavtalet görs när löner bestäms och justeringar sker efter att medarbetaren erhållit mer erfarenhet.

Landskapsläkaren är anställd tillsvidare med avtalslön på en hög nivå i förhållande till övriga tjänstemän eftersom tjänsten är svårrekryterad. Vid landskapsrevisionen och för lagtingsdirektören tillämpas avtalslöner. Grundlöner samt erfarenhetstillägg enligt liknande regel som gäller vid ÅHS regleras i separat kollektivavtal för lagtingets kanslis personal.

Till en tjänsteman betalas ett skilt **allmänt lönetillägg** (121,24 euro per månad). Tillägget ingår inte i den fasta avlöningen (beaktas inte då semesterpremie/ersättning beräknas eller vid en procentuell justering av grundlönen). I deltidstjänstgöring betalas en proportionell del av tillägget. Tillägget beaktas inte då en tjänstemans timlön beräknas. Om däremot en del av en hel månadslön behöver beräknas beaktas tillägget.

Allmänna tillägget (Ålandstillägg i kommunala avtalet) tillkom för många år sedan då fackorganisationerna yrkade på ett extra tillägg då det visade sig att levnadskostnaderna på Åland var högre än på motsvarande ort i riket samt att offentliga sektorns löner var lägre än motsvarande löner inom privata sektorn på Åland.

I enlighet med landskapets avtal beviljas **ålderstillägg** efter 3 år (5 %), 5 år (5 %), 8 år (5 %), 11 år (4,5 %), 15 år (3,5 %) och 18 år (2 %). I enlighet med ÅHS-avtalet beviljas **erfarenhetstillägg** efter 6 och 10 års anställning. Vart och ett erfarenhetstillägg är 5 % av grundlönen. Ålderstillägg/erfarenhetstillägg beviljas på ansökan. Anställningstider hos andra arbetsgivare som man önskar tillgodoräkna sig åberopas vid ansökan. I både landskapets avtal och ÅHS-avtalet ingår detaljerade bestämmelser om typ av anställning och anställningstider som kan godkännas.

I både landskapets avtal och ÅHS-avtalet finns bestämmelser och tillämpningsanvisningar om arvode för handhavande av uppgifter vid sidan av egen tjänst (**SET-arvode**) samt prövningsbaserat separatarvode för tilläggsansvar (**PST-arvode**).

”Om en tjänsteman med full arbetstid förordnas att temporärt, för en längre tid än två veckor, vid sidan av sin egen tjänst handha även en annan tjänst eller tillfällig tjänsteuppgift, betalas ett arvode (SET-arvode) som motsvarar högst 50 procent av grundlönen i den andra tjänsten eller tjänsteuppgiften. Arvodet räknas inte till tjänstemannens fasta avlöning.”

”Om en tjänsteman förordnas att temporärt, utöver sina egna sedvanliga arbetsuppgifter, ansvara för en mer krävande uppgiftshelhet så, att hens ansvarsområde eller uppgifternas svårighetsgrad därigenom blir väsentligt större än de annars är i tjänsten, kan ett prövningsbaserat separatarvode för tilläggsansvar betalas till hen. Ett PST-arvode betalas inte, om detta ansvar påförs tjänstemannen för högst två veckor. Det betalas så länge tilläggsansvaret varar. PST-arvode betalas inte för uppgifter för vilka någon annan form av

ersättning såsom SET-arvode betalas. Arvodet, som är högst 10 % av den egna grundlönen ingår i tjänstemannens fasta avlöning.”

I landskapets avtal och ÅHS-avtalet finns en likalydande bestämmelse om **licentiat- och doktorstillägg**:

”Till en tjänsteman betalas ett tillägg om 4,8 % av grundlönen för avlagd licentiatexamen eller doktorsexamen förutsatt att examen är till väsentlig nytta i arbetet som tjänstemannen utför. I en tjänst där det i behörighetskraven ingår krav på licentiat- eller doktorsexamen betalas inget tillägg.”

