

2 / 2015

KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

JUNI

Landets ekonomi oroar även fackförbunden sidan 1

Lönesättningen i AKTA förnyas:

Förvaltning och kultur står på tur sidan 2

Ändringarna i lönesättningspunkterna sidan 2

Ändringar i periodarbetstiden sidan 3

Simo Kekki: "Vi har många som är engagerade och kunniga i lokal intressebevakning" sidan 4

Lagfall: Utbyte av arbetstagare och uppsägning av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker sidan 5

Nya kommunallagen i kraft den 1 maj 2015 sidan 6 Ny mandatperiod för FOSU:s förtroendemän

inom kommunsektorn samt i AVAINTEs sidan 6 Löneförhöjningar 2015 sidan 7

BILD: SHUTTERSTOCK

LEDARE

Landets ekonomi oroar även fackförbunden

Förhandlingarna på arbetsmarknaden har under de senaste åren haft mycket stor framförhållning. De löneförhöjningar som fastställts i sysselsättnings- och tillväxtavtalet (Tyka) kom man överens om i god tid före tidpunkten för löneförhöjningen. Förhöjningarna har dessutom varit mycket måttfulla.

Den sista löneförhöjningen under den förra kommunavtalsperioden ägde rum den 1 februari 2013. Under Tykas första period gjordes en löneförhöjning på 20 euro den 1 juli 2014. Redan för ett år sedan kom man överens om löneförhöjningen den 1 juli 2015. I kommunavtalen allokerades löneförhöjningen på olika sätt i de olika avtalen. I AKTA innebar förhöjningen inte någon allmän förhöjning. Nu i juni har man kommit överens om en mycket måttlig löneförhöjning under Tykas andra år.

Fackförbunden har samtyckt till omfattande avtal med en mycket liten förhöjning. Detta har krävts av landets regering och arbetsgivarorganisationerna med hänvisning till en förbättring av landets ekonomi. Även arbetstagarorganisationerna har velat stödja sysselsättningen och bidra till att förbättra landets ekonomi. Nu väntar man att regeringen ska uppfylla sina löften vad gäller beskattningen, att arbetsgivarna ska föra en politik som får sysselsättande effekt och att den ekonomiska aktiviteten i landet ska öka överlag.

Måttfull lönelösning för 2016

Den 15 juni lyckades arbetsmarknadsparterna enas om att sysselsättnings- och tillväxtavtalet ska förlängas med ett år.

Lönelösningen för Tykas andra period innebär att lönerna höjs med 16 euro i månaden, dock minst 0,43 procent. Månadslöner under 3 721 euro höjs med eurobeloppet medan förhöjningen i procent tillämpas på högre löner. Löneförhöjningen görs genast i början av perioden och är beräknad enligt en period på 12 månader.

I kommunavtalen bestämde man att Tykas första period omfattar tiden 1.3.2014–31.12.2015 (22 månader). Tykas andra period, för vilken man nu har nått en lönelösning, kommer att omfatta tiden 1.1.2016–31.1.2017 (13 månader).

Fram till slutet av juni kommer man att förhandla om hur förhöjningen i Tyka ska allokeras i kommunavtalen.

Jag önskar er alla en skön sommar!



Jaakko Korpisaari

ombudsman

Akavas Specialorganisationer



Lönesättningen i AKTA förnyas

Förvaltning och kultur står på tur

Innehållet i AKTA:s lönebilagor för förvaltningen och bildningsväsendet förnyas den 1 juli 2015. De föråldrade lönesättningspunkterna har förnyats och de nedre gränserna i punkterna har justerats.

Kommunsektorns huvudavtalsorganisationer och arbetsgivarorganisationen KT Kommunarbetsgivarna enades redan i juni 2014 om allokeringen av den löneförhöjning som ska betalas den 1 juli 2015. Löneförhöjningsmedlen användes

också till att förnya vissa lönebilagor till AKTA. På sidan 7 finns en artikel om den övriga allokeringen av löneförhöjningen.

