



KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO 4/2010

DECEMBER

Avtal som är bra för alla	sid. 1
Kommunsektorns avtal går ut i januari	sid. 2
TEHY-avtalets förhöjningar 2011	sid. 2
Vanliga frågor	sid. 2
Dags att utveckla förtroendemannaverksamheten	sid. 3
Förenad lokal förhandlingsstyrka	sid. 4

Avtal som är bra för alla

De som uttalar sig om förhandlingarna i kommunsektorn brukar börja med att repetera vad TEHY avtalat om. På så vis sätter man ett mål för de egna förhandlingarna, alltså lika stora förhöjningar så att TEHY:s medlemmar bara inte får något extra. I det gällande allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) blev förhöjningar för en del lika stora som för TEHY:s medlemmar medan andra fick mindre.

De icke lönesatta hör tyvärr inte till de lyckligt lottade eftersom en stor del av dem har blivit helt utan förhöjningar. Även om fördelningen av justeringspottarna gått i bättre riktning blev alltför många icke lönesatta också i år utan den löneförhöjning som borde ha betalats enligt villkoren i avtalet. Till stor del beror detta på det tunna förtroendemannasystemet.

Det återstår fortfarande en bit av AKTA. Före utgången av januari ska man avtala om de löneförhöjningar som ska betalas 1.5.2011 eller därefter. Man börjar så småningom förbereda sig på förhandlingarna och i alla diskussioner som jag åhört har man åter igen hänvisat till TEHY-protokollet. En överenskommelse i januari upplevs som en utmaning, eftersom de eventuella löneförhöjningarna för TEHY:s medlemmar ännu inte är kända då. Under de senaste förhandlingarna var detta ännu förståeligt men nu börjar förståelsen vara på upphällningen.

Jag hoppas att vi kunde börja glömma TEHY-diskussionen. Skulle man inte kunna avtala om en allmän förhöjning, fast också TEHY:s medlemmar skulle få del av den, eftersom man kan säga att de i praktiken kämpat även för de andras förhöjningar i år? Enligt min åsikt skulle de inte vara någon katastrof att ge lite avkall på tiondelarna om alla faktiskt skulle få del av förhöjningarna. Också alla FOSU-medlemmar till skillnad från vad som varit fallet hittills.

Resultatutveckling är en sak som hela tiden dyker upp. Tanken är bra och nödvändig. Kommunernas dåliga ekonomi direkt skriker efter utvecklingsarbete och bättre resultat.

I år förhandlade man lokalt om fördelningen av resultatpotten från början av september. Förhandlingarna var de första i sitt slag och de genomfördes med varierande framgång. I alla kommuner tog man inte förhandlingarna på tillräckligt stort allvar, delvis därför att summan som skulle fördelas var så liten, delvis på grund av tidtabellsproblem. Säkert fanns det också andra orsaker.

Förhoppningen är att man ändå lärt sig något av förhandlingarna och i framtiden faktiskt belönar dem som genomfört projekt som gynnar kommunernas ekonomi.

Kosti Hyyppä
ombud

Finlands Ekonomförbund SEFE



Kommunsektorns avtal går ut i januari

Inom kommunsektorn förhandlar man två gånger nästa år. I januari borde man komma överens om 2011 års löneförhöjningar. Avtalstiden för AKTA 2010–2011 går ut 31.12.2011, så hösten 2011 förhandlas det redan om det nya AKTA 2012–?

Kommunsektorns avtalsförhandlingar förs fortfarande under exceptionella förhållanden. Den ekonomiska depressionen tycks redan vara på väg att ge vika inom industrin och handeln, även om det fortfarande finns moln på den ekonomiska himlen. Prognosen för världsekonomin och stabiliteten i EU-området är fortfarande osäkerhetsfaktorer.

Den ekonomiska depressionen når den offentliga sektorn med en viss fördröjning och varar längre. De förestående avtalsförhandlingarna präglas av osäkerhet. Arbetsgivaren kräver sannolikt med alla medel återhållsamma förväntningar på löneförhöjningar.

Arbetstagsarsidan torde kräva en förhöjningsnivå som medger oförändrad köpkraft, vilket vore mera än den uppskattade inflationskorrigeringen. Till stöd för kraven måste man också förbereda sig på organisatoriska påtryckningsåtgärder om AKTA-avtalet sägs upp.

Löneförhöjningar 2012

I AKTA 2010–2011 kom man endast överens om löneförhöjningarna för 2010. Avsikten är att avtala om 2011 års förhöjningar före 31.1.2011. Avtalet kan sägas upp senast 31.1.2011 så att det upphör att gälla 28.2.2011.

Den löneförhöjningspott av 1.5.2011 som ingår i TEHY-avtalet trasslar till det inom kommunsektorn. Pottens utfall är bundet till personalstyrkans utveckling inom vården och omsorgen. Den övriga kommunsektorn blir tvungen att gissa hur TEHY-potten utfaller tidigare på våren eller skjuta fram förhandlingarna till april-maj.

