



# KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

MARS



**Kommunreformen är inte bara en sparautomat** sida 1  
**Välkommen till Kommunteamet SIAFKA** sida 2 **Centraliserad avtalsuppgörelse redan i vår?** sida 2  
**Slingrande turer i de tekniskas intressebevakning** sida 3 **Vanliga frågor** sida 3  
**Den nya lönesystemguiden har utkommit** sida 4 **Besparingar får inte föras över på personalen** sida 4

## LEDARE

# Kommunreformen är inte bara en sparautomat

**D**en senaste tiden har i synnerhet regeringens utkast till ny kommunstrukturlag satt fart på den kommunpolitiska debatten. I utkastet föreslås att kommunerna ska bli tvungna att utreda en sammanslagning om minst ett av tre fastställda kriterier uppfylls. Dessa kriterier gäller det befolkningsunderlag som förutsätts för ordnandet av service, kommunens självförsörjningsgrad i fråga om arbetsplatser och pendlingen i regionen samt kommunens ekonomiska situation. Exempelvis om en kommun har färre än 20 000 invånare eller dess självförsörjningsgrad i fråga om arbetsplatser är högst 80 %, ska den starta en utredning om en eventuell kommunsammanslagning.

Redan i detta skede har kommunstrukturreformen upprepade gånger kritiserats för att den är misslyckad. Kritik har riktats särskilt mot att reformen drivits separat från social- och hälsovårdsreformen. När det samtidigt pågår reformer av kommunstrukturen och den viktigaste service som kommunerna ordnar, är det naturligt att vänta sig att de skulle koordineras.

Men det har också satts stort hopp till kommunreformen. Många väntar sig i synnerhet att onödigt administration ska rensas bort och kostnadsbesparingar. Mindre uppmärksamhet har emellertid fästs vid att genomförandet av sammanslagningsprocessen i sig kräver yrkesskicklig personal även inom administrationen. Verksamhet kan effektiviseras och kvaliteten utvecklas, men då räcker det inte enbart med en kommunsammanslagning, det behövs också någon som genomför den.

Kommunens uppgifter har skötts på olika nivåer i olika kommuner. När olika slags kommuner går samman kan det därför också hända att servicebehovet ökar. När den nya kommunens servicenivå stabiliseras måste det ses till att resurserna ökar i samma proportion. Av denna orsak uppfylls inte nödvändigtvis önskemålet att kommunsammanslagningar ska generera enbart kostnadsbesparingar.

Ur personalens synvinkel är det viktigt att även det faktiska behovet av arbete beaktas inom den nya organisationen. När kommunstorleken växer kan antalet arbetsställen öka och i vissa yrken måste man röra sig över ett större område. Detta ökar belastningen i arbetet och då måste man vara särskilt noga med personaldimensioneringen av det faktiska arbetet.

Även efter en kritisk remissbehandling driver regeringen otvivelaktigt kommunreformen vidare. När beredningen fortsätter måste man se till att personalen även efter kommunsammanslagningar kan utföra sitt arbete bra och utan att belastas orimligt.



**Tuomas Viskari**  
ombudsman,  
Suomen Ekonomiliitto  
– Finlands Ekonomiförbund – SEFE ry



Kollektivavtal för  
Serviceinrättningarnas  
arbetsgivarförening

# Välkommen till Kommunteamet SIAFKA

**D**e förbund som ger ut Kommunteamet har beslutat att infobladet också ska börja distribueras till de medlemmar som omfattas av SIAFKA-avtalet. Mera information behövs eftersom allt flera medlemmar som tidigare hörde till kommunsektorn har börjat omfattas av kollektivavtalet för Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening (SIAF).

## Vad då SIAFKA?

Kollektivavtalet för Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening jämställs med de kommunala avtalen. I avtalsförhandlingarna följer SIAF mycket noga med resultaten från kommunsektorns förhandlingsbord.

SIAFKA:s tillämpningsområde omfattar förvaltnings- och kanslipersonal, social- och hälsovårdspersonal samt teknisk personal.

De arbetstagarparter som förhandlat fram SIAFKA-avtalet med Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening (SIAF) är samma förbund som undertecknat AKTA-avtalet.

## Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening rf (SIAF) [www.ptyry.fi](http://www.ptyry.fi)

Medlemmar i SIAF är bolag som helt eller delvis ägs av kommuner, andelslag, stiftelser och föreningar som samarbetar med kommuner och företag som verkar i samma bransch som kommunal service.

Medlemmar är bl.a. yrkeshögskolor, vatten- och värmeverk samt föreningar och företag som tillhandahåller social- och dagvårdsservice.

