



2010

Årsberättelse

KT Kommunarbetsgivarna är kommunsektorns arbetsgivarorganisation och en av de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. KT företräder de kommunala arbetsgivarna i de riksomfattande arbetsmarknadsförhandlingarna och i trepartssamarbetet. KT förhandlar fram och ingår kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal med de huvudavtalsorganisationer som representerar de anställda. KT stöder de kommunala arbetsgivarna i utvecklingen av personalledningen, arbetslivskvaliteten och resultaten. KT bevakar de kommunala arbetsgivarnas intresse också i Europeiska unionen.

Lagen om Kommunala arbetsmarknadsverket (254/1993) reglerar KT:s verksamhet.

År 2010 fanns det i Finland 342 kommuner och 150 samkommuner med sammanlagt 434 000 arbetstgare och tjänsteinnehavare.

Det kommunala avtalssystemet omfattar, med undantag av de 16 åländska kommunerna, Finlands alla kommuner, samkommuner och kommunala affärsverk och deras anställda.

KT hör till Kommunförbundet.

KT Kommunarbetsgivarna
Andra linjen 14
tfn 09 7711
fax 09 701 2239
www.kommunarbetsgivarna.fi



KT Kommunarbetsgivarna Årsberättelse 2010

Innehåll

Förhandlings- och avtalsverksamhet	6
Service för de kommunala arbetsgivarna	13
Beslutande organ och personal	17
Ekonomi	21

40 år av intressebevakning för kommunala arbetsgivare

År 2010 var det fjortonde verksamhetsåret för en centraliserad intresse bevakning för de kommunala arbetsgivarna. Året inleddes med förhandlingar om de nya kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen, eftersom de gällande avtalen löpte ut i slutet av januari. Avtalsförhandlingarna slutfördes den 15 februari. Förhandlingsgången och avtalsstrukturen påverkades i hög grad av sammanjämkningen av förlikningsnämndens så kallade Tehy-protokoll och bestämmelserna och löneförhöjningarna i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

Löneförhöjningarna i avtalen 2010–2011 var främst ägnade att främja likalönsprincipen och resultatutvecklingen. De branschvisa avtalen följde samma linje. Under året uppstod två arbetskonflikter. Tehys arbetstvist gällde sammanjämkningen av Tehy-protokollet och det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet, och stridsåtgärden var övertidsförbud och förbud mot byte av arbetsskift. Skådespelarnas arbetstvist gällde i huvudsak löneförhöjningsnivån. Utöver avtalen sammanställde KT tillsammans med huvudavtalsorganisationerna en rapport om synpunkter och åtgärdsförslag

angående stöd för längre arbetskarriärer med perspektiv på arbetshälsa och en resultatrik serviceverksamhet.

I slutet av året inleddes uppdateringen av KT:s strategi med beaktande av förändringarna i omvärlden. Intresset inriktades då främst på utvecklingen av den kommunala ekonomin, nya servicestrukturer, förändringarna i arbetsmarknadsverksamheten samt tillgången till arbetskraft och de anställdas kompetens. Jubileumsåret till ära antogs namnet KT Kommunarbetsgivarna som beskriver verksamheten bättre.

Den centraliserade bevakningen av arbetsgivarintresset inom kommunsektorn inleddes i december 1970 när Kommunala avtalsdelegationen bildades. Under de gångna decennierna har intressebevakningen i hög grad påverkats av många arbetslivsreformer och samhällsförändringar. Tiden har visat att KT Kommunarbetsgivarna har uppnått en stark ställning som förhandlings- och avtalspart på arbetsmarknaden och som utvecklare av arbetslivet. Kommunsektorn har blivit det mest omfattande avtalsområdet och en central aktör på arbetsmarknaden i Finland.

*Markku Jalonen
Kommunsektorns arbetsmarknadsdirektör*

Förhandlings- och avtalsverksamhet

Under verksamhetsåret uppgick kommunernas och samkommunernas personalutgifter till cirka 19,5 miljarder euro, varav cirka 15 miljarder euro var lönekostnader och cirka 4,5 miljarder euro pensionsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter som arbetsgivaren betalar.

I oktober 2010 uppgick den genomsnittliga totallönen i kommunsektorn till uppskattningsvis 2 867 euro i månaden. Antalet anställda som får lön uppgick till cirka 434 000. Inom kommunsektorn steg lönerna med i snitt 2,3 procent.

En del kommuner och samkommuner måste balansera sin kommunalekonomi och spara i personalutgifterna. Anpassningsåtgärderna i personalutgifterna var lokala lösningar, till exempel begränsad rekrytering, begränsning av visstidsanställningar (inkl. vikariat), oavlönade ledigheter, naturliga avgångar och permittering eller uppsägning av ekonomiska orsaker. Genom omorganisering av arbetena och med nya arbetsrutiner kan man effektivisera verksamheten utan att servicen äventyras.

Enligt en utredning som KT gjort lyckades kommunerna och samkommunerna under verksamhetsåret spara in drygt en procent av lönesumman genom lokala anpassningsåtgärder.

Avtal

KT:s fjortonde verksamhetsår inleddes med förhandlingar om nya kollektivavtal. De nya kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen för 2010–2011 godkändes i

februari. Avtalsperioden är 1.2.2010–31.12.2011.

Avtalsuppgörelsen innehöll en justeringspott för främjande av likalön den 1 februari 2010 och en lokal justeringspott för främjande av resultaten den 1 september 2010. Kostnadseffekten av de avtalsenliga höjningarna 2010 var i snitt 1,7 procent. Kostnadseffekten varierade beroende på personalstrukturen i kommunen eller samkommunen. Förhandlingarna om lönejusteringar under 2011 flyttades fram till 2011.

På Tehy-medlemmar tillämpades fortsättningsvis Tehy-protokollet som hade godkänts 19.11.2007 och som gällde med fredsplikt 19.11.2007–31.1.2010. För lönebestämmelsernas del gäller protokollet till 31.12.2011. I juni lade riksförlikningsmannen fram sina lösningar på de kollektivavtalskonflikter som gällde Tehy ry och skådespelarna. De särskilda förhandlingarna om ett nytt huvudavtal fortsatte.

KT:s och de kommunala huvudavtalsorganisationernas arbetsgrupper för utveckling av löne- och arbetstidssystem inledde sitt arbete.

Arbetstidsgruppen sammanträdde fem gånger under verksamhetsåret. Målet är att bedöma och utveckla arbetstidssystemen före utgången av 2011. KT har tagit upp arbetstidsgruppens arbete också med Tehy rf.

Lönegruppen sammanträdde likaså fem gånger under verksamhetsåret. Dess uppgift är att se över och utveckla lönebestämmelserna, lönebilagorna och bestämmelserna om anställda utanför lönesättningen i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet, klargöra och förenkla avtalsbestämmelserna och bedöma och utveckla avtalsbestämmelser som främjar

belöningar och goda resultat. KT har tagit upp lönegruppens arbete också med Tehy rf.

Justeringspott för främjande av likalön 1.2.2010

För att uppnå de mål som ställts för 2007–2010 i regeringsprogrammet och målen i likalönsprogrammet, som undertecknades av de centrala arbetsmarknadsorganisationerna 2005, har det avtalats att lönerna höjs för de utbildade kvinnodominerade grupper där lönerna inte motsvarar arbetets krav.

