



# KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

DECEMBER



- Gott nytt år 2015** sidan 1  
**Överlåtelse av rörelse och villkor för tjänsteförhållandet** sidan 2  
**När ska kommunens verksamhet bolagiseras?** sidan 3  
**Förtroendemannasystemet genomgår en förändring** sidan 3  
**Förtroendemän behövs! FOSUs förtroendemannaval våren 2015** sidan 4  
**AVAINTEs förtroendeval våren 2015** sidan 4 **Nyheter från tekniska sektorn** sidan 5

BILD: SHUTTERSTOCK

## LEDARE

## Gott nytt år 2015!

**D**et gångna året har erbjudit många slags händelser för dem som följer fackorganisationerna. Särskilt inom den kommunala sektorn. På våren skulle det egentligen inte ske något, men ändå fördes täta avtalsförhandlingar om arbetstid och lönesättningsbilagorna. Förnyandet av lönesättningen var även till gagn för våra medlemmar inom administrationen och kultursektorn.

Pensionsförhandlingarna uppmärksammades från och med början av hösten. Media uppmärksammade att Akava ställde sig utanför besluten. Även om Akava inte fick igenom sina tröskelfrågor har organisationen fortsatt att tillämpa pensionsförhandlingarnas resultat tillsammans med de andra parterna.

Under slutet av hösten fästes uppmärksamheten vid centralorganisationernas sammanslagning. Fackföreningarna intresserar även om inga kollektivavtalsförhandlingar sker i den nära framtiden.

Nästa år börjar förhandlingarna om löneförhöjning enligt kommunalavtalets sysselsättnings- och tillväxtavtals andra period. Deadlinen för förhandlingarna som antecknats i avtalet är slutet av juni 2015. Centralorganisationerna har sagt att förhandlingarna inte inleds innan landets nya regering som inleder sitt arbete efter riksdagsvalet har meddelat sitt

regeringsprogram. Det är möjligt att man endast förhandlar om löneförhöjningarna år 2016 som förväntas bli låga. Eller också förhandlar man om att förlänga avtalet med ett år. Eftersom löneförhöjningarna inte förväntas bli betydande bör man få med andra förändringar i arbetsvillkoren som arbetstagarna strävar efter.

Men förhandlingarnas innehåll beror alltså på landets nya regeringsprogram. Och hur förhåller sig den nya regeringen till trekvoten och fackorganisationernas initiativ om utvecklingen av arbetslivet? Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU har redan börjat ställa upp målsättningarna.

Tack till er läsare för år 2014 och ett givande år 2015, även i sällskap med Kommunteamet!



*Ombudsman*  
**Jaakko Korpisaari**  
*Akavas Specialorganisationer*

# Överlåtelse av rörelse och villkor för tjänsteförhållandet

Principerna för överlåtelse av rörelse bestämmer att anställda flyttas till en ny arbetsgivare som s.k. ”gamla anställda” med samma villkor som för sitt tidigare tjänsteförhållande.

Om överlåtelsen stadgas i arbetsavtalslagen och i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Kriterierna för överlåtelse av rörelse uppfylls till exempel då

- en del av kommunens eller samkommunens operativa del överläts till en annan arbetsgivare och
- då den överlåtna rörelsen som idkats som huvud- eller bisyssla förblir oförändrad eller likartad efter överlåtelsen.

Utgångspunkten är att villkoren för personalens tjänsteförhållande bevaras vid överlåtelse av rörelse.

Rättigheterna och skyldigheterna som beror på ett vid tidpunkten för överlåtelsen giltigt tjänsteförhållande samt de därtill hörande tjänsteförhållandeförmånerna övergår till rörelsens nya ägare eller innehavare.

Om den nya arbetsgivaren är ett privaträttsligt samfund eller en stiftelse övergår tjänsteinnehavarna till ett arbetsavtalsförhållande.

De rättigheter och förpliktelser som uttryckligen beror på tjänsteförhållandet och som inte är utmärkande för arbetsförhållandet övergår inte.

Den gamla och den nya arbetsgivaren ansvarar med solidariskt ansvar för arbetstagarens/tjänsteinnehavarens lönefordringar som förfaller innan överlåtelsen. Den gamla arbetsgivaren är dock ansvarig för arbetstagarens/tjänsteinnehavarens lönefordringar som förfallit innan överlåtelsen, om inget annat överenskommes.

