

KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO 2/2009



Maj 2009

Innehåll

Spara förnuftigt och bli bättre på ekonomi!	sid. 1
Medlemmarnas ställning när kommunerna sparar	sid. 2
Förtroendemannen kan inte permitteras	sid. 2
Sjukdom kan ta övertidersättningen	sid. 3
Aktuellt inom tekniska sektorn	sid. 4

Spara förnuftigt och bli bättre på ekonomi!

Kommunekonomin och de dystra framtidsutsikterna för den behandlas fortlöpande i medierna. Diskussionen handlar framför allt om löneförhöjningarna under följande avtalsperiod. Även landets regering har ansett det nödvändigt att blanda sig i den kommunala sektorns löneförhandlingar genom att pressa kommunernas anställda till ett långvarigt avtal med mycket måttfulla löneförhöjningar. Eftersläpningen i lönerna och vikten av att få kunniga anställda är helt plötsligt sekundära saker.

Regeringens agerande är ingenting nytt. De senaste åren har kommunernas skuldsatt sig i rekordfart, till stor del just till följd av ytterligare förpliktelser som staten ålagt kommunerna. Dessa förpliktelser har tårt på kommunernas tillgångar, och staten har inte i gengäld ersatt de ökade kostnaderna ens tillnärmelsevis. Eftersom skuldsättningen har varit hejdlös under den långa konjunkturuppgången, kommer recessionen nu vid en enerverande dålig tidpunkt. Endast mera pengar kan rädda oss från att upprepa misstagen under 1990-talets depression. Utan det befinner vi oss

åter i en situation där vi bara släcker eldsvådorna och glömmer den förebyggande verksamheten. Eller skulle det här vara ett bra tillfälle för kommunerna att tänka om när det gäller ekonomin och förbättra sitt ekonomiska kunnande?

Kommunerna klarar nog av att skära ner sina utgifter – åtminstone med osthyvel. Kommunekonomin som helhet uppvisade ett överskott de svåraste åren under föregående depression, men då gallrade man ofta bort fel saker. Nu försöker man i kommunerna hitta sparobjekt överallt och situationen börjar redan få sorglustiga drag. Tidningen Kuntatyöntantaja gjorde sitt bästa i föregående nummers sparbilaga. Det hurtfriskt gulaktiga 16-sidiga infopaketet lägger ut texten om hur härligt det är med oavlönad ledighet och uppmuntrar arbetsgivaren att försvåra rekryteringsprocessen. Dessutom kan man i någon mån ifrågasätta målgruppens ledar- och chefskunskaper, om uppgiften om att övertidsarbete kostar mera och vikten av att planera arbetet faktiskt ger läsarna aha-upplevelser.

Kommunernas anställda mår till all lycka allt bättre i sitt arbete,

men fortfarande finns det mycket att göra för arbetshälsan. Jag förstår väl att kommunarbetsgivaren vill rida på de positiva resultaten av 2008 års arbetsbarometer. Samtidigt kunde man ändå nämna att mätt med många av arbetslivets kvalitetsmätare är den kommunala sektorn klart efter staten och den privata sektorn. I kommunerna kunde man redan vakna till insikt om att ibland leder kostnader till besparingar och besparingar till kostnader. Jag grubblar också på varför just arbetstagarna måste lida mest av kommunernas ekonomiska situation. Är problemen ändå inte alla kommuninvånarens gemensamma?



*Kosti Hyypä
ombud
Finlands Ekonomiförbund SEFE*

Medlemmarnas ställning när kommunerna sparar

Kommunerna försöker nu spara på personalutgifterna.

FOSU går inte med på frivilliga sparåtgärder.

Ansvaret för kommunens ekonomi och tjänster hos arbetsgivaren.