Justeringspotten i februari varierade mellan 0,4 och 0,8 procent av avtalsområdets lönesumma beroende på kvinnodominansen inom avtalsområdet. Justeringspotten användes också olika beroende på avtalsområdet: en del av den fördelades på central nivå, en del som lokal justeringspott. Tehy-protokollet innehöll en motsvarande justeringspott i januari.

Resultatpott 1.9.2010

Alla kommunala avtalsområden hade en lokal pott på 0,7 procent till sitt förfogande från 1.9.2010.

Målet för den lokala potten var att förbättra kommunernas och samkommunernas resultat och produktivitet och att bromsa utgiftsökningen.

KT Kommunarbetsgivarna och huvudavtalsorganisationerna ansåg det viktigt att de anställda, de lokala representanterna för organisationerna och arbetsgivaren engagerar sig i resultatprojekt eller utvecklingsåtgärder.

KT och huvudavtalsorganisationerna utarbetade gemensamma anvisningar om hur resultatpotten kan verkställas lokalt. Arbetsgivaren skulle erbjuda alla anställda resultatfrämjande projekt i anknäring till resultatpotten i tjänste- och arbetskollektivavtalet eller arbete för utveckling av verksamheten. På motsvarande sätt gjorde de anställdas deltagande i resultatfrämjande åtgärder och projekt det möjligt att få en lokal justeringspott.

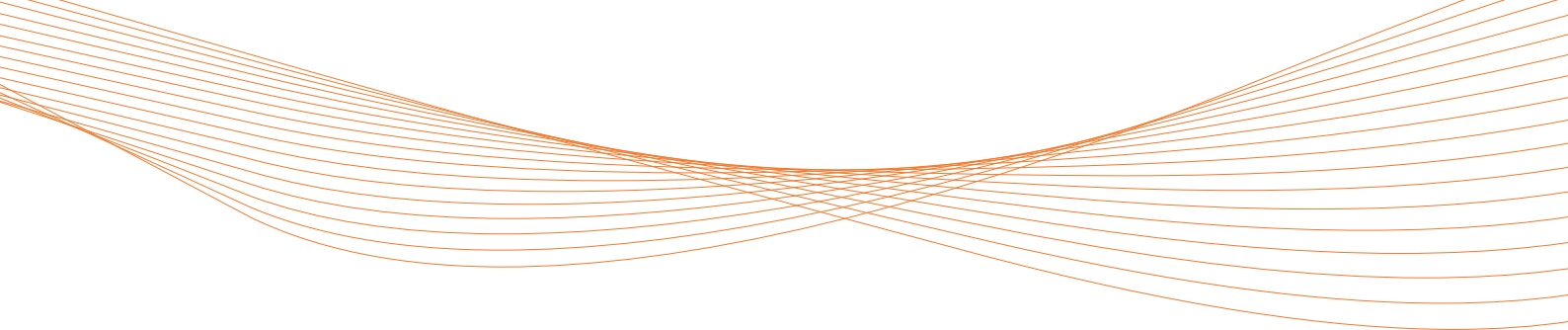
Justeringspotten tillförde ett löneelement till den resultatfrämjande utvecklingsverksamheten eller resultatprojekten. I anvisningarna underströks att projekten eller utvecklingsåtgärderna kan vara nya eller sådana som pågår i kommunen eller samkommunen och att de kan genomföras steg för steg. Tidsplanen eller granskningsperioden för utvecklingsåtgärderna skulle fastställas så att justeringspotten för de uppfyllda resultatmålen kunde betalas från 1.9.2010.

I slutet av året genomförde KT och huvudavtalsorganisationerna en gemensam enkät som utredde hur resultatpotten fördelats, vilka resultatprojekt som varit aktuella och vilka de lokala erfarenheterna var. Utredningen blir klar under 2011.

Undervisningssektorn

Inom undervisningssektorn deltog KT i en arbetsgrupp som tillsatts av undervisnings- och kulturministeriet och påverkade behörighetsvillkoren för lärare och rektorer inom den yrkesinriktade utbildningen. KT lyckades i sitt mål att luckra upp villkoren.

Vidare deltog KT i det arbete som arbetsgruppen för



revidering av timfördelningen inom den grundläggande utbildningen utförde. I sitt utlåtande om arbetsgruppens förslag anmälde KT avvikande mening. Arbetet med att utveckla arbetstidsformerna i UKTA tog ett steg framåt när man i Kajaland införde ett försök med enhetlig arbetstid för lärarna i den yrkesinriktade utbildningen från början av augusti till läsårets slut.

Arbetslivsutveckling

KT och Kommunernas pensionsförsäkring fortsatte projektet Haku från 2009 som tar fram nyckeltal som beskriver personalens betydelse. Projektet finansierades i huvudsak av programmet för arbetslivsutveckling Tykes. Forsknings- och utbildningscentralen Synergos vid Tammerfors universitet ansvarar för att projektet genomförs. I projektet deltar 9 pilotkommuner eller samkommuner och cirka 20 nätverkskommuner. Regionala träffar och ett seminarium för halvtidsutvärdering ordnades. Projektet avslutas 2011.

KT var med som aktiv aktör och ordförande för Arbetarskyddscentralens kommungrupp för att främja arbetshälsan, arbetarskyddet, säkerheten på arbetsplatsen, företagshälsovården, arbetslivskvaliteten och verksamhetsresultaten i kommunerna. Kommungruppen sammanträdde åtta gånger under verksamhetsåret.

Kommungruppen lät Statistikcentralen göra upp den årliga arbetsmiljöbarometern för kommunerna. Under verksamhetsåret producerade gruppen basmaterial och fungerade som samarbetsforum. I mars ordnades sex regionala tillställningar med temat ledarskap som stöder

arbetet – ett gemensamt mål; besök i kommunerna för bättre säkerhetsledning och arbetshälsa. Två handböcker skrevs, en som stöder utvecklingen av arbetarskyddsanställdas verksamhet och en som stöder chefernas säkerhetsledning.

Kompetens- och arbetskraftsbehoven inom kommunsektorn tillgodoses

Under verksamhetsåret slutfördes Kommunförbundets, KT:s och Kevas åtta år långa samarbetsprojekt Kommunjobb. Avsikten med projektet har varit att kommunerna i tid ska förbereda sig på att konkurrensen om kompetent arbetskraft skärps. Samtidigt har man arbetat för att göra kommunsektorn intressantare som arbetsgivare genom att lyfta fram yrkesgruppernas och arbetsplatsernas särdrag och göra dem mer lockande. När projektet slutfördes beslutade man införliva verksamheten i organisationernas grundläggande verksamhet. Verksamheten syftar till att ytterligare främja beredskapen inför en skärpt konkurrens om en kompetent och motiverad arbetskraft.

Verksamheten inom kampanjen Kommunarbetet förnyas, som är avsedd för de kommunala arbetsgivarna, koncentrerades år 2010 på förnyelse av rekryteringsprocessen och utveckling av kommunernas rekryteringsannonser. Projektet Kommunjobb stödde införandet av portalen Kommunrekry.

Projektet Kommunrekry beredde likvärdiga möjligheter för alla kommunala arbetsgivare att använda professionella rekryteringsverktyg. För att producera

tjänsten bildades bolaget KL-Kuntarekry Oy som ägs av Kommunförbundet. Kommunförbundet startade också projektet Individualism och rekrytering som finansieras av Tykes. Fyra kommuner deltar i projektet och syftet är att utveckla rekryteringen och förbättra arbetsgivarprofilen.

