



KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

APRIL

Semesterlagen ändrades – kommunerna följer avtalsbestämmelserna sidan 1
KunTeko går framåt – ni deltar väl? sidan 2
Pensionsreformen träder i kraft i början av 2017 sidan 4
Kvinnans euro måste öka i värde sidan 5
I yrketslivet: Anet Mäntynen sidan 6

BILD: ISTOCK

LEDARE

Semesterlagen ändrades – kommunerna följer avtalsbestämmelserna

Semesterlagen ändrades genom en lag som trädde i kraft den 1 april 2016. I lagen återinfördes till vissa delar självrisktiden vid insjuknande under semester (s.k. karens). Dessutom begränsades den semester som tjänas in under vissa familjeledigheter.

Inom kommunsektorn införs dock dessa ändringar tidigast när innevarande avtalsperiod för tjänste- och arbetskollektivavtalet har löpt ut.

Enligt gällande avtal inom kommunsektorn leder insjuknande under semestern inte till någon del till karens, utan semestern kan flyttas fram på grund av sjukdom. I kommunsektorns avtal anges också uttryckligen att rätt till semester tjänas in under hela moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten.

Försämringarna i semesterlagen är en åtgärd som i sin helhet har beretts av landets regering. I samband med lagberedningen framförde arbetstagarorganisationerna kritik bland annat mot att nedskärningen av semester som tjänas in under familjeledighet i många fall på ett ojämnt sätt uttryckligen drabbar kvinnor, som fortfarande tar ut merparten av familjeledigheten.

Förhandlingar om tillämpningen av konkurrenskraftsavtalet

Avtalen inom kommunsektorn är för närvarande i kraft till den 31 januari 2017. Nu har man börjat förhandla om en förlängning på cirka ett år i enlighet med konkurrenskraftsavtalet.

De centrala kraven i konkurrenskraftsavtalet är att avtalet förlängs med ett år utan löneförhöjning, att årsarbetstiden förlängs med 24 timmar och att semesterpenningen minskas med 30 procent under tre år. Arbetstagarorganisationerna är av olika åsikt om framför allt förlängningen av årsarbetstiden.

Förhandlingarna intensifieras mot slutet av maj. Då får vi veta om bestämmelser i enlighet med konkurrenskraftsavtalet skrivs in i kommunavtalen. Även ändringar som gäller semestern kan komma att diskuteras under förhandlingarna. Det är också möjligt att en traditionell kommunavtalsomgång förs under hösten.



Petri Toiviainen

förhandlingschef

Högskoleutbildade samhällsvetare

KunTeko går framåt – ni deltar väl?

Utvecklingsprogrammet för kommunarbete KunTeko har kommit igång bra. Tiotals kommunorganisationer har redan utnyttjat de tjänster som programmet erbjuder. Man kan delta på många olika sätt. Det lönar sig att dra nytta av programmet!

Hur ska vi lyckas med utvecklingen av kommunarbetet? Var får vi stöd och hur sköter andra utvecklingen? KunTeko2020 ger svar på de här frågorna.

I programmet främjas kommunarbetet så att det blir produktivt och framgångsrikt samtidigt som kvaliteten på arbetslivet förbättras. Inom KunTeko deltar ledningen, cheferna, personalen och ofta även tjänsternas användare i utvecklingen.

KunTeko betjänar hela kommunfältet. Programmet erbjuder stöd och redskap för utveckling och hantering av förändringar.

Fram till början av 2016 hade de tjänster som KunTeko erbjuder utnyttjats av tiotals kommunorganisationer. Tjänsterna har fått utmärkt respons av deltagarna.

Vilka tjänster erbjuds?

En kommunorganisation kan via KunTeko ansöka om en dags avgiftsfri **spar-**

ring. Sparring är utveckling med hjälp av en expert. Teman för sparring har bl.a. varit det praktiska genomförandet av kommunstrategin, ledning av arbetshälsan, utveckling av en gemensam verksamhetskultur och samarbete mellan olika enheter.

Utbildning för interna utvecklare ordnas på olika håll i Finland. På arbetsplatser i kommunorganisationerna är både arbetsgivaren och arbetstagarna interna utvecklare. Utbildningen ger nya idéer och redskap för utveckling. Även kommunspezifisk och svenskspråkig utbildning erbjuds.

