

Löneförhöjningarna hett samtalsämne	sid. 1
FOSU:s förfrågan:	
Sakliga förhandlingar måste föras om de icke lönesattas lönepott	sid. 2
Somliga fick, somliga blev utan	sid. 3
Vanliga frågor	sid. 3
Arbetsgivarens företrädare i TS-gruppen byts ut	sid. 4

Löneförhöjningarna hett samtalsämne



*Kommunteamet
tillönskar läsarna
trevlig sommar!*

Alla har något att säga om de löneförhöjningar som överenskommit för detta år i AKTA-avtalet. Förbunden hör naturligtvis mest från dem som är missnöjda. De som inte fick del av vårens löneförhöjningar är med fog missnöjda. De som fått löneförhöjningar förstår inte varför förhöjningarna ska vara olika stora.

I bakgrunden till vårens avtal finns den ekonomiska recessionen i landet och arbetsgivarens kraftiga inbromsning till följd av den: löneförhöjningarna skulle inte ha fått överskrida "löneankaret" på 0,5 %.

Kommunsektorn lyckades förhandla fram bättre förhöjningar i kölvattnet på det tidigare ingångna Tehy-avtalet. En stark motivering var att man inte kan betala olika stora löner för samma uppgift på grund av hur arbetstagarna är organiserade.

För i år innehöll AKTA-avtalet inga allmänna förhöjningar i form av lika stora procent åt alla.

Justeringspottarna som ska främja likalön i februari och resultatet i september behandlar inte alla AKAVA-medlemmar på samma sätt. Förhöjningen enligt lika-lönspotten gick till största delen av de grupper som omfattas av lönesättningen, men inte alla. Förhöjningsprocenten var antingen 0,7 eller 1,3.

Till likalönspotten i februari hänförde sig en justeringspott till de icke lönesatta som man i huvudsak redan kommit överens om lokalt. Detta Kommunteam innehåller förhandsuppgifter om fördelningen av potten. Förbundet har en känsla av att det är bra om hälften av de icke lönesatta medlemmarna har fått förhöjning.

Till organisationsverksamhet hör ofta även kritisk respons från medlemmarna. Den gäller oftast just lönefrågor. Det finns mycket att önska när det gäller inriktningen av vårens löneförhöjningar. Också när det gäller den resultatfrämjande potten i september måste vi se till att AKAVA-grupperna är med.

För bägge potternas del gäller det för förbunden att fundera på hur man i högre grad ska få de egna yrkesgrupperna att omfattas av förhöjningarna. Det kan bli aktuellt att avtala om motsvarande pottar även i framtiden. Förhandlingar om förhöjningarna 2011 inleds redan i slutet av detta år.

Vi förnyade Kommunteamets layout inför detta nummer. Vi hoppas att det nya utseende känns trevligt och passar ihop med Kommunteamets intressebevakningsfokuserade innehåll.

Jaakko Korpisaari
ombud

Akavas Specialorganisationer



FOSU:s förfrågan: Sakliga förhandlingar måste föras om de icke lönesattas lönepott

Det nya AKTA-avtalet innehöll också en löneförhöjningspott för icke lönesatta. FOSU och förbunden utreder hur vårens pott har fördelats i praktiken.

I kommunerna och samkommunerna finns hundratals icke lönesatta beteckningar. Det uppskattas att över 16 000 tjänstemän och arbetstagare arbetar under sådana beteckningar. Vanligen arbetar de icke lönesatta i lednings-, chefs- och sakkunniguppgifter.

I AKTA:s underteckningsprotokoll kom man överens om en justeringspott till denna icke lönesatta grupp 1.2.2010. Potten utgör 0,5 % av de icke lönesattas lönesumma och besluten om dess fördelning har fattats lokalt. Potten är en del av likalönslösningen på central nivå, med vars hjälp man försöker förbättra ställningen för grupper som domineras av utbildade kvinnor.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf skickade i början av maj en e-postförfrågan till de nästan femhundra huvudförtroendemännen i kommunerna och samkommunerna om de förhandlingar som förts om de icke lönesattas pott i kommunen. Förfrågan är ännu inte avslutad, men man kan redan dra vissa preliminära slutsatser av de något under 200 svaren.

De icke lönesatta är ofta AKAVA-medlemmar

Vi frågade efter antalet icke lönesatta i respektive kommun och FOSU:s medlemsförbunds andel av det totala antalet. Av svaren framgår att uppskattningsvis två tredjedelar av de icke lönesatta hör till våra medlemsförbund. Det finns enstaka medlemmar i de andra huvudavtalsorganisationerna. Dessutom är en del av dem som arbetar i ledande uppgifter inte organiserade eller så vill de inte berättat till vilket förbund de hör.

Förhandlingarna om vårens pott hade i allmänhet gällt en liten grupp och i de flesta kommuner bara en del av huvudavtalsorganisationerna. Det

fanns också sådana kommuner där FOSU:s huvudförtroendeman förhandlade ensam med arbetsgivaren.

