



KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO JUNI



Konkurrenskraftsavtalet i mål sidan 1
**Luukkainen och Kangas från FOSU:
Avtalet var en avvärjningsseger** sidan 2
Förhandlingsresultaten för kommunsektorn sidan 4
I Kunteko pejlade man arbetets framtid sidan 6
Juridiska spalten sidan 8

BILD: ISTOCK

LEDARE

Konkurrenskraftsantalet i mål

Fredagen den 10 juni stod det äntligen klart att konkurrenskraftsavtalet verkligen blir av, då Metallförbundet som sista part meddelade att det godkänner avtalet. Vägen hit har varit lång och skiftesrik. Det visar hur svårt det är att förhandla sig fram till ett resultat då det handlar om att uppnådda förmåner ska skäras ned.

Denna gång blev det den offentliga sektorn som får öppna plånboken. Den offentliga sektorns andel av samhällsekonomin som helhet har ökat i och med att det inte har gått så bra för den privata sektorn. Nu försöker man tygla utgifterna på den offentliga sidan. Förhoppningsvis når detta budskap också dem som på internationellt håll bedömer vår samhällsekonomi.

Bussen framför straffområdet

Nu under det pågående Europamästerskapet i fotboll i Frankrike kan förhandlingarna inom kommunsektorn gott jämföras med den försvarstaktik som även Finlands nationella fotbollslag har använt sig av: Hela laget parkeras framför målet, motståndaren får sparka bollen hit och dit hur mycket som helst, men målet ska skyddas.

Ungefär så här gick det till också under förhandlingarna. De nedskärningar som först föreslogs för kommunsektorn – och för hela den offentliga sektorn – var mycket mer drastiska än de som slutligen antecknades i avtalet då förhandlingarna var över.

Givetvis är de nedbantade semesterpenningarna en strikt åtgärd som svider i de kommunalt anställdas var-

dag. Men också den nedskärningen gäller bara för en viss tid. Det föreslogs också att arbetstiden skulle förlängas i form av hela dagar, och att antalet semesterdagar skulle minska. Sist och slutligen antecknades förlängningen av arbetstiden på ett sätt som är rätt så tillfredsställande för arbetstagarparten.

Den offentliga sektorn får betala kalaset

Också KT Kommunarbetsgivarna, som representerar kommunerna som arbetsgivare, påpekade genast då förhandlingsresultatet stod klart 31.5.2016 att konkurrenskraftsavtalet finansieras genom besparingar inom den offentliga sektorn. Minskningen av arbetsgivarnas arbetspensionsavgifter, arbetslöshetsförsäkringsavgiften och socialskyddsavgiften finansieras bl.a. med hjälp av de besparingar som uppnås genom att arbetstiden och semesterpenningarna inom den offentliga sektorn ändras.

Den aktuella uppgörelsen stärker inte kommunernas ekonomi nämnvärt. För att kommunekonomin ska stärkas måste samhällsekonomin återhämta sig och därmed också både sysselsättningen och skatteintäkterna öka.



Jaakko Korpisaari
ombudsman
Akavas Specialorganisationer

Konkurrenskraftsavtalet var en avvärjningsseger

Då konkurrenskraftsavtalet äntligen blev av fick det ännu tuffare konsekvenser för de offentligt anställda än för de övriga löntagarna. Men det var ändå värt det.

Olli Luukkainen och **Risto Kangas** från FOSU är uppenbart irriterade efter de utdragna förhandlingarna. Genom detta historiska avtal försvagades löntagarens arbetsvillkor. Neds kärningen av semesterpenningarna, som lyckligtvis är endast tillfällig, gick till råga på allt enbart ut över den offentliga sektorn.

– Genom konkurrenskraftsavtalet överfördes en del av löntagarnas och särskilt de offentligt anställdas inkomster till arbetsgivarna inom den privata sektorn, i synnerhet exportindustrin, sammanfattar FOSU:s ordförande Olli Luukkainen.

