

KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO 1/2009



Mars 2009

Innehåll

Den ekonomiska depressionen kastar sin skugga över den kommunala sektorns förhandlingsår	sivu 1
Kommunernas resultat utvecklas	sivu 2
Löneförhöjningar enligt AKTA 2009	sivu 2
Arbetsbänkar i bruk genom lokala avtal	sivu 3
Kommentar: Ännu en bit kvar till flexibla arbetsbänkar	sivu 3
Tekniska sektorns vår	sivu 4

Den ekonomiska depressionen kastar sin skugga över den kommunala sektorns förhandlingsår

Det är med blandade känslor vi förbereder oss för den kommunala sektorns avtalsförhandlingar. Den pågående avtalsperioden är den bästa i minnet, om vi ser till nivån på löneförhöjningarna. Under den 2 år 4 månader långa avtalsperioden höjdes lönerna med i medeltal över 11 %. De kommunala arbetstagarorganisationernas inbördes tvist om Tehys ställning kastade dock sin skugga över det goda resultatet.

Den kommunala sektorns kollektivavtal går ut 31.10.2010. Några sådana löneförhöjningar som i det nuvarande avtalet förväntas inte under den kommande rundan. I massmedierna har man diskuterat huruvida den kommunala sektorn kommer att vara först ut med att inleda kollektivförhandlingar. Som mål har nämnts ett långt löneavtal på låg nivå. Knappast inleder kommunfältet förhandlingar ensamt.

Tehys eget löneprotokoll under den föregående rundan utgör ett extra inslag i det övriga kommunfältets avtalsförhandlingar. Löneförhöjningarna i Tehys löneprotokoll skiljer sig inte från AKTA-avtalets förhöjningar under 2007–2009. Löneprotokollet sträcker sig dock till 2010–2011.

I Tehys löneprotokoll ingår en allmän förhöjning 1.1.2010 samt lokala justeringspotter på grund av främjande av resultat (2010) och

produktivitet (2011). Att löneförhöjningarna binds till produktivitet och resultat är nya formuleringar i avtalet och de har också väckt funderingar om hur löneförhöjningarna ska inriktas.

Speciellt mätning av produktiviteten enbart med förändringen i antalet anställda och utan långsiktigt arbete för att utveckla servicen är svårt och slumpmässigt. Att mäta välfärdstjänsternas produktivitet utan att beakta verkningfullheten är alltför ensidigt.

Man måste se allvarligt på resultatutvecklingen inom olika kommunala servicesektorer. Det är synnerligen viktigt att den kommunala servicen produceras på ett långsiktigt, hållbart sätt, effektivt och utgående från kommuninvånarnas behov. Kommunernas utbildade experter befinner sig i centrum för resultatutvecklingen. Om löneförhöjningsmedlen i avtalen eventuellt inriktas på resultatarbete torde det ge tyngd åt utvecklingen

Löneförhöjningar och besparingar

Jämfört med konjunkturuppgången för ett par år sedan inverkar recessionen inom samhällsekonomin nu på kommunernas ekonomi genom att skatteinkomsterna minskar. I många kommuner har budgeten för innevarande år rivits upp och

man har börjat fundera på utgiftsminskningar. Personalutgifterna är kommunernas största utgiftspost, så även de har blivit föremål för granskning.

Vår förhandlingsorganisation Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf har förhållit sig negativt till lokala avtal om personalbesparingar. Sådana har varit bl.a. avtal om utbyte av semesterpenningen. Genom sin ståndpunkt har FOSU velat signalera att ekonomiska besparingar är kommunarbetsgivarens beslut och ansvar. FOSU går inte med på att avstå från uppnådda löneförmåner samtidigt som andra försöker få mera förhöjningar.

Trots den ekonomiska recessionen är målet för avtalsförhandlingarna att fortsätta att höja lönenivån inom den kommunala sektorn så att eftersläpningen av lönen framför allt i branscher som domineras av högutbildade kvinnor kan åtgärdas. En lösning på detta kunde vara ett nytt löneprogram för den kommunala sektorn.



*Jaakko Korpisaari
ombud
Akavas Special-
organisationer*

Kommunernas resultat utvecklas

Kommunerna måste samtidigt utveckla resultatet och arbetslivskvaliteten, betonar den reviderade rekommendationen.

