



KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO 2/2011

MAJ

I väntan på sommaren, med blicken fäst på hösten!	sid. 1
Förtroendemannen behöver kunskap, skicklighet och nätverk	sid. 2
Vanliga frågor	sid. 2
Förtroendeman, välkommen att dela ansvaret	sid. 3
Aktuellt inom tekniska sektorn	sid. 4

I väntan på sommaren, med blicken fäst på hösten!

För kommunsektorns avtalsintressebevakning har detta år varit ett mellanår. Det börjar dock kännas som att vi redan haft ganska många mellanår. I kommunsektorns avtalsförhandlingar har vi de senaste åren inte riktigt kunnat avtala om något annat än lönerna. Och även där spökar Tehys löneprotokoll från 2007 i bakgrunden.

Får kommunsektorns arbetstagersida ordning på sina led till hösten och får man in Tehy i förhandlingssystemet? Förhandlingarna gäller Kommunala huvudavtalet, som styr avtalsverksamheten. Parterna har sina egna åsikter om huvudavtalets innehåll. Konflikter finns i luften åtminstone när det gäller antalet huvudavtalsorganisationerna (för närvarande fyra) och Tehys ställning (ansluter man sig till någon av de existerande huvudavtalsorganisationerna).

Det vore bra om huvudavtalet och därmed det kommunala förhandlingssystemet skulle finna sin form. Det börjar nämligen vara dags att driva de frågor som gäller AKTA- och TS-avtalens innehåll och texter vidare. Det skulle finnas utrymme för korrigering och utveckling av avtalen.

Under avtalsperioden har två arbetsgrupper sysslat med att utveckla AKTA-avtalet, den ena behandlar AKTAs lönekapitel och den andra arbetstidskapitlet. Arbetsgruppernas arbete har inte varit precis fartyllt, men man har diskuterat vilka saker som behöver utvecklas.

AKTA-avtalets skrivningar om lönerna behöver revideras. Anvisningarna om bedömning av uppgifternas svårighetsgrad som bestämmer den uppgiftsbaserade lönen stampar på stället. Det lokala arbetet med att bedöma uppgifternas svårighetsgrad behöver piggas upp och det kunde ske genom nya anvisningar.

Likaså krävs det stramare skrivningar om hur förändringar i arbetsuppgifterna påverkar lönen. Behovsprövade personliga tillägg används fortfarande i rätt liten utsträckning. Det borde vara möjligt att belöna kompetens och goda arbetsprestationer bättre. Och det kräver förutom nya avtalsbestämmelser även pengar!

2011 års löneförhöjningar betalades i maj. Förhöjningarna inom kommunsektorn låg i rätt bra linje med förhöjningarna i övriga avtalsbranscher. Nu tycks inflationen vara högre än tidigare och det ökar kraven på att lyfta nivån på löneförhöjningarna. De avtal som förhandlas fram under sommaren och hösten ger en fingervisning om senhöstens kommunförhandlingar.

Jaakko Korpisaari
ombud

Akavas Specialorganisationer



*Kommunteamets
läsare tillönskas
en trevlig
och avslappnande
sommars!*

*Gänget bakom
Kommunteamet*

Förtroendemannen behöver kunskap, skicklighet och nätverk

Att vara förtroendeman kräver initiativkraft, men man behöver också stöd. Vi har bett om feedback från förtroendemännen.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf:s treåriga förtroendemannaperiod går ut i slutet av juli. Förtroendemannal har ordnats i de flesta kommuner och samkommuner och förtroendemännen för perioden 1.8.2011 – 31.7.2014 är valda.

Det förtroendeman som nu avslutar sin period har tillfrågats om sina erfarenheter både i samband med utbildning och genom förbundens egna enkäter. Vi har frågat efter feedback angående förtroendemannauppsdraget, det stöd som förbunden samt FOSU erbjuder vid skötseln av förtroendemannauppsdraget samt aktuella intressebevakningsfrågor.

”Intressant syssla”

De som svarade har i huvudsak varit nöjda med sitt förtroendemannauppsdrag. Verksamheten har upplevts som intressant och utvecklande. Man har sett att viktiga frågor avancerat. Man vill utveckla arbetsplatsen så att den blir rättvisare eller så är drivfjärden intresse av att påverka den egna yrkeskårens intressebevakning.

