

KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO 3/2009



September 2009

Innehåll

Inför en synnerligen svår runda	sid. 1
Tehy-avtalet påverkar förhandlingarna	sid. 2
Vaddå icke lönesatt?	sid. 2
Arbetskyddsval i kommunerna hösten 2009	sid. 2
Nu kan man förhandla om lokala potter	sid. 3
Aktuellt inom tekniska sektorn	sid. 4

Inför en synnerligen svår runda

Arbetsmarknaden har väntat på att något betydande avtalsområde skulle nå ett avtal som skulle kunna betraktas som en öppning på förhandlingsrundan. Teknologibranschen förde långa förhandlingar och i slutet av augusti nåddes en uppgörelse. Detta avtal kan dock knappast betraktas som vägvisare för övriga förhandlingar. Uppgörelsen är treårig och för det första året avtalade man om en förhöjning på blott 0,5 %. Även den kan man avstå från lokalt.

Det är naturligtvis klart att under förhandlingarna kommer arbetsgivar sidan att föreslå mycket stränga villkor och låga förhöjningar. Det är också sant att många branscher dras med stora problem.

Samtliga avtal inom den offentliga sektorn går ut 31.1.2010. Senaste runda nåddes tämligen goda uppgörelser under statens, kyrkans och kommunernas förhandlingar. Dessutom främjade den låga inflationen avtalens positiva effekt för löntagarna.

Den senaste rundan fick i synnerhet EK att stämpla den offent-

liga sektorn som löneledare och betona att så får det inte fortsätta. Utredningarna om lönenivån inom den offentliga sektorn visar dock fortfarande att pratet om löneledarskap inte stämmer. En förhandlingsrunda fyllde inte lönegropen särskilt mycket! Dessutom måste man tyvärr konstatera att kommunsektorns utveckling inte har varit speciellt bra på senaste tid.

Inom kommunsektorn finns många faktorer som gör den kommande förhandlingsrundan synnerligen svår. Problemen inom kommunekonomin och permitteringarna försvårar säkert förhandlingarna. I bakgrunden finns dessutom trycket från löneförhöjningarna i Tehys avtal och de andra organisationernas krav i denna fråga.

Det är knappast skäl att sluta särskilt långvariga avtal, eftersom den framtida ekonomiska utvecklingen fortfarande är i det fördolda. De gryende tecknen på en förbättring är fortfarande osäkra, men å andra sidan kan den ekonomiska situationen också förbättras snabbt. I långa avtal skulle också

textfrågorna lätt bindas för hela perioden och arbetslivet utveckling skulle till denna del avstanna för hela avtalsperioden.

När jag skriver detta 1.9.2009 har jag för egen del 29 år av intressebevakning för Akavas medlemmar bakom mig och pensionsdagarna framför mig. Jag vill på detta sätt tacka för åren av samarbete och alla goda minnen. Jag tillönskar alla hälsa och lycka under kommande år samt framgång i arbetet och under den kommande förhandlingsrundan.



*Esa Eriksson
jurist
Finlands
Juristförbund*

Tehy-avtalet påverkar förhandlingarna

AKTA-förhandlingarna påverkas av de löneförhöjningar för 2010 och 2011 som Tehy kom överens om under den föregående rundan, de olika långa avtalsperioderna och Tehys ställning i avtalssystemet.

Den kommunala sektorns avtalsförhandlingar har varit föremål för intresse ända sedan i våras. Huvudavtalsorganisationerna har skisserat upp sina framtida mål i september. Den centrala frågan är hur vi kan kombinera avtalsförhöjningarna i det s.k. Tehy-protokollet och kommunsektorns nya avtal. Den kommunala sektorns kollektivavtal går ut 31.1.2010, men i Tehys löneprotokoll har man kommit överens om avtalsförhöjningar för 2010 och 2011.

Arbetstagarorganisationerna försöker få motsvarande förhöjningar som i Tehy-protokollet åt sina egna. Kommunala arbetsmarknadsverket trycker åter på för en flerårig, mycket återhållsam löneuppgörelse. Arbetsgivaren framhäver vikten av krismedvetenhet och betonar att ju dyrare det kommande avtalet blir för kommunerna, desto större blir behovet att öka de lokala inbesparingarna och anpassningsåtgärderna.

