



KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

MAJ

Ledare: Interessebevakningssommar! sida 1
Kommunsektorn: Klart nej till lönesänkningar sida 2 **Lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras** sida 3
Bra ändringar för de anställda i semesterlagen sida 3
Aktuellt inom tekniska sektorn sida 4

LEDARE

Interessebevakningssommar!

Vårens arbetsmarknadsuppgörelse föll med dunder och brak p.g.a. arbetsgivarsidans brist på intresse. Särskilt Finlands Näringsliv EK skyggade för ett avtal. KT Kommunarbetsgivarna efterlyste däremot en centraliserad avtalsmodell.

Nu står vi inför samma förväntningar – och prat – i höst. De med tanke på Finlands näringsliv och export centrala kollektivavtalen inom metall- och teknologiindustrin inleder avtalsrundan. Arbetsgivaren torde vilja ha en modell där nivån på löneförhöjningarna inom exportsektorn bestämmer taket för de andra avtalsbranscherna.

Inom kommunsektorn inger också kommunekonomin och kommunstrukturreformen huvudbry. Kommunekonomin synas på samma sätt varje vår i de lokala medierna. I början av sommaren är kommunernas budgetförberedelser inne i ett skede då förvaltningen balanserar mellan sektorernas budgetförslag och kommunens ekonomiska förväntningar. I flera kommuner hotar man med permitteringar, men de senaste åren har endast några kommuner tillgripit sådana.

Kommunerna försöker spara in även på personalutgifterna. Semesterpenningen tycks befinna sig i främsta eldlinjen. Några förbund har ingått avtal om utbyte av semesterpenning, inte vi inom Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU. Interessebevakningsorganisationen betonar betydelsen av de företrädde branscherna och utbildat expertisarbete i kommunens verksamhet.

Nedskärningar i personalutgifterna kan erbjuda en kortvarig lättnad i de ekonomiska svårigheterna. Kommunstrukturreformen är tänkt som ett botemedel på lång sikt. Kommunstrukturlagen avses träda i kraft i början av juli. I praktiken blir alla kommuner tvungna att delta i utredningar vilkas syfte är att få till stånd kommuner med livskraftig service och ekonomi.

Hur det går med kommungränserna, det får vi vänta med spänning på ett par år! Jag anser att det riksomfattande utredningsarbetet är bra för kommunfältet. God kommunal service även i framtiden är ett behjärtansvärt mål.

Förändringarna i personalens ställning har gett upphov till diskussion under beredningen av kommunstrukturlagen. Det har ändå inte kommit några nya riktlinjer i detta avseende. Målet vid lagberedningen är att bevara omställningsskyddet på KSSR-lagens nivå. För fackorganisationen är detta en viktig linjedragning.

Vi ser med intresse fram emot en händelserik höst.



Jaakko Korpisaari
kommunsektorns ombudsman
Akavas Specialorganisationer

Vi på Kommunteamet tillönskar läsarna en schön och trevlig sommar!

Klart nej till lönesänkningar

– Vår linje till lokala avtal som på sätt eller annat sänker lönerna är klar: Inga sådana avtal ingås i FOSUs namn, skriver organisationschef Simo Kekki.

Den dåliga ekonomiska situationen har avspeglat sig i kommunernas bokslut de senaste åren. I många kommuner har man vidtagit olika sparåtgärder, och huvudförtroendemännen har också kallats till egentliga samarbetsförhandlingar. Vanligtvis föreslår arbetsgivaren att en del av semesterpenningen ska bytas ut mot ledighet, men det finns kommuner där man har föreslagit att årets löneförhöjningar ska slopas eller skjutas fram till en senare tidpunkt.

Inom kommunsektorn återstår fortfarande nio månader av den innevarande avtalsperioden. Löntagarnas köpkraft har inte kunnat tryggas ens nöjaktigt. Därför kan vi inte godkänna lokala lönesänkningar.