I bakgrunden kunde man under hela förhandlingsprocessens gång skönja en strävan efter att följa Sveriges modell

också i Finland; en modell där exportindustrin bestämmer takten på löneförhöjningarna.

– Landets regering, arbetsgivarnas organisation EK och löntagarsidan inom den privata sektorn hade dessutom en gemensam agenda. Jag fick bilden av att man ville gå åt arbetstagarna inom den offentliga sektorn, som ”har lätta arbetsuppgifter, korta arbetsdagar, långa semestrar och bra lön”, säger Luukkainen.

– Arbetsgivarnas mål bestämdes av landets regering. Löntagarna prioriterade via sina representanter samhällets intresse och framför allt de arbetslösa och vanlottades intresse framom sitt eget, menar FOSU:s förhandlingschef Risto Kangas.

– Från löntagarnas sida handlade det om en fördröjande strid, där man på förhand visste att man undantagsvis skulle bli tvungen att avstå från vissa uppnådda förmåner. Förhandlingarna blev de facto rekordlånga och pågick över ett år.

Bättre än tvångslagar

Även om resultatet känns som ett bittert nederlag är FOSU-cheferna ändå överens om att det lönade sig att godkänna konkurrenskraftsavtalet. Det fanns helt enkelt inga bättre alternativ, varken för de kommunalt anställda eller för de övriga Akava-medlemmarna.

– Ingen av våra prognoser talade för att den offentliga sektorn skulle tjäna på



Löntagarna har gett med sig, nu vänds blickarna mot arbetsgivarna. – Det är av avgörande betydelse att konkurrenskraftsavtalet leder till ny arbetsplatser, säger JUKO:s ordförande Olli Luukkainen (t.v.) och förhandlingschef Risto Kangas.

att fortsätta begrunda andra alternativ, berättar Kangas.

– Vår regering lade redan i slutet av förra året fram ett s.k. tvångslagspaket i syfte att skära ned på löntagarnas förmåner, bl.a. söckenhelgerna, övertids- och söndagsarbetsersättningarna och semestrarna inom den offentliga sektorn. Regeringens förslag innehöll dessutom nedskärningar av sociala förmåner och betydande skatteförhöjningar. Utan ett konkurrenskraftsavtal hade regeringen blivit tvungen att genomföra sitt föreslagna paket. Nu besparades vi från de nedskärningarna.

– Genom att förhandla fram ett konkurrenskraftsavtal nådde vi ett mycket bättre resultat än vad tvångslagarna skulle ha gett. Bortsett från minskningarna av semesterpenningen blev uppgörelsen också jämlik, säger Luukkainen.

– Finland behövde ett konkurrenskraftsavtal, men nu vänds blickarna mot arbetsgivarna. Det är av avgörande betydelse att detta avtal leder till investeringar och nya arbetsplatser. I annat fall kommer följande avtalsrunda att bli rekordsvår med tuffa förhandlingar och tätt haglande strejkhott. Också inom den offentliga sektorn är tröskeln för strejk låg, eftersom vi genom konkurrenskrafts-

avtalet fick betala för andras väl, säger Olli Luukkainen.

Tryck på löneförhöjningar

Luukkainen och Kangas förutsätter att löneförhöjningarna, som nu slopades, finns med på agendan för följande runda. Också s.k. textfrågor som har utslutits från avtalen under de senaste åren, dvs. övriga ändringar i arbetsvillkoren, måste diskuteras vid förhandlingsbordet nästa gång.

– Det är mycket osannolikt att den offentliga sektorn godkänner följande avtal utan att texterna behandlas, utan löneförhöjningar eller utan löneprogram. Vi måste få något som gynnar alla löntagare inom den offentliga sektorn.

Luukkainen och Kangas förutspår att den offentliga sektorn kommer att vara under förstöringsglas även framöver. Man försöker gå åt de offentligt anställda från olika håll – och så lyfter man fram semesternedskärningarna, arbetstiderna och semesterpenningarna igen.

– Lokala avtal främjas, antagligen i allt högre grad också i fortsättningen. Det ska vara fråga om avtalande på lika grunder, inga dikteringar eller hot från arbetsgivarens sida.

