



1/2018

KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

MARS

De nya avtalen i kraft	sidan 1
AKTA 2018–2019	sidan 2
Nyheter från tekniska sektorn	sidan 8
AVAINTAs kollektivavtal	sidan 9
Den nya aktiveringsmodellen inom utkomstskyddet för arbetslösa	sidan 10
I yrkeslivet: Kreativitet ger det lilla extra i fysikerns arbete	sidan 11

BILD: ISTOCK

LEDARE

Den nya avtalen i kraft

Avtalsförhandlingarna fick ett lyckligt slut. I förhandlingarna pågick denna gång en seg dragkamp mellan arbetsgivar- och arbetstagar sidan som inte förekommit på länge. Förbundsomgången visade hur de branschspecifika frågorna lyfts fram.

I kommunavtalet tyngdes förhandlingarna av den nedskurna semesterpenningen. Arbetstagarförbunden krävde kompensation för semesterpenningen, eftersom förbunden ansåg att grunden för nedskärningen hade försvunnit i och med den ekonomiska uppgången. Kravet backades upp med en stridsåtgärd: förbud mot övertid och byte av arbetspass. Vi fick ingen kompensation för den nedskurna semesterpenningen, men istället fick vi en resultatbaserad engångspott att fördela till alla.

”Torrperioden” tog slut

Den långa ”torrperioden” i avtalsförhandlingarna syntes också i båda parternas målsättningar. För första gången på länge fanns det pengar att tillgå.

Centrala målsättningar för förbunden var en avtalstid på över två år, en löneförhöjningsnivå enligt den allmänna linjen och fokus på allmänna förhöjningar. Avtalets viktiga textmålsättningar gällde förbättrade verksamhetsförutsättningar för personalrepresentanterna och revideringar av kapitlet om arbetstid.

Arbetsgivaren eftersträvade betydande lokala justeringsspotter i löneförhöjningarna. Bland arbetsgivarens textmålsättningar fanns större lokal flexibilitet och en minskning av arbetstidsformerna.

Förbundsomgången är lärrik

FOSU lyckades bra i förhandlingsomgången. Förhandlingsmålen begärdes in i tid från medlemsförbunden. Förhandlingsinformationen fungerade väl.

I förbundsomgången betonades organisationsberedskapens betydelse. Under förhandlingarnas gång höjdes beredskapen i FOSU:s förbund, organisationsberedskap användes i förbud mot övertid och byte av arbetspass, och via organisationsberedskap uttalades hot om stödstrejk för att skynda på universitetsavtalen. En utveckling av organisationsberedskapen hör till de viktigaste åtgärderna under den kommande avtalsperioden.



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

AKTA 2018–2019

Löneförhöjningar

- Allmänna förhöjningar
1.5.2018 26 €/månad eller minst 1,25 %
1.4.2019 allmän förhöjning 1,0 %
- Lokal justeringspott 1.1.2019 1,2 %
- Engångsbelopp i januari 2019 9,2 %
av månadslönen

Avtalsperiod

- 1.2.2018–31.3.2020
- 2 år och 2 månader

De förhandlade avtalen gäller tre månader efter ikraftträdandet av den eventuella vård- och landskapsreformen 1.1.2020.

Centrala textrevisjoner

- Personer i ledande och i självständig ställning omfattas av övertidsersättningar
- Bestämmelserna gällande hurdan utbildning som räknas som arbetstid förenklades
- Frånvaro sänker övertidsgränsen – bestämmelser för avbruten period i samma arbetstidsformer
- Bestämmelserna gällande vissa sakkunnigas arbetstid (37,5 t/vecka) slopas
- Förbättringar i verksamhetsförutsättningarna för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige
- Den avlönade faderskapsledigheten förlängs från sex till 12 dagar
- Barnets åldersgräns vid tillfällig ledighet för vård av barn höjs från 10 år till 12 år
- Återkrav av lönen slopas i samband med pension eller rehabiliteringsstöd som beviljats retroaktivt



Löneförhöjningar och utredning av lönenivåer

Löneuppgörelsen i det nya AKTA-avtalet fokuserar på allmänna förhöjningar. Den totala förhöjningen under avtalsperioden är 3,46 %. Detta motsvarar uppgörelserna inom andra branscher. Kommunsektorns löneutveckling avviker åtminstone inte från den privata sektorn till följd av avtalsförhöjningar.