Bestämmelser om **förflyttningstillägg** i landskapets avtal gäller alla landskapets tjänstemän:

”Till en tjänsteman som i enlighet med 28 § 1 mom. tjänstemannalagen för landskapet Åland har förflyttats till en annan tjänst, i vilken avlöningen vid förflyttningstidpunkten är lägre än avlöningen i den förra tjänsten, betalas skillnaden mellan nämnda avlöningar vid förflyttningstidpunkten såsom ett personligt förflyttningstillägg i eurobelopp. Förflyttningstillägget är vid förflyttningstidpunkten högst 20 procent av den fasta avlöningen i den förra tjänsten.

Förflyttningstillägget reduceras med de förhöjningar av den nya tjänstens fasta avlöning som sker efter förflyttningstidpunkten, dock inte på grund av allmänna höjningar. Om en förhöjning, som inverkar på beloppet av ett förflyttningstillägg i en ny tjänst, är större än det förflyttningstillägg som för tillfället betalas, upphör betalningen av tillägget.”

Vid ÅHS kan ett **personligt lönetillägg** betalas på grund av:

- a) att tjänstemannen har särskild, för tjänsten värdefull kompetens som inte förutsätts i de formella kompetenskraven och som inte har beaktats i grundlönen,
- b) att tjänstemannens arbetsresultat överskrider det som kan betraktas som a) normala och genomsnittliga resultat i tjänsten och b) som kan härledas till tjänstemannens egna insatser,
- c) att det föreligger exceptionella svårigheter att rekrytera personal till tjänsten eller att behålla personal på tjänsten eller
- d) att det föreligger andra starkt vägande skäl.

Ett personligt lönetillägg betalas för högst två år åt gången och till ett belopp som motsvarar högst 10 procent av tjänstemannens grundlön. Myndigheten kan besluta att dra in det personliga lönetillägget om skälet för att det beviljades inte längre föreligger.”

Vid ÅHS kan **ersättning för flyttningkostnader** vid rekrytering betalas enligt följande villkor:

”När det på grund av arbetskraftsbrist finns ett särskilt behov och intresse av att kunna anställa en person, som är bosatt utanför Åland, kan myndigheten till tjänstemannen ifråga betala en skäligen befunden andel av de kostnader som en flyttning till Åland ger upphov till, dock högst 70 procent och högst 2 500 €. Kostnaderna ska redovisas på ett tillförlitligt sätt. Ersättning betalas inte till den, som under de tre senaste åren har fått ersättning för flyttningkostnader. Myndigheten kan som villkor ställa en viss tids kvarblivande i tjänst vid äventyr av en skyldighet att, helt eller delvis, återbetala det som har erlagts som ersättning för flyttningkostnaderna.”

Vid ÅHS kan ett **rekryteringstillägg** betalas enligt följande:

”Arbetsgivaren kan i undantagsfall besluta om ett rekryteringstillägg för en tjänsteman, om det anses nödvändigt för att rekrytera personal. Rekryteringstillägget ges inte till personal som varit ordinarie anställd hos ÅHS under de senaste tre åren innan beslutet om rekryteringstillägg tas. Rekryteringstillägget utgår som en månatlig tilläggsersättning under högst fem års tid. Det får inte överstiga 25 % av grundlönen. Rekryteringstillägget ingår inte i den fasta avlöningen och justeras inte i samband med allmänna avtalsenliga löneförhöjningar.”

Om man önskar utlokalisera tjänster bör man minnas följande stadgande om **skärgårdstillägg** i landskapets avtal:

”Till en tjänsteman vars tjänsteställe är beläget i någon av nedan nämnda skärgårdskommuner, betalas ett skärgårdstillägg till lönen. Skärgårdstillägget räknas ut på summan av tjänstemannens grundlön och ålderstillägg alternativt erfarenhetstillägg enligt följande kommunvisa procentsatser: Brändö, Kumlinge, Kökar och Sottunga 13,67 %, Föglö 8 %.”

I landskapets avtal stadgas i bilagor om olika lönetillägg för specifika personalgrupper samt tilläggsarvoden för olika sysslor. Nämnas kan **kompetenstillägg** för fastighetskötare och städare om angiven examen inom yrkesområdet avlagts, **uppgiftstillägg** vid polismyndigheten, **arvode för fordonsansvar** och **arvode för arbete som arbetarskyddsfullmäktig**.