Den ekonomiska recessionen har lett till att utsikterna även för kommunekonomin har försämrats. Depressionen har gjort att efterfrågan minskat och detta har lett till att företagen är pressade att permittera och säga upp arbetstagare. Inom den kommunala sektorn leder depressionen till att den finansiella situationen försämras då bl.a. skatteinkomsterna minskar. När det gäller efterfrågan på kommunernas service leder en depression ofta till att behovet ökar.

I kommunerna försöker man nu hitta metoder att balansera ekonomin. Produktionen av kommunal service är arbetskraftsintensiv. Därför fäster man i kommunerna särskild uppmärksamhet vid personalutgifterna och försöker åstadkomma besparingar där. Över 60 % av kommunernas utgifter är personalutgifter.

Kommunernas lösningar avviker från varandra. I en del kommuner planerar man inga besparingar som drabbar personalen, en del kommuner rekommenderar frivilliga personalbesparingar och en del planerar permitteringar. Några tecken på uppsägningshot syns ännu inte inom den kommunala sektorn.

Förbundens avtalsintressebevakning och förtroendemannaverksamhet inom den kommunala sektorn sköts av Förhandlingsorganisationen för den offentliga sektorns utbildade FOSU rf. FOSU har gett sina för-

troendemän och medlemsförbund anvisningar om deltagande i kommunernas sparåtgärder i brev till förtroendemen 18.3.2009 och 1.4.2009.

FOSU rf ger inte sitt samtycke till ingåendet av lokala avtal för att byta ut semesterpenningen mot ledighet. Eftersom utbyte av semesterpenningen innebär en sänkning av den avtalade lönen, förutsätter det ett lokalt avtal om saken. Alltså kan inte medlemmarna i FOSU rf:s medlemsförbund byta ut semesterpenningen mot ledighet.

FOSU rf rekommenderar inte heller sina medlemmar att ta frivillig oavlönad tjänst-/arbetsledighet. Frivillig tjänst-/arbetsledighet är beroende av medlemmarnas egen prövning.

Motivering till ståndpunkten:

- Arbetstagarorganisationerna är inte med och beslutar om kommunernas budget. Arbetsgivaren ska besluta även om besparingar.
- Frivillig ledighet utan vikarie och så att den inte påverkar servicens kvalitet ger fel budskap om att det skulle finnas överflödiga resurser inom serviceproduktionen.
- När någon tar ut frivillig ledighet överförs mera arbetsuppgifter på dem som är kvar i arbete. Arbetsmängden och -belastningen ökar.
- Semesterpenningen har erhållits som en i lönen ingående del genom avtal.

- Förbunden kräver löneförhöjningar under den kommande avtalsrundan. Att frivilligt avstå från lönen ger arbetsgivaren fel budskap.
- Högklassig kommunal service förutsätter högutbildade sakkunnigas och överordnades arbetsinsats.

Vad kan medlemmen göra:

- Semesterpenning kan inte bytas ut mot ledighet.
- Tjänst-/arbetsledighet utan lön kan tas enligt egen prövning. Fast arbetsgivaren föreslår detta som ett alternativ till permittering, garanterar det inte nödvändigtvis att man undgår att bli permitterad.
- En medlem som är permitterad har rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning efter 7 självriskdagar (arbetsdagar). Alltså vid två veckors permittering har man rätt till inkomstrelaterad ersättning för tre dagar (10 arbetsdagar minus 7 dagars karens). Om man permitteras periodvis, t.ex. i perioder om en vecka åt gången, ska permitteringarna komma inom åtta på varandra följande veckor för att den intjänade självrisktiden inte ska preskriberas.
- I oklara fall lönar det sig att ta kontakt med FOSU:s lokala förtroendeman. ■

*Jaakko Korpisaari
ombud*

Akavas Specialorganisationer

Förtroendemannen kan inte permitteras

En medlem som är FOSU:s förtroendeman kan inte permitteras. I arbetsavtalslagen föreskrivs att arbetsgivaren får permittera en förtroendeman endast på samma grunder som vid uppsägning. Förtroendemannen kan sägas upp om hans arbete upphör helt och hållet, arbetsgivaren inte kan ordna nytt arbete som motsvarar arbetsskickligheten och personen i fråga inte kan omskolas för nya uppgifter (AAL 5 kap. 4 § och 7 kap. 10 §).