Allmänna förhöjningar

Allmän förhöjning = Utbetalas till alla som omfattas av ifrågasvarande kollektivavtal

- 1.5.2018 26 €/månad eller minst 1,25 % (brytpunkt 2 080 €/månad)
- 1.4.2019 allmän förhöjning 1,0 %

Lokal justeringspott 1.1.2019

Lokal justeringspott = Allokeringen av löneförhöjningen förhandlas på lokal nivå. Alla arbetstagare/tjänsteinnehavare omfattas inte nödvändigtvis av allokeringen.

- 1.1.2019 pott som fördelad lokalt 1,2 %
- Instruktion för allokering av de lokala justeringspottarna:
 - I den lokala allokeringen är de främsta målsättningarna utveckling av lönesystemen, korrigering av missförhållanden i lönerna, stöd till resultatfrämjande funktioner och omorganisering av uppgifter
 - Personer med chefs- och ledningsuppgifter och personer utanför lönesättningen bör ligga i relation till deras underordnades och referensgruppers lön.
 - Användningen av justeringspotten avtalas lokalt. Ifall enighet inte kan uppnås genom förhandlingar, beslutar arbetsgivaren om användningen.

Engångsbelopp i januari 2019

Engångsbelopp = utbetalas endast en månad

- Engångsbelopp i januari 2019 som baserar sig på lokala resultat och motsvarar 9,2 % av månadslönen.
- Förutsätter att kommunen/samkommunen har eller uppgör ett resultatprogram eller motsvarande strategiskt verktyg och det genomförs under åren 2018–2019, t.ex. med utgångspunkt i KunTeko-projektet

- Engångsbeloppet omfattar hela kommunens/samkommunens personal, men förutsättningen för att erhålla engångsbeloppet är att arbetstagaren/tjänsteinnehavaren
 - har ett tjänsteförhållande med kommunen/samkommunen som inletts senast 2.9.2018 och har pågått oavbrutet åtminstone till 18.11.2018
 - har minst en avlönad dag under perioden 2.9.–18.11.2018
 - I fråga om deltidsanställda/deltidstjänstemän tillämpas den deltidsprocent som gäller 18.11.2018

Engångsbeloppet är ett resultat av löntagarorganisationernas krav på kompensation för den minskade semesterpenningen.

Utredning av lönenivåer

FOSU:s förhandlingsmål var en jämförelse av inkomstutveckling och inkomstnivå och detta förverkligades. Ur FOSU:s perspektiv är det viktigt att man granskar löneskillnader både för dem som jobbar med samma arbetsuppgifter och för dem som har uppgifter med liknande krav och utbildningsnivå. Granskningens syfte är att finna metoder för att förbättra det offentliga sektorns attraktionskraft som arbetsgivare och trygga tillgången på kunnig personal.

- Statistisk utredning av löne- och arbetskraftskostnader före 31.8.2019
 - Nivån och förändringen för löne- och arbetskraftskostnader (bl.a. pensionsavgifter) i kommunsektorn och för övriga villkor i tjänsteförhållanden
 - Jämförelse med allmänna arbetsmarknader (privata sektorn, staten, kyrkan)
 - I jämförelsen beaktas bl.a. yrkesgrupp, utbildning och kön
- Slutsatser
 - I förhandlingsskedet är avsikten att avtala om eventuella åtgärder som korregerar ett lönemässigt underläge.
 - Kommunekonomiska förutsättningar och andra omständigheter som påverkar de kommunala arbetsgivarna beaktas
 - Ingen förbindelse vid slutresultatet. Åtgärderna avtalas i förhandlingsskedet. ■

Betydande textrevisioner i AKTA-avtalet

Förändringarna i kapitlet om arbetstid träder i kraft 1.5.2018.

Personer i ledande och i självständig ställning omfattas av övertidsersättningar

Flera FOSU-medlemmar omfattas nu av övertidsersättningar. Begränsningar i utbetalning av arbetstidsersättningar gäller endast den högsta ledningen.