## Inte alltid ett nytt arbetsavtal

Överlåtelse av rörelse kräver i sig inte att till exempel arbetstagarens arbetsavtal som gäller tills vidare förnyas. Om ett nytt arbetsavtalsdokument görs upp med den nya arbetstagaren bör detta ske i samförstånd. För dem som övergår från ett tjänsteförhållande till ett arbetsförhållande är det alltid nödvändigt att ingå ett arbetsavtal. Överlåtelsen i sig kan inte vara en anledning till att senare säga upp tjänsteförhållandet. En nedskärning av personalen förutsätter

**Utgångspunkten är att villkoren för personalens tjänsteförhållande bevaras vid överlåtelse av rörelse.**

alltid en produktions-ekonomisk uppsägningsgrund.

Vid överlåtelse av rörelse är den nya arbetsgivaren bunden till det arbets-/tjänstekollektivavtal som den tidigare arbetsgivaren varit bunden till ända tills att avtalsperioden upphör. Efter den gällande arbets-/tjänstekollektivavtalsperioden kan arbetsgivaren börja tillämpa det kollektivavtal som han tillämpar på övriga motsvarande arbetstagares arbetsförhållanden.

Kommunsektorns arbets- och tjänstekollektivavtal är i dagsläget giltiga till 31.1.2017, så i överlåtelser som gäller kommunalpersonal bör denna tidsfrist tas i beaktande. ■

**Petri Toiviainen**  
förhandlingschef  
Högskoleutbildade samhällsvetare





# När ska kommunens verksamhet bolagiseras?

**K**ommunerna skulle innan utgången av år 2014 granska vilka verksamheter som kräver bolagsform. Kommunens interna verksamhet behöver inte bolagiseras.

Förändringarna i konkurrenslagstiftningen och kommunlagstiftningen hösten 2013 begränsade de kommunala aktörernas konkurrens på den fria marknaden. När kommunerna har verksamheter på den konkurrerade marknaden bör sådana verksamheter eller delar av dem överföras till ett aktiebolag, ett andelslag, en förening eller en stiftelse. Oftast använder kommunerna bolagisering.

Kommunerna bör granska verksamheterna och granskningen ska omfattas till all kommunal verksamhet, samkommuner och även befintliga affärsverk. Övergångstiden för granskningen av verksamheterna utgår i slutet av år 2014, och från början av nästa år inleder åtminstone hamnar, energiverksamheter samt livsmedels- och miljölaboratorier sin verksamhet i bolagsform.

Alla affärsverk behöver inte bolagiseras. Så är fallet till exempel då det är fråga om arrangerandet av en icke-konkurrenssatt, kommunalt intern verksamhet, så som vattenförsörjningen. Att sköta kommunens lagstadgade verksamheter

anses inte vara en konkurrerande verksamhet. Kommunen kan i fortsättningen även aktiva på den konkurrerade marknaden när det gäller en liten omfattning och även när det enligt speciallagen är möjligt.

Energi- och hamnfunktionerna måste kommunerna på basis av lagstiftningen hur som helst bolagisera. Inom social- och hälsovårdstjänsterna måste man granska bl.a. röntgen-, laboratorie-, rehabiliterings- och akutvårdens ambulanstjänster, om kommunerna eller samkommunerna deltar i anbudsförfaranden som gäller dessa och säljer dessa tjänster i annan än ringa mängd. Gränsen för ringa försäljning har i motiveringen av lagen har till exempel för HUS-Röntgens del ansetts överskridas redan vid en 3 procents andel av omsättningen, vilket motsvarar en försäljning på 2 miljoner euro.

## Villkoren för anställningen kan förändras

Det är för personalens del viktigt att märka att bolagiseringen kan ändra på arbetsförhållandets villkor, arbetets innehåll och personalantalet. Enligt principerna för överlåtelse får personalen

inte sägas upp enbart på grund av bolagiseringen, men man har inte velat stifta ett uppsägningsskydd på flera år för processen. Verksamheter på en konkurrerad marknad kan alltså även innebära att verksamheterna anpassas efter bolagiseringen.

För kollektivavtalens del blir det förändringar då aktiebolagen med undantag av energibranschen högst troligen organiserar sig i AVAINTA Arbetsgivarna och personalen flyttas till organisationens kollektivavtal. Bestämmelserna i det nya kollektivavtalet börjar efterföljas efter att AKTA- och TS-avtalens avtalsperiod tar slut. Övergången till det nya avtalet kan ske tidigare, om så bestäms. Om detta bestäms på centralnivå mellan parterna i det tidigare och det nya kollektivavtalet.