Kampanjen Kommunjobb som riktar sig till unga förnyades också. Syftet med kampanjen är att presentera kommunsektorn som en mångsidig och bra framtida arbetsplats. Det kommunala arbetet marknadsfördes i ett stort antal medier som riktar sig till unga och under rekryteringsmässor.

KT påverkade undervisnings- och kulturministeriets beslut om att inleda det sexåriga utvecklingsprogrammet Säkerställande av yrkeskompetensen hos personalen inom undervisningsväsendet (OSAAVA). Staten gav under verksamhetsåret åtta miljoner euro till utvecklingsprogrammet för utveckling av undervisningspersonalens kompetens.

Som medlem i Rådet för livslångt lärande var KT med och utvecklade webbtjänsten www.tyossaoppimaan.fi. Den är ett stöd för lärande på arbetsplatsen. Den erbjuder information för en rekrytering med framförhållning och utveckling av kompetensen på arbetsplatsen. Webbtjänsten baserar sig på en rekommendation från 2010 om lärande på arbetsplatsen. Både KT och Kommunförbundet har undertecknat rekommendationen. KT har också varit med och utarbetat programförklaringen Livslångt lärande – möjligheter till tillväxt och sysselsättning, som getts ut av Rådet för livslångt lärande.

KT deltog i välfärdsprojektet HYVÄ för arbets- och

näringspolitisk utveckling av välfärdssektorn. Projektet leddes av arbets- och näringsministeriet.

Projekt om prognostisering av kompetensbehovet

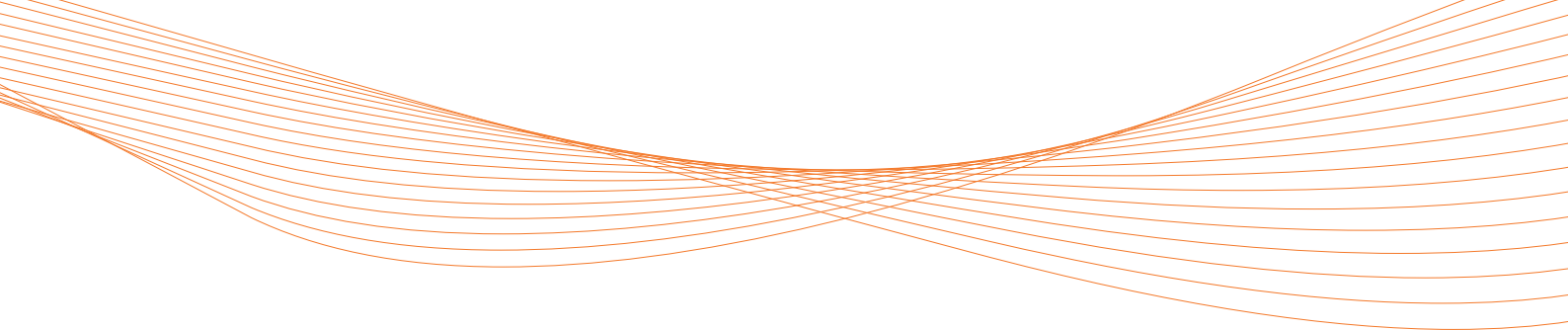
KT beredde ett projekt om prognostisering av kompetensbehovet inom den kommunala servicen, som Utbildningsstyrelsen beviljade ESF-finansiering för i december. Projektet inleds 1.3.2011 och pågår tre år. Det är centralt förknippat med de strategiska åtgärderna för att trygga tillgången till kompetent personal inom kommunsektorn.

Avsikten är att inom regionala pilotprojekt utveckla en eller flera modeller för prognostisering av kompetensbehovet i kommunerna, samkommunerna och regionerna. Utöver KT deltar också Kommunförbundet, Keva och ett stort antal kommunala organisationer i projektet.

Längre arbetskarriärer

Regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna enades i mars 2009 om att den förväntade genomsnittliga pensioneringsåldern för dem som fyllt 25 år ska höjas från 59,4 till 62,4 år före 2025. Parterna beslutade att förslagen i sammanhanget bereds i två arbetsgrupper, pensionsförhandlingsgruppen och arbetslivsgruppen, där KT var representerat.

Arbetslivsgruppen kom med åtgärder som syftar till att dels höja den genomsnittliga pensioneringsåldern, dels förlänga arbetskarriärerna. Åtgärdsförslagen gäller



främjande av arbetsförmågan, förbättring av arbetshälsan, förlängning av arbetskarriären genom tidigare inledning och förbättring av sysselsättningsförutsättningarna under hela arbetskarriären.

KT deltog i två SHM-arbetsgrupper som beredde förslag om bland annat tillgång, omfattning, omorientering och finansiering när det gäller företagshälsovård samt utveckling av processer att bedöma arbetsförmågan och undvikande av utdragen sjukfrånvaro.

I sin nya strategi betonar KT åtgärder som främjar arbetshälsan vilka i sin tur hjälper kommunerna att förlänga personalens arbetskarriärer. Företagshälsovårdens roll som sakkunnig understryks inom den övergripande utvecklingen av arbetshälsan på de konkreta arbetsplatserna.

Nya avtals- och arbetsfredssystem

I december 2008 tillsatte de centrala arbetsmarknadsorganisationerna en arbetsgrupp med uppgift att analysera läget inom avtals- och förhandlingsverksamheten i Finland i dag. KT hade en representant i arbetsgruppen som bedömde utvecklingsbehoven och kom med omfattande förslag till analys och ändringar. De samstämmiga ståndpunkterna slogs fast 15.6.2010 då arbetsgruppens förslag till slutsatser och åtgärder undertecknades. Arbetsgruppens arbete gick också ut på att bedöma hur avtalsverksamheten och lagstiftningen fungerar.

Arbetsgruppen utredde vilka mål avtalsverksamheten har i den föränderliga ekonomin. Arbetsgruppen utarbetade ett förslag för arbets- och näringsministeriet

och centralorganisationerna att på trepartsbasis utveckla lagstiftningen om avtalsverksamhet och arbetsfred.

De tre parterna skulle besluta om uppdraget och tidsplanen för beredningen före utgången av 2010. FFC och FTFC gick ändå inte med på att fortsätta arbetet och det slutfördes inte.

Trepartssamarbete

Inom ramen för trepartssamarbetet medverkade KT bland annat i beredningen av produktivitetshöjande åtgärder samt i utvecklingen av arbetslagstiftningen, arbetskraftspolitiken och företagshälsovården. Att säkerställa tillgången till kompetent arbetskraft och att främja resultaten och längre arbetskarriärer hade en framträdande roll som intressebevakningsmål.

KT satt med i en SHM-arbetsgrupp med uppgift att utreda möjligheterna att lägga om systemet med föräldraledighet. Arbetsgruppens uppdrag upphör 28.2.2011.

KT deltog aktivt i en dels sektoröverskridande, dels sektorvis social dialog som fördes på EU-nivå och mellan de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. Dialogen strävade efter att främja utveckling av ledarskapsfunktioner.

KT var aktivt med också i arbetet kring Runda bordet för produktivitet. Till Runda bordet för produktivitet hör de centrala arbetsmarknadsorganisationerna KT Kommunarbettsgivarna, Finlands Näringsliv EK, Statens arbetsmarknadsverk, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Akava, FFC, FTFC samt Arbetarskyddscentralen, Arbetshälsoinstitutet, Tekes och Arbetarskyddsfonden som stöder arbetslivsutvecklingen.