Ersättningar för mertids-, övertids-, kvälls-, lördags- och söndagsarbete samt beredskap utbetalas inte till

- Kommundirektör, vice kommundirektör eller person i motsvarande ställning
- Ledande tjänsteinnehavare i en samkommun (Kommunallagens 64 §)
- Medlem i ledningsgrupp för kommun/samkommun, chef för ämbetsverk, direktör för resultatområde eller person i motsvarande ställning
 - Kan också vara t.ex. personaldirektör och stadsjurist i ledande ställning
- Som medlem i ledningsgrupp betraktas inte suppleant Medlemmar i ledningsgrupp för kommunens/samkommunens affärsverk eller verksamhetsområde/ämbetsverk/resultat område
- Direktör för resultatenhet, som huvudsakligen handhar administrativa uppgifter, eller resultatenhetens förvaltnings- eller ekonomidirektör,
 - Resultatenheten ansvarar administrativt och ekonomiskt för sina uppgifter, t.ex. affärsverk, yrkesskola eller räddningsverk.

Bestämmelserna gällande hurdan utbildning som räknas som arbetstid förenklades

Bestämmelserna gällande utbildningsevenemang förenklades. Nu räknas utbildning som bestämts av arbetsgivaren som arbetstid.

Frånvaro sänker övertidsgränsen

- På förhand känd eller överraskande frånvaro sänker mer- och övertidsgränsen. Dessa bestämmelser för s.k. avbruten period avtalades också för byråarbetstid och allmän arbetstid.
- En planerad frånvaro förkortar veckoarbetstiden
 - Planerad frånvaro beaktas om den är känd senast sju dagar före veckans eller utjämningsperiodens inledning.
 - Semester, tjänste-/arbetsledighet eller annan godtagbar frånvaro förkortar arbetstiden med frånvarodagens regelbundna arbetstid

- Bestämmelserna för merarbete specificerades. Mertidsarbete kan uppstå
 - Vid allmän arbetstid endast under söckenhelgsveckor
 - Vid byråarbetstid är arbetet mertid upp till övertidsgränsen (38 t 45 min)
 - Vid deltidarbete är arbetet mertid upp till övertidsgränsen (38 t 45 min vid byrå- och allmän arbetstid)
 Annan frånvaro sänker övertidsgränsen enligt de planerade frånvarotimmarna.
- Frånvaro sänker övertidsgränsen per vecka
 - Övertidsgränsen för allmän arbetstid och byråarbets-tid är 38 t 45 min.
 - Semester, tjänste-/arbetsledighet eller annan godtagbar frånvaro sänker övertidsgränsen per vecka
 - Frånvaron kan vara planerad (semester, tjänste-/arbetsledighet eller annan godtagbar frånvaro) eller oplanerad (t.ex. sjukfrånvaro)
 - Arbetsskiftsförteckningens planerade fritidsersättning förskjuts om perioden innehåller fler arbetstimmar än planerat.

Bestämmelserna gällande vissa sakkunnigas arbetstid (37,5 t/vecka) slopas

Bestämmelserna gällande vissa sakkunnigas arbetstid slopas från och med 7.5.2018. Personer som följt denna arbetstidsform har en arbetstid på 38 t 15 min. från och med 6.5.2018. Arbetstagare/tjänsteinnehavare som omfattas av tillämpningen överförs till exceptionell ordinarie arbetstid 38 h 15 min. Specialbestämmelserna finns i AKTA-avtalets bilaga 18.

- Den förlängda arbetstiden kompenseras med en 2,4 % löneförhöjning > överkompensation 0,4 %
 - Arbetstiden förlängdes med 45 minuter från 37 t 30 min > 38 t 15 min
 - Arbetstiden förlängdes med 2 procent
 - Kompensation 2,4 procent på uppgiftsrelaterad lön

Arbetstidsformen tillämpas på följande yrkesgrupper: sjukhusfysiker, sjukhuskemister och sjukhusmikrobiologer, psykologer och skolpsykologer, ledande skötare på hälsocentraler, ledande överskötare, socialarbetare och socialterapeuter, skolkuratorer, hälsoinspektörer samt kemister, laboranter och mjölkkontrollörer (provtagare, mikroskopister, mjölkinspektörer) som främst utför hälso- och miljöövervakningsuppgifter, samt vårdpersonalen vid mentalvårdsbyråer.