Med i bilden finns också organisationspolitiska spänningar. Tehy

deltar inte som huvudavtalspart i kommunförhandlingarna.

Den kommande armbrytningen om löneförhöjningarna torde infalla under senhösten och kan gå över årsskiftet. Avtalstiden blir sannolikt inte längre än Tehy-protokollets slutdatum 31.12.2011. ■

Jaakko Korpisaari

ombud

Akavas Specialorganisationer

Vaddå icke lönesatt?

Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) bestämmer lönerna genom avtalets avlöningskapitel och lönesättningsbilagornas yrkesgruppsvisa grundlöner. Utgående från dem bildas yrkesgruppens grundlönenivå.

Grundlönen är den minimiinkomst som enligt kollektivavtalet får betalas till yrkesbeteckningen i fråga. Den faktiska uppgiftsrelaterade lönen är i allmänhet högre än grundlönen, i vissa grupper t.o.m. betydligt högre.

I vissa gruppers löneintressebevakning har man de senaste decennierna strävat efter en friare lönesättning av arbetet, eftersom en låg grundlön ofta har upplevts hindra löneutvecklingen. Därför har vissa grupper strukturerats i lönesättningsbilagorna. Dessa grupper är s.a.s. icke lönesatta.

Särskilt bestämmandet av lönen för de yrkesgrupper som verkar i ledande och administrativa uppgifter i kommunerna har undantagits från lönesättningen. En del av yrkesgrupperna är sådana att de aldrig har nämnts i avtalets lönesättningsbilagor. Kommunarbetsgivaren har för-

hållit sig positivt till att yrkesgrupper har undantagits lönesättningen.

Mera information för förtroendemännen

AKTA omfattar ungefär 31 000 FOSU-medlemmar av vilka en fjärdedel, dvs. ungefär 8 500, är icke lönesatta. Trots att gruppen till antalet är stor inom FOSU, är dock beteckningarnas brokighet enorm och sträcker sig från projektuppgifter till marknadsföring och specialyrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. Detta har försvårat förtroendemännens arbete, eftersom man inte alltid vet vilka grupper som omfattas av intressebevakningen och å andra sidan kan det vara en stor utmaning att bestämma uppgiftens lönenivå.

Om du hör till en icke lönesatt grupp lönar det sig att ta kontakt med den lokala förtroendemannen och ge denne material som kan hjälpa när lönenivån ska bestämmas. ■

Suvi Liikanen

ombud

Akademiska Naturvetarförbundet LAL

Arbetskyddsval i kommunerna hösten 2009

Valet av medlemmar till arbetskyddets samarbetsorganisation baserar sig på lagen om tillsynen över arbetskyddet och om arbetskyddssamarbetet på arbetsplatsen (44/2006) samt på det kommunala avtalet om arbetskyddssamarbete. Arbetskyddscentralens kommungrupps anvisningar för valet finns på Arbetskyddscentralens webbplats (www.ttk.fi/tyosuojeluvaalit).

Arbetskyddschefens uppgift att i tillräckligt god tid inleda valförberedelserna i enlighet med dessa valanvisningar samt övriga bestämmelser. Huvudförtroendemännen är med och organiserar valet.

Personalen väljer på arbetsplatserna på gemensamt överenskommet sätt

- arbetskyddsfullmäktige / samt första och andra ersättare / som representerar arbetstagare och tjänstemän
- medlemmar / suppleanter i arbetskyddskommissionen som representerar för arbetstagarna och tjänstemännen.

För Akava-förbunden är det viktigt att

- få arbetskyddsfullmäktige som representerar dem

- få egna medlemmar som arbetskyddsfullmäktige och medlemmar i arbetskyddskommissionerna.

Jaakko Korpisaari

Nu kan man förhandla om lokala potter

Förhandlingskulturen i kommunerna har blivit bättre. I de flesta kommuner fördes lyckade förhandlingar om maj månads lokala potter.

