



KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

DECEMBER



BILD: ISTOCK

Förhandlingsspurt efter trettondagen sidan 1

Maria Löfgren från FOSU:

Kommunerna måste locka experter – också med lönen sidan 2

Vilka förhandlar? sidan 3

Juridiska spalten: Högsta domstolen stakade ut riktlinjer för grunder för tidsbestämda anställningsförhållanden sidan 4

KunTeko fick fortsättning sidan 6

Miljöskyddssekreterare Tommi Maasilta har ett arbete som motsvarar hans värderingar sidan 7

LEDARE

Förhandlingsspurt efter trettondagen

Avtalesförhandlingarna för kommunsektorn inleds tisdagen 28.11, då huvudavtalsorganisationerna FOSU, JAU och KoHo sade upp de nuvarande avtalen som slutar gälla i slutet av januari 2018.

Uppsägningen av avtalen är på sätt och vis en formalitet, men det innebär också en möjlighet att använda organisationsberedskapen. Uppsägningen är således ett meddelande till arbetsgivaren att förhandlingstiden pågår ända till slutet av januari och efter det är organisationerna beredda att använda organisationsberedskap för att påskynda förhandlingarna.

FOSU har tillsammans med de övriga huvudavtalsorganisationerna förhandlat om mål som ska läggas fram för arbetsgivaren. Man har uppnått samförstånd om målen och de lämnades till arbetsgivaren i mitten av december.

Under julhelgerna pågår inga förhandlingar. Den egentliga förhandlingsspurten börjar under veckan efter trettondagen i januari. Därmed har man tre och en halv vecka tid för förhandlingarna, vilket borde räcka om parternas åsikter

inte skiljer sig hemskt mycket från varandra. Naturligtvis är man samtidigt beredd att höja nivån av organisationsberedskap om förhandlingarna fortsätter ända till februari.

Ett brådskande år bakom oss

Det innevarande året 2017 har varit rätt brådskande i fråga om intressebevakning i fackförbundet. Landskaps- och vårdreformen som bereds av landets regering har sysselsatt oss: vi har gjort många slags bedömningar och förberett oss på många sätt. Inom förhandlingsorganisationen FOSU grundades en separat landskapsdelegation inklusive undergrupper för att koordinera förbundens gemensamma förberedelser och intressebevakning.

2018 ser inte ut att bli lugnare. Avtalsförhandlingar genast i början av året och de fortsatta förberedelserna av landskaps- och vårdreformen är de centrala uppgifterna i början av året.



Jaakko Korpisaari
kommunsektorns ombudsman
Akavas Specialorganisationer

God jul och gott nytt år!

Maria Löfgren från FOSU:

Kommunerna måste locka experter – också med lönen

– Under denna förhandlingsrunda måste arbetsgivaren förbinda sig till att korrigera missförhållanden som gäller löner, säger Maria Löfgren, FOSU:s nya verksamhetsledare.



Maria Löfgren

Vem?

Maria Löfgren

- JK 1992
- 1992–1996 jurist i familjeföretag
- 1996–2006 Finlands Ekonomiförbund, jurist med ansvar för anställnings- och tjänsteförhållanden
- 2006–2017 Akava, jurist och senare chef för arbetslivsfrågor
- 1.9.2017– Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, verksamhetsledare

Avtalsförhandlingarna inleddes i kommunsektorn i november–december. Löneförhöjningarnas nivå har inte ännu tagits upp i förhandlingarna.

– Vi har satt upp procentuella allmänna förhöjningar som gemensamma mål för FOSU:s alla avtalsbranscher. Vi återkommer senare till höjningsnivån, men naturligtvis observerar vi den linje som uppstått inom exportindustrin och i övriga branscher under hösten. Vi förutsätter att den offentliga sektorn inte förblir sämre än de andra, säger Maria Löfgren, FOSU:s nya verksamhetsledare.

Enligt Löfgren är ett av FOSU:s mest centrala mål att under denna runda få arbetsgivarna att förbinda sig till att korrigera missförhållanden som gäller löner.

– Nu är många krävande uppgifter som förutsätter hög kompetens inom den offentliga sektorn lönemässigt sett undervärderade. Så kan det inte fortsätta. Med tanke på att hela samhället ska fungera är det viktigt att människor med expertis även i fortsättningen söker sig till den offentliga sektorn.

