



KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO 3/2011

OKTOBER

Ramavtalet vidare till branschvisa förhandlingar	sid. 1
Ramavtalet skulle ge köpkraft och utveckla arbetslivet	sid. 2
Vanliga frågor	sid. 2
Nu ska det vara resultatprojekt!	sid. 3
Aktuellt inom tekniska sektorn	sid. 4

Ramavtalet vidare till branschvisa förhandlingar



Arbetsmarknadens centralorganisationer kom överens om en bred arbetsmarknadsuppgörelse torsdagen den 13 oktober. Avtalet innehåller både löneförhöjningar och projekt som gäller arbetslivsutveckling.

Avtalet är ett ramavtal, som ytterligare måste godkännas av de olika kollektivavtalsbranscherna före den 24 november. Endast om avtalsbranscherna på ett heltäckande sätt förbinder sig till ramavtalet kan det fullföljas och då genomför också statsmakten sina beskattningsåtgärder och lagstiftningsprojekt.

Uppgårelsen bedöms trygga löntagarnas köpkraft tämligen bra i det rådande ekonomiska läget. Löntagarnas köpkraft skulle öka med över en procent bägge avtalsåren.

Allmänna förhöjningar, tack! Förhöjningarna enligt ramavtalet kan inriktas på olika sätt inom olika avtalsbranscher. Inom AKTA-avtalsbranschen är vårt mål att satsa på allmänna förhöjningar. Det garanterar bl.a. att de icke lönesatta yrkena omfattas av förhöjningarna.

De avtalsenliga förhöjningarna kan också styras till justeringspotter, och då kan man avtala om att besluten om dem fattas antingen lokalt eller på central nivå. Våra målsättningar har varit både att lönen inom kvinnodominerade branscher med höga utbildningskrav ska rättas till och att löneskillnaderna mellan män och kvinnor ska krympa. Dessa mål uppnås endast med en separat lönepott.

Också de s.k. textmålsättningarna, dvs. målen att ändra avtalsbestämmelserna i kollektivavtalen, kräver i allmänhet pengar för att uppnås. De pengar som krävs skulle tas från löneförhöjningsreserven.

När det gäller utvecklingen av AKTA-avtalet är våra centrala målsättningar att arbetstidsersättningarna till dem som har en ledande och självständig ställning ska rättas till och att bildningsväsendets lönesättningsbilaga ska revideras.

Arbetslivsutveckling Ramuppgörelsen skulle föra med sig ett omfattande kvalitetspaket för arbetslivet. Projekt som är positiva med tanke på förbundens långsiktiga mål är bl.a. förlängningen av pappaledigheten med två veckor, bättre utkomstskydd för arbetslösa vid permitteringar och utredningen av hindren för användning av arbetstidsbanker.

Att försämringarna av alterneringsledigheten återtas är också en positiv sak. Men är det en vunnen seger? Det kunde t.o.m. ses som ett sätt för regeringen att locka löntagarorganisationerna med i den centraliserade uppgörelsen. Försämringarna av alterneringsledigheten kom som en oefterfrågad överraskning i regeringsprogrammet och utan att några försämringar hade varit aktuella.

Jaakko Korpisaari
kommunsektorns ombud
Akavas Specialorganisationer



Ramavtalet skulle ge köpkraft och utveckla arbetslivet

Nu förs branschvisa förhandlingar om villkoren i ramavtalet.
Kommunsektorn började förhandla direkt.

Ramavtalet har man kommit överens om såväl avtalsenliga förhöjningar som åtgärder i anslutning till arbetslivsutveckling.

Branschvisa förhandlingar om tillämpning av ramavtalet ska föras före den 24 november. Ramavtalet träder i kraft bara om avtalsbranscherna fås med i tillräcklig omfattning.

Avtalsenliga förhöjningar

Ramavtalet innehåller avtalsenliga förhöjningar med en kostnadseffekt på sammanlagt 4,3 procent under 2 år och 3 månader. Dessutom betalas en engångspott på 150 euro i början av avtalsperioden.

