

UTVECKLING AV DET KOMMUNALA LÖNESYSTEMET 2003–2007

1

Utgångspunkter

I samband med tjänste- och arbetskollektivavtalsförhandlingarna år 2000 konstaterade avtalsparterna att de har en gemensam strävan att bibehålla de kommunala arbetsplatsernas konkurrenskraft och trygga tillgången på kompetent personal under de kommande åren. Parterna ville också inleda en statistisk utredning av lönenivån och anställningsvillkoren inom kommunsektorn jämfört med arbetsmarknaden i allmänhet.

Den statistiska utredningen blev färdig i december år 2001. Enligt utredningen är kommunernas och samkommunernas löner i genomsnitt cirka 7–8 % lägre än lönerna på den allmänna arbetsmarknaden i motsvarande yrken. Löneskillnaderna var störst i Nyland och minst i Norra Finland. Jämförelsen beaktar inte det faktum att den årliga arbetstiden är kortare inom kommunsektorn än på den allmänna arbetsmarknaden och inte heller andra skillnader i anställningsvillkoren.

Konkurrensen om personalen kommer att skärpas under de närmaste åren när de så kallade stora årsklasserna går i pension. Man uppskattar att mer än en tredjedel av de anställda inom kommunsektorn går i pension under åren 2001–2010. De kommunala arbetsgivarna måste se till att de kommunala arbetsplatserna är konkurrenskraftiga och vidta nödvändiga åtgärder när det gäller lönepolitiken och den övriga personalpolitiken.

2

Utveckling av lönesystemet

I de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen år 2001–2002 har man kommit överens om olika åtgärder för att revidera lönesystemen. Revideringen och utvecklingen av lönesystemen fortsätter genom åtgärder som stödjer den strategiska ledningen enligt följande:

2.1

Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA)

2.1.1

Med alla till buds stående medel försöker man förbättra kommunernas och samkommunernas beredskap att genomföra lönereformen, där viktiga delar är arbetsvärdering efter lönegrupp som grund för grundlönerna och utvärdering av arbetsprestationer som grund för de individuella tilläggen. De justeringspotter som bygger på ett eventuellt inkomstpolitiskt avtal eller något annat gemensamt avtal används i huvudsak som justeringspotter på lokal nivå.

2.1.2

I det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet slopas de övre gränserna i lönesättningsbilagorna och tillämpningsdirektiven kompletteras i enlighet med vad som fastslås i avtalsförhandlingarna. Kommunala arbetsmarknadsverket publicerar årligen från och med år 2003 statistik som anger de genomsnittliga grundlönerna för olika lönegrupper i lönesättningen, dvs. median och högsta och lägsta decil. Motsvarande statistik

publiceras om den högsta ledningens grundlöner och också enligt särskild överenskommelse om vissa andra personalgrupper utanför lönesättningen.

- 2.1.3 Inom tillämpningsområdet för det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet finns en justeringspott som används på lokal nivå. Potten beräknas på lönesumman inom avtalsområdet och uppgår till minst 0,8 % fr.o.m. 1.12.2003, till 0,5 % fr.o.m. 1.9.2004, till 0,8 % fr.o.m. 1.9.2005, till 0,4 % fr.o.m. 1.9.2006 och till 0,5 % fr.o.m. 1.9.2007.
- 2.1.4 Bestämmelserna om den individuella lönedelen i AKTA ändras 1.9.2004 så att det första erfarenhetstillägget (5 %) överförs till grundlönen och det andra och det tredje erfarenhetstillägget ändras till årsbunden del i det individuella tillägget. I anvisningarna om det individuella tillägget införs ett nytt stycke, i vilket betonas arbetserfarenhetens stora betydelse för yrkesskickligheten, arbetsresultaten och för betalningen av det individuella tillägget. Från 1.9.2004 måste till personalen betalas individuella tillägg på i genomsnitt minst 0,2 % av lönesumman för grundlönerna inom avtalsområdet. I så fall beaktas inte den årsbundna delen av det individuella tillägget. Minimiprocenten ovan ingår också i varje lönesättningsbilaga (bilagor 1–7), till vars tillämpningsområde hör minst 30 personer i kommunen eller samkommunen. Minimiprocenten justeras årligen i enlighet med vad som senare avtalas. För nya individuella tillägg och förhöjning av tillägg används den justeringspott som avses i punkt 2.1.3.
- 2.1.5 Justeringspotten används för att rätta till lokala missförhållanden i uppgiftsrelaterade löner och för att betala individuella tillägg. När de uppgiftsrelaterade lönerna höjs skall man i första hand rätta till sådana missförhållanden inom en lönegrupp som framgått vid arbetsvärderingen och till exempel korrigera lönerna för personer i ledande ställning där behovet av korrigerande har konstaterats vara störst med beaktande av slutsatserna från den utredning som nämnts i punkt 1.

2.2

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA)

- 2.2.1 Bestämmelserna om tjänstetillägg i UKTA ändras 1.12.2003 så att tjänstetilläggen uppgår till 2 %, 2 %, 5 % och 5 % medan de år som berättigar till tjänstetillägg förblir de samma. Vid tidpunkten ovan höjs beloppen för 0-tillägget i dyrortsklass I i lönetabell C med 4,01 % och beloppen för 0-tillägget i dyrortsklass II med 4,47 %.