Det är möjligt att någondera parten beskriver beräkningsgrunderna för TEHY-potten. I så fall kan utredningen

pågå över sommaren 2011. Då börjar följande års avtalsförhandlingar redan nära sig.

Löneförhöjningarna för 2011 kan börja betalas tidigast 1.5.2011. ■

Jaakko Korpisaari

Ombud

Akavas Specialorganisationer

TEHY-avtalets förhöjningar 2011

I TEHY-avtalet har man kommit överens om en villkorlig löneförhöjning 1.5.2011 som är bunden till personalstyrkans utveckling inom vården och omsorgen. Alternativen för potten, som används som en lokal justeringspott, är

- 1) Det totala personalstyrkan är oförändrad eller har minskat, 2 % kan användas för förhöjningar.
- 2) Den totala personalstyrkan har i snitt vuxit med högst 1 300/år, 1 % kan användas.

3) Personalstyrkan har vuxit med mer än 1 300/år, ingen förhöjning.

Antalet anställda inom vården och omsorgen 2010 jämförs med nivån 2006. I antalet anställda beaktas den andel av arbetet som utförs i form av köpta tjänster och hyrt arbete. Antalet anställda enligt TEHY-protokollet beräknas utifrån Statistikcentralens statistik före 31.4.2011. ■

VANLIGA FRÅGOR

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

Får visstidsanställningar bilda en kedja?

Flera visstidsanställningar får inte följa på varandra utan grundad anledning.

När man undersöker om det är fråga om en lagstridig kedja av visstidsanställningar måste man titta på de orsaker som getts till visstidsanställningarna. I lagen anges dock inte något maximiantal visstidsanställningar som högst får följa på varandra.

Om en person upprepade gånger anställs för viss tid för att sköta samma fortlöpande uppgifter kan arbetet tol-

kas som bestående. Det är inte möjligt med visstidsanställningar i arbete där behovet av arbetskraft är konstant.

Upprepade visstidsanställningar är tyvärr ett typiskt sätt att skaffa arbetskraft även inom kommunsektorn. Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna har utarbetat en promemoria om användningen av visstidsanställningar. I den har samlats exempel på god praxis från kommuner och samkommuner. Du hittar promemorian på Kommunala arbetsmarknadsverkets webbplats.

Arja Laine, ombud, Statsvetarnas förbund i Finland SVÄL

Dags att utveckla förtroendemannaverksamheten

Medlem, ta kontakt med din egen förtroendeman.
Förtroendemännen måste veta vem de företräder.

FOSU har för närvarande 496 huvudförtroendemen och 1033 förtroendemen i kommunerna. I princip finns det en huvudförtroendeman i varje kommun och samkommun. I vissa små kommuner har man kommit överens om en gemensam förtroendemannaorganisation för två kommuner. I stora kommuner med över 50 000 invånare finns det vanligtvis två eller flera FOSU-huvudförtroendemen.

Antalet förtroendemen, deras verksamhetsområde och tidsanvändning överenskomms genom lokala avtal med arbetsgivaren.

Val i vår

Mandatperioden för FOSU:s förtroendemen inom kommunsektorn är tre år. I vår ordnas förtroendemanna- och samkommunernas mandatperiod börjar 1.8.2011. Förtroendemännen väljs på ett valmöte eller genom urnaval.

Det är ganska naturligt att huvudförtroendemannen väljs från den största medlemsgruppen. Till huvudförtroendeman väljs dock alltid den som fått mest röster. Det finns alltså inget hinder för att valet faller på någon som inte kommer från den största medlemsgruppen.

I Akavas Specialorganisationers medlemsenkät riktades kritik mot att förtroendemannaverksamheten är så lärofokusad i baskommunerna och lärofokusad i sjukvårdsdistrikten. Alla förtroendemen är emellertid FOSU:s förtroendemen. Varje medlem har en förtroendeman som företräder honom eller henne, i sista hand huvudförtroendemannen.

Förtroendemännens tidsanvändning

I kommuner med över 20 000 invånare är huvudförtroendemannen delvis eller helt befriad från sina normala arbetsuppgifter. Man har lyckats förbättra bestämmelserna om förtroendemännens tidsanvändning på central nivå så att 120 företrädda ger en fri arbetsdag.

Fullständig befrielse från arbetsuppgifter förutsätter alltså att förtroendemannen företräder ca 600 anställda. Även ett mindre antal företrädda kan ge fullständig befrielse, om huvudförtroendemannen dessutom har t.ex. uppgifter i anslutning till arbetarskydd och samarbete.

Största delen av huvudförtroendemännen sköter förtroendemannauppdraget "vid sidan av sin egen tjänst" och offerar även av sin fritid på uppdraget.

Informationen får kritik

I medlemsenkäten kritiserades informationen från förtroendemännen. Missnöjet kan indelas på följande sätt:

- 1) Information saknas helt eller informationen är bristfällig.
- 2) Informationen når inte alla medlemmar.
- 3) Informationen är slumpmässig.

FOSU har för avsikt att utöka förtroendemanna- och samkommunernas utbildning med ett avsnitt om information.

