



# KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

NOVEMBER



BILD: ISTOCK

De första avtalen är klara sidan 1  
Mot avtalsförhandlingar med den nya verksamhetsledaren sidan 2  
Den kommande förhandlingsomgången sidan 2  
Beredskap är en viktig del av förhandlingsförberedelserna sidan 3  
Ordförande för landskapsdelegationen: Först bygger vi upp samarbetet sidan 4  
Vård- och landskapsreformen framskrider – nytt lagförslag till valfrihet på remiss sidan 5  
Kuntekos första period går mot sitt slut – fortsatt finansiering har sökts sidan 6  
Påverka i arbetarskyddsvalet! sidan 6  
Projektkoordinator Tuomas Huhtala: Givande arbete med projektportföljer sidan 7

## LEDARE

### De första avtalen är klara

**M**åndagen den 30 oktober offentliggjordes det emotsedda resultatet från teknologiindustrins avtalsförhandlingar. Arbetsmarknadshösten inleddes i maktig takt och präglades av väntan. Nu har också de övriga avtalsbranscherna en modell för lönelift och avtalsperiodens längd. Trots att den s.k. finska modellen inte legat framme i diskussionerna, förväntas de kommande avtalsförhandlingarna följa löneförhjävningsnivån för teknologiindustrin och exportbranscherna.

Exportbranschernas avtalsmodell omfattar två år, med en option för ett tredje. Man talar om den s.k. 2+1-modellen. Modellen innebär att avtalstexterna gäller i tre år, löneförhöjningarna avtalas för de första två åren och det tredje årets löneförhöjningar avtalas under avtalsperioden.

Löneförhöjningarna i teknologiindustrins och Industriefackets avtal uppgick till totalt 3,2 procent under de två första åren. Under det första året ingår en allmän löneförhöjning på 1,1 procent och en lokal justeringspott på 0,5 procent. Det andra årets allmänna löneförhöjning skulle vara 0,9 procent och den lokala potten 0,7 procent. Det tredje årets löneförhöjning avtalas under det andra avtalsåret 2019.

#### Kommunförhandlingarna inleds

Exportindustrins förhöjningar kopieras inte direkt till den offentliga sektorn. Det uppnådda avtalet fungerar ändå som modell i förhandlingarna.

De kommunanställda skulle nöja sig med en rimlig allmän löneförhöjning. Resurser för löneförhöjningar behövs också för att kompensera konkurrenskraftsavtalets nedskärningar. Utvecklingen av kommunernas lönesystem saknar också justeringspottar efter en lång, mager period.

För kommunsektorn skulle en avtalsperiod enligt modellen 2+1 passa mycket bra. En sekundär aspekt i kommunförhandlingarna är grundandet av de kommande landskapen:

de torde inleda verksamheten den 1 januari 2020. En avtalsperiod som sträcker sig långt förbi landskapens startdatum skulle ge de framtida landskapsarbetsgivarna tid för anpassning då lönesystemen harmoniseras.



#### Jaakko Korpisaari

kommunsektorns ombudsman  
Akavas Specialorganisationer



## Mot avtalsförhandlingar med den nya verksamhetsledaren

Vår förhandlingsorganisation FOSU:s nya verksamhetsledare sedan början av september är juristkandidat Maria Löfgren. Hon har tidigare arbetat som jurist på Akava och som ledare för arbetslivsenheten.

FOSU förhandlar om villkoren för över 200 000 utbildade löntagares tjänsteförhållande inom kommunen, statens, kyrkans och universitetens avtalsbranscher.

– FOSU representerar hela den offentliga sektorn och det är viktigt att alla gruppers röst blir hörd i vår organisations verksamhet, sade Löfgren i höstas i en intervju gjord för Lakimiesuutiset - Juristnyt. ■

Intervjun med Löfgren publiceras i Kuntatiimis följande nummer.

## Den kommande förhandlingsomgången

FOSU har förberett sig på de kommande förhandlingarna genom att kartlägga medlemsförbundens avtalsmål. FOSU:s egna målförberedelser inleddes på våren och fortsätter med en kartläggning av de gemensamma målen med kommunsektorns huvudavtalsorganisationer.

Huvudavtalsorganisationerna och KT Kommunarbetsgivarna har träffats preliminärt med anledning av avtalsförhandlingarna. De egentliga förhandlingarna inleds med exportbranschernas avtalsomgång.

