

# kommunteamet

Medlemsinfo 2 | 2020 Juni

## Kommunsektorn fick avtal enligt den allmänna linjen

**AKTA** sidorna 3–7  
**TS** sidan 8  
**AVAINTEs** sidorna 9–10

BILD: ISTOCK

Detta är  
Kommunteamets  
kombinerade  
nummer 1-2

## Kommunteamet I

sidorna 11–20

Coronapermitteringarna  
olagliga? sidan 14

Kunteko:  
Skicka det goda vidare!  
Kampanjen pågår  
till slutet av september.  
sidan 18

Låt oss presentera:  
**FOSU:s**  
kommunikationschef  
**Jaana Pohja** sidan 20

## Med röda och blå ögon mot sommaren

**E**nligt en gammal arbetsmarknadsvisdom går godkännandeprocessen för arbets- och tjänstekollektivavtalen till så att de blå ögonen tror på vad de röda ögonen har förhandlat fram. Detta talesätt har känts aktuellt även i samband med vårens förhandlingsomgång för tjänste- och arbetskollektivavtalen på kommunsidan. Förhandlingsprocessen med alla turerna skulle erbjuda ingredienser för flera akademiska forskningsstudier eller åtminstone ett underhållande tv-drama.

Under min cirka femton år långa arbetsmarknadskarriär har jag hittills inte stött på tjänste- och kollektivavtalsförhandlingar som på förhand skulle ha bedömts bli enkla. Man kan naturligtvis fråga sig varför förhandlingsprocessen om arbets- och tjänstevillkor alltid måste utgå från ett konflikts- och svårighetsbetonat perspektiv. Den senaste tiden har man också vid många förhandlingsbord betonat önskemålet om en gemensam lägesbild. Det finns onekligen behov av det även inom kommunsektorn, och förhoppningsvis kommer man att få tillfälle att forma en sådan lägesbild till exempel i arbetsgrupperna under avtalsperioden.

Ingen som iakttagit förhandlingsvåren 2020 kan ha undgått att se att de största motsättningarna fanns i de egna leden hos arbetstagsidan. Under maj månad hördes till och med anföranden om att det nuvarande förhandlingssystemet håller på att nå sitt bäst före-datum. Det är förstås förståeligt att den kommande social- och hälsovårdsreformen kommer att innebära en betydande ändring av förhandlingsstrukturerna, och avseende detta uppnåddes också stora systemändringar.

Man enades om att skapa ett nytt social- och hälsovårdsavtal, och ramarna för innehållet kommer att växa fram under hösten 2020. FOSU finns fortfarande representerad i alla förhandlingssammansättningar såväl på kommunsidan som på social- och hälsovårdssidan, så våra påverkansmöjligheter förblir minst lika goda som idag. Det står dock klart att samarbetet och tilliten på arbetstagsidan har fått sig några knäckar som måste lagas på central nivå under en lång tid framöver.

Ingen kollektivavtalsrelaterad text under de senaste tre månaderna har kunnat skrivas utan att nämna coronan. Hela våren 2020 har de anställda inom kommunsektorn på många sätt gått i täten för att å ena sidan bekämpa pandemin och å andra sidan hålla samhällshjulen igång. Ett oegennyttigt arbete av hög klass. Därför kan en tjänste- och arbetskollektivavtalslösning för kommunsektorn enligt den allmänna linjen anses vara ett rimligt resultat.

Förhandlingarna i slutet av maj som snabbt nådde fram till mål har även gjort Kommunteamet till en publikation som nästan liknar en tidsskrift. Förhoppningsvis lyckas artiklarna i detta nummer allsidigt belysa den uppnådda tjänste- och arbetskollektivavtalslösningen som bland annat av representanter från arbetsgivarsidan karakteriserats som den

mest omfattande inom kommunsektorn genom tiderna. I skrivande stund badar området runt Esbo centrum i ljuset av sommarsolen och i bakgrunden hörs endast det hemtrevliga ljudet av en gräsklippare medan en ensam nyckelpiga spankulerar i persiennerna. Jag önskar alla Kommunteamets läsare en avkopplande sommar i Finland!



**Petri Toiviainen**  
förhandlingschef  
Högskoleutbildade samhällsvetare rf

### Förbundens kontaktpersoner

#### 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

tfn. 040 585 0972  
kansli@diff.fi  
www.diff.fi

#### Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Laurikainen, ombudsman  
tfn (09) 2291 2208  
tapani.lautikainen@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

#### Högskoleutbildade samhällsvetare

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

#### Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf

Marjaana Kousa, jurist  
tfn (09) 6226 8542  
marjaana.kousa@loimu.fi  
www.loimu.fi

#### Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Laurikainen, ombudsman  
tfn (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.tek.fi

#### Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamäula,  
arbetsmarknadsdirektör  
tfn 040 832 6682  
ville-veikko.rantamäula@tradenomi.fi  
www.tral.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kommunteamets redaktion:  
Akavas Specialorganisationers kommunikation  
Utkommer 2020: maj, juni, oktober, december  
Adressändringar: Medlemsförbundet

# Konkurrenskrafts- timmarna slopas, löneförhöjning enligt den allmänna linjen

I maj godkände FOSU och de andra avtalsparterna de nya kollektivavtalen för kommunsektorn. Förhandlingarna om arbets- och tjänstevillkoren för 420 000 löntagare inom kommunsektorn pågick från och med januari.

**M**ålet i kommunförhandlingarna nåddes i slutet av maj efter en vår av invecklade förhandlingar. På valborg kom det redan ett förslag från riksförlikningsmannen i den frivilliga medlingsfasen, men det förslaget förkastades. Som tur är var man dock snabbt tillbaka vid förhandlingsbordet.

Styrelsen för vår förhandlingsorganisation FOSU godkände för sin del det nya huvudavtalet för kommunsektorn och det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) den 28 maj. Samtidigt godkändes även avtalen för lärarna, läkarna och den tekniska personalen i kommunerna.

## Konkurrenskraftstimmarna förpassas till historien, första stegen mot ett löneprogram

Avtalsperioden för AKTA är 1.4.2020–28.2.2022. Löneförhöjningarna i det knappt tvååriga avtalet följer den allmänna linjen, liksom i det förslag från riksförlikningsmannen som fälldes på valborg.

I år höjs lönerna i augusti med 26 euro, dock minst 1,22 procent. I april nästa år utbetalas den pott som ska fördelas lokalt, 0,8 procent, och en allmän förhöjning på en procent.

Konkurrenskraftstimmarna försvinner den 31 augusti, det vill säga en månad tidigare än i förlikningsmannens förslag. Samtidigt blir det mer flexibelt att byta semesterpenning mot ledighet. Det görs även smärre ändringar på granskningsperioderna för arbetstider och bestämmelserna om periodarbete, i huvudsak utifrån förlikningsförslaget.

En betydande förbättring till förlikningsförslaget är att det löneprogram som FOSU och JAU eftersträvat går framåt och blir ett gemensamt statistikprojekt som utreder skäl till löneskillnaderna mellan den privata sektorn och kommunsektorn samt sätt att rätta till dem.

– Genom ett ihärdigt påverkansarbete fick vi under förhandlingarnas gång tilläggsfinansiering från staten till kommunerna och sjukvårdsdistrikten. Hela personalen inom kommunsektorn blir hårt ansatt på grund av coronan. Vi



Olli Luukkainen



Maria Löfgren

uppskattar att kommunerna och sjukvårdsdistrikten får välja att även lägga tilläggsmedel på personalen, konstaterar styrelseordföranden för FOSU, **Olli Luukkainen**.

I avtalet kom man dessutom överens om att förlänga det kommunala huvudavtalet, göra ändringar till avtalsbranscher och bereda avtalssystemet i anslutning till landskapsreformen.

## Social- och hälsovårdsavtalet ska omförhandlas före utgången av augusti nästa år

Alla huvudavtalsorganisationer i kommunerna ska förhandla om innehållet i social- och hälsovårdsavtalet före utgången av augusti 2021. Om man inte kommer överens om annat i förhandlingarna, träder de nya arbetsvillkoren i kraft i och med landskapsreformen den 1 januari 2023.

– Vi är mycket nöjda med att vi kunde säkerställa det krävande expertarbetet och chefernas ställning inom social- och hälsovården samt längs hela vår multiprofessionella kedja, säger verksamhetsledare för FOSU **Maria Löfgren**.

Om avtalsändringarna för den tekniska personalen i kommunerna förhandlas senast när landskapsreformen träder i kraft.

FOSU har eftersträvat ett erkännande av ställningen för lärarna inom småbarnspedagogik, vilket nu uppfylls även i avtalsverksamheten när lärarna inom småbarnspedagogik från början av september nästa år övergår till lära- nas avtal.

Parterna som förhandlar om kommunavtalet är Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, Offentliga sektorns union JAU (JHL och Jyty), Sote (Super och Tehy) samt KT Kommunarbetsgivarna.

– Under denna förhandlingsomgång gick framför allt den interna samordningen mellan FOSU och JAU samt mellan förbunden inom FOSU smidigt, berömmar Löfgren.