Förbättringar i verksamhetsförutsättningarna för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

- Tillägg i förtroendemanssystemets syfte: ska främja och utveckla de lokala avtalen samt resultat och arbetslivets kvalitet.
- Tillägg i förtroendemännens uppgifter: huvudförtroendemännens uppgift är att främja de lokala avtalen.

- ● ● ● Förtroendemansens tidsanvändning ökade, då befrielsen för huvudförtroendeman eller motsvarande är minst 1 dag/vecka om då antalet representerade är minst 105. Tidigare var antalet representerade 120. Förändringarna träder i kraft från och med 1.5.2018.
- Förtroendemansens ersättning stiger med i medeltal 7 procent. Förtroendemen kan få en 1,5 gånger högre ersättning för en begränsad tid under förhandlingar om tjänste- och kollektivavtal, om arbetsgivaren anser att en förhöjning är nödvändig.
- Arbetarskyddsfullmäktiges ersättning 94 €/mån. Om antalet representerade är över 700 är ersättningen 260 €/mån.
- Barnets åldersgräns vid tillfällig ledighet för vård av barn höjs från till 12 år (tidigare 10 år)
 - Tillfällig vårdledighet kan beviljas för högst fyra arbetsdagar per gång.
 - Lön utbetalas för tre dagar.
- Förändringarna träder i kraft från och med 1.2.2018.

Sjukledighet

Återkrav av lön för sjukdomstid slopas i situationer där invalidpension eller rehabiliteringsstöd beviljats retroaktivt.

Familjeledigheter

- Den avlönade faderskapsledigheten förlängs till 12 dagar (tidigare 6 dagar)
 - För faderskapsledighet betalas lön för högst de 12 första vardagarna av ledigheten.

Lönebilaga för småbarnsfostran (bilaga 5)

- Förhöjningar av den nedre gränsen för vissa krävande uppgifter
- Andelen planeringstid för barnträdgårdslärare ökar
- Förändringarna träder i kraft 1.5.2018. ■



Omvandling av semesterpenning till semesterpenningledighet

Ökningen av den lokala flexibiliteten, som varit arbetsgivarens målsättning, förverkligades så att semesterpenningen kan omvandlas till semesterpenningledighet enligt det nya avtalet.

I konkurrenskraftsavtalet minskades semesterpenningarna med 30 procent för semestrar som intjänats under de kvalifikationsår som slutar under 2017–2019. Det separata tjänste- och kollektivavtalet för den partiella nedskärningen av semesterpenningarna gäller till 30.9.2019.

Bestämmelsen gällande omvandling av semesterpenning till semesterpenningledighet gäller fram till avtalsperioden 31.3.2020.

- Om principerna för omvandlingen avtalas lokalt.
- Därutöver avtalas omvandlingen separat med varje tjänsteinnehavare/arbetstagare.
- Antalet dagar med semesterpenningledighet är 35 % av antalet semesterdagar
 - 23 semesterdagar
→ 8 dagar med semesterpenningledighet
 - 28 semesterdagar
→ 9 dagar med semesterpenningledighet
 - 30 semesterdagar
→ 10 dagar med semesterpenningledighet
 - 38 semesterdagar
→ 13 dagar med semesterpenningledighet
- Regler för avrundning:
 - Kalkylmässigt är antalet dagar med semesterpenningledighet högre än ovannämnda antal dagar räknat i decimaler.
 - Det överstigande decimaltalet beaktas inte om högsta antal dagar med semesterpenningledighet beviljas.
 - Vid utbetalning av semesterpenning beaktas överskridande decimaltal för åtminstone en dag.

FOSU har inte tidigare ingått lokala avtal om omvandling av semesterpenning. Nu strävar FOSU efter att via instruktioner påverka innehållet i de lokala avtalen för omvandling av semesterpenning, så att man i dessa skulle beakta skötseln av uppgifterna och vikariearrangemang för att uppnå ett bättre omvandlingsförhållande. ■

Jämförelse av hur förmånliga alternativen är

Exempel,

- om en arbetstagare/tjänsteinnehavare har
- full rätt till semester för 12 månader
 - en lön på 2 500 e/mån.
 - en semesterpenning som enl. konkurrenskrafts-avtalet minskats med 30 % 2017–2019.