Under verksamhetsåret avslutades forsknings- och

utvecklingsprogrammet Palje som Runda bordet för produktivitet hade initierat. Programmet bidrog till att utveckla produktiviteten och arbetslivskvaliteten på arbetsplatserna. KT erbjöd kommunerna och samkommunerna möjligheter att utveckla personalledningen, arbetslivskvaliteten och resultatorienteringen.

KT deltog i SHM-projektet Fungerande hälsocentral, i Socialforums arbete, i programmet Vetovoimaisuutta hoitotyöhön (attraktivare vårdarbete) och i KASTE-programmets sakkunnigrupp för personalfrågor.

KT har företrätt arbetslivsutvecklingen i flexicityarbetsgruppens grupp kring Arbetslivskvalitet, i ledningsgruppen för programmet Tykes och i olika sektioner inom delegationen för hälso- och sjukvård.

Under verksamhetsåret framskred arbetet med de två projekten TAPAS och SATU inom likalönsprogrammet. Projektet Jämställdhet i lönesättningen (TAPAS) är ett treårigt forsknings- och utvecklingsprojekt som inleddes hösten 2008. Inom projektet utvecklas lönesystem som bygger på arbetets svårighetsgrad och på en bedömning av arbetsprestationerna så att de främjar jämställda och rättvisa löner och har en motiverande inverkan. I projektet deltar 16–20 organisationer från olika sektorer och avtalsområden. Tekniska högskolans forskningscentral BIT genomför projektet som finansieras av Europeiska socialfonden.

De centrala arbetsmarknadsorganisationernas 30-åriga arbetsgrupp för lönesystem (Tase) beslutade inleda en enkätbaserad undersökning kring kunskaperna om löner. Med hjälp av undersökningen lyfts det synligt upp vilka kunskaper om löner man har i Finland och hur

man kan göra lönesystemen mer fungerande. Undersökningen väntas vara klar 2012.

Löntagarnas forskningsinstitut, Näringslivets forskningsinstitut och Statistikcentralen gav i december ut forskningsrapporten "Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä" ("Mot likalön genom utveckling av lönesystemet", svenskt sammandrag). Rapporten är en slutrapport från ett gemensamt projekt som finansierats av Europeiska socialfonden och social- och hälsovårdsministeriet. Den ingår i regeringens och de centrala arbetsmarknadsorganisationernas likalönsprogram.

I forskningsprojektet bedöms hur de lönereformer som inleddes efter mitten av 1990-talet och blev vanliga på 2000-talet återspeglas i de genomsnittliga löneskillnaderna mellan könen. Statsförvaltningen, kommunsektorn och den privata sektorn granskas var för sig. Enligt forskningsresultaten har arbetsvärderingen som ingår i lönesystemet minskat löneskillnaderna mellan kvinnor och män i kommunsektorn. Analyserna ger vid handen att det finns en direkt koppling mellan lönereformerna och de minskade löneskillnaderna mellan könen i kommunsektorn.

Utbildnings- och examenskommissioner

De kommunala arbetsgivarnas behov av kompetens och arbetskraft lyftes fram via utbildningskommissioner för olika områden som Utbildningsstyrelsen tillsatt. Utbildningskommissionerna ska bland annat följa upp och bedöma hur utbildningen inom olika områden och

den kompetens som behövs i arbetslivet utvecklas samt lägga fram förslag om kvantitativ och kvalitativ utveckling. Utbildningskommissionerna behandlar utvecklingen av yrkesutbildningen och den yrkesinriktade vuxenutbildningen samt yrkeshögskole- och universitetsstudierna. Under verksamhetsåret hade KT representanter i 26 utbildningskommissioner.

Arbetsgivarnas intressen bevakades också i de examenskommissioner för fristående examina inom den yrkesinriktade vuxenutbildningen som Utbildningsstyrelsen tillsatt. De nya examenskommissionerna inledde sin treårsperiod 1.8.2010. KT har representanter i 42 examenskommissioner. Examenskommissionerna har till uppgift att utveckla och övervaka verksamheten med fristående examina, säkra en jämn examenskvalitet och utfärda examensbetyg.

Representanter i många organ

KT är representerat i många förvaltningsorgan, domstolar, besvärsinstanser och arbetsgrupper på trepartsbasis. Sådana permanenta organ är bland annat arbetsrådet, arbetsdomstolen, försäkringsdomstolen, direktionen för Arbetshälsoinstitutet, rådet för arbets-, utbildnings- och näringsärenden, Utbildningsfondens och Arbetslöshetsförsäkringsfondens förvaltningsråd och styrelser, Arbetarskyddsfondens fullmäktige och styrelse, Arbetarskyddscentralens styrelse samt EU:s nationella beredningssektioner och ILO-delegationen.

KT är representerat också i centrala arbetsgrupper på trepartsbasis, såsom utredningskommissionen för

inkomst- och kostnadsutvecklingen, utredningsgruppen för en totalrevidering av vuxenutbildningen, arbetsgruppen för revidering av balansen mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden och i arbetslivet samt olika arbetsgrupper för likalönsprogrammet.

KT är medlem i följande EU-organ: CEEP:s finländska sektion, CEMR:s arbetsgivarforum, HOSPEEM (European Hospital and Healthcare Employers' Association) och EFEE (The European Federation of Education Employers). KT deltog i CEEP:s verksamhet genom att representera organisationen i kommittén "Advisory Committee of Free Movement of Workers".

Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening

Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening rf (SIAF) är en arbetsgivarorganisation för aktiebolag, stiftelser och föreningar som ägs eller innehas av kommuner samt för privata arbetsgivare med verksamhet inom samma områden som kommunerna. Föreningen har cirka 500 medlemsorganisationer som hade sammanlagt omkring 25 000 anställda i slutet av verksamhetsåret. Medlemsantalet växer kontinuerligt i och med att kommunerna bolagiserar sina tjänster på marknaden.

Föreningen köper personal- och kontorstjänster av KT Kommunarbetsgivarna enligt ett avtal mellan parterna.

Det nya kollektivavtalet 2010–2011 trädde i kraft 1.3.2010. Lönehöjningarna följde kommunsektorns allmänna linje.

Service för de kommunala arbetsgivarna

Kommunarbetsgivarna är kommunernas och samkommunernas arbetsgivarorganisation och en av de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. KT företräder de kommunala arbetsgivarna i de riksomfattande arbetsmarknadsförhandlingarna och i treparts-samarbetet. KT förhandlar fram och ingår kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal med de huvudavtalsorganisationer som representerar de anställda. KT stöder de kommunala arbetsgivarna när de utvecklar personalledning, arbetslivskvaliteten och resultaten.

Under verksamhetsåret förde KT:s anställda förhandlingar om avtal och rekommendationer, gav råd i avtalsfrågor, förde centrala förhandlingar, skötte advokatuppgifter vid domstolar och deltog i ett flertal arbetsgrupper. Till KT:s uppgifter hörde också internationell intressebevakning, utredningar till stöd för förhandlingarna och information.

KT stärkte planeringen av verksamheten enligt sin strategi och fastställde målen för en långsiktig utveckling av avtalsverksamheten, intressebevakningen och servicen. Dessutom ordnades utbildning och utvecklingsdagar för personalen.