Av lönebilagorna till AKTA förnyas

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

Kommunerna har fått instruktioner om lönesättningsreformen i KT Kommunarbetsgivarnas cirkulär 9/2014. Se <http://www.kommunarbetsgivarna.fi/sv/> > Cirkulär 2014

Den uppgiftsrelaterade lönen stiger för vissa personer

Den förnyade lönesättningen i AKTA gagnar främst dem som befinner sig vid

lönesättningsens nedre gräns i bilagorna. Höjningen av minimilönerna höjer inte lönerna för alla som omfattas av den aktuella lönesättningen, utan huvudsakligen bara för dem som befinner sig vid eller nära den undre gränsen. Höjningen kan dock få konsekvenser även för andra uppgiftsrelaterade löner, eftersom en höjning av den nedre gränsen minskar löneskillnaderna. Reformen minskar alltså de löneskillnader som grundar sig på uppgiftens svårighetsgrad och som skapats i kommunens system för bedömning av uppgiftens svårighetsgrad.

Det är därför skäl att beakta höjningen av de nedre gränserna även då mer krävande uppgifter lönesätts enligt en bedömning av uppgiftens svårighetsgrad. Genom en granskning av nivåerna i bedömningssystemet kan reformen därför även påverka löner som ligger klart över den nedre gränsen. Medlemmarna och förtroendemännen bör lyfta fram de minskade nivåskillnaderna i bedömningssystemet och för arbetsgivaren föreslå nödvändiga korrigeringar i lönesättningen av mer krävande uppgifter. Arbetsgivaren måste kontrollera hur

systemet för bedömning av uppgifternas svårighetsgrad fungerar i de olika lönesättningspunkterna.

Arbetsgivaren genomför ändringen

Medlemmarna behöver inte själva vara aktiva vid genomförandet av ändringen. Det är fråga om en avtalsändring som arbetsgivaren genomför.

De medlemmar som omfattas av reformen bör ändå kontrollera sina lönespecifikationer extra noga i juli och augusti. Är den nya lönesättningspunkten korrekt? Ligger den uppgiftsrelaterade lönen på rätt nivå?

Om du är osäker på resultatet av ändringen kan du kontakta din chef och be om en förklaring! I oklara situationer kan du kontakta förtroendemannen för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade, FOSU rf, i din kommun/samkommun eller ditt eget förbunds ombudsman. ■

Jaakko Korpisaari
ombudsman
Akavas Specialorganisationer

Ändringarna i lönesättningspunkterna

AKTA:s lönebilaga 1

Förvaltning

- Lönebilagan har fått det nya namnet "Personal som arbetar med vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen, byråuppgifter, ICT-uppgifter och intern service".
- Lönesättningen omfattar inte chefsuppgifter inom förvaltningen och ICT-sektorn eller krävande besluts-, presentations- och beredningsuppgifter.
- Efter 1.7.2015 omfattar lönesättningen inte längre upphandlingschefer, kanslisekreterare vid centralförvalt-

ningen eller byråchefer i motsvarande ställning, direktörer för kultur-, idrotts-, ungdoms- eller fritidsverksamheten och sekreterare i motsvarande ställning.

- Grundlönen för de uppgifter som ställs utanför lönesättningen höjs till 2 500 euro innan uppgifterna ställs utanför lönesättningen, ifall den uppgiftsrelaterade lönen har varit mindre än detta.
- En ny lönesättningspunkt "Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen (01ASlo40)" införs. Denna lönesättningspunkt kan omfatta exempelvis förvaltningssekreterare, utbildnings-

ekonomi-, personal-, och kommunikationsplanerare, utvecklingsexperten, översättare och informatörer.

AKTA:s lönebilaga 2

Personal inom bildningsväsendet

- Lönebilagan har fått det nya namnet "Personal inom kultur- och fritidstjänster".