Som ett andra huvudmål lyfter Löfgren upp förbättring av personalrepresentanternas ställning.

– I och med vård- och landskapsreformen måste personalrepresentanterna få tillräckligt med tid för sina uppgifter, deras behörigheter måste utvidgas och ersättningsnivån förbättras, så att ändringarna kan genomföras smidigt och så att personalens ställning beaktas. Vi betonar därmed starkt personalrepresentanternas ställning.

Om arbetsgivaren inte förstår situationen...

En del av kollektivavtalen inom privatsektorn har redan blivit färdiga under denna runda utan tvister, men en del förhandlingar har varit problematiska. Till exempel inom finanssektorn inledde Akavamedlemmarna i december en övertidblockad för att påskynda förhandlingarna som stampat på stället under några månader. Där gäller tvistefrågan arbete på lördagar och söndagar: i stället för lokala avtal skulle arbetsgivaren vilja låta anställda göra det om arbetsgivaren beordrar det. Under hösten har man sett

att även andra stridsåtgärder har snarare gällt andra frågor än faktiska löneförhöjningar.

Maria Löfgren betonar att organisationsberedskapen utgör en naturlig del av intressebevakning av arbetsvillkor.

– FOSU är en ansvarsfull arbetsmarknadsaktör och vårt främsta syfte är alltid att driva igenom saker via förhandlingar. Om förhandlingarna inte leder till ett avtal som är rimlig med tanke på våra medlemmar, måste vi bedöma om organisationsberedskapen i praktiken leder till påtryckningar, säger Löfgren.

– Påtryckningar måste vidtas endast om arbetsgivaren inte inser hurdan situationen är och om erbjudandet inte

svarar mot den uppskattning som tillhör våra medlemmar.

Takten ökar i januari

Nu i mitten av december pågår förhandlingar redan inom FOSU:s alla sektorer: i kommunerna, inom staten samt inom universitets- och kyrkosektorn. FOSU har även ingått avtal med Arbetshälsoinstitutet och Nationalgalleriet.

– Under slutet av året kommer förhandlingarna troligtvis bara att vara en uppvärmning samt presentation av de egna målsättningarna. Efter helgen återgår man till förhandlingsborden och takten ökar, uppskattar Löfgren. ■

”Intressebevakning är en lagsport”

FOSU representerar en omfattande grupp Akava-medlemmar inom den offentliga sektorn, både små och stora yrkesgrupper från flera olika förbund. Hur försäkras man sig om att rösterna från olika grupper som representeras av FOSU blir hörda, verksamhetsledare Maria Löfgren?

– Intressebevakning är inte enbart en kraftsport. Det är också en lagsport. I ett lag måste alla kunna förbinda sig

till målsättningarna. I praktiken förutsätter detta öppen och kommunikativ förberedelse och informering.

– Om det uppstår interna åsiktsskillnader, är det centralt att man förstår orsakerna och bakgrunderna till åsiktsskillnaderna. Att hitta en gemensam lösning förutsätter kompromissförmåga av alla. Det lönar sig eftersom som ett enhetligt lag är vi starkare gentemot externa utmaningar. ■

Vilka förhandlar?

Huvudavtalsorganisationerna som representerar personalorganisationer och KT Kommunarbetsgivarna som representerar arbetsgivare förhandlar om AKTA-avtalet. Akavamedlemmarna representeras av Förhandlingsorga-

nisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, och Akavas förbund deltar i beslutsfattandet och förberedelsearbetet. FOSU:s kommundelation beslutar om målen för FOSU:s kommunsektor. ■

Kommunsektorns förhandlingsparter

Arbetsgivare

KT Kommunarbetsgivarna

- Kommuner
- Samkommuner

Kommunerna och samkommunerna har cirka 421 000 tjänsteinnehavare och arbetstagare (oktober 2016). AKTA är den största avtalsbranschen inom kommunsektorn och omfattar 310 000 löntagare.

