

2 / 2014

KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

JUNI

BILD: SHUTTERSTOCK



- Intensiv förhandlingsvår** sidan 1
- Kommunernas semesterbestämmelser ändrades – lönespecifikationen kan överraska** sidan 2
- Enighet om nästa års förhöjningar** sidan 3
- Strängare villkor för alterneringsledighet** sidan sidan 4
- Nyheter från tekniska sektorn – Intressebevakningen får ny kraft** sidan 5

LEDARE

Intensiv förhandlingsvår

Kommunsektorns förhandlare har i vår varit upptagna med förhandlingar både om förhandlingssystemet och om periodarbetstid och lönesättning enligt AKTA. I kommunsektorns förhandlingar i enlighet med sysselsättnings- och tillväxtavtalet avtalades att ifrågavarande förhandlingar ska föras före utgången av maj i år. Samtidigt avtalades om en allokering av löneförhöjningen 2015.

Reformen av förhandlingssystemet ledde till två betydande förändringar. Tehy återvände till kommunsektorns förhandlingssystem och Teknik och Hälsa FKT blev medlem av Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU. Läs mer om förändringarna i Kai-Tapani Wahlbergs artikel.

Även förhandlingarna om periodarbetstid och lönesättning enligt AKTA slutfördes. De kommunanställda som omfattas av periodarbetstid och av de granskade lönebil-

gorna drar nytta av resultatet. Inga andra får löneförhöjning 2015. Läs mer om förändringarna i artikeln "Enighet om nästa års förhöjningar".

Kommunteamet önskar läsarna en trevlig sommar och avkopplande semester!



Jaakko Korpisaari
Kommunsektorns ombudsman
Akavas Specialorganisationer

Förhöjningen av den uppgiftsrelaterade lönen enligt AKTA är 20 euro från och med 1.7.2014. Höjningen leder till höjda erfarenhetstillägg, som beräknas utifrån den uppgiftsrelaterade lönen.

Kommunernas semesterbestämmelser ändrades – lönespecifikationen kan överraska

Bestämmelserna i semesterkapitlet i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) har ändrats så att de motsvarar ändringarna i semesterlagen. Bakgrunden till ändringarna av semesterlagen är tolkningen av arbetstidsdirektivet.

En person som har blivit sjuk under semestern kan nu flytta semestern till en senare tidpunkt, och lönen för semestertiden bestäms utifrån arbetstiden under kvalifikationsåret. Ändringarna i AKTA gällde bestämmelserna om flyttning och sparande av semester samt om semesterlön och semesterersättning.

Semesterlönen kan vara högre eller lägre än den normala lönen

En ny term infördes i bestämmelserna, genomsnittlig arbetstidsprocent under kvalifikationsåret. Detta gäller personer vars arbetstid ändras under kvalifikationsåret, till exempel på grund av deltidspension eller partiell vårdledighet. När arbetstiden ändras till deltid, arbetstidens mängd ändras under deltidarbete eller personen återvänder till heltid, beräknas en genomsnittlig arbetstidsprocent för personen under kvalifikationsåret 1.4–31.3.

Exempel. Om en persons arbetstid ändras från 100 procent till 60 procent mitt under kvalifikationsåret, är personens genomsnittliga arbetstidsprocent under kvalifikationsåret 80 procent. Semesterlönen beräknas genom att multiplicera den ordinarie lönen under den första semesterdagen med den genomsnittliga arbetstidsprocenten.

Detta leder till att en person vars arbetstid ändras till deltid mitt under kvalifikationsåret får en högre semesterlön än den semesterlön som skulle ha beräk-

nats utifrån lönen för arbetstid under semesterperioden. Om en person däremot återvänder till heltidsarbete mitt under kvalifikationsåret, får personen en lägre semesterlön under semesterperioden än han eller hon skulle ha fått utifrån arbetstiden vid den tidpunkt då personen går på semester. Om personens arbetstid har varit oförändrad under hela kvalifikationsåret, används den ordinarie lönen under den första semesterdagen vid beräkningen av semesterlönen, precis som tidigare.

