

*Käännös ei ole virallisesti tarkastettu.*

# **Kunnantyöntekijäin Pohjoismainen Yhteistyö (KPY)**

**Rekisterinumero 802005-6027**

---

## **Tilinpäätös**

vuodelta 2021

Hallituksen ja pääsihteerin antama tilinpäätös:

Sisältö	Sivu
- toimintakertomus	2
- tulolaskelma	12
- tasekirja	13
- liitetiedot	14

Rahamääräiset luvut ruotsin kruunuja, jollei muuta kirjoiteta.

Sulkumerkkien sisällä olevat luvut ilmoittavat viime vuoden luvusta.

## **Toimintakertomus**

### **Yleinen katsaus**

KPY:n yhteistyöjärjestöön kuuluvat liitot ovat Fag og Arbeide (FOA) Tanskassa, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL) Suomessa, Fagforbundet Norjassa ja Ruotsin kunnantyöntekijöiden liitto (Kommunalarbetareförbundet) Ruotsissa.

KPY on aatteellinen järjestö, jonka tarkoituksena on toimia sääntöjen pykälän § 2 mukaan.

Kunnantyöntekijäin Pohjoismainen Yhteistyö toimii demokraattisen yhteiskuntajärjestyksen, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, rikkaan kulttuurielämän, naisten ja miesten välisen tasa-arvon sekä pohjoismaisen, eurooppalaisen ja kansainvälisen ammatillisen yhteistyön puolesta.

Jäsenjärjestöt tukevat toisiaan työriitoihin liittyvissä asioissa, tiedottavat toisiaan kunkin maan tilanteesta, erityisesti ammatillisissa asioissa. Tavoitteisiin kuuluu myös löytää yhteisiä mielipiteitä asioista, jotka käsitellään NOFSin, EPSUn ja PSI:n yhteisjärjestöissä.

KPY:n tehtävänä on myös johtaa Solidaarisuussäätiön toimintaa ja valvoa säätiön omaisuuden hoitoa sääntöjen mukaan.

### **Tarkoituksen toteuttaminen**

#### **Hallitus**

Mette Nord on toiminut hallituksen puheenjohtajana ja Lars Randerz on toiminut KPY:n kassanhoitajana. Muut hallituksen jäsenet ovat olleet (6.11.2021 asti), Malin Ragnegård (7.11.2021 lähtien), Mona Striib ja Päivi Niemi-Laine. Kjartan Lund on toiminut KPY:n pääsihteerinä. Vuonna 2021 hallitus piti neljä kokousta, jotka kaikki olivat virtuaalisessa muodossa koronakriisin vuoksi. Hallituksen kokoukset järjestettiin virtuaalisesti toista vuotta. Suunnitelmien mukaan tarkoituksena oli pitää kaksi virtuaalista kokousta ja kaksi fyysistä kokousta mutta tartunnantilanteen vuoksi kaikki järjestettiin virtuaalisesti. Vakituiset kokousasiat ovat olleet:

- Konferenssien suunnittelu ja arviointi
- Yhteisten kannanottojen valmistelu EPSU-/PSI-asioissa
- Solidaarisuushankkeet
- Samapalkkaisuus
- Ay-poliittinen tilanne Pohjoismaissa

Hallituksen esityslistalla on ollut useita muita aiheita, kuten esimerkiksi:

- Pitkäkestoiset oireet koronainfektion jälkeen
- Covid-19 ammattitautina. Ammattitautivakuutus
- Pohjoismaiden talous koronapandemian jälkeen Pohjoismaassa

- Miten vahvistaa nuorten ja maahanmuuttajien työllisyyttä?
- Suunnittelu ja valmistelu ennen edustajakokousta
- Epätasa-arvoiset palkat ja liittojen työ näiden asioissa

### **Edustajakokous 2021**

Edustajakokous kuten myös hallituksen kokoukset järjestettiin virtuaalisena kokouksena pandemian vuoksi. Kahdelle päivälle suunniteltu fyysinen kokous lyhennettiin yhdeksi päiväksi. Kokous pidettiin 22.6. 2021.

Mette Nord avasi kokouksen, minkä jälkeen hänet valittiin kokouksen vetäjäksi. Edustajakokoukseen osallistui 41 henkeä sihteeristön henkilöstö mukaan lukien. Vuosikertomus, tilinpäätös, talousarvio ja jäsenmaksu käsiteltiin sekä hyväksyttiin muutokset. Myös Pohjoismaisen Solidaarisuussäätiön vuosikertomus, tilinpäätös ja talousarvio hyväksyttiin muutokset.

### Liittojen raportit

Mona Striib kertoi kuinka poikkeuksellinen vuosi 2020 oli ollut koronatilanteen vuoksi. FOA kuten muutkin liitot kohtasivat useita haasteita. Yksi monista tehtävistä, joka vaati paljon panostusta ja sitoutumista olivat vuoden työehtosopimusneuvottelut. Kaikki liitot onnistuivat allekirjoittamaan sopimukset, Tanskan Sairaanhoidajaliiton (Dansk Sykeplejerråd) lukuun ottamatta. Sairaanhoidajaliiton johdon mukaan sopimus olisi voinut hyväksyä, mutta jäsenet kieltäytyivät siihen, minkä jälkeen liitto joutui työmarkkinariitaan. Muuten, kuten mainittiin, koronapandemia on vaikuttanut FOA:n monien jäsenryhmien toimintaan. FOA on käynyt keskustelua uuden hallituksen kanssa ottaakseen huomioon jäsenten tärkeimmät asiat politiikan luomisessa. Yksi painopiste on ollut muistuttaa niin resurssien kuin väestönkehitysten merkitystä uusien tehtävien rakentamisessa. Liiton ay-poliittisella työllä on ollut suuri merkitys jäsenten tärkeissä asioissa.

Tobias Baudinin raportin pääosana oli Ruotsin erittäin epämääräinen poliittinen tilanne. Edellisenä päivänä Ruotsin valtiopäivillä enemmistö äänesti epäluottamuksesta pääministeri Stefan Löfveniä ja hallitusta kohtaan. Tilanne johtuu vuoden 2018 vaalituloksesta, kun kummallakaan poliittisella blokilla ei ollut enemmistöä. Sosiaalidemokraattisesta ja Ympäristöpuolueesta koostunut hallitus on ollut riippuvainen muun muassa Vasemmistopuolueen tuesta saadakseen enemmistön valtiopäivillä. Vasemmistoliiton esitetyn epäluottamuslauseen taustalla oli kaksi asiaa. Ensinnäkin on kiistelty ehdotuksesta työsuhteen oikeuksista (Lagen om anställningsskydd LAS). Toinen asia oli ehdotus vuokrasääntelyn vapauttamisesta, mikä tarkoittaisi, että vuokra-asuntomarkkinalla otettaisiin käyttöön ”markkinahinnat”. Tämä on ajankohtainen tilanne, Baudin kuvaili. Tulevaisuus on epäselvä mutta kahden viikon mennessä tiedetään, järjestetäänkö ylimääräisiä vaaleja ennen 19.9. vai syntyykö uusi hallitus. Halutessaan enemmän tietoja Kommunalin omasta toiminnasta viitataan kirjoitettuun maaraporttiin. Muun muassa voi huomauttaa viime kahden vuoden jäsenmäärän kasvua.

Mette Nord kertoi, että Norjassa on vaalit tänä vuonna. Maa on johtanut kaiken sinisin hallitus sitten toisen maalimansodan. Ultrakonservatiivi hallitus on ollut vallassa kahdeksan vuotta, minkä aikana se on jatkuvasti kasvattanut eriarvoisuutta. Esimerkiksi köyhyudessa elävien lasten määrä on suurempi kuin koskaan. Samaan aikaan hallitus on antanut veroalennusta rikkaille. Tämän lisäksi hyvinvointipalveluiden yksityistäminen vie edelleen eteenpäin niin pitkään kuin pystytään. Sen vuoksi työväenpuolueen vaalikampanjan iskulauseeksi on otettu ”Nyt on tavallisten ihmisten vuoro” (”Nå er det vanlige folks tur”). Pandemian aikana on myös käyty kovia palkkaneuvotteluja. Korkeakoulutetut opettajat ja sairaanhoitajat halusivat muita ammattialoja korkeammat palkankorotukset, ja päättivät mennä lakkoon.

Päivi Niemi-Laine jatkoi Mette Nordin ajatuksista. Hän kertoi olevansa huolissaan ay-liikkeen pirstoutumisesta. Eri ammattialat ovat kääntyneet toistensa vastaan ja moni näyttää unohtuvan ideologian. Suomessa sairaanhoitajilla on viime vuosien aikana ollut parhain palkkakehitys. Samaan aikaan Suomen yksityiset työnantajat vaativat ainoastaan paikallisia neuvotteluja ja haluavat siirtyä pois valtakunnallisista sopimuksista. Ammattiliittojen täytyy esittää tiukemmat vaatimukset palkkaneuvotteluissa. Seuranneessa keskustelussa tultiin yksimielisesti johtopäätökseen, että ”Lakkoaseen käyttö” on tärkeä teema, jonka meidän on käsiteltävä KPY:ssä jossain vaiheissa.

#### SAMAK-raportti kokopäivätyöstä ja työhyvinvoinnista

Seuraavasta teemasta puhui Norjan Työväenpuolueen puoluesihteerin Kjersti Stenseng, joka on johtanut SAMAKin ”Työhyvinvointi, Hyvinvointi, Kokopäivätyö” -hankkeen (”Helse, Velferd, Heltid”). Terveys- ja hoiva-alan asiat olivat tärkeät Norjan vaaleissa vuonna 2019 ja asioiden tärkeys on vahvistunut koronapandemian myötä. SAMAKin ei ole teettänyt uutta tutkimusta, mutta sen sijaan on koottu olemassa olevaa tietoa aiheesta sekä ammatillisesta että poliittisesta näkökulmasta. On tuntunut luontevalta keskittyä terveys- ja hoiva-alaan, jossa tämä ongelma on laaja. Lisäksi on huomautettavaa, että vaikka ongelma näkyy koko Pohjoismaassa, se onkin hieman erilainen eri maassa. Vähiten osa-aikatyötä tehdään Suomessa ja eniten Norjassa ja Islannissa.

Tulokset näyttävät kuinka tärkeää on pitää kokopäivätyötä normina. Norjassa seitsemän työntekijää kymmenestä on osa-aikatyössä terveys- ja hoiva-alalla. Työväenpuolueen mukaan pitäisi kirjoittaa lainsäädännössä pidemmän työajan oikeudesta. Todistustaakka kuuluisi työnantajalle eikä yksityiselle työntekijälle. Kysymyksellä on myös tasa-arvoulottuvuus, koska naiset työllistyvät miehiä useammin osa-aikaisiin työsuhteisiin. Huomataan lisäksi selkeän trendin koulutuksella; mitä enemmän osa-aikatyötä sitä enemmän laskee koulutustaso. Asiassa näkyy myös laatu- ja työpaikan näkökulma. Pandemia on osoittanut, miten tilanne haavoittuu, jos työpaikalla on paljon osa-aikatyösuhteita. Laatu laskee myös palveluiden kaupallistumisesta.