Bakgrunden till förändringarna i lagstiftningen som gäller bolagisering var de stöd som stred mot EU-statsstödsregler som EU-kommissionen konstaterat att Vägtrafikverket (nuvarande Destia Ab) och Helsingfors stads affärsverk Palmia fått. ■

**Suvi Liikkanen**

ombudsman

Akademiska Naturvetarförbundet LAL

## Förtroendemannasystemet genomgår en förändring

I samband med överlåtelse av rörelse övergår de anställda till den nya arbetsgivarens tjänst med de gamla avtalsvillkoren och med samma kollektivavtal som tidigare tills avtalet går ut. Kollektivavtalet bestämmer även valet av förtroendemän.

I den nya arbetsgivarens tjänst kan medlemmar i samma förbund alltså tillhöra två olika förtroendemannasystem: på den nya arbetsplatsen finns förtroendemän enligt det avtal som tillämpas där. De anställda som flyttas över väljer dock sina förtroendemän enligt det gamla avtalet. Denna situation varar så länge som de överflyttade arbetstagarnas kollektivavtal är giltigt. Efter det övergår alla till förtroendemannasystemet i den nya arbetsgivarens kollektivavtal.

### Tidigareläggning av det nya kollektivavtalets giltighet

Det är även möjligt att tidigarelägga de överflyttade anställdas byte till det kollektivavtal som den nya arbetsgivaren efterföljer. Det räcker inte med en lokal överenskommelse mellan förtroendemännen och arbetsgivaren.

Om man redan mitt under avtalsperioden vill flytta över till ett nytt kollektivavtal krävs ett godkännande av båda kollektivavtalens undertecknarorganisationer. Detta innebär att tillståndet för flytten måste sökas på central nivå hos arbetsgivarförbundet och av arbetstagarnas huvudavtalsorganisation.

**Jaakko Korpisaari**, ombudsman

Akavas Specialorganisationer

# Förtroendemän behövs!

## FOSUs förtroendemanna-val våren 2015

**N**ästa vår väljs de nya förtroendemännen för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSUs kommunala sektor. Förtroendemanna-valet ordnas innan utgången av april och den nya förtroendemanna-perioden inleds 1.8.2015. FOSUs förtroendemanna-period är treårig och avslutas 31.7.2018.

Målet är att de olika förbunden och yrkesgrupperna representeras av förtroendemän som känner deras ärenden. Det är viktigt att till exempel bibliotekarierna, experterna inom förvaltningen och den tekniska sektorn har egna förtroende-

män. Antalet förtroendemän och deras verksamhetsområden överenskomms med arbetsgivaren.

I förtroendemanna-valet kan den enskilda medlemmen påverka resultatet. Alla som tillhör något av FOSUs medlemsförbund har rätt att rösta.

FOSU är en av den kommunala sektorns tre huvudförhandlingsparter. FOSU förhandlar om kollektivavtal och löner och har ett eget förtroendemanna-system. Förtroendemännens uppgift är att övervaka medlemskårens intressen, att kollektivavtalen efterföljs och att förhandla om lokal tillämpning av kollektivavtalen. ■

### Är du villig att ställa upp som förtroedeman?

- Utbildningen för uppgiften som förtroedeman är god, precis som nätverket.
- Förbundet informerar och förbundets jurister ger råd.
- Den lokala samarbetsgruppen för FOSUs förtroendemän stöder dig.

Ta kontakt med FOSUs huvudförtroedeman i din kommun/samkommun, eller fråga förbundet!

Mer information av förbundens ombudsmän.

# AVAINTES förtroendeval våren 2015

**F**örhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU förbereder en valinstruktion för AVAINTA Arbetsgivarna rf:s förtroendemanna-val enligt kollektivavtalet. Syftet är att förtroendemanna-valet ska ordnas innan slutet av maj. Den nya förtroendemanna-perioden börjar 1.8.2015. FOSUs förtroendemanna-period är treårig och slutar 31.7.2018.

Enligt bestämmelserna i AVAINTA Arbetsgivarna rf:s kollektivavtal som gäller förtroendemännen kan undertecknarorganisationen tillsätta en förtroedeman, om arbetsgivaren har minst fem anställda som är medlemmar i undertecknarorganisationen. Om det finns färre än fem medlemmar kan förtroendemannen tillsättas tillsammans med en annan undertecknarorganisation.

