

# kommunteamet

Medlemsinfo | 2021 Mars

Kommunteamet  
finns nu  
också som  
nätpublikation.  
Läs mer på  
adressen  
[kuntatiimi.fi](http://kuntatiimi.fi)



BILD: ISTOCK



Ledare:  
**Vardagen  
efter corona?**  
Sidan 2

Förberedelser  
av en ny  
avtalsomgång  
pågår redan Sidan 3

Förtroendemannen  
är en påverkare  
Sidan 4

Kan man ändra  
semestern? Sidan 9

Akava-  
medlemmarnas  
arbete ska  
synliggöras  
i kommunalvalet  
Sidor 5–8



# Hur kan man förbereda sig inför en ny vardag?

**K**nappt har bläcket i det förra kommunavtalet torkat innan vi börjar förbereda oss inför det nästa avtalet. En kontinuerlig förhandlingsprocess innebär uttryckligen detta: Uppföljning och utvärdering av det tidigare avtalet, arbete i arbetsgrupper, förberedelser och fastställande av mål. Även om förhandlingsomgångarna inte tidigare heller har varit varandras bröder, kan det hända att vi vid framtagandet av det följande avtalet står inför nya saker.

Kommunerna mötte pandemin utifrån rätt olika utgångslägen. Coronabidragen har temporärt underlättat situationen, men till vilken slags vardag återgår man i kommunerna när vi äntligen återgår till vardagen? Man har talat i flera år om förändringen av arbetslivet och nya sätt att arbeta, men under ett år har detta förverkligats i praktiken. Hur kan vi bevara den bästa praxisen och inte återgå till det gamla? Åtminstone kan vi minnas från coronatiden att det inte alltid är tillräckligt med bara rekommendationer.

När vi står inför kommunalvalet hör vi ofta åsikten om att kommunerna ska lära sig av flexibla företag, då verksamheten ska anpassas i förhållanden som förändras. Enligt en undersökning som genomfördes av Akava i februari skulle företag nästan utan undantag avtala lokalt om arbetsvillkoren. Av de företag som svarade skulle hälften vilja sänka löner och avtala lokalt om permitteringar och uppsägningar.

I många kommuner har lokala avtal om arbetsvillkoren som förhandlats fram tillsammans ökat flexibiliteten och möjligheterna att anpassa verksamheten i förändrade omständigheter. Sparavtal som gäller semesterpenning eller flextid är exempel på att man också kan förhandla lokalt om löner och arbetstider. Det är inte möjligt

heller i fortsättningen att förhandla som sådana avtal utan kunniga personalrepresentanter, och man har inte behövt lära sig om flexibilitet för att ta fram sådana.



## Jussi Näri

Verksamhetsledare  
i Kommunala specialister – Kumula ry  
Kumula är en medlemsförening  
i Akavas Specialorganisationer.

**Kommunteamets webbplats har förnyats!  
Besök webbplatsen på [www.kuntatiimi.fi](http://www.kuntatiimi.fi)**

Nu är det enkelt att läsa och dela Kommunteamets artiklar via nätet

## 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

Viktor Kock, verksamhetsledare  
tfn. 040 585 0972  
kansli@diff.fi  
www.diff.fi

### Finlands Arkitektförbund SAFA

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

### Finlands Ekonomer

Veera Hellman, sakkunnig  
tfn 050 3858 229  
veera.hellman@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

### Finlands Juristförbund

Kirsi Venäläinen, förhandlingschef  
tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

### Finlands Psykologförbund rf.

Katja Vähäkangas, föreningskoordinator  
katja.vahakangas@psyli.fi  
www.psyli.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, arbetslivsexpert  
tfn (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.tek.fi

### Tradenomit

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

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer,  
Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363,  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kommunteamets redaktion:  
Akavas Specialorganisationers kommunikation  
Utkommer 2021: mars, juni, oktober, december  
Adressändringar: Medlemsförbundet  
www.kuntatiimi.fi