Gemensamma utvecklingsnätverk för kommunorganisationerna inrättas utifrån aktuella teman. Utvecklingsnätverk som håller på att inrättas omfattar t.ex. en bedömning av den framtida kompetensen och Lean-metoden som stöd för utveckling samt ett nätverk som stöder främjande av digitaliseringen. Nätverken kan vara regionala eller nationella. Den som vill delta i planeringen av nätverken

kan anmäla sig via KunTekos webbplats.

Nätverken för lärande är öppna för alla intresserade. Just nu startar t.ex. ett nätverk för lärande som behandlar arbetslivets framtid. Inledningsseminariet hålls den 10 maj. Välkomna! Två nätverk för lärande som samordnas av Arbetskyddscentralen och programmen "I form för livet" och som handlar om hantering av arbetskyddet och funktionsförmåga i arbetslivet har redan inrättats. Kevas nätverk för lärande som behandlar förändringar i chefsarbetet startade i april.

Gör ditt arbete synligt på Tekojen Tori

KunTeko erbjuder kommunorganisationerna en kanal – Tekojen Tori (åtgärdstorget) – där alla kan ta del av bra kommunarbete. På Tekojen Tori publiceras enkla arbetsmetoder i vardagen och större utvecklingsprojekt inom olika branscher.

På Tekojen Tori kan du bl.a. läsa om



hur ett nytt samarbete mellan läkare och skötare har gjort så att man snabbare får tid hos tandläkaren i Träskända och hur ibruktagandet av en elektronisk servicebok har förändrat gårdskarlnas arbete i Tavastkyro. Läs mer, berätta om ditt eget utvecklingsarbete eller ge tips om bra åtgärder som andra har vidtagit på www.KunTeko.fi/tekojen-tori.

Har ni redan en kontaktperson?

Deltagande i KunTeko kräver inget officiellt beslut av kommunen. Vi rekommenderar att frågan behandlas i kommunens eller samkommunens samarbetsorgan och att organisationen utser en eller flera kontaktpersoner för KunTeko.

Kontaktpersonens uppgift är att informera om KunTeko i den egna organisationen och att till KunTeko förmedla information om utvecklingsåtgärder och -behov i den egna organisationen.

Om ni ännu inte har utsett en kontaktperson eller om ni vill utse fler kontaktpersoner går det enkelt via nätet. Det finns redan närmare 300 kontaktpersoner.

Det lönar sig att dra nytta av KunTeko!

Det lönar sig att utnyttja de tjänster som programmet KunTeko erbjuder. Du får

Mer info om KunTeko

Du får mer information om arbetslivsutveckling i kommunsektorn och om KunTeko via nätet på adressen www.kunteko.fi och via KunTekos Facebook- och Twitter-kanaler. Du kan också beställa KunTekos nyhetsbrev.

KunTekos tjänstemän:

Programchef Anna-Mari Jaanu, tfn 050 572 4620
Projektchef Anniina Tuomi, tfn 040 562 6397
Projektassistent Taina Tervonen, tfn 050 521 2448
E-post: KunTeko@kt.fi

KunTeko 2020 – programmet för arbetslivsutveckling i kommunsektorn genomförs av KT Kommunarbetsgivarna och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Kommunsektorns utbildade vårdpersonal KoHo rf och Kommunfacket union rf. Huvudfinansiering för programmet är Närings-, trafik- och miljöcentralen i Tavastland med stöd av Europeiska socialfonden.

www.kunteko.fi

sparringshjälp av KunTeko, både med små och stora behov och idéer som gäller utvecklingen av kommunen och dess tjänster. Behöver ni hjälp att komma igång med utvecklingen av de egna tjänsterna? Eller är t.ex. utbildnings- eller personalplanen eller planen för välbefinnande i arbetet ännu i startgroparna? Ta upp frågan till diskussion med KunTekos experter!

Det är skäl att ta upp frågan t.ex. på den egna arbetsplatsen eller att lägga

fram den för kommunens samarbetsgrupp. Föreslå att kommunen går med i projektet om den ännu inte har utsett en kontaktperson för KunTeko.

Nu lönar det sig att delta! Programmet KunTeko erbjuder olika typer av tjänster på olika nivåer. Och det kostar inte mycket! ■

Jaakko Korpisaari

ombudsman


Akavas Specialorganisationer

KunTekos mål och åtgärder



Mål	Åtgärd
Att synliggöra och sprida det utvecklingsarbete som görs inom kommunfältet	Tekojen tori = www.kunteko.fi – Utvecklingsberättelser – Praxis som påverkar
Att förbättra och stödja den utveckling som pågår och inleds på arbetsplatserna	Sparring Utvecklingsnätverk Utbildning av interna utvecklare
Att fördjupa lärandet kring teman som föds inom kommunfältet	Utvecklingsnätverk Nätverk för lärande Forskningssamarbete
Att skapa genombrottsinnovationer för arbetslivet i kommunsektorn	Praxis som påverkar Utvecklingsnätverk Forskningssamarbete

Pensionsreformen träder i kraft i början av 2017



Den nedre gränsen för ålderspension stiger gradvis från nuvarande 63 till 65 år. Ändringen gäller personer som är födda 1955 eller senare. Gränsen för ålderspension för personer som är födda 1965 eller senare kopplas till utvecklingen av livslängden.