AKTAs underteckningsprotokoll ger följande anvisningar om förhandlingarna om lokala potter: ”Den behöriga kommunala myndigheten och representanter för huvudavtalsorganisationen förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten. Avsikten är att i förhandlingarna ge personalen faktiska påverkansmöjligheter och att i mån av möjlighet eftersträva enighet genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor.”

I våras utdelades inom AKTA-området i form av lokala potter en justeringspott på 0,3 % och en likalönepott på 0,5 %. FOSU skickade kommunernas och samkommunernas huvudförtroendemen en förfrågan om förhandlingsresultaten. Sista svarsdag var 17.6. Antalet huvudförtroendemen som svarade var 226, och de företrädare ungefär 79 % av våra medlemmar.

Över 94 % av dem som svarade berättade att förhandlingarna resulterat i en uppgörelse om de lokala pottorna. Särskilt glädjande är att denna procentandel har ökat från år till år. Kommunerna har alltså förmått utveckla förhandlingskulturen i en bättre riktning.

Dock finns det även undantag – i vissa kommuner försummas förhandlingsskyldigheten, och arbetsgivaren beslutar ensidigt om fördelningen. Troligtvis handlar det om små kommuner, där det skulle finnas stort utrymme för utveckling av parternas färdigheter.

Inriktningen av pottorna

Underteckningsprotokollet till avtalet ger anvisningar om att använda justeringspotten för att utveckla lönesystemet på lokal nivå så att förhöjningarna stödjer omorganiseringar av funktionerna och uppgifterna. Dessutom påminns man om att beakta att lönenivån för personer i chefsställning ska stå i rätt förhål-

lande till deras medarbetares löner. Enligt svaren klarade sig såväl de icke lönesatta som personer i chefsställning utmärkt vid fördelningen av pottorna.

Likalönepotten skulle enligt protokollet användas så att man med potten försöker främja lönernas konkurrenskraft i kvinnodominerade branscher och eliminera omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män genom att rikta löneförhöjningarna till utbildade kvinnodominerade grupper.

Hur lyckades vi då?

Nästan 75 % av dem som svarade bedömde att de uppnått målen utmärkt eller bra. Resultatet är det bästa genom tiderna. Troligtvis har anvisningarna i underteckningsprotokollet och likalöneprotokollet om inriktningen av pottorna gynnat våra huvudförtroendemen och således också medlemskåren.

Det finns också undantag: i ett par medelstora kommuner föreslog arbetsgivaren att likalönepotten skulle fördelas jämnt. I båda kommunerna gick de andra huvudavtalsorganisationerna med på förslaget, endast JUKO motsatte sig det. Jämn fördelning motsvarar inte i någon händelse anvisningen om hur potten ska inriktas. Det torde vara Tehy-protokollet som ligger bakom detta: med en jämn fördelning ville arbetsgivaren utjämna löneskillnaden i samma uppgifter. Andra som gynnas var män utan utbildning. Det dåliga slutresultatet kan inte göras stridigt, eftersom arbetsgivaren har den slutliga beslutanderätten.

Utveckla lönesystemet

Det lönesystem som grundar sig på uppgiftens svårighetsgrad och individuellt kunnande har tillämpats sedan 2002. De senaste åren har systemet uppdaterats i flera kommuner, men

av svaren framgick att huvudförtroendemen anser att bedömningssystemet i deras kommuner behöver utvecklas. Om bedömningssystemet inte fungerar, snedvrids lönerna. Under årens lopp har uppgifterna förändrats och blivit mera krävande men den växande kravnivån har inte beaktats på behörigt sätt i lönen. Det är beaktansvärt att fast de lokala pottorna var exceptionellt stora denna vår, berättade 14 % av dem som svarade att kommunen dessutom använt extra arbetsgivarpengar. Detta skvallrar om stora missförhållanden i lönerna i det rådande ekonomiska läget.

Förtroendemen behöver verktyg och stöd

För att ett lönesystem som bygger på uppgiftens svårighetsgrad och individuellt kunnande ska fungera förutsätts även i fortsättningen förhandlingar om lokala potter.