Ibland korrigeras semesterlönen i efterhand

I specialfall kan semestern tas ut redan på förhand under kvalifikationsåret innan semesterperioden börjar, under tiden 1.1–30.4. Om tjänsteinnehavarens/den anställdas arbetstid och därmed också lönen ändras efter semestern innan kvalifikationsåret upphör, beräknas semesterlönen på nytt och korrigeras i efterhand så att den blir korrekt. På grund av detta kan en extra ersättning betalas eller den del som betalats till för stort belopp återkrävas vid följande lönebetalning.

Semesterersättning och sparad ledighet när arbetstiden ändras

Om det finns semester som inte har tagits ut när en anställning upphör, betalas semesterersättning för den. Semesterersättningen beräknas med hjälp av den ordinarie månadslönen vid beräkningstidpunkten. Om det finns semesterlöner

som har beräknats med hjälp av den genomsnittliga arbetstidsprocenten vid semester som ska ersättas, används samma genomsnittliga arbetstidsprocent för månadslönen när semesterersättningen för dessa semesterdagar beräknas.

Inom kommunsektorn kan man spara den andel som överstiger 15 semesterdagar och ta ut den efter den semesterperiod som följer på semesterperioden, till exempel kan sparad ledighet för semestern sommaren 2014 tas ut från och med 1.10.2015. Om personens arbetstid ändras väsentligt innan den sparade ledigheten tagits ut, betalas semesterersättning för den sparade ledigheten. Semesterersättningen betalas på den ordinarie lön som gällde före ändringen av arbetstiden. Om sparad ledighet har samlats för det kvalifikationsår för vilket en genomsnittlig arbetstidsprocent har fastställts för semesterlönen, används samma procent även i samband med ersättningen för dagarna av sparad ledighet.

Bestämmelserna om flyttning av semestern har varit i kraft sedan 1.3.2014 i fråga om semester som kan flyttas och sparad ledighet. De reformerade bestämmelserna om semesterlön och semesterersättning tillämpas på semester som har tjänats in under det kvalifikationsår som började 1.4.2013, dvs. bland annat på semester som tas ut i sommar. ■

Suvi Liikkanen
ombudsman

Akademiska Naturvetarförbundet LAL

Enighet om nästa års förhöjningar

Kommunsektorns huvudavtalsorganisationer och arbetsgivarorganisationen KT Kommunarbetsgivarna uppnådde i början av juni enighet angående löneförhöjningarna 2015. Det handlar om allokeringen av den löneförhöjning på 0,3 procent enligt AKTA som ska utbetalas från och med 1.7.2015 i enlighet med sysselsättnings- och tillväxtavtalet.

Förhandlingsresultatet innehåller en reform av vissa lönebilagor i AKTA samt bestämmelser om periodarbetstid som gäller hälsovårdssektorn. I anslutning till detta avtalades om ändringar av kommunsektorns avtalssystem.

Ingen allmän förhöjning 2015

Man beslöt att använda löneförhöjningen på 0,3 procent år 2015 för att avlägsna vissa missförhållanden. Redan i kommunsektorns förhandlingar som följde på sysselsättnings- och tillväxtavtalet hösten 2013 användes en del av löneförhöjningsmedlen till en reform av semesterbestämmelserna.

Nu kom man överens om hur den resterande andelen ska användas. De kommunanställda som omfattas av periodarbetstid och av de granskade lönebilagorna drar nytta av resultatet. Inga andra får löneförhöjning 2015.

Man kom fram till en allokering av löneförhöjningen, eftersom en allmän förhöjning på 0,3 procent skulle ha varit liten. Till exempel på en månadslön om 3 000 euro skulle förhöjningen ha varit 9 euro.

Reform av lönesättningen

Lönesättningen i AKTA har reformerats genom ett arbetsgrupparbete som inleddes på hösten 2013. Arbetsgruppen behandlade följande lönebilagor i AKTA

- 1 Kommunledningen och intern servicepersonal
- 2 Personal inom bildningsväsendet
- 7 Anställda inom lantbruket
- 8 Övrig personal

Allt som allt finns det åtta lönebilagor i AKTA. Lönebilagorna har förnyats efter hand. I de lönebilagor som nu har granskats har det bara gjorts små ändringar tidigare.

I lönebilagorna i AKTA definieras en minimigrundlön under punkten om lönesättning. Det innebär den lägsta möjliga uppgiftsrelaterade lön som ska betalas i hela landet. I punkten om lönesättning anges vilka uppgifter eller yrkesgrupper som den aktuella punkten gäller, vilken ställning (ledning, chef, sakkunnig, yrkesuppgift, grundläggande serviceuppgift) och vilken utbildning som förutsätts i punkten.