Förhöjningen enligt ramavtalet har under de första 13 månaderna en kostnadseffekt på 2,4 procent och under den följande 12 månadersperioden 1,9 procent. Den senare perioden kan vid behov förkortas eller förlängas till mellan 8 och 14 månader.

Den avtalsenliga förhöjningen innebär en ram för kostnadseffekterna, som kan genomföras på olika sätt i olika avtalsbranscher. De avtalsenliga förhöjningarna kan användas som allmänna förhöjningar, lönepotter som överenskomms lokalt eller som förändringar i arbetsvillkoren med kostnadseffekter.

I samband med den första lönebetalningen under avtalsperioden betalas dessutom en engångspott på 150 euro. Villkoret för att engångspotten ska betalas ut är att arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet har pågått minst tre månader utan avbrott före betalningstidpunkten. Den summa som betalas till deltidsanställda står i proportion till arbetstidsförkortningen. Det är också möjligt att komma överens om något annat om tidpunkten och villkoren för betalning av engångspotten.

Paket för arbetslivsutveckling

När det gäller sätten att använda arbetskraften utreds grunderna för visstidsanställningar och förfarandet med

förhandsanmälan om upphörande av arbetsavtal för viss tid.

När det gäller förlängning av arbetskarriärerna utarbetas modeller för ett åldersprogram och en personalplan, som främjar användningen av flexibla arbetstidssystem (arbetstidsbank, deltidarbete, distansarbete). Antalet, sätten att använda och grunderna för visstidsanställningar följs.

Utvecklingen av de anställdas yrkeskompetens stärks genom att arbetstagarerna får rätt att delta i kompetenshöjande utbildning tre dagar per år på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

Arbetshälsan förbättras bl.a. genom att man utreder hindren för användning av arbetstidsbanker.

Utvecklingen av omställningsskyddet och kompetensutvecklingen skulle medföra en personlig utbildningsrätt som kan användas för att utveckla yrkesskickligheten under anställningstiden eller efter att anställningen upphört.

Samordningen av arbetsliv och familjeliv förbättras genom att pappaledig-

heten förlängs till 54 vardagar, av vilka högst 18 kan användas tillsammans med mamman. Ledigheten kan utnyttjas tills barnet fyller 2 år.

Likalön främjas genom att det utreds hur lönekartläggningen fungerar och bedöms hur avtalen inverkar på löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Utkomstskyddet för arbetslösa förbättras när de som är permitterade med förkortad arbetsvecka betalas arbetslöshetsdagpenning utan jämkning och periodiseringen av semestersättningar slopas. Ändringen skulle träda i kraft den 1 januari 2013.

De ändringsförslag som gäller ersättningar vid alterneringsledighet förverkligas inte. ■

Jaakko Korpisaari

kommunsektorns ombud

Akavas Specialorganisationer

VANLIGA FRÅGOR

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

Kan graviditet eller moderskapsledighet påverka visstidsanställningen?

Diskriminering på grund av kön är förbjuden i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (nedan jämställdhetslagen). Såväl direkt diskriminering som baserar sig på kön som indirekt diskriminering som baserar sig på könsrelaterade egenskaper är förbjuden. Bland annat diskriminering som baserar sig på graviditet och barnafödande är direkt diskriminering.

Till exempel i en anställningssituation kan det vara lockande för arbetsgivaren att bestämma om anställningsförhållandets längd eller fortsättning så att den arbetssökande hamnar i en ofördelaktig situation om hon är gravid. Ett sådant förfarande från arbetsgivarens sida är diskriminering som förbjuds i 8 § i jämställdhetslagen.

En visstidsanställning får alltså inte begränsas så att den upphör t.ex. vid den tidpunkt då den beräknade moderskapsledigheten börjar. När man beslutar om förläning av en visstidsanställning får man inte låta bli att välja den som är gravid eller moderskapsledig på grund av graviditeten eller moderskapsledigheten.

Maarit Leppänen jurist, Akavas Specialorganisationer

Nu ska det vara resultatprojekt!