Finlands modell måste vara lämplig för alla

Diskussionen om att ändra avtalssystemet torde fortsätta lika livligt som hittills. EK har meddelat att organisationen vägrar att ingå centraliserade avtal; i stället vill man ha bransch- eller förbundsspecifika uppgörelser.

– Högst antagligen strävar man efter att hitta en ny modell för Finland som på något sätt framhäver exportbranscherna redan inför följande avtalsrunda, som börjar i slutet av 2017. Vårt ovillkorliga mål är att denna modell ska utformas så att också den offentliga sektorn gynnas av den i tillräckligt hög grad.

Den exceptionella konkurrenskrafts-avtalsrundan lämnade två slags arv enligt Kangas.

– Å ena sidan har vi nu en avtalsmodell som alltid är bättre än en "tvångsmodell eller strejkmodell". Men å andra sidan har vi också en avtalsmodell där vi avstår från något vi redan har uppnått. Det är inte förenligt med fackföreningsrörelsens primära syfte, utan det är en modell som vi måste bli av med. ■

Anna Joutsenniemi
kommunikationschef
Akavas Specialorganisationer

FOSU®

FOSU förhandlar om Akava-medlemmarnas avtal inom kommunsektorn

avtalsförhandlingarna för kommunsektorn består de huvudavtalsorganisationer som representerar löntagarna av Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Kommunsektorns utbildade vårdpersonal KoHo rf och Kommunfackets union rf. Arbetsgivaren representeras av KT Kommunarbetsgivarna.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf är en huvudavtalsorganisation som representerar 130 000 löntagare inom kommunsektorn. FOSU är avtalspart inom fyra avtalsbranscher i kommunsektorn: tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal, det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), tjänstekollektivavtalet för läkare och tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal. ■

Konkurrenskraftsavtalet inom kommunsektorn

FOSU:s styrelse godkände förhandlingsresultatet enligt konkurrenskraftsavtalet för kommunsektorns del i slutet av maj. Avtalsperioden är 1.2.2017–31.1.2018.

enlighet med konkurrenskraftsavtalet förlängs årsarbetstiden med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras. Hur arbetstiden förlängs varierar mellan de olika avtalen för kommunsektorn. I AKTA-avtalet förlängs arbetstiden per vecka med 30 minuter. Den förlängda arbetstiden per vecka ska i regel planeras så i arbetsskiftförteckningen att den utförs under en dag.

Semesterpenningen minskas enligt konkurrenskraftsavtalet med 30 procent

inom den offentliga sektorn under åren 2017–2019.

Lokala avtal tillämpas redan i bred omfattning inom kommunsektorn. Nu preciseras anvisningarna om arbetstidsbanken.

I fråga om tillämpningen av krisklausulen enligt konkurrenskraftsavtalet preciseras de nuvarande möjligheterna att avtala om anställningsvillkor i enlighet med de lokala förhållandena. Detta innefattar även anvisningarna om

arbetsgivarens svaga ekonomiska situation. Det kan till exempel handla om en situation där kommunens ekonomi är svag och arbetsplatserna hotade. Då kan lönerna sänkas för en viss tid genom ett lokalt avtal. Arbetsgivaren förbinder sig i sin tur för en viss tid till att avhålla sig från ombildningar till deltidsanställningar, permitteringar eller uppsägningar. ■



Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet AKTA 2017

Ändringar

- Avtalet gäller 1.2.2017–31.1.2018.
- Utformat enligt arbetsmarknadscentralorganisationernas förhandlingsresultat om konkurrenskraftsavtalet 29.2.2016.
- Ingen löneförhöjning 2017.
 - ”... ändras inte till de delar som rör lönen eller andra arbetsvillkor med kostnadseffekt, med undantag av de strukturella ändringar som anges i § 4 (minskning av semesterpenningen och förlängning av arbetstiden) och § 5 (främjande av lokala avtal).”
- Minskning av semesterpenningen
 - Semesterpenningarna minskas med 30 % under 3 år. Den tidsbestämda minskningen gäller semesterpenningarna för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019.
 - I enlighet med konkurrenskraftsavtalet minskas semesterpenningarna inom den offentliga sektorn (staten, kommunerna, kyrkan, FPA, Keva och Finlands Bank) med 30 procent från nuvarande nivå. Minskningen gäller semesterpenningar som hänförs till semestrar som intjänats under de kvalifikationsår som slutar under 2017–2019.
 - Separat tjänste-/arbetskollektivavtal för viss tid 1.2.2017–30.9.2019.
- Förlängning av arbetstiden
 - Arbetstiden per vecka förlängs med 30 minuter.
 - Ändringen träder i kraft 1.2.2017.
 - I enlighet med konkurrenskraftsavtalet förlängs arbetstiden

per år med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras.

- Veckoarbetstiderna för de arbetstidsformer som anges i § 7, 8, 9 och 10 i arbetstidskapitlet i AKTA förlängs med 30 minuter.
- Hur arbetstiden per vecka ska förlängas bestäms genom en tillämpningsanvisning.

”Förlängningen av arbetstiden per vecka med 30 minuter jämfört med arbetstiden enligt AKTA 2014–2016 ska i regel planeras som en hel dag i arbetsskiftförteckningen.

Arbetsgivaren kan planera arbetsskiften med hjälp av utjämningsperioder enligt arbetstidskapitlet eller genom att enligt § 3 avtala om en längre utjämningsperiod än vanligt. En längre utjämningsperiod gör det möjligt att fullgöra den arbetstid som uppkommit på grund av förlängningen av arbetstiden som en dag. Den förlängda arbetstiden kan också planeras så i arbetsskiftförteckningen att arbetstagarna vissa dagar arbetar längre skift än normalt.

- Lokala avtal främjas
 - Om kommunen drabbas av ekonomiska svårigheter kan man genom lokala avtal försöka hitta olika lösningar för att trygga arbetsplatserna.
 - Inga ändringar görs i AKTA-avtalet. Anvisningar om detta ges i form av ett cirkulär.
 - Lokala lösningar främjas om arbetsgivaren drabbas av ekonomiska svårigheter.

- ▶ Isamband med samarbetsförfarande
”..., om arbetsgivaren är tvungen att inleda samarbetsförfarande på grund av en svår ekonomisk situation. Ett alternativ till minskning av arbetskraften som bör behandlas vid samarbetsförfarande är möjligheten att ingå ett lokalt avtal om anpassning av anställningsvillkoren.”
 - ▶ Befrielse av förtroendeman
”KT Kommunarbetsgivarna och kommunektorns huvudavtalsorganisationer anser det vara viktigt att förtroendemännen har tillräckliga möjligheter att sätta sig in i det material som är föremål för förhandlingar och att delta i förhandlingarna.”
 - ▶ Ändamålsenlighetsprövning på lokal nivå
”Ett lokalt avtal måste inte godkännas på förbunds nivå för att det ska träda i kraft...”
 - ▶ Målet är att trygga arbetsplatserna
”Om ett lokalt arbets- och tjänstekollektivavtal om sparåtgärder kan åstadkommas inom kommunen/samkommunen kan arbetsgivaren i sin tur förbinda sig att avhålla sig från ombildningar till deltidsanställningar, permitteringar och uppsägningar på ekonomiska eller produktionsmässiga grunder för en viss tid.”
- Arbetstidsbank
 - Nya anvisningar om införandet och användningen av en arbetstidsbank

Förlängning av arbetstiden

AKTA innehåller bestämmelser om nästan alla arbetstidsformer. Den avtalade arbetstiden har i regel förlängts med 30 minuter per vecka, vilket i genomsnitt motsvarar 24 timmar per år enligt konkurrenskraftsavtalet. Förlängningen av arbetstiden påverkar inte inkomstnivån.

