

KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO 1/2010



Mars 2010

Innehåll

Ojämna löneförhöjningar.....	sid. 1
Acceptabla avtal för kommunernas utbildade arbetstagare.....	sid. 2
AKTA-avtalet 2010–2011.....	sid. 3
Lokal justeringspott 1.2.2010.....	sid. 6
Lokal justeringspott 1.9.2010.....	sid. 7
Aktuellt inom tekniska sektorn.....	sid. 7

Ojämna löneförhöjningar

Kommunsektorns nya avtal väcker många tankar. Å ena sidan får vi vara nöjda med att förhandlingarna förlöpte tämligen snabbt och smärtfritt. Å andra sidan är resultatet inte i stil med de tidigare avtalen. Det är bara att vänja sig vid det nya.

Förhandskonstellationerna inför förhandlingarna var sådana att några stora löneförhöjningar inte var att vänta. Från fältet kom delvis t.o.m. sådana signaler att det inte fanns skäl att begära några förhöjningar på grund av kommunernas dåliga ekonomiska situation.

Bägge parterna i de kommunala förhandlingarna verkade dock ha en stark vilja att nå ett avtal. Situationen inom den kommunala sektorn var också speciell med Tehys löneprotokoll spökande i bakgrunden. Tehys löneförhöjningar påverkade utan tvivel förhandlingarna inom den övriga kommunsektorn. Bra att detta togs i betraktande redan när man började förbereda sig för förhandlingarna.

Löneförhöjningar blev det men förhöjningssättet är nytt. Avtalet innehåller inga allmänna förhöjningar för alla, utan förhöjningarna går under namnet justeringspott. Justeringspotten 1.2.2010, som är avsedd att främja likalön, innehåller dock förhöjningar riktade till

lönesättningen som känns ungefär på samma sätt som en allmän förhöjning.

Men det som är nytt och väcker avund är att vissa yrkesgrupper får mera än andra. Och en del blir helt och hållet utan förhöjningar i början av februari.

Likalönsporten riktades mot branscher som domineras av högt utbildade kvinnor. I många kommunala yrken uppfylls kriteriet på kvinnodominans lätt. Men ur AKA-VA-synvinkel vägde utbildningsnivån lätt.

Man skulle gärna ha sett att större vikt lagts vid uppgifter som förutsätter högskoleexamen. Här kom emellertid avtalsrealismen emot. För att man ska få alla arbetstagarorganisationers underskrifter måste också varje organisation få något.

En bra sak med inriktningen av likalönsporten var att de icke lönesatta beaktades. En stor del av dem som arbetar med sakkunnig- och chefsuppgifter inom kommunförvaltningen hör till denna grupp.

Förhandlingsverksamheten lyckades

Vår förhandlingsorganisation FOSU förtjänar bra betyg för genomförandet av avtalsförhandlingarna. Visst finns det fortfarande sådant som

borde förbättras. En mycket positiv sak är att FOSUs verksamhet har utvecklats utgående från responsen på föregående förhandlingsrunda.

I förhandlingarna visade FOSU åter målinriktad vilja att få förhöjningar åt de egna medlemmarna. Utan denna inställning skulle man inte ha fått något. Man måste våga kräva. Och till stöd för kraven måste man få sådana motiveringar som inte omkullkastats alldeles lätt. Regeringens likalönsprogram är ett bra flankstöd när det gäller att åtgärda eftersläpningen i lönerna i branscher som domineras av högt utbildade kvinnor.

Även under dessa förhandlingar krävdes organisatorisk självkänsla så att man vågar vara av annan åsikt än såväl motparten som medierna. Organisatorisk självkänsla baserar sig på en motiverad medlemskår och organisationens kunskande.



*Jaakko Korpisaari
ombud
Akavas Special-
organisationer*

FOSU:

Acceptabla avtal för kommunernas utbildade arbetstagare

Kommunsektorns förhandlingar fördes denna gång under exceptionella förhållanden. Resultatet blev acceptabla avtal fast många missförhållanden fortfarande är olösta.