FOSU:s representanter i huvudförhandlingsgruppen var **Olli Luukkainen** (OAJ), **Maria Löfgren** (FOSU), **Laura Lindholm** (Finlands Läkarförbund) och **Jari Järvi** (KTK Teknikens Experter). ■

# Nya AKTA 2020–2021 i ett nötskal

## Det allmänna kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtalet AKTA 2020–2021

**Avtalsperiod:** 1.4.2020–28.2.2022

### Löneförhöjningar:

1.8.2020: en allmän förhöjning på 1,22 procent eller minst 26 euro

1.4.2021: en allmän förhöjning på 1,0 procent och en lokal justeringspott på 0,8 procent

**Konkurrenskraftstimmar:** Slopas från och med 31.8.2020

## Avtalsperiod

Avtalsperioden är 1.4.2020–28.2.2022 = 23 månader.

- **Avtalsperioden lite kortare än den avtalstid på 25 månader enligt den s.k. allmänna linjen som är vanlig under denna förhandlingsomgång. Detta påverkar även storleken på löneförhöjningarna.**

## Löneförhöjningar

Löneförhöjningarna följer den allmänna linjen. Löneförhöjningarnas kostnadseffekt är 3,04 procent.

- **Kostnadseffekten motsvarar den s.k. allmänna linjen som etablerats för löneförhöjningar under denna förhandlingsomgång, relaterad till den kortare avtalsperioden på 23 månader. Den första allmänna förhöjningen enligt blandlinjen 1.8.2020 ökar kostnadseffekten av förhöjningen i fråga, eftersom förhöjningen i euro för månadslöner på under 2 131,15 euro är procentuellt större än 1,22 procent.**

## Allmänna förhöjningar 1.8.2020 och 1.4.2021

- en allmän förhöjning på 1,22 procent 1.8.2020: en allmän förhöjning på 26 euro eller minst 1,22 procent
- en allmän förhöjning på 1,0 procent 1.4.2021
- Det individuella tillägget höjs i motsvarande mån som de allmänna förhöjningarna.
- **Den första allmänna förhöjningen 1.8.2020 följer den s.k. blandlinjen. Förhöjningen i euro på 26 euro betalas för månadslöner under 2 131,15 euro. Månadslöner som är högre än så får en procentuell förhöjning.**

## Lokal justeringspott

1.4.2021 har tillgång till man en justeringspott på 0,8 procent som fördelas lokalt.

Om fördelningen av den lokala justeringspotten förhandlas lokalt mellan arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna. På förhandlingarna tillämpas en s.k. arbetsgivarstupidstock, vilket betyder att om man inte kommer överens

i förhandlingarna är det arbetsgivaren som bestämmer hur justeringspotten ska fördelas.

Målen för fördelningen av justeringspotten är att

- fortsätta utveckla lönesystemen
- åtgärda missförhållanden gällande löner
- stödja resultatfrämjande funktioner och omorganisering av uppgifter
- lönerna för personer i ledande ställning och chefsställning samt andra personer som står utanför lönesättningen står i proportion till lönerna för deras underordnade eller jämförbara grupper.

Justeringspotten ska fördelas så rättvist som möjligt enligt de lönesummor som anges i bilagorna. Grupperna utanför lönesättningen bildar en egen grupp.

## Konkurrenskraftstimmar

Arbetstidsförlängningen enligt konkurrenskraftsavtalet slopas från och med 31.8.2020 eller från början av den avtalsperiod som inleds närmast därefter. Därefter återgår man till de tidigare veckoarbetstiderna som är en halvtimme kortare.

- **KT Kommunarbetsgivarna krävde motsvarande nytta i gengäld för de slopade arbetstidsförlängningarna. Till dessa hör bland annat möjligheten till en arbetsperiod på fyra veckor i periodarbete, en förhöjd gräns för intjänat saldo vid flexitid, en granskningsperiod på 12 månader för maximiarbetstiden samt möjlighet att byta semesterpenning mot ledighet utan ett lokalt avtal. Även dessa förändringar träder i kraft 31.8.2020.**

## Avtalsändringar i akta

De avtalsändringar som avtalats om som kompensation för konkurrenskraftstimmar träder i kraft 31.8.2020 (har markerats vid punkten fråga!). De övriga avtalsändringarna träder i kraft retroaktivt från början av avtalsperioden, från och med 1.4.2020.

## Kapitlet om arbetstid

I kapitlet om arbetstid gjordes ändringar av tre skäl: på grund av den nya arbetstidslag som trädde i kraft 1.1.2020, på huvudavtalsorganisationernas begäran samt till följd av att arbetstidsförläggningarna enligt konkurrenskraftsavtalet slopades och KT Kommunarbetsgivarna krävde att bli kompenserad för detta.

De ordinarie arbetstiderna i kapitlet om arbetstid förkortades lika mycket som de hade förlängts med konkurrenskraftsavtalet. Arbetstiden per vecka för arbetstagarna som omfattas av AKTA förkortas med 30 minuter. Motsvarande förkortningar gjordes också i bilagorna 13, 14 och 18 till AKTA.

Begreppsuppdateringar

- Arbetsplats > arbetsställe
- Den tid som används för resa > den tid som används för resande
- Ledighet per vecka > veckovila
- Ett schema för utjämning av arbetstiden > en plan för utjämning av arbetstiden

### Beredskap

Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren ska känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms och villkoren för beredskap när avtalet om beredskap ingås.

Ersättningen för beredskap i bostaden är 50 procent av timlönen före förhöjning.

- **Samma ersättning var tidigare fastställd i arbetstidslagen. I den nya arbetstidslagen har ersättningens storlek tagits bort.**

### Periodarbete

**(ändringarna gäller fr.o.m. 31.8.2020)**

I periodarbete kan en period på 4 veckor tillämpas. Behovet att tillämpa en arbetsperiod på fyra veckor kan uppstå till exempel när en arbetstagare/tjänsteinnehavare arbetar deltid eller huvudsakligen natt eller när arbetsperioden innehåller fler än en söckenhelg.

I periodarbete kan nattsiftet vara i 11 timmar.

- **Arbetsperiod på fyra veckor har redan varit möjligt på vissa villkor. Eftersom praxisen har lett till tolkningstvister har kriterierna preciserats.**

### Veckovila för personer med kort arbetstid

Om arbetstagarens arbetstid per dygn uppgår till högst tre timmar, kan arbetstagaren i stället för 35 timmar ges en sammanhängande ledighet på minst 24 timmar per vecka.

## Plussaldot för flexitid utökas till 50 timmar, kan tas ut i hela dagar

Vid flexitid kan den ordinarie arbetstiden överskridas med högst 50 timmar (plussaldo) eller underskridas med högst 6 timmar (minussaldo). (Ändringen gäller fr.o.m. 31.8.2020.)

- **Tidigare var det högsta tillåtna plussaldot 40 timmar.**

På arbetstagarens begäran ska arbetsgivaren försöka ge ledigheten i hela arbetsdagar.

## Uppföljningsperiod för maximiarbetstiden

**(ändringen gäller fr.o.m. 31.8.2020)**

Som granskningsperiod för maximiantalet arbetstimmar enligt 18 § 1 mom. i arbetstidslagen används 12 månader.

- **I 18 § i arbetstidslagen (Maximiantalet arbetstimmar) fastställs att arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete inte får överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra månader. Om detta kan avtalas annorlunda mellan arbetsavtalsparterna. Inom kommunsektorn avtalades om det högsta maximum enligt lagen, det vill säga en utjämningsperiod på 12 månader.**

## Kapitlet om semester

### Att byta semesterpenning mot ledighet (ändringen gäller fr.o.m. 31.8.2020)

Arbetsgivaren och arbetstagaren/tjänsteinnehavaren kan komma överens om att den semesterpenning som betalas för ett kvalifikationsår eller en del av den ges i motsvarande ledighet.

Mängden utbytesledighet kan uppgå till högst hälften av antalet intjänade semesterdagar. Utbytesledigheten är semestergrundande. Man ska komma överens om tidpunkten för utbytesledigheten.

Utbytesledighetsdagarna som inte har tagits ut ska ersättas i pengar när anställningen upphör eller om ledigheten inte har tagits ut senast vid början av kvalifikationsåret för nästa semesterperiod.

Avtalet om byte av semesterpenning mot ledighet ska göras skriftligt eller elektroniskt. Arbetsgivaren ska sätta in sig i de allmänna principerna om hur man avtalar om utbytesledighet. Arbetsgivaren ska dessutom redogöra för de villkor som gäller vid bytet för berörd arbetstagare/tjänsteinnehavare.

- **Att byta semesterpenning mot ledighet blir mer flexibelt under semesterperioden sommaren 2021. Då kan arbetstagaren och arbetsgivaren avtala om bytet direkt sinsemellan.**

Under semesterperioden i år, 2020, är byte av semesterpenning mot ledighet endast möjligt om arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna ingått ett lokalt avtal om det.