Den nya pensionslagen för offentliga sektorn (OffPL) träder i kraft den 1 januari 2017. Genom lagen ersätts de nuvarande pensionsbestämmelserna för tjänsteinnehavare och arbetstagare vid kommunerna, staten, kyrkan och Keva. Det nuvarande systemet gäller till alla delar till utgången av 2016. Keva ansvarar för genomförandet av pensionskyddet inom den offentliga sektorn. Med hjälp av den pensionsräknare som finns på Pensionskyddscentralens webbplats (https://www.tyoelake.fi/sv/Documents/pensionskalkylatorn_2017.html) kan du beräkna hur pensionsreformen påverkar ditt pensionsbelopp.

Nya pensionsåldrar

Den lägsta åldern för ålderspension stiger gradvis från nuvarande 63 år. Den nuvarande pensionsåldern 63 år förblir oförändrad för personer som är födda före 1955. Pensionsåldern för personer som är födda 1955 stiger med tre månader, för personer födda 1956 med sex månader osv., på så sätt att den lägsta pensionsåldern för personer födda 1962–1964 är 65 år. Den lägsta pensionsåldern för personer som är födda 1965 och senare fastställs senare.

För varje åldersklass räknar man dessutom ut en s.k. målsatt pensionsålder, som är högre än den lägsta pensionsål-

dern. Med målsatt pensionsålder avses den ålder vid vilken pensionsbeloppet i stort sett motsvarar den pension som personen skulle ha fått vid den lägsta pensionsåldern utan den minskning som livslängskoefficienten medför.

Inom den offentliga sektorn fanns det tidigare yrkesbaserade pensionsåldrar, som var lägre än den allmänna pensionsåldern. De yrkesbaserade pensionsåldrarna har slopats, men personer som har omfattats av en sådan har kunnat välja att behålla den. Nu stiger de yrkesbaserade pensionsåldrarna gradvis. Om den nu gällande pensionsåldern uppnås 2016 eller 2017 förblir pensionsåldern oförändrad. Om nu gällande pensionsålder uppnås 2018 stiger pensionsåldern med tre månader, om nu gällande pensionsålder uppnås 2019 stiger pensionsåldern med sex månader osv.

Intjänande av pension

Från och med den 1 januari 2017 intjänas i pension 1,5 % av årsarbetsinkomsten. Ett undantag är personer födda 1954–1972, som tjänar in 1,7 % av årsarbetsinkomsten från 53 till 63 års ålder. Det nuvarande årliga intjänandet på 4,5 % för dem som fyllt 63 år slopas. Löntagarens pensionsavgift dras inte längre av från inkomsterna när pensionen räknas ut.

Intjänandet av pension upphör i dags-

läget när arbetstagaren fyllt 68 år. Personer födda 1958–1961 fortsätter att tjäna in pension tills de fyller 69 år, och personer födda 1962 och senare tills de fyller 70 år. Livslängskoefficienten minskar pensionen på samma sätt som nu.

En uppskovsförhöjning räknas på pensionen om den börjar efter den lägsta pensionsåldern. Uppskovsförhöjningen är 0,4 % för varje månad som pensionen skjuts upp.

Om till exempel en person som är född 1955 arbetar tills han eller hon fyller 64 år räknas uppskovsförhöjningen från den lägsta pensionsåldern (63 år 3 månader) till pensionens början, dvs. för 9 månader. Uppskovsförhöjningen är $9 \times 0,4 = 3,6$ % av pensionsbeloppet.

Ny förtida ålderspension

Den nuvarande deltidspensionen slopas och ersätts av partiell förtida ålderspension. Idén med partiell förtida ålderspension är att man kan ta ut antingen hälften eller en fjärdedel av den intjänade pensionen. Man kan gå i partiell förtida ålderspension vid fyllda 61 år, och från 2025 är den nedre åldersgränsen 62 år. Partiell förtida ålderspension förutsätter inte att arbetet upphör eller trappas ned. Man kan fortsätta arbeta som förut eller alternativt minska på arbetet eller sluta arbeta helt.