Vid en permittering upphör inte arbetet helt och hållet. Praxis har varit bl.a. att förtroendemannen har vikarierat de permitterade.

Sjukdom kan ta övertidsersättningen

I det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet finns fyra olika arbetstidsformer. De är allmän, period- och byråarbetstid samt arbetstid 37 timmar i veckan.

När allmän och byråarbetstid tillämpas kan det bli fråga om övertidsarbete per dygn efter 9 timmars arbetstid. Vid periodarbete och den fjärde formen av arbetstid, 37 timmar, blir det däremot fråga om endast övertidsarbete per vecka. Uppföljningsperiodens längd kan vara en vecka eller en längre tid, varvid det blir fråga om övertidsarbete efter full arbetstid. Exempelvis vid 37 timmars arbetstid är den fulla arbetstiden under en uppföljningsperiod på tre veckor 111 timmar (3 veckor x 37 h), och först efter att

den fullgjorts kan det bli fråga om övertidsarbete som ersätts.

Vid arbetstidsformer där man enbart följer med arbetstiden per vecka eller under perioden, innebär det problem om uppföljningsperioden avbryts. Om man t.ex. i början av arbetsveckan utför övertidsarbete och insjuknar i slutet av veckan, når man inte upp till gränsen för övertidsarbete per vecka. Detta beror på att gränsen för övertidsarbete förblir oförändrad oberoende av den lovliga frånvaron, trots att man inte kan tjänna några arbetstimmar på grund

av frånvaron. Detta leder till att man går miste om övertidsersättning. Risken är desto större ju längre utjämningsperioder som används. Problemet är särskilt stort vid 37 timmars arbetstid per vecka, men också vid allmän och byråarbetstid har liknande situationer förekommit. Vid periodarbete är det inget problem för där finns klara regler för arbets- tidsgränser och övertidsersättningar under en avbruten period. ■

Suvi Liikkanen
Ombud, Akademiska Naturvetar-
förbundet LAL

AKTA arbetstidsformer

AKTA-avtalets bestämmelser om arbetstider ingår i kapitel III i avtalet. Arbetsgivaren beslutar vilka arbetstidsformer som ska tillämpas på arbetstagaren i enlighet med bestämmelserna i arbetstidskapitlet. I olika uppgifter används arbetstidsformer som avviker från varandra.

Allmän arbetstid

- Arbetstid 7 t. 39 min.
- Den ordinarie arbetstiden är högst 9 timmar per dygn och högst 38 timmar 15 minuter i veckan.
- Utjämningsperiod inom en period på högst 6 veckor.

Byråarbetstid

- Arbetstid 7 t. 15 min.
- Den ordinarie arbetstiden är högst 9 timmar per dygn och högst 36 timmar 15 minuter i veckan.
- Utjämningsperiod inom en period på högst 6 veckor.
- Huvudsakligen i administrativt och byråarbete, samt bl.a. bibliotekspersonal.

Periodarbetstid

- Arbetstid 7 t. 39 min.
- Den ordinarie arbetstiden är högst 114 timmar 45 minuter under en 3 veckors period.
- Utjämningsperioden kan också vara 2 veckor, eller två på varandra följande 2 eller 3 veckors perioder eller tre på varandra följande 2 veckors perioder.
- Bestämmelserna om periodarbetstid kan tillämpas endast i de arbeten och verksamhetsenheter som nämns i 7 § i arbetstidslagen, såsom bl.a. sjukhus, omsorgsinrättningar, hälsocentraler, barndaghem som håller öppet dygnet runt inklusive gruppfamiljedaghem och hem för handikappade, sommarkolonier, flyktingcentraler och servicehem för äldre samt inom hemservicen (Arbetstidslagen 7 § 1 mom. 7 punkten).