Bibliotekstjänster

- Utanför lönesättningen ställs de uppgifter i lönesättningspunkten som utförs av direktören för biblioteksväsendet och chefen för huvudbiblioteket. Grundlönen för de uppgifter som

ställs utanför lönesättningen höjs till 2 700 euro innan uppgifterna ställs utanför lönesättningen, i de fall där den uppgiftsrelaterade lönen har varit mindre än detta.

- Graderingen av uppgifterna inom biblioteksväsendet är i stort sett oförändrad.
- De lönesättningsbestämmelser som är knutna till invånarantal och antal boklån har strukits.
- Utbildningskraven i lönesättningspunkterna har preciserats. Om en person som anställts före avtalsändringen 1.7.2015 och som utför uppgifter enligt lönesättningspunkten inte har den utbildning som krävs enligt den nya lönesättningspunkten, ska personens uppgiftsrelaterade lön inte sänkas på grundval av reformen.
- Lönesättningsens nedre gränser har höjts.

Museitjänster

- Utanför lönesättningen ställs arbetstagare/tjänsteinnehavare som leder servicehelheten oberoende av befattning, till exempel direktören för museiväsendet.
- Graderingen av uppgifterna inom museiväsendet är i stort sett oförändrad.
- Konservatorer i yrkesuppgifter inom museitjänsterna. I tillämpningsanvisningarna för lönesättningen finns en formulering som preciserar

utbildningens betydelse: Om det av en person som omfattas av lönesättningspunkten förutsätts en högre utbildningsnivå än den som fastslås i punkten, är detta vanligen ett tecken på att även uppgifternas svårighetsgrad förutsätter en klart högre uppgiftsrelaterad lön än grundlönen. Till exempel förutsätts yrkeshögskoleexamen av en konservator som omfattas av lönesättningspunkten 02MUS060.

- Lönesättningsens nedre gränser har höjts.

Kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster

- Utanför lönesättningen ställs arbetstagare/tjänsteinnehavare som leder

servicehelheten oberoende av befattning, till exempel direktören för kulturväsendet, idrottsväsendet, ungdomsverksamheten och fritidsväsendet.

- Tidigare har en lönesättningspunkt indelats i tre olika nivåer: lednings- och chefsuppgifter, krävande yrkesuppgifter och yrkesuppgifter.
- Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU föreslog en egen lönesättningspunkt för sakkunniguppgifter, men förslaget godkändes inte. De övriga huvudavtalsorganisationerna förutom FOSU krävde att behörighetskraven skulle sänkas.
- Lönesättningsens nedre gränser har höjts. ■

INFO

Allt som allt finns det åtta lönebilagor till AKTA. Lönebilagorna har förnyats efter hand. I de lönebilagor (1, 2, 7, 8) som nu har granskats har det tidigare bara gjorts små ändringar.

I AKTA:s lönebilagor fastställs

- en minimigrundlön under lönesättningspunkten; detta innebär den lägsta möjliga uppgiftsrelaterade lön som ska betalas i hela landet
- vilka uppgifter eller yrkesgrupper som den aktuella punkten gäller
- vilken ställning (ledning, chef, sakkunnig, yrkesuppgift, grundläggande serviceuppgift) som punkten gäller
- vilken utbildning som förutsätts för att någon ska kunna omfattas av punkten.

Ändringar i periodarbetstiden

Bestämmelserna om periodarbetstid i AKTA har delvis förnyats från och med den 1 juni 2015. Periodarbetstid

kan tillämpas på arbetsplatser där verksamheten pågår dygnet runt, t.ex. på sjukhus, hälsovårdscentraler och barn-daghem som håller öppet dygnet runt. I arbetstidslagen anges de arbetsplatser där periodarbetstid får tillämpas.

Nya bestämmelser om periodarbetstid

- Periodens längd: Den ordinarie arbetstiden jämnas ut över arbetsperioder på 2–4 veckor, vanligen 3 veckor. Dubbelperioder tillämpas inte längre.
- Förutom att en söckenhelg förkortar den ordinarie arbetstiden, sänker den

också den övre gränsen för övertidsarbete.