I landskapslagen om tjänstekollektivavtal (1978:22) § 5 finns bestämmelser som kan användas när landskapsregeringen önskar rekrytera eller bibehålla en person med särskilt efterfrågad eller sällsynt kompetens:

”Utan hinder av tjänstekollektivavtal kan landskapsregeringen och kommunala avtalsdelegationen bestämma annat om villkoren i tjänstemännens anställningsförhållande än vad i tjänstekollektivavtal är överenskommet, såvida möjligheterna att anställa eller bibehålla personal i tjänst hos landskapet, kommun eller kommunalförbund eller annat vägande skäl det kräver. Sämre villkor för tjänstemännen än vad som avtalats i tjänstekollektivavtal får dock inte bestämmas.

Landskapsregeringen och kommunala avtalsdelegationen skall innan i 2 mom. avsett beslut om avvikelser från tjänstekollektivavtal fattas bereda de övriga avtalsparterna i huvudavtal som ingåtts med stöd av 3 § 4 mom. tillfälle att yttra sig i ärendet. Kommunala avtalsdelegationen skall dessutom höra vederbörande kommuner och kommunalförbund.”

I gällande tjänstekollektivavtal har följande överenskommit:

”Andra justeringar av tjänstemännens anställningsvillkor än de som följer av detta ramavtal och dess bilagor görs inte under den tid avtalet är i kraft. Landskapsregeringen kan dock av skäl som nämns i 5 § 2 mom. landskapslagen om tjänstekollektivavtal besluta om lönegrunder, lönetillägg och tilläggsarvoden som är bättre än avtalets villkor. Ett sådant beslut kan fattas utan iakttagande av det förfarande som föreskrivs i nämnda paragrafs 3 mom., om beslutet måste fattas i skyndsam ordning.”

### Slutsatser:

- Det är hög tid att åstadkomma en harmonisering av lönesättningen för ÅHS och landskapets övriga tjänstemän. Nuvarande system har skapat en del förvirring och ett visst missnöje förekommer bland personalen.
- Det saknas riktlinjer för när beviljande av SET-arvode är befogat och vilken procentsats som ska tillämpas. Tillämpningen blir inte rättvis då avdelnings- och myndighetschefer fattar beslut och ingen central koordinering sker.
- Systemet med förflyttningstillägg leder oftast till omotiverat hög lön för den förflyttade tjänstemannen i förhållande till kraven i den nya tjänsten. Förfarandet leder till orättvisa och kan förorsaka missnöje bland personalen. Allmänhetens förtroende för landskapsregeringen riskerar att försämrats. Förflyttningstillägget borde vara lägre än 20 % av lönen i den förra tjänsten (maximinivå) samt tidsreglerat, vilket skulle leda till att lönen efter en tid justeras till rätt nivå.



## 4. Beslut om löner

Avtalschefen vid finansavdelningens avtals- och pensionsbyrå ansvarar för förhandlingarna om tjänste- och arbetskollektivavtal med fackorganisationerna. Avtals- och lönespecialisten (tidigare personalchefen) vid ÅHS medverkar vid förhandlingar gällande ÅHS. Processen startar med att fackorganisationerna säger upp gällande avtal och framställer yrkanden inför det nya avtalet. Resultat från rikets förhandlingar gällande både stat och kommuner inväntas innan förhandlingarna börjar. Avtalschefen erhåller mandat från den politiskt valda landskapsregeringen rörande ramarna. Förvaltningschefen fungerar som bollplank då svårare frågor behöver tas ställning till.

Vid föredragning av vicelanträdet utser landskapsregeringen i plenum en förvaltningschef för allmänna förvaltningen för en tid om fem år samt ingår avtal om lönen. Lanträdet beslutar på förvaltningschefens föredragning om anställande av avdelningschefer och lagberedningschef samt lönesättning. Dessa tjänster kan besättas för viss tid vilket betyder att avtalslön tillämpas.