## Kapitlet om förtroendemän

De ökningarna av tidsanvändningen för förtroendemän som gjordes på viss tid under förra avtalsperioden fortsätter på viss tid till slutet av denna avtalsperiod.

- Den fasta befrielsen från arbetet för huvudförtroendemännen är i genomsnitt minst en arbetsdag i veckan per 105 tjänsteinnehavare/arbetstagare som förtroendemännen representerar.

Förhöjningar av ersättningarna till förtroendemän:

Antalet Irepresenterade	1.8.2020 €/månad	1.4.2021 €/månad
5–79	76	77
80–159	95	96
160–249	113	114
250–339	150	152
340–449	196	198
450–699	230	232
700–	263	266

## Arbetarskyddsfullmäktige

Ersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig är 95 euro från och med 1.8.2020 och 96 euro från och med 1.4.2021.

Ersättningen för arbetarskyddsfullmäktige som representerar minst 700 personer är 263 euro från och med 1.8.2020 och 266 euro från och med 1.4.2021.

## Arbetsgrupper

Följande arbetsgrupper verkar under avtalsperioden:

- en arbetsgrupp som utvärderar lönesystemet
  - en arbetsgrupp som utvärderar bestämmelserna om familjeledighet
  - en arbetsgrupp som utreder arbetsbundenheten och arbetsrelaterade resor
  - en arbetsgrupp som utreder och utvecklar bestämmelserna om sjukledighet och dessutom har i uppgift att komma med allmänna råd kring situationer med arbetsoförmåga för att sporra till att fortsätta arbeta, komma tillbaka till arbetet och förbättra arbetshälsan.
- Arbetsgrupperna som verkar under avtalsperioden är en del av det s.k. kontinuerliga förhandlingsförfarandet. Det betyder att de kommande avtalsändringarna bereds i arbetsgrupperna under avtalsperioden. Arbetsgrupperna förhandlar fram ett förslag som tillfredsställer alla parter och som sedan kan läggas fram som avtalsändringar under avtalsförhandlingarna.

## Löneprogram

### Möjligheten till ett löneprogram och överensstämelsen av löneutvecklingsindex utreds

Statistikgruppen utreder före 28.2.2022 frågor som rör jämställda löner och löneutveckling samt bedömer överensstämelsen av index över löneutvecklingen i den privata sektorn respektive kommunsektorn.

Behovet av ett löneprogram avgörs utifrån utredningen med hänsyn till utsikterna i kommunernas ekonomi samt andra omständigheter som påverkar kommunarbetsgivarerna.

Statistikgruppen utreder dessutom årligen efter 28.2.2022 överensstämelsen av de index som beskriver löneutvecklingen (ATI, SANI osv.) och avtalslöneindexet i den privata sektorn och kommunsektorn.

- Under förhandlingsomgången fick kravet på ett löneprogram för att rätta till eftersläpningen av lönerna inom kommunsektorn lite uppmärksamhet. Efter ett krav från FOSU kom man slutligen överens om att statistikgruppen under avtalsperioden ska utreda frågor som rör jämställda löner och löneutveckling inom kommunsektorn.

## Avtalssystem

Kollektiv- och tjänstekollektivavtalen inom kommunsektorn, förhandlingsparterna och avtalsförfarandet fastställs i enlighet med det kommunala huvudavtalet.

Man avtalade om följande ändringar till avtalsstrukturen:

- ett nytt social- och hälsovårdsavtal bildas
- lärarna inom småbarnspedagogik övergår till UKTA
- överlappningar mellan tillämpningsområdena för det tekniska avtalet, avtalet för timavlönade och AKTA ska utredas.

Ändringarna bereds i arbetsgrupperna.

Gällande huvudavtalet kom man också överens om en avsiktsförklaring i fråga om landskapsreformen. Däri fastställs arbets- och tjänstekollektivavtalen i landskapen, förhandlingsparterna och avtalsförfarandet.

- Tehy och Super sa upp huvudavtalet hösten 2019. De hade som mål att få till ett eget arbets- och tjänstekollektivavtal för personalen inom social- och hälsovårdsbranschen. FOSU ville flytta lärarna inom småbarnspedagogik från kommunernas gemensamma avtal AKTA till lärarnas UKTA.

## Det kommunala huvudavtalet

Det kommunala huvudavtalet fortsätter att gälla utan avbrott. Avtalet kan sägas upp med en uppsägningstid på sex månader.

Även de lokala avtalen fortlöper oavbrutet.

## Social- och hälsovårdsavtalet

Social- och hälsovårdspersonalen i det nuvarande AKTA blir en egen avtalsbransch, social- och hälsovården. Från det nuvarande AKTA omfattas personalen i bilaga 3 hälso- och sjukvårdspersonal och bilaga 4 personal inom socialvård och läkemedelsförsörjning samt grupper utanför lönesättningen, chefer utanför lönesättningen samt sjukhusvårdare och lokalvårdare på sjukhus.

Förhandlingsparterna för social- och hälsovårdsavtalet är samma som för AKTA: KT Kommunarbetsgivarna, JAU (JHL och Jyty), FOSU och Sote rf (Tehy och Super). Om bestämmelserna i social- och hälsovårdsavtalet förhandlas före 31.8.2021.

Arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovården träder i kraft 1.9.2021. Bestämmelserna i AKTA tillämpas på anställningsvillkoren för personalen som omfattas av social- och hälsovårdsavtalet till och med 31.12.2022 om man inte avtalar annorlunda.

Lönesättningsbilagorna till social- och hälsovårdsavtalet

- Bilaga 1: Ledande uppgifter, chefsuppgifter samt särskilda expertuppgifter och andra expertuppgifter utanför lönesättningen
- Bilaga 2: Expertuppgifter inom vård och omsorg
- Bilaga 3: Yrkesuppgifter inom vård och omsorg
- Bilaga 4: Expertuppgifter inom socialarbete och socialvård
- Bilaga 5: Basserviceuppgifter inom social- och hälsovården

## Övergången av lärarna inom småbarnspedagogik till UKTA

Lärarna inom småbarnspedagogik, speciallärarna och cheferna inom småbarnspedagogik övergår till UKTA från och med 1.9.2021. Även de som arbetar som lärare inom småbarnspedagogik med socionomexamen (behörighet enligt lagen om småbarnspedagogik) övergår till samma avtal.

Familjedagvårdsledare och personer med en motsvarande titel omfattas även fortsättningsvis av AKTA. Även lönesättningen för en obehörig person som vikarierar för en lärare inom småbarnspedagogik följer AKTA.

De nya anställningsvillkoren för personalen ska förhandlas fram före 31.8.2021. Villkoren i AKTA följs som anställningsvillkor för personalen till och med 31.12.2022.

## Utredning om avtal inom teknikbranschen

En arbetsgrupp ska utvärdera överlappningar mellan tillämpningsområdena för avtalet för teknisk personal, kollektivavtalet för timavlönade och AKTA och förhandla om en modell för att slå ihop eller ta bort avtal inom teknikbranschen. Resultatet blir ett enda avtal för teknikbranschen inom kommunsektorn 1.3.2022.

## Avsiktsförklaring i fråga om landskapsreformen

Om den social- och hälsovårds- och landskapsreformen som den nuvarande riksdagen ska besluta om genomförs (uppskattad början 1.1.2023) och innehåller en utökning av KT Kommunarbetsgivarnas ställning även till landskapsarbetsgivare avtalar man om:

- ett gemensamt huvudavtal och en huvudförhandlingsgrupp till kommun- och landskapssektorn
- ett gemensamt tjänste- och arbetskollektivavtal, social- och hälsovårdsavtal och läkaravtal för landskapen.

Om social- och hälsovårds- och landskapsreformen genomförs blir det inget TS-avtal i landskapen och social- och hälsovårdsavtalet inom kommunsektorn upphör när personalen övergår till anställning hos landskapen.

## Utveckling av arbetslivet

### Samarbetsavtal för att utveckla arbetslivet inom kommunsektorn

Syftet med samarbetsavtalet är att bidra till en reform och utveckling av rutiner inom kommunsektorn samt sörja för att kommunarbetsplatserna är effektiva och har en hög arbetslivskvalitet. Arbetslivet behöver utvecklas gemensamt för att möta utmaningarna med befolkningsstrukturändringen, klimatförändringen och ekonomin.

Parterna förbinder sig att

- fortsätta med utvecklingsåtgärderna inom programmet Kunteko som avslutas i år och Framstegsarenan som samlar spännande lösningar
- påskynda tillägnet av nya verksamhetsrutiner på arbetsplatserna inom kommunsektorn. Utgångspunkterna för effektiviteten och en förbättrad arbetslivskvalitet är kommunorganisationernas egna utvecklingsbehov, lägesbilden i kommunen samt uppföljningsuppgifter om arbetsförhållandena och omvälvningen av arbetet.
- utreda finansieringen för att utveckla arbetslivet inom kommunsektorn.