Om pensionen börjar före den nedre åldersgränsen för ålderspension justeras pensionen med en förtidsminskning på 0,4 % för varje månad som pensionen tidigareläggs. Tiden med det förtida uttaget räknas från den lägsta pensionsåldern. Om till exempel en person född 1956 går i partiell förtida ålderspension genast efter att ha fyllt 61 år, har pensionen tidigarelagts med 28 månader eftersom den lägsta pensionsåldern för personer födda 1956 är 63 år och 6 månader. Förtidsminskningen är $28 \times 0,4\%$, dvs. 11,2 %. Minskningen är bestående.

Ny arbetslivspension

Arbetslivspension är avsedd för personer som fyllt 63 år och som har arbetat länge i ett tungt arbete. Pension beviljas förutsatt att personen har en yrkeskarriär på minst 38 år bakom sig i ett fysiskt eller psykiskt belastande jobb som har lett till att arbetstagarens arbetsförmåga och möjlighet att fortsätta arbeta har försämrats. Anställningsförhållandet får ha upphört för högst ett år sedan. Arbetslivspensionen kan börja tidigast den 1 februari 2018 eftersom den inte kan be-

viljas personer som uppnått den lägsta åldern för ålderspension.

Tiden mellan arbetslivspensionens början och pensionsåldern (s.k. kommande tid) räknas inte med i arbetslivspensionen, varför nivån på pensionen blir lägre än vid invalidpension.

Vem påverkas inte av reformen?

Pensionsreformen påverkar inte de nuvarande pensionärernas pensioner eller pensionerna för personer som går i pension under 2016. Højningen av pensionsåldern gäller inte personer födda 1954 eller tidigare. Löpande deltidspensioner fortsätter normalt och förutsättningarna för utbetalningen av pensionen ändras inte. Inkomstgränserna för deltidarbete fastställs på samma sätt som nu.

Vad kommer inte att ändras?

1) Inom den offentliga sektorn tillämpas personliga pensionsåldrar (för personer födda före 1960) främst i sådana tjänsteförhållanden som har inletts före den 1 januari 1993 och som fortsätter fram till pensionsåldern. Dessa

personliga pensionsåldrar ändras inte.

- 2) Invalid- och delinvalidpensionen slopas inte och kriterierna för beviljande av dem kommer inte att ändras.
- 3) Den s.k. pensionsslussen, dvs. tilläggsdagarna inom utkomstskyddet för arbetslösa slopas inte.
- 4) Intjänandet av pension för oavlönade perioder kommer inte att ändras (t.ex. familjeledighet, arbetslöshet, sjukdagpenning, alterneringsledighet).
- 5) Familjepensionen kommer inte att ändras i detta skede. Alternativa sätt att utveckla familjepensionerna reds ut vid trepartsförhandlingar före utgången av 2016 och efter utredningen kommer man att förhandla och besluta om eventuella ändringar i familjepensionerna.
- 6) För arbete samtidigt med pension intjänas fortfarande 1,5 % i pension per år. ■

Petri Toiviainen

förhandlingschef

Högskoleutbildade samhällsvetare

Kvinnans euro måste öka i värde

Akavas forskare **Joonas Miettinen** berättar om skillnaden mellan kvinnans och mannens euro.

– År 2014 var kvinnornas totala lön ungefär 82 procent av mannens lön. I detta ingår även resultatlön. År 2010 var kvinnornas lön ungefär 81 procent av mannens lön, vilket innebär att det inte har skett någon väsentlig förändring.

Siffrorna är tagna ur Statistiskcentralens lönestrukturstatistik. Miettinen plockar också fram äldre statistik. År 2006 var kvinnornas totala lön 79 procent av mannens lön.

De nuvarande löntagarna kommer att få dras med ojämställdheten ännu länge. Lägre lön betyder också lägre pension.

Lönesättningen för kvinnor och män varierar mellan olika yrkesgrupper och arbetsgivarsektorer. Skillnaden är minst bland sakkunniga som är anställda av staten. I denna grupp är kvinnornas totala lön ungefär 95 procent av mannens lön.

