



# KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

DECEMBER

Avtalen paketerade, nya utmaningar väntar sida 1

Nya avtal: AKTA 1.3.2014–31.1.2017 sida 2 TS 1.3.2014–31.1.2017 sida 3

Tekniska sektorns förhandlingar sida 3 SIAFKA 1.4.2014–31.1.2017 sida 3 Vanliga frågor sida 4

## LEDARE

## Avtalen paketerade, nya utmaningar väntar

**A**rbetsmarknadshösten kulminerade i slutet av oktober när sysselsättnings- och tillväxtavtalet blev verklighet. Den offentliga sektorns medverkan var ett villkor för att avtalet skulle fås till stånd. Det lyckades!

Under kommunsektorns förhandlingar visade parterna att de tar sitt ansvar och bär omsorg om den ekonomiska situationen i landet och gör sitt för att förbättra landets konkurrenskraft. Så var alternativen också få. Med de rådande ekonomiska utsikterna fanns det ingen möjlighet till bättre förhöjningar.

**Vad förhandlade vi om?** Kommunförhandlingarna enligt sysselsättnings- och tillväxtavtalet pågick en och en halv månad. Först ältades om förhöjningen på 20 euro skulle avspeglas i arbetserfarenhetstillägget (jo, det ska den). Sedan diskuterades hur effekterna av ändringarna i semesterlagen ska bekostas.

EU:s krav på ändringar i semesterlagen gällde sjukdom under semestern. Tidigare praxis innebar att semestern kunde flyttas först efter en karenstid på sju sjukdagar. Nu finns det inte längre någon karenstid. Under AKTA-förhandlingarna kom man överens om att slopandet av karensten också gäller semester enligt AKTA som är längre än den lagstadgade. Detta kostade arbetstagar sidan en del av förhöjningarna.

**Vad förhandlade vi inte om?** Ingen förhandlingstid användes för att fundera på innehållet i AKTA-avtalet. Inga mål avancerade, det fördes inte ens några ordentliga förhandlingar om dem.

Den arbetsgrupp som utvecklar AKTAs lönesättningsbilagor avbröt sitt arbete i början av oktober, när det inte blev några pengar över till att korrigera lönesättningsbilagorna. Förslagen från den arbetsgrupp som behandlar periodar-

betstiden kommer upp på bordet i vår.

**Kommunernas ekonomiska situation är utmanande** I år har nästan 30 kommuner fört samarbetsförhandlingar i syfte att permittera anställda. I slutet av september hade 13 kommuner genomfört 1–4 veckors permitteringar. När kommunerna behandlat nästa års budget har även personalminskningar föreslagits. Samarbetsförhandlingar i anslutning till dem har förts eller förs i ett tiotal kommuner.

Tidpunkten för diskussionen om personalminskningar påverkas av att det femåriga uppsägningsskydd som hänförs till de kommunsammanslagningar som företogs i samband med KSSR-projektet går ut vid årsskiftet i 27 kommuner.

**Nästa år hotar permitteringar i över 30 kommuner** I höst har samarbetsförhandlingar om eventuella permitteringar eller personalbesparingar inletts i nästan 30 kommuner. Situationen lever hela tiden och i en del kommuner har förhandlingarna redan runnit ut i sanden. En ny sak är de skärpta ekonomiska utsikterna för samkommunerna för social- och hälsovården. Samarbetsförhandlingar gällande 2014 har förts i 4 samkommuner för social- och hälsovården.



**Jaakko Korpisaari**  
ombudsman  
Akavas Specialorganisationer

**P.S** FOSUs förtroendemanna val ordnas i vår! FOSUs förtroendemen som företräder våra medlemmar behövs i kommunerna och samkommunerna. Kom med i FOSUs intressebevakningsgång!

*En fridfull advent och trevlig jultid! önskar vi på Kommunteamet*

# Nya avtal

Kommunala arbetsmarknadsverket och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer nådde 24.10.2013 ett förhandlingsresultat om kommunsektorns kollektivavtal.

Avtalen följer sysselsättnings- och tillväxtavtalet. Parterna godkände avtalen 25.10.2013.

## **AKTA 1.3.2014–31.1.2017**

Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet

AKTA avtalsperioden 2014–2016

- första perioden 1.3.2014–31.12.2015 (22 mån.)
- andra perioden 1.1.2016–31.1.2017 (13 mån.)