Gruppen för utveckling av arbetslivet inom kommunsektorn Tekry som står under huvudförhandlingsgruppen samordnar och leder reformen av arbetslivet inom kommunsektorn. ■



**Jaakko Korpisaari**  
kommunsektorns förhandlingschef  
Akavas Specialorganisationer

# Teknisk personal behåller sitt eget avtal

## Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal

**Avtalsperiod:** 1.4.2020–28.2.2022

### Löneförhöjningar:

1.8.2020: allmän förhöjning på 1,22 procent eller minst 26 euro

1.4.2021: allmän förhöjning på 1,0 procent och en lokal justeringspott på 0,8 procent

De allmänna förhöjningarna sänker inte separattillägget enligt 14 § i TS-18.

**E**n förhandlingslösning enligt den nationella allmänna linjen nåddes inom kommunsektorn den 27 maj. Samtidigt uppstod även det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal TS-20 som gäller 1.4.2020 – 28.2.2022.

Efter 28.2.2022 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om det inte skriftligen sägs upp senast sex veckor innan avtalsperioden löper ut.

Löneförhöjningarna ligger i stort sett i linje med de uppnådda kollektivavtalslösningarna inom såväl den privata som den offentliga sektorn.

Gällande löneförhöjningarna under avtalsperioden avtalades att den uppgiftsrelaterade eller därmed jämförbara lönen höjs från och med 1.8.2020 genom en allmän förhöjning på 1,22 procent (minst 26 €) och det individuella tillägget samt separattillägget enligt 14 § höjs på motsvarande sätt.

En andra lönejustering som grundar sig på den allmänna förhöjningen sker 1.4.2021, varvid lönerna höjs med 1,0 procent. De allmänna förhöjningarna sänker inte separattillägget enligt 14 § i TS-18.

Den lokala justeringspotten på 0,8 procent betalas 1.4.2021. Parterna i TS avsatte återigen en justeringspott på minst 0,3 procent av avtalsförhöjningen för individuella tillägg för att underlätta införandet av system på en nationell nivå.

## Slå ihop TS och TIM-AKA?

TS-förhandlingarna mellan parterna förlöpte i en positiv anda, där båda fick gehör för sina behov. Något som skapade utmaningar i situationen var Sote rf:s egna mål, som kommunarbetsgivaren hade svårt att sammanjämka med sina egna och de andra löntagarorganisationernas mål.

Efter det avslagna förlikningsförslaget från riksförlikningsmannen nåddes målet som tur är slutligen relativt snabbt. Vad gäller avtalet för den tekniska personalen var resultatet betydligt bättre än det avslagna förlikningsförslaget, efter-

som förslaget tog upp att eventuellt avskaffa TS-avtalet som ett separat avtal. I det nuvarande avtalet är detta inte längre något som eftersträvas. Nu är syftet att rationalisera avtalsverksamheten inom den tekniska sektorn genom att eventuellt slå ihop två avtal, TS och det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade TIM-AKA. Själv är jag övertygad om att parterna kommer att lyckas med detta under de kommande åren.

Ett litet minus är att TS-avtalet med tiden inte längre kommer att omfatta den personal som i och med social- och hälsovårds- och landskapsreformen övergår till landskapen. Detta kommer inte att ha någon stor effekt på löneförmånerna, men det kan bli en del förändringar på grund av byte av det kollektivavtal som tillämpas. Det är främst de årsbundna tilläggen som kan försämrats något. Det branschtillägg som finns i TS-avtalet och leder till en snabbare löneutveckling saknas i AKTA, som jag misstänker kommer att bli ett så kallat grundavtal för landskaps- och socialsidan.

Det viktigaste är dock att vi nu kan tro på att man tar hänsyn till den tekniska personalens särställning även i framtiden. Ett eget avtal är ett viktigt verktyg för detta.

Avslutningsvis vill jag önska er alla en riktigt solig och varm sommar! ■



**Tapani Laurikainen**

Ombudsman, VHH

Teknikens Akademikerförbund TEK rf

I TS-förhandlingarna deltog KT Kommunarbetsgivarna, JAU, FOSU och Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL från Sote rf. FOSU representerades av enhetschef **Jari Järvi**, KTK Teknikens Experter, utbildnings- och fältchef **Sampo Kilpeläinen**, KTK, och ombudsman **Tapani Laurikainen**, Teknikens Akademikerförbund TEK.



# Avainta-branscherna fick ett kollektivavtal enligt den allmänna linjen

## Kollektivavtalet för AVAINTA Arbetsgivarna rf (AVAINTES) 2020–2021

**Avtalsperiod:** 1.4.2020–28.2.2022

### Löneförhöjningar:

- 1.8.2020: en allmän förhöjning på 26 euro eller minst 1,22 procent
- 1.4.2021: en allmän förhöjning på 1,0 procent och en lokal justeringspott på 0,8 procent
- 1.8.2020: en förhöjning på 3,04 procent till ersättningen för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

**Konkurrenskraftstimmar:** Slopas från och med 17.8.2020

Överenskommelsen om ett kollektivavtal för Avainta-branscherna nåddes i slutet av maj. Uppgörelsen följer den allmänna linjen. Avtalet omfattar cirka 45 000 löntagare i kommunnära bolag.

AVAINTA Arbetsgivarna rf:s nya avtal för gäller 1.4.2020–28.2.2022. Löneförhöjningarna i det knappt tvååriga avtalet följer den allmänna linjen.

– Förhandlingar fördes länge och diskussionerna var många. Parternas smärtpunkter och knäckfrågor klarnade, och till slut uppnådde vi en förhandlingslösning som givetvis utgör en kompromiss i dessa exceptionella omständigheter, konstaterar förhandlingschef på FOSU Minna Holm.

Lönerna höjs med 26 euro eller minst 1,22 procent från och med början av augusti. I april nästa år utbetalas en allmän förhöjning på en procent och lokal justeringspott på 0,8 procent.

Konkurrenskraftstimmarna slopas den 17 augusti. Samtidigt förkortas även antalet arbetstimmar per vecka återigen med 30 minuter.

Utöver den ordinarie arbetstiden kan arbetsgivaren erbjuda 6 timmar mertidsarbete och anvisa 6 timmar till kompetensutveckling. Under perioden 1.9–31.12.2020 kan man erbjuda 3 + 3 timmar mertidsarbete. Förtroendemännen och arbetsgivaren kan även komma överens om ett annat sätt att fördela mertidstimmar.

Utbildningstiden räknas som arbetstid när den är beordrad av arbetsgivaren. Även ersättningarna för resekostnader betalas i fortsättningen för arbetsresor som beordrats av arbetsgivaren.

### En genuin diskussion ska föras om den lokala justeringspotten

Arbetsgivaren och personalens representanter ska förhandla om användningen av justeringspotten lokalt före 31.1.2021.

I förhandlingarna ska personalen ges en faktisk möjlighet att påverka. Om enighet inte uppstår genom förhandlingar



Minna Holm

beslutar arbetsgivaren om hur den lokala justeringspotten ska fördelas för att höja grundlönerna.

Den lokala justeringspotten är avsedd för att fördelas på ett sätt som utvecklar de lokala lönesystemen och åtgärdar missförhållanden gällande lönerna.

Efter fördelningen ska arbetsgivaren före 31.1.2021 lämna en redogörelse över grunderna för åtgärderna och fördelningen av kostnaderna. Om ingen redogörelse lämnas eller förhandlingar inte förs före 31.1.2021, fördelas justeringspotten som en allmän förhöjning.

### Konkurrenskraftstimmarna slopas i augusti

Förlängningen av arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet gäller till och med 16.8.2020.

Därefter återgår den ordinarie arbetstiden till den längd den hade före konkurrenskraftsavtalet.

Vad gäller slopan av konkurrenskraftstimmarna får arbetsgivaren under ett kalenderår erbjuda 6 timmar mertidsarbete och anvisa 6 timmar mertidsarbete relaterad till kompetensutveckling. Avtalsbestämmelserna träder i kraft 1.9.2020. Arbetstagaren har rätt att tacka nej till dessa arbetstimmar.

Mellan 1.9 och 31.12 i år (2020) får arbetsgivaren erbjuda 3 timmar mertidsarbete enligt ovan och dessutom anvisa 3 timmar mertidsarbete för kompetensutveckling.

### Mertidsarbete för att bidra till kompetensutveckling och öka produktiviteten

Under ett kalenderår får arbetsgivaren erbjuda 6 timmar annat arbete utöver den ordinarie arbetstiden och anvisa 6 timmar mertidsarbete relaterad till kompetensutveckling.

Kompetensutvecklingen kan bestå av att utveckla verksamheten på arbetsplatsen eller upprätthålla och förbättra de anställdas färdigheter och arbetsförmåga i syfte att öka arbetets produktivitet och effektivitet. Det kan till exempel

- handla om en utbildning, träning eller utvecklingsställning.

Arbetsgivaren och förtroendemannen kan lokalt avtala annorlunda om fördelningen av timmarna. Arbetsgivaren får inte beordra mertidsarbete som ersätter konkurrenskraftstimmarna på söckenhelger eller veckoslut under söckenhelgsveckor. I periodarbete ska ersättande mertidsarbete inte förläggas på söckenhelgsveckor.