Förlängningen av arbetstiden genomförs enligt följande i fråga om de olika arbetstidsformerna (den tidigare arbetstiden inom parentes):

Allmän arbetstid:

- arbetstid per vecka 38 t 45 min (38 t 15 min)
- arbetstiden per söckenhelgsvecka förkortas till 7 t 45 min/söckenhelg (7 t 39 min)

Kontorsarbetstid:

- arbetstid per vecka 36 t 45 min (36 t 15 min)

- arbetstiden per söckenhelgsvecka förkortas till 7 t 21 min/söckenhelg (7 t 15 min)

Periodarbetstid:

- 2 veckors arbetstidsperiod 77 t 30 min (76 t 30 min)
- 3 veckors arbetstidsperiod 116 t 15 min (114 t 45 min)
- 4 veckors arbetstidsperiod 155 t (153 t)
- om en anställning inte varar hela arbetstidsperioden, arbetstid per kalenderdag 7 t 45 min (7 t 39 min) och högst 38 t 45 min (38 t 15 min) per kalendervecka
- arbetstiden per söckenhelgsvecka förkortas till 7 t 45 min/söckenhelg (7 t 39 min)

Ordinarie arbetstid 37 t 30 min (37 t)

- arbetstiden per söckenhelgsvecka förkortas till 7 t 30 min/söckenhelg (7 t 24 min)

Arbetstidsersättningar till personer i ledande eller självständig ställning

- övertidsgränserna har ändrats så att arbetstiden per vecka har förlängts med 30 minuter

Övertidsgränserna per vecka har ändrats i enlighet med förlängningen av arbetstiden. I fråga om allmän arbetstid och kontorsarbetstid är övertidsgränsen per vecka 38 timmar och 45 minuter (38 t 15 min).



Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal

I avtalet för teknisk personal

Kontinuerligt treskiftsarbete (TS bilaga 5)

- Arbetstiden förlängs inte utan motsvarande kostnadseffekt åstadkoms så att arbetstidsersättningen för söckenhelgsvecka minskas från 7,2 timmar till 4,7 timmar.

Vad gäller arbetstidsformerna i TS bilaga 2 förlängs inte arbetstiden för dem som arbetar 40 timmar per vecka eller som har en arbetstid enligt tillstånd till undantag (42 t/vecka), och arbetstidsersättningen för söckenhelgsvecka minskas inte heller, eftersom arbetstiden redan har fastställts till minst den maximala arbetstiden enligt arbetstidslagen.



AVAINTA Arbetsgivarnas kollektivavtal

Kollektivavtal för AVAINTA Arbetsgivarna rf 2017

- Avtalsperioden är 1.2.2017–31.1.2018.
- Den ordinarie arbetstiden förlängs med 30 min/vecka i fråga om alla arbetstidsformer.
- Ingen löneförhöjning 2017.
- Semesterpenningar betalas till fullt belopp.
- Angående lokala avtal har inga ändringar gjorts, eftersom AVAINTES redan innehåller omfattande möjligheter till lokala avtal.
- Därtill förnyades anvisningarna om arbetstidsbanken.

I Kunteko pejlade man arbetets framtid

Hur ser framtidens arbete ut inom den offentliga servicen? Tekes-experten Tuomo Alasoini presenterade sin egen vision vid invigningen av det nya Kunteko-inlärningsnätverket i maj.

Alasoini har forskat i hur arbetet har förändrats och antagit nya former. Nu gav han en allmän bild av vilka trender som gäller för framtidens arbete, och enligt hans bedömning även inom de offentliga tjänsterna.

Som bakgrund påminde Alasoini att välfärdsstaten kan bevaras endast genom ekonomisk tillväxt, och nyckeln till tillväxt ligger i att öka produktiviteten. Högre produktivitet når man i sin tur genom att utnyttja de nya tekniska möjligheterna.

Det handlar först och främst om att göra processerna smidigare och utnyttja automatik, men det är ändå bara det första steget. Följande steg går ut på att utnyttja de möjligheter som den nya tekniken erbjuder i innovationer – i affärs-

verksamhet, organisationer och sociala sammanhang.