### Kansainvälinen solidaarisuustyö

Teemasta alusti PSI:n Kansainvälisen Solidaarisuustyön osaston Anna Perttula. Hän kertoi ensin yleisesti PSI:n toiminnasta ja meneillään olevan kongressikauden tärkeimmistä painopisteistä, minkä jälkeen esitys siirtyi solidaarisuustyöhön. Useimmat hankkeet tehdään yhteistyössä pohjoisen Euroopan liittojen (Kanadan + CUPE -liiton) ja etelän pallopuoliskon liittojen kanssa. PSI:n piirissä on tällä hetkellä yli 50 eri hanketta globaalilla tasolla.

Yksi monista tärkeistä avustajista tässä työskentelyssä on KPY. Viime vuosien KPY:n avustukset on myönnetty hankkeisiin Andien alueella, ja sen lisäksi hankkeisiin Aasiassa; Thaimaassa, Filippiineissä, Indonesiassa, Pakistanissa. Listaan kuuluu myös alueellinen hanke, joka liittyy yhteistyöhön Aasian kehityspankin (ADB) kanssa. Tällä hetkellä KPY:n, PSI:n ja paikallisten liittojen yhteistyöhankkeet ovat Indonesiassa ja Pakistanissa. Erityisesti mainitsemisen arvoinen on Pakistanin ”Lady Health Workers” -hanke. Kyseessä on yksinomaan naisista koostuva ammattiryhmä, joka tarjoaa terveyspalveluita perheille ympäri koko Pakistania. Tehtäviin kuuluu esimerkiksi rokotuksia, perushoitoa, perhesuunnittelua ja ruokavalioneuvontaa. Erittäin vaikeiden työolojen ohella he ovat kokeneet väkivaltaa ja häirintää. Heidän palkat ovat jääneet maksamatta ja järjestäytyminen on ollut kielletty. Tänä päivänä ammattiliitto on sallittu, työntekijät saavat palkkansa, ja kansalaiset tukevat heitä vahvasti. Hanketta on tukenut KPY ja irlantilainen FORSA-liitto, ja jatkuu myös tulevaisuudessa.

### Kommunal/Friedrich Ebert Stiftung (FES) raportti koronatilanteesta vanhustenhuollossa

Arena Idén tutkimuspäällikkö Lisa Pelling alusti raportista, jossa kerrotaan vanhustenhuollon kokemuksista pandemian aikana. Tämä kattaa yhdeksän eurooppalaista maata, muun muassa Pohjoismaat. Pandemia vaikutti alaan, joka oli jo entuudestaan pidetty vähäisenä rahoituksen ja henkilöstömitoituksen kannalta. Alalla havaittiin lisäksi osaamispuutetta, lisääntyvää yksityistämistä ja laskevaa järjestäytymisastetta. Nämä tekijät kertovat miksi vanhustenhuollon palveluita ei asetettu etusijalle, erityisesti kriisin alkuvaiheessa, ja melkein puolet kuolleista löytyy vanhustenhuollosta. Puutteellisia työoloja nähtiin monella tasolla, minkä syystä iäkkäitä ei osattu suojella tarpeeksi. Henkilökohtaisia suojavarusteita ei toimitettu riittävästi vanhustenhuollon työntekijöille, joiden piti suorittaa tehtävänsä ilman hyväksytyjä suojavarusteita. Liiallinen ylityö ja huonot sairausvakuutusjärjestelmät havaittiin monessa maassa, mikä selittää, että työssä käytiin, vaikka olisi pitänyt jäädä kotiin.

Työntekijöitä ja heidän edustajiaan ei ole riittävästi kuultu vanhustenhuollon ohjeiden laatimisessa. Useissa maissa työntekijöiden edustajat joutuivat taistelemaan vahvasti saadakseen työturvallisuustarkastajat käymään, kun huomautettiin ongelmia. Epäkohdat koskivat muun muassa työaika, suojavarusteita, henkilöstömitoitusta, ja sairaustilanteita. Vanhustenhuollon yksityistäminen ja pirstoutuminen ovat myös vaikeuttaneet mahdollisuuksia perustaa yhteistä strategiaa, mikä olisi auttanut ohjeiden noudattamista koskevassa johtamis- ja valvontatyössä. Uusliberaalit ideat ovat aiheuttaneet suuria ongelmia pandemian aikana.

Seuraava edustajakokous pidetään 2023 siitä johtuen, että PSI on päättänyt siirtää kongressinsa sille vuodelle.

## **Sihteeristö**

KPY:n hallinnollisena sihteerinä on toiminut Lena Nöjd, ja pääsihteerinä on toiminut Kjartan Lund.

## **Olennaiset tapahtumat tilikauden mennessä**

### **Konferenssit 2021**

Vuonna 2021 järjestettiin kaksi konferenssia, ja kuten viime vuonna koronapandemian vuoksi pidettiin konferenssit virtuaalisesti.

### **Raportti KPY-konferenssista teemalla ”Epätasa-arvoiset palkat 3.–4.3.2021**

Konferenssi järjestettiin virtuaalisena konferenssina 3.–4.3.2021 kello 9 – 13 (10 – 14 Suomen aikaa). Konferenssissa oli yhteensä 39 osallistujaa KPY:n sihteeristön henkilöstöä mukaan lukien.

KPY:n ja Fagforbundetin puheenjohtaja, Mette Nord avasi konferenssin. Hän totesi, että olemme yhtä mieltä ongelmasta, ja suuri osa muodollisista lainsäädännön korjauksista on paikalla. Siitä huolimatta voidaan toteaa epätasa-arvoisia palkkoja. Tämä ilmenee myös julkisella alalla, vaikka siellä palkkakuilu onkin pienempi. Naiset ansaitsevat Norjassa 87,5% miespalkoista. Loppusanoissaan Mette Nord nosti esiin palkkaerojen kolme pääongelmaa: Naiset työskentelevät usein osa-aikaisesti, ja palkkakuilu kasvaa paikallisissa palkkaneuvotteluissa sekä eläkejärjestelmässä.

Ensimmäisenä teemana oli kunkin maan tilanne liittyen epätasa-arvoisiin palkkoihin. Esitykset pitivät Pia Heidi Nielsen (FOA), Youssef Zad (JHL), Torbjörn Dalin og Ludvig Lundstedt (Kommunal) ja Anne Green Nilsen (Fagforbundet). Heidän esityksistään nähtiin, että tilanne on melko samanlainen neljässä maassa. Naisten palkat ovat kaikissa maissa liki 85 % miesten palkoista. Julkisella sektorilla on myös tasa-arvoisempia palkkoja, verrattuna yksityiseen sektoriin. Myös palkkojen ominaisuudet vaihtelevat enemmän yksityisellä sektorilla. Kaikissa liitoissa ollaan samaa mieltä siitä, että suurimpana syynä tilanteeseen on sukupuolittuneet työmarkkinat, mutta myös se, että suuri osa naisista työskentelee osa-aikaisesti. Miesten ja naisten välinen palkkakuilu kaventuu vähitellen kaikissa maissa, mutta vielä liian hitaasti.

Seuraavana teemana oli ”Palkka-avoimuuden merkitys palkkatasa-arvon edistämiseksi”. Pääalustajana oli Suomen Tasa-arvovaltuutettu, Jukka Maarianvaara. Verrattuna yksityiseen sektoriin palkka-avoimuus on yleisempi julkisella sektorilla, mikä johtuu lainsäädännöstä. Palkka-avoimuus on olennainen syrjinnän todistamiseksi, mutta tässä asiassa tarvitaan lainsäädännön muutoksia. Tällä hetkellä lait ja muut tekijät ovat byrokraattiset, ja tarvittavien

tietojen saaminen vaikea. Muiden maiden kommentteissa tuli ilmi, että tilanne on samankaltainen kaikissa neljässä maassa. Rangaistusmahdollisuudet todetaan myös rajallisiksi.

Päivän kolmantena ja viimeisenä teemana oli ”Covid-19 ja samapalkkaisuus”, josta alustivat Norjan tutkimussäätiön FAFOn Bjørn Dupi ja Baard Jordfald. Yleisesti sanoen, matalasuhdanteen vaikutukset jakautuvat eri tavoin. Sukupuolittuneissa työmarkkinoissa havaitaan eri vaikutuksia miehiin ja naisiin. Miesten palkat muuttuvat enemmän kuin naisten palkat suhdanteen mukaan. Tällä kertaa tilanne on erilainen, koska naisvaltaiset ammatit yksityisellä sektorilla ovat kärsineet kovasti kriisistä. Kyseessä on muun muassa kauppa-, hotelli-, ja ravintola-alojen työntekijät sekä muut yksityisten palvelujen työntekijät. Työpaikan menettäminen matalasuhdanteen aikana vaikuttaa kielteisesti palkkakehitykseen moneen vuoteen. Voittajina ovat julkisen sektorin naiset, jotka tekevät työtä turvallisissa työsuhteissa yhteiskunnan kriittisillä työaloilla. On mielenkiintoista tulevaisuudessa nähdä mitä tämä tarkoittaa palkkojen kehitykseen heidän kannalta.

Toinen konferenssipäivä alkoi Kommunalin Ludvig Lundstedtin esityksellä. Hän kertoi Kommunalin liiton ”Värde-diskriminering” -raportista, joka käsittelee työn arvostukseen perustuvaa syrjintää. Yksi suurempi syy ongelmaan on, että naiset usein tekevät osa-aikatyötä, varsinkin vanhustenhuollossa. Nähdään myös laajana ongelmana, että naisvaltaisissa aloissa on matalampia palkkoja kuin miesvaltaisissa. Klassinen esimerkki palkkakuilusta on se, että automekaanikot ansaitsevat noin 3 000 Ruotsin kruunua enemmän kuin lähihoitaja. 2000-luvulla Kommunal on toteuttanut erilaisia toimia tilanteen muuttamiseksi: Matalapalkkapanostukset, Ammattialapanostukset ja Palkkapotit tasa-arvon edistymiseksi. Kaikki kolme toimea nähdään onnistuneena lyhyellä tähtämellä, mutta ei pitkällä tähtämellä. Tällä taustalla päätettiin keskittyä lähihoitajiin, joka on Kommunalin suurin ammattiala, noin 180 000 työntekijää. Tulokset olivat oikein myönteiset vuosina 2016 – 2018, joten päätettiin laajentaa panostuksen. Vuonna 2020 ryhmä sisältää lisäksi kaikki terveydenhuollon, koulu- ja hoiva-alan työntekijät, joilla on ammattikoulun tutkinnot. Panostus oli tälläkin kertaa tuloksellinen ja Kommunal onnistui saamaan paikalle oikein hyvän TES-sopimuksen, joka koski naisvaltaisia ammattialoja.

Alustusten jälkeen muut liitot pääsivät antamaan kommenttejaan aiheesta. Samat ilmiöt nähdään myös omassa kotimaassa. Erityiset panostukset ovat tulokselliset lyhyellä muttei pidemmällä aikavälillä. Naisten suuri osa osa-aikatyötä tekevistä nähdään suurena ongelmana kuten myös se, että työmarkkinat ovat sukupuolittuneet.

