

kommunteamet

Medlemsinfo 2 | 2018 Juni

BILD: ISTOCK



Ledare:

Förväntan inför sommaren



FOSU förbereder sig redan för kommande förhandlingar

Vad blev resultatet av vårens förhandlingsrunda? Intervju med FOSU:s verksamhetsledare Maria Löfgren. **Sidan 3**

Var ska man hitta kunnig arbetskraft?

Arbetets krav syns inte i lönen och resurserna skärs ner till ett minimum. Är det så vi ska locka kunnig arbetskraft? **Sidan 4**

KunTeko går vidare mot en ny period

Anställda, ledningen, kommuninvånare – alla drar nytta av fördelarna när KunTekos tjänster främjar utvecklingen. **Sidan 6**



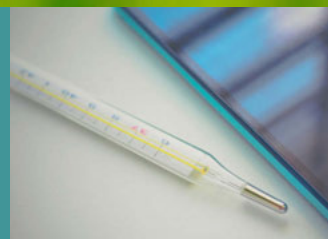
Harmoniseringen av lönerna måste tas på allvar

Ett färskt rättsfall bekräftar att löneskillnader mellan anställda som utför samma arbete måste korrigeras inom rimlig tid. **Sidan 8**



Blev du sjuk under semestern?

Går det att flytta semesterdagar om sjukdomen slår till under semestern? Läs om hur du ska agera. **Sidan 9**



Förväntan inför sommaren

När detta skrivs har solen ännu inte helt kommit åt att skina över social- och hälsovårds- samt landskapsreformens framtid. Tidtabellen för lagpaketet gällande detta är ännu öppen och till följd av detta flyttas åtminstone landskapsvalet fram till 2019.

Även om regeringens förberedelser inför social- och hälsovårds- samt landskapsreformen verkar dra ut på tiden har man på en del ställen redan kommit framåt. Reformerna går hela tiden framåt inom kommunernas, landskapsförbundens och statens förvaltning. I vissa landskap har man redan genomfört eller beslutat om social- och hälsovård på landskapsnivå. Även en del av Kommunteamets läsare har fått nya arbetsgivare.

Avtalssystemet förändras

Även det kommunala avtalssystemet förändras i och med lagpaketet för social- och hälsovården. De framtida landskapen kommer att vara en del av ett utvidgat KT Kommunarbettsgivarna. Vi har redan fört preliminära förhandlingar om det framtida kollektivavtalssystemet.

Både kommunerna och landskapen får egna avtal. Men det är ännu öppet hur många avtalen kommer att vara, hur mycket de kommer att ha gemensamt och hur samordningen kommer att gå till.

Den kommunanställdas sommar

Denna och nästa sommar kommer de kommunalanställdas plånböcker att påverkas av nedskärningar i semesterpenningarna. Detta lägger sordin på sommarkänslorna. Å andra sidan medförde vårens avtalsförhandlingar även positiva nyheter för plånböckerna. I början av maj fick vi en länge efterlängtat allmän lönejustering. Om ett halvår kommer ett engångsbelopp som delvis kompenserar nedskärningarna i semesterpenningarna.

Engångsbeloppet i januari 2019 betalas endast till dem som uppfyller villkoren. Den anställda måste ha en anställning och en betald arbetsdag under tiden 3.9–18.11.2018. Jag korrigerar samtidigt det felaktiga startdatumet som uppgavs i förra Kommunteamet. Det rätta datumet är alltså 3.9.



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

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

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen, förhandlingschef
tfn 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf

Janet Virtanen, jurist
tfn (09) 62268 553
janet.virtanen@loimu.fi
www.loimu.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

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari,
tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion:
Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2018: mars, juni, september, december
Adressändringar: Medlemsförbundet

Vi förbereder oss redan för kommande förhandlingar

De tuffa avtalsförhandlingarna slutfördes i mars. Nu hålls fosuiterna sysselsatta av tillämpningen av det nya avtalet, utvecklingen av den egna verksamheten samt den nya kommun- och landskapsreformer med de massiva förändringar den för med sig.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU har tuffa och svåra förhandlingar om tjänste- och arbetskollektivavtal bakom sig.