### Löneförhöjningar under den första perioden

- fr.o.m. 1.7.2014 höjs de uppgiftsrelaterade lönerna med en allmän förhöjning, som är 20 euro. Förhöjningen har en förhöjande inverkan på arbetserfarenhetstillägget. I deltidsarbete är höjningen lägre i samma proportion som arbetstiden är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden. Det individuella tillägget höjs med 0,88 %.
- fr.o.m. 1.7.2015 höjs lönerna på det sätt som parterna förhandlar om före 31.5.2014. Den kostnadseffekt på 0,1 % som föranleds av semesterbestämmelserna<sup>\*)</sup> i AKTA dras av från förhöjningen på 0,4 %. Om man inte når enighet om användningen av den resterande förhöjningen på 0,3 %, genomförs den i sin helhet som en allmän höjning.

<sup>\*)</sup> AKTA:s semesterbestämmelse ändrades. Den som blir sjuk under sin semester får flyta semestern genast från den första sjukdagen, och denna ändring gäller också semester enligt AKTA som är längre än den lagstadgade.

### Avtalsenlig förhöjning under den andra perioden

De centrala arbetsmarknadsorganisationerna förhandlar före 30.6.2015 om kostnadseffekten och tidpunkten för genomförandet av löneuppgörelsen under den andra avtalsperioden. Om förhandlingarna inte leder till resultat kan avtalet sägas upp senast 31.8.2015 så att det upphör att gälla 31.12.2015.

### Två arbetsgrupper tillsätts för avtalsperioden

- 1) Lönegruppen, som har i uppgift att se över och utveckla lönebilagorna och lönesättningsdelen i lönekapitlet. Dessutom ska arbetsgruppen förtydliga, förenkla och uppdatera avtalsbestämmelserna.

- 2) Den allmänna arbetstidsgruppen, som har i uppgift att bedöma och utveckla arbetstidssystemen. Målet är att effektivisera arbetstidsanvändningen och förbättra verksamhetens resultat. Dessutom ska arbetsgruppen förtydliga, förenkla och uppdatera avtalsbestämmelserna.

### Andra ändringar i AKTA fr.o.m. 1.3.2014

- En tjänsteinnehavare/arbetstagar som är arbetsoförmögen på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall har rätt att flytta semester/sparad ledighet från och med den första dagen av arbetsoförmåga. Flyttning av semestern/den sparade ledigheten förutsätter att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren begär flyttning utan ogrundat dröjsmål.
- Om den ordinarie arbetstiden och lönen ändras under kvalifikationsåret bestäms den månadslön som ligger till grund för semesterlönen som följer: den fulla ordinarie månadslönen vid tidpunkten då semestern börjar multipliceras med den genomsnittliga arbetstidsprocenten under kvalifikationsåret. Den nya bestämmelsen tillämpas på semester som tjänats in fr.o.m. kvalifikationsåret 2013–2014.
- Faderskapspenning betalas för sammanlagt högst 54 vardagar. Rätten till faderskapspenning fortgår tills barnet fyller 2 år (ändring av sjukförsäkringslagen). Lön betalas för högst de 6 första vardagarna av faderskapsledigheten.
- Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är minst 1 887 euro i månaden fr.o.m. 1.3.2014 och minst 1 907 euro i månaden fr.o.m. 1.7.2014.
- Den förtroendemannaersättning som betalas till en förtroendeman stiger med i genomsnitt 1 euro (ersättningen graderad enligt antalet representerade personer). ■

## Finlands Hälsovårdarförbund FHFV blev medlem i FOSU

FINLANDS HÄLSOVÅRDARFÖRBUND FHFV RF antogs som medlem i FOSU fr.o.m. 6.11.2013. Hälsovårdarförbundet sade upp sitt medlemskap i Teknik och Hälsa FKT.

Hälsovårdarförbundet har cirka 4000 medlemmar inom kommunsektorn. Medlemmar i Hälsovårdarförbundet som har varit FKT:s förtroendeman kan fortsätta som FOSU-förtroendeman till utgången av FOSU-förtroendemännens pågående mandatperiod, till 31.7.2014. Likaså fortsätter

medlemmar i Hälsovårdarförbundet som varit FKT:s huvudförtroendeman som FOSU-förtroendeman.

Efter att Hälsovårdarförbundet anslöt sig har FOSU 8 medlemsföreningar med drygt 200 000 personmedlemmar. Ungefär 68 % av medlemmarna är kommunalanställda, cirka 16 % statsanställda medan cirka 13 % finns vid universitet och inom den privata sektorn och cirka 3 % i församlingar. ■

# TS 1.3.2014–31.1.2017

Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal

TS-14 avtalsperioden

- första perioden 1.3.2014–31.12.2015 (22 mån.)
- andra perioden 1.1.2016–31.1.2017 (13 mån.)