– I praktiken innebär det här till exempel att man utnyttjar kundupplevelsen, utvecklar tjänster på ett interaktivt sätt eller sprider ut en arbetsplats till en elektronisk organisation, beskrev Alasoini.

Alla arbetsuppgifter kan dock inte automatiseras, utan i allmänhet handlar det bara om enskilda funktioner. Särskilt svårt är det att utnyttja automatiseringen i uppgifter som involverar kreativ eller social intelligens. Denna typ av informationsarbete går ut på att ta emot och behandla information och att producera ny information.

I synnerhet när det gäller expertyrken består framtidens arbete i allt högre grad av informationsarbete, och för att kunna

utveckla det måste man utnyttja digitaliseringen.

– Det gäller för organisationerna att begrunda hur de kan utnyttja å ena sidan de tekniska möjligheterna och å andra sidan människornas kompetens.

Alasoini beskrev framtidens arbete som ett arbete som man utför ”med hjälp av mobil digitalteknik på allt mångsidigare och mer decentraliserade och individuella sätt på olika platser, vid olika tider och som en del av olika gemenskaper och nätverk”. Detta torde i allt högre grad stämma in också på de offentliga tjänsterna. ■

Jaakko Korpisaari
ombudsman
Akavas Specialorganisationer

Tuomo Alasoini: Centrala trender för det nya arbetet

1. Meningsfullhet

Att arbetet är meningsfullt blir en viktigare förutsättning för en lyckad arbetsprestation och en källa till välbefinnande i informations- och servicedominerat arbete.

Utvecklingsutmaning: Hur få arbetet att kännas betydelsefullt och meningsfullt för den som utför det?

2. Livslångt lärande

Inläringen blir allestädes närvarande. De tidsmässiga och fysiska gränserna mellan arbetet och det övriga livet suddas ut. Detsamma gäller inläringen. Informationsdominerat tankearbete är en form av livslångt lärande.

Utvecklingsutmaning: Hur utveckla arbetet och arbetsmiljön så att de så effektivt som möjligt stöder inläringen hos den som utför arbetet.

3. Självstyrning

Arbetsrollerna planeras om. Det traditionella styrande chefsarbetet ersätts med coaching, delat ledarskap mellan arbetstagarna, teamen och nätverken samt självstyrning.

Utvecklingsutmaning: Hur fördela ledarskapet och stödja självstyrningen?

4. Teknosociala egenskaper

Processplaneringen följer allt mer principen om att människans och teknikens egenskaper kompletterar varandra, och att "umgås" med en intelligent maskin blir en del av arbetet.

Utvecklingsutmaning: Hur främja arbetstagarnas kapacitet till kreativ och social intelligens och en ny typ av "teknosociala egenskaper"?

5. Individualisering

Det att arbetet blir allt mer subjektivt leder till mer individuella lösningar i arbetsmetoderna och arbetsvillkoren för att människan ska kunna ha kontroll över sitt liv och arbetsbelastningen och dessutom upprätthålla arbetssuget.

Utvecklingsutmaning: Hur kan man genom individuella lösningar i fråga om arbetsmetoder och arbetsvillkor samtidigt främja en resultatrik verksamhet och personalens välbefinnande.

6. Nya arbetsgemenskaper

I och med att arbetsmetoderna blir allt mer splittrade i fråga om platser, tider och sociala former kommer de traditionella arbetsgemenskaperna att försvinna, men i stället skapas många olika nya arbetsgemenskaper.

Utvecklingsutmaning: Hur identifiera nya former av gemenskaper, främja deras utveckling och utnyttja dem systematiskt? ■

Gå med i inlärningsnätverket!

KunTeko startade i maj ett nytt inlärningsnätverk som behandlar framtidens arbete inom den offentliga servicen (TUJU). Deltagarna i inlärningsnätverket utbyter lösningar för hur framtidens arbete kan utformas och hur man kan förnya sitt eget arbete inom den offentliga servicen. Inlärningsnätverket är öppet för alla intresserade.