– Detta var den första gången på tio år då det var fråga om en så kallad avtalsrörelse på förbunds nivå, vilket innebär att centralorganisationen inte ställt upp ramar för förhandlingarna. I arbets- och tjänstevillkorsförhandlingarna hade man före detta knappt alls behandlat något annat än löner under de senaste tio åren, berättar FOSUs verksamhetsledare **Maria Löfgren** angående bakgrunden.

Även om utgångspunkten var besvärlig berättar Löfgren att förhandlingarna förlöpt i en professionell och konstruktiv anda. FOSU och arbetsgivarsidan söker lösningar som är till nytta för båda parterna.

De sista förhandlingarna, som gällde universiteten, avslutades i början av mars.

– En överenskommelse nåddes genom riksförlikningsmannens byrå först när alla universitetsanställda, inklusive professorerna, tog till en punktstrejk. FOSU och de andra löntagarna hotade också att utöka påtryckningsåtgärderna, konstaterar Löfgren.

Goda nyheter för medlemmarna

De senaste förhandlingarna gav många goda resultat. Exempelvis den organisatoriska gränsen för övertidsersättning höjdes, så att fler framöver är berättigade till ersättning för sitt övertidsarbete. Ett framsteg och resultatet av ett långvarigt arbete var också att arbetsrelaterad utbildning framöver räknas som arbetstid.

Den betalda faderskapsledigheten utökades från sex till tolv dagar. Tidigare gällde tillfällig vårdledighet vård av sjuka barn under 10 år, men åldersgränsen är framöver 12 år.

– Genom arbetsmarknadsförhandlingar kan man även främja jämställdheten. Det är symboliskt att huvudnyheten dagen efter våra framgångsrika förhandlingar om familje-frågor vara att regeringens familjeledighetsmodell faller. Det verkar som att vi måste fortsätta leta efter lösningar som främjar jämställdheten, då regeringen inte klarar av det, säger Löfgren med glimten i ögat.

I samtalen ville arbetsgivarsidan utöka de lokala förhandlingarna.



Maria Löfgren

– Om det går så vill vi säkerställa att parterna har tillräckligt med tid och kunskap för att de lokala förhandlingarna ska vara jämlika för de anställda. Därför är det viktigt att vi lyckades förbättra förtroendemannens möjligheter att använda tid till att sköta förtroendemannauppgiften. Vi lyckades även höja ersättningen för detta uppdrag. Även om pengarna inte är den viktigaste faktorn för förtroendemannen uttrycker den höjda ersättningen en uppskattning för deras arbete, förklarar Löfgren.

Förhandlingarna påverkades av nedskärningarna i semesterpenningarna inom den offentliga sektorn och den påföljande minskade köpkraften.

– Vi upplever det som orättvist att bara den privata sektorn får njuta av frukterna av den uppgång vi nu ser. Den offentliga sektorn har deltagit i höjningen av konkurrenskraften bland annat genom tuffa nedskärningar och genom att effektivisera arbetet. Även de anställda inom den offentliga sektorn borde få ta del av de extra inkomsterna. Vi fick igenom en engångskompensation, som innebär att alla anställda inom den offentliga sektorn kommer att få ett extra lönetillägg i januari 2019, berättar Löfgren.

Mer synlighet

Flera månader av hårt arbete är nu över, men FOSU vilar inte på lagrarna. Arbetet fortsätter även efter sommaruppehållet.

FOSU har 1 601 förtroendemen inom den kommunala sektorn. Deras kunskap är avgörande för att allt ska fungera smidigt. Utbudet av utbildningar är så stort att helheten inte är tydlig, även om kurserna i sig har fått positiv respons. Vissa utbildningar har överlappat varandra och det har förekommit avbrott i informationsgången. Det är dags att förnya utbildningen för förtroendemen.

– För förtroendemen finns allt från grundkurser till fördjupande fortsättningskurser. Förutom av oss har kurser ordnats bland annat av förbunden. Vi vill samordna utbildningarna så att de utgör en enhetlig, kontinuerlig stig. Det blir då enkelt för förtroendemannen att förutse vilka utbildningar som står näst på tur och hur deras kompetens byggs upp.

Löfgren ser det som viktigt att utveckla FOSU:s synlighet.

– Under förhandlingsrundorna fick vi positiva erfaren-



heter av såväl intern som extern kommunikation. Vid tiden för förhandlingar om arbets- och tjänstekollektivavtal är det lättare att få utrymme i medierna. Följande mål är att synas i medierna även utanför förhandlingarna. Det finns även utrymme för förbättring av den interna kommunikationen. Vi vill kommunicera ännu aktivare med våra medlemmar.