Kommunsektorns förhandlingar hörde enligt **Erkki Kangasniemi**, ordförande för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, till de absolut mest komplicerade i tjänstekollektivavtalens historia om man ser till utgångspunkterna. Kangasniemi är nöjd med avtalet, som kom till under exceptionella förhållanden.

Kangasniemi påpekar att kommunernas ekonomiska situation hade försämrats oroväckande och skillnaderna mellan kommunerna var enorma. Dessutom hade Finlands näringsliv EK framfört kraftig och ogrundad kritik mot den senaste tidens löneuppgörelser inom kommunsektorn och försökt tvångsmata den med ett s.k. löneankare på 0,5 %.

– Förlikningsnämndens s.k. Tehy-protokoll hade skapat allvarlig oreda i löneförhållandena inom kommunsektorn och t.o.m. lett till ett ”laglöst tillstånd” som måste rättas till. Massmedierna bidrog till att skapa en felaktig bild av nivån på sjukskötarpörelsen och hela kommunsektorns föregående avtal, säger Kangasniemi.

– Trots dessa förhandskonstellationer nåddes förhandlingsvägen en lösning där man kunde undanröja största delen av de missförhållanden som förlikningsnämndens protokoll gett upphov till.

Korrigerig för utbildade kvinnor

– Avtalet rättar till det svåraste missförhållandet på arbetsmarknadsfältet, dvs. eftersläpningen i lönerna till de grupper som domineras av utbildade kvinnor inom den offentliga sektorn. Genom förbudet mot s.k. parallellavtal stärks dessutom de officiella huvudavtalsorganisationernas ställning ytterligare, konstaterar Kangasniemi.

Han medger att det fortfarande finns många missförhållanden i lönen och anställningsvillkoren för utbildade grupper inom den kommunala sektorn, vilka måste åtgärdas senare.

– I sin helhet var resultatet ändå mycket lyckat.

På samma linje är också FOSUs förhandlingsdirektör **Risto Kangas**, som förhandlade fram avtalen tillsammans med Kangasniemi.

– Tehy-protokollet, som sträcker sig fram till 2011, och likställighetsdebatten gav denna förhandlingsrunda en speciell bakgrund. Under dessa förhållanden kan resultatet betraktas som mycket tillfredsställande, bedömer han.

Anvisningar om den resultatfrämjande potten i mars

Enligt Kangas är den akuta utmaningen nu anvisningarna i anslutning till höstens resultatfrämjande pott, vilka enligt planerna ska vara klara före 15.3. Potten, som är på 0,7 %, ska betalas ut 1.9.2010 och

besluten om inriktning av den ska fattas på lokal nivå. Detta förutsätter att personalen är med i resultatprojekt.

– Man måste snabbt komma överens om vilka anvisningar som ska ges kommunerna och samkommunerna så att hela personalen börjar omfattas av resultatprojektet och höstens löneförhöjning, säger Kangas.

Likalönepotten även för icke lönesatta

En del av vårens likalönepott har fördelats genom lösningar på central nivå, men till de icke lönesatta fördelas potten genom lokala beslut och även anvisningarna om denna har utarbetats inom FOSU i rask takt. Potten ska riktas till de grupper som domineras av utbildade kvinnor där lönen inte motsvarar arbetets svårighetsgrad. Inriktningen ska göras så att förhöjningarna till de icke lönesatta och dem som omfattas av lönesättningen står i samma proportion. ■



– De nya avtalen bidrar till att rätta till det värsta missförhållandet på arbetsmarknadsfältet, lönesnedvridningen för utbildade kvinnor, konstaterar FOSUs ordförande Erkki Kangasniemi.



– Under de rådande förhållandena lyckades man tämligen bra. Det var bra att man kunde nå samförstånd förhandlingsvägen, bedömer FOSUs förhandlingsdirektör Risto Kangas de nya avtalen.

