

<b>Mycket att göra på lönefronten</b> .....	sid. 1
<b>Ramavtalet har garanterat löneförhöjningar</b> .....	sid. 2
<b>Följande förhandlingsrunda förbereds redan</b> .....	sid. 3
<b>Kommunsektorns löntagare redo att överväga en fortsättning på ramavtalet</b> .....	sid. 3
<b>Löneguide för AKTA-avtalet håller på att utarbetas</b> .....	sid. 4
<b>Försök med nya bestämmelser om periodarbete</b> .....	sid. 4

## Mycket att göra på lönefronten

**K**ommunarbetsgivaren och löntagarsidans huvudavtalsorganisationer håller på att utarbeta en gemensam löneguide. Syftet med den är att klargöra vad som överenskommit om lönerna i tjänste- och arbetskollektivavtalet. Detta är mycket välkommet. Det är uppenbart att det behövs tydligare anvisningar om lönerna. Nu är det en mycket lämplig tidpunkt för detta eftersom avtalets lönekapitel har skrivits om.

Jag har funderat på saken särskilt ur de s.k. icke lönesattas synvinkel, dvs. de för vilka ingen grundlön har fastställts i kollektivavtalets lönesättningsbilaga. Det finns nästan tiotusen sådana Akava-medlemmar, det rör sig alltså om en mycket stor grupp. Största delen av dem som läser denna tidning hör till denna grupp.

Med tanke på fastställandet av lönen är det också värt att fundera på t.ex. vad det betyder när man i en platsannons säger att "lönen bestäms enligt AKTA" när grundlönen inte är fastställd i AKTA-avtalet. När man läser avtalet är tolkningen klar, när lönen bestäms beaktas uppgiftens svårighetsgrad och att lönen står i rätt proportion till andra löner. Nu och då stöter man emellertid på missuppfattningen att AKTA-avtalets lönebestämmelser inte alls gäller dessa s.k. icke lönesatta.

Ett annat förvirrande missförhållande är bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad. Man har kommit överens om att uppgifternas svårighetsgrad bedöms utifrån befattningsbeskrivningarna. I praktiken tycks det emellertid vara så att på många arbetsplatser är befattningsbeskrivningarna inte uppdaterade eller så har inga sådana gjorts. Och vidare: fast befattningsbeskrivningar skulle finnas är det en skild fråga hur de har utnyttjats för att bedöma uppgifternas svårighetsgrad. Här finns det fortfarande mycket att göra.

Löneguiden är en bra början för att rätta till missuppfattningar och utöka kunskaperna, men därtill behövs information och utbildning för såväl arbetstagarna som deras chefer. Också för oss inom intressebevakningsorganisationerna återstår mycket att göra.

**Mari Raininko**  
ombud  
Agronomförbundet



# Ramavtalet har garanterat löneförhöjningar

– Ramavtalet har i huvudsak uppfyllt våra förväntningar, bedömer FOSUs ordförande Olli Luukkainen.

Olli Luukkainen, ordförande för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, är i stort sett nöjd med den ramuppgörelse som ingicks för ett år sedan.

– Lönerna inom den offentliga sektorn får inte släpa efter löneutvecklingen inom den privata sektorn. Ramavtalet har garanterat samma förhöjningar inom den offentliga sektorn som på arbetsmarknaden överlag, säger Luukkainen.

– Redan när avtalet ingicks för ett år sedan kunde man se att det ekonomiska läget höll på att försämrats. Med en förbundsruna skulle det ha varit svårare att uppnå samma avtalshelhet som vad som åstadkoms genom ramavtalet.

Luukkainen anser också att det är bra att ramavtalet gjorde det möjligt att främja arbetslivsfrågor över hela arbetsmarknadsfältet.

## FOSU förbereder sig för alla alternativ

Även om man hoppas på en fortsättning på ramavtalet betonar Luukkainen att FOSU har börjat förbereda sig för alla andra alternativ: lösningar liknande ramavtalet, en förbundsruna eller ett "delramavtal", där t.ex. arbetslivsfrågorna behandlas vid ett gemensamt bord, även om man kommer överens om löneförhöjningarna branschvist.

– Tillsammans med medlemsorganisationerna arbetar vi redan för fullt med tanke på framtiden, påpekar Luukkainen.

Inom kommunsektorn gäller avtalen som följer ramavtalet till utgången av februari 2014. I själva verket avgörs den kommande avtalsstommen redan på våren eller senast hösten 2013, eftersom teknologibranschens avtal går ut redan till hösten.

– Om det finns sådana arbetslivsfrågor som hela arbetsmarknadsfältet vill lösa, måste de lyftas fram redan på våren i samband med regeringens budget-

mangling, dvs. i februari-mars, förutspår Luukkainen.