Människors benägenhet att organisera sig beror på om de upplever att organisationens verksamhet berör dem.

– När vi förhandlar och utvecklar vår verksamhet måste vi komma ihåg att det i bakgrunden finns en individ som vi arbetar för. Vi måste kunna föra fram vad vi gör och hur medlemmarna i våra medlemsorganisationer drar nytta av det.

En utmanande landskapsreform

Till de största utmaningarna under de närmaste åren hör de förändringar som social- och hälsovårds- samt landskapsreformen för med sig. Av de anställda som omfattas av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) och det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS) blir en del kvar inom kommunerna och bolag som ägs av kommunerna, men inte alla. Exempelvis läkare och annan personal inom social- och hälsovården överförs till landskapen och deras kommande avtal, medan experter inom förvaltning och kultur blir kvar

inom kommunerna och fortsätter omfattas av AKTA. Den tekniska personalen fortsätter också att omfattas av TS och lärarna av läraravtalet.

– Det är fråga om en överföring av personal av historisk omfattning, och det finns fortfarande många öppna frågor kring arrangemangen.

Enligt Löfgren är en harmonisering av lönerna en av de faktorer som bör tillämpas.

– Lönerna inom samkommunerna och kommunerna måste bli jämlika. Att harmonisera många olika arbetsgivarbakgrunder och kollektivavtal är inte enkelt.

Förmännen och förtroendemännen har en arbetsam period framför sig innan övergången är genomförd. Attityderna till social- och hälsovårds- samt landskapsreformen med alla de förändringar de för med sig skulle vara positiva om de förde med sig inbesparingar och förbättrade kostnadseffektiviteten, som ursprungligen utlovades. Under den senaste tiden har det dock talats om att de tvärtom skulle öka kostnaderna, och attityderna till förändringen har därför blivit allt negativare. Detta ökar pressen på förmännen och förtroendemännen. ■

Text:

Sari Alhava

Artikeln är baserad på en artikel i tidningen *Farmasia* (2/2018).

Var ska man hitta kunnig personal i framtiden?

Var ska kommunerna, staten och kyrkan i framtiden hitta kunnig personal? Denna fråga säger sig FOSU:s verksamhetsledare Maria Löfgren ha funderat mycket på i sitt uppdrag, som snart har varat i ett år.

Under den senaste tiden har förespråkarna för lönedisciplin menat att personalen inom den offentliga sektorn borde främja exportens konkurrenskraft genom att utföra allt mer arbete med allt mindre personal och nöja sig med en anspråkslös lön.

– Exportindustrin betonar att Finland behöver en tillväxt- och investeringsstrategi. Vi på FOSU håller med om detta. Vi är en ansvarstagande förhandlingsorganisation. Det känns ändå konstigt att exportbranscherna och riksförlikningsmannen på egen hand skulle få reglera den övre gränsen för experternas och förmännens löneförhöjningar även inom den offentliga sektorn.

– Sådana krav tyder på visionslöshet, brist på kunskap, andlig lättja och självishet. Om det inte finns andra sätt att förbättra konkurrenskraften än att minska personalen eller försämra arbetsvillkoren är utvecklingen i Finland inte bra.

– Vi på FOSU förhandlar om arbetsvillkoren för omkring 200 000 utbildade arbetstagare inom kommunen, staten, kyrkans och universitetens avtalsbranscher. Avtalen berör totalt över 600 000 finländska löntagare. Vi förstår därför mycket väl att den offentliga sektorns arbetskraftskostnader

utgör en stor utgiftspost för samhället. Vi förstår också att de påverkar exportens konkurrenskraft och finansieringen av vårt välfärdssamhälle.

– Men vi kan inte låta bli att undra hur länge de anställda inom den offentliga sektorn ska ge gåvor till samhället och exportindustrin utan att få någonting i utbyte. Under de senaste åren har vi nöjt oss med usla löneförhöjningar och gratis förlängningar av arbetstiden. Till dessa kommer också de nedskärningar i semesterpenningarna som genomförs i år och nästa år.

Löfgren påminner om att högutbildade anställda inom den offentliga sektorn utför allt mer krävande uppgifter. Samtidigt har personalresurserna skurits ner till ett minimum.