Hur såg reformen ut?

Allmänt

- Det är bra att reformen av lönebilagorna framskred.
- De centrala lönebilagorna för Kommunteamets förbund är AKTA:s bilagor 1 (Förvaltningen) och 2 (Bildningsväsendet).
- Minimilönerna steg rejält. Det är ett bra resultat nu då löneförhöjningsnivån är låg.
- Höjningen av minimilönerna höjer inte lönerna för alla som omfattas av den aktuella lönesättningen, utan bara lönerna för dem som har befunnit sig på eller nära den undre gränsen.

Utförligare information om reformerna av bilagorna

AKTA:s lönebilaga 1

Förvaltning

- Lönesättningspunkten "Kommunledning och förvaltning" står utanför lönesättningen.
- Ny lönesättningspunkt: Vissa sakkunniguppger inom förvaltningen (01ASlo40): Yrkesbenämningar som vi representerar: planerare, utbildningsplanerare, ekonomiplanerare, personalplanerare, utvecklings-sakkunnig, översättare, informatör, kommunikationsplanerare.

AKTA:s lönebilaga 2

Bildningsväsendet

- Inrättningarnas högsta ledning står utanför lönesättningen, bl.a. direktörerna för biblioteksväsendet, museiväsendet, kulturväsendet, idrottsväsendet, ungdomsverksamheten och fritidsväsendet.

Bibliotekstjänster

- Graderingen av biblioteksväsendet är nästan oförändrad.
- Lönesättningsbestämmelserna om invånarantal och antalet boklån har tagits bort.
- Personer i sakkunniguppger: Uppgifterna förutsätter lämplig högre högskoleexamen.
- Lönesättningens nedre gränser har höjts.

Museitjänster

- Konservatorer i yrkesuppger inom museitjänsterna. Följande preciserande text läggs till tillämpningsanvisningen: Utbildning: Om det av en person som omfattas av lönesättningspunkten förutsätts en högre utbildningsnivå än den som fastslås i punkten, påvisar detta vanligen att även uppgifternas natur klart förutsätter en högre uppgiftsrelaterad lön än grundlönen. Till exempel förutsätts yrkeshögskoleexamen av en konservator som omfattas av lönesättningspunkten 02MUSo60. Se tillämpningsanvisningen i punkt 3.1 Utbildning i § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.
- Personalantalet inom museiväsendet är så litet att inga fler lönesättningspunkter infördes.
- Lönesättningens nedre gränser har höjts.

Kultur-, idrotts- och ungdoms- samt fritidstjänster

- Tidigare har en lönesättningspunkt indelats i tre olika nivåer: lednings- och chefsuppger, krävande yrkesuppger och yrkesuppger.
- Kommunarbetsgivaren gick inte med på att ännu fler nya lönesättningspunkter skulle ha tillkommit (vårt förslag om sakkunniguppger). De övriga huvudavtalsorganisationerna (särskilt Kommunfackets union [JYTY och JHL]) kräver att behörighetskraven lindras. De som har avlagt yrkeshögskoleexamen indelas inte tydligt i en egen grupp.
- Lönesättningens nedre gränser har höjts och de nya lönesättningspunkterna har fått nedre gränser. ■

Strängare villkor för alterneringsledighet

I fortsättningen kan endast personer som har arbetat i minst 16 år ta alterneringsledigt.

Alterneringsledighet är ett arrangemang genom vilket en anställd, i överenskommelse med ett alterneringsavtal som han eller hon har ingått med sin arbetsgivare, tar ledigt under en bestämd tid och genom vilket arbetsgivaren förbinder sig att under motsvarande tid anställa en arbetslös person som söker arbete vid en arbets- och näringsbyrå.

Den alterneringslediga har rätt till alterneringsersättning under alterneringsledigheten. Alterneringsersättningens storlek är 70 procent av den arbetslöshetsdagpenning som personen skulle ha rätt till om han eller hon blev arbetslös. Ersättningen är 80 procent, om den alterneringslediga har minst 25 års arbetshistoria innan ledigheten börjar. Ersättningen är skattepliktig inkomst. Systemet med alterneringsledighet har använts i olika former sedan 1996.