Förhandlingarna förs vanligtvis 1–2 månader innan avtalsperioden löper ut, för kommunsektorn innebär detta december och januari.

### Kommunsektorns huvudavtalsorganisationer

Huvudavtalsorganisationerna för kommunsektorn är Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, JAU och KoHo.

JAU dvs. Julkisen alan unioni JAU ry gick tidigare under namnet Kommun-

fackets union. Förhandlingsorganisationen bytte namn i oktober och förbereder sig på de eventuella förändringar i förhandlingssystemet som vård- och landskapsreformen kan medföra. JAU omfattar Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund Jyty och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL.

KoHo står för Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry och medlemmarna är Tehy, Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer rf och Suomen Palomiesliitto SPAL. ■

### Avtalens utgångstid under förhandlingsomgången

- Offentliga sektorns tjänste- och arbetskollektivavtal
- Privata sektorns arbetskollektivavtal

30.9.2017

- Skogsindustrin (YTN saknar avtal)

31.10.2017

- Teknologiindustrin
- ICT-branschen
- Kommunikations- och logistikbranschen

30.11.2017

- Kemibranschen
- Finansieringsbranschen

31.1.2018

- Kommunsektorns avtal
- Statens tjänste- och arbetskollektivavtal
- Allmänt kollektivavtal för universitet
- Avaintes
- Energibranschen
- Informationslogistik
- Laboratoriebranschen
- Avtal för YTN:s organisationsbransch
- YTN:s företags specifika avtal
- Museernas arbetskollektivavtal

# Beredskap är en viktig del av förhandlingsförberedelserna

– En konfliktåtgärd blir aktuell ifall vi inte på annat sätt kan nå våra mål i förhandlingarna, skriver FOSU:s organisationschef Jarmo Niskanen.

**F**öljande förhandlingsomgång förs på förbunds nivå och FOSU:s delegationer och styrelse har förberett förhandlingsmålen under hela detta år. Förberedelserna intensifieras när förhandlingsomgången närmar sig.

Denna gång försvåras förhandlingsupplägget av de extra nedskärningar som gjorts i den offentliga sektorn, jämfört med den privata sektorn. Då ekonomin visar tydliga tecken på tillväxt, är det svårt att tänka sig att man inte skulle vidta åtgärder som korrigerar missförhållandena i lön och andra arbetsvillkor i den offentliga sektorn. Det är skäl att komma ihåg att en förhöjd köpkraft hos arbetstägarna inom den offentliga sektorn också bidrar till att förbättra landets ekonomi.

## Vad händer om förhandlingarna inte går framåt?

I förhandlingarna ingår alltid beredskapen och förmågan att vidta organisatoriska åtgärder ifall viktiga målsättningar är hotade. De organisatoriska åtgärderna innebär konfliktåtgärder, som omfattar bl.a. olika slags strejker, arbetsinställelse, utmarscher och demonstrationer. Ifall förhandlingarna trots upprepade försök inte utvecklas i önskad riktning, måste man överväga organisatoriska åtgärder som stöd till förhandlingarna.

FOSU har fastslagna, tydliga processer för hur konfliktåtgärder ska genomföras och anvisningarna uppdateras regelbundet. Till exempel efter den politiska #STOP-demonstrationen mot de s.k. tvångslagarna i september 2015 uppdaterade FOSU sina anvisningar inför motsvarande framtida evenemang.

Inför den kommande förhandlingsomgången finns det gott om tid att förbereda organisatoriska åtgärder och även öva dem. Det handlar om åtgärder som obestriddligt följer lag och avtal. När strejksvarseltider och -praxis följs, har



– *Medlemmarna har både rättighet och skyldighet att delta i lagliga arbetskonflikter, betonar Jarmo Niskanen.*

medlemmarna i FOSU:s medlemsorganisationer både rättighet och skyldighet att försvara sina gemensamma intressen via arbetskonflikt, ifall förhandlingssituationen så kräver.

I FOSU:s organisation är det FOSU:s styrelse som på högsta nivå beslutar om arbetskonflikt. Delegationerna för varje sektor inom FOSU (kommunen, staten, universitetet och kyrkan) fattar beslut om konfliktåtgärder inom den egna sektorn. FOSU har även under innevarande år grundat en landskapsdelegation, men eftersom landskapen ännu inte har bil-

dots, kan inte heller några organisatoriska åtgärder förberedas inför förhandlingarna.