Kommunsektorns resultat har både stigit fram och ställts i centrum för uppmärksamheten. Bakom kraven, arbetsgrupperna och projekten finns flera aktörer. Bara att följa med det som händer är utmanande och hur är det med effekterna av åtgärderna?

Att åtgärda den offentliga sektorns hållbarhetsunderskott har satts som ett centralt mål för regeringen. Hållbarhetsunderskottet är ett resultat av begränsade inkomster, växande behov och otillräcklig arbetskraft. Det är regeringens bekymmer att garantera god service även i fortsättningen när befolkningens medelålder stiger och arbetskraften minskar.

Organisationerna och arbetsgivaren är eniga...

Inom kommunsektorn har arbetstagar- och arbetsgivarsidan vaknat till gemensam intressebevakning under resultattrycket.

Att trygga både den kommunala servicen och de kommunala arbetsplatserna är ett gemensamt intresse. En kompetent och effektiv personal är central när det gäller att producera kommunal service. Produktiviteten förbättras snabbast genom att minska sjukfrånvaron och på lång sikt genom att satsa på per-

sonalens arbetshälsa, kompetens och motivation.

Arbetet har redan genererat många gemensamma projekt för kommunarbetsgivaren och organisationerna.

Genom den gemensamma resultatkampanjen främjas servicen och arbetslivets kvalitet samt resultat på arbetsplatserna. Tanken är att kampanjen ska börja synas i slutet av oktober och den ska pågå till 2014.

Parternas gemensamma resultatuppföljningsgrupp utreder hur den resultatrekommendation som blev klar 2008 tillämpas i kommunerna. Man följer den "resultatjusteringspott" som fördelades i september i fjol, och på grundval av uppföljningen lyfter man fram exempel på god resultatpraxis som genomförts i kommunerna.

Det står i regeringsprogrammet...

Finansministeriets kommunavdelning inbjöd i början av hösten arbetstagarorganisationerna att tillsammans med Kommunarbetsgivarna förbereda en resultatutvecklingskampanj, "i samband med vilken det skapas en mätaruppsättning för hållbar kommunproduktivitet för att bedöma kommunservicens kvalitet och effektivitet."

Projektets innehåll och samarbetet söker fortfarande sina former. Det är utmärkt att de olika parterna nu sitter vid samma bord.

Organisationens synvinkel...

Förbundens och vår förhandlingsorganisation FOSUs synvinkel på resultatarbetet är de högutbildade kommunexperternas och chefernas. Resultatet främjas bäst i samarbete med personalen, genom öppenhet, genom att uppmuntra innovativitet på arbetsplatserna och genom att belöna gott arbete. Här har arbetstagarorganisationerna samarbetat bra.

Utmaningarna räcker till...

Resultatarbetet är alltså på god väg. Ändå finns det utmaningar så det räcker till. Ur förbundens och FOSUs synvinkel har följande lyfts fram:

Begreppsförvirring

Menar man olika saker när man talar om produktivitet, produktivtetsarbete, hållbar produktivitet, resultat, effektivitet...

Många projekt och aktörer

Nu genomför olika aktörer flera projekt i anslutning till kommunernas resultat. Går informationen fram mellan olika aktörer och projekt? Finns det överlappningar? Hur genomförs samarbetet, vinner man personalens förtroende och får den att engagera sig i projektmålen?

Utvecklingens matchningsproblem

Kommunservicen utvecklas nu i två riktningar, minst. Kommunledningens synvinkel är den strategiska ledningen av kommunen, där olika tjänster utvecklas i samma takt.

De otaliga delområdena inom kommunservicen utvecklar sina tjänster utifrån sina egna utgångspunkter. Användarna och olika intressegrupper kan vidare ha egna mål i anslutning till serviceresultatet och effektiviteten.

Förstår de olika aktörerna varandra och görs utvecklingsarbetet med samma mål för ögonen?