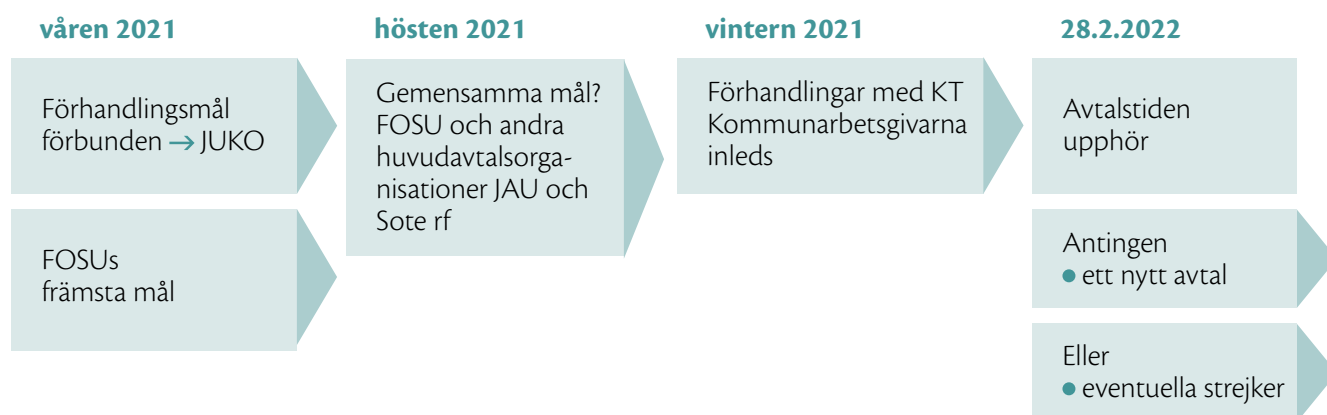


# Förberedelser inför avtalsförhandlingarna 2022 har börjat

**D**et har inte gått ens ett år sedan kommunsektorns avtalsförhandlingar upphörde. Avtalen antogs i början av juni 2020. Nu har förbunden och vår förhandlingsorganisation Förhandlingsorganisationen för

offentliga sektorns utbildade FOSU inlett förberedelserna inför de följande förhandlingarna. AKTA-avtalets giltighet upphör om mindre än ett år 28.2.2022.

## I. Hur förhandlingsomgången framskrider



## Arbetsgrupper utreder AKTAs bestämmelser och avtalsstruktur

Arvet av förra vårens avtalsförhandlingar är flera arbetsgrupper. Arbetsgrupperna som verkar under avtalsperioden är en del av det s.k. kontinuerliga förhandlingsförfarandet, där avtalsändringar bereds för de följande avtalsförhand-

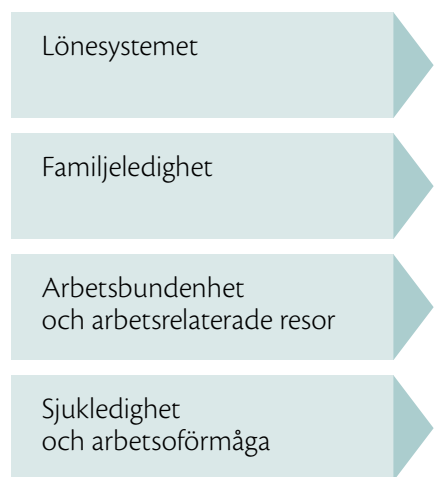
lingarna. Nu finns det arbetsgrupper både vad gäller AKTA-avtalets innehåll och avtalsstrukturen.

Ett centralt tema för de kommande avtalsförhandlingarna kan vara frågor som gäller avtalsstrukturen. Till exempel vilka mål olika yrkesgrupper inom social- och hälsovården har vad gäller social- och hälsovårdsavtalets struktur och innehåll. ■