Råd och utbildning

Kommunerna och samkommunerna fick råd om tillämpningen av avtal och lagstiftning. KT:s anställda besvarade många tolkningsfrågor som huvudsakligen kommit in via webbplatsen och per e-post och telefon från kommuner och samkommuner.

Kommuner, samkommuner, statliga myndigheter och andra samarbetspartner begärde sammanlagt 83 skriftliga utlåtanden av KT. Det gällde utlåtanden och

utredningar avsedda för olika rättsinstanser som kommunerna och samkommunerna sedan skickade vidare i eget namn. Dessutom gavs sakkunnigutlåtanden till riksdagen och ministerier.

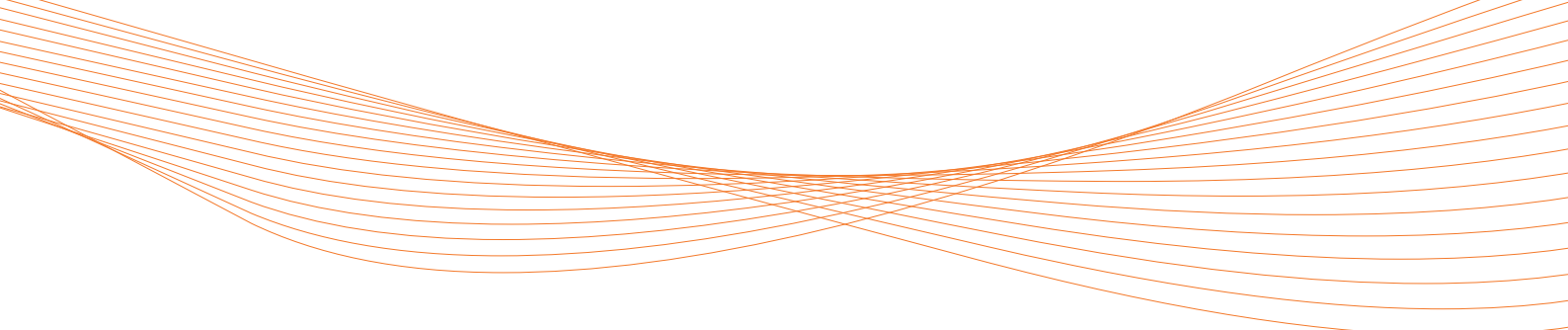
Under verksamhetsåret begärdes centrala förhandlingar i 41 fall. I domstolarna behandlades allt som allt 17 mål, dels mål i arbetsdomstolen, dels mål som gällde arbetsfred. KT:s anställda skötte också advokatuppgifter vid allmänna domstolar och förvaltningsdomstolar. Förhandlarna utbildade anställda i arbetsgivarställning och även anställda inom löne- och personalförvaltningen i kommunerna och samkommunerna.

Forskning och utredningar

Under verksamhetsåret utreddes verkställigheten av avtalsbestämmelserna och lönestrukturen genom enkäter till de kommunala arbetsgivarna. Enkätsvaren används av de olika avtalsområdenas arbetsgrupper och i intressebevakningen.

På våren färdigställdes den utredning om kommunsektorns lönenivå i förhållande till lönenivån inom andra arbetsmarknadssektorer som Kommunsektorns statistikarbetsgrupp beställt av Statistikcentralen. Utredningen gällde 2003, 2007 och 2008 och utgick från lönestrukturstatistik.

KT har skyldighet att följa upp fortbildningen för anställda inom den kommunala hälso- och sjukvården och socialvården. Uppgifter om fortbildningens omfattning och kostnader år 2009 samlades in hos verksamhetsenheter inom hälso- och sjukvården och socialvården. År 2009 deltog två av tre anställda inom hälso- och



sjukvården och socialvården i kompletterande yrkesutbildning som de kommunala arbetsgivarna ordnat. Uppföljningsdata rapporterades också till SHM. Genom enkäter till löneombuden utreddes hur den lokala justeringspotten i början av året använts och hur den lokala resultatpotten i september fördelats. När det gäller de kommunala familjedagvårdarna utreddes lönegrunderna, lönenivån och lönestrukturen för maj 2010. Enkätresultaten utnyttjades år 2011 vid förhandlingarna om en revidering av arbetstidsbestämmelserna för familjedagvårdare.

Genom en annan enkät utreddes antalet sommarjobb för unga som kommunerna och samkommunerna ordnade. Sommaren 2010 erbjöds sommarjobb för över 40 000 unga.

För SHM:s arbetsgruppers och avtalsparternas räkning utreddes i hur stor utsträckning befattningarna för sjukhusläkare och sjukhustandläkare var besatta i oktober. I samarbete med SHM planerades en enkät som KT genomförde om arbetskraftssituationen och arbetskraftsunderskottet i vissa yrkesgrupper inom socialvården och hälso- och sjukvården.

Sammandrag av KT:s utredningar finns i regel på webbplatsen och i tidskriften Kuntatyönantaja.

Lönestatistik publicerades på bland annat KT:s webbplats och i en statistikfolder. Utöver detta gjorde KT lönejämförelser för kommunerna och samkommunerna på beställning. Statistiken baserar sig på Statistikcentralens uppgifter om kommunala löner i oktober 2009.

Kommunikation

Kommunikationen stöder intressebevakningen och de strategiska målen inom KT. Kommunikationen stärker också den kommunala arbetsgivarprofilen och utvecklar KT:s service till kommunerna.

Under verksamhetsåret förnyades det tidigare KA:s visuella profil och namnet KT Kommunarbetsgivarna antogs. Alla trycksaker och annat kringmaterial gjordes om i takt med förändringarna.

Den nya visuella profilen för KT Kommunarbetsgivarna signalerar att KT förmår anta morgondagens utmaningar. Förkortningen KT som länge utgjort KT:s logo fick en modernare utformning. Den enhetliga, konsekventa och positiva visuella profilen stöder uppfattningen om KT som en sakkunnig och högklassig aktör.

Kommunikationskanaler är KT:s webbtjänst www.kommunarbetsgivarna.fi och www.kuntatyönantaja.fi, tidskriften Kuntatyönantaja, cirkulär, publikationer, pressmeddelanden, brev till löneombuden, e-post till grupper, extranätet Eksaitti och KT:s nyhetsbrev.

Sammanlagt 19 cirkulär skickades ut under året. Ett exemplar av de nya cirkulären skickas ut avgiftsfritt till kommunerna och samkommunerna, men för övriga är cirkulären avgiftsbelagda. Cirkulären publiceras på KT:s webbplats.

Under verksamhetsåret skrevs 20 pressmeddelanden och fem meddelanden som var gemensamma för de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. De berörde bland annat kommunsektorns avtalsförhandlingar, resultatorientering, arbetsgivaransvar, arbetslivskvalitet, grå

ekonomi och sommarjobb för skolelever. KT:s synlighet följs upp genom elektronisk mediebevakning, vilket har varit en fördel bland annat vid förhandlingarna.

E-postbrev till löneombuden, 46 stycken under året, var det viktigaste redskapet för information till kommunerna.

Fyra nyhetsbrev sändes ut enligt en sändlista med över 5 000 personer.

KT:s webbplats www.kommunarbetsgivarna.fi och www.kuntatyönantajat.fi hade i snitt ungefär 36 000 enskilda besökare och nästan 50 000 besök per månad. Antalet sidvisningar var 2,1 miljoner under året. Utom sajten Avtal var en av de populäraste sajterna Yrken, inkomster och examina i kommunsektorn.