Seuraavasta teemasta ”Valtakunnansovittelijat ja samapalkkaisuus” alusti Ruotsin valtakunnansovittelijan toimiston pääjohtaja Irene Wennemo. Hän aloitti korostamalla sitä, että myös valtakunnansovittelijat ovat hyvin tietoisia samapalkkaisuudesta ja siihen liittyvistä eri ongelmista. Hän nosti esille, että palkkaerot kaventuvat vuosien mukaan, ja tämä kehitys on nopeutunut. Yksi syy tähän kehitykseen on se, että naiset ovat enenevässä määrin korkeapalkkaisissa ammateissa ja johtotehtävissä. Muutos tapahtuu nopeammin toimihenkilöiden kuin työläisten piirissä. Joissakin ammattialoilla ei kuitenkaan ole muuttunut

paljon. Nykyään nähdään myös enemmän naisia miesvaltaisilla toimialoilla, mutta toisaalta miesten osuus naisvaltaisilla toimialoilla ei ole kasvanut.

Viimeisen alustuksen otsikko oli ”Samapalkkaisuus Islannissa”. Alustaja oli Islannin Tasa-arvon toimiston erityisneuvonantaja (Special Advisor Directorate of Equality, Iceland), Tryggvi Hallgrímsson. Hän aloitti selventämällä sitä, ettei voi kutsua Islantia tasa-arvonparatiisiksi, vaikka maiden miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat Pohjoismaiden pienimmät 7,6 %:lla. Palkkaeroon vaikuttavin syy on myös Islannissa sukupuolituneet työmarkkinat. Vuonna 2012 aloitettiin kehittää niin sanotun samapalkkaisuusstandardin, jonka toteuttaminen tapahtui yli viiden vuoden työskentelyn jälkeen, joulukuussa vuonna 2018. Tällä standardilla on tarkoitus, että yli 25 työntekijän työpaikkojen täytyvät laatia samapalkkaisuussuunnitelman, ja tähän lisäksi toimenpiteet samapalkkaisuuden edistämiseksi. Samapalkkaisuussuunnitelman on esitettävä työntekijöille. Tämä standardi on ollut käytössä liian lyhyt aikaa voidakseen tehdä johtopäätöksen tuloksista. Hallgrímsson toteaa, kuten myös muut alustajat ovat huomauttaneet, että samapalkkaisuuden edistämiseksi tarvitaan enemmän palkka-avoimuutta. Hallgrímsson huomautti lisäksi muut tekijät, jotka vaikuttavat siihen, että Islanti on noussut tasa-arvoindeksin korkeaan paikkaan. Kaikilla on yhtäläiset oikeudet koulutukseen, terveyspalveluihin, ja talouden sekä politiikan keskiöön. Nämä tekijät ovat olennaisia ja tärkeitä kaikissa Pohjoismaissa, korosti Hallgrímsson.

Tehtyään yhteenvedon päivistä Kjartan Lund päätti konferenssin ja kiitti kaikki osallistujat aktiivisuudesta.

### **Raportti KPY-konferenssista ”Koronapandemian merkitys hyvinvoinnille” 6.-7.10.**

Konferenssi pidettiin etänä 6. –7.10.2021 kello 9–13 (10–14 Suomen aikaa). Konferenssiin osallistui yhteensä 45 henkeä mukaan lukien tulkit ja KPY:n sihteeristö.

FOA:n puheenjohtaja Mona Striib avasi konferenssin. Hän kävi läpi konferenssin ohjelman ja kannusti osallistujat olemaan aktiivisia keskusteluissa. Tämän jälkeen seurasi osallistujien lyhyt esittely.

Konferenssin ensimmäisenä teemana oli ”Liittojen tärkeimmät opit pandemiasta”. Merja Hyvärinen (JHL), Sissel Skoghaug (Fagforbundet), Mona Striib (FOA) ja Zdenka Mardetko (Kommunal) kertoivat kunkin liiton opit pandemiasta. Kokemukset olivat luonteeltaan hieman erilaisia, mutta kaikista maista löytyi monia samankaltaisia kokemuksia. Esimerkiksi, mikään maa ei ollut varautunut pandemiaan. Varautuminen oli aivan liian huonoa. Julkisten palveluiden talousarvioilta on jatkuvasti leikattu rahoja, ja johtanut varautumisen heikkenemiseen. Ongelmia on syntynyt useissa palveluissa, mutta erityisesti vanhustenhuollossa. Toisaalta, Pohjoismaiden malli ja hyvinvointivaltiot ovat tässä tilanteessa olleet hyvin pärjääviä verrattuna muuhun maailmaan. Monille on lisäksi avautunut, että vanhustenhuollon rahoituksen määrä on pienentynyt myös Pohjolassa.

Toisena teemana konferenssissa oli ”Pohjoismainen hyvinvointimalli koronapandemiassa ja pandemian jälkeen”. Helsingin yliopiston professori, Heikki Hiilamo, alusti aiheesta. Hän alkoi toteamalla sitä, ettemme pitkään aikaan vielä olemme päässeet pandemian loppuun.



Siksi on vaikeaa arvioida pandemian kustannuksia. Voimme kuitenkin todeta, että pandemian lasku on suuri. Ei vain taloudellisesti, vaan myös terveyden, elämän, ja sosiaalisten olosuhteiden kannalta. Pohjoismaille meni melko hyvin taloudellisesti, minkä olennaisena syynä on se, että suurin osa sosiaalisista taloudellisista toimenpiteistä olivat käytössä jo ennen pandemiaa. Muualla Euroopassa on jouduttu suuremmassa määrin ryhtymään uusiin toimenpiteisiin. Tällä hetkellä emme tiedä milloin pandemia päättyy. Toinen kysymys on, haluammeko palata ”vanhaan normaaliin”? Ihan sataprosenttisesti emme varmaankaan. Hiilamo päätti toteamalla, että Pohjoismaiden malli on osoittautunut hyvin tukevaksi ja kestäväksi verrattuna Euroopan muihin malleihin.

Päivän kolmantena ja viimeisenä teemana oli ”Pandemian eri seuraukset neljästä näkökulmasta”: Lapset ja nuoret (Alustaja: May Britt Sundal, Fagforbundet), Mielenterveys (Alustaja: Merja Launis-Ahtiainen, JHL), Työttömyys (Alustaja Sofia Lindqvist, Kommunal) ja Hyvinvointipalveluiden saatavuus (Alustaja: Morten Sodemann, Globaalin ja maahanmuuttajaterveyden professori, Etelätanskan Yliopisto, Tanska). Esitettiin hieman erilaisia kokemuksia, mutta yhteinen piirre oli se, että oli havaittu suuria eroja. Oli selvä, että haavoittuvat nuoret ja lapset ennen pandemiaa olivat nyt vielä hankalammassa tilanteessa. Psykkinen hyvinvointi oli monessa tapauksessa heikentynyt pandemian aikana. Yksi syistä on, että turvallisia aikuisia oli vähemmän. Myös psykkinen hyvinvoinnin kannalta on osoittautunut, että ahdistuksesta ja masennuksesta kärsineet löytyvät lapsien ja nuorten ryhmältä. Eniten ovat kärsineet nuoret ja iäkkäät. Kyse työttömyydestä, voimme todeta suuria eroja alojen välillä. Kun työttömyysluku laskee, tämä ei koske pitkäaikaistyöttömiä, joilla näyttää olevan yhä vaikeampi päästä työmarkkinoihin. Hyvinvointipalveluiden saatavuudessa on havaittu, että matalapalkkaiset ihmiset ovat sairastuneet enemmän kuin muut. Todennäköisesti koska suosituksia on vaikeampi noudattaa heidän tilanteessa. Myös tässä tarkastelussa on havaittu suuria eroja, jotka näyttävät liittyvän taloudellisiin oloihin.

Toisena päivänä aloitimme ”Vanhustenhuolto”-teemalla, jonka pääalustajana oli Arena Idén Lisa Pelling. Hän esitti laajan tutkimuksen 9 Euroopan maasta, mukaan lukien Pohjoismaat. Pandemia iski jo aiemmin vähäisesti pidettyyn palveluun, johon jo pitkään on vaikuttanut puutteellinen rahoitus ja henkilöstömitoitus. Tähän voidaan lisätä ammatillinen pätevyyden puute, lisääntyvä yksityistäminen ja laskeva järjestäytymisaste. Vanhustenhuolto joutui vaikeuksiin kaikki näiden tekijöiden vuoksi, erityisesti kriisin alussa. Tästä seurasi, että kuolleista melkein puolet löytyy vanhustenhuollosta. Työympäristön ja työolosuhteiden puutteet pidetään suurena syynä siihen, ettei vanhuksia ole pystytty suojelemaan paremmin. Henkilökohtaisia suojavarusteita ei pidetty tärkeänä vanhustenhuollossa, ja suuri osa henkilöstöstä joutui työskentelemään ilman hyväksytyjä suojavarusteita. Liiallinen ylitöiden käyttö ja huonot sairauspoissaolon ehdot monessa maassa johtivat siihen, että ihmiset työskentelivät, vaikka heidän olisi pitänyt jäädä kotiin. Vanhustenhuollon yksityistäminen ja pirstoutuminen ovat myös vaikeuttaneet yhteisen strategian luomista sekä rajoitusten ja suositusten noudattamisen hallintaa ja valvontaa. Uusliberaalit ideat pidetään suurena ongelmana pandemian aikana.

Pääalustusten jälkeen seurasi muun kolmen maan lyhyen alustuksen vanhustenhuollosta (Lisa on Ruotsista). Alustajat olivat Sari Bäcklund (Suomi), Martin Sandberg Buch (Tanska) sekä Ingvar Skjerve ja Anne Mari Samskott (Norja). Esityksistä totesimme, kuinka vähäisenä vanhustenhuolto pidettiin kaikissa maissa. Erityisesti alussa. Eniten kuolleita on ollut vanhustenhuollossa. Suuri pula pätevistä henkilöstöstä/puutteellinen henkilöstömitoitus. Osa-aikatyö on myös suuri ongelma. Tilanne johti henkilöstön fyysiseen, psyykkiseen sekä eettiseen kuormitukseen. Kokemuksiin kuului myös muutama myönteinen asia. Ajan myötä yhteistyö sekä viestintä kehittyivät. Tämän ohella teknologian käytössä tapahtui digiloikka.

Seuraavana teemana oli ”Sairaalat pandemian aikana”, josta alusti Kummunalin Mari Huupponen. Hän esitti Kommunalin jäseniin kohdistuvan haastattelutkimuksen. Kuten myös havaittiin vanhustenhuollossa, kävi ilmi, että myös Ruotsin sairaaloissa on henkilöstönpuute. ”Just in time” -periaatteen vuoksi ei ollut riittävästi suojavarusteita. Alirahoitus on myös ongelma sairaaloissa. ”Aiemmin oli kriisi, ja nytkin on kriisi” – siinä sanat, jotka toistuvat.