## 2. Arbetsgrupper

### AKTA-avtalets bestämmelser

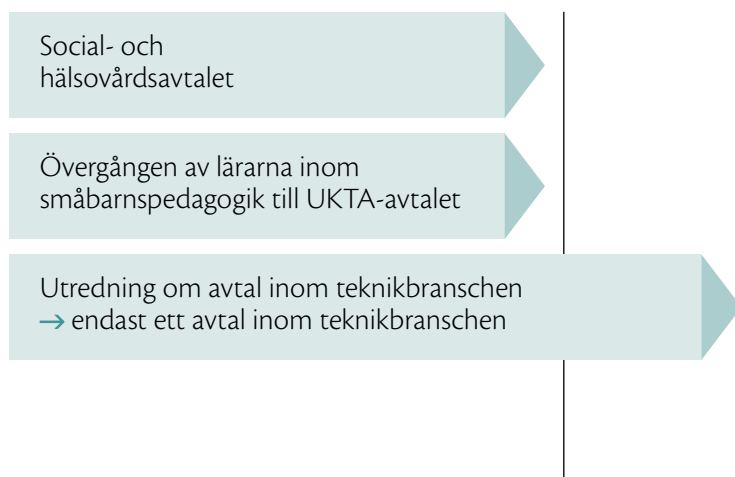
28.2.2022



### Avtalsstrukturen

1.9.2021

1.3.2022



**Jaakko Korpisaari**  
förhandlingschef för kommunsektorn  
Akavas Specialorganisationer

# Förtroendemannen förhandlar, påverkar och utvecklar arbetsgemenskapen

Förtroendemannauppgiften erbjuder en intressant utsiktsplats till arbetslivet. Ur hela organisationens perspektiv ser många saker annorlunda ut än ur endast den egna arbetsenhetens synvinkel. Som förtroendeman kan jag konkret påverka viktiga saker i arbetslivet.

Arbetstagarna kontaktar förtroendemannen i mycket olika slags problem. Ibland räcker det med att man ger råd, ibland åter blir processerna långa och komplicerade. Jag utreder både enskilda personers och hela yrkesgruppers ärenden och främjar utvecklingen av dem.

**”Jag har haft möjligheten att påverka med vilka spelregler personalpolitiken genomförs.”**

Många uppfattar att förtroendemans roll enbart innebär intressebevakning, men vi deltar också mycket i att utveckla arbetsgemenskapen. Jag har haft möjligheten att bidra till hurdan arbetsgemenskap sjukhuset är och med vilka spelregler personalpolitiken genomförs. En välmående personal och fungerande arbetsprocesser ger även befolkningen bättre tjänster.

Att arbeta i nätverk är centralt i förtroendemans arbete, eftersom ingen kan göra detta arbete ensam. De frågor som behandlas varierar från lönemissförhållanden till att ta fram gemensamma spelregler för arbetsgemenskapen. Under de senaste åren har uppföljningen av vård- och landskapsplaneringen och deltagandet i den utgjort en viktig och intressant del av förtroendemannarbetet.

Oftast förhandlar och avtalar vi om saker i gott samarbete med arbetsgivaren. Spelreglerna är rättvisa, och detta gagnar alla. Naturligtvis är det också viktigt att lära sig att kompromissa i den här uppgiften. Förhandlingsmålet är all-

## Vägen till förtroendeman

Jag blev förtroendeman då jag för flera år sedan satt i styrelsen för mitt fackförbunds lokala förening. Jag kontaktade arbetsplatsens vice huvudförtroendeman under våren 2008 inför förhandlingar om eftersläpande löner och tog upp behovet att utveckla löner i psykologernas yrkesgrupp.

Jag blev ombedd att ställa upp som vice förtroendeman och jag gick med på det, eftersom jag därmed direkt fick delta i en intressant förhandlingsprocess. Jag blev vice huvudförtroendeman 2011 och huvudförtroendeman 2015.



**Hanna Leinola**

- Arbetar som psykolog vid Kuopio universitetssjukhus på beroendepsykiatriska polikliniken.
- Representerar som huvudförtroendeman för FOSU i Norra Savolax sjukvårdsdistrikt Akavamedlemmar som omfattas av AKTA och TS.

tid en annan sak än förhandlingslösningen, och ofta måste man kunna vara flexibel för att saker ska förändras.

Under de senaste åren har lokala avtal på arbetsplatser ökar och detta får allt större betydelse i framtiden. Man avtalar inte längre centraliserat om alla våra arbetsvillkor i Helsingfors, utan förhandlare behövs både lokalt och regionalt. I detta arbete är förtroendemännen nyckelpersoner. Man behöver inte emellertid kunna något på förhand, eftersom FOSU och fackförbunden erbjuder mycket högklassig utbildning för uppgiften.

**”Mitt tjänstearbete kräver förstående inlevelsekraft, som förtroendeman behöver jag annan slags bestämdhet.”**

I förtroendemannauppgiften kommer olika slags sidor av min yrkesidentitet fram jämfört med psykologarbetet. Mitt tjänstearbete kräver förstående inlevelsekraft samt en ●●●

- mångsidig granskning av saker. Som förtroendeman behöver jag en annan slags bestämdhet. Det är berikande att jag kan arbeta i så pass olika slags roller och arbetsuppgifter. Variation och en mångsidig arbetsbeskrivning bevarar entusiasmen och trivseln i arbetet.