Av förfrågan framgår att förhandlingarna i regel hade förts sakligt och att man i nästan alla förhandlingar hade nått enighet.

Hur inriktades löneförhöjningen?

I våra direktiv betonade vi att potten för de icke lönesatta var en del av AKTA:s likalönsprogram på central nivå. På central nivå var lönejusteringarna av storleken 0, 0,7 eller 1,3 % beroende på utbildningsnivån och kvinnornas andel i den aktuella lönesättningspunkten. I allmänhet hade man försökt fördela även den lokala potten på detta sätt.

Vi gav huvudförtroendemännen rådet att lämna kommunens högsta ledning utanför förhandlingarna. Av svaren framgår också att kommunstyrelserna vanligtvis sköter om lönenivån för arbetsgivar-tjänstemännen, som sig bör.

Från huvudförtroendemännen kom respons angående pottens storlek, fast den lokala justeringspotten i sig sågs och upplevdes som en "FOSU-pott". Kritiken mot den låga procenten är dock motiverad. Man måste ändå komma ihåg att de förhöjningar som överenskomms på såväl central som lokal nivå riktades i hög grad just till FOSU-grupper, dvs. branscher som domineras av utbildade kvinnor, i enlighet med likalönsprogrammet. Avtalet innehåller inga allmänna förhöjningar för i år.

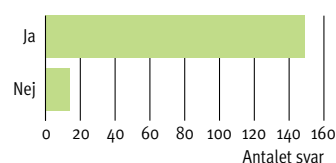
Potten bör riktas till de uppgiftsbaserade lönerna

På samma sätt som den centrala nivåns likalönsprogram har även den lokala i regel riktats till de uppgiftsbaserade lönerna. Man kan bara förundra sig över vad som varit tanken bakom och

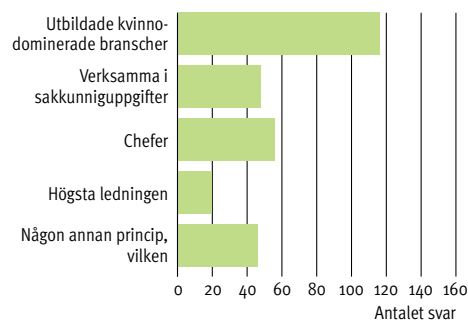
motiveringen till att pengarna också gått till personliga tillägg.

Enligt AKTA:s underteckningsprotokoll riktas potten till de utbildade kvinnodominerade grupper där lönerna inte motsvarar arbetets krav. Under-teckningsprotokollets text avser entydigt de uppgiftsbaserade lönerna.

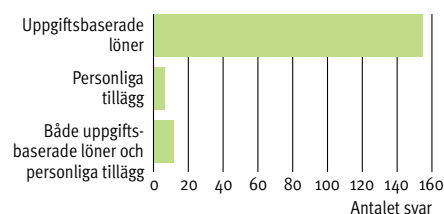
Nåddes enighet under förhandlingarna?



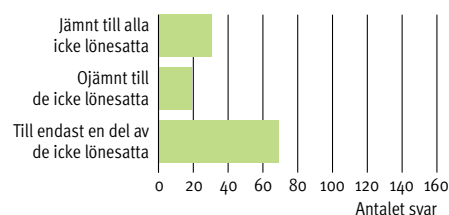
Inriktningsprincipen för potten var



Potten riktades till



Löneförhöjningarna riktades till



Hur ser fortsättningen ut?

Enligt utredningar har löneutvecklingen på 2000-talet varit bättre för de icke lönesatta än för de lönesatta. Granskningsperioden har omfattat både allmänna förhöjningar och justeringspotter på central och lokal nivå.

Bakom de icke lönesattas snabbare löneutveckling ligger framgångsrika förhandlingar om justeringspottorna på lokal nivå. Dessutom berörs lednings-, chefs- och sakkunniguppgifter lättare av glidningar än många lönesatta beteckningar.

Framgång på det lokala planet förutsätter kunskap, skicklighet och ett aktivt grepp av våra förtroendemän. En förutsättning för framgång är också nära kontakt med de medlemmar som förtroendemännen representerar. Kontakten får ändå inte vara ensidig. Huvudförtroendemännen behöver initiativ också från de medlemmar som de representerar. ■

Simo Kekki

Förhandlingschef

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf

Somliga fick, somliga blev utan

Akavas Specialorganisationer frågade hur justeringspotten för de icke lönesatta 1.2.2010 hade fördelats bland medlemmarna. Av Akavas Specialorganisationers över 5 000 kommunalt anställda medlemmar står över hälften utanför lönesättningen.

Typiska icke lönesatta yrkesgrupper bland Akavas Specialorganisationers medlemmar är chefs- och sakkunniguppgifter inom förvaltningen i kommuner, samkommuner och bl.a. landskapsförbund. Också i kulturbranschens yrken i bibliotek, museer och kultur- och fritidsväsendet finns allt flera icke lönesatta yrkesbeteckningar.