Semesterpenning och priset för en dag med semesterpenningledighet, euro

- Rätt till semester 23 dagar:
Semesterpenning $2,8 \% \times 12 \text{ mån.} \times 2\,500 = 840$,
vars divisor är 8
→ priset för 1 dag med semesterpenningledighet är **105**
- Rätt till semester 28 dagar:
Semesterpenning $3,5 \% \times 12 \text{ mån.} \times 2\,500 = 1\,050$,
vars divisor är 9
→ priset för 1 dag med semesterpenningledighet är **116,67**
- Rätt till semester 30 dagar:
Semesterpenning $3,5 \% \times 12 \text{ mån.} \times 2\,500 = 1\,050$,
vars divisor är 10
→ priset för 1 dag med semesterpenningledighet är **105**
- Rätt till semester 38 dagar:
Semesterpenning $4,2 \% \times 12 \text{ mån.} \times 2\,500 = 1\,260$,
vars divisor är 13
→ priset för 1 dag med semesterpenningledighet är **96,92**

Pris för en oavlönad ledig dag, euro

- $2\,500 / 31 - 28 \text{ (dagar/mån.)}$
= 80,65 – 83,33 – 89,29
→ viktat medelvärde **82,26**



Arbetsgrupper

Under avtalsperioden verkar följande arbetsgrupper

- Arbetsgrupp som utvärderar avlöningssystemet, med uppgiften att
 - revidera och utveckla ett system för att utvärdera kravnivån för uppgifter
 - kartlägga olika modeller för uppgiftsrelaterad lön när arbetstagaren byter arbetsgivare
- Arbetsgrupp som hanterar avtalsbestämmelser om sjukfrånvaro, med uppgiften att
 - utvärdera och utveckla bestämmelser kring sjukfrånvaro för att bidra till fortsatt arbete och för att stödja återgång i arbete och arbetshälsa
 - tydliggöra och förenkla avtalsbestämmelserna
- Arbetsgrupp som behandlar lärande och handledning i arbetet, med uppgiften att
 - utreda nuläget för lärande och handledning i arbetet
 - lyfta fram god praxis inom lärande och handledning i arbetet
- Arbetsgrupp för distansarbete, med uppgiften att
 - samla in och beskriva god praxis för distansarbete i kommunsektorn
 - utvärdera möjligheterna att främja distansarbete och nya arbetsformer genom forskning och erfarenhet från olika branscher
 - lägga fram förslag på åtgärder för att skapa spelregler för distansarbete
- Förhandlingsgrupp för hälso- och socialomsorgspersonal, med uppgiften att
 - förhandla bl.a. om frågor gällande löne- och arbetstidsystemen
 - Processen hänför sig till den planerade vård- och landskapsreformen
 - Denna s.k. SOTE-förhandlingsgrupp har två undergrupper:
 - TEHO-gruppen, där man förhandlar om hälsovårdens specialfrågor
 - SOS-gruppen, där man förhandlar om socialvårdens specialfrågor
- VAKA-arbetsgruppen för småbarnspedagogik ■





BILD: ISTOCK



Kommunalt tjänste-
och arbetskollektivavtal
för teknisk personal

Nyheter från tekniska sektorn

Ett förhandlingsresultat i enlighet med den allmänna nivån uppnåddes för kommunsektorn den 8 februari. Då uppstod det nya TS-18-avtalet, som gäller 1.2.

2018–31.3.2020. Efter 31.3.2020 fortsätter avtalet att gälla för ett år i taget, om det inte sägs upp skriftligen senast sex veckor före avtalsperiodens upphörande.

Löneförhöjningarnas linje följer ganska långt resultaten från kollektivavtalsförhandlingarna inom den privata sektorn. Som tillägg till dessa inkluderar uppgörelsen även bl.a. en förlängning av faderskapsledigheten till 12 dagar samt en resultatbaserad engångspott som utbetalas enligt vissa kriterier som ett engångsbelopp på 9,2 % av ordinarie månadslön 1.1.2019.