Viimeinen tema oli ”Liittojen edunvalvontatyö jäsenten hyväksi pandemian aikana”. Håkan Nilsson (Kommunal), Mona Striib (FOA), Vidar Evje (Fagforbundet) ja Merja Hyvärinen (JHL) kertoivat kunkin liiton kokemuksista. Yhteisenä piirteenä on ollut kiireinen aika, jolloin työskentely ja muutokset tapahtuivat nopeasti. Keskeisenä ovat olleet työympäristöön liittyvät asiat. Työvaltuutetut ja muut luottamushenkilöt ovat joutuneet suureen paineen alle. Tärkeintä on ollut toimia jäsenten turvallisuuden takaamiseksi. Vaikuttamistyö poliitikkojen ja viranomaisten kanssa on myös vaatinut aikaa ja voimaa. Samaan aikaan meitä kaikkia koskeva digitaalinen muutos toi mukaan, että tiedotustyön tehtävien suorittaessa oli sekä hankaluuksia että sujuvampia ratkaisuja. Jäsenten työturvallisuuden suojelemisessa tehtiin myös aktiivista ja hyvää työtä.

Konferenssi herätti suurta kiinnostusta ja on selvää, että tema koski monta osallistujaa.

## **Loppusanat**

KPY:n konferenssitoiminta on vuonna 2021 keskittynyt teemakonferensseihin. Koronapandemia on luonut ylimääräisen haasteen toteuttaa konferenssit suunnitelmien mukaan. Tästä syystä voi toteaa ilolla, että kaikki konferenssit onnistuttiin järjestää virtuaalisessa muodossa.

Koko toiminta on kuten mainittu jo useasti, täytynyt toteuttaa virtuaalisesti. Hyötynä siinä, että onnistuimme järjestämään kaikki suunnitellut tapahtumat, oli edellisvuoden kokemukset ja monen henkilön joustavuus. Olemme oppineet, että virtuaaliset alustat mahdollistavat tapahtumat mutta fyysisille tapaamisille on silti todellista tarvetta.

KPY-liitoilla on kuten aikaisemminkin johtava rooli PSI- ja EPSU-asioissa Pohjoismaiden vaalipiirissä (NOFS). KPY:n on jatkettava yhteistyötä myös suhteessa näihin järjestöihin, joilla on useita haasteita tulevaisuudessa.

### Taloudellinen katsaus - oikeudenmukainen katsaus kehityksestä

Jäsenmaksut perustuvat jäsenmääriin 31.joulukuuta 2020, jotka yhteensä olivat 1 049 656 (1 036 746) jäsentä (eläkeläiset lukuun ottamatta), Jäsenmäärä on noussut 12 910 jäsenellä 31.joulukuusta 2019.

Vuoden 2021 jäsenmaksu oli 2,80 (2,70) SEK per jäsen.

KPY:n sihteeristössä oli yksi 1 (1) vuosityöntekijä, josta 0,5 (0,5) oli nainen.

Vuoden tulos oli 1 566 696 (1 187 597) SEK mikä oli 1 780 696 SEK ennustettuna parempi. Tuloksen taustalla on erityisesti paremmat korkotulot, ja lisäksi se, että matkakulut sekä hallituskokouksiin ja edustajakokoukseen liittyvät kustannukset ovat olleet pienemmät.

Oma pääoma 31.joulukuuta 2021 oli 5 807 192 (4 240 496) SEK.

Neljän vuoden vertailu liittojen jäsenmäärästä per 31.joulukuuta ja KPY:n taloudellinen kehitys:

	2021-12-31	2020-12-31	2019-12-31	2018-12-31
<b>Jäsenmäärän kehitys:</b>				
FOA	142 465	145 053	144 060	146 393
JHL	99 971	117 654	123 085	125 378
Fagforbundet	276 847	267 431	266 702	253 653
Kommunal	514 531	519 518	502 899	504 121
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1 033 814</b>	<b>1 049 656</b>	<b>1 036 746</b>	<b>1 029 545</b>
<b>Taloudellinen kehitys:</b>				
Tuotto/Tappio	1 566 696	1 187 597	92 676	77 684
Oma pääoma vuoden alussa	<u>4 240 496</u>	<u>3 052 899</u>	<u>2 960 223</u>	<u>2 882 539</u>
<b>Oma pääoma vuoden lopussa</b>	<b>5 807 192</b>	<b>4 240 496</b>	<b>3 052 899</b>	<b>2 960 223</b>

### Oman pääoman muutokset

SEK	Oma pääoma	Vuoden tappio/tulos	Oma pääoma yhteensä
Rahavarat tilikauden alussa	3 052 899	1 187 597	4 240 496
Edellisen vuoden tappio/tulos	1 187 597	-1 187 597	
Vuoden tappio/tulos		<u>1 566 696</u>	<u>1 566 696</u>
<b>Tilikauden lopussa</b>	<b>4 240 496</b>	<b>1 566 696</b>	<b>5 807 192</b>

<b>Tulolaskelma</b>	<b>Liite- tieto</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Tulot</b>			
Jäsenmaksut	2	2 930 941	2 787 027
Muut tulot		<u>4</u>	<u>5 189</u>
<b>Tulot yhteensä</b>		2 930 945	2 792 216
<b>Kulut</b>	3		
Hallitus ja johdon seminaari		-136 144	-93 170
Edustajakokous		-52 921	-
Valmisteluryhmä		-56 687	-45 127
Konferenssit		-111 463	-238 211
Opintomatka		<u>-1 524 072</u>	<u>-1 473 942</u>
<b>PSI och EPSU</b>		-1 881 287	-1 850 450
<b>Toiminnan tulos/tappio</b>		<u>1 049 658</u>	<u>941 766</u>
<b>Rahoituserät</b>			
Korkotulot ja sen kaltaiset tulot		652 843	311 535
Korkokustannukset ja sen kaltaiset kustannukset		<u>-1 987</u>	<u>112</u>
<b>Rahoituserät</b>		650 856	311 647
<b>Tulos rahoituserien jälkeen</b>		1 700 514	1 253 413
Verot		<u>-133 818</u>	<u>-65 816</u>
<b>Vuoden tulos</b>		<u>1 566 696</u>	<u>1 187 597</u>

<b>Tase</b>	<b>Liite- tieto</b>	<b>2021-12-31</b>	<b>2020-12-31</b>
<b>Vastaava</b>			
<b>Vaihto-omaisuus</b>			
<u>Lyhytaikaiset saatavat</u>			
Verosaatavat		-	36 043
Saatavat läheisiltä	4	6 041 179	4 369 063
Muut lyhytaikaiset saatavat		<u>16 613</u>	<u>18 769</u>
<b>Vaihto-omaisuus yhteensä</b>		6 057 792	4 423 875
<b>Omaisuus yhteensä</b>		<u>6 057 792</u>	<u>4 423 875</u>
<b>Vastattava</b>			
<b>Oma pääoma</b>			
Oma pääoma vuoden alussa		4 240 496	3 052 899
Tilikauden tulos		<u>1 566 696</u>	<u>1 187 597</u>
<b>Oma pääoma yhteensä</b>		<u>5 807 192</u>	<u>4 240 496</u>
<b>Oma pääoma</b>			
Oma pääoma vuoden alussa		48 690	-
Tilikauden tulos		26 917	26 286
Oma pääoma yhteensä		<u>174 993</u>	<u>157 093</u>
<b>Vastattavaa yhteensä</b>		<u>250 600</u>	<u>183 379</u>
<b>Vastattava</b>		<u>6 057 792</u>	<u>4 423 875</u>

**Liitetiedot** *Alla oleva teksti (liitetieto 1) ainoastaan ruotsiksi*

## **Liitetieto 1 Redovisnings- och värderingsprinciper**

Årsredovisningen upprättas med tillämpning av årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

### **Intäkter**

Medlemsavgifter redovisas i den tidsperiod avgiften avser och redovisas till det verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas.

### **Finansiella instrument**

Finansiella instrument redovisas i enlighet med reglerna i K3 kapitel 11, vilket innebär att värdering sker utifrån anskaffningsvärde.

### **Kundfordringar och övriga fordringar**

Fordringar redovisas som omsättningstillgångar med undantag för poster med förfallodag mer än 12 månader efter balansdagen, vilka klassificeras som anläggningstillgångar. Fordringar tas upp till det belopp som förväntas bli inbetalt efter avdrag för individuellt bedömda osäkra fordringar. Fordringar som är räntefria eller som löper med ränta som avviker från marknadsräntan och har en löptid överstigande 12 månader, redovisas till ett diskonterat nuvärde och tidsvärdeförändringen redovisas som ränteintäkt i resultaträkningen.

### **Låneskulder och övriga korta skulder**

Låneskulder redovisas initialt till anskaffningsvärde efter avdrag för transaktionskostnader (upplupet anskaffningsvärde). Skiljer sig det redovisade beloppet från det belopp som ska återbetalas vid förfallotidpunkten periodiseras mellanskillnaden som räntekostnad över lånets löptid med hjälp av instrumentets effektivränta. Härigenom överensstämmer vid förfallotidpunkten det redovisade beloppet och det belopp som ska återbetalas. Övriga korta skulder redovisas till anskaffningsvärde.

### **Ersättning till anställda**

Löpande ersättning till anställda i form av löner, sociala avgifter och liknande kostnadsförs i takt med att den anställda utför tjänster.

Föreningen har både förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensionsplaner. I förmånsbestämda pensionsplanen betalar föreningen till en pensionsstiftelse förvaltd av Svenska Kommunalarbetareförbundet. I avgiftsbestämda planer betalar företaget fastställda avgifter till ett annat företag och har inte någon legal eller informell förpliktelse att betala något ytterligare även om det andra företaget inte kan uppfylla sitt åtagande. Föreningens resultat belastas för kostnader i takt med att de anställdas pensionsberättigade tjänster utförts.

### **Utländska valutor**

Transaktioner i utländsk valuta omräknas enligt transaktionsdagens kurs. Fordringar och skulder i utländsk valuta värderas till balansdagens kurs.

### **Inkomstskatter**

Aktuella skatter värderas utifrån de skattesatser och skatteregler som gäller på balansdagen. Redovisade inkomstskatter innefattar skatt som skall betalas eller erhållas avseende aktuellt år samt i förekommande fall justering avseende tidigare års aktuella skatt. Skattefordringar värderas till vad som enligt KNS bedömning skall erhållas från skatteverket.

