



KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO 1/2012

FEBRUARI

Varför mobbar vi?	sid. 1
Nytt i AKTA:s lönebestämmelser	sid. 2
Vanliga frågor	sid. 2
Resultatkampanj	sid. 3
Preciseringar av de tekniska lönesystem i det nya avtalet	sid. 4

Varför mobbar vi?

I januari publicerade arbets- och näringsministeriet förhandsuppgifter om den arbetslivsbarometer som blir klar i vår. I ljuset av dem verkar arbetsplatsmobbing både vara vanligt och ha ökat. Av de 1 204 löntagare som besvarade barometern ansåg 29 procent 2011 att mobbing hade förekommit på deras arbetsplats. Motsvarande siffra 2010 var 24 procent.

Av undersökningen framgår också att mobbing är vanligare inom den offentliga sektorn än inom den privata och att arbetsplatsmobbing är vanligare bland kvinnor än bland män.

Finland är ett av de ledande länderna i Europa när det gäller arbetsplatsmobbing. Orsakerna till arbetsplatsmobbing har förklarats med att det blivit vanligare med grupparbete och teamwork samt med den skärpta konkurrensen och uppsägningshoten, som skapar spänningar mellan människorna. Också kollektiva bonus-system kan skapa friktion på arbetsplatserna, när arbetskamraterna förvandlas till hot eller bördor.

Oberoende av orsakerna borde man ingripa i mobbing i ett så tidigt skede som möjligt. Långvarig arbetsplatsmobbing äventyrar den mobbade arbetstagarens hälsa och leder ofta till sjukfrånvaro i något skede. I extrema fall kan arbetsplatsmobbing leda till långvarig arbetsoförmåga.

På senaste tid har det talats mycket om arbetsplatsmobbing i offentligheten, så det har också blivit mera tillåtet än tidigare att diskutera mobbing. Denna öppenhet är förhoppningsvis ägnad att förbättra välbefinnandet på arbetsplatserna och därigenom hjälpa arbetstagarna att orka i arbetet.



Maarit Rantala
Jurist, VH
Tradenomiliitto TRAL ry

ANM:s arbetslivsbarometer följer förändringarna i arbetslivets i Finland ur vanliga arbetstagares synvinkel. Angående mobbing ingick i barometern följande fråga: Med psykiskt våld eller arbetsplatsmobbing avses isolering av en arbetstagare på arbetsplatsen, ringaktning av arbetet, hot, prat bakom ryggen eller andra påtryckningar. Anser ni att det på er arbetsplats förekommer sådant beteende från arbetskamraternas sida?

Förhandsuppgifter om arbetslivsbarometern (på finska) finns på adressen www.tem.fi/julkaisut.

Nytt i AKTA:s lönebestämmelser

Lönekapitlet, som bestämmer lönegrunderna, fick mycket nytt innehåll i det nya allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA 2012–2013).

Lönekapitlet gavs närmare anvisningar om bedömning av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och reviderades det individuella tillägget samt andra tillägg och arvoden.

Lönesystemet

Lönesystemet har som mål att främja kommunernas och samkommunernas resultat, motivera de anställda till goda arbetsprestationer och trygga konkurrenskraftiga löner för kommunsektorn. Målen eftersträvas med hjälp av rättvisa löner som grundar sig på

- 1) arbetsuppgifterna och deras svårighetsgrad (=uppgiftsrelaterad lön)
- 2) yrkesskicklighet och arbetsprestationer (=individuellt tillägg)
- 3) anställningstid (=arbetserfarenhetstillägg)
- 4) resultat (=resultatbonus)

Dessutom kan arbetsgivaren betala

- 5) andra tillägg, arvoden eller ersättningar (engångsarvode, rekryteringstillägg, språktillägg).

Det finns en ny tillämpningsanvisning för situationer där arbetsgivaren och lönesystemet ändras. Enligt den ska när arbetsgivaren ändras ett eget lönesystem utvecklas för den nya arbetsgivaren och detta system ersätter de tidigare lönesystemen. Lönerna enligt de tidigare lönesystemen ska i mån av möjlighet samordnas med lönerna enligt det nya system som valts.