Arbetsgivaren ska erbjuda mertidsarbete i ett så tidigt skede som möjligt. Arbetstagaren har rätt att tacka nej till dessa arbetstimmar.

Utökningen av arbetstiden kan genomföras så att ett arbetsskift eller en arbetsdag förlängs med högst två timmar per dag.

För de utförda arbetstimmar betalas enkel timlön och eventuella ersättningar för obekväm arbetstid i enlighet med kollektivavtalet.

## Tillämpningsområdet för periodarbete

Man kan lokalt i enlighet med 126 § i AVAINTEs ingå ett föravtal om användningen av periodarbete även i andra branscher än de som avses i 7 § i arbetstidslagen.

Avtalet måste bekräftas av förbunden för att träda i kraft. Bestämmelsen börjar gälla 1.9.2020.

## Övriga textändringar

- Kapitlet om semester har uppdaterats gällande de så kallade tilläggsdagarna.
- Termerna i kapitlet om arbetstid har uppdaterats för att motsvara den nya arbetstidslagen, bland annat veckovila.
- Definitionen av arbetstid: Tid som räknas som arbetstid är den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

- Att räkna in utbildningstid i arbetstiden: Utbildningstiden räknas som arbetstid om arbetsgivaren beordrar arbetstagaren att delta i utbildningen. Om det handlar om en utbildning som inte beordrats av arbetsgivaren och som alltså inte räknas som arbetstid kan arbetsgivaren bevilja arbetstagaren arbetsledighet för utbildningen.

- Ersättning av resekostnader: Som arbetsresa räknas en resa som gjorts på arbetsgivarens beordran.

- Anställningsskydd för personalens representanter: Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas på en anställd som varit förtroendeman även sex månader efter att uppdraget i fråga avslutats.

- Tidsanvändning av en förtroendeman som representerar färre än fem personer: Om en förtroendeman representerar färre än 5 personer sköts förtroendemannauppgifterna i första hand vid sidan av förtroendemannens egna arbetsuppgifter. När det krävs med tanke på mängden uppgifter och förtroendemannen inte kan sköta förtroendemannauppgifterna i samband med arbetsuppgifterna, ges han eller hon en tillfälligt eller regelbundet återkommande fast befrielse från arbetsuppgifterna.

- Arbetsgivaren skaffar en kollektivavtalsbok åt förtroendemannen för att ge denne bättre verksamhetsförutsättningar.

## En över fyra månader lång kraftansträngning

Förhandlingarna för kollektivavtalet Avainta inleddes i januari. Om avtalet förhandlas mellan FOSU, OAJ, FKT samt Jyty och JHL och arbetsgivarnas Avainta.

I förhandlingarna företrädde FOSU av förhandlingschef **Minna Holm**. Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ och Teknik och Hälsa FKT (inkl. Ingenjörförbundet) medverkar som självständiga undertecknarförbund i Avaintes-förhandlingarna. OAJ:s förhandlare är **Kristiina Johansson** och KTN:s **Tomas Wass**. ■

## Kommentar

# Förhandlingarna om Avaintes framskred sakta mot målet

**F**örhandlingarna inom Avaintes-sektorn inleddes i en positiv anda i mitten av januari. FOSU och de andra organisationerna på arbetsgivarsidan sa upp Avaintes för att löpa ut 31.3.2020, och när förhandlingarna inleddes hoppades man ha ett resultat före slutet av mars. Man visste förstås redan då att Avaintes-sektorn kommer att följa förhandlingarna vid kommunbordet. Så framskred också förhandlingarna för Avaintes och i kommunerna i samma takt under våren.

När man satte sig vid förhandlingsbordet var organisationernas och arbetsgivarens mål tämligen långt ifrån varandra. Arbetsgivaren lyfte bland annat fram en justeringspott riktad till lokal nivå. Organisationerna föreslog däremot en linje med tonvikt på allmänna förhöjningar samt en förnyelse av lönesystemet.

Arbetsgivarsidan hade också bestämda mål gällande familjeledigheter. Organisationerna lyfte dessutom mål avse-

ende restid och krävde att den tid som läggs på utbildning ska räknas som arbetstid.

Förhandlingsresultatet kan anses lyckat. Coronavirusepidemin påverkade förhandlingsprocessen och skapade press hos båda parter.

Trots en förhandlingssituation av aldrig skådat slag ville både arbetstagersidan och arbetsgivaren nå en ansvarsfull lösning för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor för de kommande cirka två åren. Båda förhandlingsparterna ska tackas och gratuleras för att ha tryggt arbetsfreden. ■



**Anna Zibellini**  
arbetsmarknadsjurist  
Akavas Specialorganisationer

# kommunteamet

Medlemsinfo | 2020 Maj

BILD: ISTOCK



Maria Löfgren:

**FOSU redo för överenskommelse!**

Sidan 13



**Är corona-permitteringarna olagliga?**

Sidan 14

Kunteko:

**Skicka det goda vidare!**

Sidan 18

**Rapport om distansarbete i kommunsektorn**

Sidan 17



Låt oss presentera:

**FOSU:s kommunikationschef Jaana Pohja**

Sidan 20



## Fart i arbetsmarknadsvåren

I vår gick avtalsförhandlingarna inte som man hade planerat i förväg. Under det föregående året förberedde förbunden och förhandlingsorganisationen FOSU sig grundligt för avtalsförhandlingarna i kommunsektorn. Man jobbade intensivt både för målsättningen och för att utveckla organisationsberedskapen.

I början av året förtätades förberedelsearbetet för organisationsberedskapen inom FOSU:s kommunala sektor och man valde en "knytnäve" med tio orter. Organisationsberedskapsarbetet med den lokala arbetsgruppen för stridsåtgärder effektiviserades. Förberedelserna gick bra både i de valda orterna och på centralnivån. Strejkvästarna och -märkena hade redan skaffats.

Då kom coronaviruset och den 16 mars presenterade landets regering sina begränsningsåtgärder. Man hade redan lite tidigare förutsett coronavirusets effekter på stridsåtgärderna men detta betydde att strejkvapnet försvann direkt.

### Förhandlingarna med kommunsektorn fortsätter, temana förblir desamma

Som följd förändrades samtidigt också ställningen i förhandlingsomgången och i stället för att försöka nå nya fördelar kämpar man nu för att få behålla de redan befintliga. Under våren har coronakrisens inverkan på kommunekonomin blivit tydligare och tydligare. Prognosen förespråkar inte tanken om att försöka fördröja de kommunala avtalen. Detta är något åtminstone FOSU:s förbund redan erkänt.

- Förhandlingarnas innehåll har varit tydligt och förblivit detsamma ända sedan man började förbereda sig för förhandlingarna. De centrala frågorna är fortfarande:
- Löneförhöjningar i kommunsektorn enligt den allmänna linjen. Slopa konkurrenskrafttimmarna och ersätta dem enligt den allmänna linjen.
- Målsättningen för vårdbranschens representanter Tehy och SuPer: att få ett eget avtal för vårdbranschen. FOSU:s målsättning att överföra småbarnspedagogerna under UKTA-avtalet.
- En separat lönepott. FOSU har försökt nå ett löneprogram för att korrigera den lönemässiga eftersläpningen i kommunsektorn. Tehy och SuPer har försökt nå en löneförhöjning för yrkena inom vårdbranschen.

Det som har varit exceptionellt under förhandlingarna är att Tehy och SuPer varit oflexibla och ovilliga för kompromisser. På motsvarande sätt har det framförts s.k. alternativa sanningar angående bl.a. innehållet i riksförlikningsman Vuokko Piekkalas lösningsförslag 27.4.2020 för de kommunala förhandlingarna.

Förtroendet mellan de olika parterna vid förhandlingsbordet för kommunsektorn ligger inte på en särskilt hög nivå just nu. När jag skriver denna ledare befinner vi oss i en situation där avtalsförhandlingarna har startats på nytt efter ett avbrott. Kommunteamets redaktion kommer dock inte längre vänta på lösningen.

När den slutligen kommer gör vi mycket raskt ett nytt nummer.



**Jaakko Korpisaari**  
kommunsektorns förhandlingschef  
Akavas Specialorganisationer

### Förbundens kontaktpersoner

#### 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

tfn. 040 585 0972  
kansli@diff.fi  
www.diff.fi

#### Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Laurikainen, ombudsman  
tfn (09) 2291 2208  
tapani.lautikainen@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

#### Högskoleutbildade samhällsvetare

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

#### Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf

Marjaana Kousa, jurist  
tfn (09) 6226 8542  
marjaana.kousa@loimu.fi  
www.loimu.fi

#### Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Laurikainen, ombudsman  
tfn (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.tek.fi

#### Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamäula, arbetsmarknadsdirektör  
tfn 040 832 6682  
ville-veikko.rantamäula@tradenomi.fi  
www.tral.fi

Ansvärlig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari,  
tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kommunteamets redaktion:  
Akavas Specialorganisationers kommunikation  
Utkommer 2020: maj, juni, oktober, december  
Adressändringar: Medlemsförbundet

# Kommunsektorn behöver en avtalslösning nu – fyra poäng

Lönelösningen och förslaget om nya arbetsvillkor för de över 420 000 löntagarna i kommunsektorn fälldes vid slutet av en frivillig medling när Tehy och Super förkastade riksförlikningsman **Vuokko Piekkalas** lösningsförslag.