AKTA-avtalet 2010–2011

Kommunsektorns förhandlingar i början av februari ledde till nästan tvååriga avtal. Avtalen är i kraft 1.2.2010–31.12.2011.

Den största utmaningen under förhandlingarna bestod i att rikta löneförhöjningarna till de olika kommunala avtalen och olika yrkesgrupper. Avtalens kostnadseffekt för hela kommunsektorn var 0,9 %.

Man har avtalat om löneförhöjningar endast för det första året. Förhöjningarna 2011 ska överenskommas före 31.1.2011. Om man inte når enighet då, kan avtalet sägas upp så att det upphör att gälla 28.2.2011.

AKTA-avtalet innehåller inga allmänna förhöjningar. Löneförhöjningarna 2010 består i justeringspott för att främja likalön och resultat.

Förutom AKTA-avtalets under-teckningsprotokoll undertecknades ett förbud mot parallellavtal. Genom avtalet förhindras att nya tjänste- och arbetskollektivavtal ingås med t.ex. Tehy. Likaså kom man överens om att reformera huvudavtalet som bestämmer förhandlingsförfarandet, avtalsparterna och avtalen inom kommunsektorn.

Justeringspott för främjande av likalön 1.2.2010

Tehy-protokollet påverkade AKTA-förhandlingarna så att i enlighet med likställdhetsprincipen skulle den övriga vårdbranschen betalas motsvarande förhöjningar. Utgående från likalönsprogrammet styrdes löneförhöjningar förutom till vårdbranschen även till övriga branscher som domineras av utbildade kvinnor.

Resultatet blev att AKTA-avtalet fick lönejusteringar på tre nivåer fr.o.m. 1.2.2010: +1,3 %, +0,7 % och +/- 0 %. De högsta förhöjningarna på 1,3 % riktades förutom till vårdbranschen till yrkesgrupper inom det sociala området, dagvården och bildningsväsendet.

Till dem som står utanför lönesättningen riktades en justeringspott. Också den riktas till branscher som domineras av utbildade kvinnor och där lönen inte motsvarar arbetets svårighetsgrad. Justeringspotten är 0,5 % av de icke lönesattas lönesumma och den betalas retroaktivt 1.2.2010.

Resultatfrämjande justeringspott 1.9.2010

Den andra avtalsenliga lönejusteringen görs 1.9.2010. Denna resultatfrämjande justeringspott är av storleksordningen 0,7 %. Beslut om användning av potten fattas lokalt och den är lika stor som i Tehy-protokollet. Anvisningar som användning av potten ges före 15.3.2010.

Syftet med justeringspotten är att förbättra resultaten inom serviceproduktionen i kommunerna och samkommunerna och deras verksamhetsenheter. Arbetsgivaren ska ge alla som omfattas av detta avtal möjlighet att delta i resultatprojekt.

Textändringar i AKTA

Från och med 1.2.2010 är minimilönen 1 450 €. Minimilönen betalas till praktikanter och personer i jämförbar ställning.

När semesterns längd bestäms jämföras den tid en arbetstagare/tjänsteinnehavare varit moderskapsledig med tid i arbete.

En ny bestämmelse om rätten till sjukledighet infördes. Om läkarintyget över sjukledigheten utan giltig orsak inte har lämnats in till arbetsgivaren inom en vecka efter det att intyget undertecknats betalas ingen lön för den första sjukledighetsdagen.

Om en visstidsanställd tjänsteinnehavare/arbetstagare anställning permanentas, beaktas löner för sjuktid som betalats under an-

ställningsförhållandet för viss tid i de dagar som ska räknas under kalenderåret.

Maximal tillfällig vårdledighet är 4 arbetsdagar oberoende av vilken-dera föräldern som utnyttjar ledigheten. Också den förälder som inte bor tillsammans med barnet har rätt till tillfällig vårdledighet med lön.

Bestämmelserna i avtalet om skyddskläder har flyttats till kapitel VI Ersättningar för kostnader och naturaprestationer i AKTA. I kapitlet har arbetsgivarens skyldighet att skaffa tjänste-/arbetsdräkt eller skyddskläder och underhålla dem preciserats.