Kommunala arbetsmarknadsverket har tillsammans med den kommunala sektorns huvudavtalsorganisationer berett en ny rekommendation om utveckling av resultatet och produktiviteten i kommuner och samkommuner (KA:s cirkulär 24/2008). Rekommendationen riktar till den politiska ledningen och tjänstemannaledningen samt personalen.

Den grundläggande tanken i rekommendationen är att parallell utveckling av resultat och arbetslivskvalitet är en förutsättning för en hållbar ökning av produktiviteten. Produktiviteten måste höjas eftersom servicebehoven ökar och de resurser som står till buds för att svara på dem är begränsade. I rekommendationen betonas att en resultatrik verksamhet uppnås bäst när verksamheten utvecklas tillsammans med personalen.

Utvecklingen av kommunernas serviceproduktion påverkas vid sidan av serviceorganisationens eget utvecklingsarbete dessutom av den ekonomiska utvecklingen, politiskt inflytande och förändringen i kundbehoven. Nu under den ekonomiska recessionen har tryggheten av kommunernas ekonomi fått gå före alla andra behov. Det är önskvärt att lösningar på kort sikt inte

skrotar förutsättningarna för att utveckla servicen på lång sikt.

Personalen kan påverka utvecklingen av kommunernas serviceorganisation bäst. Alltså det egna arbetet. Personalen är den största utgiftsposten inom den kommunala ekonomin och den viktigaste produktionsfaktorn. I resultatrekommendationen betonas därför personalens engagemang i utvecklingsarbetet.

Svaret på växande servicebehov

Varför måste resultatet och produktiviteten utvecklas? Behovet av kommunal service växer bl.a. därför att befolkningen blir äldre. Genom politiska beslut har det också skapats nya välfärdstjänster och nivåkraven på servicen har höjts. Allt detta medför behov av ytterligare insatser.

Det går inte att få ständigt växande resurser för de ökande servicebehoven. Antalet arbetstagare som är anställda hos kommunerna förutspås inte öka. Att rekrytera redan det nuvarande antalet arbetstagare när antalet människor i arbetsför ålder minskar i Finland är en utmaning. Likaså finns det begränsad med pengar att använda. Och politiskt har Finland förbundit sig till Europeiska unionens mål, där man begränsar de offentliga utgifternas andel av samhällsekonomin utgifter.

Att förbättra resultatet och produktiviteten är ett sätt att svara på de växande servicebehoven och begränsade resurserna. Målet är att producera mera, bättre och rätt inriktad service med begränsade resurser.

Resultatrekommendationens utvecklingsverktyg är en balanserad mätaruppsättning (balanced score card). Trots benämningen verktyg är det inte fråga om mekanisk mätning, utan om att vidga de perspek-

tiv som utvecklingen förutsätter till inte bara ekonomi utan också personal, processer och kundperspektivet.

I rekommendationen har man velat lyfta fram den kommunala servicens verkningsfullhet som centralt mål. Vilka kundbehov svarar man på! Därför framhävs det att utvecklingsarbete förutsätter planering och långsiktiga mål. Utvecklingsarbetet borde sträcka sig genom hela kommunorganisationen från fullmäktigenivå till arbetsenhets- och arbetstagarnivå. ■

Jaakko Korpisaari

ombud

Akavas Specialorganisationer

Löneförhöjningar enligt

Lenlighet med avtalet AKTA 2007-2009 höjs lönerna i år den 1 maj med en lokal justeringspott på 0,8 % och den 1 september med en allmän förhöjning på 2,4 %.

Den lokala justeringspotten 1.5.2009 består av två olika avtalsenliga löneförhöjningar: AKTA-avtalets justeringspott på 0,3 % och likalönsprotokollets pott på 0,5 %.

Inriktningen av justeringspotten diskuteras i kommunen med arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen. Tehy ry:s förtroendeman har inte rätt att delta i förhandlingarna på AKTA-området.

Principerna för inriktningen av justeringspottarna finns inskrivna i avtalen. Enligt 3 § i AKTA 2007-2009-avtalets underteckningsprotokoll används justeringspotten på 0,3 % för att rätta till missförhållanden i lönerna och för att utveckla lönesystemet så att förhöjningarna stöder omorganiseringar av funktionerna och uppgifterna. När beslut fattas om användningen ska man också beakta att lönenivån för personer i chefsställning ska stå i

Skribenten var Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf:s företrädare i den arbetsgruppen som beredde resultatrekommendationen.

.....

