

<b>Ett bra avtal för kommunsektorn</b> .....	sid. 1
<b>Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet</b>	
<b>AKTA 2012–2013</b> .....	sid. 2
<b>FOSUs förhandlare: Avtalet ger stabilitet</b> .....	sid. 3
<b>Aktuellt inom tekniska sektorn</b> .....	sid. 4

## Ett bra avtal för kommunsektorn

### Fridfull Adventstid!

önskar vi  
i Kommunteamet

**A**rbetsmarknadens avtalsförhandlingar kunde slutföras ungefär enligt planerad tidtabell. Kommunsektorn fullgjorde sin skyldighet exemplariskt. Förhandlingsresultaten var klara två dagar i förtid!

Framtidsutsikterna för landets ekonomi och den internationella ekonomin är oklara. Därför fanns det även på arbetstagsidan vilja till måttfulla löneförhöjningar under en tämligen lång avtalsperiod. För landets regering garanterar resultatet förutsägbarhet vad gäller ekonomin och arbetsmarknaden.

Det ingångna avtalet är inte dåligt, tvärtom. Med dagens ekonomiska utsikter är löneförhöjningarna bra. De unga arbetstagarna inom kommunsektorn fick dessutom en extra bonus.

Också i fråga om ändringarna i AKTA-avtalsbestämmelserna nåddes nästan de mål som förbunden eftersträvat via FOSU rf. Styrningen av bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad för de icke lönesatta förbättrades något. Att B-tabellen ströks i semesterbestämmelserna var bra för de visstidsanställda. Också den sex dagar långa pappaledigheten med lön är en nyhet.

Många saker står kvar på önskelistan. Till dem hör att eftersläpningen i lönerna i kvinnodominerade branscher med höga utbildningskrav skulle rättas till, arbetstidsersättningarna till dem som har en ledande och självständig ställning och i fråga om lönesättningsbilagorna framför allt att bildningsväsendets bilaga skulle revideras.

**KOMMUNSEKTORN'S FÖRHANDLINGSSYSTEM** blev inte klarare under den innevarande avtalsperioden. Tehy är fortfarande inte medlem av någon huvudavtalsorganisation och huvudavtalet som styr avtalsverksamheten inom kommunsektorn har inte förnyats.

I enlighet med riksförlikningsmannens förlikningsförslag fortgår nu den situation som rått i fyra års tid. Tehy står utanför avtalsystemet, men får egna förtroendemän.

*Jaakko Korpisaari kommunsektorns ombud, Akavas Specialorganisationer*

### AKTA 2012–2013

Avtalstid 1.1.2012 – 28.2.2014

#### Löneförhöjningar

##### 1.1.2012

- Allmän förhöjning 1,7 %
- Engångsbelopp på 150 € i samband med lönebetalningen för januari

##### 1.2.2013

- Allmän förhöjning 1,46 %
- Lokal regleringspott 0,6 %  
Inriktningen förhandlas lokalt

#### Textändringar i AKTA

- Till följd av ändringen i arbetserfarenhetstilläggen får de som har mindre än fem års arbetserfarenhet en förhöjning på 2 %
- Mer bindande bestämmelser om bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad
- De individuella tilläggen särskiljs från arbetserfarenhetstilläggen
- B-tabellerna ströks i semesterbestämmelserna
- Pappaledighet med lön under de första 6 vardagarna
- Förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktiges arvoden höjdes
- Förbättringar i arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning.

# Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet AKTA 2012–2013

Förbundens mål nåddes tämligen väl i kommunsektorns AKTA-avtal. Av löneförhöjningarna styrdes 2/3 till allmänna förhöjningar. De eftersträlvade ändringarna ficks in i AKTA-avtalets texter.

**A**KTA 2012-2013 överensstämmer med arbetsmarknadens centralorganisationers ramavtal. Avtalet är i kraft 1.1.2012 – 28.2.2014. Uppsägningstiden är sex veckor före avtalsperiodens utgång.

## Krisklausul

Centralorganisationerna kan tillsammans bedöma att den ekonomiska utvecklingen på ett synnerligen betydande sätt avviker från vad som uppskattades när avtalet ingicks, och rekommendera att de branschvisa avtalen sägs upp. Parterna i AKTA-avtalet ska förhandla inom två veckor från åtgärderna. Då kan avtalet sägas upp med fyra veckors uppsägningstid.

## Avtalsenliga förhöjningar

1.1.2012

- Allmän förhöjning 1,7 %
- Justeringspott på 0,7 % för textändringar med kostnadseffekt
- Engångsbelopp på 150 € i samband med lönebetalningen för januari

Period 13 mån., kostnadseffekt 2,4 %.