Förtroendemannens ställning förbättras

Betydande förbättringar åstadkoms i förtroendemännens ställning. Rekommendationen gällande förtroendemännens tidsanvändning ändrades till en bindande avtalsbestämmelse. Också förtroendemannaersättningarna förbättras.

Rekommendationen om den befrielse som ska ges huvudförtroendemannen har skrivits som en bindande avtalsbestämmelse. Om man inte avtalar om något annat lokalt, är den fasta befrielse som ska ges huvudförtroendemannen (eller om någon sådan inte finns, en förtroendemann i motsvarande ställning) i medeltal minst en arbetsdag i veckan per 120 tjänsteinnehavare/arbetstagare som förtroendemannen representerar.

Denna bestämmelse försämrar inte de lokala arrangemang som gäller 1.2.2010, om man inte avtalar om något annat lokalt. Om man i kommunen har använt en större divisor för tidsanvändningen än vad som angetts i den tidigare rekommendationen, är det skäl att snabbt föra förhandlingar om tidsanvändningen.

Förtroendemannaersättning

Antal representerade personer	Ersättning €/mån
5 – 79	57,00
80 – 159	72,00
160 – 249	86,00
250 – 339	113,00
340 – 449	148,00
450 –	174,00

Också ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen höjs

Överenskommelse om ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen träffades genom ett separat tjänste- och arbetsskolektivavtal.

Ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen steg till 57 euro i månaden. Ersättningen betalas till vice fullmäktigen om den ordinarie fullmäktigen har varit tillfälligt förhindrad att sköta uppdraget minst en månad.

Lönesättningsbilagor

I lönesättningsbilagorna företogs inga betydande ändringar. Den största ändringen var att bilaga 6, som gäller kostservicepersonal, re-

viderades enligt den beredning som utfördes av arbetsmarknadsverkets och huvudavtalsorganisationernas gemensamma arbetsgrupp under föregående avtalsperiod. Den centrala ändringen var att kostservicechefsnivå ställdes utanför den prestationsbaserade lönesättningen.

Målsättningen var också att ställa kostservicecheferna (bl.a. kostservicecheferna) utanför lönesättningen och detta förverkligades när bilagan revideras.

AKTA-avtalets arbetsgrupper

För avtalsperioden kom man överens om två arbetsgrupper i anslutning till utvecklandet av AKTA-avtalet. Den ena av dem behandlar lönebestämmelserna och den andra arbetstidsbestämmelserna.

Lönearbetsgruppens uppgift är att under avtalsperioden

- revidera och utveckla lönebestämmelserna och lönesättningsbilagorna samt utreda lönebestämmelserna för dem som står utanför lönesättningen
- klargöra och förenkla avtalsbestämmelserna
- utvärdera och utveckla de avtalsbestämmelser som främjar belöning och resultat.

Arbetstidsarbetsgruppens uppgift är att under avtalsperioden

- utvärdera och utveckla arbetstidssystemen samt behoven av att ändra dem så att man utreder möjligheterna att på längre sikt övergå till ett enda allmänt arbetstidssystem eller färre arbetstidssystem än för närvarande
- utvärdera och utveckla arbetstidssystem som främjar arbetshälsa och serviceverksamhetens resultat.

Arbetsgrupper för att utveckla arbetslivet

I förhandlingarna om utvecklande av arbetslivet kom man överens om tre utredningar under avtalsperioden.