Förhandlingarna är ofta jobbigt och tidsödande. Under den kommande förhandlingsrundan på central nivå bör särskild uppmärksamhet fästas vid att förbättra förtroendemens tidsanvändning. Förhandlingarna är krävande och förtroendemen måste få tillräcklig befrielse från de egna arbetsuppgifterna för dem. Dessutom måste personalens ställning som jämbördig förhandlingspartner stärkas.

Kommunernas lönesystem ger enskilda löntagare möjlighet att påverka sin lön – det lönar sig alltså att vara aktiv i förhållande till huvudförtroendemannen och föra fram sina egna åsikter. Förtroendemen för sedan saken vidare. Hur de lyckas är på ett avgörande sätt beroende av medlemmarnas orubbliga stöd för de förtroendemen som de valt. ■

*Simo Kekki, förhandlingschef
Förhandlingsorganisationen
för offentliga sektorns utbildade FOSU*

Aktuellt inom tekniska sektorn

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS-07) går ut 31.1.2010. Sammanlagt ungefär 1 500 personer inom FOSU omfattas av avtalet. Drygt 1 000 av dem finns inom Teknikens Akademikerförbund TEK, cirka 300 inom Miljöspecialisternas centralförbund MCF samt cirka 150 inom Akademiska Naturvetarförbundet LAL. Dessutom finns mindre grupper och enstaka medlemmar inom andra förbund.

På grund av den ekonomiska recessionen står vi inför en utmanande förhandlingsrunda också när det gäller det kommunala tekniska avtalet. Åtgärder har vidtagits för att kartlägga förhandlingsmålen.

Saken underlättas av att det redan har framförts mycket samstämmiga synpunkter på avtalets utveckling under dess giltighetstid från såväl arbetsgivar- som arbetstagarförbunden. Å andra sidan hindrade vissa meningsskiljaktighe-

ter ingåendet av ett nytt avtal redan under avtalsperioden.

Dessa saker kommer åter att utgöra stötestenar under förhandlingarna. Ändå står det klart att det vore förnuftigt för alla avtalsparter att få ett ännu klarare avtal som talar ”folkets språk”. Sådant att alla som måste tillämpa det eller som det tillämpas på förstår innehållet utan större svårigheter och kan tillämpa det korrekt.

För avtalsförhandlingarna har från TEK:s sida svarat Anja Helin, från MCF Arja Varis och från LAL Suvi Liikkanen. TEK:s förhandlare byttes ut mot undertecknad när Anja Helin blev alterneringsledig.

Jag tror starkt på att vi tillsammans kan skapa en stabil grund för ett nytt TS-avtal och, som det viktigaste, även för avtalets framtid. ■

*Kai Tapani Wahlberg
ombud, VH*

Teknikens Akademikerförbund TEK

www.kuntatiimi.fi

Kommunteamet fick en egen webbplats 1.9.2009. Där kan du i fortsättningen läsa Kommunteamet på både finska och svenska. Där finns också de tidigare numren ända från 2003.

Syftet med Kommunteamets webbplats är också att informera FOSU rf:s förtroendemän om förbundens intressebevakning inom den kommunala sektorn. Det är viktigt att förmedla förbundens ståndpunkter till förtroendemännen bl.a. när det gäller inriktningen av de lokala justeringspottarna.

Marknadsför Kommunteamets webbplats åt din egen förtroende- och huvudförtroendeman!

Kommunteamet – Kuntatiimi på svenska

Från och med årets första nummer har Kommunteamet också utkommit på svenska. Kommunteamet finns att läsa på förbundets webbplats och på adressen www.kuntatiimi.fi. En del av förbundet har skickat sina svenskspråkiga medlemmar Kommunteamet i pdf-version med e-post.

På grund av den respons vi fått funderar vi kring årsskiftet på distributionssättet och eventuell tryckning. Ge respons åt ditt förbunds huvudman!

Jaakko Korpisaari

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

Driftingenjörernas förbundet i Finland rf DIFF

Nina Norrman, tf. verksamhetsledare
tfn (09) 47 677 346
nina.norrman@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, VH
tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi

Finlands Ekonomförbund SEFE

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

Finlands Juristförbund

Kati Virtanen, jurist, VH
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, VH
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