

## TILLÄMPNINGSDIREKTIV FÖR AVTALET OM UTVECKLING AV DET KOMMUNALA LÖNESYSTEMET 2003–2007

### 1

#### Utgångspunkter

Syftet med detta avtal är att förbättra de kommunala arbetsplatsernas konkurrenskraft och tillgången till kompetent personal under de kommande åren.

Enligt den så kallade Kunpas-utredningen är lönerna inom kommunsektorn i genomsnitt 7–8 procent lägre än lönerna på den allmänna arbetsmarknaden i motsvarande yrken. I Nyland var den genomsnittliga löneskillnaden cirka 10 procent, i Norra Finland cirka 5 procent och på andra håll mellan 5 och 10 procent. 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.

Avsikten är att varje kommunal arbetsgivare, efter att ha tagit upp frågan med företrädarna för personalen, överväger vilka åtgärder som skall vidtas i lönepolitiken och i den övriga personalpolitiken för att trygga tillgången till kompetent personal i varaktiga anställningar under de kommande åren, när konkurrensen om arbetskraften skärps, bland annat för att de så kallade stora årsklasserna går i pension.

Det är skäl att utveckla de lokala lönesystemen så att de stödjer kommunens eller samkommunens strategiska ledning. De uppgiftsrelaterade lönerna i lönegruppen bör stå i ett rättvist förhållande till varandra med beaktande av uppgifternas svårighetsgrad. Resultaten inom arbetsenheterna kan stödjas genom att man inför system med resultatavoden som premierar hela personalen vid arbetsenheten för en verksamhet som ger ett gott resultat. Det är likaså skäl att genom individuella tillägg premiera en del anställda för goda arbetsresultat och för yrkesskicklighet. I de branschvisa avtalen finns närmare bestämmelser om uppgifternas svårighetsgrad, den uppgiftsrelaterade lönen, bedömningen av arbetsprestationer, de individuella tilläggen och införandet av systemet med resultatavoden.

### 2

#### Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA)

En del av innehållet i löneutvecklingsavtalet har beaktats i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 2003–2004, som undertecknades den 30 november 2002. I till exempel lönesättningsbilagorna i AKTA har de övre gränserna slopats och endast minimilönerna för respektive lönegrupp anges i bilagorna. Tillämpningsdirektiven har till dessa delar kompletterats.

Kommunala arbetsmarknadsverket kommer framöver att årligen från och med år 2003 publicera 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 eventuellt också enligt särskild överenskommelse om vissa andra personalgrupper utanför lönesättningen. Statistiken bygger på

Statistikcentralens kommunala personregister. Lönestatistiken ger information om grundlönerna inom kommunsektorn och kan användas som jämförelsegrund vid lönebeslut på lokal nivå.

Ett separat, detaljerat tjänste- och arbetskollektivavtal kommer att ingå om de löneförhöjningar och ändringar av den individuella lönedelen enligt löneutvecklingsavtalet vilka träder i kraft den 1 september 2004. Avtalet sänds för kännedom i god tid innan åtgärder behöver vidtas på lokal nivå.

De bestämmelser i löneutvecklingsavtalet som träder i kraft den 1 december 2003 kan verkställas utan ett särskilt tjänste- och arbetskollektivavtal på grundval av detta cirkulär. Den lokala justeringspott som används från den 1 december 2003 utgör totalt 1,1 % av lönesumman. Potten utgörs av en pott på 0,8 % enligt löneutvecklingsavtalet och av en pott på 0,3 % enligt AKTA 2003–2004.

De bestämmelser som omfattar åren 2005–2007 får tillämpas utan ett särskilt tjänste- och arbetskollektivavtal, men eftersom det är fråga om löneförhöjningar under kommande avtalsperioder tas frågan upp på nytt när den blir aktuell.

### 3

#### Lokala justeringspottar (AKTA)

Storleken på de lokala justeringspottarna beräknas tekniskt på det sätt som angetts på sidorna 3–4 i bilaga 4 till cirkulär 20/2002. Vid beräkningen av lönesumman används en normal månad utan exceptionella löneposter, till exempel resultatavoden eller permitteringar. Vid beräkning av kostnadseffekten beaktas totallönerna för personal som omfattas av AKTA, inklusive familjedagvårdare. Från den 1 december 2003 används en lokal justeringspott på minst 1,1 % som beräknas på lönesumman inom avtalsområdet för AKTA.