Huvudavtalsorganisationer

FOSU

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf

- Akavas förbund

JAU

Julkisen alan unioni JAU ry

- Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund Jyty
- Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdssområdena JHL

KoHo

Kommunsektorns utbildade vårdpersonal KoHo ry

- Tehy
- Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer
- Suomen Palomiesliitto SPAL



Högsta domstolen stakade ut riktlinjer för grunder för tidsbestämda anställningsförhållanden

BILD: ISTOCK

I mitten av augusti 2017 gav högsta domstolen ett betydelsefullt prejudikat HD:2017:55 som gäller arbetsavtal för viss tid. I fallet diskuterade man bland annat betydelsen av lagstadgade behörighetsvillkor vid visstidsanställningar samt arbetsgivarförpliktelser då ett anställningsförhållande för viss tid tar slut.

Bakgrund till fallet

A hade oavbrutet under tiden 3.3.2003–31.12.2011 arbetat som socialarbetare anställd hos en samkommun i 16 anställningsförhållanden för viss tid. A hade inte behörighet för uppgiften enligt lagen om behörighetsvillkor för yrkesutbildad personal inom socialvården. Samkommunen ansågs ha haft lagliga skäl för att ingå arbetsavtalen med A upprepade gånger för viss tid. Av de skäl som fram-

går av domen ansåg Högsta domstolen att samkommunen hade försummat sin skyldighet i fallet att erbjuda arbete och utbildning. Eftersom samkommunen hade avslutat arbetsavtalet i strid med de grunder som föreskrivs i arbetsavtalslagen, förpliktades den att betala ersättning till A för ogrundad uppsägning av arbetsavtalet.

Behörighetsvillkor och visstidsanställning

Ett obesträtt faktum var att A inte uppfyllde den behörighet som förutsätts av socialarbetare (högre högskoleexamen där huvudämnesstudier ingår eller om man utöver den har avlagt universitetsstudier som motsvarar huvudämnet i socialarbete). Enligt lagen om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal

inom socialvården som var i kraft under A:s anställningsförhållanden kunde man i vissa situationer avvika från behörighetsvillkoren (enligt den nuvarande lagen är det inte längre möjligt). Enligt den dåvarande lagen kunde man om det inte var möjligt att få en person med föreskriven behörighet, för uppgiften för högst ett år anställas en person som på grundval av fullgjorda studier har tillräckliga förutsättningar att sköta uppgiften.

HD ansåg att antalet arbetsavtal och att det inte förekom några avbrott i anställningsförhållandet visade på permanent behov av arbetskraft, och i sådana situationer har det i princip inte varit tillåtet att använda arbetsavtal för viss tid. Enligt HD hade arbetsgivaren emellertid en godtagbar orsak som berodde på behörighetslagen att använda flera på varandra följande tidsbegränsade avtal. HD

hänvisade till att syftet med behörighetslagen var att garantera högklassig service åt klienter inom socialvården. Dessutom konstaterade HD följande: "Då det inte funnits tillgängliga socialarbetare som uppfyllt behörighetsvillkoren, är det motiverat att anse att i en sådan situation är saknad av yrkeskvalifikationer en sådan grundad anledning att ingå ett arbetsavtal för viss tid enligt det sätt som förutsätts i 12 § i lagen om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården under högst ett år".

Det väsentliga i fallet var att behörighetsvillkoret i fråga utgick direkt från bestämmelsen i lagen. Högsta domstolen hänvisade samtidigt till sitt tidigare beslut HD:2015:65, där det lyftes upp att man inte kan kringgå lagstiftningen som gäller visstidsanställningar med behörighetsvillkor som arbetsgivaren själv definierat.

En visstidsanställds ställning då anställningsförhållandet upphör

I arbetsavtalslagen stadgas om arbetsgivarens skyldighet vid uppsägning av anställningsförhållanden som gäller tills vidare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker att utreda om uppsägningen kan undvikas genom

att placera i eller omskola arbetstagaren för andra uppgifter. I beslutet i fråga var nytt särskilt det att HD ansåg att i vissa fall gäller denna förpliktelse även anställningsförhållanden för viss tid.

HD hänvisade i sina motiveringar till förpliktelsen om opartiskt bemötande och diskrimineringsförbudet enligt arbetsavtalslagen. HD ansåg att arbetstagaren enligt förhållanden i detta fall skulle jämföras med arbetstagare i anställningsförhållanden som gäller tills vidare, varför man i ärendet även borde ha tillämpat förpliktelsen att erbjuda arbete.