Resultaten av förfrågan:

- De som svarade kommer i huvudsak från stora städer, nästan en tredjedel finns i samkommuner
- En femtedel av dem som svarade visste inte om deras yrkesbeteckning omfattas av lönesättningen

- Nästan 40 % fick förhöjning, hälften meddelade att de inte fått någon förhöjning
- Över 10 % meddelade att de inte visste om det kommit någon förhöjning eller inte
- Förhöjningen har varit i medeltal 1,3 %
- Förhöjningen i euro har varit i medeltal 35 euro
- Många av dem som svarade omfattades av totallön. För många var det oklart hur löneförhöjningarna riktats till dem som omfattas av totallön.
- Av dem som svarade kände 3/5 till FOSU:s förtroendeman. En femtedel fick information av förtroendemännen i anslutning till justeringspotten 1.2. ■

Jaakko Korpisaari

Ombud

Akavas Specialorganisationer

VANLIGA FRÅGOR

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

Hur går det med semestern om jag blir sjuk?

Om du är arbetsförmögen på grund av sjukdom, barnafödelse eller olycksfall när semestern börjar, framskjuts de semesterdagar som inte tas ut till en senare tidpunkt. Detsamma gäller sparad ledighet.

Det är viktigt att komma ihåg att man uttryckligen måste begära att semestern ska skjutas fram, det görs inte automatiskt. Begäran ska framställas innan semestern börjar. Om detta inte lyckas, ska begäran framställas så snart som möjligt.

Du har motsvarande rätt att begära att semestern ska framskjutas, om du redan när semestern börjar vet att du t.ex. kommer att vara på sjukhus under semestern.

Vad händer om man blir sjuk under semestern? Då kan semestern skjutas fram först efter 7 sjukdagar. Även då måste man begära att semestern ska skjutas fram – och åter igen utan ogrundat dröjsmål.

Om du blir sjuk på nytt under samma semesteravsnitt blir det inte någon ny karenstid på 7 dagar.

När kan framskjuten semester tas ut?

Framskjutna semesterdagar som hör till sommarsemester tas ut före semesterperiodens slut och vintersemester före semesterperiodens början. Om detta inte är möjligt, kan framskjuten sommarsemester hållas efter semesterperioden under samma kalenderår och vintersemester före utgången av följande kalenderår efter semesterperioden.

När det gäller sommarsemester kan man särskilt komma överens om att den ges före semesterperiodens början följande år. Man kan komma överens om att delar om överstiger tio semesterdagar ska hållas senast inom ett år efter semesterperiodens slut.

Om arbetsförmågan fortsätter och semestern inte kan tas ut på detta sätt, betalas semesterersättning.

Arbetsgivaren ska meddela tidpunkten för framskjuten semester två veckor eller senast en vecka innan semestern börjar.

Kati Virtanen ombud, Finlands Juristförbund

Arbetsgivarens företrädare i TS-gruppen byts ut

KA:s förhandlingschef Jyrki Hämmäläinen, som länge har svarat för arbetsgivarens förhandlingsverksamhet i fråga om tekniska avtalet, gick i pension efter den avslutade förhandlingsrundan. I fortsättningen svarar KA:s ledande arbetsmarknadsjurist **Erkki Hintsanen** för frågor som gäller tekniska avtalet och anställningsvillkoren.

Jyrki Hämmäläinen började sin karriär hos KA redan 1975. Han har således skött frågor som gällt de tekniska kommunalanställdas anställningsförhållanden verkligt länge. Hämmäläinen hör också till den grupp som var med och tog fram tekniska avtalet i mitten av nittio-talet.

Hämmäläinen bedömer att de mest givande sakerna under den långa karriären har varit turerna och situationerna i anslutning till avtalsförhandlingarna samt åstadkommandet av förhandlingsresultat. Han anser att lönesystemen inom den kommunala sektorn, där TS-avtalet är föregångare, är tämligen uppmuntrande som de ser ut i dag.

– Det är fortfarande viktigt att se till att kommunernas tekniska sektor förblir konkurrenskraftig. Detta förutsätter ökad flexibilitet, bedömer Hämmäläinen.

I fortsättningen lotsas TS-gruppen av arbetsmarknadsjurist Erkki Hintsanen som arbetsgivarens representant. Han har redan i flera år deltagit i TS-gruppens förhandlingar.

Enligt Hintsanen behöver TS-avtalet då och då uppdateras, för att det även i fortsättningen ska tjäna sitt syfte som ett självständigt avtal.

– Enligt principen om fortlöpande förhandlingar kommer vi inom den närmaste framtiden att ta itu med problemen och revideringsbehoven i TS-avtalet, bedömer Hintsanen. ■

Arja Varis

intressebevakningschef

Miljöspecialisternas centralförbund MCF



Jyrki Hämmäläinen



Erkki Hintsanen

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

Driftenjörersförbundet 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

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 Akademikerförbundet 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