Under verksamhetsåret lades KT:s webbplats om helt och hållet. Det medförde en ny grafisk utformning och delvis också en ny struktur. Den tekniska plattformen byttes ut likaså. Den nya webbplatsen togs i bruk den 30 december.

Tidskriften Kuntatyönantaja

Kuntatyönantaja är en arbetsmarknads- och facktidsskrift för beslutsfattare, ledning, chefer och anställda inom personalförvaltningen i kommunerna. Tidskriften ger uppgifter och bakgrundsinformation för besluten i arbetsgivarnas och chefernas arbete.

Kuntatyönantaja utkom sex gånger under verksamhetsåret som var det 37:e utgivningsåret. Tidningens upplaga uppgick till cirka 6 700 exemplar, vilket var något mindre än tidigare på grund av kommunsamman-

slagningarna. Kuntatyönantaja skickas i stor utsträckning ut gratis till bland annat kommuner och samkommuner samt intressentgrupperna.

Under verksamhetsåret förbereddes ändringar av innehållets struktur och den nya grafiska utformningen för tidskriften 2011. En elektronisk läsarenkät i sammanhanget gav 151 svar. Enkäten utredde hur läsarna läser tidskriften och vilken slags information de behöver för chefs- och förmansuppgifter. En utomstående sakkunnig ombads bedöma tidskriftens struktur, hur tidskriften fungerar och hur läsarvänliga artiklarna är. Den nya utformningen följer KT:s visuella profil.

Under verksamhetsåret behandlade Kuntatyönantaja bland annat resultatorientering och främjande av resultat genom löner, kommunernas metoder att balansera sin ekonomi och spara i personalutgifterna, tryggande av tillgången på kunnig arbetskraft och kommunsektorns avtal för 2010–2011. Tidskriften förmedlar också god praxis i arbetslivet. Kuntatyönantaja 6/2010 var KT:s 40-årsjubileumsupplaga.

Kuntatyönantaja har en egen webbplats på www.kuntatyönantajalehti.fi. Webbsidorna fick en ny utformning som följer KT:s nya grafiska profil. Under verksamhetsåret gjordes cirka 11 000 besök på webbplatsen. Där finns ett omfattande arkiv med artiklar och en förteckning över artiklar som utkommit sedan år 1998. På webbplatsen kan man prenumerera på Kuntatyönantaja och göra adressändringar. Så gott som alla prenumerationer kommer in på elektronisk väg.

KL-kustannus Oy anlitas ännu under verksamhetsåret för att sköta prenumerationsregistret och kund-

tjänsten i anslutning till prenumerationerna. Under verksamhetsåret slutfördes den omläggning av adress- och faktureringsystemet som inletts 2009. Adressregistret och kundtjänsten sköts från början av 2011 av KT.

Publikationer

KT gav under verksamhetsåret ut 13 avgiftsbelagda tryckta publikationer och 12 avgiftsfria PDF-publikationer. Publikationerna marknadsfördes på KT:s webbplats, i tidskriften Kuntatyöntantaja, i e-post till grupper och i KT:s och Kommunförbundets nyhetsbrev. Publikationerna finns till försäljning i publikationsförsäljningen i Kommunernas hus och i nätbokhandeln på adressen <http://shop.kommunerna.net>.

Under verksamhetsåret utkom avtalsböckerna med tjänste- och arbetskollektivavtalen 2010–2011. Avtalsböckerna publicerades också som avgiftsfria PDF-publikationer på KT:s webbplats. Alla avtalsböcker utom de för skådespelare och musiker gavs ut också på svenska.

Handboken Personalens ställning vid omorganiseringen av serviceproduktionen uppdaterades och ersätter den förra upplagan från 2004. Den utkommer på svenska i PDF-format.

Under verksamhetsåret publicerade sekretariatet för de centrala arbetsmarknadsorganisationernas Runda bord för produktivitet översikten Seuraava askel – tuottavuus ja työelämän laatu suomalaisilla työpaikoilla (Följande steg – produktivitet och arbetslivskvalitet på de finländska arbetsplatserna). Översikten presenterar forskningsresultat om hur recessionen påverkat företag

och den offentliga förvaltningens organisationer.

Seminarier, evenemang

De kommunala arbetsgivarna sammankom på våren i Helsingfors, Uleåborg och Kuopio.

Representanterna för KT träffade kommunala arbetsgivare, och man behandlade avtalsuppgörelsen och andra aktuella arbetsmarknadsfrågor.

Det kommunala arbetsmarknadsseminariet arrangerades i Raumo den 9–10 juni. Temat var resultatutveckling, löner och ekonomi. I seminariet deltog mer än 400 representanter för de kommunala arbetsgivarna, förtroendemän och förhandlare från huvudavtalsorganisationerna.

Vid seminariet i Villmanstrand den 19–20 augusti var temat Servicen decentraliseras – finns det ett förtroende som förenar? I anslutning till seminariet träffades KT:s intressentgrupper. Omkring 700 representanter för kommunerna, samkommunerna och fackorganisationer från olika delar av landet deltog i seminariet.

KT:s traditionella arbetsmarknadsseminarium hölls den 15 september i anslutning till Kommunmarknaden i Helsingfors. Omkring 300 personer deltog i seminariet och där gick man igenom aktuella arbetsmarknadsfrågor och produktivitet och resultat i kommunernas utvecklingsarbete. Ett annat tema var frågan om mer variation i den kommunala serviceproduktionen. Till sist fick deltagarna höra ett inlägg om arbetsgivarkommunikation i kommunerna.

Beslutande organ och personal

Kommunarbetsgivarnas delegation beslutar om tjänste- och arbetskollektivavtal och centrala arbetsmarknadsfrågor. Delegationen har 11 medlemmar, som förordnas av inrikesministeriet för en fyraårsperiod, som inleds vid ingången av oktober året efter kommunalval (lagen om kommunala arbetsmarknadsverket 254/1993). Medlemmarna representerar de kommunala arbetsgivarna och har en central position som förtroendevalda eller anställda i en kommun eller samkommun eller vid Finlands Kommunförbund. Delegationen sammanträdde nio gånger under verksamhetsåret. Ordförande för delegationen var verkställande direktör Aki Lindén.

Kommissionen som tillsatts av delegationen sammanträdde sex gånger. Kommissionen fattar beslut om sådana kollektivavtal för enskilda kommuner eller samkommuner som inte har någon större principiell betydelse. Kommissionen beslutar också om att utfärda fullmakter till kommuner och samkommuner.

KT Kommunarbetsgivarna svarar för bevakningen av kommunala arbetsgivarintressen vid Finlands Kommunförbund där KT utgör enheten för arbetsmarknadsfrågor. Ersättare för direktören var utvecklingschef Jorma Palola.

Antalet fast anställda vid KT uppgick i slutet av året till 45 personer.