## Rätten till tre utbildningsdagar tvistefråga

Den kommande arbetsmarknadsvintern ser enligt Luukkainen lugn ut med undantag för en tvistefråga. – Frågan om den i ramavtalet överenskomna rätten till tre utbildningsdagar är fortfarande olöst.

– Rätten till tre utbildningsdagar är förenad med frågor på flera olika plan. Inom vår egen medlemskår finns det många som knappast berörs av denna avtalspunkt. Ramavtalet medför nämligen ingenting nytt för dem som redan med stöd av kollektivavtal eller lagstiftning har rätt till tre utbildningsdagar per år, påpekar Luukkainen.

– Men avtalet om utbildningsdagar är en del av ramavtalet. Det blir således med all säkerhet en verkligt stor fråga på bordet under följande avtalsrunda, om man inte når en lösning nu. Det är svårt att tro att några som helst "förtroendeskapande åtgärder" som överenskommits i ramavtalet skulle avancera innan frågan om utbildningsdagarna har lösts.

## Huvudavtalsorganisationerna är för ett ramavtal

I augusti meddelade FOSU och de andra huvudavtalsorganisationerna offentligt att man stöder en fortsättning på ramavtalet.

– Löntagarna inom industrin håller redan på och bereder sina avtalsmål. Eftersom kommunsektorn är störst på avtalsfältet ville vi berätta att utan oss blir det inga ramavtal, säger Luukkainen.

– Vi ville också berätta att ett centraliserat avtal ger möjlighet till avtalsområdesvisa arrangemang. Ramavtalet är alltså inte begränsande, om förhandlingskulturen och förtroendet är i skick.



Anna Joutsenniemi



– För den offentliga sektorns del har de avtalsenliga förhöjningarna och textfrågorna hittills förverkligats på det sätt som överenskommits i ramavtalet, bedömer Olli Luukkainen.



# Följande förhandlingsrunda förbereds redan

FOSUs kommunsektor förbereder sig redan för följande förhandlingsrunda. Först måste man emellertid sköta förhandlingarna om det gällande avtalets lokala justeringspott, som ska fördelas 1.2.2013. Anvisningar om dem håller på att utarbetas av KT Kommunarbetsgivarna och löntagarsidans huvudavtalsorganisationer.

När det gäller den kommande rundan funderar man som bäst på kvalitativa mål och de bearbetas i mån av möjlighet till gemensamma mål tillsammans med de andra huvudavtalsorganisationerna. Dessa mål ska vara sammanställda i början av 2013.

## Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet AKTA samt Tekniska avtalet TS

Avtalstid 1.1.2012 – 28.2.2014

Löneförhöjning 1.2.2013

- Allmän förhöjning 1,46 %
  - Lokal justeringspott 0,6 %.
- Lokala förhandlingar förs om inriktningen.



FOTO: MARKKU OJALA

– Nu är rätt tid att förbättra organisationsberedskapen, påpekar FOSUs förhandlingsdirektör Risto Kangas.

Nu är det också rätt tidpunkt att förbättra den organisatoriska beredskapen. Arbetet pågår inom FOSUs samtliga sektorer.

FOSUs kommunala förhandlingsdelegation och AKTA-sektion sammanställer förbundens och medlemsföreningarnas avtalsmål. De sammanställda målen bearbetas våren 2013 till gemensamma mål för förhandlingsorganisationen vilka läggs till grund för avtalsförhandlingarna. ■

## Risto Kangas

*förhandlingsdirektör*

*Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf*

## Ta kontakt med förtroendemannen!

Ta kontakt med FOSUs förtroendeman på din arbetsplats, om

- din lön inte motsvarar dina uppgifter
- lönen för din yrkesgrupp släpar efter.

Inför förhandlingarna om justeringspotten våren 2013 behöver FOSUs förtroendeman information om medlemmarnas löneproblem.

## Kommunsektorns löntagare redo att överväga en fortsättning på ramavtalet

I augusti förordade kommunsektorns löntagarsida i ett gemensamt ställningstagande en fortsättning på arbetsmarknadens ramavtal. Arbets- och tjänstekollektivavtalen enligt den omfattande ramuppställningen har enligt kommunsektorns huvudavtalsorganisationer gjort ekonomin förutsägbar och stött en balanserad inkomstutveckling. Ramavtalet har också möjliggjort avtalsområdesvisa betoningar.

– Ramavtalet har också främjat arbetslivsfrågor och arbetslivets kvalitet, konstaterade ordförandena för kommunsektorns organisationer i ställningstagandet, som publicerades i samband med arbetsmarknadsseminariet i Villmanstrand den 16 augusti.