Det lönar sig att välja en egen förtroedeman för FOSU-medlemmarna, eftersom detta bättre tryggar arbetstagarnas

intressebevakning. Även en eventuell ökad lokal överenskommelse skapar behov för en FOSU-förtroedeman.

FOSUs medlemsorganisationer OAJ och FKT är undertecknarorganisationer i AVAINTES. OAJ och FKT väljer sina egna förtroendemän. Inom AVAINTES kan FOSU även välja en gemensam förtroedeman med OAJ och/eller FKT. Innan man kommer överens om detta bör man ta kontakt med FOSUs kansli.

### FOSUS valinstruktion för AVAINTES

- Förtroendemanna-systemet gäller separat för varje undertecknarorganisation. FOSU väljer en egen förtroedeman. OAJ och FKT väljer egna förtroendemän.
- Om det finns minst fem FOSU-arbetstagare strävar man efter att välja en FOSU-förtroedeman.
- Om det finns mindre än fem FOSU-arbetstagare (borträknat OAJ och FKT) strävar man efter att välja en

gemensam förtroedeman för FOSU och OAJ och/eller FKT.

- Huvudförtroendemannen/förtroendemannen sköter om förtroendemanna-valet.
- Det är mest ändamålsenligt att förtroendemännen väljer huvudförtroedeman och vice huvudförtroedeman bland sig.
- Förtroendemanna-valet måste meddelas minst fem dagar på förhand på anslagstavlan eller på ett lokalt överenskommet sätt.
- Förtroendemannens verksamhetsperiod är 1.8.2015–31.7.2018.
- Valresultatet meddelas till FOSUs förtroendemanna-register.

Mera information ges på FOSUs kansli av  
*Förhandlingschef*  
**Jouni Vattulainen**  
*Jouni.vattulainen@juko.fi*  
*tfn 040 590 9049.*



# Nyheter från tekniska sektorn

Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal

**I ÅR HAR DET BLÅST NYA VINDAR** i förhandlingsbordet efter att Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU och Teknik och Hälsa FKT har gått samman. Från och med juni har vi alla kunnat säga att vi tillhör FOSU.

Många funderar säkert ännu över vad sammanslagningen innebär för den tekniska sektorn. Hurdana förändringar har det synts i vardagen under det första halvåret? Det kan hända att förändringarna varit få, eftersom centralorganisationerna beslöt att FKT:s förtroendemän blir "fosuiter" och fortsätter i sina uppdrag ända till nästa juli, då nästa förtroendemannaperiod inleds. Förhoppningen inom den tekniska sektorn är att om antalet huvudförtroendemän är fler än en så skulle även TS-sidan få egna huvudförtroendemän som driver den viktiga saken.

Även FOSUs TS-sektion har hunnit organisera sig. Till ordförande valdes FKT:s ordförande Keijo Houhala och undertecknad är viceordförande. Samarbetet har börjat bra.

Vår nästa viktiga uppgift – utöver att ställa upp mål för sysselsättnings- och tillväxtavtalet – är att sträva efter att finna medel för att förbättra alla FOSU-medlemmars lokala intressebevakning inom den tekniska sektorn. En god grund är FKT:s egen lokalverksamhet som har långa traditioner.

Allt som allt gav sammanslagningen av FOSU och FKT den tekniska sektorn en helt ny betydelse. FOSUs representativitet är nu dryga 45 procent av personalen inom det tekniska avtalet, detta är en stor förändring. I och med detta kan både nya och gamla FOSU-medlemmar lätt ta sats mot år 2015! ■

## **Kai-Tapani Wahlberg**

ombudsman, Teknikens Akademikerförbund TEK



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

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2015: mars, juni, oktober, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

## **FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN**

### **Agronomförbundet**

Mari Raininko, förhandlingschef, 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**

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare,  
tfn 040 5519 497  
anne.granat-jukakoski@diff.fi  
www.diff.fi

### **Akademiska Naturvetarförbundet LAL**

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

### **Finlands Ekonomförbund SEFE**

Antti Leino, ombudsman,  
tfn 0201 299 287  
antti.leino@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**

Elina Halkola, ombudsman,  
tfn 020 155 8801  
elina.halkola@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