På Kommunala arbetsmarknadsverkets webbplats finns information om produktivetsarbetet (www.kuntatyonantajat.fi → Arbetslivsutveckling → Resultat). Cirkulär 24/2008 www.kuntatyonantajat.fi → Aktuellt → Cirkulär.

Arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna ordnar också presentationer på fem orter: Tavastehus 20.3, Kouvola 26.3, Kuopio 27.3, Seinäjoki 2.4 och Rovaniemi 3.4.

Arbetstidsbanker i bruk genom lokala avtal

Arbetstidsbanker tas så småningom i bruk även i kommunerna och samkommunerna. Målet är att stöda framgångsrika arbetsplatser och personalens välbefinnande.

Det finns inga riksomfattande avtal om villkoren för arbetstidsbanker. Sålunda måste man i kommunerna och samkommunerna avgöra lokalt om man tar i bruk en arbetstidsbank och på vilka villkor.

Arrangemangen förutsätter oftast avvikelse från de riksomfattande avtalen. För arbetstidsbanken måste det därför i regel ingås ett lokalt kollektivavtal. Ramen för avtalen utgörs av de gemensamma anvisningar om införandet av arbetstidsbanker som KA och huvudavtalsorganisationerna utarbetade i december.

I avtalet ska inskrivas bl.a. vad som kan sparas i banken, hur le-

digheter tas ut eller ersätts samt hur banken kan läggas ner. Avtalets tillämpningsområde, dvs. den personkrets som omfattas av avtalet, ska definieras noggrant.

Typiska exempel på vad som kan samlas i arbetstidsbanken är olika arbetstidsersättningar och sparade ledigheter. I avtalet ska bestämmas den maximala ledigheten samt i vilka slags perioder den kan tas ut.

Arrangemanget kan gälla antingen hela kommunens eller samkommunens personal eller bara en del av personalen. Det ska vara frivilligt att ansluta sig till arbetstidsbanken.

Med arbetstidsbank avses frivilliga arrangemang varigenom arbetstid, intjänade ledigheter eller penningförmåner som omvandlats till

ledigheter genom lokala avtal kan sparas eller lånas samt kombineras under en längre tid.

Syftet med systemet är att förbättra arbetsplatsens produktivitet och konkurrenskraft. I och med arbetstidsbanken kan personalens arbetstidsönskemål tas bättre i betraktande. Detta gör det lättare att samordna arbete och fritid och förbättras i bästa fall arbetshälsan. ■

Anvisningar om arbetstidsbanker. Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 21/2008 (16.12.2008).
www.kuntatyonantaja.fi
→ Aktuellt → Cirkulär

AKTA-avtalet 2009

rätt förhållande till deras medarbetares löner.

I avtalet som gäller främjande av likalön bestäms om användningen av justeringspotten på 0,5 %. Potten ska användas för att eliminera omotiverade löneskillnader mellan män och kvinnor, rätta till lokala missförhållanden i lönerna och upprätthålla lönernas konkurrenskraft. Löneskillnaderna elimineras genom att löneförhöjningarna riktas till utbildade kvinnodominerade grupper.

I FOSUs mål beträffande justeringspottorna betonas att inom medlemskåren finns många beteckningar där lönen är t.o.m. under medelinkomsten på AKTA-området. Dessa beteckningar finns bl.a. inom dagvården samt social-, bildnings- och kulturväsendet. Detta missförhållande i lönerna måste man försöka rätta till i de lokala förhandlingarna om justeringspottorna.

Vid fördelningen av pottorna måste man beakta även de s.k. ickelönesatta yrkesgrupper som står utanför lönesättningen i enlighet med samma principer. ■

Kommentaren

Ännu en bit kvar till flexibla arbetstidsarrangemang

Anvisningarna om kommunala arbetstidsbanker blev äntligen klara i december 2008. Anvisningarna medförde inga nya utspel. De saker som arbetsgruppen upplevt som besvärliga, bl.a. intjänandet av semester, förblev öppna.

Men några städer har redan ingått avtal om att ta i bruk en arbetstidsbank. I de lokala avtalen har man till all lycka intagit en friare ståndpunkt till bl.a. det totala flexsaldot och arbetstidsbankssaldot. Rekommendationens sammanlagt 40 timmar känns som ganska litet.