Mätningen och utvärderingen i barnskolorna

Man har just börjat mäta kommunservicens effektivitet. Och ändå går vi i spetsen internationellt! Att mäta kommunservicens effektivitet är problematiskt. Man har börjat utveckla mätningen inom projekt som gäller social- och hälsovårdstjänster. Utgångspunkten är klar: besöks-/besökarmätare mäter inte servicens effektivitet. ■

Jaakko Korpisaari

kommunsektorns ombud

Akavas Specialorganisationer

Information om resultatprojekt

KT Kommunarbetsgivarna

www.kommunarbetsgivarna.fi

→ Arbetslivsutveckling

→ Resultat och produktivitet

Produktivitetsens runda bord och PALJE-programmet

www.tuottavuustyö.fi

→ Tietoa

Finansministeriet / de 20 största städernas produktivetsprogramarbete

www.vm.fi

→ Kunta-asiat

→ Kuntien tuottavuus

Om man skulle komma vidare med bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad?

Det första Tekniska avtalet (TS-95) var banbrytande: det var det första kommunala avtalet där lönen bestämdes på grundval av uppgiftens svårighetsgrad och den personliga prestationen.

När arbetet med att reformera lönesystemet inleddes hörde kommunernas tekniska personal till AKTA:s tillämpningsområde. FOSU (dåvarande Akava-OS) och FKT satte i januari 1993 som villkor för ett nytt huvudavtal att specialbestämmelserna för kommunernas tekniska personal skulle lyftas ur AKTA till ett eget kollektivavtal. Kommunerna hade börjat kräva nya lönebestämmelser i avtalet, som ökade den lokala beslutanderätten och kommunens möjligheter att belöna arbetstagarnas deltagande i utvecklandet av verksamheten.

Vid Kommunala arbetsmarknadsverket (nuv. Kommunarbetsgivarerna) inrättades TS-arbetsgruppen som skulle företräda avtalsorganisationerna (Kommunfackets union, FKT och Akava-OS) och kommunarbetsgivarerna. Tekniska avtalet -95 förutsatte att det även i kommunerna inrättas TS-utvecklingsarbetsgrupper, som börjar bygga upp ett eget lokalt bedömningssystem för uppgifternas svårighetsgrad. Tanken var att ett bedömningssystem som man byggt upp själv förbinder parterna att iakttäta det bättre än en färdig modell som byggts upp på central nivå.

”TS-arbetsgruppen var enig om att utvecklingen av det nya lönesystemet kräver mod, samarbete och omvärderingar av samtliga parter. – På central nivå borde KT och avtalsorganisationerna tillsammans bygga upp ramar för lönesystemet. Det nya lönesystemets funktion kommer att vara beroende av om parterna hittar vilja och förmåga till en kritisk granskning och omvärdering (Citat ur TS-arbetsgruppens rapport om utveckling av tekniska avtalets lönesystem)

Så här optimistiska var man på 90-talet. Och vad har hänt efter det? Nu 16 år senare saknar en stor del av kommunerna fortfarande ett eget bedömningssystem för den tekniska personalens uppgifter.

Kritisk granskning och utvecklingsarbete ha visserligen utförts under några avtalsrundor, men slutresultatet har ändå stupat på någon liten tröskelfråga. Samtidigt har man gått miste om alla för bägge avtalsparterna bra skrivningar, textförklaringar, ökade obligatorier, anvisningar för skapandet av ett bedömningssystem osv.

Frågan lyder: Har kommunerna resurser att börja utveckla egna lokala bedömningssystem såsom man ursprungligen planerade? Borde det ändå finnas en på central nivå överenskommen modell, som kommunerna kunde utnyttja?

Nu är det åter dags för avtalsförhandlingar. TS-arbetsgruppen var en föregångare 1995. Låt oss vara det även i fortsättningen! ■

Arja Helin

ombud, Teknikens Akademikerförbund TEK

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

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2011: februari, maj, oktober, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

FÖRBUNDENS OMBUD FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

Agronomförbundet

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

Akavas Specialorganisationer

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

Driftingenjörsförbundet i Finland rf DIFF

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

Akademiska Naturvetarförbundet LAL

Suvi Liikkanen, ombud
tfn (09) 2511 1663
suvi.liikkanen@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

Tuomas Viskari, ombud,
tfn 0201 299 252
tuomas.viskari@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