## Kommunsektorn strejkövar i oktober

Inom kommunsektorn koordineras beredskapen för alla kommunala avtal (AKTA, UKTA, LÄKTA och TS\*). Under kommundelationen verkar även AKTA:s beredskapsarbetsgrupp, som sammanträder regelbundet. Verksamheten intensifieras när förhandlingsomgången närmar sig. Arbetsgruppen ordnar i oktober (26.10) en strejkövning, till vilken de lokala aktörerna i Helsingfors inbjuds och aktörerna från Tammerfors och Rovaniemi kan delta på distans. Efter detta ordnar FOSU ett koordineringsevenemang för beredskap som gäller alla sektorer den 20 november.

FOSU har en stabil och fungerande beredskap för organisatoriska åtgärder. Utgångspunkten är att åtgärder inte behöver vidtas, men vi är beredda ifall vi tvingas till åtgärder. ■

Text:

**Jarmo Niskanen**

organisationschef

Förhandlingsorganisationen för

offentliga sektorns utbildade FOSU rf

\*) Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal AKTA

Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för undervisningspersonal UKTA

Kommunalt tjänstekollektivavtal för läkare LÄKTA

Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal TS

## Ordförande för landskapsdelegationen: Först bygger vi upp samarbetet



BILD: VEIKKO SOMERPURO

### **T**ero Ristimäki, varför har FOSU tillsatt ett nytt organ, en landskapsdelegation?

Den kommande landskaps- och vårdreformen innebär stora förändringar i medlemmarnas intressebevakning. De förbund, vars medlemmar berörs av förändringarna, bör delta i förberedelsearbetet. Därför var det nödvändigt att redan nu grunda landskapsdelegationen.

Trots att delegationen inte ännu vid nästa avtalsomgång beslutar om godkännande eller förkastande av ett förhandlingsresultat som gäller tjänste- eller kollektivavtal eller motsvarande så har delegationen mycket förberedelsearbete inför förändringarna.

På agendan finns modellerna för lokal förhandlingsverksamhet, samarbets- och förtroendemannaverksamhet samt system för deltagande. Samtidigt förbereder vi koordineringen av FOSU:s verksamhet i de kommande landskapen och bygger upp samarbetet.

### **Du har utsetts till första ordförande för landskapsdelegationen. Vilka är dina främsta målsättningar för delegationens arbete?**

Allra först måste vi bygga upp ett fungerande samarbete mellan landskapsdelegationen, kommundelegationen och statens delegation, FOSU:s kansli och förbundens aktörer.

Därefter måste kommunikationen och informationen utvecklas.

Till sist behöver vi bygga upp en fungerande förtroendemannaverksamhet i landskapen.

### **Vilka är de främsta utmaningarna för FOSU:s medlemmar i samband med landskaps- och vårdreformen?**

Den största utmaningen är att i de framtida landskapen och förnyade kommunerna skapa en ny avtalsstruktur och ett nytt förhandlingsystem, där FOSU har en stark roll och en plats vid alla förhandlingsbord. På vilket sätt ska förvalt-

ningens och det tekniska avtalets personal höras i delegationens verksamhet?

Landskapsdelegationens sammansättning förhandlades fram så att alla parter med medlemmar som berörs av ärenden på delegationens agenda får delta. Platserna fördelades inte bara i förhållande till antalet personer som representeras utan man beaktade alla avtalsbranscher och även personal som överförs från staten. ■

### **Vem?**

**Tero Ristimäki** är första ordförande för landskapsdelegationen som tillsattes i år av Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU. Han är också ordförande för Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia rf.

# Vård- och landskapsreformen framskrider – nytt lagförslag till valfrihet på remiss

Förra våren avancerade många ärenden i vård- och landskapsreformen betydligt snabbare än den här tiden på året. I slutet av juni krävde grundlagsutskottet så omfattande förändringar i lagen om valfrihet att riksdagen inte kunde behandla lagförslaget och inte heller andra lagar i anslutning till landskapsreformen som ett separat lagstiftningspaket.

Eftersom lagarna inte godkändes, kunde interrimförvaltningen inte inleda sin verksamhet och det ordnas heller inget landskapsval i januari.

## Ny tidsplan för reformen

Det nya lagförslaget om klientens valfrihet i social- och hälsovården färdigställdes den 19 oktober. Det innehåller de ändringar som riksdagens grund-

lagsutskott krävde på våren, samt de linjedragningar och preciseringar som regeringens reformministerarbetsgrupp lagt fram.