– Vid kollektivavtalsförhandlingarna i början av året lyfte FOSU fram hur viktigt det är att belöna personalen inom den offentliga sektorn för det förtjänstfulla och effektiva arbete som de utför under stor press. I början av nästa år betalas också en resultatbaserad pott till hela personalen. Den är en liten belöning, men vi har avtalat om den med arbetsgivarna inom den offentliga sektorn. Inte på grund av exportindustrins krav.

●●● Uppgifternas krav syns inte i lönen.

Löfgren är oroad över den offentliga sektorns attraktionskraft som arbetsgivare. Den höga utbildningen och uppgifternas krav syns inte i tillräcklig grad i de anställdas löner. Under de senaste tio åren har avtalshöjningarna varit desamma för alla branscher, men den offentliga sektorn har ändå halkat efter den privata sidan när det gäller löneutvecklingen.

– Ibland undrar jag om man medvetet försöker köra ner den offentliga sektorn. Just nu dominerar företagarnas och exportindustrins röster i diskussionen om arbetslivet. Hur ska vi föra fram den offentliga sektorn som en utvecklare av det finländska samhället och inte bara en utgiftspost?

– En försämring av tjänsterna blir på många sätt dyr för hela samhället. Ju fler utbildade och visionära människor som arbetar inom den offentliga sektorn, desto bättre kommer vi alla att må och desto bättre kommer vår framtid att vara ■.

Preciseringar av AKTA 2018–2019

FOSU:s förutsättningar för avtal om byte av semesterpenning till ledighet

Enligt det nya avtalet kan semesterpenningen omvandlas till semesterpenningsledighet. Bytet förutsätter

- att organisationerna har avtalat om saken med arbetsgivaren
- den anställdas personliga samtycke.

FOSU förutsätter att man vid lokala avtal om byte av semesterpenning till ledighet

- inte har som mål att spara in på personalkostnaderna
- inte skriver in ett förbud mot vikarier i avtalet.

Förutsättningar för utbetalning av engångsbelopp i januari 2019

I januari 2019 betalas engångsbelopp som baserar sig på lokala resultat och motsvarar 9,2 % av månadslönen. Förutsättningen för att engångsbeloppet ska betalas ut är att arbetstagaren/tjänsteinnehavaren

- har ett tjänsteförhållande med kommunen/samkommunen som inletts senast 3.9.2018 och har pågått oavbrutet åtminstone till 18.11.2018
- har minst en avlönad arbetsdag under perioden 3.9–18.11.2018 ■



Vi önskar alla läsare
en skön och
avkopplande sommar!

H. Vi på Kommunteamet

Alla har nytta av KunTeko!

Genom utvecklingsprojektet Kunteko, som nu är i början av sin andra finansieringsperiod, förbättras det goda finländska kommunala arbetets rykte och utvecklingsarbetet synliggörs. Vem har nytta av Kunteko, programchef **Anna-Mari Jaanu**?

– Kunteko är till nytta för alla: såväl de anställda, förmännen och ledningen som kommuninvånarna. När man utvecklar arbetslivets kvalitet får man till stånd resultat och effektiviteten förbättras. Detta syns som effektivare tjänster och förbättrat välbefinnande i arbetet.

– Utvärderingsresultaten från den förra perioden visar att även kortvarigt stöd för utvecklingsarbete ger resultat. Utvecklingsarbetet får alltså nya krafter och går framåt när man erbjuder expertsparring.

Vem kan delta i Kunteko?

– Alla representanter för kommunsektorn kan delta: allas insatser är viktiga och var och en kan utveckla sitt eget arbete. Under den förra perioden representerade omkring en femtedel av deltagarna ledningen, medan de övriga var experter, förmän och anställda. Nästan 190 kommunorganisationer och 5 000 deltagare är med.

– Observera att Kunteko endast stödjer sådan utveckling där ledningen och de anställda tillsammans utvecklar arbetet inom kommunen. Samarbetsprincipen ska alltid uppfyllas.

På vilka olika sätt kan man delta?

– Man kan exempelvis beställa nyhetsbrevet och få aktuell information om utvecklingen i arbetslivet, exempel och evenemang inom programmet.

– Man kan delta i webinarier, om man har tid och det

egna arbetet tillåter det. Exempelvis nu i maj startar webinarier som fokuserar på tjänstedesign.