Då en tjänst inrättas eller ombildas diskuteras lönesättningen mellan berörd avdelningschef/myndighetschef och avtalschefen. Beslut fattas utifrån avtalschefens förslag på enskild föredragning av finansministern. Avtalschefen är inte lika mycket involverad i tjänsteregleringar under budgetprocessen.

Beslut om PST-arvode vid allmänna förvaltningen fattas av avtalschefen. Vid de underställda myndigheterna fattar respektive chef beslut. Beslut om SET-arvode fattas av respektive avdelningschef, myndighetschef samt lagberedningschefen. På ansökan beviljas alltid det första ålderstillägget av avtals- och pensionsbyrån. De följande ålderstilläggen beviljas därefter vid respektive myndighet. Övriga beslut om tillägg fattas av avtals- och pensionsbyrån.

Vid ÅHS utser styrelsen en hälso- och sjukvårdsdirektör för viss tid. I enlighet med 2 § 4 mom. landskapslagen om tjänstekollektivavtal (1978:22) fastställer landskapsregeringen lönen. Övriga medlemmar i ledningsgruppen anställs av styrelsen tillsvidare. Hälso- och sjukvårdsdirektören, chefläkaren och förvaltningsöverläkaren har avtalslön medan övriga löner bestäms enligt tjänstekollektivavtal.

Styrelsen för ÅHS beslutar om inrättande och indragning av tjänster. Inför beslut görs en behovsutredning av varje tjänst samt begärs utlåtande av landskapsregeringen. Då en ny tjänst tillkommer placeras den i samma lönegrupp och ges motsvarande grundlön som jämförbara tjänster. I följande kollektivavtalsförhandling kompletteras kollektivavtalet med nytillkomna tjänster.

I reglementet för ÅHS anges vilka som har rätt att anställa och fastställa lönen enligt reglerna i tjänstekollektivavtalet. Ledningsgruppens medlemmar har beslutanderätt inom sina enheter. HR-avdelningen tillhandahåller till viss del riktlinjer för fastställande av grundlön inom löneskalan. Utlåtande inhämtas från hälso- och sjukvårdsdirektören beträffande SET/PST-arvoden, personliga tillägg och eventuella lönejusteringar. Erfarenhetstillägg beviljas av avtals- och lönespecialisten. Övriga lönebeslut fattas av respektive ledningsgruppsmedlem enligt hälso- och sjukvårdsdirektörens direktiv.

Lönesättningen för tjänstemän vid landskapsregeringens underställda myndigheter, förutom ÅHS, följer de regler som gäller inom allmänna förvaltningen. Fastighetsverket har valt att följa samma regler för sin personal även om alla är anställda i arbetsavtalsförhållande. Avtalschefen konsulteras i lönesättningsfrågor men något lagkrav gällande rådande läge finns inte. Fastighetsverkets styrelse utser VD och fattar beslut om lönen.

Tillsättande av myndighetschef regleras i lag för respektive myndighet. I de flesta fall tillsätter landskapsregeringen myndighetschef varvid lönen bestäms vid tjänstens inrättande och justeringar sker därefter vid kollektivavtalsförhandlingar. Några avvikelser från huvudregeln finns. Rektor för Högskolan på Åland utses av landskapsregeringen på förslag av styrelsen för viss tid. Vid Ålands gymnasium utser styrelsen för viss tid en förvaltningschef. Myndighetschefen vid ÅMHM tillsätts och sägs upp av styrelsen och kan tillsättas för viss tid.

Det finns inga stadganden om att landskapsregeringen bör informeras om lönenivån för myndighetschefer som inte utses av landskapsregeringen. Det samma gäller chefer vid förvaltningen närstående organisationer som Fastighetsverket och Åda Ab.

Arbetet med arbetsvärderingen och lönekartläggningen slutfördes 2017. Lönepotter som överenskommit i förlikningsbudet med Tehy ledde till löneförhöjningar för en del personal, särskilt kan nämnas sjukskötare och poliser. Misnöje förekom bland personal som inte fick löneförhöjning eller endast små justeringar.