### **Liitetieto 2 Jäsenmaksut**

	<u>2021</u>	<u>2020</u>
Jäsenmäärän kehitys:		
FOA	398 305	376 774
JHL	329 431	332 330
Fagforbundet	748 555	720 095
Kommunal	<u>1 454 650</u>	<u>1 357 828</u>
<b>YHTEENSÄ</b>	2 930 941	2 787 027

### **Liitetieto 3 Työntekijät ja luottamushenkilöt**

	<u>2021</u>	<u>2020</u>
<b>Työntekijöiden keskimäärä ja jakautuminen naisiin ja miehiin</b>		
Naiset	0,5	0,5
Miehet	<u>0,5</u>	<u>0,5</u>
Yhteensä	<u>1,0</u>	<u>1,0</u>
<b>Palkat, korvaukset, sosiaalimaksut ja eläkemaksut</b>		
Palkat ja korvaukset:		
Pääsihteeri	586 941	602 570
Muut työntekijät	<u>226 378</u>	<u>189 552</u>
<b>Yhteensä</b>	813 319	792 122
Sosiaalimaksut	268 596	229 345
Eläkemaksut	<u>312 712</u>	<u>319 292</u>
<b>Yhteensä</b>	1 394 627	1 340 759
Eläkekustannuksista 293 471 (301 285) tarkoittaa pääsihteerin kustannuksia		

**Liitetieto 4 Saamiset läheisiltä**

	<u>2021-12-31</u>	<u>2020-12-31</u>
Saamiset Kommunalin liitolle	6 067 172	4 420 741
Velat Kommunalin liitolle	<u>-25 993</u>	<u>-51 678</u>
<b>Yhteensä</b>	6 041 179	4 369 063

Saamiset Kommunalin liitolta koostuvat Swedbankin ja Nordean konsernitilin osasta sekä siihen kertyneestä korkotulosta.

**Liitetieto 5 Olennaiset tapahtumat tilikauden päättymisen jälkeen**

Vuoden 2021 edustajakokouksen päätöksen mukaan jäsenmaksu korotetaan 0,10 SEK:illä, mikä tarkoittaa, että vuoden 2022 jäsenmaksu on 2,90 SEK per jäsen.

Stockholm 2022-05-25

Mette Nord  
Puheenjohtaja

Mona Striib

Malin Ragnegård

Päivi Niemi-Laine

Lars Randerz

Vår revisionsberättelse har lämnats \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_.

Jörgen Olsson

Jeanette Nordström

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Per Bergström

Christine Wikström  
Auktoriserad revisor



**Not 4 Mellanhavanden närstående**

	<u>2021-12-31</u>	<u>2020-12-31</u>
Fordringar Kommunal	6 067 172	4 420 741
Skulder till Kommunal	-25 993	-51 678
<b>Summa</b>	<b>6 041 179</b>	<b>4 369 063</b>

Fordran på Kommunal utgörs av andel i koncernkonton i Swedbank och Nordea samt upplupen ränta på dessa.

**Not 5 Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut**

2021 års representantskap beslutade att för 2022 höja medlemsavgiften från 2,80 SEK med 0,10 SEK till 2,90 SEK per förbundsmedlem.  
PSI har beslutat att flytta fram sin kongress från 2022 till 2023. Som en konsekvens av detta har KNS beslutat att flytta sitt kommande representantskap från 2022 till 2023.

Stockholm 2022-05-25



Mette Nord  
Ordförande

Mona Striib

Malin Ragnegård

Päivi Niemi-Laine

Lars Randerz

**Not 4 Mellanhavanden närstående**

	<u>2021-12-31</u>	<u>2020-12-31</u>
Fordringar Kommunal	6 067 172	4 420 741
Skulder till Kommunal	-25 993	-51 678
<b>Summa</b>	<u>6 041 179</u>	<u>4 369 063</u>

Fordran på Kommunal utgörs av andel i koncernkonton i Swedbank och Nordea samt upplupen ränta på dessa.

**Not 5 Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut**

2021 års representantskap beslutade att för 2022 höja medlemsavgiften från 2,80 SEK med 0,10 SEK till 2,90 SEK per förbundsmedlem.  
PSI har beslutat att flytta fram sin kongress från 2022 till 2023. Som en konsekvens av detta har KNS beslutat att flytta sitt kommande representantskap från 2022 till 2023.

Stockholm 2022-05-25

Mette Nord  
Ordförande



Mona Striib

Malin Ragnegård

Päivi Niemi-Laine

Lars Randerz

**Not 4 Mellanhavanden närstående**

	<u>2021-12-31</u>	<u>2020-12-31</u>
Fordringar Kommunal	6 067 172	4 420 741
Skulder till Kommunal	-25 993	-51 678
<b>Summa</b>	<b>6 041 179</b>	<b>4 369 063</b>

Fordran på Kommunal utgörs av andel i koncernkonton i Swedbank och Nordea samt upplupen ränta på dessa.

**Not 5 Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut**

2021 års representantskap beslutade att för 2022 höja medlemsavgiften från 2,80 SEK med 0,10 SEK till 2,90 SEK per förbundsmedlem.

PSI har beslutat att flytta fram sin kongress från 2022 till 2023. Som en konsekvens av detta har KNS beslutat att flytta sitt kommande representantskap från 2022 till 2023.

Stockholm 2022-05-25

Mette Nord  
Ordförande

Mona Striib

Malin Ragnegård

  
Päivi Niemi-Laine

Lars Randerz

**Not 4 Mellanhavanden närstående**

	<u>2021-12-31</u>	<u>2020-12-31</u>
Fordringar Kommunal	6 067 172	4 420 741
Skulder till Kommunal	-25 993	-51 678
<b>Summa</b>	<u>6 041 179</u>	<u>4 369 063</u>

Fordran på Kommunal utgörs av andel i koncernkonton i Swedbank och Nordea samt upplupen ränta på dessa.

**Not 5 Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut**

2021 års representantskap beslutade att för 2022 höja medlemsavgiften från 2,80 SEK med 0,10 SEK till 2,90 SEK per förbundsmedlem.

PSI har beslutat att flytta fram sin kongress från 2022 till 2023. Som en konsekvens av detta har KNS beslutat att flytta sitt kommande representantskap från 2022 till 2023.


Stockholm 2022-05-25

Mette Nord  
Ordförande

Mona Striib

  
Malin Ragnegård

Päivi Niemi-Laine

  
Lars Randerz

Vår revisionsberättelse har lämnats 2022-05-31.

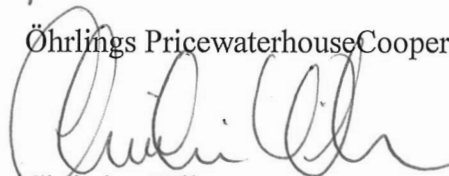


Jörgen Olsson



Jeanette Nordström

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB



Christine Wikström  
Auktoriserad revisor



Per Brännström

# Revisionsberättelse

Till representantskapsmötet i Kommunalanställdas Nordiska Samarbete, org.nr 802005-6027

---

## Rapport om årsredovisningen

### Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Kommunalanställdas Nordiska Samarbete för år 2021.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Kommunalanställdas Nordiska Samarbets finansiella ställning per den 31 december 2021 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

### Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsred i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt De förtroendevalda revisorernas ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorsred i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

### Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen avser att likvidera föreningen, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

### Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionsred i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionsred i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- Identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar jag mig en förståelse av den del av föreningens interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att föreningen inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

## **De förtroendevalda revisorernas ansvar**

Vi har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av föreningens resultat och ställning.

## **Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar**

### **Uttalanden**

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Kommunalanställdas Nordiska Samarbete för år 2021.

Vi tillstyrker att representantskapsmötet beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

### **Grund för uttalande**

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorernas ansvar. Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisionssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

### **Styrelsens ansvar**

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

## Revisorernas ansvar

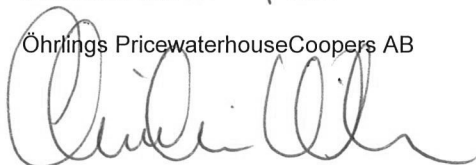
Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och kongressvalda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelse skulle ha särskild betydelse för föreningens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den 31 maj 2022

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB



Christine Wikström  
Auktoriserad revisor



Jörgen Olsson



Jeanette Nordström



Per Brännström



*Käännös ei ole virallisesti tarkastettu.*

# Kunnantyöntekijäin Pohjoismainen Yhteistyö (KPY)

Rekisterinumero 802005-6027

---

## Tilinpäätös

vuodelta 2022

Hallituksen ja pääsihteerin antama tilinpäätös:

Sisältö	Sivu
- toimintakertomus	2
- tulolaskelma	13
- tasekirja	14
- liitetiedot	15

Rahamääräiset luvut ruotsin kruunuja, jollei muuta kirjoiteta.

Sulkumerkkien sisällä olevat luvut ilmoittavat viime vuoden luvusta.

## **Toimintakertomus**

### **Yleinen katsaus**

KPY:n yhteistyöjärjestöön kuuluvat liitot ovat Fag og Arbeide (FOA) Tanskassa, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL) Suomessa, Fagforbundet Norjassa ja Ruotsin kunnantyöntekijöiden liitto (Kommunalarbetareförbundet) Ruotsissa.

KPY on aatteellinen järjestö, jonka tarkoituksena on toimia sääntöjen pykälän § 2 mukaan.

Kunnantyöntekijäin Pohjoismainen Yhteistyö toimii demokraattisen yhteiskuntajärjestyksen, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, rikkaan kulttuurielämän, naisten ja miesten välisen tasa-arvon sekä pohjoismaisen, eurooppalaisen ja kansainvälisen ammatillisen yhteistyön puolesta.

Jäsenjärjestöt tukevat toisiaan työriitoihin liittyvissä asioissa, tiedottavat toisiaan kunkin maan tilanteesta, erityisesti ammatillisissa asioissa. Tavoitteisiin kuuluu myös löytää yhteisiä mielipiteitä asioista, jotka käsitellään NOFSin, EPSUn ja PSI:n yhteisjärjestöissä.

KPY:n tehtävänä on myös johtaa Solidaarisuussäätiön toimintaa ja valvoa säätiön omaisuuden hoitoa sääntöjen mukaan.

### **Tarkoituksen toteuttaminen**

#### **Hallitus**

Mette Nord on toiminut hallituksen puheenjohtajana, ja Lars Randerz on toiminut KPY:n kassanhoitajana. Muut hallituksen jäsenet ovat olleet Malin Ragnegård, Mona Striib ja Päivi Niemi-Laine. Kjartan Lund on toiminut KPY:n pääsihteerinä. Vuonna 2022 hallitus piti neljä kokousta, joista kolme pidettiin etänä, koronakriisin seurauksena. Tämä oli kolmantena vuotena, jolloin hallituksen kokoukset järjestettiin pääosin digitaalisesti. Tarkoituksena oli pitää kaksi digitaalista kokousta ja kaksi fyysistä kokousta, mutta tartuntariskin vuoksi ainoastaan yksi kokous pidettiin kasvotusten. Kokousten käsiteltävät asiat ovat olleet:

- Konferenssien suunnittelu ja arviointi
- Yhteisten kannanottojen valmistelu EPSU-/PSI-asioissa
- Solidaarisuushankkeet
- Samapalkkaisuus
- Ay-poliittinen tilanne Pohjoismaissa

Hallituksen esityslistalla on lisäksi ollut useita muita aiheita, kuten esimerkiksi:

- Henkilöstön rekrytointi sosiaali- ja terveysalalla

- Karenssipäivä ja sairauspalkkajärjestelmä
- Sosiaalisen median rooli jäseniemme mielipiteiden muokkaajana
- Rakenteelliset haasteet palkanmuodostuksessa
- Johdon konferenssin suunnittelu ja valmistelutyö
- Jäsenten tyytymättömyys vaikeina aikoina.
- Henkilöstömitoituskriteerit
- Minimipalkan päätös EU:ssa. Mitä tapahtuu nyt Pohjoismaissa?
- Yhteiskunnan talous ja liittojen vastaukset jäsenille

## **Johdon konferenssi 2022**

Konferenssi pidettiin jälleen fyysisenä konferenssina, ja siihen osallistui 24 henkilöä neljän liiton johdosta. Lisäksi osallistuivat KPY:n sihteeristö ja liittojen kansainväliset toimitsijat.