– Kommunorganisationen eller en enhet kan söka till sparringen och coachingen för de interna utvecklarna samt nätverksverkstäderna. Det är då den kommunala arbetsplatsen som avgör vilka som deltar.

– I Framstegsarenan kan de som deltagit i utvecklingsarbete bidra med gärningar och berättelser. Det skulle vara fint att få fler gärningar från exempelvis kultur-, teknik- och fritidssektorn. Framstegsarenan tynar bort om vi inte får in fler utvecklingsberättelser. Ta gärna en titt på vad andra har bidragit med i Framstegsarenan. Samtidigt kan du se vad som finns under din egen kommunorganisations namn. <https://www.kunteko.fi/tekojen-tori>

Det här verkar intressant, men hur kommer man igång?

Man kan diskutera Kunteko på sin egen arbetsplats och föreslå att utvecklingen synliggörs i Framstegsarenan. Kunteko kan också behandlas i samarbetsorgan.

Kuntekos programpersonal kan presentera programmet för intresserade via Skype eller på plats.

En nyhet för denna period är arbetslivsbruncherna, som man kan föreslå till sin egen organisation. Under brunchen diskuterar man utvecklingsbehov och letar efter lösningar samt går igenom Kunteko-programmet och Framstegsarenan.

Om man behöver stöd i det egna utvecklingsarbetet kan Kuntekos personal hjälpa till att identifiera utvecklingsbehoven och komma vidare. Genom Kunteko kan man också nätverka över kommun- och sektorgränserna.

Det är också möjligt att föreslå teman kring vilka man kan bygga nätverk för programpersonalen. Exempelvis nätverket för tjänstedesign har kommit igång tack vare efterfrågan. Man kan också i större omfattning utmana sin arbetsgivare att gå med i Kunteko.

Det första man bör göra är att beställa nyhetsbrevet. <http://kunteko-2020.mailpv.net/>

Kan du ge ett bra exempel?

– Det finns tiotals bra exempel! Det senaste kommer från Kuhmo. Där startade coaching för interna utvecklare, och därtill sparrades cheferna att stödja utvecklingsarbetet. Deltagarna blev mycket inspirerade och under hösten ser vi vilka utvecklingsexperiment man har fått till stånd i Kuhmo.

– Kuhmos stadsdirektör Tytti Määttä öppnade coachingen för interna utvecklare och sade att man i Kuhmo har lov att utveckla. Hon gjorde också en video om coachingens första dag. <https://bit.ly/2JAcXvu>

– Läs mer om exemplet Kuhmo här: <https://www.kunteko.fi/ajankohtaista/kuhmossa-kokeillaan-ja-kehitetaan>

Kunteko är

Ett nationellt projekt som är gemensamt för KT Kommunarbetsgivarna och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer, det vill säga Förhandlingsorganisationen för de högt utbildade inom den offentliga sektorn FOSU, KoHo och den offentliga sektorns union JAU. Huvudfinansören för programmet är NTM-centralen i Tavastland med stöd av Europeiska socialfonden (ESF). Kuntekos andra skede genomförs 1.1.2018–31.12.2020. Den totala budgeten för programmet är över 1,6 miljoner euro.



●●● Vad har den nya finansieringsperioden fört med sig?

– Tyngdpunkterna för programmet förblir desamma, det vill säga man vill främja effektiviteten, produktiviteten och arbetslivets kvalitet samt synliggöra gott arbete inom kommunen. Landskapsreformen har beaktats på så sätt att de framtida landskapen kan gå med i programmet.

– Nytt innehåll har utvecklats utgående från erfarenheterna från den förra perioden. Den nyaste tjänsten är en utmanings- och klinikverkstad som man kan beställa till sin egen organisation. Tanken är att främja utvecklingsexperiment med hjälp av en expert och med stöd av de övriga deltagarna. Deltagarna kan komma från olika branscher och enheter.

– Tjänstedesign är också ett nytt tema. På webinarier berättar man om vad tjänstedesign är och om olika "case" från olika delar av Finland. Den som vill kan söka till en verkstad. En verkstad varar i tre dagar och där testar man tjänstedesign i praktiken. Ett begränsat antal deltagare får plats. Även arbetslivsbruncher testas.

Hurdan respons har projektet fått?

– Responsen under den första perioden var mycket positiv. Det totala vitsordet för sparringen var exempelvis 4,7/5. Även Framstegsarenan fick beröm. Responsen har på det stora hela varit mycket positiv.