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att TS-förhandlingarna fördes i en god anda där man lyssnade till båda parternas önskemål. Detta behövdes i en svår förhandlingssituation, där det ekonomiska svängrummet i praktiken var låst.

Ett eget avtal behövs också i framtiden

I och med vård- och landskapsreformen har det till och med framkastats att TS-avtalet i fortsättningen inte skulle vara ett s.k. självständigt avtal. Jag tycker att det är bra att vi i förhandlingarna nu uppnått samförstånd med arbetsgivaren gällande utvecklandet av avtalets innehåll och att vi också reserverat medel för detta. Detta skapar en positiv tilltro till att den tekniska personalens särställning beaktas också i framtiden, bland annat genom ett eget avtal. ■

Kai-Tapani Wahlberg

Ombudsman, VHH

Tekniska Akademikerförbundet TEK rf

Avtalet för teknisk personal

Gäller 1.2.2018–31.3.2020

Löneförhöjningar

- Från och med 1.5.2018 höjs den uppgiftsrelaterade eller därmed jämförbara lönen genom en allmän förhöjning på 1,25 % (minst 26 €) och det individuella tillägget samt separatillägget enligt 14 § höjs på motsvarande sätt.
- Den lokala justeringspotten på 0,9 % kommer till utbetalning 1.1.2019, om TS-parterna har uppnått enighet om förnyelsen av lönesystemet. För detta reserverades en marginal på 0,3 % av avtalsförhöjningen. Om en sådan uppgörelse inte nåtts före 1.12.2018, är den fördelningsbara summan 1,2 %.
- Av den lokala potten ska minst 0,3 % användas till individuella tillägg. Engångsersättning på 9,2 % av ordinarie månadslön 1.1.2019.
- En andra lönejustering som baserar sig på den allmänna förhöjningen 1.4.2019, varvid lönerna höjs med 1,0 %. De allmänna förhöjningarna sänker inte separatillägget enligt TS-18 14 §.



AVAINTA Arbetsgivarnas
kollektivavtal

AVAINTAs kollektivavtal

Avtalets ikraftträdande

Kollektivavtalet gäller 1.2.2018–31.3.2020. Avtalet tillämpas retroaktivt på medlemmar i FOSU från och med 1.2.2018 trots att FOSU undertecknade avtalet senare.

Löneförhöjningar

Allmänna förhöjningar

- Arbetstagarens grundlön eller därmed jämförbar månadslön höjs från och med 1.5.2018 med en allmän förhöjning på 25 euro, dock minst 1,25 %.
- Arbetstagarens grundlön eller därmed jämförbar månadslön höjs från och med 1.4.2019 med en allmän förhöjning på 1,20 %.
- Minimilönerna i lönegruppsbilagan höjs på motsvarande sätt.

Lokal justeringspott

Den lokala justeringspotten från och med 1.1.2019 motsvarar 1,00 % av grundlönesumman för de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet.

De viktigaste målsättningarna vid fördelningen av den lokala justeringspotten är att vidareutveckla de lokala lönesystemen och korrigera missförhållanden i lönerna. Justeringspotten används till att höja arbetstagarnas grundlöner.

Om fördelningen av justeringspotten förhandlas lokalt mellan arbetsgivaren och förtroendemännen. Ifall enighet inte kan uppnås genom förhandlingar, beslutar arbetsgivaren om användning av potten för höjning av grundlöner.

Arbetsgrupper

I underteckningsprotokollet avtalades om arbetsgrupper på centralnivå, som under avtalsperioden utreder specialfrågor:

- 1) Arbetshälsogruppen utreder möjligheterna att främja arbetshälsa och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga för att förlänga arbetskarriären och underlätta hanteringen av sjukfrånvaro.
- 2) Nollavtalsarbetsgruppen utreder och kartlägger tillämpning och praxis när det gäller nollavtal och utvärderar ett eventuellt behov av att revidera kollektivavtalet.
- 3) Arbetstidsarbetsgruppen utreder frågor som berör tillämpningen av arbetstidsbestämmelserna samt utvärderar ett eventuellt behov av revision av avtalsbestämmelserna samt

eventuella annat utvecklingsbehov i fråga om arbetstider. Arbetsgruppen utvärderar hur förändringarna i arbetstidslagen som träder i kraft under avtalsperioden förhåller sig till bestämmelserna i kollektivavtalet.