Den lokala justeringspotten används för att rätta till lokala missförhållanden i uppgiftsrelaterade löner, dvs. i grundlöner och för att betala individuella tillägg. När grundlönerna höjs skall man i första hand rätta till sådana missförhållanden inom samma lönegrupp som framgått vid arbetsvärderingen och till exempel korrigera lönerna för personer i ledande ställning där behovet av korrigerings har konstaterats vara störst med beaktande av slutsatserna från den så kallade Kunpas-utredningen. Utredningen har presenterats i bland annat tidningen Kuntatyöntantaja nr 6/2001.

Avsikten är att grundlönerna inom respektive lönegrupp skall stå i rätt förhållande till varandra om möjligt senast den 1 december 2003. Om lönerna i lönegruppen redan ligger rätt i förhållande till varandra används justeringspotten för att rätta till andra lokala missförhållanden i lönerna och för att betala individuella tillägg.

I löneutvecklingsavtalet nämns som en annan primär förhöjningsgrund att de missförhållanden i lönerna som framgår av Kunpas-utredningen skall rättas till. Enligt utredningen släpar lönerna för personer i ledande ställning

inom kommunsektorn mest efter lönerna på den allmänna arbetsmarknaden i motsvarande yrken. Lönenivån för personer i ledande ställning och i chefsställning måste korrigeras så att den ligger rätt i förhållande till medarbetarnas löner.

Enligt utredningen finns det å andra sidan också sådana personalgrupper där lönerna inom kommunsektorn ligger på i stort sett på samma eller på högre nivå än på den allmänna arbetsmarknaden. Den statistiska utredningen av lönenivån är riktgivande. Man har till exempel endast kunnat göra en grov bedömning av uppgifternas svårighetsgrad. Det är fråga om genomsnittliga siffror som inte direkt kan tillämpas på enskilda kommuner och samkommuner. Därför måste varje arbetsgivare bedöma situationen utifrån sina egna utgångspunkter och fatta beslut enligt dessa.

Nivåförhöjningar för en viss lönegrupp kan också ses som ett sätt att korrigera ett lokalt missförhållande, såvida saken på lokal nivå har ansetts som ett missförhållande och korrigering av missförhållandet har ansetts nödvändigt.

Om grundlönerna ligger rätt i förhållande till varandra används den lokala justeringspotten till att bevilja individuella tillägg eller till att höja gamla tillägg. Närmare anvisningar om de individuella tilläggen finns i bilaga 8 i AKTA. Det individuella tillägget och bedömningen av arbetsprestationer har dessutom tagits upp i bilagan (Kunta-alan palkkausjärjestelmä uudistuu) till tidningen Kuntatyöntäjä nr 3/2001.

#### 4

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA)

De nya C-lönetabellerna träder i kraft den 1 december 2003, liksom de löner och tilläggsarvoden som anges i euro. Ett tjänste- och arbetskollektivavtal om detta ingås under våren och avtalet och tabellerna sänds för kännedom till kommunerna och samkommunerna före semesterperioden.

Från 1 september 2004 används 0,5 % av lönesumman inom undervisningssektorn bland annat till överföring av en del tjänsteinnehavargrupper från C-lönetabellerna till löner i euro.

#### 5

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS-03)

Från den 1 december 2003 används som lokal justeringspott en pott på totalt 1,1 %, varav 0,3 procentenheter bygger på TS-03 och 0,8 procentenheter på löneutvecklingsavtalet.

Från den 1 september 2004 används som lokal justeringspott en pott på totalt 0,7 %, varav 0,2 procentenheter bygger på TS-03 och 0,5 procentenheter på löneutvecklingsavtalet.

Bestämmelserna i löneutvecklingsavtalet kan för TS tillämpas på grundval av detta cirkulär utan ett särskilt tjänste- och arbetskollektivavtal.