Man kan avvika från de riksomfattande kollektivavtalen endast genom ett lokalt avtal. Rätt att ingå lokala avtal har huvudavtalsorganisationerna, varav Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf företräder Akavas medlemmar. FOSU har inga registrerade lokala föreningar, och därför behöver huvudförtroendemännen en särskild fullmakt för att underteckna ett lokalt avtal. Vår linje till dessa avtal som på sätt eller annat sänker lönerna är klar: Inga sådana avtal ingås i FOSUs namn. Linjen formuleras i våra medlemsförbunds och medlemsföreningars beslutande organ. Besluten har varit enhälliga.

Till den lokala förvirringen har bidragit de andra huvudavtalsorganisationernas lokalt vacklande linje. De andra organisationerna inom den kommunala



sektorn tycks i första hand tänka att lokala avtal tryggar arbetsplatserna.

Kommuninvånarnas viktigaste rättigheter till kommunal service tryggas genom speciallagstiftning t.ex. inom social- och hälsovården samt undervisningen. Lagstiftningen ger en stabil grund att stå emot sparavtal och även permitteringar.

Skillnaden mellan semesterpenningsledighet och permittering är att om FOSU skulle ingå avtal om byte av semesterpenning, skulle ansvaret för organiseringen av arbetet t.ex. inom barnskyddet vila på enskilda tjänsteinnehavare. Permittering är däremot en ensidig åtgärd från arbetsgivarens sida och arbetsgivaren ansvarar också för följderna. Det har utan undantag anförts besvär till förvaltningsdomstolen och klagomål till regionförvaltningens tillsynsmyndigheter över ordnandet av servicen i permitteringskommunerna. Inte en enda kommun har klarat gransk-

ningarna med rena papper. Flera kommuner har varit tvungna att korrigera sina försummelser med tilläggsfinansiering. Detta har förtagit meningen med permitteringarna.

I vissa kommuner har man försökt åstadkomma besparingar med mjukare metoder: personalen har erbjudits ledighet utan lön med olika morötter i anslutning till lönen. Var och en kan begära ledighet enligt egen prövning. FOSU rekommenderar dock inte dessa ledigheter, för att inte tala att vi skulle förbinda oss till att alla begär dem.

Fullt stöd för förtroendemännen

I mitt arbete har jag besökt många kommuner som hotat med permitteringar för att träffa de politiska beslutsfattarna och de ledande tjänstemännen. Vid dessa möten har jag kommit åt att påpeka det faktum att våra medlemmar är anställda för att arbeta i kommunen, frivilligarbete är en skild sak. FOSUs och dess medlemsförbunds aktiva motstånd mot sparåtgärderna har gett resultat.

Kommunbesöken och den mediesynlighet vår verksamhet fått i samband med dem stödjer våra förtroendemän, som bär den allra största bördan lokalt. Stödet från Helsingfors räcker dock inte ensamt: medlemmarna i våra förbund har all orsak att uppskatta och stödja sina förtroendemän. ■

Simo Kekki

Organisationschef
Förhandlingsorganisationen för
offentliga sektorns utbildade FOSU

Kommuner som permitterar

I slutet av maj har åtta kommuner meddelat om permitteringar: Jämsä, Kouvola, Libelits, Loimaa, Salo, Savukoski, Sonkajärvi och Östermark.

Olika förslag till personalinbesparingar har varit framme i åtminstone följande kommuner: Haapavesi, Heinävesi, Hollola, Joensuu, Jyväskylä, Kuopio, Mänttä-Vilppula, Uleåborg, Björneborg, Raseborg, Reso, Rovaniemi, Rusko, Seinäjoki, Sotkamo. ■

Arbetskyddsval i kommunerna i höst

Kommunernas, samkommunernas och de kommunala affärsverkens samarbetspersonal för arbetskyddet väljs för mandatperioden 1.1.2014 – 31.12.2017.

I arbetskyddsvalet väljs personalens företrädare i samarbetsorganisationen samt arbetskyddsfullmäktige för arbetstagarna och tjänstemännen. Valet ordnas i november-december 2013.

Är du intresserad? Fråga mera av ditt förbunds ombudsman.

Lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras

Lagen om utkomstskydd för arbetslösa har ändrats. Målet är ett klarare system.

Periodiseringen av semesterersättning upphör

Om en person har outtagen semester när anställningsförhållandet upphör, betalas semesterersättning. I fortsättningen skjuter semesterersättningen inte fram rätten till inkomstrelaterad dagpenning för heltidsanställda.

I fråga om deltidsanställningar ändras inte praxis, dvs. semesterersättning periodiseras från det att anställningen upphör och rätten till dagpenning inträder först därefter.

Förfarandet med gruppermittering upphör 1.7.2013

Detta betyder att fr.o.m. 1.7.2013 ska alla permitterade registreras personligen som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån för att få arbetslöshetsförmån.

Studiers inverkan på utkomstskyddet för arbetslösa

Heltidsstuderande har inte rätt till arbetslöshetsförmån. Begränsningen gäller också ferier under heltidsstudier. Rätt till arbetslöshetsförmån har en arbetssökande som bevisligen har avslutat sina studier genom att avlägga examen, avgå från läroanstalten, avstå från sin studierätt eller om studierna har varit avbrutna minst ett år.

En arbetssökande kan visa att heltidsstudier utgör bisyssla på grund av fast arbete eller företagsverksamhet som utgör huvudsyssla. Av en person som har studierna som bisyssla krävs en period i arbete som uppfyller arbetsvillkoret på åtta månader för att få arbetslöshetsförmån.

Nytt inom utkomstskyddet för arbetslösa är att frånvaro från sysselsättningsfrämjande service ska anmälas direkt till arbetslöshetskassan och att en långtidsarbetslös med tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa har rätt till förtida ålderspension vid 62 års ålder. ■

Bra ändringar för de anställda i semesterlagen

Riksdagen har godkänt ändringar i semesterlagen som gäller sjukdom under semestern samt beräkning av semesterlönen. Ändringarna beror på verkställandet av EU-domstolens beslut i Finland.

En arbetstagare/tjänsteman kan i fortsättningen på begäran skjuta fram semestern på grund av sjukdom redan från den första sjukdagen. Nu lyckas det först efter sju sjukdagar. Enligt lagens övergångsbestämmelse följs de nuvarande karensbestämmelserna till utgången av den nuvarande kollektivavtalsperioden. Beroende på bransch träder lagändringen i kraft antingen 1.10.2013 eller när följande avtalsperiod börjar, dvs. i kommunerna först nästa år.

Slopandet av karensdagen i semesterlagen gäller högst fem veckor lång semester enligt den lagen. Om semes-

tern enligt kollektivavtalet är längre än fem veckor om året, kommer parterna själva överens om huruvida karensen iakttas under tilläggsveckorna. Saken behandlas säkert i avtalsförhandlingarna när de nuvarande kommunavtalen går ut 28.2.2014.

Beräkning av semesterlönen

Den andra ändringen gäller beräkning av semesterlönen. Semesterlönen till anställda med månadslön har hittills bestämts enligt när man går på semester. I fortsättningen bestäms semesterlönen enligt inkomsterna under kvalifikationsåret (1.4–31.3).

Om arbetstiden ändras efter kvalifikationsårets utgång men före semestern, beräknas semesterlönen utifrån lönen under kvalifikationsåret. Sålunda beräknas semesterlönen för semester som intjänats i heltidsarbete enligt heltidsarbetstiden och semesterlönen för semester som intjänats i deltidsarbete enligt deltidsarbetstiden. Om arbetstiden ändras under kvalifikationsåret, beräknas semesterlönen i fortsättningen enligt den procentbaserade regeln. ■

Arja Varis

intressebevakningschef

Miljöspecialisteras centralförbund MCF

Förtroendeman SIAFKA

Kollektivavtal för Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening

Förhandlingar om kollektivavtalen för Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening SIAF rf förs av FOSU när det gäller medlemmarna i våra förbund. Också förtroendemannasystemet är FOSUs.

Under sommaren kartlägger de FOSU-anslutna förbunden sina medlemmar som omfattas av SIAF-avtalen. Målet är att införa FOSU-förtroendemannaverksamhet på så många SIAF-arbetsplatser som möjligt.

Är du intresserad av förtroendemannaverksamhet på din arbetsplats? Ta kontakt med ditt förbunds ombudsman för mer information! ■



Aktuellt inom tekniska sektorn

Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet

TS Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal TS-arbetsgruppen har fortsatt att arbeta tämligen intensivt i Kommunernas hus under det första halvåret 2013. På senare tid har arbetsgruppen koncentrerat sig på att bearbeta de krav på harmonisering av lönesystemen som kommunsammanslagningarna för med sig. Arbetsgruppen har utrett såväl juridiska synpunkter på själva harmoniseringen och tidpunkten för den som olika situationer där lönedelarna ändras. I mån av möjlighet har man utrett ostridiga frågor mellan avtalsparterna samt på vilket sätt olika lönedelar uppträder i olika situationer. Man har också funderat på inom vilken tid det vore skäligt att genomföra ändringarna.

För närvarande förs harmoniseringsdiskussionerna relativt öppet och man kartlägger olika synpunkter utan att spika fast något. Arbetet har varit mycket utmanande och det torde inte gå att ge bara ett "rätt" svar. Detta beror på att för närvarande tillåter TS-avtalet mycket varierande lönesystem, varför man i sista hand torde bli tvungen att lösa eventuella meningsskiljaktigheter enligt prövning från fall till fall. Hittills har harmoniseringarna förlöpt mycket bra vid kommunsammanslagningar.

Det borde bringas klarhet i den brokiga lönesystempraxisen, som säkert skapar stor osäkerhet bland såväl arbetstagare som arbetsgivare. En bra hjälp och ett bra rättesnöre för arbetsgivarna vid tillämpningen av TS-avtalet har varit den TS-guide som utgör bilaga till avtalet. Här finns emellertid två problem. För det första är TS-guiden inte juridiskt bindande text och för det andra har uppdateringen av TS-guiden haltat efter den fartfyllda början. Det har framför allt varit svårt att lyfta in klarläggande saker från TS-guiden direkt i avtalstexterna, så att de skulle bli bindande.

Det är visserligen förstäeligt att arbetsgiversidan inte vill detta. Varför binda händerna när situationen inte heller annars är något att hurra för hos största delen av kommunarbetsgivarna? Jag anser att man ändå borde komma ihåg att även detta mynt har en baksida. Öppnare och klarare lönesystem skulle garantera att osäkerheten inte förtär arbetsmotivationen och därigenom arbets effektiviteten. I de nuvarande utmanande tiderna ligger det framför allt i arbetsgivarens intresse att upprätthålla arbetsmotivationen. I detta sammanhang kunde man se saken i ett ännu vidare perspektiv: Det skulle ligga i kommuninvånarnas intresse!

I höst fortsätter förhandlingarna. En stor utmaning är att föra ovannämnda saker vidare.

Skön och solig sommar!

Kai-Tapani Wahlberg

ombudsman

Teknikens Akademikerförbund TEK rf

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2013: mars, maj, oktober, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

Agonomförbundet

Mari Raininko, ombudsman, tfn (09) 2511 1642
mari.rainiko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, ombudsman, tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

Driftenjörseförbundet i Finland rf DIFF

Kristina Morberg, tf. verksamhetsledare,
tfn (09) 4767 717 växel
kristina.morberg@diff.fi
www.diff.fi

Akademiska Naturvetarförbundet LAL

Kirsi-Marja Valariutta, ombudsman
tfn (09) 2511 1663
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

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomförbund SEFE

Tuomas Viskari, ombudsman,
tfn 0201 299 252
tuomas.viskari@sefe.fi
www.sefe.fi

Finlands Juristförbund

Tarja Niemelä, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0346
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Katariina Tirri-Nuotto,
jurist för anställningsförhållanden
tfn 020 155 8810
katariina.tirri-nuotto@tral.fi
www.tral.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Arja Laine, ombudsman, tfn 010 231 0355
arja.laine@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Miljöspecialisternas centralförbund MCF

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