1.2.2013

- Allmän förhöjning 1,46 %
  - Lokal justeringspott 0,6 %.
- Inriktningen förhandlas lokalt.

Period 13 mån., kostnadseffekt 2,06 %. Perioden är en månad längre än den andra perioden i ramavtalet, därför är kostnadseffekten 0,16 % större.

## Arbetserfarenhetsprocent överförs till den uppslagsrelaterade lönen

Arbetserfarenhetstilläggets procenttal ändras 1.1.2012 och är efter 5 tjänsteår 3 (tidigare 5) % och efter 10 tjänsteår 8 (tidigare 10) %.

Samtidigt höjs den uppslagsrelaterade lön som tjänsteinnehavaren/arbetstagaren erhåller 31.12.2011 med 2 % fr.o.m. 1.1.2012. Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har minst 5 år tjänstgöringstid som berättigar till den årsbundna delen av det individuella tillägget, minskas eurobeloppet av tjänsteinnehavarens/arbetstagarens individuella tillägg i motsvarande mån.

Till följd av ändringen stiger lönerna till dem som varit anställda hos kommunen/samkommunen kortare tid än 5 år med 2 %.

Lönen till dem som redan intjänat arbetserfarenhetstillägg (den årsbundna delen av det individuella tillägget) ändras inte märkbart. För dem som varit i arbete mer än fem år och som intjänat det första arbetserfarenhetstillägget krymper arbetserfarenhetstillägget på 5 % till 3 %, när 2 % överförs till den uppslagsrelaterade lönen. På motsvarande sätt krymper erfarenhetstillägget till dem som varit i arbete mer än tio år till 8 %, när 2 % överförs till den uppslagsrelaterade lönen.

Ändring i arbetserfarenhetstillägget + allmän förhöjning 1.1.2012

- Mindre än 5 år i arbete, arbetserfarenhetstillägg 2 % + allmän förhöjning 1,7 % = 3,7 % löneförhöjning
- 5–10 år i arbete, ändringens inverkan 0,06 % + allmän förhöjning 1,7 % = 1,76 % löneförhöjning
- Mer än 10 år i arbete, ändringens inverkan 0,15 % + allmän förhöjning 1,7 % = 1,85 % löneförhöjning

Överföringen av arbetserfarenhetstilläggets procenttal till de uppslagsrelaterade lönerna var ett krav från KT Kommunarbetsgivarna och ett villkor för

att AKTA-avtalets löne-, arbetstids- och semesterkapitel skulle ändras i överensstämmelse med arbetstagarorganisationernas mål.

## Engångsbelopp på 150 euro

I samband med lönebetalningen för januari 2012 betalas ett engångsbelopp på 150 euro till de tjänsteinnehavare/arbetstagare vilkas

- anställningsförhållande har börjat senast 16.9.2011 och fortgått utan avbrott åtminstone till 16.12.2011
- anställningsförhållande är i kraft hos samma kommun/samkommun 10.1.2012.

För deltidsanställda minskar engångsbeloppet i proportion till hur den deltidsanställdas arbetstid förhåller sig till full arbetstid.

Engångsbeloppet betalas inte, om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren inte betalas lön för januari 2012.

Exempelvis den som är familjeledig får inte engångsbeloppet, om han eller hon inte betalas lön för januari 2012. Engångsbeloppet betalas, om man har varit familjeledig hösten 2011 och i arbete i januari 2012.

Engångsbeloppet betalas till visstidsanställda även om det har varit ett avbrott mellan visstidsanställningarna vid årsskiftet. Visstidsanställda får engångsbeloppet, om de har varit anställda hos samma kommun/samkommun 16.9–16.12.2011 och 10.1.2012.

## Lokal justeringspott på 0,6 % 1.2.2013

Den lokala justeringspotten styrs till

- vidareutveckling av de lokala lönesystemen
- korrigering av lokala missförhållanden i lönerna

## FOSUs förhandlare:

# Avtalet ger stabilitet

**F**OSUs förhandlingsdirektör **Risto Kangas** anser att det nya AKTA-avtalet är tillfredsställande.

– Det överensstämmer med ramen och omfattar 26 månader. Man har kommit överens om att det första året fördelas justeringspotten centralt. Jag anser att det är lämpligt i en situation där man samtidigt reviderar bestämmelserna i lönekapitlet. Det andra avtalsårets justeringspott på 0,6 % kan man sedan använda lokalt för att utveckla lönesystemen och korrigera eventuella missförhållanden, säger Kangas.