Psykologer är experter i kommunikation, vilket erbjuder en bra grund för arbetet som förtroendeman. Förhandlings- och problemlösningsfärdigheterna som förtroendemannaarbetet har stärkt har däremot varit till nytta i mitt arbete

som psykolog. Jag arbetade tidigare i några år också som ansvarig psykolog. De nätverk som har uppstått i förtroendemannaarbetet samt kännedomen om kollektivavtal och arbetslivslagstiftningen var då till stor nytta i uppgiften som yrkesmässig chef.

**Hanna Leinola**  
huvudförtroendeman  
psykolog, psykoterapeut YET

# Förbunden kräver en reform av medlingssystemet

Organisationerna föreslår fler förlikningsmän i huvudsyssla och en ekonomienhet som inrättas vid förlikningsmannens byrå.

Man vill rikta särskild uppmärksamhet till förebyggande medling och opartiskhet.

**A**kava, FOSU och De högre tjänstemännen YTN föreslår att systemet för medling i arbetstvister ska förnyas, medlingsförfarandet preciseras och resurser stärkas.

**Olli Luukkainen**, ordförande för FOSU, understryker att det nuvarande systemet så kallade "allmänna linje" förhindrar branschspecifika lösningar och beaktandet av jämställda löner genom medlingssystemet.

– Då man inte kan korrigera branschernas situation och särskilt eftersläpningen av löner i kvinnodominerade branscher med kollektivavtal, ökar strejkhöjden och arbetsmarknadsstörningarna. Medlingssystemet och förlikaren kan inte utgöra ett absolut hinder för förändringar, påpekar Luukkainen.

Lagen om medling i arbetstvister stiftades för nästan sextio år sedan. Akava och förhandlingsorganisationerna anser att det är viktigt att arbetsmarknads- och medlingssystemet utvecklas för att svara mot den förändrade verksamhetsmiljön.

Antalet förlikare i huvudsyssla ska ökas och särskild uppmärksamhet ska riktas till att medlingen är opartisk.

– Dessutom ska medlingsförslaget vara offentligt, då parterna har framfört sina ståndpunkter till förslaget, säger **Katarina Murto**, Akavas arbetsmarknadsdirektör.

## Förutsägelse och transparens

Organisationerna föreslår att en opartisk ekonomienhet, som producerar ekonomi-, löne- och inkomstutvecklingsberäkningar, ska inrättas vid förlikningsmannens byrå. En objektiv bild av den ekonomiska situationen och sektors- och branschspecifika ekonomi- och löneutvecklingsstatistik ökar förhandlingsparternas förståelse och bidrar till att driva framåt förhandlingarna.

Luukkainen betonar att förlikningsmannen ska vara skyldig att lägga fram ett medlingsförslag så att det beaktar den allmänna ekonomiska situationen, men att förslaget särskilt ska uppmärksamma situationen i branschen.

Förlikningsmannen ska då han eller hon tar fram ett förslag även betrakta hur krävande arbetet är i förhållande till den kompetens som det förutsätter. Dessutom ska man hålla en rättvis löneutveckling och tillgång till arbetstagare i minnet.

– Förlikningsmannen ska inte vara skyldig att begränsa medlingsförslagets innehåll utifrån innehållet i avtal som redan ingåtts, betonar Luukkainen.

Akava understryker att arbetsmarknadens verksamhet också i fortsättningen ska utgå från avtal och att man ska avtala övergripande om arbets- och tjänstevillkor i arbets- och tjänstekollektivavtalen.

– Utgångspunkten för avtalsverksamhet är också i fortsättningen att avtal i första hand ska ingås mellan förhandlingsparterna. Arbetsmarknaden och kollektiva avtal om arbetsvillkor verkar emellertid bli allt mer splittrade. Detta ökar risken för arbetstvister under kommande avtalsomgångar, säger **Teemu Hankamäki**, ordförande för De högre tjänstemännen YTN.

Medlingssystemet baserar sig i stor utsträckning på att medling inleds först när arbetstvisten redan har eskalerat.