Enligt HD borde samkommunen innan arbetsavtalen för viss tid upphörde ha utrett om man hade kunnat erbjuda ett annat arbete åt arbetstagaren eller ordna en ändamålsenlig och rimlig utbildning som nya uppgifter skulle ha förutsatt. Anmärkningsvärt är att HD separat konstaterade att arbetsgivaren borde enbart utifrån lojalitetsprincipen på eget initiativ ha utrett de arbetsuppgifter som kunde erbjudas. Då man inte följde förpliktelsen enligt arbetsavtalslagen innebär det samtidigt att arbetstagarens anställningsförhållande hade upphört i strid med de grunder som anges i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren utdömdes att betala åt arbetstagaren en

ersättning som motsvarade en lön för fem månader på grund av omotiverad uppsägning av arbetsavtal.

Som följd av beslutet lönar det sig på arbetsplatser att särskilt fästa vikt vid långa kedjor av arbetsavtal på viss tid och utreda innan det sista anställningsförhållandet upphör om det vore möjligt att vid behov fortsätta anställningsförhållandet genom att placera eller utbilda arbetstagaren med visstidsanställning till andra uppgifter.

Det finns anledning att betona att avgörandet inte i sig gäller kommunernas tjänsteförhållanden som regleras av lagen om kommunala tjänsteinnehavare. I varje fall är det bra att ta hänsyn till de principer som kommer fram i rättsfallet i fråga även vid bedömning av användning av tjänsteförhållanden för viss tid. ■



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare rf.



God jul och gott nytt år!
Önskar vi
på Kommunteamet

KunTeko fick fortsättning

KunTeko 2020 – programmet för arbetslivsutveckling i kommunsektorn – hjälper kommunorganisationerna att utvecklas, lära sig och hantera förändringar.

Huvudfinansiären för programmet är Närings-, trafik- och miljöcentralen i Tavastland med stöd av Europeiska socialfonden (ESF). Det första skedet i KunTeko 2015–2017 fick bra respons och fortsatt finansiering har nu be-

kräftats. Akava är med i KunTeko via Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU.

Vilken KunTeko?

I KunTeko får kommunala arbetsplatser experthjälp, sparring och rådgivning. Dessutom kan kommunala arbetsplatser delta i programmets inlärnings- och utvecklingsnätverk samt

utbildningar för interna utvecklare. Programmets nyckelord är produktivitet, resultat och arbetslivets kvalitet.

Utgångspunkten för KunTeko är att utveckling på arbetsplatser sker i samarbete så att ledningen, cheferna och personalen deltar. I KunTeko stöds inte verksamhet som syftar till permittering eller uppsägning.

De tjänster som kommuninvånarna behöver ska i fortsättningen produceras mer effektivt och ekonomiskt. Detta görs allra bäst genom utveckling av arbetspraxis och arbetslivets kvalitet. Effektivt utvecklingsarbete görs där även arbete görs – därför uppstod KunTeko 2020. ■



KunTekos mål är att

- Synliggöra utvecklingsarbetet inom kommunsektorn
- Sprida effektiv praxis som utvecklar arbetslivet
- Förbättra utvecklingskompetensen
- Starta och stödja ny utvecklingsverksamhet
- Fördjupa lärandet kring teman som föds inom kommunfältet
- Skapa genombrottsinnovationer för arbetslivet i kommunsektorn

Verksamheten under KunTekos första period var mångsidig och fick bra respons.

I diagrammet anges KunTekos nyckelsiffror för 2015–2017.

Rapport från KunTeko:

Det nya kommunarbetets effektivitet och arbetslivets kvalitet

På seminariet i Villmanstrand 2017 deltog organisationsledarna inom kommunsektorn samt forskare Mikko Dufva från VTT i ett rundabordssamtal. Temat för diskussionen var "Det nya kommunarbetets effektivitet och arbetslivets kvalitet". KunTeko 2020-programmet för arbetslivsutveckling i kommunsektorn har samlat diskussionen samt Mikko Dufvas presentation i en rapport.