Han beklagar att korrigeringen av lönen inom kvinnodominerade branscher med höga utbildningskrav inte avancerade i och med uppgörelsen. Däremot blir det en lättnad för unga arbetstagare.

– Genom den allmänna förhöjningen och genom att lönebestämmelserna revideras så att procenttal överförs från det individuella tillägget till den uppgiftsrelaterade lönen höjs lönen i synnerhet till dem som inleder sin arbetskarriär, berättar Kangas.

På det hela taget tycker Kangas att FOSUs mål nåddes tämligen väl. Lönebestämmelserna reviderades och förtydligades. Man kom överens om att stryka B-tabellen och om 6 dagars

pappaledighet med lön. När det gäller personalrepresentanterna fick man dessutom till stånd förbättringar i ersättningarna och befrielsen från arbete.

– När det gäller den andra avtalsperiodens justeringspott fick vi inte den eftersträvade bakbrädesmodellen. Om man inte kommer överens om potten, beslutar arbetsgivaren hur den fördelas. Enligt vår åsikt borde potten då fördelas som en allmän förhöjning åt alla.

## Konstruktiva förhandlingar

Också FOSUs ordförande **Olli Luukkainen** är nöjd efter förhandlingspasset. Han betonar det nya ramavtalets betydelse.

– I dagens och de förestående dunkla ekonomiska tiderna är ramavtalet viktigt för den offentliga sektorn. Det tillför såväl kommunernas och statens ekonomiska planering som verksamhetsplaneringen rätt slags stabilitet.

– Avtalet hjälper så till vida att den offentliga sektorns – och särskilt kommunsektorns – löner inte börjar släpa ännu mer efter de löner som betalas för

motsvarande uppgifter inom den privata sektorn. Ramen gjorde det också möjligt att främja viktiga kvalitetsfrågor i arbetslivet. Inom kommunsektorn sammanställdes för första gången på lång tid ett ordentligt paket med nyskrivningar av avtalstexterna, som det skulle ha varit betydligt svårare att genomföra utan ramen.

På det hela taget visade kommunsektorns avtalssystem enligt Luukkainen att det fungerar och förhandlingarna fördes i en konstruktiv anda. Dock gick det igen åt onödigt mycket energi med Tehy.

– I månader försökte man med olika anbud och alternativ hitta en lösning för att få Tehy med i förhandlingarna. Tehy gick ändå inte med på att komma till förhandlingsbordet. Den nu ingångna uppgörelsen förhandlades alltså fram helt utan Tehy och problemet sköts på framtiden, förundrar sig Luukkainen.

– Det är konstig intressebevakning att en intressebevakningsorganisation av egen vilja och på eget initiativ i snart sex års tid har stått på sidan om förhandlingarna om medlemmarnas förlopp. ■



FOTO: PEKKA SIPOLA

– stödjande av resultatfrämjande åtgärder och omorganisering av uppgifter

Samtidigt ser man till att lönen till dem som har ledande och chefsställning samt andra som står utanför lönesättningen står i rätt proportion till deras underlydandes eller referensgruppers lön.

Den lokala justeringspotten används till höjningar av uppgiftsrelaterade löner och individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

Användningen av den förhandlas lokalt. Om man inte når enighet om saken, beslutar kommunens eller samkommu-

nens behöriga myndighet hur den lokala justeringspotten ska användas.

## Bakbräde

Om man inte når enighet under förhandlingarna, beslutar arbetsgivaren hur justeringspotten ska användas.

## Arbetstidsförsök vid periodarbete

Avtalsparterna bereder separata avtalsbestämmelser om periodarbetstid före 31.3.2012. Målet är att få bestämmelser som bl.a. främjar arbetshälsan och serviceverksamhetens resultat.

Intresserade kommuner och samkommuner prövar hur bestämmelserna fungerar fr.o.m. hösten 2012.

## Tre dagars utbildningsrätt

Arbetstagarna får på det sätt som arbetsgivaren bestämmer delta i kompetenshöjande utbildning under tre dagar per år. De som är över 55 år kan också använda dessa dagar för att främja arbetsförmågan och förbättra arbetshälsan. ■

## Jaakko Korpisaari

kommunsektorns ombud  
Akavas Specialorganisationer

## Tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal 2012–2013 (TS-12)

**T**S-12 är i kraft 1.1.2012–28.2.2014, dvs. två 13 månaders perioder. Enligt ramuppställningen är kostnadseffekten på lönerna 4,3 % under 25 månader. Eftersom avtalets giltighetstid förlängdes med en månad, är helhetsuppställningens kostnadseffekt 4,46 %. Den fördelas så att under den första perioden är den allmänna förhöjningen 1,7 % och justeringspotten 0,7 %, och under den andra perioden är den allmänna förhöjningen 1,46 % och justeringspotten 0,6 %.