Motsvarande justeringar görs i de individuella lönerna för lärare vars löner anges i euro och som omfattas av systemet med tjänstetillägg.

För de grupper av undervisningspersonal, vars löner inte omfattas av systemet med tjänstetillägg, görs justeringar av lönerna på motsvarande nivå och i motsvarande riktning på något annat sätt som avtalas separat.

- 2.2.2 Från 1.9.2004 används 0,5 % av lönesumman för undervisningssektorn bl.a. till justering av lönerna i anknytning till övergången från lönetabell-

systemet, där olika tjänsteinnehavargrupperns löner, tilläggsarvoden och årsförhöjningar anges i löneklasser, till löner som anges i euro.

- 2.2.3 För utveckling av undervisningspersonalens löne- och arbetstidssystem används 0,9 % fr.o.m. 1.9.2005, 0,5 % fr.o.m. 1.9.2006 och 0,5 % fr.o.m. 1.9.2007 för införande av minimigrundlön och/eller intervalllön och för införande av en lokal justeringsmån och arbetsvärdering.

2.3

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS)

- 2.3.1 Inom tillämpningsområdet för det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal finns en justeringspott som används på lokal nivå. Potten beräknas på lönesumman inom avtalsområdet och uppgår till minst 0,8 % fr.o.m. 1.12.2003, till 0,5 % fr.o.m. 1.9.2004, till 0,8 % fr.o.m. 1.9.2005, till 0,4 % fr.o.m. 1.9.2006 och till 0,5 % fr.o.m. 1.9.2007.

- 2.3.2 Justeringspotten används för att rätta till lokala missförhållanden i uppgiftsrelaterade löner och för att betala individuella löner. När de uppgiftsrelaterade lönerna höjs skall man i första hand till exempel korrigera lönerna för personer i ledande ställning där behovet av korrigering har konstaterats vara störst med beaktande av slutsatserna från den utredning som nämnts i punkt 1.

2.4

Det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA)

- 2.4.1 Inom tillämpningsområdet för det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade finns en justeringspott som används på lokal nivå. Potten beräknas på lönesumman inom avtalsområdet och uppgår till minst 0,8 % fr.o.m. 1.12.2003, till 0,5 % fr.o.m. 1.9.2004, till 0,8 % fr.o.m. 1.9.2005, till 0,4 % fr.o.m. 1.9.2006 och till 0,5 % fr.o.m. 1.9.2007.

- 2.4.2 Justeringspotten används för att rätta till missförhållanden i grundtimlönerna och för att höja prestationslönesättningen. När den lokala justeringspotten används bör man korrigera i synnerhet grundtimlönerna i lönegrupperna I A och I B där behovet av korrigering har konstaterats vara störst med beaktande av slutsatserna från den utredning som nämnts i punkt 1.

2.5

Införande av lokala justeringspottar

Förhandlingsklausulerna om användning av den lokala justeringsmånen i avtalen för de olika områdena ändras från 1.12.2003 så att de lyder enligt följande:

Förhandlingar om användning av den lokala justeringsmånen förs i enlighet med § 14 i huvudavtalet med huvudavtalsorganisationerna nedan eller med representanter för avtalsorganisationerna och vid dessa förhandlingar bör man försöka uppnå enighet. Om man inte når enighet i saken be-

slutar arbetsgivaren om användningen av justeringspotten i de uppgiftsrelaterade och individuella lönedelarna eller motsvarande förhöjningar.

2.6

Resultatarvoden

Parterna försöker med de medel som de har till sitt förfogande att förbättra kommunernas och samkommunernas möjligheter att ta i bruk system för resultatarvoden.

3

Lokala utvecklingsåtgärder

Parterna är positivt inställda till omorganiseringar som är nödvändiga av kommunalekonomiska orsaker och som syftar till effektivisering av verksamheten och till andra åtgärder för utveckling av strukturen och som inte leder till uppsägning eller permittering.

4

Förhandlingar till följd av oförutsedda förändringar

På begäran av någon part under avtalsperioden skall parterna inleda förhandlingar om justering av detta avtal om det sker oförutsedda väsentliga förändringar i kommunernas ekonomiska situation under avtalsperioden.

5

Giltighetstid

Detta inkomstpolitiska avtal gäller till och med 31.1.2003. Före det kan avtalet sägas upp så att det upphör 31.1.2003 om inte ett nytt inkomstpolitiskt avtal ingås som fortsättning på det inkomstpolitiska avtalet för år 2001–2002. Senare kan avtalet sägas upp så att det upphör 31.1.2005 och efter det i slutet av januari varje kalenderår. Uppsägningstiden är en månad och uppsägningen ska göras skriftligt. Om en part säger upp avtalet gäller det alla parter.

Helsingfors den 13 november 2002

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

AKAVA-OS RF

KOMMUNSEKTORNS FACKFÖRBUND KAT RF

KOMMUNFACKETS UNION RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR TEKNIK OCH
GRUNDSERVICE FKT RF

TJÄNSTEMÄNNENS FÖRHANDLINGSORGANISATION TFO RF