Det tvååriga ramavtalet ingicks i slutet av 2011. Även om bl.a. arbetstagarnas rätt till tre utbildningsdagar, som ingick i avtalet, fortfarande är föremål för förhandlingar, skulle kommunsektorns huvudavtalsorganisationer vara redo att lista de frågor som det lönar sig att avtala om central.

– Ett potentiellt nytt ramavtal borde garantera en balanserad löneutveckling inom olika avtalsområden samt ytterligare utveckling av arbetslivet, betonade ordförandena.

## En långsiktig personalpolitik

Organisationsordförandena betonade också betydelsen av en skicklig och förutsägande personalplanering i samband med kommunsektorns strukturomvandling.

Med en långsiktig personalpolitik kan man avancera kontrollerat när kommunernas service och strukturer revideras. På så sätt engagerar sig personalen bättre i förändringen och man kan undvika felaktiga och förhastade lösningar, såsom permitteringar och uppsägningar, som äventyrar serviceproduktionen, fortsatt kompetens och servicenivån.

– För kommunerna som arbetsgivare är strukturförändringen inom kommunsektorn ett ypperligt tillfälle att agera som ett exempel och en föregångare när det gäller en ansvarsfull personalpolitik, konstaterade ordförandena. ■

• • •

Kommunsektorns huvudavtalsorganisationer är Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, Kunta-alan unioni, Teknik och Hälsa FKT samt Tjänstemännens Förhandlingsorganisation TFO.

# Löneguide för AKTA-avtalet håller på att utarbetas

**KT** Kommunarbetsgivarna och huvudavtalsorganisationerna utarbetar som bäst en gemensam löneguide. Syftet med den är att klargöra AKTA-avtalets lönebestämmelser och meningen är att den ska komma ut senast i början av 2013.

Guiden utarbetas av Lönearbetsgruppen, som verkade redan under föregående avtalsrunda och i vilken ingår fem företrädare för löntagarsidan och fyra för KT.

- Både mellan företrädarna för organisationerna och arbetstagar- och arbetsgivar sidan har det funnits åsiktskillnader om guidens uppbyggnad, form och innehåll. Arbetet har ändå framskridit i god anda, eftersom den gemensamma strävan är att producera en bra guide som betjänar lokala aktörer, berättar FOSUs företrädare i arbetsgruppen, **Visa Pohjola** från Undervisningssektorns Fackorganisation.

- De ändringar som Lönearbetsgruppen redan tidigare åstadkommit i det gällande avtalet innebar betydande framsteg när det gäller att beakta arbetets svårighetsgrad och behärskandet av yrket samt arbetsprestationen i lönegrunderna. Nu borde avtalets bestämmelser och anda omsättas i praktiken på lokal nivå. Här hjälper förhoppningsvis synpunkterna och ställningstagandena i den nya guiden.

Ett viktigt mål för FOSU är att åstadkomma löneglidningar och därigenom få lönenivån för kommunsektorns anställda att bättre motsvara lönenivån för utbildade personer som utför krävande arbete inom den privata sektorn.

Efter att guiden färdigställts torde Lönearbetsgruppen fortsätta arbetet med att revidera lönebilagorna. ■

## Försök med nya bestämmelser om periodarbete

KT:s och huvudavtalsorganisationerna arbetsgrupp har man berett klarare och enklare avtalsbestämmelser om periodarbetstid än de nuvarande. Bestämmelsernas funktionsduglighet och kostnadseffekter prövas i intresserade kommuner och samkommuner från och med hösten 2012. Försöksorterna fastställdes 26.9.2012 och avsikten är att inleda det ettåriga försöket i november 2012.

Klarare bestämmelser om periodarbetstid gör det enklare att t.ex. följa den egna arbetstiden.

FOSU företräds i periodarbetstidsgruppen är arbetsmarknadsjurist **Tuomas Hyytinen** från Talentia. ■

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

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2012: februari, maj, oktober, 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

#### **Driftingenjörsförbundet 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, ombud  
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**

Anja Helin, ombud,  
tfn (09) 2291 2209  
Anja.Helin@tek.fi  
www.safa.fi

#### **Finlands Ekonomförbund SEFE**

Tuomas Viskari, ombud,  
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

#### **Högskoleutbildade samhällsvetare**

Arja Laine, ombud,  
tfn 010 231 0355  
arja.yhteiskunta-ala.fi  
www.yhteiskunta-ala.fi

#### **Teknikens Akademikerförbund TEK**

Anja Helin, ombud,  
tfn (09) 2291 2209  
Anja.Helin@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

#### **Miljöspecialisternas centralförbund MCF**

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