- Under avtalstiden utreds arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning och ersättningen för dennes inkomstbortfall före 31.12.2011,
- definitionen av skyddskläder, de normer som ska tillämpas och behovet av sådana för olika personalgrupper före 31.12.2010
- vidtagandet av åtgärder som stödjer fortsatt arbetskarriär före 31.12.2011. ■

AKTA lönesättningsbilagor 1–6

AKTA Lönesättningsbilagor		Förhöjning %	Grundlön €/mån. 1.2.2009
Bilaga 1	Kommunledning och personal inom den interna serviceverksamheten:		
01HAL031	Kommunledning och förvaltning, lönegrupp B: -15 000 invånare	0,7	1 889,74
01HAL032	Kommunledning och förvaltning, lönegrupp B: 15 001–25 000 invånare	0,7	2 028,45
01HAL033	Kommunledning och förvaltning, lönegrupp B: 25 000–75 000 invånare	0,7	2 143,27
01TOI010	Byråbranschen, lönegrupp I	0,7	1 746,53
01TOI020	Byråbranschen, lönegrupp II	0,7	1 662,50
01VAH020	Expeditionsservice, basserviceuppgifter	0	1 497,20
01LÄH000	Bud	0	1 456,40
01ATK021	Datateknik, planerings- och sakkunniguppgifter samt driftschefer	0	2 087,18
01ATK022	Datateknik, andra än ovan nämnda planerings- och sakkunniguppgifter	0	1 745,18
01ATK030	Datateknik, drifts- och stöduppgifter	0	1 712,05
Bilaga 2	Personal inom bildningsväsendet:		
02KIR011	Biblioteksdirektör: -15 000 invånare	0,7	2 036,43
02KIR012	Biblioteksdirektör: 15 001–25 000 invånare	0,7	2 292,87
02KIR013	Biblioteksdirektör: 25 001–75 000 invånare	0,7	2 612,59

AKTA Lönesättningsbilagor		För- höjning %	Grundlön €/mån. 1.2.2009
02KIR021	Bibliotekschef, avdelningschef o.d.	1,3	2 009,89
02KIR022	Bibliotekschef, avdelningschef o.d., om antalet boklån per år är 100 001–300 000	1,3	2 110,39
02KIR023	Bibliotekschef, avdelningschef o.d., om antalet boklån per år är större än 300 000	1,3	2 210,88
02KIR030	Bibliotekarie	1,3	1 976,19
02KIR040	Biblioteksfunktionär	1,3	1 701,74
02VAP000	Sekreterare och instruktörer inom fritids- och kulturväsendet	1,3	1 788,41
02PER010	Basserviceuppgifter inom bildningen	0,7	1 519,03
02MUS010	Museidirektör	0,7	2 082,98
02MUS020	Museiamanus, forskare vid museum	0,7	1 980,20
02MUS030	Konservator	0,7	1 613,11
Bilaga 3	Vårdpersonal inom hälso- och sjukvården:		
03HOI010	Vårdpersonal inom hälso- och sjukvården, ledningsuppgifter	1,3	2 687,67
03HOI020	Vårdpersonal inom hälso- och sjukvården, chefsuppgifter	1,3	2 349,43
03HOI030	Vårdpersonal inom hälso- och sjukvården, krävande yrkesuppgifter inom vården	1,3	2 100,39
03HOI040	Vårdpersonal inom hälso- och sjukvården, yrkesuppgifter inom vården	1,3	1 817,72
Bilaga 4	Personal inom socialvården, basservicepersonal inom social-, hälso- och sjukvården och personal inom läkemedelsförsörjningen		
04SOS030	Lednings- och chefsuppgifter vid områdes- och serviceenheter, högre högskoleexamen	1,3	2 269,38
04SOS04A	Sakkunniguppgifter inom socialvården, högre högskoleexamen	1,3	2 403,43
04SOS050	Krävande yrkesuppgifter inom socialvården, högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå	1,3	1 959,04
04SOS06A	Yrkesuppgifter inom socialvården, yrkesinriktad grundexamen eller tidigare yrkesexamen på skolnivå	1,3	1 817,72
04PER010	Basserviceuppgifter inom social- och hälsovården	0,7	1 588,33
04FAR01B	Ledande/ansvarig farmaceut	0,7	2 250,99
04FAR020	Läkemedelsförsörjningen, krävande yrkesuppgifter	0,7	2 163,19
04FAR03A	Läkemedelsförsörjningen, yrkesuppgifter	0,7	1 777,82
04FAR03B	Läkemedelsförsörjningen, basserviceuppgifter	0,7	1 588,32
Bilaga 5	Dagvårdspersonal, vissa yrkesuppgifter inom vård, handledning och fostran i skolor samt särskilda bestämmelser om arbetstid för dagvårds- föreståndare, barnträdgårdslärare och trefamiljsdagvårdare:		
05PKO014	Lednings- och chefsuppgifter inom dagvården	1,3	2 342,02
05PKO011	Ansvariga tjänsteinnehavare/arbetstagare vid små daghem eller övriga enheter eller delområden inom dagvården	1,3	2 115,94
05PKO02B	Undervisning och pedagogiska uppgifter inom småbarnsfostran, examen och specialiseringsutbildning	1,3	2 060,43
05PKO030	Vård- och omsorgsuppgifter inom småbarnsfostran (yrkesuppgifter)	1,3	1 817,72
05KOU010	Yrkesuppgifter inom vård, handledning och fostran i skolor	1,3	1 677,05
05PER010	Basserviceuppgifter inom dagvården och i skolor	1,3	1 597,79
Bilaga 6	Kostservicepersonal:		
06RUO010	Kostservicepersonal, ledningsuppgifter	0,7	Borttagen*
06RUO020	Kostservicepersonal, enhetens och ansvarsområdets ledning	0,7	1 809,92
06RUO040	Kostservicepersonal, direkt arbetsledning	0,7	1 707,21
06RUO05A	Kostservicepersonal, krävande yrkesuppgifter	0,7	1 676,20
06RUO050	Kostservicepersonal, yrkesuppgifter	0,7	1 626,20
06RUO060	Kostservicespersonal, basserviceuppgifter	0,7	1 576,44