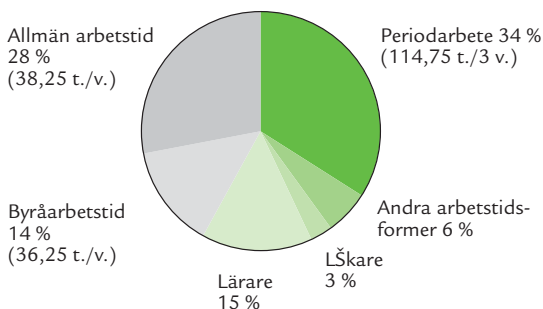
S.k. formell periodarbetstid

- Arbetstid 7 t. 39 min. Arbetstiden under 3 veckor eller 2 veckor är högst densamma som ovan.
- Används t.ex. i sjukhus och omsorgsinrättningar i uppgifter där det inte finns behov av treskiftsarbete. Lördag och söndag är i regel ordinarie ledighet.
- Inte egentligen en avtalsenlig arbetstidsform.

Ordinarie arbetstid 37 timmar i veckan

- Arbetstid 7 t. 24 min.
- Den ordinarie arbetstiden är högst 37 timmar i veckan eller i genomsnitt den nämnda arbetstiden per vecka inom en period på högst sex veckor:
- Följande yrkesgrupper: 1) sjukhusfysiker, sjukhuskemister och sjukhusmikrobiologer, 2) psykologer vid sjukhus, mentalvårdsbyråer, hälsocentraler, rådgivningsbyråer för uppfostringsfrågor, institutioner för utvecklingsstörda samt andra vård- och omsorgsinrättningar, 3) skolpsykologer, 4) ledande skötare vid hälsocentraler, 5) överskötare (gäller inte biträdande överskötare), 6) socialarbetare och socialterapeuter, 7) skolkuratorer, 8) hälsoinspektörer samt kemister, laboranter och mjölkkontrollörer (provtagare, mikroskopister, mjölkinspektörer) som främst utför hälso- och miljöövervakningsuppgifter samt 9) vårdpersonalen vid mentalvårdsbyråer.

De kommunalanställda enligt arbetstidsform 2007 (%)



Källa: Kommunala arbetsmarknadsverket

Aktuellt inom tekniska sektorn

De lokala förhandlingarna om justerings- och likalönepotterna 1.5.2009 enligt det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS-07) pågår som bäst. Samtidigt är det aktuellt att sätta mål för det nya TS-avtalet: som det ser ut nu blir det förhandlingar i höst.

Under avtalsperioden kom vi redan rätt långt med arbetsgivaren när det gällde att förbättra avtalets bindande karaktär (kan betalas – ska betalas). Likaså har vi hittat en gemensam syn på att avtalet ska innehålla klara anvisningar för lokala värderingssystem. Dessa mål håller vi fast vid. I förhandlingarna torde branschtillägget, det individuella tillägget och den s.k. betongskyddsparagrafen att dyka upp.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU

beslutar om TS:s avtalsmål. I enlighet med samarbetsavtalet FOSU-FKT förs förhandlingar om målen även med FKT och man eftersträvar en gemensam linje. I varje fall måste TS-avtalet utvecklas, vilket också konstateras i det gällande avtalet.

Samarbetsavtalet FOSU-FKT möjliggör också lokalt samarbete så att FOSU-organisationerna kan ansluta sig till FKT:s lokala föreningar. Efter att Kommun-TEK (f.d. KIA) övergick från FKT till TEK har det förekommit flera sådana anslutningar efter några stillsamma år. TEK utvecklar och förbättrar också sin egen lokala verksamhet. ■

*Anja Helin
ombud
Teknikens Akademikerförbund
TEK rf*

Kommunteamets läsare
tillönskas trevlig sommar!

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion: Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2009: 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

Driftingenjörsvärdet 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

www.tradenomiliitto.fi

Miljöspecialisternas centralförbund MCF

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