I Kommunernas hus i Helsingfors anordnades ett inledande seminarium för nätverket tisdagen den 10 maj. Seminariet kunde också följas som direktsändning på webben via Kuntatv. En inspelning och material om seminariet finns på KunTekos webbsidor och fås också via inlärningsnätverket.

Förutom seminariet anordnas också diskussionsmöten och webinarier kring olika teman inom ramen för inlärningsnätverket. Inlärningsnätverket gör det möjligt för deltagarna att nätverka och diskutera olika frågor i en särskild webbmiljö.

Gå med i inlärningsnätverket via webbplatsen för KunTeko. Kunteko 2020 – programmet för arbetslivsutveckling i kommunsektorn – hjälper kommunorganisationerna att utvecklas, lära sig och hantera förändringar.

www.kunteko.fi/palvelut/oppimisverkostot

*Gratis stöd
för utveckling.*

Sparring är en omtyckt tjänst. Ansök nu!

Nästan 30 organisationer inom kommunsektorn har redan utnyttjat Kuntekos sparringtjänst. Tjänsten har fått utmärkt respons: 4,8/5. Sparringen genomförs av experter som har konkurrensutsatts av Kunteko. Kunteko betalar den första sparringdagen, som varar 2–7 timmar. Den sökande väljer temat för sparringen. Tidigare sparringteman som har valts har gällt medarbetarskap, arbetshälsaledning och digitalisering. ■



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

Lämna in ansökan till Valvira i god tid

Alla som har uppfyllt behörighetsvillkoren enligt de tidigare bestämmelserna har rätt att arbeta i uppgifter som hör till den yrkesutbildade personen i fråga som ska legitimeras tills deras ansökan om rätt att utöva yrke har behandlats i Valvira. Rätten att verka i uppgiften i fråga utan legitimering eller skyddad beteckning gäller dock högst fram till 31.12.2017.

Yrkesutbildade personer som redan är i arbetslivet uppmanas att lämna in sin ansökan om legitimering eller skyddad yrkesbeteckning i god tid innan övergångsperioden är slut så att Valvira hinna behandla ansökan före 31.12.2017. Valvira har enligt lag 6 månader tid på sig att behandla ansökan.

Alla yrkesutbildade personer inom socialvården som är legitimerade eller använder skyddad yrkesbeteckning antecknas i centralregistret över yrkesutbildade personer inom socialvården, som förs av Valvira. Registret tas i bruk senast 1.8.2016.

Mer information om reformen finns på Valviras webbplats (www.valvira.fi). ■

Ny lag om yrkesutbildade personer inom socialvården

Lagen om yrkesutbildade personer inom socialvården trädde i kraft 1.3.2016 och den tidigare lagen om behörighetsvillkoren hävdes.

Syftet med den nya lagen är att främja klientsäkerheten och socialvårdsklienters rätt till socialvård av god kvalitet och till gott bemötande. Detta eftersträvas genom att säkerställa och övervaka att de yrkesutbildade personerna inom socialvården har sådan utbildning som yrkesutövningen förutsätter, tillräcklig yrkeskompetens och sådana färdigheter som yrkesutövningen förutsätter samt möjlighet att utveckla och upprätthålla sin yrkesskicklighet.

I samband med lagreformen hävdes

lagen om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården (272/2005) från och med 1.5.2016. Efter att lagen trätt i kraft beviljar Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården Valvira efter ansökan rätt att utöva ett yrke inom socialvården som legitimerad yrkesutbildad person.

Valvira kan bevilja tre typer av rättigheter i anslutning till yrkesutövning: 1) rätt att arbeta som legitimerad yrkesutbildad person inom socialvården, 2) rätt att använda en skyddad yrkesbeteckning och 3) begränsat tillstånd att utöva yrke.

Legitimerade yrkesutbildade personer inom socialvården är i framtiden socialarbetare, socionomer och geronomer.

Moderskapsledighet efter partiell vårdledighet – hur bestäms lönen?

Arbetsdomstolen meddelade i december ifjol en betydande dom (AD:2015-139) som gällde en arbetstagares rätt att avbryta en partiell vårdledighet på grund av ny moderskapsledighet.