* Borttagen från lönesättningen fr.o.m. 1.2.2010.

Lokal justeringspott 1.2.2010

För dem som står utanför lönesättningen (de s.k. icke lönesatta) finns en lokal justeringspott på 0,5 % från och med 1.2.2010

Potten beräknas på lönesumman till alla tjänsteinnehavare/arbetstagare i kommunen som står utanför lönesättningen.

Förhöjningar i proportion till lönesättningen

Enligt § 2 mom. 2 i AKTA:s under-teckningsprotokoll ska potten riktas till de grupper som domineras av utbildade kvinnor där lönen inte motsvarar arbetets svårighetsgrad.

Den lokala justeringspotten för dem som står utanför lönesättningen är en del av likalönsporten enligt 2010 års avtalsuppgörelse. En del av potten har fördelats på central nivå till grupper som domineras av utbildade kvinnor och som omfattas av lönesättningen.

När den lokala justeringspotten inriktas ska man beakta

- Löneproportionerna får inte försämrats på grund av inriktningen av likalönsporten

- De förhöjningar som riktas till icke lönesatta grupper ska jämföras med förhöjningarna till dem som omfattas av lönesättningen

Strävan bör vara att genomföra justeringspotten till dem som står utanför lönesättningen så att förhöjningarna står i samma proportion till motsvarande förhöjningar i lönesättningsbilagan. Förhöjningarna var beroende på bilaga eller bransch 0,7 eller 1,3 %.

Jämförelsegrupp

De flesta yrkesgrupper som står utanför lönesättningen har en klar jämförelsegrupp inom lönesättningen. För en del av yrkesgrupperna finns inte något klart jämförelseobjekt. Jämförelsegruppen kan också finnas inom någon annan kommunal avtalsbransch.

En stor del av de icke lönesatta yrkesbeteckningarna är sådana att endast några personer arbetar under dem. Då kan det bildas grupper av dem för bedömning av upp-giftens svårighetsgrad på grundval av liknande arbete eller uppgifternas natur. Sådana är t.ex. enstaka chefs- och sakkunnigbeteckningar i förvaltningsuppgifter.