FOSU som representerar förbunden under Akava i kommunsektorn meddelade omedelbart efter att medlingen hamnade i dödläge att förhandlingarna om tjänste- och arbetskollektivavtal kan fortsätta.

– Två av de tre huvudavtalsorganisationerna för löntagare, det vill säga FOSU och JAU, var redo för en överenskommelse, och då måste man ställa frågan varför en arbetsfred med nästan 280 000 kommunala arbetstagare inte duger för kommunerna, undrar FOSU:s verksamhetsledare **Maria Löfgren**.



*Förbunden inom FOSU är fortfarande redo för en avtalslösning med en snabb tidtabell, säger FOSU:s verksamhetsledare Maria Löfgren.*

**Nästa Kommunteamet kommer ut direkt när vi fått kännedom om avtalets innehåll!**

Löfgren listar upp **fyra orsaker** till varför förhandlingarna ska kunna avslutas så snart som möjligt.

**1.** I höst är kommunernas och de kommunanställdas viktigaste uppgift att reparera skador som orsakats av coronapandemin och förbereda sig för en eventuell andra coronavåg. Kommunerna och deras personal behöver stabilitet och förutsägbarhet i sitt arbete, inte risken för en strid på arbetsmarknaden på grund av oavslutade avtalsförhandlingar.

**2.** Försvagningen av kommunfinansieringen och coronakampen försämrar löntagarnas möjlighet till löneförhöjningar på hösten. I kombination med permitteringarna – eller i värsta fall uppsägningarna – som kommunerna hotat med försvagas kommunanställdas ekonomi, den allmänna konsumtionen samt kommunernas och statens beskattningsutfall.

**3.** Under denna arbetsmarknadsrunda har konkurrenskraftstimmarna regelbundet tagits bort. Till exempel staten avstår från dem den 1 oktober. Ju längre avtalsförhandlingarna pågår, desto längre belastas kommunala arbetstagare av konkurrenskraftstimmarna.

**4.** Lokala avtal är frysta eftersom det kommunala huvudavtalet upphört att gälla. Under undantagsförhållanden blir betydelsen av arbetsplats-specifika lösningar större: alla parter ska vara flexibla, inom ramen för kollektivavtalet. ■

## Följ FOSU:s förhandlingskommunikation!

Kommunsektorns avtalsförhandlingar fortsätter vecka 22. Om en lösning som passar alla inte kan hittas är FOSU redo att förhandla om en separat lösning med KT och andra organisationer som hittar en överenskommelse.

Alla tjänste- och arbetskollektivavtal i kommunsektorn upphörde att gälla i slutet av mars och där efter gick löntagarna över till ett tillstånd utan avtal. Nu gäller gamla arbetsvillkor genom den så kallade efterverkan.

Följ FOSU:s kommunikation: [www.juko.fi](http://www.juko.fi), JUKO Facebook samt @JUKOry och hashtagarna #neuvotellen2020 #sopien2020 på Twitter.

# Flera kommuner hänvisade till coronaviruset och permitterade personal – nu överväger man att bestrida besluten

En del av kommunerna har använt coronapandemin som ett sätt att spara pengar även om landets regering vädjade till kommunerna att de inte ska permittera. FOSU överväger för tillfället att bestrida de påskyndade besluten om permitteringarna.

**D**en 15 mars 2020 fattade landets regering beslutet om exceptionella begränsningsåtgärder för att bromsa coronavirusepidemin. Enligt beslutet stängdes statliga och kommunala museer, teatrar, Nationaloperan, kulturhus, bibliotek, biblioteksbilar, Riksarkivets kund- och forskarsalar, hobbylokaler och hobbyplatser, simhallar och andra idrottsanläggningar, ungdomslokaler, klubbhus, organisationers samlingslokaler, dagverksamhet för äldre, arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte och arbetscentraler.

Först tog man beslutet om begränsningsåtgärderna fram till 13.4. och sedan förlängde man tiden fram till 13.5. Den 15 mars 2020 önskade landets regering att kommunerna inte skulle permittera personal.

Inställningen till effekterna av att tjänsterna stängdes för kunder varierade kommun för kommun. En del av kommunerna fattade principbeslutet att inte permittera personal. En del av kommunerna försökte permittera arbetstagarna i snabbare takt än vid vanliga samarbetsförhandlingar genom att använda möjligheten i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen att avbryta utbetalningen av lönen vid hinder för arbete eller möjligheten i 15 § i den kommunala samarbetslagen till undantag från samarbetsförhandlandet. Den ekonomiska situationen var dålig i en del av kommunerna redan innan coronatiden och även permitteringar hade övervägts som ett besparingsätt.

## Förbunden framhäver kommunernas ansvarsfullhet som arbetsgivare

Under mars och april fick vi i facken kontakter från medlemmar i olika delar av landet angående avbrytning av utbetalning av lön samt permittering. Fackförbunden gav råd till medlemmarna med hjälp av avsnittet "ofta ställda frågor" på sina webbplatser.

- ▶ Förbunden tycker att den kommunala arbetsgivaren ska agera ansvarsfullt, trots åtgärderna som vidtagits för att hindra spridningen av coronaviruset, och inte rikta åtgärder mot arbetstagarna genom vilka löneutbetalningen avbryts eller arbetstagare/tjänsteinnehavare permitteras.
- ▶ Förbunden tycker inte att coronaviruspandemin är en överraskande eller en med en olycka jämförbar händelse ur varje perspektiv. Behovet att permittera personal på grund av minskat arbete ska alltid behandlas vid samarbetsförhandlingar och i enlighet med de vanliga med-



BILD: KERTTU PENTTILÄ

*Bibliotekens kundtjänstlokaler var stängda i nästan två månader på grund av coronapandemin.*

delandetiderna som bestäms i den kommunala samarbetslagen.

- ▶ Även om fysiska kundlokaler stängdes för kunder skulle det ha varit möjligt att fortsätta arbeta inom flera funktioner, och det har man också kunnat göra. En del av tjänsterna kan erbjudas till kunderna i digital form. Dessutom skulle man kunna ha satsat på utvecklingen och planeringen av tjänster.

## FOSU:s Corona-grupp utvärderar besluten

FOSU har sammanställt en arbetsgrupp för att utreda coronavirusets effekter. Arbetsgruppen utreder om kommunerna agerat på korrekt sätt när de avbrutit utbetalningen av lön eller permitterat personal samt om samarbetsförhandlingarna genomförts på sakligt sätt. Arbetsgruppen utreder om det finns grunder att bestrida beslut.

Om förbunden stöder att ärendet tas vidare till rätten och ännu vidare till olika besvärinstanser försöker man att sköta bestridandet som samarbete mellan förbunden. Förbunden kartlägger för tillfället om det finns medlemmar som är villiga att delta i processen. ■

**Jaakko Korpisaari**  
kommunsektorns förhandlingschef  
Akavas Specialorganisationer

# Den svåra avtalsrundan avslutades i privata sektorn

Löneförhöjningar som säkerställer köpkraften och farväl till obetalt arbete. Ur YTN:s synvinkel var dessa de mest betydande framgångarna under avtalsomgången, anser ordförande **Teemu Hankamäki**. Även förtroendemännen för övre tjänstemän inom de största branscherna tycker att kollektivavtalens innehåll är tillfredsställande. Förhandlingsprocessen var dock svår och långsam.

Nästan alla kollektivavtal där YTN är en part har nu slutits. Endast några företagsspecifika avtal finns kvar. Den allmänna linjen är att lönerna förhöjs med 3,3 procent under 25 månader.

– Under de förhållanden där man levde i början av mars borde förhöjningen täcka den befintliga inflationen och kanske till och med förbättra köpkraften, berättar YTN:s ordförande Teemu Hankamäki.

De ekonomiska utsikterna ändrades dock väsentligt i och med coronakrisen och just nu är det svårt att förutse hur till exempel inflationen kommer att ändras och hur stor del av löntagarnas köpkraft som kommer att försvinna i och med de permitteringar som ska genomföras. Enligt Hankamäki är en annan stor sak att i och med de nya kollektivavtalen tas de 24 obetalda arbetstimmar, som hörde till konkurrenskraftsavtalet, bort.

– Nu blir det slut med obetalt arbete, i den frågan uppfylldes vår målsättning. Som "arv" från konkurrenskraftsavtalet finns det noteringar i avtalen enligt vilka arbetsgivaren kan utöver den ordinarie arbetstiden utföra t.ex. personalutbildning och -utveckling i 24 timmar, men en viktig skillnad jämfört med tidigare är att man nu ska betala normal lön för den tiden.

Bland framgångarna under avtalsrundan lyfter YTN:s förhandlingschef **Petteri Oksa** även fram att förtroendemännens ställning blir starkare: – Ur en principiell synpunkt var det betydande för oss att flera avtal nu har uppsägningskydd för förtroendemännens kandidatid och att vi också kunde ge skydd till vice förtroendemännen.