I dagens värld råder det ingen brist på redskap så problemet kan vara att huvudförtroendemännen inte vet vilka alla de företräder. För att lösa detta problem krävs aktivitet från de enskilda medlemmarnas sida. Det är viktigt att själv "anmäla sig" hos förtroendemannen, i synnerhet om man betalar fackföreningsavgiften själv. Förtroendemannen får automatiskt en lista över de medlemmar som omfattas av den s.k. arbetsgivaruppbörden (arbetsgivaren drar av medlemsavgiften på lönen och betalar den direkt till fackförbundet).

Å andra sidan är det bra att komma ihåg att förtroendemannen i sitt uppdrag har tillgång till sådant material som ska hemlighållas. Förtroendemannen får inte vara så öppen eller aktiv i sin information att datasekretessen äventyras.

Aktiva medlemmar behövs

I små kommuner med färre än 20 000 invånare och även i många större kommuner har FOSU en huvudförtroendeman.

Då företräder huvudförtroendemannen ofta anställda inom alla avtalsområden med undantag för de timanställda. Lokala förhandlingar kräver alltså sakkunskap om samtliga avtalsområden och upptar mycket av huvudförtroendemannens tid. Huvudförtroendemannen ska behärska många områden så det lönar sig för medlemmarna att själv peka på aktuella intressebevakningsfrågor inom det egna avtalsområdet.

I de allra minsta kommunerna företräder huvudförtroendemannen mycket få anställda inom andra områden än undervisningsområdet. Situationen har blivit sådan under de senaste åren, då social- och hälsovården i de minsta kommunerna har överförts till samkommuner eller samarbetsområden. I sådana kommuner lönar det sig för enskilda medlemmar att vara särskilt aktiva gentemot huvudförtroendemannen. ■

Simo Kekki

förhandlingschef

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU

FOSU:s förtroendemanna- och samkommunernas utbildade FOSU våren 2011!

I vår väljs nya förtroendemen inom kommunsektorn för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU. Förtroendemanna- och samkommunernas utbildade FOSU ska ordnas före utgången av april och den nya förtroendemanna- och samkommunernas utbildade FOSU-perioden börjar 1.8.2011. FOSU:s förtroendemanna- och samkommunernas utbildade FOSU-period är treårig och går ut 31.7.2014.

I förtroendemanna- och samkommunernas utbildade FOSU-valet kan de enskilda medlemmarna påverka utgången. Alla som hör till FOSU:s medlemsförbund har rösträtt.

Målet är att de olika förbunden och yrkesgrupperna ska företräddas av en förtroendeman som känner till deras frågor.

Kan du tänka dig att bli förtroendeman? Ta kontakt med ditt förbund (kontaktuppgifter på baksidan).

Förenad lokal förhandlingsstyrka

FOSU:s och FKT:s intressebevakningsamarbete syns redan på olika sätt i kommunerna. En gemensam förtroendemän och gemensamma förhandlingsmål ger lokal styrka åt den tekniska personalens intressebevakning.

År 2003 ingick Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU och nuvarande Teknik och hälsa FKT ett avtal, vars mål var att förbättra intressebevakningen för den tekniska personalen särskilt på lokal nivå.

I och med avtalet öppnades medlemskap för FOSU-förbunden i FKT rf:s lokala föreningar. Praxisen infördes genom s.k. pilotförsök i flera olika kommuner och erfarenheterna har varit goda.

Efter anslutningen får FOSU:s lokala medlemmar representation i föreningens administration, kan delta i val och valet av gemensamma förtroendemän. Den valda förtroendemannen företräder hela medlemsfältet i de förbund som hör till den lokala föreningen på TS-avtalets område. Önskemålet är att förtroendemännen och vice förtroendemännen ska komma från olika organisationer enligt reciprocitetsprincipen. Det är ändå önskvärt att den bästa möjliga förtroendemannen väljs oberoende av från vilken organisation han eller hon kommer.

I de gemensamma lokalföreningarna kan man sätta förhandlingsmål tillsammans, föra lokala förhandlingar tillsammans och besluta om godkännande av resultatet av de lokala förhandlingarna tillsammans. Syftet är alltså att öka förhandlingsstyrkan och stärka förtroendemännens ställning i förhållande till arbetsgivaren och grannorganisationerna.

Man bör ändå komma ihåg att avtalet ger möjlighet till lokalt samarbete, men tvingar inte till det. Samarbetsbehovet bör alltid utgå från lokal nivå.

Samarbete även på central nivå

Avtalet har intensifierat samarbetet även på central nivå. FKT och FOSU har redan tillsammans utrett på vilket sätt samarbetet mellan förhandlingsorganisationerna och förbunden kan utvecklas till stöd för den lokala intressebevakningen. Samarbete kan bedrivas i fråga om förhandlingsverksamhet, statistik, förtroendemannautbildning och andra särskilt överenskomna samarbetsområden.

FOSU och FKT har redan ordnat gemensamma förtroendemannakurser, till vilka kallas förtroendemännen från kommuner där samarbete inletts. ■

Tapani Wahlberg

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, 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

Driftenjöröförbundet 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 (09) 6850 8020
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