Anställda utanför lönesättningen

Bestämmelserna om lönen till tjänsteinnehavare/arbetstagare utanför lönesättningen har nu samlats i en egen paragraf. Det kom mer anvisningar om bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad för anställda utanför lönesättningen.

- Om det inte finns någon lönepunkt i lönesättningen som arbetsuppgiften passar in på, bestäms den uppgiftsrelaterade lönen med beaktande av 1) uppgifternas svårighetsgrad och 2) sådana lönepunkter som på basis av uppgifternas art kan tjäna som hjälp vid jämförelsen.

- En uppgiftsbeskrivning ska utarbetas och den ligger till grund för bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad.
- De uppgiftsrelaterade lönerna för anställda utanför lönesättningen ska stå i rätt förhållande till jämförbara grupper.
- Anställda som står utanför lönesättningen kan vid behov delas in i grupper utgående från arbetets svårighetsgrad, om det är fråga om liknande arbete.

Uppgiftsrelaterad lön

I bestämmelserna om uppgiftsrelaterad lön preciseras att uppgiftsbeskrivningarna och värderingssystemet ska hållas uppdaterade. Avsaknad av arbetserfarenhet är inte längre en grund för att sänka lönen.

- Uppgiftsbeskrivningen ligger till grund för bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad. Uppgiftsbeskrivningen anger arbetsuppgifternas syfte och väsentliga innehåll och de centrala uppgiftshelheterna. Uppgiftsbeskrivningen bör ha en klar och tydlig struktur. Uppgiftsbeskrivning-

arna bör vara sinsemellan jämförbara.

- Uppgiftsbeskrivningarna ska hållas uppdaterade. När det har gjorts ändringar i uppgifterna som är större än ringa, justeras även beskrivningen, värderas svårighetsgraden på nytt och bedöms effekterna av förändringarna på de uppgiftsrelaterade lönerna.
- Värderingsfaktorer som beaktas vid bedömningen av arbetets svårighetsgrad är det kunnande som behövs i arbetet (kunskaper, färdigheter, omdöme), vilka verkningar arbetet har och vilket ansvar det innebär (omfattning, varaktighet, ledarskap och inverkan på verksamhetsförutsättningarna), vilken grad av samarbetsförmåga som behövs (växelverkan, social kompetens) samt arbetsmiljön. Vid bedömningen av arbetets svårighetsgrad beaktas dessutom utbildning, extra uppgifter och extra ansvar samt chefsställning.
- Utgående från värderingsfaktorerna utarbetas ett värderingssystem för arbetsvärderingen. Det rekommenderas att arbetsvärderingen görs genom en helhetsvärdering som bygger

VANLIGA FRÅGOR

I denna spalt svarar förbundens sakkunniga på frågor som medlemmarna ofta ställer.

Kan graviditet eller mammaledighet inverka på min visstidsanställning?

Diskriminering på grund av kön förbjuds i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (nedan jämställdhetslagen). Både direkt diskriminering på grund av kön och indirekt sådan på grund av könsrelaterade egenskaper är förbjuden. Bland annat diskriminering på grund av graviditet och förlösning är indirekt diskriminering.

Exempelvis i en anställningssituation kan det vara lockande för arbetsgivaren att bestämma om anställningsförhållandets längd eller förlängning så att den arbetssökande försätts i en ofördelaktig ställning om hon blir gravid. Sådant förfarande från arbetsgivarens sida är diskriminering som förbjuds i 8 § i jämställdhetslagen.

En visstidsanställning för alltså inte begränsas så att den upphör till exempel vid den tidpunkt då moderskapsledigheten beräknas börja. När beslut fattas om förlängning av en visstidsanställning får man dessutom inte låta bli att välja den som är gravid eller moderskapsledighet på grund av graviditeten eller ledigheten.

Maarit Leppänen jurist, Akavas Specialorganisationer

på värderingsfaktorer som bestämts på förhand. Olika värderingsfaktorer kan ha olika vikt. Helhetsvärderingen bör utföras på så jämförbara och enhetliga grunder som möjligt.