## Strejken hjälpte till lösa dödläget

Det var inte lätt att få ihop avtalen. Hela rundans försvårades och fördröjdes av striden om tilläggstimmar i konkurrenskraftsavtalet: arbetsgivarna räknade ut en kostnadseffekt för borttagning av dessa. I december ordnade YTN



Teemu Hankamäki



Petteri Oksa

en arbetsinställelse för övre tjänstemän inom teknologiindustrin och planeringsbranschen.

– Det var ju inte direkt efter påtryckningsåtgärderna som vägen till avtalen öppnades. Men det största var att visa arbetsgivarna att även övre tjänstemän kan ordna en strejk, säger förhandlingschef Oksa.

Strejken höll fint, något som motparten kanske inte förväntade sig.

– Jag har aldrig sett så fina foton på tomma parkeringsplatser, säger den berörda Oksa när han tänker tillbaka på strejkföretagens gårdar.

Även ordförande Hankamäki tror att strejkerna gav fart åt de nya avtalen genom att skapa tryck på arbetsgivarna. Han tycker att det är märkligt att även om Finlands Näringsliv EK har förkastat de centraliserade inkomstlösningarna, bevakar de ändå förhöjningsprocenten för branschspecifika avtal.

– Man får aldrig gå över den siffra som banbrytaren kommit överens om. På det sättet var denna ingen äkta förbundsruna. Man påstår att en centraliserad lösning inte kan lösa branschspecifika problem. Men ändå vill man koordinera kostnadsnivån, bara den och inget annat, analyserar Hankamäki arbetsgivarnas kluvna linje.

YTN tycker att det är ett problem att de övre tjänstemännen inte har ett eget kollektivavtal i alla branscher. Dessa avtal är man ute efter under de kommande förhandlingsrundorna. Hankamäki illustrerar situationen: – Här har vi alla löntagare från en bestämd bransch. Sedan frågar vi dem: "vem av er fick inte alls någon löneförhöjning i fjol?" Ett antal händer kommer upp. I princip är alla som räckte upp handen övre tjänstemän. Deras löneförhöjningar beror

helt på arbetsgivarens bedömning eftersom det inte finns något avtal.

Hankamäki erkänner att enstaka övre tjänstemän kan ha en bra individuell löneutveckling men säger att ett kollektivavtal skulle säkerställa att alla får åtminstone någon slags allmän förhöjning. ■

Text: **Mikko Nikula**

Det här är en kortare version av artikeln som kan läsas i sin helhet (på finska) på adressen <https://ytn.fi/ajankohtaista/artikkeli-vaikea-sopimuskieros-saatiin-maaliin/>

# Kommunsektorn pensionerar sig – nu måste man satsa på arbetsvälbefinnandet!

Under det senaste åren har det funnits mycket prat om vikten av välbefinnandet i arbete och om att vi måste satsa på det. Ändå stöter man beklagligt ofta på att prat är prat och att nästan ingen har verkliga metoder att erbjuda för att förbättra välbefinnandet i arbete. Eller om det finns sådana, kostar dessa för mycket.

Jag tycker att den viktigaste frågan inte är om vi har råd att göra de nödvändiga satsningarna utan om vi har råd att låta bli att göra dem?

Enligt Pensionsskyddscentralen orsakas redan cirka hälften av alla invalidpensioner av mentala hälsoproblem. Dessutom är antalet sjukdagpenningssperioder på mentala grunder på väg upp igen efter en nedgång. Enligt statistiken från FPA inleddes drygt 59 000 nya sjukdagpenningssperioder på mentala grunder år 2017 och ökningen jämfört med året innan var 16 %. Problemet är ännu tydligare hos unga kvinnor.

En sjukdag kostar i snitt 350 €. Personer som har sjukledighet på grund av mentala hälsoproblem eller utbrändhet måste dessutom ofta vara länge utanför arbetslivet. Den verkliga kostnaden är alltså betydligt högre såväl för arbetsgivaren och individen som för samhället. Dessutom visar studierna att endast 20 % av de ungdomar som har en lång sjukledighet på grund av mentala problem återvänder till arbetet.

När informationsarbete blir allt vanligare blir även den mentala arbetsbelastningen större. Därför är det av främsta vikt att göra verkliga satsningar för att främja just det mentala välbefinnandet i arbetet. Ansvaret kan inte endast läggas på individen utan vi behövs alla för det här arbetet,

såväl arbetsgivaren och arbetstagaren som beslutsfattarna. Arbetstagaren ska alltså ha rätt verktyg och arbetsgemenskapens stöd så att denne bättre kan ta hand om sig själv. Det som är väsentligt är att identifiera sina egna resurser och vara medveten om hur man ska agera innan det är för sent. Arbetsgivaren bör för sin del förses med tillräckliga resurser och tillräckligt kunnande för att skapa de verktyg och processer som behövs som stöd för en välmående arbetsgemenskap.

Den negativa inverkan på välbefinnandet som brådskan i arbetslivet har och arbetstagarnas känsla av otillräcklighet kan ses i alla branscher och alla sektorer. Det är dock utmaningarna i kommunsektorn som blir särskilt tydliga när man tittar på statistiken.

Till exempel Statistikcentralens arbetslivsbarometer avslöjar att brådskan, otillräckliga resurser och dåligt genomförd digitalisering orsakar stress och belastning för anställda, speciellt i kommunsektorn. Enligt undersökningen tycker anställda i kommunerna att olika applikationer och program tar för mycket tid från kunderna. Det som upplevs som särskilt belastande är att användningen av program stör bemötandet av t.ex. barn, elever, äldre personer eller andra kunder.

Vi befinner oss i en situation där en stor mängd kunskande håller på att försvinna från kommunsektorn i och med att personalen pensionerar sig. Särskilt nu måste beslutsfattarna i kommunerna och arbetsgivarna våga göra satsningar för att förbättra arbetstagarnas välbefinnande och trivsel så att kommunerna även i fortsättningen kan ses som konkurrenskraftiga arbetsgivare som lockar kompetent arbetskraft. ■

**"En sjukdag kostar  
i snitt 350 euro."**



**Elin Blomqvist-Valtonen**  
specialsakkunnig  
Tradenomförbundet Tradenomit



# Nyttig rapport om distansarbete i kommunsektorn

Rapporten som kom ut precis inför coronapandemin är fortfarande aktuell, om man relaterar dess resultat och tips till de färskas erfarenheterna av distansarbete under undantagsförhållanden.

**KT** Kommunarbetsgivarna och de kommunala huvudavtalsorganisationerna har tillsammans sammanställt en rapport om distansarbete och dess utnyttjande inom kommunsektorn.

Rapporten blev färdig precis innan coronaepidemin bröt ut i Finland. I och med undantagstillståndet blev distansarbetet och distansarbetandet mer aktuellt än någonsin tidigare. Även i kommunsektorn blev distansarbetet relevant för flera arbetsgemenskaper och yrkesgrupper på ett helt nytt sätt.

Det lönar sig att samla in erfarenheter av distansarbete nu under undantagsförhållanden och fortfarande när man återhämtar sig från dessa förhållanden. Dessa erfarenheter är till nytta när vi utvärderar hur det lönar sig att distansarbete och hur man vill ordna distansarbetet i organisationerna under de kommande åren. Den färskas rapporten om distansarbete utgör en bra analysram för detta ändamål.

Arbetsgruppen som sammanställt rapporten rekommenderar att man ska berätta om utvecklingsåtgärder och -historier angående distansarbete och synliggöra dessa på Kuntekos Framstegsarena, [www.kunteko.fi](http://www.kunteko.fi).

## Kommer fungerande distansarbete bli en rekryteringstrumf?

Rapporten om distansarbete har upprättats till stöd för kommunala organisationer när dessa funderar på hur man ska utnyttja distansarbetet och drar upp linjer för detta. I rapporten beskriver man vad som är nytt med att distansarbete och att få distansarbete utfört och vad kommunala organisationer borde veta om detta. Med hjälp av distansarbete är det möjligt att underlätta rekryteringen inom flera kommunala yrken samt att främja produktiviteten och välbefinnandet i arbetet, tror författarna av rapporten. ■

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf:s representanter i arbetsgruppen var **Jarmo Niskanen** och **Elin Blomqvist-Valtonen**.

Rapporten (på finska) är avgiftsfri och den har publicerats på KT:s webbplats – Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla



BILD: KERTTU PENITILÄ

Undantagsförhållandena orsakade att många fick gå över till distansarbete.

## Mångfalden av anvisningar var en överraskning

**Nu** längtar många efter anvisningar för distansarbete. Arbetsgruppen som sammanställde den nya rapporten om distansarbetet i kommunsektorn gick igenom flera anvisningar för distansarbete, huvudsakligen från kommunala organisationer – och som hade skrivits inför pandemin.

Arbetsgruppen var överraskad över hur mycket anvisningarna skilde sig från varandra och hur olika uppfattningar om distansarbetet de representerade. Det fanns inget tillvägagångssätt som var det enda rätta eller som passade alla.