Diskussionen om arbetslivets brytningstid var livlig och i den lyftes bland annat fram tillit, samarbete, den kontinuerliga ändringen inom den offentliga sektorn, respekt för kommunarbetet, arbetets meningsfullhet, artificiell intelligens och framtida kompetensbehov. Du hittar den färsk rapporten på KunTekos webbplats www.kunteko.fi ■

I YRKESLIVET

**Miljöskyddssekreterare
Tommi Maasilta har**

ett arbete som motsvarar hans värderingar

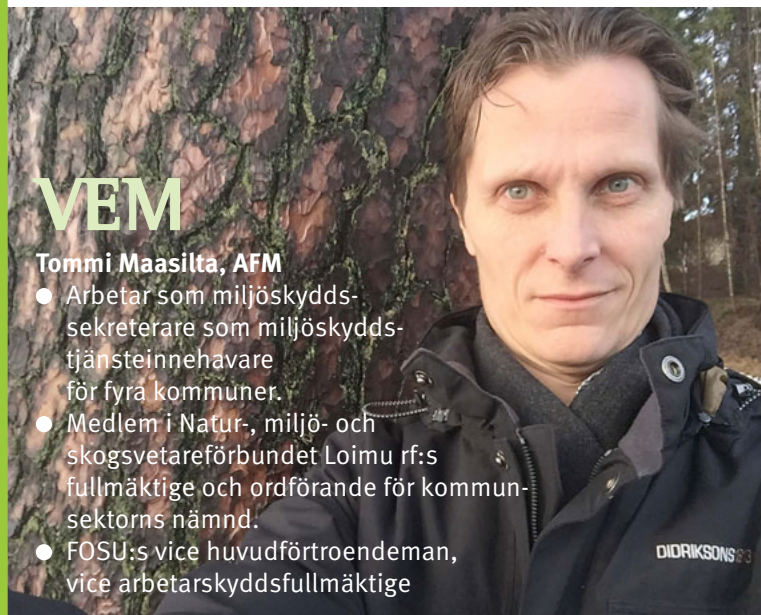
Jag arbetar i Askola kommuns miljöskydds-enhet som miljöskyddstjänsteinnehavare för fyra kommuner. Jag arbetar i kommunernas gemensamma bygg- och miljönämnd som föredragande för miljöskyddsfrågor.

De viktigaste myndighetsuppgifterna är tillsynsuppgifter som gäller miljöskyddslagstiftningen och beredningen av miljö- och marktäktstillstånd, men den största delen av arbetstiden går till andra sakkunniguppgifter inom miljöskyddet såsom presentationer i arbetsgrupper.

Det mest meningsfulla i mitt arbete är att det är så mångsidigt samt att jag har möjligheten att arbeta med sådant som motsvarar mina värderingar. Man måste – eller får – blanda sig i alla slags frågor inom miljöområdet och man kan påverka beslutsfattandet som gäller miljön. Man bidrar också till att världen blir lite bättre.

Det svåraste är ledning av sitt eget arbete och prioritering av arbetsuppgifter. Det är inte möjligt att sköta alla frågor på den nivå jag själv skulle önska och utlovade tidsplaner håller inte alltid. Att fokusera på mer omfattande skriftliga uppgifter, såsom beredning av tillståndsbeslut, är svårt då man har olika akuta arbetsuppgifter.

De nyttigaste färdigheterna med tanke på framgång är förhandlingsförmåga, förmågan att fatta beslut och tvärvetenskaplig kompetens i miljöfrågor. Man måste vara bland annat biolog, kemist, ingenjör, jurist och ofta även psykolog. ■



VEM

Tommi Maasilta, AFM

- Arbetar som miljöskyddssekreterare som miljöskyddstjänsteinnehavare för fyra kommuner.
- Medlem i Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf:s fullmäktige och ordförande för kommunsektorns nämnd.
- FOSU:s vice huvudförtroendeman, vice arbetarskyddsfullmäktige

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion:
Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2018: februari, maj, september, december
Adressändringar: Medlemsförbundet

FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef
tfn (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

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

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Anne Granat-Jukakoski,
verksamhetsledare
tfn. 040 551 9497
anne.granat-jukakoski@diff.fi
www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

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

Finlands Ekonomer

Ted Apter, ombudsman
tfn 0400 602 439
ted.apter@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Finlands Juristförbund

Kirsi Venäläinen, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528
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

Elin Blomqvist-Valtonen, ombudsman
tfn 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi
www.tral.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

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

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf

Kirsi-Marja Valariutta, förhandlingschef
tfn (09) 62268 544
kirsi-marja.valariutta@loimu.fi
www.loimu.fi