



**Allmänna kommunala tjänste- och  
arbetskollektivavtalet (AKTA) 1.4.2020  
– 28.2.2022  
sammandrag av förändringarna**

**Kristian Karrasch  
förhandlingschef**

# Lönepåslag

---

- **Generellt lönepåslag åt alla 1.8.2020**
  - Höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen är **26 euro**, men ändå **minst 1,22 procent**.
    - *26 euro då den uppgiftsrelaterade lönen är högst 2131,15 euro.*
- **Generellt lönepåslag åt alla 1.4.2020**
  - Höjning av den uppgiftsrelaterade lönen med **1,0 %**
- De individuella tilläggen höjs på motsvarande sätt med **1,22 %** och **1 %**.

# Lönepåslag

---

- Lokal justeringspott 1.4.2021, storlek 0,80 %
- Den lokala arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar. Ifall man inte når enhällighet i frågan, beslutar arbetsgivaren om fördelning av den lokala justeringspotten.
- Den lokala potten inriktas på höjning av de uppgiftsrelaterade lönerna, de individuella tilläggen eller motsvarande förhöjningar.
- Beakta att potten ska inriktas så jämlikt som möjligt mellan avtalets olika lönesättningsbilagor (branscher).
- Förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktiges arvoden höjs med ett generellt lönepåslag. Vissa tidsbundna avtalsbestämmelser förlängs.

# Den förlängda arbetstiden upphävs - Slut på gratisarbetet!

---

- Den oavlönade arbetstidsförlängningen som avtalades år 2016 i samband med konkurrenskraftsavtalet upphävs 30.8.2020. Arbetstiden förkortas från och med 31.8 (eller från inledningen av den arbetsperiod som infaller närmast) till den längd som rådde år 2015.
- OBS! Redan i tidigare avtal hade man kommit överens om att den temporära nedskärningen i semesterpenningen skulle upphöra efter nedskärningen av semesterpenningarna år 2019. Från inledningen av år 2020 betalas semesterpenningarna igen till sitt fulla belopp.

# Arbetstidsförändringar som föranleds av förkortningen av arbetstiden – Förändringarna träder i kraft 31.8.

---

- I periodarbete ingår en möjlighet att med motiverad anledning använda fyra veckors arbetstidsperiod.
  - Den används permanent t.ex. inom deltidsarbete eller för dem som huvudsakligen jobbar natt.
  - Då det ingår mer än en söckenhelg i arbetstidsperioden, kan en fyra veckors arbetstidsperiod temporärt användas.
    - Arbetstagaren/tjänsteinnehavaren ska ges åtminstone en ledig dag som är lika lång som en genomsnittlig arbetsdag som söckenhelgsförkortning under ifrågavarande utjämningsperiod.

## Arbetstidsförändringar, som föranleds av förkortningen av arbetstiden – Förändringarna träder i kraft 31.8.

---

- Användningen av 11 timmars nattskift utvidgas att gälla alla arbetsplatser som tillämpar periodarbete och begränsas således inte längre till psykiatriska sjukhus och vårdinrättningar för utvecklingshämmande.
- Inom flexibel arbetstid kan den ordinarie arbetstiden överskridas med högst 50 timmar (+saldo)
  - tidigare 40 timmar
- OBS! Inom arbetstidsbestämmelserna finns dessutom förändringar som beror på den förnyade arbetstidslagen.

# Byte av semesterpenning mot ledig tid (fr.o.m. år 2021)

---

- Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att semesterpenningen som betalas för kvalifikationsåret i sin helhet eller delvis kan ges i form av motsvarande ledig tid
- Antalet lediga dagar som semesterpenningen motsvarar är 50 procent av de intjänade semesterdagarnas antal.
- Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om tidpunkten för de lediga dagarna som semesterpenningen byts ut mot
- Åtgår och förhåller sig som semesterdagar
- För dagar som inte tas ut betalas motsvarande ersättning i pengar
- *Se noggrannare: AKTA, kapitel IV Semester 19 §*

# Arbetsgrupper som tillsätts under avtalsperioden

---

- En arbetsgrupp som utvärderar lönesystemet
- En arbetsgrupp som utvärderar bestämmelserna om familjeledighet
- En arbetsgrupp som utreder arbetets bundenhet och resande i arbetet
- En arbetsgrupp i anknytning till sjukledighet och arbetsförmåga
- En arbetsgrupp för utveckling av arbetslivet (Tekry)
- Statistikgruppen
  - följer med förtjänstutvecklingen inom den privata och offentliga sektorn.
  - Behovet av ett löneprogram avgörs på basis av en utredning



# Andringar i avtalsstrukturen

## – kollektivavtalet för social- och

## hälsovårdspersonal

- Den nuvarande social- och hälsovårdspersonalen inom AKTA kommer att utgöra en separat avtalsbransch.
  - Grunden utgörs av den personal i sin helhet som nu ingår i bilaga 3 och 4 i det nuvarande AKTA-avtalet. Övriga delar preciseras i de fortsatta förhandlingarna.
- Avtalsparter är JAU (JHL + Jyty), FOSU och SOTE.
- Tjänste- och arbetskollektivavtalet för social- och hälsovårdspersonal träder i kraft 1.9.2021, men anställningsvillkoren bestäms enligt AKTA fram till 31.12.2022.
- Innehållet kommer framför allt att utgöras av arbetstidsbestämmelser och lön. De så kallade allmänna anställningsvillkoren kommer fortsättningsvis från AKTA-avtalet.
- Avtalet utgör en del av den kommunala avtalsfamiljen, vars yttre ramar förhandlas om vid de gemensamma kommunala förhandlingarna.

# Ändringar i avtalsstrukturen

## - lärare inom småbarnspedagogik

- **Lärare**, speciallärare och chefer inom småbarnspedagogik överförs till UKTA-avtalet fr.o.m. 1.9.2021.
  - *Frånsett familjedagvårdshandledare och personer med motsvarande yrkesbeteckning, bestäms lönen för en obehörig vikarie för en lärare inom småbarnspedagogik enligt AKTA. För en arbetstagare med socionombakgrund som arbetar som lärare inom småbarnspedagogik bestäms lönen enligt UKTA.*
- Villkoren i AKTA tillämpas som anställningsvillkor på personalen fram till 31.12.2022.
- En samarbetsgrupp för småbarnspedagogik tillsätts för att koordinera anställningsvillkoren mellan AKTA- och UKTA-avtalet.
- JHL och OAJ har separat kommit överens om hur JHL också i fortsättningen kan erbjuda intressebevakningstjänster för sina ovannämnda medlemmar

# Ändringar i avtalsstrukturen

## – teknisk personal

---

- Arbetsgruppen bedömer överlappningar mellan de olika avtalen inom den tekniska branschen (TS, TIM-AKA, AKTA), gör eventuella överföringar och förhandlar också om sammanslagning eller avskaffande av avtal för den tekniska branschen.
- Avsikten är att från och med 1.3.2022 ska det finnas endast ett kommunalt avtal för teknisk personal.

# Ändringar i avtalsstrukturen

## – landskapen kommer?

---

- Man har kommit överens om principer för hur man ska förbereda sig för de kommande landskapen, eventuell från och med ingången av år 2023.
- Man avtalar om ett allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för landskapet, ett avtal för social- och hälsovårdspersonal och ett läkaravtal.
- Före år 2023 ska man avgöra bland annat hur brand- och räddningsväsendet ska placeras i avtalsstrukturen.