- Mertidsarbete kan endast uppstå i deltidarbete.
- Ett på förhand planerat avbrott ska vara känt samtidigt som arbetsskiftförteckningen senast ska delges arbetstagarna.

Formellt periodarbete införlivas med periodarbete

De specialbestämmelser om avbruten arbetsperiod som gäller formellt periodarbete styrks. Efter att specialbestämmelserna har strukits följer de arbetstagare som omfattats av formellt periodarbete i stället bestämmelserna om periodarbetstid som sådana.

De arbetstagare som tillämpat formell

periodarbetstid bör inte utifrån denna ändring automatiskt överföras till allmän arbetstid. En ändring av arbetstidsformen omfattas dock av arbetsgivarens direktionsrätt, och arbetsgivaren kan föreslå att arbetstidsformen ändras till exempel från formellt periodarbete till allmän arbetstid.

En ändring av arbetstidsformen förutsätter alltid ett samarbetsförfarande. Arbetstagarna kan framhålla att den praxis som tillämpades före reformen bör bevaras till exempel med motiveringen att arbetsarrangemanget har fungerat bra. ■

Jaakko Korpisaari
ombudsman

Akavas Specialorganisationer

Simo Kekki som lämnar FOSU:

”Vi har många som är engagerade och kunniga i lokal intressebevakning”

En nöjd organisationschef går snart i pension från FOSU: Akavas intressebevakning i kommunerna är i goda händer.

– Den lokala intressebevakningens betydelse har ökat. Det är glädjande att vi nu har ett engagerat och kunnigt gäng som tar hand om den på fältet, säger Simo Kekki som i våras lotsade igenom de sista förtroendemanna-valet under sin karriär.

– I de flesta kommuner och städer fanns det flera kandidater till förtroendemannauppgiften, så det var fråga om ett äkta val. Det här är ett gott tecken: den lokala intressebevakningen intresserar. Bara i de allra minsta kommunerna var det svårt att hitta personer till alla förtroendemannaposter.

Arbete inom förbundet efter uppdraget som huvudförtroendeman

Kekki berättar att han själv en gång i tiden blev huvudförtroendeman ”utan att förstå någonting”. Detta hände år 1987 i dåvarande Borgå landskommun. Kekki deltog i egenskap av personalrepresentant i beredningen av kommunsammanslagningen åren 1995–1997, vilket ledde till att han blev huvudförtroendeman på heltid.

Efter kommunsammanslagningen övergick Kekki i augusti 1997 till uppdraget som ombudsman vid OAJ:s intressebevakningsavdelning. Till arbetet hörde avtalsverksamhetens olika områden och utbildning av förtroendemen.

– När Risto Kangas senare valdes till förhandlingschef tog jag över hans jobb som organisationschef vid FOSU. Övergången var rätt naturlig eftersom jag kände merparten av huvudförtroendemen. Jag kunde någorlunda väl hoppa på tåget i farten, berättar Kekki.

– Och farten var rätt hög, för hösten 2007 hade vi framför oss en intensiv förhandlingsår. Då var förresten förhøjningsprocenten för FOSU:s medlemmar hela 12,6 och Tehys hot om massuppsägningar gav extra färg åt förhandlingarna.



Kekki berättar att det han uppskattat mest i arbetet som organisationschef har varit kontakterna med förtroendemen runt om i Finland.

– Vi har haft många roliga stunder tillsammans och det har känts bra när jag har kunnat hjälpa till på något sätt.

Vad händer efter pensioneringen?

– Jag ska absolut övergå till natura- och samlarhushållning: jag fiskar, jagar och plockar bär och svamp. Det kan också hända att jag tar hand om barnbarnen, åtminstone lite. ■

– *Kontakterna med förtroendemen kommer jag att sakna, men inte arbetsresorna. Åren går inte obemärkt förbi, säger FOSU:s organisationschef Simo Kekki som snart går i pension.*

Simo Kekki går i pension från uppdraget som organisationschef vid Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade den 1 november 2015. Jarmo Niskanen börjar som organisationschef den 1 augusti 2015.