Mette Nord avasi konferenssin ja toivotti osallistujat tervetulleiksi. Tulevina päivinä keskustelemme seuraavista teemoista otsikoilla: ”Sodan vaikutukset talouteen ja hyvinvointiin”, ”Lakkoaseen käyttö”, ”Työmarkkinarikollisuus” ja ”Nuorten osallistuminen työmarkkinoihin”.

Konferenssin ensimmäinen teema oli ”Sodan vaikutukset talouteen ja hyvinvointiin”. Alustajana oli FOA:n Kasper Manniche. Hän alkoi kuvailemalla, kuinka maailma tällä hetkellä tuntuu kulkevan kriisistä toiseen. Viimeisessä johdon konferenssissa teema oli terveyskriisi (Covid), kun taas tällä kertaa teema on turvallisuuspoliittinen kriisi, joka johtuu Venäjän hyökkäyksestä Ukrainaan. Molemmilla kriiseillä on ollut vakavia vaikutuksia monien maiden talouteen. Pohjoismaat ovat pärjänneet suhteellisen hyvin, mikä johtuu suurelta osin julkisen sektorin laajasta tuesta. Tällä taustalla voimme toteaa, että työttömyys on matala enimmäks osassa Pohjoismaita, ja lisäksi kasvu ja julkinen taloustilanne näyttää vakaalta.

Mutta; On myös tummia pilviä, kuten ennätyskorkea inflaatio, joka johtaa korkeampiin kustannuksiin sekä kotitalouksille että yrityksille. Samaan aikaan puolustusmenot ovat kasvaneet jyrkästi Ukrainan sodan seurauksena. Tämä tarkoittaa, että useat suunnitellut panostukset hyvinvoinnin kehitykseen ovat jääneet tekemättä ja tulevina vuosina joudumme tekemään vaikeita priorisointeja. Voimme olettaa, että rahojen siirtyminen muihin aloihin kuin kasvaviin puolustusbudjettiin tulee hankalaksi.

Alustuksen jälkeen seurasi keskustelu, jossa osallistujat kertoivat kunkin maan tilanteesta. Vielä selvemäksi kävi, että tilanne on hyvin haasteellinen kaikissa neljässä maassa. Vero- ja jakopolitiikasta ei juurikaan keskustella, vaikka erot kasvavat. Rikkaat rikastuvat ja köyhät köyhtyvät entisestään.

Seuraavana teemana oli ”Lakkoaseen käyttö”, josta alusti Mona Striib (FOA). Hän aloitti kysymällä, toimivatko lakot, ja onko lakko poliittinen vai taloudellinen taistelu. Yksityisellä sektorilla lakko on useimmiten taloudellinen taistelu. Julkisella sektorilla kuva ei ole yhtä

selkeää, koska tarvitaan poliittista ymmärrystä ja kansalaisten ymmärrystä ja tukea. Lisäksi tarvitaan tukea muilta ammattiryhmiltä, jotka eivät käy lakkoon. Yhteenvetona sanottuna, ammattiliittojen taistelut voitetaan (tai hävitään) julkisuudessa. Johtopäätöksenä on myös, että taistelu yhdessä toisten ay-järjestöjen kanssa voi olla tuloksekkaampi kuin ainoastaan yhden ammattiryhmän etujen ajamisessa. On mahdollisempi menestyä, jos asettaa laajemmat tavoitteet niin, että suurempi osuus ay-liitoista pyrkii saavuttamaan ne yhdessä.

Aikaperspektiivillä on myös merkitys. Lakon seuraukset ovat erilaiset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Jos tavoitteita ei saavuteta heti, voidaan silti saada hyvän pohjan seuraavaan kierrokseen. On mahdollista saada enemmän ymmärrystä vaatimuksiin ja näkemyksiin ja parhaimmillaan muodostaa perustan priorisoinnille seuraavassa tienhaarassa. Tässä haasteena on kuitenkin tasapainottaa jäseniemme ensisijaisia odotuksia ja liiton strategisia päämääriä.

Vielä yksi tärkeä kysymys on, miten neuvottelut käydään paikallisella ja keskustasolla. Liitossamme on suuri määrä matalapalkkaisia jäseniä, ja kokemuksiamme mukaan on vaikeaa menestyä paikallisen tason neuvotteluissa. Näiden jäsenien kannalta keskustason neuvottelut ovat olleet tuloksellisempia, minkä vuoksi jäsenten odotukset kohdistuvat ennen kaikkea keskustason neuvotteluihin.

Myös tämän alustuksen jälkeen seurasi keskustelu, jossa osallistujat kuvailivat kunkin maan tilannetta.

Kolmantena teemana oli ”Työmarkkinarikollisuus”, josta alusti Fagforbundetin Anne Grethe Krogh. Termi kattaa pääasiallisesti neljä rikoslajia: Työsuojelurikokset, Palkkavarkaus, Ihmiskauppa, ja Ihmisoikeusrikokset. Suurena ongelmana nähdään, että nämä rikokset ovat näkymättömiä. Aiheesta on liian vähän tutkimusta, huonot tilastot, ja lisäksi puuttuu pätevyyttä, varoja, avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Seurauksena on, että rikosten paljastumisen riski on pieni, ja että rangaistukset ovat lieviä.

Tämän jälkeen alustus siirtyi palkkavarkauden ongelmiin. Norjassa palkkavarkaus on sisällytetty rikoslakiin 1.1.2022 alkaen, jonka avulla voidaan tuomita 2–6 vuoden vankeusrangaistuksen vakavuudesta riippuen. Tämä merkitsee yhdenvertaisuus lain edessä. Työntekijät, jotka varastavat työnantajalta saavat rangaistuksen. Kun työnantajat eivät maksa sovittua palkkaa, ylityökorvausta, lomapalkkaa, eläkettä tai vaativat työntekijöitä tekemään ”talkootyötä” (korvauksettomasti), tämä on palkkavarkaus, jota voidaan rangaista.

Anne Grethe päätti alustuksensa antamalla esimerkkejä työmarkkinarikollisuudesta ja korosti työnantajan merkitys. Mitä velvoitteita ja mitä lakeja ja asetuksia työnantajan pitää tietää. Alustusten jälkeen seurasi jälleen kiivas keskustelu, jossa toivottiin, että KPY:n liitot tekisivät ”jotain yhdessä”.

Konferenssin viimeisenä teemana oli ”Nuorten tilanne työmarkkinoilla”, josta alusti Adnan Habibija (LO, Ruotsi). Hän alkoi kertomalla työttömyyden suurista eroista eri puolilla Pohjoismaata. Yhteinen piirre on se, että verrattuna koko työttömien määrään nuorten työttömyys on 2–3 kertaa suurempi. Nuoret ovat myös yliedustettuina epävarmoissa

työsuhteissa. Heillä on myös heikompi/matalampi palkka ja alhaisin järjestäytymisaste. Näistä syistä heillä on suuria ongelmia päästä työmarkkinoihin ja moni asuu yhä kotona vanhempiensa kanssa, ja aikuiselämä on laitettu ”tauolle”.

Ay-liikkeen pitää keskittyä erityisesti toimenpiteisiin, jotka ratkaisevat nuorten ongelmia. Meidän on muutettava LO-järjestön siksi, että se tuntuu olevan LO kaikille ja että järjestöön liittyy enemmän nuoria. Erityisesti nuoria, joilla on epävarmoja työsuhteita.

Vielä kerran seurasi vilkas keskustelu alustuksen jälkeen. Tällainen ilmapiiri vallitsi muuten molempien konferenssipäivien aikana, eli osallistajat osoittivat suurta kiinnostusta aiheisiin ja niiden seuranneisiin keskusteluihin. Todella ilahduttava havainto.

## **Olellaiset tapahtumat tilikauden mennessä**

### **Konferenssit 2022**

Vuoden mennessä järjestettiin myös kolme konferenssia, joista yksi pidettiin digitaalisesti koronapandemian vuoksi. Kahdet viimeisimmät konferenssit pidettiin fyysisesti syksyllä 2022.

### **KPY-konferenssi 9.–10.3.2022 ”Osallistaminen, aktivoiminen ja järjestäminen”**

Konferenssi järjestettiin etänä 9.–10.3.2022 kello 9–14. Konferenssissa oli koolla yhteensä 39 osallistujaa mukaan lukien KPY:n sihteeristön henkilöstö.

Kommunalin puheenjohtaja Malin Ragnegård avasi konferenssin. Hän alkoi kommentoimalla meidän kaikkien huolista ja murheista liittyen Venäjän sotaan Ukrainassa. Kuten aina vaikeissa ajoissa, eniten kärsivät haavoittuneet ja heikot ihmiset. Ammattiliittojen puolestamme meidän pitää tehdä kaikkemme auttaaksemme Ukrainan ystäviämme taloudellisesti ja moraalisesti. Voimme olla varmoja siitä, että tilanteesta syntyy uusia pakolaisvirtoja, joiden seuraukset liittyvät ihan suoraan konferenssin teemaan. Kommunalissa joka kolmas jäsen on juureltaan ulkomailta. Meidän on oltava heille merkityksellisiä sekä asianmukaisia ja tämän ohella meidän pitää toimia niin, että jäsenyys merkitsee heille muutoksen. Jotta kaikki jäsenet voivat samastua liittojen asioihin, pidämme sitä tärkeänä, että luottamustehtäviin tulee lisää ulkomailla syntyneitä. Meidän täytyy palvoa monimuotoisuutta.

Ensimmäisen alustuksen otsikko oli ”Kiinnittyminen Pohjoismaisille työmarkkinoille”, josta puhui Nordregion Oscar Penje. Hän kertoi, että vaikka Pohjoismailla on varsin matala työttömyys, ulkomaalaissyntyneiden työttömyys on korkeampi verrattuna kotimaassa syntyneisiin. Työttömyysaste on noin kaksinkertaisesti korkeampi (kolminkertaisesti Ruotsissa). Erot ovat vielä suuremmat, jos on syntynyt EU:n/ ETAn ulkopuolella. Näiden ryhmien korkean työttömyysasteen yksi syy on se, että Pohjoismaiden työmarkkinoilla ei tarjota paljon matalakoulutustyötä. Toinen ongelma on myös se, että monissa työtehtävissä

on välttämätöntä puhua ja ymmärtää kieltä. Jos halutaan työllistää enemmän ulkomailla syntyneitä, on panostettava heidän koulutukseensa, ja kielenopetukseensa.