Det nya lagförslaget sänds på remiss i månadsskiftet oktober-november och efter sex veckors remissförfarande och nödvändiga ändringar m.m. går det i form av regeringens proposition vidare till behandling i riksdagen i början av år 2018.

Tidsmässigt skulle då både lagen om valfrihet och övrig lagstiftning i anslutning till landskapsreformen godkännas i riksdagen före utgången av maj, så att lagarna kunde stadfästas och träda i kraft i juni 2018. Då inleder också interrimförvaltningen sin verksamhet. Landskapsval torde ordnas i oktober 2018 och landskapsfullmäktige inleder sitt arbete i början av 2019. Den största affärsöverlåtelsen i Finlands historia sker inte förrän den 1 januari 2020, då ansvaret för att ordna social- och hälsovård övergår till landskapen.

## Det intensiva lobbingsarbetet fortsätter

Att reformen träder i kraft först efter ett år betyder ändå inte att organisationerna – FOSU och dess lokala aktörer – har tid att vila på lagarna och invänta slutresultatet. Man behöver fortfarande påverka lagstiftningen som definierar personalens ställning, på lokal nivå måste man se till att personalrepresentanterna deltar i be-

Tilläggsinformation om  
vård- och landskapsreformen:  
<http://alueuudistus.fi/sv/>

redningsgrupperna och även i övrigt kräver de kommande förändringarna noggranna förberedelser.

Vilka dessa förändringar är, är fortfarande i det här skedet något oklart: grundlagsutskottet fastslog bland annat att valfriheten utvidgas enligt en process som sker stegvis. På så sätt finns det inga exakta uppgifter om vad som kommer att höra till klienternas direkta valfrihet i början av 2020.

I enlighet med FOSU:s och medlemsförbundens arbetsfördelning ska FOSU påverka och ta ställning till just frågor som påverkar personalens ställning. Medlemsförbunden å sin sida granskar i sina utlåtanden och ställningstaganden saken ur sina egna medlemmars yrkesmässiga perspektiv. FOSU har också utsett landskapskoordinatorer som ska handha kontakten mellan kansliet och landskapens övriga huvudförtroende-  
män. ■



**Minna Holm**  
sakkunnig,  
Förhandlings-  
organisationen för  
offentliga sektorns  
utbildade FOSU rf

## Medlem, uppdatera dina uppgifter!

Under organisationsförändringar och avtalsförhandlingar är det speciellt viktigt att medlemsuppgifterna i förbundens register är korrekta.

Om du är osäker, kan du kontakta ditt eget förbunds medlemsregister och/eller en ombudsman för kommunsektorn (kontaktuppgifter på sidan 7 i Kommunteamet).



# Kuntekos första period går mot sitt slut – fortsatt finansiering har sökts

**P**rogrammet för arbetslivsutveckling i kommunsektorn Kunteko är ett gemensamt riksomfattande projekt för KT Kommunarbetsgivarnas och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer FOSU och KoHo samt Kommunfackets union. Programmets första period tar slut vid utgången av detta år.

Enligt en utvärdering har Kunteko-projektets program till stora delar varit framgångsrikt och i förhållande till de tillgängliga resurserna har programmet också avancerat enligt plan. Det finns också utrymme för fortsatt utveckling.

En ansökan om fortsatt finansiering för Kunteko under perioden 2018–2020 har lämnats in och besked om finansieringen väntas i november. Utvecklingsrekommendationerna som gavs i samband med utvärderingen har beaktats i ansökan om fortsatt finansiering.

## Vad förändras?

Under Kuntekos andra period kunde också de framtida landskapsorganisationerna samt deras affärsverk och bolag delta. Framstegsarenan och webbsidorna utvecklas vidare. Bland

tjänsterna fortsätter sparringen, liksom också utbildningen för interna utvecklare. Nätverken har utvecklats och produktifierats och nya nätverksmodeller kommer att testas. Speciell uppmärksamhet fästs vid kartläggningen av utvecklingsbehov och trygghandlet av fortsatta utvecklingsåtgärder. Det kommer också att ordnas flera regionala evenemang. ■

Dra nytta av Kuntekos tjänster och läs mer på [www.kunteko.fi](http://www.kunteko.fi)

## Påverka i arbetarskyddsvalet!

**P**å alla arbetsplatser inom kommunsektorn och församlingarna väljs i oktober-december representanter till arbetarskyddsorganisationen för nästa fyraårsperiod 2018-2021. Det är viktigt att också personer ur medlemsorganisationerna i förhandlingsorganisationen FOSU, dvs. våra medlemmar, blir arbetarskyddsfullmäktige. Arbetarskyddsfullmäktige väljs för både arbetstagarna och tjänstemännen (cheferna).