KT:s delegation 1.10.2009–30.9.2013

Ordförande **Aki Lindén**

Förste vice ordförande **Pekka Toivonen**

Andre vice ordförande **Minna Karhunen**

Ordinarie ledamöter

Haatainen Tuula, biträdande stadsdirektör (SDP)
Helsingfors

Minna Karhunen, utvecklingsdirektör (SamI)
Träskända

Anu Kinnunen, servicechef (C)
Saarijärvi

Personliga ersättare

Esko Riepula, professor
Rovaniemi

Maritta Vuorinen, sektorchef
Lahtis

Jouko Kantola, personalchef
Joensuu

Hannu Kokko, jurist (Gröna)
Vanda

Tommi Laakso, direktör (Saml)
Esbo

Kirsi-Marja Lievonen, personaldirektör (SDP)
Vanda

Aki Lindén, verkställande direktör (SDP)
Åbo

Markku Lumio, stadsdirektör (Saml)
Vasa

Sinikka Malin, kommundirektör (C)
Ypäjä

Pekka Toivonen, kommundirektör (C)
Kangasniemi

Aila Virtanen, förvaltningsdirektör (VF)
Suomussalmi

Delegationens sekreterare
Katriina Nokelainen, administrativ chef

Eeva Honkanummi, socialpsykolog
Esbo

Matti Toivola, verkställande direktör
Helsingfors

Matti Viialainen, länskapsdirektör
S:t Michel

Ulla Lauttamus, utbildningschef
Jyväskylä

Kirsi Koski, kontaktchef
Tammerfors

Raija Rissanen, kommundirektör
Hartola

Jyrki Harjula, ekonomi- och strategidirektör
Kouvola

Sakari Lainamo, verkställande direktör
Varkaus

Kommissionen

Ordförande

Markku Jalonen, arbetsmarknadsdirektör

Medlemmar

Jorma Palola, utvecklingschef

Sari Ojanen, förhandlingschef

Ulla-Riitta Parikka, förhandlingschef

Jyrki Hämäläinen, förhandlingschef (till 13.1.2010)

Vuokko Piekkala, förhandlingschef

Kirsti Karjalainen, sekreterare, ledningens assistent

Personal

Markku Jalonen, kommunsektorns
arbetsmarknadsdirektör

Staben

Kirsti Karjalainen, ledningens assistent

Jorma Palola, utvecklingschef

Pirkko Leivo, utvecklingschef, projektledare för
Kommunjobb 2010

Terttu Pakarinen, utvecklingschef

Kommunikation

Suvi Veramo, kommunikationschef

Kaisa Koskela, informatör

Marjaana Mattila, webbinformatör

Allmänna anställningsfrågor

Sari Ojanen, förhandlingschef

Erkki Hintsanen, ledande arbetsmarknadsjurist

Jouko Hämäläinen, arbetsmarknadsjurist

Anne Kiiski, arbetsmarknadsjurist

Suvi Kämäri, ledande arbetsmarknadsombudsman

Lauri Niittylä, ledande arbetsmarknadsjurist

Henrika Nybondas-Kangas, ledande

arbetsmarknadsjurist

Heikki Saaristo, arbetsmarknadsombudsman

Eija Pyykkinen, sekreterare för arbetsmarknadsfrågor

Anställningsfrågor inom tekniska sektorn och basservicen

Jyrki Hämäläinen, förhandlingschef (till 13.1.2010)

Anställningsfrågor inom undervisnings- och bildningsväsendet

Vuokko Piekkala, förhandlingschef

Riitta Arko, arbetsmarknadsjurist

Varpu Kulo, arbetsmarknadsjurist (till 1.8.2010)

Marja Lahtinen, arbetsmarknadsjurist (från 1.8.2010)

Tuomas Oksanen, arbetsmarknadsjurist (till 14.3.2010)

Salla Pyymäki, arbetsmarknadsjurist (från 1.3.2010)

Elisa Cichoracki, arbetsmarknadsombudsman (till
31.5.2010)

Riikka-Maria Yli-Suomu, arbetsmarknadsombudsman

Marianne Koskinen, sekreterare

Anställningsfrågor inom social- och hälsovården

Ulla-Riitta Parikka, förhandlingschef
Lotta Harjunpää, arbetsmarknadsjurist (till 30.9.2010)
Johanna Karlström, arbetsmarknadsjurist (från 12.4.2010)
Marja-Leena Kiivanen, arbetsmarknadsjurist (till 30.4.2010)
Laura Lindholm, arbetsmarknadsjurist
Virpi Taavitsainen, arbetsmarknadsombudsman
Tarja Tuominen, arbetsmarknadsjurist
Jaana Pirhonen, sekreterare

Utredningar och arbetslivsutveckling

Margareta Heiskanen, utredningschef
Bjarne Andersson, sakkunnig i arbetslivsutveckling
Hannu Freund, arbetsmarknadsutredare
Anne Hotti, ledande arbetsmarknadsutredare
Mika Juutinen, arbetsmarknadsutredare
Riitta Kivimäki, projektchef
Leena Lehtinen, projektsamordnare (från 1.4.2010)
Markku Roiha, arbetsmarknadsombudsman
Merja Rusanen, sakkunnig i arbetslivsutveckling
Satu Lilja, sekreterare för arbetsmarknadsfrågor

Administration

Katriina Nokelainen, administrativ chef
Marko Haakana, kanslist
Heidi Hellström, administrativ sekreterare
Raija Tillgren, sekreterare för arbetsmarknadsfrågor

SIAF

Marja Tast, förhandlingschef
Mirja-Maija Tossavainen, arbetsmarknadsjurist (från 1.11.2010)
Ritva Liivala, arbetsmarknadsjurist
Leena Rehn, arbetsmarknadsombudsman

Ekonomi

Kommunarbetsgivarnas kostnader under verksamhetsåret uppgick till sammanlagt 5,6 miljoner euro. Intäkterna var 1,8 miljoner euro och 4 miljoner euro togs ut som betalningsandelar av kommunerna.

Intäkter

Inkomsterna av verksamheten uppgick till sammanlagt cirka 1,8 miljoner euro. Ersättningarna för utbildnings- och sakkunnigtjänster inbringade totalt omkring 0,6 miljoner euro. Inkomsterna av publikationsförsäljningen och prenumerationerna på tidskriften Kuntatyöntantaja uppgick till sammanlagt cirka 0,9 miljoner euro. Den övriga försäljningen uppgick till 0,1 miljoner euro. Den externa projektfinansieringen utgjorde sammanlagt 169 173 euro.

Kostnader

Den största kostnadsposten i KT:s verksamhet utgjordes av löner och lönebikostnader, sammanlagt omkring 3,7 miljoner euro, vilket utgör 67,8 procent av alla kostnader. KT köpte tjänster av utomstående för omkring 0,7 miljoner euro. I ersättning för lokaler och administrativa tjänster betalade KT 0,5 miljoner euro till Finlands Kommunförbund. Övriga kostnader för verksamheten uppgick till sammanlagt cirka 0,7 miljoner euro.

Kommunernas betalningsandelar

Enligt 6 § i lagen om Kommunala arbetsmarknadsverket (254/1993), det vill säga KT Kommunarbetsgivarna, uppbärs utgifterna för arbetsmarknadsverket hos kommunerna till hälften enligt det antal skatteören som i kommunen har påförts vid kommunalbeskattningen det föregående året och till hälften i proportion till invånarantalet den 1 januari samma år. På kommunernas betalningsandelar kan uppbäras förskott.

Finlands Kommunförbund tog under år 2010 ut sammanlagt 3,25 miljoner euro av kommunerna i förskott på betalningsandelarna för KT:s utgifter. Enligt bokslutet uppgår kommunernas slutliga betalningsandelar till sammanlagt 3,75 miljoner euro. Enligt den beräkning av de enskilda kommunernas andelar som hänför sig till bokslutet ska totalt 495 045 euro tas ut av kommunerna i slutliga betalningsandelar.