I arbets- och näringsministeriets arbetsgruppsbetänkande som blev klart i mars 2014

föreslogs att flera villkor för alterneringsledigheten ska bli strängare. Den 10 april 2014 gav landets regering riksdagen en proposition (RP 36/2014) som grundar sig på arbetsgruppsbetänkandet. I skrivande stund verkar det som om lagförslaget kommer att gå igenom i riksdagen utan ändringar i innehållet.

I fortsättningen ska man enligt förslaget kunna ta alterneringsledigt först efter 16 år i arbetslivet (nu 10 år) och man ska inte längre kunna gå i pension direkt efter alterneringsledigheten.

För närvarande är förslaget att en övre åldersgräns på 60 år ska sättas för den alterneringslediga. Ifrågavarande åldersgräns ska i framtiden vara bunden till arbetspensionslagstiftningen. Den övre åldersgränsen ska gälla personer födda 1957 och senare.

Dessutom föreslås att lagen ändras så att det till tiden i arbete medräknas också den tid i arbete, eller tid som kan jämföras med tid i arbete, under vilken personen i fråga har varit försäkrad i en medlemsstat inom Europeiska unionen, i en stat som tillhör Europeiska ekono-

miska samarbetsområdet (Island, Liechtenstein, Norge) eller i Schweiz.

Arbetslöshetsvillkoret för vikarien blir strängare

Ett krav som kommer att ställas på den person som anställs som vikarie under alterneringsledigheten är att han eller hon har varit arbetslös i minst 90 kalenderdagar. Längden på personens arbetslöshet ska enligt förslaget beräknas för de 14 månader som föregått alterneringsledigheten.

Arbetslöshetsvillkoret gäller inte arbetslösa arbetssökande under 30 år som har avlagt yrkes- eller högskoleexamen för högst ett år sedan. En dags arbetslöshet räcker också om vikarien är under 25 år eller över 55 år när alterneringsledigheten börjar. För närvarande anges ingen minimilängd för vikariens arbetslöshetstid i lagen.

Alterneringsledighetens längd kommer att stiga till 100–360 kalenderdagar (nu 90–359 kalenderdagar). Den alterneringslediga ska fortfarande få använda ledigheten som han eller hon vill. Även i

framtiden kan man ta alterneringsledigt på nytt efter att man har varit fem år i arbete. Även ersättningen för alterneringsledigheten ska vara samma som tidigare.

Ännu hinner du ta alterneringsledigt enligt de gamla villkoren

Enligt regeringens proposition avses den nya lagen träda i kraft den 1 september 2014. Om alterneringsavtal har ingåtts före den föreslagna lagens ikraftträdande och alterneringsledigheten enligt avtalet börjar senast den 31 december 2014, ska de nuvarande bestämmelserna tillämpas på alterneringsledigheten. De gällande bestämmelserna ska tillämpas också på sådana periodiserade alterneringsledigheter som har avtalats under de ovan nämnda perioderna. I varje fall preciseras den slutliga tiden för ikraftträdandet av ändringarna i alterneringsledigheten senast sommaren 2014. ■

Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

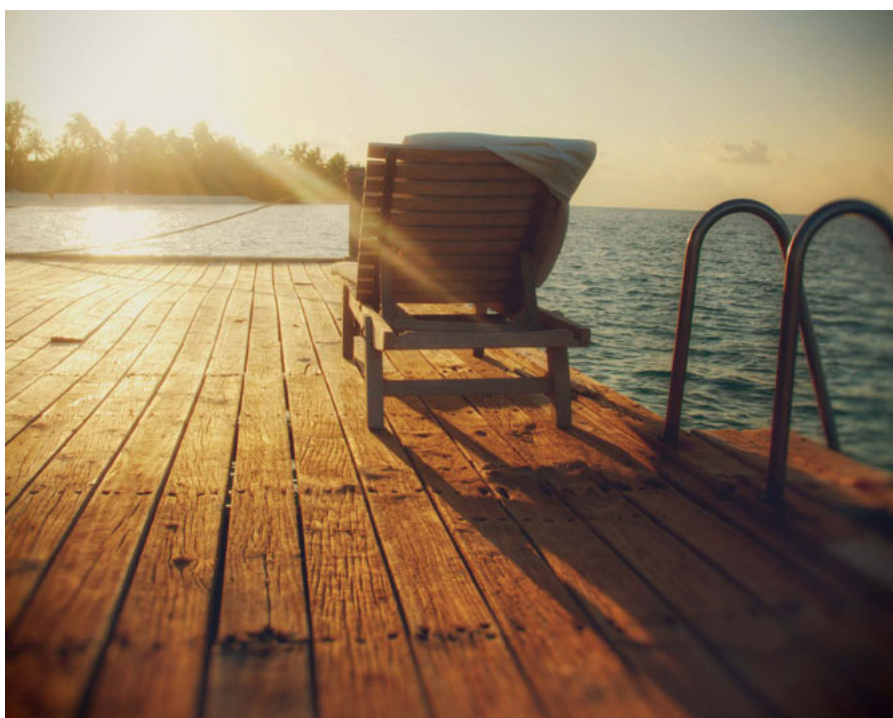


BILD: SHUTTERSTOCK



Intresse- bevakningen får ny kraft

FKT blev medlemsorganisation i FOSU. Enligt överenskommelse upphör FKT:s ställning som huvudavtalsorganisation och man fortsätter att utföra uppgifterna tillsammans inom FOSU. Huvudavtalsorganisationerna har kommit överens om att FOSU, som på detta sätt får ett större antal personer att representera, får tillgång till motsvarande styrka både vid förhandlingsbordet och i fråga om antalet förtroendemän som när FKT var en självständig huvudavtalsorganisation.

Från och med början av nästa år får vi önska en ny förhandlare för huvudavtalsorganisationen Kommunsektorns utbildade vårdpersonal KoHo, välkommen till tekniska sektorns huvudförhandlingsbord. Den nya förhandlaren kommer i praktiken att representera brand- och räddningspersonalen. Detta är en följd av att brandmannaförbundet Palomiesliitto lämnade FKT i slutet av förra året och anslöt sig till KoHo, som då höll på att bildas.

Många kanske undrar vad integreringen av FOSU och FKT innebär inom den tekniska sektorn? Själv förväntar jag mig positiva förändringar, trots att verksamheten i sig knappt förändras i grunden. FOSU och FKT har kommit överens om att FKT:s nuvarande förtroendemän fortsätter som FOSU:s förtroendemän fram till 31.7.2015. Efter detta ordnas ett förtroendemannaval för FOSU. Då väljs nya förtroendemän för den nya perioden. Jag förväntar mig att valet leder till en förbättring, så att tekniska sektorn får fler förtroendemän från den egna sektorn. För närvarande är det ofta en person som är underställd något annat kommunalt avtal som sköter intressebevakningen även för personer inom det tekniska avtalet. Jag vill inte kritisera de nuvarande förtroendemännen, utan bara framhålla att sakkunniga inom den egna sektorn har de bästa förutsättningarna att sköta intressebevakningen inom den egna sektorn på lokal nivå.

Samgången mellan FOSU och FKT ger tekniska sektorn ett helt annat inflytande än den har haft med det tidigare medlemsantalet. Antalet medlemmar inom den tekniska sektorn i FOSU ökar med 9 000 personer, varvid FOSU representerar 45 procent av personalen som är underställd det tekniska avtalet. I praktiken har detta ingen större inverkan till exempel vid det centrala förhandlingsbordet, eftersom vi även hittills har haft en gemensam syn på ärenden. Lokalt tror jag att man snabbt kommer fram till en gemensam syn på ärenden, ifall det har funnits olika åsikter tidigare.

Förutsättningarna är utmärkta för att medlemmarna i FOSU – såväl nya som gamla – ska kunna fortsätta framåt tillsammans med hjälp av denna helhetslösning! ■

Kai-Tapani Wahlberg

ombudsman, VHH, Teknikens Akademikerförbund TEK

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

FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

Agronomförbundet

Mari Raininko, förhandlingschef, 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

Driftenjörsektorn i Finland rf DIFF

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare,
tfn 040 5519 497
anne.granat-jukakoski@diff.fi
www.diff.fi

Akademiska Naturvetarförbundet LAL

Suvi Liikkanen, ombudsman
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

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

Finlands Ekonomförbund SEFE

Antti Leino, ombudsman,
tfn 0201 299 287
antti.leino@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@yhteisakunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Miljöspecialisternas centralförbund MCF

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