– Även utvecklingsförslag kom in, och man har bland annat vidareutvecklat nätverksdelen och ökat tiden för coaching av interna utvecklare. Vi har varit lyhörda för deltagarnas åsikter och samlat in respons på alla evenemang och tjänster. Ett utvecklingsområde kunde vara att man borde vara ännu modigare att lyfta fram resultat och goda exempel på utveckling.

Hur betjänar ni svenskspråkiga?

– Efterfrågan på svenskspråkiga tjänster har varit liten.

Vi försöker alltid få fram en kunnig svenskspråkig expert vid behov.

– På webbplatsen finns de grundläggande uppgifterna på svenska och även en svenskspråkig broschyr. <https://www.kunteko.fi/vad-ar-kunteko> Även till framstegsarenan kan man skicka in bidrag på svenska, blankettmallen har översatts. <https://www.kunteko.fi/utvecklingsarbetet> ■

Kunteko stödjer sådan utveckling där ledningen och de anställda tillsammans utvecklar arbetet inom kommunen. På bilden ser du Kuntekos experter, projektchef Maija Ruoho (till vänster), programchef Anna-Mari Jaanu och projektplanerare Taina Tervonen.



"Senast inom omkring fem år skulle jämställda löner förverkligas genom att höja de lägre lönerna till de högre lönernas nivå."

Harmoniseringen av lönerna måste tas på allvar

I samband med den planerade landskapsreformen planeras den största företagsöverlåtelsen i Finlands historia, där hundratusentals anställda får nya arbetsgivare. En av de mest centrala frågorna är hur lönerna för personer som utför samma arbete men har olika lönenivåer ska harmoniseras. Arbetsdomstolen gav ett betydande avgörande gällande detta tema i mars 2018 (AD 2018:18).

I ett fall som avgjorts av arbetsdomstolen hade arbetsgivaren (Kajanalands samkommun för social- och hälsovård) betalat en fysioterapeut en högre uppgiftsbaserad lön än en annan fysioterapeut som utförde samma arbetsuppgifter och hade samma eller högre ansvarsnivå.

Det är obestridligt att det ursprungligen, år 2005, fanns en godtagbar orsak till löneskillnaden, som hänförde sig till och orsakades av en företagsöverlåtelse. Enligt arbetsgivar sidan borde löneskillnaden dock ha eliminerats inom en rimlig tid, som ansågs vara två år. Löneskillnaderna borde ha eliminerats senast år 2010. Enligt arbetsgivar sidan avgörs lönenivån av arbetsgivarens förmåga att betala lön, och den nivå som arbetstagarorganisationen godkännt enligt AKTA uppnåddes i vilket fall som helst redan år 2012.

Jämställda löner måste förverkligas

I arbetsdomstolens avgörande framfördes att även om arbetsgivaren ursprungligen hade ett godkänt skäl att betala olika stora uppgiftsbaserade löner (i detta fall en företagsöverlåtelse) är denna rätt endast tillfällig. Senast inom omkring fem år skulle jämställda löner förverkligas genom att höja de lägre lönerna till de högre lönernas nivå.

Arbetsdomstolen ansåg att Kajanalands social- och hälsovårdssamkommuns ekonomiska situation inte heller i det

aktuella fallet kunde betraktas som ett sådant godtagbart skäl för att avvika från en jämlik behandling av anställda i fråga om löner som avses i arbetsavtalslagen, 2 kapitlet, 2 §, 1 momentet. Inte heller de bevis på samkommunens ekonomiska situation som lades fram i fallet gav anledning att bedöma fallet på ett annat sätt.

Arbets- och tjänstekollektivavtalen måste överensstämma med tvingande lagstiftning (exempelvis gällande jämlik behandling av anställda). Detta har fastställts i tidigare rättspraxis. Man får avvika från tvingande arbetslagstiftning endast med stöd av motiveringar som anges i lagstiftningen. Denna princip binder nationella arbetsmarknadsorganisationer i förhandlingar som gäller oenighet om arbets- och tjänstekollektivavtal. Av denna orsak kunde det faktum att en lönenivå som enligt AKTA godkännts av arbetstagarorganisationerna uppnått år 2012 inte tillskrivas någon betydelse.