En negativ sida hos förtroendemannauppsdraget anses vara att det går alltför mycket tid åt till uppsdraget. Särskilt

de som arbetar i sakkunniguppgifter sköter förtroendemannarbetet vid sidan av de egna arbetsuppgifterna. Också frustration och psykisk belastning tyngde framför allt om man inte hade fått stöd med att sköta uppsdraget.

”Det hade inte blivit till något med egna krafter”

Centrala förutsättningar för att lyckas i förtroendemannauppsdraget ansågs vara utbildning, nätverksbildning, förbundens och FOSUs information och rådgivning samt stöd från den lokala huvudförtroendemannen. ”Utbildningen ger grundläggande kunskaper och man lär sig att förstå att det hjälper att bilda nätverk. Genom att träffa andra förtroendeman lär man sig mera och mognar själv så att man gör sitt bästa”, beskrevs saken i ett svar.

Det ansågs allmänt viktigt att delta i kurser. Förutom att man fick aktuell information kunde man fråga råd av experter, diskutera brännande frågor och så gavs det möjlighet till rekreation.

Förbundens och FOSUs information utnyttjades mycket. Särskilt aktuella och klara anvisningar om frågor som man förhandlar om lokalt, bl.a. inriktningen av justeringspotterna, upplevdes som nödvändiga.

Förutom utbildningen och anvisningarna upplevdes kamratstödet som viktigt. Framför allt förtroendemännen på lokal nivå efterlyser möten med FOSUs förtroendeman. På många orter finns också FOSU-samarbetsgrupper, men de fungerar olika på olika orter. Här framhävs huvudförtroendemannens centrala ställning som förtroendemannens stöd i sakfrågor, initiativtagare till nätverk samt skapare av vi-anda.

”Jag lyckades i förhandlingarna”

Erfarenheterna av att driva och förhandla med arbetsgivaren om de företrädda

TACK TILL FÖRTROENDE-MÄNNEN

FOSU rf:s treåriga förtroendemannaperiod går ut i slutet av juli. Tack alla medlemmar som har verkat som FOSUs förtroendeman! Ert arbete är värdefullt.

FÖRBUNDEN BAKOM KOMMUNTEAMET

VANLIGA FRÅGOR

I denna spalt svarar förbundens sakkunniga på frågor som medlemmarna ofta ställer.

Hur många semesterdagar kan arbetsgivaren bestämma att man ska ta ut under sommarsemesterperioden?

Enligt AKTA bestämmer arbetsgivaren tidpunkten för semestern efter att först ha hört arbetstagarerna. Sommarsemesterperioden är 2.5-30.9, då man enligt AKTA 7 § ska ta ut minst 20 semesterdagar. Om man har intjänat mer än 30 semesterdagar under semesterkvalifikationsåret, bör 65 % av de intjänade semesterdagarna tas ut under denna sommarsemesterperiod och resten ges som s.k. vintersemester senast före ingången av följande av semesterperiod. Mera semester än så kan arbetsgivaren inte bestämma att man ska ta ut under semesterperioden.

Kan arbetsgivaren bestämma att jag ska ta ut intjänad semester när anställningsförhållandet upphör?

Arbetsgivaren kan inte heller bestämma att man ska ta ut all intjänad semester när anställningsförhållandet upphör, utan ovan nämnda regler måste iaktas även här. När anställningsförhållandet upphör kan parterna emellertid komma överens om att intjänad semester ska tas ut medan anställningsförhållandet pågår. Parterna måste dock genuint komma överens om saken, och ingendera parten kan besluta ensidigt om detta.

Harri Ikonen, jurist, Akavas Specialorganisationer och Maarit Leppänen, jurist, Akavas Specialorganisationer

medlemmarnas frågor varierade från framgång till frustration.

Positiva upplevelser för förtroendemännen har varit när en medlem eller medlemsgrupp man företrätt fått en positiv lösning på sina frågor, t.ex. förhandlingar om justeringspotten har lett till större löneförhöjning än för andra grupper. Man hade också lyckats med att förhindra permitteringar, ingå lokala avtal om bl.a. arbetstidsbanker, och främja arbetshälsan.