- Ställ upp som kandidat i arbetarskyddsvalet!
- Rösta på en FOSU-kandidat i arbetarskyddsvalet!
- Ta reda på mer om arbetarskyddsvalet på din arbetsplats genom att kontakta FOSU:s förtroende- man eller en arbetarskyddsfullmäktig!

### Vad gör en arbetarskyddsfullmäktig?

En arbetarskyddsfullmäktig är personalens röst i frågor som gäller säkerhet och välbefinnande i arbetet. Uppdraget innebär ett mångsidigt samarbete med aktörer inom arbetsplatsens arbetarskydd, företagshälsovård och välbefinnande i arbetet samt myndigheter. En arbetarskyddsfullmäktig kan samtidigt fungera som lyss-

nare, budbärare, ombud, förhandlare, föredragande och byggare av en god arbetsgemenskap.

### Som arbetarskyddsfullmäktig får du

- ett intressant och mångsidigt uppdragsfält
- fungera som arbetarskyddsexpert för den personal du representerar
- möjlighet att påverka säkerhet och välbefinnande i arbetet för de personer du representerar
- en god utbildning för arbetarskyddsuppdraget
- befrielse från ditt eget ordinarie arbete för att sköta arbetarskyddsuppdraget
- ett starkare uppsägningsskydd
- goda samarbetspartners i arbetarskyddsaktörer både på din egen arbetsplats och utanför

Utbildning för arbetarskyddsfullmäktige erbjuds av Arbetarskyddscentralen och fackorganisationerna. Under utbildningen betalas lön. Arbetarskyddsvalen ordnas i oktober-december i kommuner, kommunförbund och församlingar ■

**Projektkoordinator Tuomas Huhtala:**

## Givande arbete med projektportföljer

**Jag jobbar** inom Tammerfors stad och förvaltar projektportföljerna för två serviceområden, livskraft och konkurrenskraft samt utveckling av stadsmiljön. Min egen arbetsinsats stöder alltså utvecklingen av de nämnda serviceområdena. I det dagliga arbetet innebär detta allt möjligt, från att erbjuda stöd i projektchefernas EU-projekt till administration av olika elektroniska system. Vid sidan av portföljförvaltningen arbetar jag med olika slags utvecklingsuppgifter.

**Det meningsfullaste med mitt arbete** är de mångsidiga arbetsuppgifterna. Varje vecka träffar jag människor från olika delar av stadens organisation och jag upplever det som ett privilegium att i mycket bred skala få följa med den växande stadens utveckling från första parkett.

Mitt arbete är också meningsfullt för att jag från första stund själv fått utveckla min egen arbetsbild. Via min egen arbetsinsats kan jag konkret främja en spridning av den fortfarande ganska nya projektkulturen i stadens organisation.

**Det svåraste med mitt arbete** är att hålla alla trådar i sin hand. Emellanåt är det också svårt att prioritera. Ibland känns det som om serien

”The Office” har landat i den offentliga förvaltningen. Andra gånger är arbetet ytterst givande. I en stor organisation måste man också lära sig tolerera att saker ibland går mycket långsamt framåt och att förändringar kräver samarbete och samordning av olika intressen.

**Interaktionsfärdigheter** är guld värda i mitt arbete. Förmåga att organisera och prioritera samt stressåtlighet är också viktigt. Dessutom är det nyttigt med kunskaper och färdigheter i anslutning till utveckling av processer och organisationer. ■



**SVM**

**Tuomas Huhtala, SVM**

Arbetar som projektkoordinator på koncernserviceenhetens projektkansli, Tammerfors stad. Tjänsten är delvis ny. Medlem i Högskoleutbildade samhällsvetare rf.

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

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2017: mars, juni, november, 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**

Anne Granat-Jukakoski,  
verksamhetsledare  
tfn. 040 551 9497  
anne.granat-jukakoski@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