Löner har harmoniserats för liknande tjänster med olika tjänstebenenämningar enligt förverkligande av tjänstekollektivavtalet 2020-2022. Det finns även tjänster med samma eller liknande tjänstebenenämning där arbetsuppgifter och ansvarsområde kan leda till att en tjänst är mer krävande än en annan. Sådana omständigheter är väsentliga att ta hänsyn till vid lönesättningen.

I kollektivavtalsförhandlingarna har inte diskuterats lönesättning för tjänstemän som har ett utvecklingsansvar, t.ex. ansvar för framtagning av nya IT-system, jämfört med tjänstemän som enbart arbetar med förvaltning.

Om lönekrav vid rekrytering eller då landskapet önskar bibehålla personal i tjänst överstiger de fastslagna nivåerna finns möjlighet att använda sig av § 5 i landskapslagen om tjänstekollektivavtal (1978:22) (se lagtexten ovan). Fackorganisationerna som kollektivavtal ingåtts med ska beredas möjlighet att yttra sig innan beslut fattas.

Landskapsregeringen hade nyligen svårigheter med att rekrytera en projektingenjör. Ett "rekryteringstillägg" i enlighet med paragrafen måste beviljas för att en tillräckligt kunnig person skulle kunna anställas. Det finns exempel på liknande fall från tidigare rekryteringar av ingenjörer vid infrastrukturavdelningen.

Frågan berör lönenivåer för olika yrkesgrupper med likvärdig utbildning. Särskilt gäller detta sjukskötarlöner som jämförs med ingenjörslöner. På arbetsmarknaden råder brist på ingenjörer inom vissa branscher i både Sverige och Finland. Inom IT-branschen råder stor brist på specialister inom teknik och utveckling.

Lönesättningen för tillfälliga tjänstemän följer i regel jämförbara ordinarie tjänstemän. Då rekrytering av exempelvis ingenjörer och systemutvecklare med specialkunnskap varit

utmanande har det förekommit anställningar av tjänstemän tillfälligt ett år i taget med högre lönenivå än den normalt rådande.

ÅHS rekryterade ekonomichef 2019. Lönekravet översteg löneskalan som tjänsten är inplacerad i inkluderande erfarenhetstillägg och allmänna tillägget. Ett rekryteringstillägg beviljades därför. Ekonomichefen är anställd tillsvidare i enlighet med kollektivavtalet. Lönenivån blev iögonfallande hög, knappt 8.000 euro per månad vilket var betydligt högre än jämförbara tjänsters nivåer inom landskapet. Lönenivån förankrades med social- och hälsovårdsministern och finansministern. Styrelsen godkände rekryteringen och lönesättningen.

I enlighet med tjänstekollektivavtalet som ingicks 2018 gjordes vissa justeringar av förmäns och chefers grundlöner. Målsättningen var att säkerställa att det finns en viss skillnad mellan chef/förman och underställd, men också att granska chefs-/förmanslöner i förhållande till varandra med beaktande av tjänsternas krav. Vid allmänna förvaltningen höjdes avdelningschefernas grundlöner med 200 euro per månad.

I tjänstekollektivavtalet för avtalsperioden 2020-2022 avtalades om ett löneutvecklingsprogram för vilket en pott om 1 % per 1.5.2021 reserverades. 4.5.2022 enades parterna om ett delförverkligande av löneutvecklingsprogrammet. Justeringarna för de tjänster som berörs uppräknades i en bilaga.

Avtalsparterna tog initiativ till en betydlig förhöjning för de avdelningschefer vid allmänna förvaltningen vilka haft lägre lön än finansavdelningens avdelningschef. En klar skillnad finns nu till medarbetare på följande lönenivå vid avdelningarna. För nyligen tillsatta avdelningschefer är anställningen tidsbestämd till fem år och avtalslönen 8.000 euro per månad. Det är cirka 7 % högre än lönen inklusive alla ålderstillägg för tillsvidareanställda avdelningschefer.