– Medlingen ska vara mer förutseende. Förlikningsmannens uppgifter ska även utvidgas och preciseras så att förlikningsmannen vid behov är skyldig att främja förhandlingarna i god tid innan en arbetstvist eskalerar, fortsätter Hankamäki vid YTN. ■

*Nyheten har ursprungligen publicerats 18.2.2021 på FOSUs webbplats [www.juko.fi](http://www.juko.fi)*

# En livskraftig kommun – Akavas mål i kommunalvalet

Akava betonar i sina mål för kommunalvalet att en högklassig småbarnspedagogik och grundläggande utbildning utför grunden för all kompetens. Kompetens och utbildning samt omfattande bildningstjänster är också i fortsättningen kommunens kärnuppgifter. Även kommunernas livskraft är ett viktigt tema i kommunalvalet.

## 1. En hållbar grund för den kommunala ekonomin

Kommunstrukturen och samarbetet mellan kommunerna utvecklas i syfte att trygga servicen. Kommunernas lagstadgade uppgifter och förpliktelser granskas med utgångspunkt i den kommunala ekonomins hållbarhet. Kommunerna ska kompenseras för kostnaderna till följd av eventuella nya uppgifter.

## 2. Reformen av social- och hälsovården genomförs

Genom social- och hälsovårdsreformen säkerställs en snabb tillgång till social- och hälsovårdstjänster och att dessa håller en likvärdig kvalitet. Detta förutsätter en modell med flera producenter. Det säkerställs att småföretagare och yrkesutövare har möjlighet att verka som producenter av välfärdstjänster. Tjänsterna ordnas med hjälp av servicesedlar.

## 3. Utbildning och omfattande bildnings- och välfärdstjänster hör till kommunens kärnuppgifter

Småbarnspedagogiken och den grundläggande utbildningen hör till kommunens lagstadgade uppgifter och ordnas även i fortsättningen som närtjänster. Det fria bildningsarbetets och bibliotekens verksamhet tryggas. Kompetensnivån höjs och varje ung människa garanteras en examen på

andra stadiet. En likvärdig tillgång till elev- och studerandehälsovård i hela landet tryggas med hjälp av bindande dimensioneringar för verksamheten.

Tillräckligt med resurser styrs till tjänster för familjer, ungdomar och äldre. På så sätt stöder man delaktigheten och funktionsförmågan samt förhindrar uppkomsten och anhopningen av sociala problem.

## 4. Arbetsförmedlingen effektiviseras genom kommunförsök för främjande av sysselsättningen

I syfte att främja sysselsättningen utvecklas digitaliseringen av flerkanalstjänster samt stärks kompetensen inom socialvården, rehabiliteringssektorn och mentalvården.

## 5. Kommunernas livskraft stärks

Kommunernas och regionernas livskraft, FUI-verksamhet, företagande och sysselsättning stärks genom att samarbetet mellan högskolor, kommuner, arbetslivet, organisationer, forskningsinstitut och näringslivet utvecklas. Upphandlingskompetensen höjs.

Inom stadspolitiken främjas boende till rimliga kostnader, utvecklingen och utnyttjandet av digitala lösningar, investeringar i kollektivtrafik och bredband, skapandet av innovationsmiljöer samt åtgärder till stöd för rekryteringen av internationella experter.

## 6. Personalens och chefernas arbetshälsa och arbetsförmåga stöds

Företagshälsovårdens multiprofessionalitet och kompetens inom psykisk hälsa stärks till stöd för arbetshälsa och arbetsförmågan. Mångsidiga möjligheter till kompetensutveckling erbjuds. Personalrepresentanternas ställning och förutsättningarna för deras arbete tryggas vid reformerna och i de framtida organisationerna. För personalrepresentanterna reserveras tillräckligt med resurser och tid för införskaffande av nödvändig information och deltagande i beredningen.

Målen har publicerats på Akavas webbplats [www.akava.fi](http://www.akava.fi). ■

*Kommunerna måste se bildningstjänsterna som en verksamhet som främjar hälsa och välfärd, livskvalitet och kommunernas livskraft, betonar Akava i sina kommunalvalsmål. Bild från Helsingfors huvudbibliotek Oodi.*





# FOSU och medlemsförbunden driver aktivt en kampanj i kommunalvalet

FOSU och dess förbund påminner nuvarande och kommande kommunala beslutsfattare om att det arbete som Akavamedlemmarna utför utgör en grund för kommunerna och hela Finland.