**Kommunteamet på webben**  
[www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi)

**Berätta om Kommunteamets  
webbplats**  
för din förtroendeman  
och huvudförtroendeman!  
[www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi)

SIAF känner till kommunsektorn och har nära kontakter med kommunsektorns verksamhet och utveckling. SIAF samarbetar med Kommunala arbetsmarknadsverket, Finlands Kommunförbund och Kommunernas pensionsförsäkring.

SIAF rf förhandlar om och ingår kollektivavtal för sina medlemsorganisationer. Föreningen har över 500 medlemsorganisationer med sammanlagt över 25 000 arbetstagarare. SIAF grundades 1993.

SIAF rf:s andra kollektivavtal är

- Palvelulaitosten työnantajajhdistyksen työehtosopimus (PTYTES)
- undervisningsbranschens kollektivavtal (PTYOTES)
- kollektivavtal för undervisningspersonalen vid yrkesläroanstalter och yrkesutbildningscenter för vuxna
- kollektivavtal för musiker
- kollektivavtal för SIAF rf och Hälso- och socialvårdens förhandlingsorganisation TSN rf (TSNTES)

## Varför kan kommunens bolag inte använda kommunsektorns avtal?

Kommunsektorns avtal kan inte tillämpas inom den privata sektorn. Bolag och andra sammanslutningar hör till den privata sektorn fast de skulle vara helt och hållet kommunägda.

KT Kommunarbetsgivarna förhandlar och avtalar endast på kommuners och samkommuners vägnar om anställningsvillkoren för kommunala tjänstemän och arbetstagarare.

Det är motiverat att kommunägda företag omfattas av SIAF:s avtal, eftersom de lyder under kommunens koncernstyrning. SIAF:s kollektivavtal erbjuder anställningsvillkor på samma nivå för de anställda inom hela kommunkoncernen. ■

**Jaakko Korpisaari**  
ombudsman  
Akavas Specialorganisationer

## Centraliserad avtalsuppgörelse redan i vår?

**N**är Kommunteamet går i tryck är det fortfarande öppet huruvida man börjar förhandla om en samlad arbetsmarknadsuppgörelse redan i vår. Diskussionerna inleddes tidigare än väntat på regeringens initiativ. Under de följande åren vill regeringen ha en arbetsmarknadsuppgörelse som stödjer en stabil ekonomi.

Även arbetsgivarsidan har meddelat att man är redo att förhandla om ett centraliserat avtal, men utifrån en nollösning när det gäller löneförhöjningar. Rädslan för svåra avtalsförhandlingar och stora löneförhöjningsmål i höst har ökat arbetsgivarsidans brådska.

De huvudavtalsorganisationer som företräder de kommunanställda meddelade att de är redo att avtala om en uppgörelse även enligt en snabb tidtabell. En centraliserad uppgörelse skulle enligt huvudavtalsparterna ge tid för kommunreformen, underlätta genomförandet av den och undanröja de hinder som står i vägen för den. Organisationerna betonade emellertid att de inte börjar förhandla om något nollavtal.

Kommunsektorns avtal gäller till 28.2.2014. Nu ska man förhandla om avtal för 2014 och 2015.

Vid förhandlingsbordet företräds kommunsektorns AKAVA-medlemmar av Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf. Följ förhandlingsläget på ditt förbunds webbplats samt [www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi) och [www.juko.fi](http://www.juko.fi). ■



Kommunalt tjänste-  
och arbetskollektivavtal  
för teknisk personal

# Slingrande turer i de tekniskas intressebevakning

För många medlemmar tycks det ha förblivit oklart hur det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal, mera känt som TS-avtalet, fungerar och hur det är kopplat till det kommunala avtalsystemet. Ganska ofta frågar man t.ex. var i TS-avtalet finns bestämmelser om sjukledighet eller någon annan vanlig anställningsfråga.

På dem som arbetar inom den tekniska sektorn i kommunerna tillämpas emellertid i praktiken två avtal: TS-avtalet är ett löneavtal för kommunernas tekniska personal medan alla s.k. allmänna frågor, bl.a. semester, frånvaro eller arbetstidsfrågor, ingår i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet, dvs. AKTA, och gäller alltså även de anställda inom tekniska sektorn.

Nu när vi åter är på väg mot en ny förhandlingsrunda är det bra att återkalla i minnet hur intressebevakningen för de medlemmar i AKAVA-anslutna förbund som arbetar inom den tekniska sektorn går till.

## Mål på tre nivåer

Förhandlingsmålen kan indelas i s.k. all-

männa mål för arbetslivet, textuella mål som hänför sig till AKTA och lönemässiga mål som hänför sig till TS-avtalet.

De allmänna målen för arbetslivet är sådana som inte går att uppnå enbart genom att korrigera avtalen utan de förutsätter lagstiftningsåtgärder. Exempel på sådana frågor är samordning av arbete och familj, alterneringsledighet eller pensionslösningar. Dessa mål är gemensamma för alla sektorer och avtalsbranscher. De drivs ofta av centralorganisationen Akava och uppnåendet av dem hör i allmänhet ihop med åstadkommandet av avtal på central nivå, som nu senast ramuppställningen. Man har redan funderat mycket på dessa mål trots att det återstår ungefär ett år av avtalsperioden.

Vid AKTA-bordet förhandlar man förutom om de egna lönefrågorna också om mål som påverkar kommunens tekniska personal, t.ex. frågor om tidsbundna avtal, reseersättningar, förenhetligande av arbetstiderna eller semesterfrågor. Vi som företräder de tekniska funderar också på dessa mål och för fram vår egen syn på dem.

Löneuppställningen är åter TS-avtalets egen. Vad kostnadseffekterna beträffar följer den vanligtvis linjen i de större

avtalen, men gör det ändå möjligt att beakta TS-avtalsbranschens egna specialbehov i varierande mån. Denna del diskuteras i TS-förhandlingsgruppen, där de olika avtalsparterna är representerade. Uppgörelsen omfattar i regel en allmän förhöjning och en justeringspott som överenskomms på kommunnivå. Genom avtalsuppställningen försöker man också alltid förbättra de bestämmelser som gäller tillämpningen av TS-avtalet.

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att i verkligheten kommer de som omfattas av TS-avtalet i beröring med flera "förhandlingsbord" när det gäller avtalsverksamheten. Påverkningsmöjligheterna varierar, men genom samarbete och aktivitet kan vi uppnå resultat. Den tekniska sektorns personal har tjänat sin plats på kommunfältet! ■

**Arja Varis**

*intressebevakningschef*

*Miljöspecialisternas centralförbund  
MSC rf*

## VANLIGA FRÅGOR

### Får man gå på hälsokontroller och undersökningar som hör till graviditeten på arbetstid?

Arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms att arbetsgivaren ska ersätta en gravid arbetstagar för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid. I lagen om kommunala tjänstemän (304/2003) hänvisas till arbetsavtalslagen i fråga om familjeledigheter. Det bestäms således på samma sätt om lön för undersökningar under graviditetstiden för både tjänstemän och sådana som står i arbetsavtalsförhållande. Det väsentliga är att undersökningar som sker på arbetstid inte får leda till inkomstbortfall.

Inom kommunsektorn har man avtalat preciserat om hälsokontroller under graviditetstiden i AKTA kapitel III § 4 mom. 2. Där konstateras att den tid som går till medicin-

ska undersökningar som föregår förlossning inte räknas som arbetstid, men för undersökningarna ska ordnas befrielse från arbetet, om en sådan undersökning måste utföras under arbetstid. I praktiken betyder detta att tid som gått åt till undersökningar under arbetsdagen inte beaktas när gränserna för mer- och overtidsarbete bestäms, men arbetstagarens normala lön kan inte minskas på grund av undersökningarna och man kan inte ha henne att arbeta in den tid som gått åt till undersökningarna. I tillämpningsanvisningarna till den aktuella paragrafen i AKTA konstateras att om den som är gravid måste gå på undersökningar under arbetstid, bör arbetsgivaren underrättas om detta så snabbt som möjligt. Arbetsgivaren kan då anvisa en annan tidpunkt för undersökningen med beaktande av hur brådskande undersökningen är och under vilken tid sådana undersökningar utförs. ■

*Petri Toiviainen, jurist, Högskoleutbildade samhällsvetare*



Allmänna kommunala  
tjänste- och arbets-  
kollektivavtalet

## Den nya lönesystemguiden har utkommit

**S**yftet med guiden Toimiva palkkaus on kaikkien etu är att förtydliga AKTA-avtalet bestämmelser om lönen och lönesystemet. Avsikten är att guiden ska kunna utnyttjas när systemen för bedömning av uppgifternas svårighetsgrad utvecklas och uppdateras i kommunerna och samkommunerna.

I guiden behandlas dessutom bl.a. personliga tillägg, arbets- erfarenhetstillägg, resultatavodessystemet och harmonisering av löner. Guiden är inte ett tjänste- och arbetskollektivavtal. De avtalsrättsligt bindande texterna finns i AKTA.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU delar ut guiden på sina kurser för FOSUs förtroendemen. KT Kommunarbetsgivaren har skickat guiden till kommunernas och samkommunernas löneombudsman.

Är du intresserad, fråga efter guiden hos din egen chef eller förbundet!

Guiden kan beställas från KT:s nätbutik till priset 6 euro/st. Senare i vår utkommer den som nätpublikation på svenska.