Besluten om en lön på 8.000 euro per månad uppmärksammades i media. Chefslöner inom offentlig sektor på Åland kartlades och publicerades. Av uppgifterna framgick bland annat att Mariehamns stads ledande tjänstemäns löner låg relativt högt.

I gällande tjänstekollektivavtal har överenskommit om ett löneutvecklingsprogram och plan för avtalsperioden 2022–2025:

”Med löneutvecklingsprogram avses modernisering och harmonisering av landskapets olika avlöningsystem. Modernisering ska skapa ett enhetligt avlöningsystem för tjänstemän inom landskapets förvaltning med uppgiftsrelaterad lön som baserar sig på värdering av tjänsternas svårighetsgrad och individuella lönedelar som baserar sig på kompetens, prestation och arbetserfarenhet. Harmonisering innebär att grundlöner, minimigrundlöner och årsbaserade tillägg (erfarenhetstillägg och ålderstillägg) mellan systemen förenhetligas fr.o.m. 1.6.2024. Det blir grundlön/uppgiftsrelaterad lön med möjlighet till tre erfarenhetstillägg inom de olika avlöningsystemen. I systemet med sex ålderstillägg kommer en del av ålderstilläggen att bakas in i grundlönen. Allmänna lönetillägget inkluderas i grundlönen och minimigrundlönerna höjs och förenhetligas och blir lika inom landskapsförvaltningen. Undervisningssektorn vid Högskolan på Åland omfattas ej av ändringarna. Harmoniseringen finansieras med potter från tidigare avtalsperioder, från 1.1.2020 och 1.5.2021 och 2,5 % pott från denna avtalsperiod.”

För lagtingets kanslis del förs förhandlingar av lagtingsdirektören med fackorganisationerna. Avtalschefen är inte involverad. I tjänstekollektivavtalet undertecknat den 13 januari 2021 intogs en paragraf om arbetsvärdering för vilken en justeringpott om 1 % från 1.5.2021 reserverades.

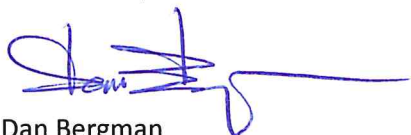
Den 12 december 2021 fattade kansli Kommissionen beslut om att godkänna förslaget till lönesättning som tagits fram av lagtingsdirektören tillsammans med utsedd ledamot i kansli Kommissionen.

Resultatet blev att lönerna höjdes märkbart retroaktivt från 1.5.2021 - de högre lönerna höjdes med omkring 8 - 9 %, de lägre med omkring 4 - 5 %. Lagtingsdirektörens lön höjdes i ett skilt beslut - procentuellt 13,5 %. Lagtingsdirektören är anställd tills vidare med något högre lön jämfört med avdelningschefer som tillsatts för viss tid.

**Slutsatser:**

- Det är krävande att utveckla nya system och processer. I jämförelse med tjänstemän som enbart arbetar med förvaltning borde tjänstemän som åstadkommer utveckling och effektivisering värderas högre än idag vid lönesättningen.
- Kollektivavtalsförhandlingarna hotar inverka hämmande på landskapsregeringens förutsättningar att utveckla verksamheten eftersom fackorganisationers intressebevakande försvårar landskapsregeringens möjligheter att betala konkurrenskraftiga löner till IT-personal och ingenjörer med erforderlig kompetens.
- I jämförelse med chefslöner inom övrig offentlig sektor på Åland och i riket är inte en månadslön på 8.000 euro för en chef tillsatt på fem år för hög. Exempelvis har tillsvidareanställd ekonomichef vid ÅHS och tillsvidareanställd lagtingsdirektör högre lön. Sämre anställningstrygghet motiverar högre lön. Skillnaden mot tillsvidareanställda avdelningschefer är egentligen ganska liten.
- Då chefslöner höjs har allmänheten rätt att förvänta sig ökat fokus på utveckling och effektivisering av förvaltningen. Det räcker inte att bara sköta den löpande verksamheten, i synnerhet digitaliseringsprojekt måste cheferna se till att genomförs.

Mariehamn, den 23 februari 2023



Dan Bergman  
Landskapsrevisor