Pohjoismaiden hyvinvointikeskuksen Kaisa Kepsun alustus käsitteli samaa teemaa. Esityksessään hän keskittyi Pohjoismaiden työmarkkinoiden ulkomaalaissyntyneisiin naisiin. Hän totesi, että viime vuoden kehityksessä ei ole tapahtunut paljon, ja erityisesti vaikealta näyttää tilanne, jos on syntynyt EU:n/ ETAn ulkopuolella. Tilanne on moniselitteinen: matala koulutus, vähäinen työkokemus, kodin hoitotehtävät, ja kotouttamistoimenpiteet, jotka eivät ole tasa-arvoisia. Lopuksi on mainittava virtahepo olohuoneessa: Syrjäytyminen.

Seuraavassa ohjelmakohdassa kunkin liitto esitti hyviä ja toimivia esimerkkejä kiinnittymisestä työmarkkinoille. Ensin JHL:n Hanna Takolander esitti ”Ote työhön” -hankkeen, joka toteutettiin yhteistyönä JHL:n, työnantajien ja yliopiston kanssa. Hankkeessa on koulutettu työelämäohjaajia auttaakseen maahanmuuttajia Suomen työmarkkinoille.

FOAn Pia Heidi Nilsen jatkoi kertomalla liiton yhteistyöstä työnantajien kanssa. Tämä on johtunut siihen, että työehtosopimukseen on lisätty paljon. On ollut tärkeää saada tuen paikallisesti ja korostaa moninaisuuden positiivista arvoa työpaikoilla. Tulevina vuosina tämä tulee olemaan erittäin tärkeää, sillä kuntien ja alueiden henkilöstötarve kasvaa valtavasti. Sosiaaliseen osallisuuteen liittyvien toimenpiteiden on oltava tehokkaampia kuin tänään.

Olga Orrit toimii kielenkehittäjänä Ruotsin ”Vård och omsorgscollege” -yhdistyksessä. Kommunalin ja työnantajien yhteistyössä on kehitetty ”Kielenohjaajan” -roolin, joka toimii työpaikoilla. On havaittu, että yksi suurimmista esteistä saada ulkomailla syntyneitä työhön on kieli. Tähän mennessä on koulutettu 2500 kielenohjaajaa, ja saatu erittäin hyviä kokemuksia. Tämä testataan nyt myös Norjassa.

Fagforbundetin Balraj Singh kertoi kahdesta hankkeesta, jotka tehtiin yhteistyössä yksityisen yrityksen (Lerøy Norway Seafoods) kanssa ja Oslon ulkopuolella sijaitsevan Lørenskogin kunnan kanssa. Lerøyn työpaikalla on yli 20 kansalaisuutta edustettuna ja 68 % työvoimasta on ulkomailla syntyneitä. Myös johtotehtävissä olevien työntekijöiden parissa yli puolet ovat ulkomailla syntyneitä. Lørenskogin kunnan hankkeen tarkoituksena on ollut koota yhteen eri tukitoimia järjestelmällisesti. Näihin kuuluvat esimerkiksi kotouttamisohjelmat, työmahdollisuus (norjaksi jobbsjansen), verkostoituminen ja tutustuminen julkiseen Norjaan. Hankkeessa on tehty verkostotyötä ja käännetty kunnan tietoja asukkaiden eri kielille. Tämän yhteydessä kehitettiin myös perehdytysohjelman, jonka tuloksena oli se, että 82 % ohjelman osallistujista päätyivät joko töihin tai opiskeluun.

Toisena päivänä aloitettiin kertomalla, miten liitot työskentelevät monimuotoisuuden parissa. Esitykset pitivät Pia Heidi Nilsen (FOA), Catrine Allansdotter-Sandberg (Kommunal), Anni Järvinen (JHL) ja Svend Morten Voldsrud (Fagforbundet). Tuli esille, että meillä on paljon yhteistä. Näihin yhteisiin toimiin kuuluvat muun muassa: ulkomailla syntyneiden omat

verkostot, räätälöidyt opinnot, mahdollisuus saada tietoja eri kielillä, kohdistettu jäsenhankinta, ja tavoitteet lisätä ulkomaataustaisia henkilöitä luottamustehtäviin. Kommunal on kuitenkin ainoa liitto, jolla on monimuotoisuutta käsittelevä toimintaohjelma.

Seuraava ohjelmakohta oli kunkin liiton esitys otsikolla ”Henkilökohtaisia tarinoita”. Puheenvuoroa käyttivät Mimi Bargejani (FOA) Sunitha Akurathi (JHL) Sara Al-Zibala ja Shafer Al-Saghbani (Kommunal) sekä Reinaldo Montalvao (Fagforbundet). Näiden kertomusten pohjalta kävi ilmi, että kaikki olivat taustasta huolimatta kokeneet melkein samoja haasteita. Toistuvia teemoja oli kieli ja ammattitaito, jota uudessa maassa ei hyväksytty. Moni on ylikoulutettu siihen työtehtävään, johon on päässyt uudessa maassa. Työssä käyminen ja aktiivisuus liittojen toiminnassa, pidetään hyvänä kokemuksena, eikä vain kielen kehityksen kannalta. Tämä edesauttaa myös integroitumista yleisesti nähden. On tärkeää, että maahanmuuttajataustaiset henkilöt pääsevät johtotehtäviin sekä ay-toiminnassa että työmarkkinoilla. Ay-liikkeellä on vielä paljon tekemättä näissä asioissa, ja sitä enemmän, mitä korkeammalle tasolle pääsemme.

Kaikkien alustusten jälkeen seurasi vilkas keskustelu, jossa osallistujat kertoivat saaneensa useita hyviä vinkkejä ja ideoita. Toinen hyvä juttu oli uusien yhteyshenkilöiden saaminen verkostoon, joko kotimaan liitolta tai liitolta toisella puolella rajaa. Tämä tunnelma olisi ollut vielä voimakkaampi, mikäli konferenssi olisi järjestetty fyysisesti ja tapaaminen kasvokkain olisi ollut mahdollista.

### **Lähihoitajien ammattikonferenssi 5.–6.10.2022**

Konferenssi järjestettiin 5.–6.10.2022 Kööpenhaminassa. Konferenssiin osallistui yhteensä 36 osallistujaa, mukaan lukien KPY:n sihteeristö.

FOAn puheenjohtaja Mona Striib avasi konferenssin ja toivotti osallistujat tervetulleiksi Kööpenhaminaan. Hän sanoi, että päivän aikana odotetaan ilmoituksen pääministeriltä tulevan vaalien järjestämisestä. (Minkä hänkin teki ja julisti 1.11. vaalipäiväksi.) Mona viittasi sitten moniin yhteiskunnallisiin haasteisiin, joita kohtaamme tänään, kuten korona, sota, sähkökriisi, korkea inflaatio ja nousevat korot. Näiden haasteiden ohella on myös terveydenhuollon haasteet, kuten koulutus, kehitys, työympäristö, rekrytointi, henkilöstön ja väestön ikääntyminen. Käsittelemme näitä teemoja kahden konferenssipäivän aikana.

Ensimmäinen teema oli ”Terveydenhuollon järjestäminen Pohjoismaissa”. Pääpuhujana oli Tanskan terveyslautakunnan johtaja Søren Brostrøm. Lisäksi Anne Ranta (JHL), Mari Huupponen (kunta) ja Ingvar Skjerve (Fagforbundet) pitivät esitelmiä teemasta, miten heidän maansa ovat järjestäneet terveydenhuollon. Tämän ratkaisemisessa on monia yhtäläisyyksiä. Kaikissa maissa valtio vastaa erikoissairaanhoidosta, mikä jakautuu 4–5 suhteellisen suureen terveysalueeseen. Perusterveydenhuolto, josta löytyy suurin osa lähihoitajista, on kaikissa maassa siirretty kuntien vastuun. Useat huomauttavat, miten tästä seuraa tiettyjä haasteita,

jotka liittyvät rahoitukseen, palvelutarjonnan eroihin, osaamiseen ja ammattilaisten rekrytointiin.

Seuraava teema oli ”Ammattiryhmien koulutus ja työtehtävät neljässä maassa”. Sidsel Vinge (FOA), Sami Haapakoski (JHL), Ann Georgsson (Kommunal) ja Tonje Torbjørnsen (Fagforbundet) kertoivat oman maansa tilanteesta. Kävi ilmi, että neljän maan koulutukset eroavat muodoltaan, sisällöltään ja pituudeltaan. Kaikissa maissa on toisen asteen koulutus, mutta myös mahdollisuus osallistua koulutukseen osana aikuiskoulutusta. Toisessa osassa oli kyse työtehtävistä. Tässäkin todettiin paljon yhtäläisyyksiä; kunnissa on paljon työpaikkoja kotihoidossa ja muissa vanhustenhoidon palveluissa.

Esitysten jälkeen osallistujat jatkoivat keskustelemalla ammattiryhmän suurimmista haasteista ryhmittäin. Ryhmissä käsiteltiin monia eri aiheita hyvin aktiivisesti. Etenkin käsiteltiin työympäristöön liittyviä asioita laajassa merkityksessä. Kysymys riittävästä taloudellisista resursseista sekä riittävästä henkilökuntamäärästä. Parempi yhteistyö ja työnjako eri ammattiryhmien välillä. Väestön ikääntyessä työtehtävien määrä kasvaa tulevaisuudessa ja tarve saada lisää päätä ja käsiä näyttää vain kasvavan. Ryhmissä korostettiin myös toisen työympäristöongelman, joka on henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa omaan työpäiväänsä ja välttää mikromanagementtia. Ilman muuta pidettiin myös tärkeänä, että henkilöstölle maksetaan suurempia palkkoja, jotta onnistuisimme rekrytoinnissa. Lisäksi tarvitaan osaamisen lisäämistä.

Konferenssin toisena päivänä Göteborgin yliopiston taloushistorian tutkija John Lapidus aloitti inspiroivalla luennolla aiheesta "Kasvatvat erot terveydenhuollossa". Hänen lähtökohtanaan oli tilanne Ruotsissa, jossa yksityiset sairausvakuutukset ovat viime vuosina nousseet nopeasti. 15 prosentilla ruotsalaisista on nyt yksityinen sairausvakuutus. Kehitys poikkeaa pohjoismaisesta mallista ja lähestyy kaksitasoista hyvinvointimallia, jossa on kaksi hyvinvointivaltiota samassa maassa. Tunnetuin esimerkki tästä on Yhdysvallat. Lapidus uskoo, että hyvinvoinnin on oltava yleismaailmallista eriarvoisuuden torjumiseksi, miksi on ongelmallista, että Pohjoismaat ovat nyt siirtymässä amerikkalaiseen suuntaan. Vakuutusyhtiöt suosivat nuoria ja terveitä asiakkaita, kun taas julkisessa toiminnassa ja rahoituksessa ei tehdä eroa ihmisten välillä. Toisena ongelmana on puutteellinen avoimuus ja salamyhkäisemmät toimintatavat. Lisäksi on niin, että yksityinen sairausvakuutus maksaa enemmän kuin julkinen sektori sairaaloiden palveluista. Näemme nyt kehitystä, jossa yksityiset palveluntuottajat lisääntyvät ja eriarvoisuus lisääntyy. Pitkällä aikavälillä tämä voi myös hankaloittaa julkisen terveydenhuollon henkilöstöpulaan liittyviä ongelmia.