Resultaträkning

ORDINARIE VERKSAMHET

2010

2009

Intäkter		1 817 991,51		1 122 341,07
Kostnader				
Personalkostnader	-3 777 144,93		-3 700 502,80	
Avskrivningar	-44 155,00		-26 617,71	
Övriga kostnader	-1 746 138,04	-5 567 437,97	-1 419 379,06	-5 146 499,57
Underskott		-3 749 446,46		-4 024 158,50
TILLFÖRDA MEDEL				
Betalningsandelar		3 749 446,46		4 024 158,50
Räkenskapsperiodens över-/underskott		-0,00		0,00

Balansräkning

AKTIVA	31.12.2010	31.12.2009
Rörliga aktiva		
Kortfristiga fordringar		
Kundfordringar	78 377,42	78 631,14
Övriga fordringar	651 177,06	161 583,30
Resultatregleringar	504 933,94	934 250,59
Rörliga aktiva sammanlagt	<hr/> 1 234 488,42	<hr/> 1 174 465,03
AKTIVA SAMMANLAGT	<hr/> 1 234 488,42	<hr/> 1 174 465,03
PASSIVA		
Avsättningar		
Pensionsansvar	527 300,00	539 500,00
Kortfristigt främmande kapital		
Leverantörsskulder	62 398,02	23 124,65
Övriga skulder	76 872,02	76 439,77
Resultatregleringar	567 918,38	535 400,61
Främmande kapital sammanlagt	<hr/> 707 188,42	<hr/> 634 965,03
PASSIVA SAMMANLAGT	<hr/> 1 234 488,42	<hr/> 1 174 465,03

Noter till bokslutet

1. BOKSLUTSPRINCIPER

KT Kommunarbetsgivarna utgör en del av Finlands Kommunförbund enligt 1 § i lagen om kommunala arbetsmarknadsverket (245/1993). KT bokför inte över- och underskott. Om förskotten på kommunernas betalningsandelar är mindre än de slutliga andelarna tas mer pengar ut av kommunerna. Om för stora förskott tagits ut får kommunerna återbäring.

Noter till resultaträkningen

2. INTÄKTER AV OCH KOSTNADER FÖR DEN ORDINARIE VERKSAMHETEN

	2010	2009
Intäkter sammanlagt	5 567 437,97	5 146 499,57
Kostnader sammanlagt	5 567 437,97	5 146 499,57
<hr/>		
Specifikation av inkomster och kostnader enligt verksamhet		
KT:s kansli		
Serviceersättningar	599 515,01	498 482,70
Övriga verksamhetsintäkter	211 175,57	181 852,71
	<hr/>	<hr/>
	810 690,58	680 335,41
Kostnader		
Personalkostnader	-3 658 367,96	-3 614 012,37
Avskrivningar	-44 155,00	-26 617,71
Övriga kostnader	-1 401 286,21	-1 214 375,17
	<hr/>	<hr/>
	-5 103 809,17	-4 855 005,25
	-4 293 118,59	-4 174 669,84
Delegationen		
Kostnader		
Personalkostnader	-48 809,40	-40 001,81
Övriga kostnader	-16 844,13	-27 336,83
	<hr/>	<hr/>
	-65 653,53	-67 338,64

	2010	2009
Tidskriften Kuntatyöntaja		
Intäkter	212 073,14	216 067,50
Kostnader		
Personalkostnader	-69 967,57	-46 488,62
Avskrivningar	0,00	0,00
Övriga kostnader	-98 909,01	-69 014,83
	-168 876,58	-115 503,45
	43 196,56	100 564,05
Publikationsförsäljning		
Intäkter	731 389,31	170 696,89
Kostnader		
Övriga kostnader	-165 260,21	-53 410,96
	-165 260,21	-53 410,96
	566 129,10	117 285,93
CEEP		
Intäkter	63 838,48	55 241,27
Kostnader		
Övriga kostnader	-63 838,48	-55 241,27
	0,00	0,00
3. TILLFÖRDA MEDEL		
Förskott på betalningsandelar	-3 254 401,00	-3 099 997,00
Kommunernas betalningsandelar	3 749 446,46	4 024 158,50
Tilläggsuppbörd (+)/återbäring (-)	495 045,46	924 161,50
4. AVSKRIVNINGAR		
Anläggningstillgångarna avskrivs i sin helhet under anskaffningsåret på grund av att de kommunvisa betalningsandelarna utjämnas varje räkenskapsår.		
Maskiner och inventarier	44 155,00	26 617,71

	2010	2009
5. ANSVARSFÖRBINDELSER		
Pensionsskyddet för KT:s anställda sköts via Kommunernas pensionsförsäkring.		
6. SPECIFIKATION ÖVER PERSONALKOSTNADER		
Löner	2 607 351,90	2 508 548,29
Arvoden, delegationen	45 600,00	37 163,96
Arvoden, övriga	14 118,00	13 477,50
Pensionskostnader	965 081,92	1 015 992,51
Övriga lönebikostnader	144 993,11	125 320,54
	3 777 144,93	3 700 502,80
Antal anställda i genomsnitt	49	49

Noter till balansräkningen

	2010	2009
7. RESULTATREGLINGAR		
Betalningsandelar av kommunerna	495 045,46	924 161,50
Övriga resultatregleringar	9 888,48	10 089,09
	504 933,94	934 250,59
8. AVSÄTTNINGAR		
Avsättning för arbetsgivarens tilläggspensioner	527 300,00	539 500,00
9. RESULTATREGLERINGAR		
Semesterlöneskuld	562 868,00	529 491,00
Övriga resultatregleringar	5 050,38	5 909,61
	567 918,38	535 400,61

FINLANDS KOMMUNFÖRBUND RF:S STYRELSE

Rakel Hiltunen, ordförande för styrelsen

Maarit Feldt-Ranta

Ari Korhonen

Otto Lehtipuu

Toivo Mäkelä

Sari Rautio

Martti Ruotsalainen

Taru Tujunen

Markku Jalonen, kommunsektorns
arbetsmarknadsdirektör

Markku Andersson, vice ordförande för styrelsen

Lasse Hautala, vice ordförande för styrelsen

Martti Korhonen

Raili Myllylä

Kaisa Raatikainen

Pekka Ravi

Kari Salmi

Kari-Pekka Mäki-Lohiluoma, verkställande direktör

En revisionsberättelse har avgetts idag.

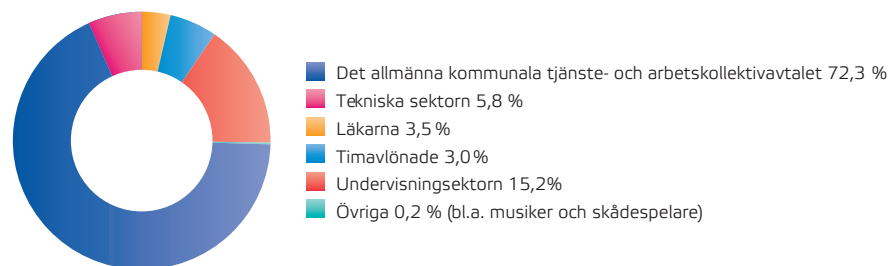
Helsingfors den 20 april 2011

PricewaterhouseCoopers Oy

Johanna Perälä

CGR

Personalen efter avtalsområde 2010



Genomsnittliga löner efter avtalsområde

Heltidanställda månadsavlönade 2010