Utbyte av arbetstagare och uppsägning av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker

I mitten av april 2015 fällde arbetsdomstolen ett intressant avgörande (TT:2015–29) som gällde uppsägningen av ett arbetsavtalsförhållande av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker. Fallet gällde en uppsägning i ett privat företag, men arbetsdomstolens riktlinjer kan även tillämpas på arbetsavtalsförhållanden inom kommunsektorn.

Uppsägningar av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker har tyvärr ökat även i kommunerna och samkommunerna, varför det utan tvekan finns behov av aktuell rättspraxis.

Enligt referatet av fallet hade bolaget sagt upp en arbetstagare som arbetade med HR-uppgifter av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker.

Arbetet övertogs av en person med andra uppgifter i bolaget

Arbetstagarens uppgift hade inte avskaffats efter uppsägningen, utan uppgiften hade funnits kvar med åtminstone huvudsakligen oförändrat innehåll. Till uppgiften hade man överfört en arbetstagare som dessförinnan arbetat som löneräknare i bolaget. I arbetsgivarens verksamhetsbetingelser hade det inte skett sådana förändringar som skulle ha kunnat motivera att arbetstagaren ersattes med en annan arbetstagare. Enligt arbetsdomstolens ståndpunkt hade arbetsgivaren inte de skäl som krävdes enligt uppsägningsskyddsavtalet för att säga upp arbetstagarens arbetsavtal, eftersom det arbete som arbetstagaren utfört inte hade minskat på det sätt som avses i arbetsavtalslagen.

I uppsägningsskyddsavtalet hade det funnits en direkt hänvisning till 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). I praktiken var det alltså fråga om en ren tolkning av arbetsavtalslagen. I paragrafen i fråga anges att arbetsgivaren får säga upp ett

arbetsavtal om det arbete som står till buds har minskat väsentligt och varaktigt av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 7 kap. 4 §. Grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga, om

1) arbetsgivaren före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i verksamhetsbetingelserna inträffat under samma tid, eller om

2) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

I motiveringen till sitt avgörande gick arbetsdomstolen ingående igenom tidigare rättspraxis. Enligt rättspraxisen kan det även vara fråga om sådan anställning av ny arbetstagare som avses i arbetsavtalslagen när en annan arbetstagare inom företaget överförs till den uppsagda arbetstagarens uppgifter, då den andra arbetstagaren inte tidigare har utfört arbetet i fråga och har behövt ut-

bildning för att kunna överta uppgifterna (HD 2000:64).

Om däremot en person som tidigare haft samma uppgift (HD 1995:20) eller en arbetstagare som i övrigt har utfört ett liknande arbete (HD 2010:43) överförs till den uppsagda arbetstagarens uppgifter, har man ansett att arbetsgivaren haft frihet att välja vilka arbetstagare som sägs upp. Motiveringen till dessa avgöranden har enligt arbetsdomstolen varit att arbetsgivaren bland de arbetstagare som är i samma ställning och omfattas av samma uppsägningsgrunder på sakliga grunder kan välja vilka personer som ska sägas upp, om inte annat följer av bestämmelserna om turordning vid uppsägningar (HD 1998:14 och TT 2013:152). Denna förutsättning uppfylls inte om en arbetstagare som tidigare haft en annan uppgift tar över den uppsagda personens uppgifter. Uppsägningsgrunden har å andra sidan ansetts uppfylld i de fall där den uppsagda personens arbete har upphört som en separat uppgiftshelhet och personens arbete har fördelats mellan andra arbetstagare (t.ex. HD 1994:17 och 1998:130, TT 2010:49).

Arbetsdomstolens beslut

Med hänvisning till rättspraxisen och den bevisning som framförts i fallet ansåg arbetsdomstolen att arbetstagarens uppsägning hade följts av att en ny arbetstagare som tidigare haft ett annat arbete i form av löneräknare hade överförts till en likartad arbetsuppgift på det sätt som avses i arbetsavtalslagen. Uppsägningen ansågs omotiverad och arbetsgivaren ålades att betala arbetstagaren en ersättning som motsvarade tio månaders lön. ■

Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare



Nya kommunallagen i kraft den 1 maj 2015

Den nya kommunallagen trädde i kraft den 1 maj 2015. En stor del av bestämmelserna ska dock börja tillämpas först i början av nästa fullmäktigeperiod, dvs. den 1 juni 2017.