- I arbetsvärderingen värderas uppgifterna hos samma arbetsgivare och i samma lönepunkt samtidigt och dessa uppgifter jämförs också sinsemellan.
- Förhandlingar om värderingssystemet förs med förtroendemännen för de anställda inom tillämpningsområdet. Arbetsgivaren fattar i sista hand beslut om värderingssystemet.
- En skriftlig beskrivning av värderingssystemet bör utarbetas och de anställda bör informeras om innehållet. Med jämna mellanrum bör man utvärdera hur värderingssystemet fungerar.
- Det är meningen att frågor som gäller tillämpningen av arbetsvärderingen och värderingssystemet ska avgöras lokalt.

Individuellt tillägg

Det individuella tillägget betalas i regel på basis av en utvärdering av den anställdes arbetsprestation och det beviljas i regel tills vidare, inte tidsbundet.

- Utöver yrkesskicklighet och goda arbetsprestationer kan det basera sig på till exempel resultat, mångkunnighet och kreativitet, specialkunskaper och specialfärdigheter, samarbetsförmåga, ansvarskänsla, initiativförmåga och utvecklingsvilja.
- Förhandlingar om grunderna för individuellt tillägg bör föras med de anställda. En skriftlig beskrivning av grunderna bör utarbetas och de anställda bör informeras om innehållet. Utvärderingen kan göras till exempel årligen i samband med utvecklingssamtal.

Arbetserfarenhetstillägg

Arbetserfarenhetstillägget separerades från det individuella tillägget. Det individuella tillägget och arbetserfarenhetstillägget är inte kopplade till varandra.

- Arbetserfarenhetstillägget är 3 procent efter 5 arbetserfarenhetsår och 8 procent efter 10 arbetserfarenhetsår.
- Bestämningsskäl för arbetserfarenhetstillägget är 1) tjänste-/arbetsavtalsförhållande hos kommunen/samkommunen, 2) anställning hos

någon annan arbetsgivare i uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna och 3) företagsverksamhet som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna. Ändringarna tillämpas på anställningsförhållanden som börjar 1.1.2012 och senare.

Resultatbonus

Bestämmelserna om resultatbonus har setts över och samtidigt har den tidigare separata bilagan om resultatbonus slopats.

- Kommunen/samkommunen kan införa ett resultatbonussystem för betalning av resultatbonus till arbetstagar/tjänsteinnehavare.
- Resultatbonus bygger på att de mål som uppställts för resultatförbättring i serviceverksamheten uppnåtts eller överträffats.
- Resultatbonus betalas som en separat resultatbonus i euro.
- Resultatbonussystemet behandlas tillsammans med personalen och/eller dess representanter. Målet är att personalen förbinder sig att eftersträva resultat.

Engångsarvode

Engångsarvode är ett nytt lönebegrepp. Det ersätter motivations-, mötes- och föreläsningssarvode. Engångsarvode kan

användas till exempel när arbetsgivaren vill belöna eller motivera en individ eller en grupp.

- Engångsarvode kan användas till exempel för att belöna en anställd, som mötesarvode, föreläsningssarvode eller av någon annan särskild orsak.
- Om betalning av engångsarvodena är allmän praxis, ska betalningsgrunderna utredas tillsammans med personalen.

Rekryteringstillägg

Rekryteringstillägg är ett nytt lönebegrepp. Rekryteringstillägget kan motiveras med till exempel problem att få personal.

- Grunderna för rekryteringstillägget och hur länge det gäller ska framgå av beslutet om beviljande av tillägget till tjänsteinnehavaren/arbetstagar. För arbetstagar del kommer man överens om saken till exempel i arbetsavtalet.
- Rekryteringstillägget är i regel tidsbegränsat.
- Om betalning av rekryteringstillägg är allmän praxis, bör betalningsgrunderna utredas tillsammans med representanter för personalen. ■

Jaakko Korpisaari

kommunsektorns ombud

Akavas Specialorganisationer

Tuloksellisuus

Resultatkampanjen fortsätter med lokala evenemang

Genom KT Kommunarbetsgivarnas och huvudavtalsorganisationernas gemensamma Resultatkampanj främjas servicens och arbetslivets kvalitet samt resultat på arbetsplatserna.