Förhöjningarna enligt lönesättningsbilaga

Bilaga 1 Kommunledning och personal inom den interna serviceverksamheten 0,7 %

Icke lönesatta yrkesbeteckningar inom förvaltningen är i grupperna personal-, ekonomi- och allmän förvaltning bl.a. planerare, projektarbetstagare, forskare, jurister, översättare, arkivbranschen samt verksamma i informations- och marknadsföringsuppgifter..

Lokal justeringspott 1.9.2010

Justeringspotten inriktas på grundval av resultatförbättringen och pottens storlek är 0,7 %.

Syftet med den lokala potten är att förbättra resultaten inom serviceproduktionen i kommunerna och samkommunerna och deras verksamhetsenheter och att bromsa utgiftsökningen. Arbetsgivaren ska ge alla som omfattas av detta avtal möjlighet att delta i resultatprojekt.

För betalningen av potten sätts på förhand resultatmål för resultat- eller verksamhetsenheten vilka baseras på kommunens eller samkommunens strategiska mål samt definieras de mätare och prestationsnivåer som beskriver hur

målen nåts samt granskningsperioden. Mätarna kan vara nyckeltal eller t.ex. att något utvecklingsprojekt genomförts på ett resultatrikt sätt. Utvärderingen grundar sig på en helhetsbedömning av resultatet.

Om målen nås endast delvis betalas endast den del av potten som motsvarar de uppnådda målen till dem som omfattas av potten, och resten av potten används för personliga tillägg till de arbetstagare och tjänsteinnehavare som omfattas av detta tjänste- och arbetskollektivavtal.

Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna ger närmare anvisningar om genomförandet av resultatprojekt före 15.3.2010 med beaktande av den reviderade resultatrekommendationen för kommunsektorn.

Resultatet ska behandlas på arbetsplatsmöten

Eftersom det är bara sex månader till början av september, hinner man inte starta några nya välförberedda resultatprojekt på den tiden. Om resultatprojekt har förberetts

Bilaga 2 Personal inom bildningsväsendet 0,7 och 1,3 % beroende på lönesättningspunkt

Icke lönesatta grupper inom bildningsväsendet är bl.a. bibliotekens informatiker, specialbibliotekarier, servicechefer. I museerna bl.a. intendent. Inom kulturväsendet bl.a. kulturproducenter.

Bilaga 3 Vårdpersonal inom hälso- och sjukvården 1,3 %

Icke lönesatta yrkesbeteckningar inom sjukhusens forskningspersonal är bl.a. biträdande fysiker och sjukhuskemister

Bilaga 4 Personal inom socialvården, basservicepersonal inom social-, hälso- och sjukvården och personal inom läkemedelsförsörjningen 0,7 och 1,3 % beroende på lönesättningsbeteckning

Icke lönesatta yrkesbeteckningar är bl.a. näringsterapeuter och -planerare

Bilaga 5 Dagvårdspersonal 1,3 %

Bilaga 6 Kostservicepersonal 0,7 %

En icke lönesatt beteckning inom kostservicen är bl.a. kostservicechef.

redan tidigare är det möjligt att starta dem.

Tiden räcker till att kartlägga resultatfrämjande åtgärder. En möjlighet är att ordna ett arbetsplatsmöte där personalen har möjlighet att vara med och främja resultatet. På arbetsplatsmötet lägger personalen fram förslag i syfte att förbättra effektiviteten hos verksamhetens service.

Förslagen från arbetsplatsmötet bör dokumenteras, en tidtabell bör göras upp för behandlingen av förslagen och man bör komma överens om uppföljningen. ■

Tvåårigt tekniskt avtal

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal, dvs. TS 2010, kom till i samma raska takt som de övriga kommunala avtalen. Avtalet är tvåårigt och gäller 1.2.2010 – 31.12.2011. Man har avtalat om löneförhöjningar endast för det första året. Förhandlingar om det andra årets förhöjningar ska föras före 31.1.2011.

Intensiva förhandlingar fördes i slutet av fjolåret och under hela januari. Förhandlingsparterna var överens om att TS-avtalet borde revideras, men åsikterna låg rätt långt ifrån varandra. När man vid det större AKTA-bordet beslöt att texterna inte ändras under denna runda, dvs. sakfrågorna ställdes utanför förhandlingarna, stannade man för samma lösning även vid TS-bordet.