Kommunallagen är fortfarande en allmän lag som gäller kommunens förvaltning, beslutsprocess och ekonomi. Kommunallagens syfte är att främja genomförandet av kommuninvånarnas självstyre samt möjligheter att delta och påverka.

Vidare ska lagen främja planmässigheten och den ekonomiska hållbarheten i kommunens verksamhet. Kommunens verksamhet bör styras som en helhet oberoende av om uppgifterna sköts inom kommunens egen organisation, av

en samkommun, av ett bolag som ägs av kommunen eller som en köpt tjänst.

Nya skyldigheter

Till kommunernas nya lagstadgade skyldigheter hör bland annat att utarbeta en kommunstrategi, att ingå direktörsavtal mellan kommunen och kommundirektören, att täcka underskottet i samkommunen samt att på kommunens webbplats offentliggöra handlingar, beslutsprotokoll och meddelanden om bindningar, vilka är av central betydelse för kommunens verksamhet.

I fortsättningen ska de förtroendevalda^{*)}, kommundirektören, kommunstyrelsen och nämndernas föredragande redogöra för sina bindningar.

Invånarnas möjligheter att påverka ökar. Förutom ett äldreråd ska kommunen även inrätta ett ungdomsfullmäktige och ett handikappråd.

I fortsättningen har föreningar och företag som verkar i kommunen motionsrätt. ■

Tarja Niemelä
förhandlingschef
Finlands juristförbund

^{*)} Kommunstyrelsen, ordförande och vice ordförande i fullmäktige och nämnder, borgmästare och biträdande borgmästare, ledamöter i kommunstyrelsen och medlemmar i organ som handhar uppgifter enligt markanvändnings- och bygglagen.

Ny mandatperiod för FOSU:s förtroendemen inom kommunsektorn samt i AVAINTES

Den nya mandatperioden för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU:s förtroendemen inom kommunsektorn börjar den 1 augusti 2015. Perioden är treårig och slutar den 31 juli 2018.

Var kan förtroendemen få utbildning för sitt uppdrag?

FOSU:s medlemsförbund ordnar förtroendemannautbildning för sina medlemmar. Utbildningens mål är att öka förtroendemens färdigheter genom att ge dem avtals- och förtroendemannakunskaper samt genom att skapa nätverk. Till kurserna kallas de medlemmar som har utsetts till FOSU:s förtroendemen i de förbund som ordnar kurserna.

Kurser hösten 2015:

- Förtroendemens förhandlingsdagar 24–25.9.2015
- Grundkurs för förtroendemen 1 30.9–1.10.2015
- Grundkurs för förtroendemen 2 5–6.11.2015
- Fortsättningskurs för förtroendemen 26–27.11.2015

Under grundkurserna behandlas förtroendemens ställning och uppgifter samt innehållet i AKTA. Under fortsättningskurserna och förhandlingsdagarna går man närmare in på lönefrågor, ger

utbildning i kunskaper som förtroendemen behöver (förhandlingsfärdigheter, kommunikation) och behandlar aktuella arbetsmarknadsfrågor.

Förbundens förtroendemen inom kommunsektorn får en inbjudan per e-post sex veckor före kursen. Kurserna är avgiftsfria för förtroendemen. Arbetsgivaren beviljar kursdeltagarna avlönad tjänst- eller arbetsledighet, då man har kommit överens om kursen i det utbildningsavtal som ingåtts med arbetsgivarförbundet KT Kommunarbetsgivarna.