I stället för att sammanställa strikta och enhetliga anvisningar samlade arbetsgruppen in en nyttig bunt tankar och exempel av de anvisningar de läst under följande rubriker:

1. Vad är syftet med distansarbete i organisationen?
2. När är det möjligt att distansarbete?
3. Hur har man kommit överens om distansarbetet?
4. Vilka är de rättigheter en distansarbetare har?
5. Hur organiseras distansarbetet?
6. Distansarbetsplats
7. Arbetstid och kontaktbarhet i distansarbetet
8. Försäkringar.

I rapporten påminner man om att man bara sällan får stora ändringar gjorda genom att publicera anvisningar och uppdatera dem. För stora ändringar behöver man även gemensamma diskussioner i ledningsgrupper m.m. och i arbetsgemenskaper angående hur man utnyttjar distansarbetet i organisationerna: vad man vill uppnå med det och vad som har ändrats jämfört med tidigare.



# Kampanjen Hyvä kiertämään startar – dela dina utvecklingsåtgärder med andra

det under coronaepidemin betydligt påverkat sätten att utföra arbete.

– Nu om någonsin behöver man goda gärningar i kommunsektorn. Genom att dela utvecklingsåtgärder för alla att använda kan man hjälpa andra, uppmantrar Kuntekos programchef **Anna-Mari Jaanu**.

I kampanjen Hyvä kiertämään (Skicka det goda vidare) kan vem som helst berätta om sin utvecklingsidé och lösning på Framstegsarenan. Framstegsarenan är en webbplats med över 600 historier om utvecklingen av arbetslivet från olika delar av Finland.

Den som ansvarar för kampanjen är Kunteko 2020, utvecklingsprogrammet för arbetslivet i kommun- och landskapssektorn. Det är KT Kommunarbetsgivarna samt kommunsektorns huvudavtalsorganisationer Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, Offentliga sektorns union JAU och Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf som är med i Kunteko. Kunteko-programmets huvudfinansier är Europeiska socialfonden. ■

I kommunsektorn startar en kampanj där man skickar det goda vidare. I kampanjen samlar man in utvecklingsåtgärder från arbetslivet till Kuntekos Framstegsarena 18.5. – 30.9.2020.

Syftet med kampanjen är att sprida god praxis som kan ge andra människor nya idéer för sitt arbete. De bästa åtgärderna belönas med Vålgörare-hedersdiplom på en virtuell gala i slutet av juni.

Arbetslivet har redan länge varit under förändring, vilket kräver ständig utveckling. Dessutom har undantagstillstånd

## FRAMSTEGSARENAN I SIFFROR 29.4.2020

**613** UTVECKLINGSÅTGÄRDER **93/310** KOMMUNER



har berättat om sitt utvecklingsarbete på Framstegsarenan.

### Utvecklingsåtgärder enligt bransch



	2018	2019	2020
Åtgärder/mån	10	18	10
Sidvisningar/mån	455	542	440

### Antalet åtgärder årligen



**139 åtgärder** på ett par månader i och med Tekoja tiskiin-kampanjen 2019.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# Kommunsektorns engångsbelopp även till alla på familjeledighet

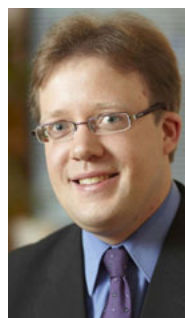
I januari 2019 betalades ett resultatbaserat engångsbelopp ut i kommunerna. Det kan ha skett i några fall att vissa personer som var helt eller delvis på moderskapsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet under tidsperioden 3.9.–18.11.2018 inte fick beloppet.

Kriterierna för engångsbeloppet hamnade under jämställdhetsombudsmannens granskning och i utlåtandet 10.3.2020 bedömde ombudsmannen att engångsbeloppet som baserar sig på kommunsektorns lokala resultat var diskriminerande (TAS 408/2018). Utlåtandet kan läsas i sin helhet på adressen <https://www.tasa-arvo.fi/web/sv/-/jamstalldhetsombudsmannen-bedomer-att-engangsbelloppet-som-baserar-sig-pa-kommunsektorns-lokala-resultat-ar-diskriminerande-tas-408-2018-utfardat-10-3->

Den kommunala sektorns huvudförhandlare kom 25.3.2020 överens om att även de personer som hade använt familjeledigheter och som inte tidigare hade fått engångsbeloppet är berättigade till det. Om du varit i si-

tuationen i fråga lönar det sig att kontakta din arbetsgivare om arbetsgivaren inte håller på att hantera ärendet på eget initiativ.

Vid behov kan du kontakta FOSU-förtroendemannen på din arbetsplats eller ditt eget förbunds ansvariga för kommunsektorn. Kontaktuppgifterna kan hittas i detta Kommunteamet-meddelande. ■



**Petri Toiviainen**  
förhandlingschef  
Högskoleutbildade samhällsvetare

Vi på Kommunteamet  
önskar en trevlig sommar!



BILD: ISTOCK

# F som i förnyelse

”Medlemmarna i fackförbunden inom FOSU gör sitt för att förbättra världen och ta hand om Finlands framgång.

Det är en ära att få föra deras perspektiv in i samtalet”,  
säger FOSU:s nya kommunikationschef Jaana Pohja.

Jag har glädjen och äran att vara den första kommunikationschefen under FOSU:s historia – ansvaret och möjligheterna känns konkreta efter att de 200 000 medlemmar i förbunden under FOSU gett mig mandat att föra Akavaexperternas perspektiv in i samhällsdebatten, säger **Jaana Pohja**.

Nu ansvarar hon för sin del för FOSU:s medieförhållanden och kommunikation med påverkare, utvecklingen av FOSU:s organisationskommunikation och kommunikationssamarbetet med förbunden som hör under FOSU.

– Jag skapar idéer, gör saker själv och sparrar andra så att vårt arbete syns och är förståeligt.

Av bokstäverna i FOSU valde du F, F som i förnyelse. Varför kändes F närmast dig?

– Förändring är konstant. Den kan vara snabbare eller långsammare, men den finns alltid där. Att utveckla och skapa nytt och att föra nya perspektiv in i samtalet är därför det som utgör kärnan för allt. Utan förnyandet finns det inget liv.

## En äkta arbetsmarknadsentusiast

Just nu har Jaana händerna fulla med förhandlingsrundan, under vilken FOSU har energiskt förnyat sin förhandlingskommunikation. FOSU vill att människorna förstår vad man är ute efter i förhandlingarna och varför.

– Jag har förbundit mig till FOSU:s strategiska målsättning hundraprocentigt: finländarna måste också i fortsättningen få högklassiga offentliga tjänster, och de professionella inom offentliga tjänster ska uppskattas på alla sätt.

– FOSU:s medlemsförbund representerar professionella inom social- och hälsovården, utbildningen, forskningen, säkerheten, statsförvaltningen och kulturen. I kommunsektorn är FOSU en exceptionellt central aktör – var tredje av de 420 000 löntagarna i kommunerna hör till FOSU.

Jaana Pohja erkänner att hon är en äkta förhandlings- och arbetsmarknadsentusiast.

– Även om man i offentligheten ofta får en bild av att förhandlingarna inte går framåt och att förhandlingsparterna har svårt att lyssna på varandra, är det just på arbetsmarknaden där de mest kompetenta förhandlarna i vårt land påverkar. Arbetsmarknaden – löntagarna och arbetsgivarna – är nyckeln till vårt samhälles välbefinnande och framgång.

– Arbetet och arbetslivet påverkar allas våra liv och mentala landskap. Finns det alltså något mer betydande område för påverkan och förnyandet än arbetsmarknaden? I 2020-talets Finland hör fler människor till löntagarorganisationer än till partier.



– Jag har tittat på arbetsmarknaden från dess alla hörn och fortfarande känns stark polarisering främmande för den "lilla journalisten" inom mig, säger Jaana Pohja som började som kommunikationschef på FOSU förra november.

## Tig inte, kommunicera!

Före FOSU har Jaana Pohja jobbat som kommunikationschef på MTV:s avdelning för företagskommunikation, på Finsk Energiindustri och på FFC. Som nyhetsjournalist har hon jobbat på Yles, MTV3:s och på FNB:s nyheter och hon har även gjort kommunikationsarbete på Fackförbundet Pro under STTK och på utrikesministeriet.

– Tig inte, kommunicera! Välj en kommunikationskanal som passar dig – oavsett om din kanal är insändare, Twitter, Facebook, videoblogg eller påverkan ansikte mot ansikte. Det är du som är sakkunnig i frågorna som gäller dig; om inte du tar chansen finns det säkert någon annan som fyller luckan. Var modig, fånga stunden och skapa så mångsidiga nätverk som möjligt – tipsa alla experter och medlemmar inom FOSU om ett proffs!

– Världen förändras snabbt nu. FOSU och medlemmarna i förbunden inom Akava har nycklarna till förnyandet i sina händer. Markera era kunskaper och färdigheter i den samhälleliga debatten. ■