Avtalsparternas TS-arbetsgrupp fortsätter ändå att utveckla avtalet och främja de lokala lönesystemens funktionsduglighet med beaktande av bl.a. strukturförändringarna inom den kommunala serviceproduktionen. Denna TS-arbetsgrupp för också diskussioner om tillämpningsområdet för TS.

Två förhöjningspotter i år

Det första avtalsårets förhöjningar i de kommunala avtalen består av en likalönspott (1.2.2010) och en resultatfrämjande pott (1.9.2010). Förhandlingsresultatet innehåller inga allmänna förhöjningar för det första avtalsåret. Likalönspottens storlek varierar mellan 0,4 och 0,8 % av lönesumman beroende på hur kvinnodo-

minerad avtalsbranschen är, på samma sätt som i de kommunala avtal som gått ut.

I det tekniska avtalet (TS) är likalönspotten 0,4 % av lönesumman beroende på att branschen är så mansdominerad. Potten fördelas lokalt inriktad på samma sätt som i föregående avtal. I avtalets underteckningsprotokoll finns en förteckning med exempel på de uppgifter där missförhållanden kan förekomma. Ur FO-SU-synvinkel är sådana uppgifter t.ex. arkitekt, planläggningsarkitekt, miljöinspektör, miljösekreterare och miljöskyddssekreterare.

Den resultatfrämjande potten 1.9.2010 är av storleksordningen 0,7 %. Syftet med potten är att förbättra resultaten inom serviceproduktionen. Arbetsgivaren måste ge hela personalen möjlighet att delta i resultatprojekt. Utgångspunkten är alltså att hela personalen är delaktig i fördelningen av resultatpotten. Avtalsbestämmelserna om den resultatfrämjande potten varierar beroende på avtalsbransch. Närmare tillämpningsanvisningar ges före utgången av mars.

Förhandlingsresultatet förbättrar personalrepresentanternas ställning. Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens arvoden höjs med 7,5 %. En synnerligen viktig ändring är att rekommendationen om förtroendemannens tidsanvändning ändras till en bindande minimitidsanvändning. ■

Anja Varis
Intressebevakningschef, MCF

Kommunteamet

Kommunteamet är 12 AKAVA-anslutna förbunds gemensamma infoblad till sina medlemmar inom kommunsektorn som omfattas av AKTA-avtalet och tekniska avtalet. Förbundens medlemmar arbetar i sakkunnig- och chefsuppgifter inom förvaltningen, bildningsväsendet, hälso- och sjukvården, miljöväsendet och tekniska sektorn i kommuner och samkommuner.

De förbund som ger ut Kommunteamet är medlemmar i Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf. FOSUs förtroendemän representerar medlemmarna på arbetsplatsen i frågor som gäller anställningsvillkoren och tolkningen av avtalen. Om FOSUs verksamhet se www.juko.fi.

Ta kontakt med förbundens ombud!

Kommunteamet på webben

Kommunteamet finns också på webben. På webbplatsen kan du läsa Kommunteamet på både finska och svenska. Där finns också de tidigare numren ända från 2003.

Medlemmar får fortfarande Kuntatiimi också som papperstidning.

Berätta om Kommunteamets webbplats åt din egen förtroende- och huvudförtroendemän!

www.kuntatiimi.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer,
Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363,
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion:
Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2010: mars, juni, september, 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

Driftingsjörsförbundet 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

Tapani Wahlberg, ombud, tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomförbund SEFE

Kosti Hyyppä, ombud, tfn 0201 299 253
kosti.hyyppa@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 (09) 6850 8020
arja.laine@sval.fi
www.sval.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Wahlberg, ombud, tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Esa Schön, ledande jurist, tfn 020 155 8808
esa.schon@tral.fi
www.tral.fi

Miljöspecialisternas centralförbund MCF

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