Våren 2012 ordnas lokala evenemang på fem orter. Syftet med evenemangen är att lyfta fram det resultatarbete som utförts i kommunerna och sprida bra erfarenheter och praxis.

Till evenemangen inbjuds företrädare för kommunerna samt arbetsgivarens och personalens företrädare från olika huvudavtalsorganisationer.

Evenemang och teman:

- Nådendal 27.3** Genomförande av kommunsammanslagningar i samarbete, åldersledning och arbetshälsa
- S:t Michel 17.4** Servicestrukturen och genomförande av förändringen
- Uleåborg 18.4** Belöning som stöd för resultatarbete
- Vanda 24.4** Utvecklande av processerna och chefsarbete
- Jyväskylä 3.5** Resultatmätare och personalarbetets effektivitet

Mer information www.kuntatyonantajat.fi → Tuloksellisuus

Preciseringar av de tekniskas lönesystem i det nya avtalet

Det lokala TS-lönesystemet består av uppgiftsrelaterad lön (uppgiftens svårighetsgrad), individuellt tillägg (framgången i arbetet), branschtillägg (erfarenhet), resultatbonus (resultatförbättring) och dessutom andra lönedelar, såsom föreläsningsarvode eller arbetstidsersättningar.

Ett korrekt uppbyggt lönesystem uppmuntrar arbetstagaren att själva ta ansvar. Den andel som betalas för den individuella framgången i arbetet är mindre, men med dess hjälp borde arbetstagaren bland annat uppmuntras att utveckla sig själv.

Värderingssystemet ska vara öppet så att de arbetstagare som omfattas av det själva kan sluta sig till varför arbetet har värderats på ett visst sätt.

Man bör också beakta att arbetstagaren själv formar sitt arbete. Med andra ord kan arbetstagarens förmåga också påverka arbetets innehåll och därigenom svårighetsgraden.

I det nya TS-12-avtalet har anvisningarna preciserats om hur ett bra lokalt värderingssystem för arbetets svårighetsgrad bör vara.

1. **Uppgiftsbeskrivningarna** ska vara uppdaterade, verkliga och enhetligt gjorda. Uppgiftsbeskrivningen kan göras av arbetstagaren själv, men är naturligtvis att den görs tillsammans med chefen, så att det råder enighet om att den är korrekt. Yrkesbeteckningen berättar inte nödvändigtvis något om arbetets innehåll, så utgående från den kan man inte dra några slutsatser om arbetets svårighetsgrad. Uppgiftsbeskrivningen beskriver arbetets syfte, väsentliga innehåll och centrala uppgifter ur den synvinkel som värderingssystemet ser på dem.

2. **Värderingsmetoden för mätning av uppgifternas svårighetsgrad** ska omfatta följande värderingsfaktorer: beslutanderätt som hör till uppgifterna, omfattningen av ansvaret, ställning i organisationen, tekniska kunskaper, färdigheter och kunnande, utbildning, erfarenhet, växelverkan samt arbetsmiljön. Respektive värderingsfaktor ska fastställas klart. För faktorerna bestäms värderingsskalor genom att varje faktor delas i flera steg, som vart och ett beskrivs verbalt.

3. Av det lokala värderingssystemet framgår **uppgiftsbeskrivningens koppling till metoden, dvs. hur svårighetsgraden härleds ur beskrivningen.**

4. Systemet visar hur **arbetsuppgiftens svårighetsgrad kopplas till lönen i euro.** Bestämmandet av uppgiftens svårighetsgrad tar inte ställning till den allmänna lönenivån, utan placerar de olika uppgifterna i korrekt svårighetsordning i förhållande till varandra.

Om kommunen redan tillämpar ett välfungerande och öppet system, gratulerar! Det är inte nödvändigt att börja ändra på det. ■

Anja 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