En förutsättning för att man skulle lyckas ansågs förutom sakkunskap och förhandlingskunnande vara samarbete mellan FOSU-förtroendemännen. Huvudförtroendemännen upplevde de branschvisa förtroendemännens branschkunskaper som viktiga. Huvudförtroendemännen kan bistå förtroendemännen med erfarenhet och åsikter om hur saker och ting kan drivas samt nätverk och förhandlingskontakter med arbetsgivaren.

För att lösa lokala frågor ansågs god praxis vara att behandla frågorna tillsammans med andra huvudavtalsorganisationer samt att framstå som enade gentemot arbetsgivaren. ■

Jaakko Korpisaari

kommunsektorns ombud

Akavas Specialorganisationer

AKTA-avtalets löneförhöjningar 1.5.2011

- Allmän förhöjning 1,2 %
- Justeringspott 0,8 %
- Engångsersättning 100 €

Justeringspotten avtalas lokalt och förhöjningarna ska inriktas så att man

- stödjer resultatfrämjande verksamhet och omorganiseringar av uppgifter
- rättar till lokala missförhållanden i fråga om lönerna
- vidareutvecklar de lokala lönesystemen
- ser till att de som är i ledande och chefsställning samt andra som står utanför lönesättningen har en lön som står i rätt proportion till deras underlydandes och jämförelsegruppernas löner.

Engångspotten betalas om

- anställningsförhållandet har börjat senast 1.2
- anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott
- personen i fråga får lön i maj.

KOMMENTAREN

Förtroendemän, välkommen att dela ansvaret!

Det lokala intressebevakningsarbetet är krävande. Ofta ställer medlemmarna orimliga förväntningar och krav på förtroendemännen. Erfarenhet gör att förtroendemännen får en uppfattning om hur olika frågor kan drivas och vilka frågor som är omöjliga att driva.

Förhandlingsverksamhet är inte något som slutar med ett misslyckande och inte heller i framgång. Processen är fortlöpande och ingendera parten kan invagga sig i euforisk förnöjsamhet eller tro att ökenvandringen saknar slut.

Den som blir förtroedeman är ofta en människa som vill hjälpa andra. En sådan människa upplever stor tillfredsställelse när hon har kunnat sköta någon medlems ärenden.

Utbildning

FOSU och dess medlemsförbund ordnar varje år ordentligt över 100 tvådagars kurser. Arbetsfördelningen är klar: FOSU kallar huvudförtroendemännen på kurs och förbunden ombesörjer förtroendemännens grund- och vidareutbildning. I praktiken måste kurserna ordnas under några få månader av arbetsåret, och detta leder oundvikligen till tidsmässiga överlappningar.

Man kommer överens med KT om kursinnehållet på rubriknivå. Rena kurser i förhandlingsfärdighet godkänns inte som fackföreningsutbildning. Många förbund ordnar en kursdag i förhandlingsfärdighet i samband med veckoslut.

Information

Ett centralt problem när det gäller informationen på kommunnivå är att medlemmarna arbetar utspridda i olika verk och inrättningar. Informationsansvaret vilar i hög grad på huvudförtroendemännen. Man försöker förbättra informationen genom att lägga till ett avsnitt om information på grundkurserna för huvudförtroendemännen.

FOSUs webbplats förnyas som bäst. Avsikten är att förnya även förtroedemannaregistret så att i framtiden går meddelandena till förtroendemännen via förtroedemannasidorna.

Lokalt samarbete

FOSU-förtroendemännens lokala samarbete är beroende av huvudförtroendemännens aktivitet. I sin utbildning kommer FOSU att betona betydelsen av huvudförtroendemännens och förtroendemännens samarbete.

Till sist

Förtroedemannaverksamheten är arbete som utförs för medlemmarnas bästa. FOSU har inga lokala föreningar och det är alltså förtroendemännen som svarar för den lokala verksamheten. Vår byrå vill stöda er i ert ansvarsfyllda uppdrag. Våra kontaktuppgifter finns på webben, www.juko.fi.