**D**en offentliga sektorns experter och chefer befinner sig i kommunarbetets centrum: de som är medlemmar i FOSU-förbunden tar hand om våra barn, åldringar och sjuka samt upprätthåller bildning, förvaltning, fritid och kultur.

Därför är det viktigt att i kommunalvalet välja beslutsfattare som vill garantera alla kommuninvånare högklassiga tjänster och som vill att kommunarbetstagarna ska må bra, betonar FOSU.

Av kommunsektorns 420 000 löntagare omfattas en tredjedel av den offentliga sektorns tjänste- och arbetskollektivavtal som förhandlats av FOSU. Närmare 65 procent av FOSU-förbundens medlemmar, dvs. drygt 130 000 Akavamedlemmar är anställda kommuners eller samkommuner.

## Bekanta dig med valteman

FOSU tar upp gemensamt kommunlöntagarnas angelägenheter för diskussion före valet som ordnas i juni och sammanfattar dem under ett paraplytema med fyra teser: Du beslutar – fördelar för alla!

I Twitter och Facebook har FOSU som mål att

- påminna väljarna och dem som ställer upp som kandidater vilka behov FOSU-förbundens medlemmar har som kommunarbetstagare
- berätta för kandidaterna var och hur de som beslutsfattare påverkar löntagarnas ställning
- påminna om att ett fungerande samarbete mellan personalen och arbetsgivaren skapar högklassig service som kommunen och varje kommuninvånare har nytta av.

FOSU samlade även länkar till valkampanjer som förbunden driver ([www.juko.fi](http://www.juko.fi)). Gemensamt för kampanjerna är en oro över hur experter och chefer orkar, den svagare ekonomin och servicen i kommunerna samt bristen på forskningsdata i kommunernas beslut. ■

**Hashtaggen #kommunvalet2021 håller på att etablera sig för kommunalvalet.  
Valdagen är 13.6.2021.**

## Du beslutar – alla har nytta av en kompetent kommunpersonal!



Därför är det viktigt med arbetshälsa och man ska inte spara på rättvisa anställningsvillkor. Varje kommun ska anslå medel som stöd för ork i arbetet.



Därför behövs ett starkt samarbete mellan personal och arbetsgivare: då uppstår motivation och engagemang, bättre service och resultat.



Därför ska man slopa permitteringar: Kommunerna producerar sina lagstadgade tjänster med delvis för knappa resurser. Permitteringar får servicens kvalitet att kollapsa. Man sparar inga pengar på att överföra kommunpersonalens försörjning till sociala förmåner.



Därför ska sysselsättningstjänsternas kommunförsök utgå från frivillighet i fråga om dem som omfattas av försöken och från samarbete mellan personal och arbetsgivare.

# "Ge livet som kommunalare en chans"



Patricia Forsström arbetar som planeringsingenjör i Pedersöre kommun.

## Vem?

### Patricia Forsström

- Byggnadsingenjör inom samhällsteknik
- Planeringsingenjör i Pedersöre kommun (Pedersöre Vatten)
- Medlem i DIFF – Ingenjörerna i Finland. DIFF är det enda svenskspråkiga medlemsförbundet i Akava

**P**atricia Forsström är anställd av Pedersöre kommun men arbetar som planeringsingenjör åt koncernbolaget Pedersöre Vatten. Vid sidan av arbetet drar hon nytta av sina kunskaper som byggnadsingenjör när hon renoverar den nuvarande bostaden i Purmo och planerar ett eventuellt nybygge.

Pedersöre Vatten är en liten organisation. Därför måste man vara lite av en mångsysslare för att sköta jobbet.

– Samtidigt som man skall kunna ta snabba beslut måste man också kunna planera långsiktigt och ha tålamod då det ibland kan ta ett par år innan man ser resultaten av arbetet. Jobbet kräver också att man är flexibel och har en god förmåga att samarbeta med olika aktörer, konstaterar Forsström.

Det intressantaste med branschen är enligt Forsström att den för tillfället utvecklas i mycket snabb takt. Vartefter tekniken blivit mera avancerad och billigare har många nya möjligheter öppnats upp.