Från den 1 december 2003 används den lokala justeringspotten på totalt 1,1 % för att rätta till lokala missförhållanden i uppgiftsrelaterade löner och för betalning av 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 så kallade Kunpas-utredningen.

Från den 1 september 2004 används av potten på totalt 0,7 % som lokal justeringspott en pott på 0,2 % för betalning av individuella löner och en pott på 0,5 % för att rätta till lokala missförhållanden i uppgiftsrelaterade löner och för betalning av individuella löner. Grunderna för höjning av uppgiftsrelaterade löner är de samma som från och med den 1 december 2003. Den del av den lokala justeringspotten på 0,5 % som inte behövs för att korrigera de uppgiftsrelaterade lönerna så att de ligger rätt i förhållande till varandra, läggs till den pott på 0,2 % som används för att betala de individuella lönerna och det totala beloppet av dessa potter används som en lokal justeringspott för att betala individuella löner.

Vi återkommer till de lokala justeringspotter som kommer att användas 2005–2007 när saken blir aktuell.

## 6

Det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA)

Inom tillämpningsområde för TIM-AKA används de lokala justeringspotterna enligt löneutvecklingsavtalet för att rätta till missförhållanden i grundtimlönerna och för att höja prestationslönesättningen. Närmare anvisningar ges senare vid behov.

## 7

Införande av lokala justeringspotter

Förhandlingsklausulerna om användning av lokala justeringspotter har ändrats från den 1 december 2003 på så sätt att innehållet i förhandlingsklausulerna är det samma som i de branschvisa avtal som omfattas av utvecklingsavtalet (AKTA, UKTA, TS och TIM-AKA).

Förhandlingar om användning av den lokala justeringspotten förs i enlighet med § 14 i huvudavtalet med huvudavtalsorganisationerna eller med representanter för avtalsorganisationerna och vid dessa förhandlingar bör man försöka uppnå enighet. Om man inte når enighet i saken beslutar arbetsgivaren om användningen av justeringspotten i de uppgiftsrelaterade och individuella lönedelarna eller om motsvarande förhöjningar. I så fall kan arbetsgivaren besluta att den lokala justeringspotten får användas endast för uppgiftsrelaterade löner och utöver förhöjningar av de uppgiftsrelaterade lönerna också till förhöjningar av de individuella lönedelarna eller endast till förhöjningar av de individuella lönedelarna.

8

## Resultatarvoden

Att förbättra resultatet nu och framöver är ett av kommunalförvaltningens viktigaste mål. Systemet med resultatarvoden är ett sätt att främja uppnåendet av detta mål.

Avtalsparterna försöker för sin del arbeta för att systemet med resultatarvoden skall införas i kommunerna och samkommunerna. Endast genom lokala beslut kan systemet med resultatarvoden planeras och införas. Man försöker förbättra den lokala beredskapen genom att ordna kurser om systemen och genom att beskriva fungerande system med resultatarvoden i publikationer.

9

## Lokala utvecklingsåtgärder

Kommunerna och samkommunerna kan av bland annat kommunalekonomiska orsaker tvingas att effektivera verksamheten, dvs. bland annat göra omorganiseringar och vidta andra åtgärder för att utveckla strukturen. Avtalsparterna inom kommunsektorn har förbundit sig till att förhålla sig positiva till utvecklingsåtgärderna.

10

## Läkarna

Läkaravtalet omfattas inte av löneutvecklingsavtalet. De arbetsgrupper som bildades redan för det föregående läkaravtalet i syfte att utveckla lönerna och arbetsförhållandena fortsätter sitt arbete och eventuella resultat från grupparbetet kan verkställas enligt § 9 i läkaravtalets underteckningsprotokoll redan under avtalsperioden, bland annat genom att utnyttja justeringspotten för år 2004. Arbetsgruppernas eventuella förslag genomförs senast i början av följande avtalsperiod. Även om man i grupperna inte når enighet om ändringarna i avtalet kommer man inom läkaravtalet från början av följande avtalsperiod, dvs. den 16 februari 2005 i alla fall att använda en lokal pott på 1,3 % för att rätta till missförhållanden. Det motsvarar det belopp som enligt löneutvecklingsavtalet används inom de andra avtalsområdena åren 2003–2004.