Tack till de gamla förtroendemännen, välkomna gamla och nya att dela på ansvaret! ■

Simo Kekki
förhandlingschef
Förhandlings-
organisationen för
offentliga sektorns
utbildade FOSU rf



Aktuellt inom tekniska sektorn

Efter förhandlingarna om löneförhöjningarna har TS-arbetsgruppen fortsatt med sitt rätt intensiva arbete med TS-guiden i Kommunernas hus. Uppdateringen av TS-guiden har efter en rask början stött på så pass mycket friktion på vägen att man de senaste gångerna inte har nått just något samförstånd om ändringsförslagen.

Svårigheterna har främst gällt frågan om att lyfta in de saker som TS-guiden förklarar direkt in i avtalstexten. Visst är det förståeligt att arbetsgivarparten inte direkt önskar detta. Ur arbetstagarpartens synvinkel skulle detta dock garantera en avsevärd förbättring. Alla skulle – av tvång – tillämpa dessa punkter på samma sätt, som visserligen har styrts av en enhetlig text men den har inte varit juridiskt bindande.

För närvarande diskuterar man tämligen öppet och kartlägger olika åsikter utan att något ”spikas fast” i guiden. Som en förhandlingspunkt kan jag nämna att arbetstagarparten just nu är särskilt intresserad av att utveckla lönesystemet så att det blir öppet och bindande. Nu tillåter TS-avtalet väldigt varierande lönesystem. Det borde bringas reda i denna brokiga praxis, som skapar stor osäkerhet på fältet. Det vore en klar fördel för såväl arbetstagarparten som arbetsgivare, eftersom osäkerhet alltid tär på arbetsmotivationen och därigenom på arbetets effektivitet.

Kommunteamet på webben
www.kuntatiimi.fi/se

I dagens ekonomiska läge vore det väl framför allt i arbetsgivarpartens intresse – eller i vidare bemärkelse i kommuninvånarnas intresse – att upprätthålla arbetseffektiviteten!

Med dagens marknadssituation är det inte lätt att nå våra mål. Arbetsgivarpartens linje är att TS-avtalet inte får avvika för mycket från AKTA-avtalet. Detta begränsar betydligt avtalets självständighet och möjligheterna att utveckla det. När man till detta ytterligare lägger det faktum att ”privatiseringen” av olika enheter och affärsverk inom kommunsektorn redan är i full gång, kan vi vara säkra på att om tio år ser situationen inom den kommunala tekniska sektorn helt annorlunda ut än i dag. Även denna förändring måste vi förbereda oss på!

Trots dessa något melankoliska stämningar, som hör till den finländska kulturen, vill jag tillönska alla en riktigt trevlig och solig sommar! ■

Kai-Tapani Wahlberg

ombud

Teknikens Akademikerförbund TEK rf

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

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2011: februari, maj, september, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

FÖRBUNDENS OMBUD FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

Agronomförbundet

Mari Raininko, ombud,
tfn (09) 2511 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, ombud,
tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

Driftingenjöröförbundet i Finland rf DIFF

Kristina Morberg, tf. verksamhetsledare,
tfn (09) 47 677 346
kristina.morberg@diff.fi
www.diff.fi

Akademiska Naturvetarförbundet LAL

Kirsi-Marja Valariutta, ombud
tfn (09) 2511 1664
kirsi-marja.valariutta@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi

Forstmästareförbundet

Tapio Hankala, verksamhetsledare,
tfn (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Anja Helin, ombud,
tfn (09) 2291 2209
Anja.Helin@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomförbund SEFE

Kosti Hyypä, ombud,
tfn 0201 299 253
kosti.hyypa@sefe.fi
www.sefe.fi

Finlands Juristförbund

Kati Virtanen, ombud,
tfn (09) 8561 0346
kati.virtanen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Statsvetarnas Förbund i Finland SVAL

Arja Laine, ombud,
tfn 010 231 0355
arja.laine@sval.fi
www.sval.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Anja Helin, ombud,
tfn (09) 2291 2209
Anja.Helin@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Maarit Rantala, jurist,
tfn 020 155 8810
maarit.rantala@tral.fi
www.tral.fi

Miljöspecialisternas centralförbund MCF

Arja Varis, intressebevakningschef,
tfn (09) 6226 8510
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi