



KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO OKTOBER

Intensiva avtalsförhandlingar inom kommunsektorn sida 1

Samarbetsförhandlingar pågår i många kommuner sida 2 **Vad är samarbetsförfarande?** sida 2

Tehy med i kommunförhandlingarna sida 2 **Efterlysning!** sida 4 **Påverka i arbetarskyddsvalet!** sida 4

Intensiva avtalsförhandlingar inom kommunsektorn

LEDARE

Även kommunsektorns avtalsförhandlingar tidigare lades till följd av den centraliserade arbetsmarknadslösning som nåddes i augusti. Kommunsektorns förhandlingar om tillämpning av centralorganisationernas sysselsättnings- och tillväxtavtal började den 9 september. Samtliga avtalsbranscher har tid på sig att förhandla till den 25 oktober. Då ser man om tillräckligt många branscher är med för att man ska kunna anse att ett centraliserat avtal fått till stånd.

Om man når ett avtal höjs de uppgiftsspecifika lönerna inom kommunsektorn i juli 2014 med en allmän förhöjning på 20 euro i månaden. Det andra avtalsårets förhöjning genomförs i juli 2015 och dess kostnadseffekt är 0,4 %. Denna förhöjning genomförs antingen som en allmän förhöjning eller som textändringar.

Tvist om 20 euro

Meningsskiljaktigheter om förhöjningen på 20 euro satte käppar i hjulen för arbetsmarknadsförhandlingarna genast från början. Löntagarsidans tolkning vann när man till sist kom överens om att förhöjningen ska avspeglas även i lönetilläggen. Arbetsgivaren hade tolkat saken så att summan borde täcka hela kostnadseffekten.

Tolkningen är av stor betydelse för kommunavtalen, där det personliga tillägget och erfarenhetstillägget är procentbaserade lönetillägg. I enlighet med vad som överenskomits är förhöjningen på 20 euro en allmän förhöjning av den uppgiftsspecifika lönen, och när den stiger stiger också de procentbaserade lönetilläggen.

Kostnadseffekten av förhöjningen på 20 euro varierar i olika kommunavtal: i AKTA-avtalet är kostnadseffekten 0,88 procent och i det tekniska avtalet 0,82 procent. Skillnaderna i kostnadseffekt beror på de procentbaserade lönetilläggen.

Det nya avtalet gäller först en tvåårsperiod, inom kommunsektorn 22 månader. I juni 2015 granskar man om det finns förutsättningar att förlänga avtalen med ett tredje år. Avtalet borde även då kunna sägas upp med en uppsägningstid på fyra månader.

När Kommunteamet gick i tryck pågick intensiva kommunförhandlingar och man behandlade bland annat de preliminära förhandlingsmålen och avtalets uppbyggnad. Också längden på den andra avtalsperioden var fortfarande öppen.

Vid förhandlingsbordet företrädde våra medlemmar av Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf. I september kom även Tehy till förhandlingsbordet efter sex års paus. Arbetsgivaren företrädde av KT Kommunarbetsgivarna.

Följ med hur förhandlingarna framskrider på ditt förbunds eller FOSUs webbplats, www.juko.fi. Den 25 oktober vet vi om det blir ett sysselsättnings- och tillväxtavtal.



Jaakko Korpisaari
ombudsman
Akavas Specialorganisationer

Samarbetsförhandlingar pågår i många kommuner

I år har nästan 30 kommuner inlett samarbetsförhandlingar med sikte på permitteringar. I slutet av september hade 13 kommuner genomfört permitteringar. Permitteringarnas längd varierar mellan 1 vecka och 3 veckor.

Samarbetsförhandlingar har förts, permitteringar genomförs:

Joensuu, Jämsä, Kouvola, Libelits, Loimaa, Outokumpu, Reso, Salo, Savukoski, Seinäjoki, Sonkajärvi, Östermark, Nystad

Samarbetsförhandlingar om permitteringar pågår:

Fredrikshamn, Juga, Karleby, Kristinestad

Samarbetsförhandlingar har förts, inga permitteringar:

Askola, Heinävesi, Hollola, Kajana, Högfors, Kaskö, Kauhajoki, Kuhmo, Mänttä-Vilppula, Reso, Rusko, Sotkamo

I höst har dessutom redan fem kommuner meddelat om samarbetsförhandlingar i anslutning till personalminskningar: Jyväskylä, Kouvola, Loimaa, Raseborg, Salo.

Tidpunkten för diskussionen om personalminskningar påverkas av att det femåriga uppsägningsskydd som hänför sig till de kommunsammanslag-

ningar som genomfördes i samband med KSSR-projektet går ut vid årsskiftet i 27 kommuner. Anställningsskyddet fortsätter att gälla i fem kommuner.

Jaakko Korpisaari

ombudsman

Akavas Specialorganisationer

Vad är samarbetsförfarande?

Bestämmelser om samarbetsförfarandet i kommuner och samkommuner ingår i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagar (449/13.4.2007).

Syftet med samarbetet är att ge arbetstagarerna möjlighet att i samförstånd med arbetsgivaren delta i utvecklandet av kommunens verksamhet. Syftet är att ge arbetstagarerna möjlighet att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetskollektiv samt att

samtidigt främja ett gott resultat i fråga om den kommunala serviceproduktionen och kvaliteten på arbetstagarernas arbetsliv.

Ärenden som ska behandlas i samarbete är

1. förändringar som har betydande konsekvenser för personalens ställning
2. principerna för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha väsentliga personalkonsekvenser

Tehy med i kommunförhandlingarn

Efter en paus på sex år är Tehy åter med i kommunsektorns förhandlingssystem. Under riksförlikningsman Esa Lonkas ledning kom kommunsektorns huvudavtalsorganisationer, KT Kommunarbetsgivarna och Tehy 25.9.2013 överens om Tehys comeback.

Tehy gick 2007 ut ur Tjänstemännens förhandlingsorganisation TFO. Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer blev ensam kvar i förhandlingsorganisationen TFO.

Enligt det avtal som nu ingåtts återupptar Tehy samarbetet med SuPer. Enligt avtalet

- deltar Tehy i höstens kommunförhandlingar
- får Tehy en företrädare i lokala samarbetsorgan fr.o.m. 25.9.2013
- grundar Tehy och SuPer en ny huvudavtalsorganisation före 1.3.2014.

TEHO-gruppen

I samband med att Tehy kom med kom man överens om att inrätta TEHO-gruppen, som ska koncentrera sig på specialfrågor som berör hälso- och sjukvårdspersonalen. TEHO-gruppen är en del av kommunsektorns förhandlingssystem.

TEHO-gruppens medlemmar företräder KT Kommunarbetsgivarna (4), den nya huvudavtalsorganisationen (4, varav Tehy 2 och SuPer 2), Kunta-alan Unioni (1) och FOSU (1).

TEHO-gruppen

- kan förhandla om frågor som berör anställningsvillkoren i vårdbranschen, bl.a. löne- och arbetstidsbestämmelser. I fråga om lönebestämmelserna koncentrerar man sig på lönesättningsbilaga 3.
- förhandlar om nya bestämmelser om periodarbete från november 2013
- kan utarbeta gemensamma ställningstaganden och guider.

VAKA-gruppen

När Tehy kom med kom man också överens om att inrätta VAKA-gruppen, som ska behandla specialfrågor som berör personalen inom förskolepedagogiken.

VAKA-gruppens medlemmar företräder KT Kommunarbetsgivarna (4), FOSU (2), Kunta-alan Unioni (1) och den nya huvudavtalsorganisationen (2, Tehy och SuPer).

VAKA-gruppen

- kan förhandla om frågor som berör anställningsvillkoren inom förskolepedagogiken, bl.a. löne- och arbetstidsbestämmelser. I fråga om lönebestämmelserna koncentrerar man sig på lönesättningsbilaga 5.
- kan utarbeta gemensamma ställningstaganden och guider.

3. principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet
4. överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Dessutom, om det i kommunens budgetförslag sannolikt förutsätts åtgärder som nämns i 4 punkten eller avsevärda försämringar i anställningsvillkoren, ska åtgärderna behandlas vid samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

Ärenden som ska behandlas i samarbete behandlas på den förfarandenivå som ärendet på grund av sin natur och omfattning tillhör:

- Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas mellan arbetstagen i fråga och dennes chef.
- Om ett ärende gäller en personalgrupp behandlas ärendet med företrädaren för personalgruppen eller en del av den eller med företrädarna för personalgrupperna i fråga samt arbetsgivarens företrädare.

- Vittgående ärenden och ärenden som gäller personalen allmänt behandlas av ett samarbetsorgan.

Vid samarbetsförhandlingarna kan personalen företrädas av en förtroendemans som har valts med stöd av arbets- eller tjänstekollektivavtal, av en arbetarskyddsfullmäktig eller av någon annan av personalen utsedd företrädare.

Förhandlingarna måste inledas i tillräckligt god tid

I samarbetsförfarande behandlas grunderna för de planerade åtgärderna, deras konsekvenser och alternativen till dem innan det slutliga beslutet fattas. Förhandlingarna ska inledas i tillräckligt god tid för att personalen ska ha faktiska möjligheter att påverka slutresultatet. Tidpunkten för inledande av det egentliga förhandlingsförfarande beror emellertid av det ärende som behandlas och de inledande förberedelserna kan genomföras utan förhandlingar.

Innan samarbetsförfarande inleds ska arbetsgivaren lämna arbetstagsansökan de uppgifter som behövs för behandling av ett ärende. Om arbetsgivaren överväger i 4 punkten avsedda åtgärder, ska arbetsgivaren göra en

skriftlig förhandlingsframställning för inledande av samarbetsförhandlingar senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

Samarbetskyldigheten har fullgjorts när man har förhandlat för att uppnå enighet och när arbetsgivaren har lämnat nödvändiga uppgifter. Fullgjord skyldighet förutsätter ändå inte att enighet uppnås, utan förhandlingarna kan också avslutas utan att enighet uppnås.

Vid uppsägning, permittering och överföring till anställning på deltid förutsätter fullgjord förhandlingskyldighet dessutom att särskilda tidsfrister iakttas.

Arbetsgivaren skall på begäran se till att det över samarbetsförhandlingarna upprättas protokoll.

Om förfarandebestämmelserna försummas leder det till sanktioner. Arbetsgivaren kan åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro. Till övriga delar kan arbetsgivarens företrädare dömas till böter för brott mot samarbetskyldigheten. ■

Harri Ikonen

jurist

Akavas Specialorganisationer



Efterlyses: sändebud för arbetshälsan

I höst är det igen dags för arbetarskyddsval på arbetsplatserna. Nu erbjuds intressanta samarbetsuppgifter för dig som vill vara med och utveckla arbetslivet.

- Arbetarskyddet omfattar numera även arbetshälsan i vid bemärkelse vid sidan av det traditionella arbetarskyddet.
- Arbetarskyddsfullmäktigens viktigaste kompetenskrav är intresse för uppdraget och vilja att lära sig nya saker, vilken som helst grundutbildning är bra.
- Du får introduktion och utbildning för uppgifterna. Samtidigt lär du dig ledarskap, som du kan ha nytta av senare i din karriär.
- Det handlar inte om extra jobb, utan du får befrielse från ditt nuvarande arbete inom ramen för arbetstiden.
- Om du är intresserad av att förbättra arbetsförhållandena och kommer bra överens med folk, är du den person vi söker.

Ta kontakt med arbetarskyddspersonalen på din arbetsplats.

Arbetarskyddscentralen ger också mera information
<http://www.tyoturva.fi/sv/arbetarskyddssamarbete>

Bättre arbete



Efterlysning!

På alla arbetsplatser inom kommunsektorn väljs i november-december personer till arbetarskyddsorganisationen för följande fyraårsperiod. Arbetstagarna väljer bland sig en arbetarskyddsfullmäktig och två vice fullmäktige.

Vad gör arbetarskyddsfullmäktigen?

Arbetarskyddsfullmäktigen är personalens röst i säkerhets- och arbetshälsofrågor. I uppdraget ingår mångsidigt samarbete med arbetsplatsens aktörer och myndigheter med anknytning till arbetarskydd, företagshälsovård och arbetshälsa. Arbetarskyddsfullmäktigen kan samtidigt vara en lyssnare, informationsförmedlare, ombud, förhandlare och föredragande och vara med och bygga upp en bra arbetsplats.

Som arbetarskyddsfullmäktig får du

- ett intressant och mångsidigt uppgiftsområde
- fungera som expert på arbetarskydd för de anställda som du företräder
- möjlighet att påverka säkerheten och arbetshälsan för de personer som du företräder
- bra utbildningar för arbetarskyddsuppdraget
- befrielse från ditt eget grundarbete för att sköta arbetarskyddsuppdraget
- bättre uppsägningsskydd
- bra samarbetspartner bland arbetarskyddsaktiva på din egen arbetsplats och andra arbetsplatser.

Utbildning för arbetarskyddsfullmäktige ordnas av Arbetarskyddscentralen och fackorganisationerna. Du får lön för utbildningstiden.

Mandatperioden för samarbetspersonalen för arbetarskyddet inom kommunsektorn är 2014–2017. Medlemmarna väljs i november-december 2013. Anvisningar om valet och mera information <http://www.tyoturva.fi/sv/arbetarskydssamarbete>

Påverka i arbetarskyddsvalet!

Det är viktigt att vi får medlemmar i FOSUs medlemsorganisationer som arbetarskyddsfullmäktige. Arbetarskyddsfullmäktige väljs för såväl arbetstagare som tjänstemän (överordnade).

- Ställ upp som kandidat i arbetarskyddsvalet!
- Rösta på en kandidat som tillhör FOSU i arbetarskyddsvalet!
- Fråga efter information om arbetarskyddsvalet på din arbetsplats av FOSUs förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktigen!

Arbetarskyddsväl i november-december i kommunerna och samkommunerna.

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

Agronomförbundet

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

Kirsi Venäläinen, jurist, tfn (09) 8561 0328
kirsi.venalainen@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

Petri Toiviainen, förhandlingschef, tfn 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Miljöspecialisternas centralförbund MCF

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