Avtalade textrevisorer i kollektivavtalet

Enligt de nya bestämmelserna för byrå- och allmän arbetstid förkortar semester, tjänsteledighet och permittering den ordinarie arbetstiden och sänker övertidsgränsen. Förändringarna i arbetstidsbestämmelserna träder i kraft 4.6.2018. Avtalsparterna förbereder gemensamma anvisningar senast 1.4.2018.

Dessa förändringar trädde i kraft 1.2.2018:

- Den avlönade faderskapsledigheten har förlängts till 9 vardagar.
- Specialbestämmelsen om löneåterkrav i situationer där arbetstagaren beviljats tidsbegränsat rehabiliteringsstöd eller invalidpension har slopats.

Förändringar som gäller förtroendemän, gäller från och med 1.2.2018

- Kapitel 6 om förtroendemän har bytt namn till personalens representanter. Kapitlet innehåller även bestämmelser som gäller arbetarskyddsfullmäktige.
- För val av förtroendeman krävs inte längre 5 medlemmar i undertecknarorganisationen. Om det på arbetsplatsen finns två medlemmar i en undertecknarorganisation kan de utse en förtroendeman. Bestämmelserna om en gemensam förtroendeman slopas också. I fortsättningen kan det alltså inte längre finnas en förtroendeman som är gemensam för olika undertecknarorganisationer. På arbetsplatser som för tillfället har en gemensam förtroendeman bör detta arrangemang slopas omedelbart.
- Ersättningarna till förtroendemännen höjdes och tabellen förnyades.
- Bestämmelserna om förtroendemannens tidsanvändning specificerades.
- Bestämmelserna om facklig utbildning specificerades. I fortsättningen har bl.a. vice förtroendemännen samma rätt som förtroendemännen att delta i godkänd utbildning. ■



Den nya aktiveringsmodellen inom utkomstskyddet för arbetslösa

BILD: ISTOCK

I början av 2018 gick diskussionen het på arbetsmarknaden, både gällande tjänste- och kollektivavtalsförhandlingarna och den så kallade aktiveringsmodellen i utkomstskyddet för arbetslösa. Fackorganisationerna förhöll sig till stora delar kritiskt gentemot det regeringsdrivna projektet med aktiveringsmodellen.

I denna artikel går vi i korthet igenom huvudpunkterna i aktiveringsmodellen.

Aktiveringsmodellen innebär att en arbetslös arbetssökande under granskningsperioden på 65 förmånsutbetalningsdagar ska uppfylla den så kallade aktiveringsmodellen för att förmånen ska betalas till fullt belopp under de 65 betalningsdagar som följer på granskningsperioden (ca tre månader). Om man inte uppfyller aktiveringsmodellen, skärs nivån på arbetslöshetsförmånen ned med 4,65 procent under den följande granskningsperioden. Nedsänkningen motsvarar en dag utan ersättning i månaden. Arbetslöshetsförmånen kan inte minskas med mera än 4,65 procent av normalnivån. Efter detta förblir antingen arbetslöshetsförmånen densamma eller betalas igen till fullt belopp under de följande granskningsperioderna.

Hur definieras aktiviteten?

Vilken slags aktivitet är det som krävs? För att behålla sin arbetslöshetsförmån

på samma nivå ska en arbetslös arbetssökande under granskningsperioden antingen

- Utföra avlönat 18 timmar avlönat arbete. Lönen ska motsvara gällande tjänste- eller kollektivavtal, om ett sådant tillämpas på arbetsplatsen.
- I företagsverksamhet förtjäna minst 23 procent av den månadsinkomst som krävs i arbetsvillkoret för företagare (år 2018: 241 euro) ELLER
- Delta fem dagar i sysselsättningsfrämjande service ordnad av TE-byrån.

Kombinationer av de ovannämnda aktiviteterna kan inte räknas ihop. Aktiveringsmodellen ska alltså uppfyllas exempelvis antingen genom arbete eller deltagande i sysselsättningsfrämjande service, inte både och.