FOSU utbildar huvudförtroendemen och vice huvudförtroendemen under grundkurserna och förhandlingsdagarna. FOSU skickar en inbjudan till kursen till kommunernas och samkommunernas huvudförtroendemen och vice huvudförtroendemen. Närmare information om FOSU:s kurser finns på FOSU:s webbplats www.juko.fi > Jukola.

Förtroendemen hjälper medlemmarna

Förtroendemen bistår i frågor som gäller anställningsförhållandet samt representerar medlemmarna och förmedlar medlemmarnas åsikter till arbetsgivaren. Förtroendemen representerar endast personer som är medlemmar i förbundet. Medlemmarna väljer bland sig en förtroendemen.

Medlemmarna i Komunteamets för-

bund representeras av FOSU:s förtroendemen.

Var kan förtroendemen få stöd och råd i enskilda problemsituationer?

Till sin hjälp har förtroendemen såväl förbundens som FOSU:s kansli.

Närmare information om förtroendemannafrågor ges på FOSU:s kansli av:

- AKTA och TS: Organisationschef Simo Kekki, simo.kekki@juko.fi, tfn 040 562 4516
- AVAINTES: Förhandlingschef Jouni Vattulainen, jouni.vattulainen@juko.fi, tfn 040 590 9049
- Förtroendemannaregistret: Byråsekreterare Riitta Roisko, riitta.roisko@juko.fi, tfn 040 530 7937
- I kursfrågor: Kurssekreterare Hannele Mustakorpi, hannele.mustakorpi@juko.fi, tfn 0500 519 789

AVAINTES

Även inom AVAINTEA Arbetsgivarna hölls FOSU:s förtroendemannaval. FOSU:s förtroendemannaperiod är densamma enligt AVAINTES, dvs. 1.8.2015–31.7.2018.

Jaakko Korpisaari
ombudsman,
Akavas Specialorganisationer

Löneförhöjningar 2015



Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet

Ingen allmän förhöjning i AKTA år 2015

I juni 2014 kom man överens om att den löneförhöjning på 0,4 procent i AKTA som införs den 1 juli 2015 används på följande sätt:

- En andel på 0,11 procent används till att delvis förnya lönebilagorna till AKTA. Se separat artikel.
- En andel på 0,19 procent används till att förnya bestämmelserna om periodarbetstid. Se separat artikel.
- 0,1 procent används till att slopa karenstiden vid sjukdom under semester när det gäller semestrar enligt AKTA som är längre än vad som föreskrivs i semesterlagen. Semestern flyttas fram från och med den första sjukdagen, när man utan dröjsmål meddelar arbetsgivaren om sjukdomen.

Läs mer om reformerna i Kommunteamet 2/2014
www.kuntatiimi.fi



Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal

Lokala förhandlingar om löneförhöjning

Enligt avtalet för teknisk personal genomförs lönejusteringen på 0,29 procent den 1 juli 2015 som en lokal justeringspott.

Förtroendemännen förhandlar om användningen av potten inom ramen för det lokala lönesystemet och förhöjningen ska användas till förhöjningar av uppgiftsspecifika löner och personliga tillägg.

Om man inom kommunen inte kan nå samförstånd om användningen av potten betalas förhöjningen som en jämnstor allmän förhöjning på 0,29 procent åt alla.



AVAINTA Arbetsgivarnas kollektivavtal

På lönerna tillämpas en allmän förhöjning på 0,28 procent den 1 augusti 2015.

Trevlig och avslappnande sommar!

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion:
Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2015: mars, juni, oktober, december
Adressändringar: Medlemsförbundet

FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

Agronomförbundet

Mari Raininko, förhandlingschef, tfn (09) 2511 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

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

Driftingenjörförbundet 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 Ekonomer

Kosti Hyyppä, ombudsman, tfn 0201 299 253
kosti.hyyppa@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Finlands Juristförbund

Tarja Niemelä, förhandlingsdirektör, tfn (09) 8561 0346, 050 340 2725
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

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

Tradenomiliitto TRAL

Elena Gorschkow-Salonranta, ombudsman, tfn 050-571 5655
elena.gorschkow-salonranta@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