I fråga om expert- och chefsyrken har arbetstidsbanken hoppats bidra till att det gråa övertidsarbetet fås med i arbetstidsräkningen. I expertarbete är beredningstidtabellerna strama och det känns minst

sagt skäligen att få ta ut de intjänade extra timmarna t.ex. som förlängning på semestern. Dock måste det också bli normal praxis att ersätta övertidsarbete med pengar. Det finns uppgifter där det inte går att ta ut mera ledighet än den normala semestern.

I avtalet om arbetstidsbank lönar det sig att beakta bl.a.

- Rätt att överföra överskridningar av flexsaldot till arbetstidsbanken.
- Arbetstidsbankssaldo över 40 t.
- Intjänandet av semester när man använder arbetstidsbank.

■

*Jaakko Korpisaari
ombud
Akavas Specialorganisationer*

Tekniska sektorns vår

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal 2007–2009 är i kraft till utgången av januari 2010, så förhandlingarna om det nya avtalet inleds i höst. Nu är det alltså dags att börja sammanställa målen för följande förhandlingsrunda. Tekniska sektorns förtroendemän samlas till överläggningsdagar 18–19.3 och då står också målsättningarna på programmet.

Man har kommit överens om att utveckla avtalet så att det även i fortsättningen ska kunna vara en vägvisare för den kommunala sektorn. Bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad utgick ju just från det tekniska avtalet där den första gången togs i bruk 1995. I det nuvarande avtalets underteckningsprotokoll kommer vi undertecknade organisationer överens med den kommunala arbetsgivaren om att avtalet utvecklas under avtalsperioden. I detta syfte avtalades inte om inriktningen av en del av justeringsmedlen och med hjälp av dessa medel borde man före mitten av december i fjol ha fått till stånd klara riktlinjer för utvecklingen av avtalet. Förhandlingarna strandade emellertid. Förhoppningsvis är den nya rundan mera givande och vi får till stånd verkliga reformer, så att vi inte blir tvungna att begrava avtalet.

Två lönepotter i början av maj

I det gällande avtalets underteckningsprotokoll har överenskommit om justeringspotter 1.5.2009. För det första finns en ”vanlig” justeringspott på 0,3 %, som används för att rätta till lokala missförhållanden i lönerna och lokal utveckling av lönesystemet så att förhöjningarna stödjer omorganiseringar av funktioner och uppgifter. Jus-

teringspotten riktas till de enheter som genom omorganiseringar av funktioner och uppgifter har förbättrat kvaliteten och effektiviteten i sin verksamhet. När beslut fattas om användningen av denna justeringspott ska man också beakta att lönenivån för personer i chefsställning ska stå i rätt förhållande till deras medarbetares löner. Potten används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och betalning av individuella tillägg.

Samtidigt, 1.5.2009, ska också 0,5 % enligt underteckningsprotokollets 6 § (protokoll om främjande av likalön) fördelas. Denna 0,5 % används för att utjämna omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män genom att löneförhöjningarna riktas till utbildade kvinnodominerade grupper eller rätta till lokala missförhållanden i lönerna eller upprätthålla konkurrenskraften i lönerna. Denna pott används till betalning av uppgiftsrelaterade löner och individuella tillägg. Det ska igen beaktas att lönenivån för personer i chefsställning ska stå i rätt förhållande till deras medarbetares löner.

Det är alltså sammanlagt 0,8 % som ska fördelas och anvisningarna om inriktningen av de båda pottorna skiljer sig endast en aning (cirkulär 2/2009). När det gäller likalönepotten är det viktigt att beakta att om det finns omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män i kommunen, ska dessa pengar användas för att eliminera dessa skillnader. När lönesystemet är i skick borde det inte finnas dylika skillnader. Då används de för att rätta till andra missförhållanden. ■

*Anja Helin
ombud
Teknikens Akademikerförbund TEK*

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

Driftenjörernas förbundet i Finland rf DIFF

Erik Karlberg, verksamhetsledare
tfn (09) 47 677 346
erik.karlberg@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

Finlands Ekonomförbund SEFE

Kosti Hyyppä, ombud
tfn 0201 299 253
kosti.hyyppa@sefe.fi
www.sefe.fi

Finlands Juristförbund

Esa Eriksson, ombud
tfn (09) 8561 0313
esa.eriksson@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

Sanna Knuuti, jurist
tfn 020 155 8808
sanna.knuuti@tradenomiliitto.fi
www.tradenomiliitto.fi

Miljöspecialisternas centralförbund MCF

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