Den första allmänna förhöjningen träder i kraft 1.1.2012 och den andra 1.2.2013.

Från och med 1.1.2012 höjs dessutom den uppgiftsrelaterade lönen med 1 %. Denna procent kommer av att den överförs från branschtillägget till den uppgiftsrelaterade lönen. Sålunda är branschtillägget efter tre års tjänstgöring 4 % och efter fem års tjänstgöring 8 %. Denna överföring sänker inte någons lön, men höjer lönen till dem som ännu inte fått det första branschtillägget. Denna förhöjning minskar inte heller separatillägget.

Avtalet innehåller ett engångsbelopp som betalas till dem vars anställningsförhållande har börjat senast 16.9.2011 och fortgått utan avbrott åtminstone till 16.12.2011 och vilkas anställningsförhållande är i kraft 10.1.2012. Beloppet betalas i samband med lönebetalningen för januari. För deltidsanställda minskar engångsbeloppet i proportion till hur den deltidsanställdas arbetstid förhåller sig till full arbetstid. Engångsbeloppet betalas inte om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren inte betalas lön för januari 2012.

Av den första periodens justeringspott på 0,7 % går 0,3 % till textändringar, och 0,4 % återstår för att användas lokalt. På AKTA-sidan tar textändringarna hela potten på 0,7 % men på tekniska sidan kostar sloandet av B-semstertabellen och de 6 pappaledighetsdagarna med lön mindre, så resten av potten används lokalt. Om man inte når enighet om inriktningen, betalas denna pott i form av jämnstor procentuell allmän förhöjning.

Den andra periodens justeringspott utfaller till betalning 1.2.2013. Om man inte når enighet om inriktningen av denna pott, beslutar arbetsgivaren hur potten ska användas.

Lönegruppernas nedre gränser höjdes med 5,7 % (hit gick 0,017 % av justeringspotten).

På textsidan gick vårt viktigaste mål, dvs. smidigare skrivningar i lönekapitlet, igenom på önskat sätt. Vissa förklaringsdelar fogas också till handledningen.

Så ser det ut de följande två åren. ■

### **Arja Helin**

ombud, *Teknikens Akademikerförbund TEK*

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari,  
tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2012: februari, maj, oktober, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

### **FÖRBUNDENS OMBUD FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN**

#### **Agronomförbundet**

Mari Raininko, ombud,  
tfn (09) 2511 1642  
mari.rainiko@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

#### **Akavas Specialorganisationer**

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

#### **Driftingenjörsförbundet i Finland rf DIFF**

Kristina Morberg, tf. verksamhetsledare,  
tfn (09) 47 677 346  
kristina.morberg@diff.fi  
www.diff.fi

#### **Akademiska Naturvetarförbundet LAL**

Suvi Liikkanen, ombud  
tfn (09) 2511 1663  
suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi  
www.luonnontieteilijat.fi

#### **Forstmästareförbundet**

Tapio Hankala, verksamhetsledare,  
tfn (09) 6840 8112  
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi  
www.metsanhoitajat.fi

#### **Finlands Arkitektförbund SAFA**

Anja Helin, ombud,  
tfn (09) 2291 2209  
Anja.Helin@tek.fi  
www.safa.fi

#### **Finlands Ekonomförbund SEFE**

Tuomas Viskari, ombud,  
tfn 0201 299 252  
tuomas.viskari@sefe.fi  
www.sefe.fi

#### **Finlands Juristförbund**

Kati Virtanen, ombud,  
tfn (09) 8561 0346  
kati.virtanen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

#### **Statsvetarnas Förbund i Finland SVAL**

Arja Laine, ombud,  
tfn 010 231 0355  
arja.laine@sval.fi  
www.sval.fi

#### **Teknikens Akademikerförbund TEK**

Anja Helin, ombud,  
tfn (09) 2291 2209  
Anja.Helin@tek.fi  
www.tek.fi

#### **Tradenomiliitto TRAL**

Maarit Rantala, jurist,  
tfn 020 155 8810  
maarit.rantala@tral.fi  
www.tral.fi

#### **Miljöspecialisternas centralförbund MCF**

Arja Varis, intressebevakningschef,  
tfn (09) 6226 8510  
arja.varis@ykl.fi  
www.ykl.fi