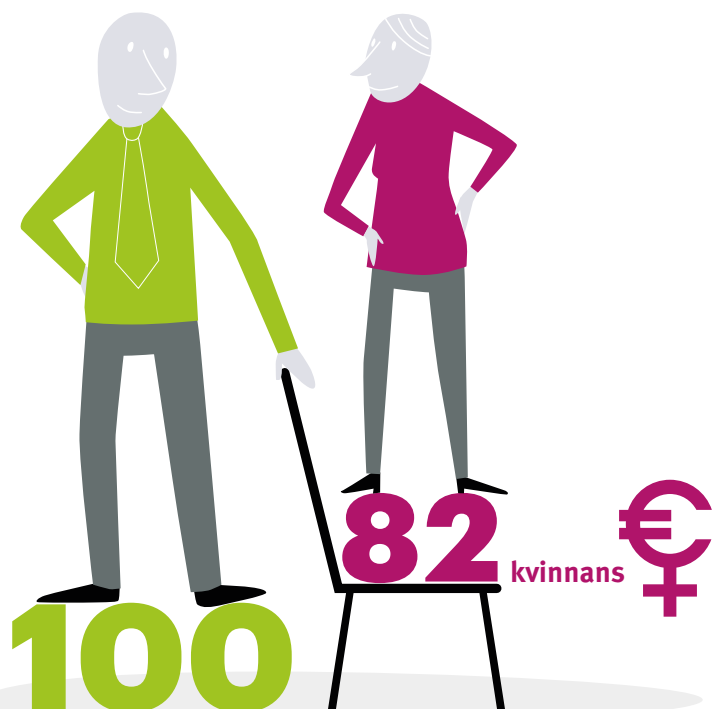
– Inom staten har man fäst uppmärksamhet vid jämställda löner. Enligt statistiken är löneskillnaden störst bland

chefer inom kommunsektorn, berättar Miettinen.

Läs mer: www.akava.fi ■

Akava för i vår en kampanj för jämställda löner. Kvinnans euro är endast 82 % av mannens. Den största löneklyftan finns bland kommundirektörerna.

mannens euro



GRAFIKKA: LIISA VALTONEN

I YRKESLIVET

JM Anet Mäntynen, förvaltningsjurist

Jag arbetar vid Träskända stad, som ledningens expert i frågor som gäller kommunalförvaltning och offentlig upphandling. Jag ansvarar för det juridiska stödet vid stadens upphandlingar och för styrings- och utvecklingsarbetet i anslutning till upphandlingarna. Jag deltar i organisationen av stadsstyrelsens och stadsfullmäktiges verksamhet genom att bereda ärenden som ska läggas fram för beslut och föra protokoll.

Jag övervakar det administrativa förfarandet vid sammanträden och ger stöd i förvaltningsjuridiska frågor.

Jag har fem års arbetserfarenhet av offentlig förvaltning.

Vad tycker du bäst om i ditt arbete?

Det jag tycker bäst om är de mångsidiga, viktiga och utmanande arbetsuppgifterna. De administrativa förfarandena och det politiska beslutsfattandet utgör en stor del av förvaltningsjuristens vardag inom kommunalförvaltningen. Mitt arbete omfattar både vanliga människors dagliga ärenden och miljonprojekt som rör hela staden, t.ex. i anslutning till stora köp av affärsverksamheter och planeringsbeslut som påverkar den framtida gatubilden.

Mitt arbete får ofta mycket omfattande konsekvenser för de berörda parterna. Effekterna är långvariga och bestående och påverkar stadens processer, personal och externa kunder.

Vad är det svåraste i ditt arbete?

Mitt arbete innebär en utmanande växelverkan och nära samarbete med tjänstemännen och förtroendemannaorganisationen. Arbetet kräver förmåga att främja beslutsfattandet vid förhandlingar och att motivera rättsliga ståndpunkter för kommun kunderna, för dem som bereder besluten och för de beslutsfattande organen.

Vilka kunskaper/färdigheter är de viktigaste för att du ska lyckas i ditt arbete?

Administrativa beslut kräver ofta en lång beredningsprocess på flera nivåer och kan innebära ovissa, t.o.m. oförutsägbara, konsekvenser för framtiden. Av en förvaltningsjurist krävs det därför långsiktighet, målmedvetenhet och ett säkert arbetsgrepp.

En förvaltningsjurist måste också kontinuerligt bedöma vilka konsekvenser det politiska beslutsfattandet får för den administrativa verksamhetsmiljön, så att beslutsfattandet är lagenligt och så att de bestämmelser som styr stadens verksamhet stämmer överens med besluten. ■



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

Driftenjöröförbundet i Finland rf DIFF

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

Akademiska Naturvetaröförbundet 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

Kirsi Venäläinen, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528
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

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

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

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2016: mars, april, juni, oktober, december

Adressändringar: Medlemsförbundet