– Som mest nöjd är jag när jag får se ett långvarigt planeringsprojekt börja förverkligas, men det är också väldigt tillfredställande när man löser små vardagliga problem som orsakat huvudbry. Det kan vara allt från att få importerat kartor till rätt format till att få excel-tabellerna att göra så som jag vill att de ska göra.

## Vad är det svåraste med ditt arbete?

– Det som är svårast, men samtidigt också intressant, är att lagstiftningen och anvisningar hela tiden uppdateras och just när man tycker att man har saker och ting på klart, ändras något och man måste tänka om. Detta kan ibland kännas som att det orsakar extra jobb och man kan bli osäker på vad som faktiskt gäller just nu.

För tillfället är en nationell reform inom vattentjänster aktuell och Forsström ser fram emot att det klarnar vad den innebär.

– På lokal nivå så har samarbetet över kommungränserna, främst beträffande vattentjänstbolagen, ökat markant den senaste tiden. Detta är en mycket positiv utveckling då vattentjänstbolagen här i nejden är ganska små och det är onödigt att vi alla försöker lösa våra problem ensamma på varsitt håll. Ett ökat samarbete leder till att det blir lättare att ta kontakt med grannbolagen, även gällande små saker, då de också tampas med samma utmaningar som vi. En ökad diskussion leder till att allas kunskaper ökar, vi är ju inte konkurrenter utan snarare kollegor, fortsätter Forsström.

## Högtbildade behövs i den kommunala sektorn

Forsström trivs väldigt bra med sitt jobb och rekommenderar högtbildade att söka sig till den kommunala sektorn

– I dagsläget verkar det inte som om det är väldigt attraktivt att arbeta som kommunalanställd, men jag hoppas att fler högtbildade ska hitta hit och ge livet som kommunalare en chans, avslutar Forsström. ■

### Viktor Kock

Verksamhetsledare

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Pedersöre är en kommun i Österbotten och har cirka 11 000 invånare. Av invånarna är 89 % svenskspråkiga och 8,5 % finskspråkiga.





BILD: ISTOCK

# Semestern i tankarna men när ska man ta ut den?

**C**oronasituationen gör sommarplanerna osäkra. Många drömmer om semester i slutet av sommarsäsongen så att man till exempel ska kunna resa friare.

## När måste man ta ut sin semester, jurist Harri Ikonen från Akavas Specialorganisationer?

Semesterperioden är en tidsperiod som börjar 2.5 och slutar 30.9. Huvudregeln är att 20 dagar av semestern ska tas ut under semesterperioden (sommarsemester). Detta är huvudregeln och under semesterperioden ska användas minst 65 procent av det totala antal som intjänats under kvalifikationsåret.

Annan semester än den som ges under vinterperioden (vintersemester) ska tas ut senast före ingången av följande semesterperiod.

## Kan jag påverka den tidpunkt då jag tar ut min semester? Vilken betydelse har arbetstagarens önskan?

Huvudregeln är att semestern tas ut under den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Innan tidpunkten för semester bestäms ska tjänsteinnehavaren/arbetstagaren ges tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt. Arbetsgivaren ska i den omfattning som möjligt beakta arbetstagarens förslag.



BILD: KERTTU PENTTILÄ

Arbetsgivaren ska även bemöta arbetstagarna jämnt när tidpunkten för semestrarna bestäms.

## Kan man ändra semestern?

Arbetsgivaren kan inte utan arbetstagarens samtycke ändra tidpunkten för eller avbryta en semester som bestämts för eller avtalats om med arbetstagaren.

För tjänsteinnehavare är situationen annan. Tjänsteinnehavarnas semester kan flyttas fram eller en semester som redan har börjat kan avbrytas om detta är – påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller – nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet.

Ändring av tidpunkten gäller även vid arbetsoförmåga. Om en arbetstagare/tjänsteinnehavare på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när semestern eller en del av den börjar, ska semesterdagar eller sparade ledigheter under tiden för arbetsoförmåga flyttas fram till en senare tidpunkt. Personen ska själv begära om framflyttning utan onödigt dröjsmål och, om möjligt, redan innan semestern börjar. ■

*Arbetstagaren gör klokt i att själv framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern, då arbetsgivaren frågar om detta, påminner jurist Harri Ikonen.*