## Allmänna förhöjningar under den första perioden

- fr.o.m. 1.7.2014 höjs den uppgiftsrelaterade lönen eller därmed jämförbara löner genom en allmän förhöjning på 20 euro medan det individuella tillägget och separat tillägget höjs med 0,82 %.
- 1.7.2015 är det dags för den andra avtalsenliga förhöjningen, 0,3 %. Avtalsparterna förhandlar om den centraliserade användningen av denna förhöjning före 31.5.2014. Om man inte når enighet i förhandlingarna genomförs den resterande förhöjningen i sin helhet som en allmän förhöjning.

Semesterbestämmelserna ändrades så att även den del av semestern som är längre än semestern enligt semesterlagen kan flyttas, om arbetstagaren/tjänsteinnehavaren insjuknar under semestern.

## Avtalsenlig förhöjning under den andra perioden

De centrala arbetsmarknadsorganisationerna förhandlar före 30.6.2015 om kostnadseffekten och tidpunkten för genomförandet av löneuppgörelsen under den andra perioden. Om förhandlingarna inte leder till resultat kan avtalet sägas upp senast 31.8.2015 så att det upphör att gälla 31.12.2015. ■

## Tekniska sektorns förhandlingar

I nför denna runda fanns det inga förväntade löneförhöjningar att hurra åt, eftersom förhöjningsmånen i praktiken slagits fast under arbetsmarknadsorganisationernas centrala förhandlingar när sysselsättnings- och tillväxtavtalet ingicks.

Den enda öppna lönefrågan var om huruvida kostnadseffekterna på lönetilläggen ingår i den allmänna förhöjningen på 20 euro. Till all lycka kom man inom kommunsektorn slutligen fram till att lönesystemets tillägg inte ingick i förhöjningen på 20 euro. Det andra alternativet skulle inte på något sätt ha passat in i kommunsektorns lönesystem.

Förhoppningen om att TS-avtalet skulle utvecklas stannade alltså i praktiken vid textändringar utan kostnadseffekter. Slutresultatet av förhandlingarna blev att TS-avtalet fick en ny paragraf om engångsarvode med samma innehåll som motsvarande paragraf i AKTA. Samtidigt ströks paragraferna om mötes- och föreläsningisarvode. Genom

denna ändring ansåg parterna att direktiven i lagstiftningen inte längre utgör något hinder för att pension intjänas även för arvoden som betalas för möten. Den nya paragrafen ger också arbetsgivaren möjlighet att anställa en enskild tjänsteinnehavare/arbetstagare eller en grupp mera flexibelt än tidigare.

Utöver ändringen av paragrafen om engångsarvode lyckades vi också förhandla oss till förbättringar i punkterna om individuellt tillägg. Nya skrivningar i avtalet blev att individuellt tillägg betalas i princip tills vidare (också för viss tid är möjligt) och att en person ska ges möjlighet att förbättra sin arbetsprestation, om avsikten är att sänka det personliga tillägget.

Överlag fördes TS-förhandlingarna i god anda och parterna lyssnade till varandra behov. Detta bar åter frukt i en svår förhandlingssituation, där det ekonomiska spelrummet var definitivt fastslaget. ■

*Kai-Tapani Wahlberg, ombudsman, VHH  
Teknikens Akademikerförbund TEK*

# SIAFKA 1.4.2014–31.1.2017

Kollektivavtal för Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening

SIAFKA avtalsperioden

- första perioden 1.4.2014–31.1.2016 (22 mån.)
- andra perioden 1.2.2016–31.1.2017 (12 mån.)

## Lönejusteringar under den första perioden

- 1.8.2014 allmän förhöjning 20 euro
- 1.8.2015 allmän förhöjning 0,28 %.

En del av förhöjningspotten 1.8.2015 användes till ändringar av semesterbestämmelserna. Sjukvarens under semester slopades också i fråga om semesterdagar som överskrider semestern enligt semesterlagen.

**Förhandlingar om löneuppgörelsen för den andra perioden** förs våren 2015. Om man inte når enighet i förhandlingarna före 15.6.2015, kan kollektivavtalet sägas upp så att det upphör att gälla 31.1.2016.