I fallet i fråga hade A arbetat som tillsvidareanställd sjukskötare i en samkommun för sjukvård och socialservice. A:s första barn hade fötts i augusti 2012. A ansökte om partiell vårdledighet och beviljades förmånen i fråga för perioden 2.9.2013–25.6.2014. Den partiella vårdledigheten beviljades så att A:s arbetstid per vecka förkortades till trettio timmar. A:s arbetstid hade från början av den partiella vårdledigheten varit 78,43 procent av den fulla arbetstiden och lönen på motsvarande sätt 78,43 procent av lönen för heltidsarbete.

A hade i december 2013 ansökt om

att den partiella vårdledigheten skulle avbrytas 27.3.2014 på den grund att hon hade blivit gravid på nytt och hennes nya moderskapsledighet skulle börja 28.3.2014.

Arbetsgivaren hade dock inte avbrutit A:s partiella vårdledighet. A fick en lön under moderskapsledigheten som motsvarade 78,43 procent av det belopp som skulle ha betalats till henne om hon hade blivit moderskapsledig direkt efter ett heltidsarbete eller direkt efter att ha varit vårdledig på heltid.

Arbetsdomstolens dom handlade om framför allt två nyckelfrågor:

- 1) Under vilka förutsättningar är det möjligt att avbryta sådan partiell vårdledighet som avses i 4 kap. 4 § i arbetsavtalslagen?
- 2) Har en arbetstagare eller tjänsteinnehavare som övergår från partiell



JURIDISKA SPALTEN

••• vårdledighet till en ny moderskapsledighet rätt till den lön som hon fick innan hon blev partiellt vårdledig, eller bestäms lönen under moderskapsledigheten utifrån den lön som betalats för deltidarbetet?

På den första frågan svarade arbetsdomstolen att partiell vårdledighet kan avbrytas från och med den tidpunkt vid vilken arbetstagarens rätt till moderskapsledighet enligt arbetsavtalslagen börjar. Denna tolkning stöds även av rättspraxis vid Europeiska unionens domstol. Enligt den får arbetstagare som har valt att ta ut sin föräldraledighet på deltid i stället för på heltid inte försättas i en svagare ställning, eftersom detta skulle underminera det syfte som eftersträvas med föräldraledighetsdirektivet, nämligen att sporra medlemsstaterna att införa nya flexibla arbetstidsarrangemang.

Angående den lön som ska betalas för den nya moderskapsledigheten konstaterade arbetsdomstolen att efter att deltidarbetet har upphört gäller de arbetsvillkor som tillämpats före den partiella vårdledigheten. Det innebär att lönen för den nya moderskapsledigheten ska motsvara den lön som arbetstagaren fick innan hon blev partiellt vårdledig.

Lagtolkningen gäller såväl arbetstagare som tjänsteinnehavare. Enligt 29 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare har tjänsteinnehavare rätt att få tjänstledigt för familjeledighet enligt vad som bestäms i 4 kap. i arbetsavtalslagen. ■

Kommunala tjänsteinnehavare får rätt till dröjsmålsränta på sina fordringar

Sedan den 1 april 2016 har kommunala tjänsteinnehavare samma rätt till dröjsmålsränta på försenad lönefordran enligt räntelagen som personer i arbetsavtalsförhållande. Landets regering ansåg i sitt förslag till lagändring att tjänsteförhållandets offentligrättsliga karaktär inte är någon grund för att tjänsteinnehavare och personal i arbetsavtalsförhållande behandlas olika när det gäller skyldigheten att betala dröjsmålsränta. Bestämmelserna om dröjsmålsränta började gälla statstjänstemännens fordringar redan 2014. De nya bestämmelserna om dröjsmålsränta i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (56 a §) tillämpas endast på fordringar som förfallit efter att lagen trätt i kraft.. ■

Vi på Kommunteamet vill önskar er alla en riktigt solig sommar!

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

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

DIFF – Ingenjörerna i Finland

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

Kirsi Venäläinen, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Teknikens Akademikerförbundet 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