Guiden kan också laddas ner i elektronisk form på [www.kt.fi](http://www.kt.fi) eller [www.juko.fi](http://www.juko.fi) ■



## Besparingar får inte föras över på personalen!

**E**n del av kommunerna rekommenderar frivilliga personbesparingar för sina arbetstagare, bl.a. att de byter ut semesterpenningen mot ledighet. Vår förhandlingsorganisation FOSU förhandlar emellertid inte om lönesänkningar – att byta ut semesterpenningen är nämligen just en lönesänkning.

Man måste komma ihåg att semesterpenningen är en lönedel som erhållits genom kollektivavtalet, och förändringar i den bör enligt avtalet överenskommas lokalt. Därför kan de medlemmar som omfattas av avtalet inte själva besluta att byta ut semesterpenningen mot ledighet.

FOSU rekommenderar inte heller att medlemmarna tar oavlönad tjänst-/arbetsledighet frivilligt. Detta är beroende av medlemmarnas egen prövning.

FOSU rf har gett sina förtroendemen och medlemsförbund anvisningar om deltagande i kommunernas sparåtgärder i förtroendemannabreven. Läs mera på [www.juko.fi](http://www.juko.fi) eller på ditt förbunds webbplats.

**Lägg märke till att frivillig ledighet utan att vikarier anställs ger fel signal om att det skulle finnas överlops resurser inom serviceproduktionen. Frivillig ledighet belastar också dem som blir kvar i arbete orimligt och försämrar kvaliteten på den kommunala servicen. ■**

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, [jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi](mailto:jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi)  
Kommunteamets redaktion:  
Akavas Specialorganisationers kommunikation  
Utkommer 2013: mars, maj, oktober, december  
Adressändringar: Medlemsförbundet

### FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

#### Agronomförbundet

Mari Raininko, ombudsman, tfn (09) 2511 1642  
[mari.rainiko@agronomiliitto.fi](mailto:mari.rainiko@agronomiliitto.fi)  
[www.agronomiliitto.fi](http://www.agronomiliitto.fi)

#### Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, ombudsman, tfn 0201 235 363  
[jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi](mailto:jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi)  
[www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)

#### Driftenjörförbundet i Finland rf DIFF

Kristina Morberg, tf. verksamhetsledare,  
tfn (09) 4767 717 växel  
[kristina.morberg@diff.fi](mailto:kristina.morberg@diff.fi)  
[www.diff.fi](http://www.diff.fi)

#### Akademiska Naturvetarförbundet LAL

Kirsi-Marja Valariutta, ombudsman  
tfn (09) 2511 1663  
[kirsi-marja.valariutta@luonnontieteilijat.fi](mailto:kirsi-marja.valariutta@luonnontieteilijat.fi)  
[www.luonnontieteilijat.fi](http://www.luonnontieteilijat.fi)

#### Forstmästareförbundet

Tapio Hankala, verksamhetsledare,  
tfn (09) 6840 8112  
[tapio.hankala@metsanhoitajat.fi](mailto:tapio.hankala@metsanhoitajat.fi)  
[www.metsanhoitajat.fi](http://www.metsanhoitajat.fi)

#### Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208  
[tapani.wahlberg@tek.fi](mailto:tapani.wahlberg@tek.fi)  
[www.safa.fi](http://www.safa.fi)

#### Finlands Ekonomförbund SEFE

Tuomas Viskari, ombudsman,  
tfn 0201 299 252  
[tuomas.viskari@sefe.fi](mailto:tuomas.viskari@sefe.fi)  
[www.sefe.fi](http://www.sefe.fi)

#### Finlands Juristförbund

Tarja Niemelä, förhandlingschef  
tfn (09) 8561 0346  
[tarja.niemela@lakimiesliitto.fi](mailto:tarja.niemela@lakimiesliitto.fi)  
[www.lakimiesliitto.fi](http://www.lakimiesliitto.fi)

#### Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208  
[tapani.wahlberg@tek.fi](mailto:tapani.wahlberg@tek.fi)  
[www.tek.fi](http://www.tek.fi)

#### Tradenomiliitto TRAL

Katariina Tirri-Nuotto,  
jurist för anställningsförhållanden  
tfn 020 155 8810  
[katariina.tirri-nuotto@tral.fi](mailto:katariina.tirri-nuotto@tral.fi)  
[www.tral.fi](http://www.tral.fi)

#### Högskoleutbildade samhällsvetare

Arja Laine, ombudsman, tfn 010 231 0355  
[arja.laine@yhteiskunta-ala.fi](mailto:arja.laine@yhteiskunta-ala.fi)  
[www.yhteiskunta-ala.fi](http://www.yhteiskunta-ala.fi)

#### Miljöspecialisternas centralförbund MCF

Arja Varis, intressebevakningschef,  
tfn (09) 6226 8510  
[arja.varis@ykl.fi](mailto:arja.varis@ykl.fi)  
[www.ykl.fi](http://www.ykl.fi)