## Två arbetsgrupper tillsätts för avtalsperioden

- 1) Lönegruppen, som har i uppgift att utveckla kollektivavtalets lönebestämmelser och lönegrupperingsbilagan med hänsyn till de nya branscherna.
- 2) Arbetshälsogrupperna, som har i uppgift att utreda möjligheterna att främja arbetshälsan och upprätthållandet av arbetstagarnas arbetsförmåga. Målet är längre arbetskarriärer och bättre kontroll över sjukfrånvaron. ■

# VANLIGA FRÅGOR

## Hur och till vem ska läkarintyg lämnas vid sjukfall?

Utgångspunkten i lagen om integritetsskydd i arbetslivet är att arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om hälsotillstånd, om det behövs t.ex. för utbetalning av lön för sjukdomstid eller för utredning om det finns grundad anledning till frånvaro från arbetet.

Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) innehåller bestämmelser om sjukledighet. AKTA utgår ifrån att ett godtagbart läkarintyg ska uppvisas över arbetsförmåga. Dessutom har man avtalat om att arbetsförmåga som varar högst fem dagar också kan påvisas på något annat tillförlitligt sätt, om inte den som beviljar sjukledigheten av särskilda skäl anser att det i dessa fall behövs ett läkarintyg. Den behöriga myndigheten kan besluta att detta ska gälla även vid arbetsförmåga som varar längre än fem dagar. Dessutom kan den behöriga myndigheten besluta att läkarintyg inte behövs vid helt kort sjukfrånvaro, utan det räcker med chefens tillstånd.

## Det gäller att vara noga med tidsfristerna

I AKTA har man avtalat om att om arbetsgivaren inte har fått läkarintyget inom en vecka efter att det undertecknades, är sjukledighetens första dag oavlönad. Lönen för sjuktiden går dock inte förlorad, om det finns en godtagbar anledning till att läkarintyget dröjt. En sådan orsak kan t.ex. vara att sjukdomen eller skadan är så allvarlig att det inte är möjligt att lämna in läkarintyget inom den tid som anges i AKTA.

Om läkarintyget sänds till arbetsgivaren med posten, är det bra att komma ihåg att avsändaren ansvarar för att brevet kommer fram i tid. Detta gäller också arbetsplatsens interna post. Vid behov lönar det alltså att använda sig av rekommenderat brev eller lämna läkarintyget personligen till arbetsgivarens företrädare.

Varken i lagstiftningen eller i kollektivavtalen finns det specificerat till vilken företrädare för arbetsgivaren läkarintyget ska lämnas. I lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivs att uppgifter om hälsotillstånd får behandlas endast av personer som utifrån uppgifterna bereder eller fattar beslut om ett arbetsavtalsförhållande eller verkställer dem. Arbetsgivaren ska uppge namnet på dessa personer eller fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd. De som behandlar uppgifter om hälsotillstånd får inte röja uppgifterna för utomstående under arbetsavtalsförhållandet eller efter att det har upphört.

I varje fall är bäst för en enskild arbetstagare att lämna läkarintyg och över huvud taget anmälningar om sjukfrånvaro i enlighet med arbetsplatsens anvisningar.

**Petri Toiviainen,**  
förhandlingschef  
Högskoleutbildade samhällsvetare

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kommunteamets redaktion:  
Akavas Specialorganisationers kommunikation  
Utkommer 2014: februari, maj, oktober, december  
Adressändringar: Medlemsförbundet

## FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

### Agronomförbundet

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

### Akavas Specialorganisationer

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

### Driftenjöröförbundet i Finland rf DIFF

Kristina Morberg, tf. verksamhetsledare,  
tfn (09) 4767 717 växel  
kristina.morberg@diff.fi  
www.diff.fi

### Akademiska Naturvetarförbundet LAL

Kirsi-Marja Valariutta, ombudsman  
tfn (09) 2511 1663  
kirsi-marja.valariutta@luonnontieteilijat.fi  
www.luonnontieteilijat.fi

### Forstmästareförbundet

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

### Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.safa.fi

### Finlands Ekonomförbund SEFE

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

### Finlands Juristförbund

Kirsi Venäläinen, jurist,  
tfn (09) 8561 0328  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

### Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.tek.fi

### Tradenomiliitto TRAL

Katariina Tirri-Nuotto,  
jurist för anställningsförhållanden  
tfn 020 155 8810  
katariina.tirri-nuotto@tral.fi  
www.tral.fi

### Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen,  
förhandlingschef, tfn 010 231 0354  
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi  
www.yhteiskunta-ala.fi

### Miljöspecialisternas centralförbund MCF

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