Till sysselsättningsfrämjande service räknas frivilliga studier, invandrades frivilliga studier, arbetskraftsutbildning, rekryteringsvägledning och karriärvägledning, arbetsprövning och utbildningsprövning samt rehabiliterande arbetsverksamhet. Aktivitetsmodellens krav kan också uppfyllas via annan sysselsättningsfrämjande service eller verksamhet ordnad av TE-byrån. Dylik service är exempelvis arbetsträning, karriär- och yrkesvalsvägledning samt rekryteringsprövning.

Aktiviteten följs upp av arbetslöshetsförmånens utbetalare, dvs. FPA (arbetsmarknadsstöd och grunddagpenning) eller arbetslöshetskassan (inkomstrelaterad dagpenning).

Aktivitetsmodellen gäller inte arbetssökande som

- får en förmån som beviljats utifrån arbetsoförmåga eller handikapp
- arbetar som närstående- eller familjevårdare
- har ansökt om invalidpension och väntar på beslutet.

En arbetslös arbetssökande ska utan dröjsmål meddela förmånens utbetalare om ovan nämnda situation.

Enligt regeringen är målet med aktiveringsmodellen att uppmuntra de arbetslösa att ta emot även korta vikariat eller tidsbundna arbeten och på så sätt förebygga långtidsarbetslöshet och öka sysselsättningen. ■



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade
samhällsvetare rf.

I YRKESLIVET

Kreativitet ger det lilla extra i fysikerns arbete

Jag jobbar som assisterande överfysiker på Kuopio universitets-sjukhus centrum för bilddiagnostik. I mitt arbete ingår allt från anskaffning av specialsjukvårdsutrustning till patientundersökningar. Patientundersökningarna kan omfatta planering av diagnostiska undersökningar eller t.ex. övervakningsarbete i en operationssal under ett kirurgiskt ingrepp. Tidvis ingår också utrymmesplanering och koordinering av laboratoriebyggnads- och installationsprojekt i min arbetsbild.

Jag verkar också som professor på deltid vid Institutionen för tillämpad fysik vid Östra Finlands universitet, där jag leder en liten forskningsgrupp och forskar i bilddiagnostik av neuromuskulära förbindelser. Till mitt arbete hör också universitetsundervisning för både läkar- och fysikstuderande.

De jag tycker bäst om är möjligheten att vara kreativ och de omväxlande uppgifterna och projekten. Jobbet är precis så utmanande som man vill att det ska vara. Jag tycker också om att undervisa.

Det svåraste i mitt arbete är mina tidvis pressade tidsscheman. Otaliga parallella projekt orsakar stress och kräver noggrann prioritering av arbetsuppgifter och självstyrning. I arbetet måste jag också hålla mig uppdaterad om aktuella nyheter, bl.a. klinisk praxis, relevant lagstiftning och vetenskaplig forskning.

Problemlösnings- och organisationsförmågan har på sistone spelat en viktig roll i mitt arbete. Att upprätthålla den inhämtade teoretiska kunskapen är naturligtvis en förutsättning i fysikerns jobb. Också flitighet, uthållighet och ambition är viktiga för att uppnå framgång. ■



VEM

Petro Julkunen

- Assisterande överfysiker på Kuopio universitetssjukhus, professor vid Östra Finlands universitet
- Medlem i Tekniska Akademikerförbundet

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

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2018: mars, mai, september, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef

tfn (09) 2511 1642

outi.parikka@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

tfn. 040 585 0972

kansli@diff.fi

www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Wahlberg, ombudsman

tfn (09) 2291 2208

tapani.wahlberg@tek.fi

www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Ted Apter, ombudsman

tfn 0400 602 439

ted.apter@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

Elin Blomqvist-Valtonen, ombudsman

tfn 040 775 3040

elin.blomqvist-valtonen@tral.fi

www.tral.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen, förhandlingschef

tfn 010 231 0354

petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi

www.yhteiskunta-ala.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet

Loimu rf

Kirsi-Marja Valariutta, förhandlingschef

tfn (09) 62268 544

kirsi-marja.valariutta@loimu.fi

www.loimu.fi