I domen ansågs att arbetsgivaren inte hade presenterat en godtagbar förklaring som hänförde sig till de anställdas uppgifter eller ställning för att betala olika uppgiftsbaserade löner för samma arbete en anmärkningsvärt lång tid efter företagsöverlåtelsen. Det fanns heller inte längre någon plan för utjämning av löneskillnaderna. Arbetstagar sidans ståndpunkt godkändes och arbetsgivaren dömdes att betala böter för brott mot tjänste- och arbetskollektivavtalet. ■



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högscoleutbildade samhällsvetare rf.

Sjukdomen slår till under semestern – går det att flytta semesterdagar?

En flytt av semesterdagar ska begäras av arbetsgivaren, och i de flesta fall krävs läkarintyg. Självrisker varierar mellan olika arbetsgivare.

Syftet med den betalda semestern är att ge den anställda möjlighet att vila och ägna sig åt fritidsaktiviteter. Men man kan bli sjuk även under semestern. I sådana fall har man rätt till sjukledighet.

Sjukledighet är inte detsamma som semester, eftersom syftet med sjukledighet är att återhämta sig från en sjukdom som har lett till tillfällig arbetsförmåga. Arbetsförmåga kan vara ett resultat av sjukdom, en olycka, en planerad vårdåtgärd såsom en operation, eller en förlossning.

Inga självriskdagar

I kommunsektorns tjänste- och arbetskollektivavtal samt AVAINTES tryggs den anställdas rätt att flytta semesterdagar utan självrisk i fall av arbetsförmåga.

Semesterdagar kan flyttas både när arbetsförmågan börjar före semestern och när den börjar efter att semestern redan har börjat. Om arbetsförmågan börjar före semestern eller man redan på förhand vet om exempelvis en operation som kommer att leda till sjukledighet, kan arbetsgivaren redan på förhand begära att semestern flyttas. Då flyttas den del av semestern under vilken den anställda är arbetsförmögen. De semesterdagar som är kvar efter att arbetsförmågan tagit slut hålls som normalt. Situationen är en annan om arbetsförmågan börjar under semestern.

Meddela om sjukdomen utan dröjsmål

En anställd som blir sjuk under semestern ska begära att arbetsgivaren flyttar semestern till en senare tidpunkt. En flytt av semesterdagar måste uttryckligen begäras, och begäran ska göras utan dröjsmål, det vill säga på den första sjukdagen. Den anställda måste också i regel visa upp ett tillförlitligt intyg över sin oförmåga att arbeta. Till den del som semestern flyttas är den anställda sjukledig och har rätt till lön för sjukledighet.

Om den anställdas barn blir sjukt berättigar detta inte till en flytt av semesterdagar, även om det onekligen leder

till att semestern blir annat än vila och fritidsaktiviteter. Den anställda har heller inte rätt att flytta semesterdagar om han eller hon har orsakat olyckan avsiktligt eller genom grov oaksamhet. Man får dock prova på även riskabla aktiviteter under sin semester utan att en eventuell skada leder till ett förbud mot att flytta semesterdagar.

En skada som orsakas av alkoholbruk berättigar inte heller alltid till en flytt av semesterdagar. Även vid olycksfall som inträffat när den anställda var berusad bedömer man dock sannolikheten för en olycka och skada under de rådande omständigheterna, och inte ens en kraftig berusning tar automatiskt bort rätten att flytta semesterdagar.

När kan man ta ut de flyttade semesterdagarna?

Arbetsgivaren beslutar om när de flyttade semesterdagarna kan tas ut. Den anställda har inte rätt att kräva att de semesterdagar som flyttats på grund av arbetsförmåga hålls direkt efter den avtalade semestern, så att den oavbrutna frånvaron från arbetet förlängs. Arbetsgivaren ska dock låta den anställda ta ut flyttade sommarsemesterdagar under semesterperioden (2.5–30.9) och vintersemester före följande semesterperiod. Om detta inte är möjligt kan flyttad sommarsemester tas ut efter semesterperioden under samma kalenderår och vintersemester före slutet av följande kalenderår. I sista hand kan den flyttade semestern ersättas med semesterersättning.

Utgångspunkten är att arbetsgivaren fattar beslut om tidpunkten för semestern, som ska meddelas till den anställda senast två veckor innan semestern börjar. Om detta inte är möjligt ska tidpunkten för semestern meddelas senast en vecka innan den börjar. ■

Jurist

Anna Zibellini

Akavas Specialorganisationer