Konferenssin viimeinen teema oli sitten ”Työntekijöiden rekrytointi ja pitäminen hyvässä työympäristössä”. Tässäkin oli esitys jokaisesta maasta, mutta tällä kertaa eri lähestymistavoilla. Fagforbundetin Ingvar Skjerve puhui rekrytoinnista, FOAn Charlotte Bredal henkilöstömitoituksesta, JHL:n Anne Ranta varhaiseläkkeelle jäämisestä / työkuormituksesta ja Ann Georgsson digitalisaatiosta. Neljä esittelyä muodostivat sitten perustan ryhmätyölle, jossa osallistujat syventyivät neljään teemaan. Ryhmien raportit osoittivat, että työturvallisuus ja -terveys ovat erittäin tärkeitä kaikilla näillä aloilla. Riittävä



henkilöstömitoitus, hyvät työolot ja työehdot helpottavat rekrytointia. Näin voidaan ehkäistä stressiä ja kuormitusta sekä ammatin lopettamista. Suhtaudumme myönteisesti myös uuteen teknologiaan, ja tämän yhteydessä on tärkeää, että työntekijöiden ja käyttäjien näkökulmat pysyvät keskiössä.

Jälleen konferenssi, jossa todettiin vahvaa mielenkiintoa teemoihin, ja aktiiviset osallistujat ilmaisivat hyötynensä suuresti konferenssista.

### **Paloalan henkilöstön konferenssi 30.11. – 1.12.2022**

Konferenssiin osallistui yhteensä 30 osallistujaa (joista 6 naista), ja lisäksi KPY:n sihteeristön henkilöstö.

Kjartan Lund avasi konferenssin. Hän toivotti osallistujat tervetulleiksi vielä kerran KPY:n paloalan henkilöstön konferenssiin, minkä jälkeen hän kertoi lyhyesti KPY:n ja näiden konferenssien historiasta. Ketil Sivertsen ja Hanna-Mari Anttila Kvaale toivottivat sen jälkeen osallistujat tervetulleiksi Norjaan ja välittivät terveisiä Mette Nordilta, joka valitettavasti oli estetty tulemasta.

Konferenssin puheenjohtajistoon valittiin Jørn Davidsen (Fagforbundet) ja Mark Silversaint (Kommunal).

Fagforbundetin Ketil Sivertsen alusti ensimmäisestä temasta ”Pelastustoimen tehtävät ja organisointi tulevaisuudessa”. Hän kertoi, että palvelut kuuluvat kuntien vastuun Norjassa, Tanskassa ja Ruotsissa. Suomessa palvelut kuuluvat alueiden vastuun, mikä johtuu SOTE-uudistuksesta. Kehitys kolmessa ensimmäisessä mainitussa maassa osoittaa, että palvelut järjestetään suuremmissa yksiköissä, joko enemmän tai vähemmän kuntien välisessä yhteistyössä, tai alueittain.

Myös tehtävien kohdalta näkyy muutos, koska niiden laajuus on kasvanut yhä enemmän. Ongelmana on vaan, ettei ole lisätty tarvittavia taloudellisia resursseja kehityksen mukaan. Noin 60 % työstä liittyy tulipaloihin. Muista tehtävistä suurin osa, eli 16 %, liittyy terveydenhuollon palveluihin. Tanskassa on enemmän yksityisiä toimijoita, joista viime vuosien ajan suurin toimija on ollut Falck. Ruotsissa siviilivalmiusvirasto nimeltään ”Myndigheten för Säkerhet och Beredskap” (MSB), on palo- ja pelastustoimen valvontaviranomainen, ja näin valtiolla on suurempi vaikutusvaltaa laajennettujen valtuuksien myötä. Ketilin johtopäätös on, että pelastustoimen kehittämiseen tarvitaan yleissuunnitelman.

Tämän jälkeen osallistujat keskustelivat ryhmissä palveluiden suurimmista haasteista. Palautteet osoittivat selvästi, että kahdet isommat asiat ovat henkilöstömitoitus ja palveluiden järjestäminen. Hyvänä puolena paikallisella vastuulla on se, että saa läheisyyttä asukkaisiin ja todellisuuteen. Samalla se on ongelmallista, koska palvelut voivat erota suuresti, ja lisäksi, että poliittiset priorisoinnit ovat vaikeat. Monen mielestä riittämätön koulutus ja puutteelliset koulutusvaatimukset ovat myös haasteellista.

Seuraava ohjelmakohta oli ”Koulutus ja osaamistarpeet”. Bjørn Rønning (Fagforbundet), Reiner Burgwald (FOA), Mikael Svanberg (Kommunal) ja Petteri Häyrinen (JHL) kertoivat kunkin maan koulutuksesta ja osaamistarpeista. Suurin muutos on tapahtunut Norjassa. Sinne perustetaan uusi palo- ja pelastusalan ammattikoulu, joka alkaa tammikuussa 2024. Tämä on suuri voitto Fagforbundetille, joka on taistellut tämän puolesta monta vuotta. Tanska on samassa tilanteessa kuin Norja on ollut monta vuotta. Koulutus on satunnainen, eikä anna osaamispisteitä eikä liity muuhun koulutusjärjestelmään. FOAn tavoitteena on, että kokoaikatyössä oleville palomiehille perustetaan ammattikoulun. Ruotsissa pyritetään saamaan palomiehen ammattinimikkeen suojeltu, niin kuin taannoin onnistui lähihoitajan ammattinimikkeen sertifiointissa. Tavoitellaan myös saamaan läpi niin sanotut ”koulutusportaat” tälle ammattiryhmälle. Suomen koulutusjärjestelmä on jo usean vuoden ajan ollut edessä verrattuna muihin pohjoismaihin, ja tällä tavoin voinut olla inspiraationa muille. Koulutus on tarjolla Kuopion ja Helsingin pelastuskoulussa. Nyt on tulossa uudistus, joka tarkoittaa, että koulut vahvistetaan ammattikorkeakouluksi.

Konferenssin ensimmäisen päivän viimeinen kohta oli Gjerdrumin maanvyöry, joka tapahtui juuri uudenvuodenvaihteessa. Alustaja oli Inge Myhrer Nedre Romerike Palokunnasta. Hän kertoi hyvin monimutkaisesta tilanteesta, jossa aloitettiin hengenpelastustoimet, etenkin evakuointi lähimmistä taloista, mutta myös ihmisten etsiminen. Yhteensä evakuoitiin 1600 ihmistä, ja pelastettiin 13 ihmistä, kun taas 11 löydettiin kuolleena. Alussa oli myös hyvin vaikeaa arvioida riskiä, osittain siksi, että maassa oli vielä liikettä. Lopulta he saivat apua Oslosta, Bergenistä, Trondheimistä ja Ruotsista. Tämä apu oli erittäin tärkeää. Niin oli myös apu vapaaehtoistyötä tekevästä henkilöstöstä, jotka osallistuivat eri tavoin. Oli myös tärkeää, että kollegoille perustettiin psykososiaaliset tukipalvelut, että voitaisiin ennalta ehkäistä ja hoitaa reaktioita mahdollisista traumaperäisistä kokemuksista.

Toisena päivänä lounaan asti oli varattu aikaa Työympäristö-temalle. Kohdassa käsiteltiin neljä alateemaa, joista kukin maa vastasi yhdestä aiheesta. Kommunalin teemana oli ”Henkilöstömitoitus ja yksintyöskentely”, josta alusti Hans Kotzan. FOAn Jeanette Sandberg Bossen alusti teemasta ”Post-Traumatic Stress” (PTSD), ja JHL:n teemasta ”Maasto- ja metsäpalot” alusti Sanna Patojoki. Norjan Torgeir Holm alusti teemasta ”Palomiesten syöpä”. Kommunal on tehnyt kyselyn, joka osoittaa, että monet kokevat henkilökunnan puutetta ja että henkilöstömitoitusta koskevia säännöksiä ei noudateta. On useita syitä, miksi on näin, mutta tärkeimpinä ovat enemmän tehtäviä, enemmän asukkaita ja heikko talous. Koetaan myös, että kuntapoliitikkojen heikko osaaminen on yksi syy. Tanskassa on tehty tutkimuksia, jotka osoittavat, että PTSD-riski on kolme kertaa suurempi ”korkean riskin ammateissa” kuin väestössä. On olemassa debriefing-palveluita ja muita tukipalveluita. Kuitenkin on kulttuurinen ilmiö, ettei aina hyödynnetä näitä tarjoamia tukipalveluita. Näyttää siltä, että tämä on muuttumassa ja toimii paremmin suurten ja/tai erityisen väkivaltaisten tapahtumien jälkeen. Lisää tutkimusta, monipuolisia tukijärjestelmiä ja parempaa koulutusta olisivat kolme tärkeää toimenpidettä, joilla tilanne voisi muuttua paremmaksi.

Suomi esitti metsäpalon tapausta Kalajoella vuonna 2021. Tulipalo laajeni melkein 10 kilometriä ja kesti kaksi viikkoa. Se eskaloitui hyvin nopeasti korkeiden lämpötilojen ja tuulien myötä. Kalajoki on pieni paikkakunta ja siksi siellä on pieni paloasema, jolla on vähän resursseja. Laajuuden ymmärtäminen vei myös aikaa, mikä tarkoitti, että resurssien hankkiminen muilta asemilta vei aikaa. Monet vaaralliset tilanteet tapahtuivat vaikeassa maastossa ja myös erittäin korkeissa lämpötiloissa, minkä vuoksi nesteen ja ravinteiden saanti tuli vaikeammaksi.

Palomiesten syöpä on jo pitkään ollut tärkeä asia KPY:n jäsenliitoissa. Fagforbundet on tänä syksynä vienyt asian Norjan korkeaan oikeuteen, jossa valitettavasti eturauhassyöpä ei hyväksyttiin palomiesten ammattitaudiksi. Fagforbundet totesi, että todistustaakka annettiin liitolle eikä toiselle osapuolelle (valtio NAVin kautta). Liitto pyrkii nyt muuttamaan todistustaakkaa koskevaa lainsäädäntöä.

Ohjelman viimeinen kohta oli "Eläkkeelle siirtyminen ja työuran päättyminen". Kerrottiin neljästä liitosta, miten eläkekeskustelu ja -neuvottelut kehittyvät omassa maassaan. Yhteistä kaikille on se, että varhaiseläkejärjestelmät ovat paineen alla ja että eläkeikä nousee kaikissa neljässä maassa. Tämän jälkeen keskusteltiin hyvin paljon kruunuista ja euroista ja vähän työuranpäättymisestä. Kommunal kertoi uudesta eläkesopimuksesta, johon se on erittäin tyytyväinen.

Kaiken kaikkiaan erittäin hyvä konferenssi hyvin sitoutuneiden osallistujien kanssa, jotka haluavat tavata useammin ja / tai pidempään aikaan.

## **Sihteeristö**

KPY:n sihteeristön hallinnollisena sihteerinä on toiminut Lena Nöjd ja pääsihteerinä Kjartan Lund.

## **Loppusanat**

KPY:n konferenssitoiminta vuonna 2022 on koostunut sekä ammattikonferensseista että teemakonferensseista. Suunnitellut konferenssit oli kuitenkin vaikeaa toteuttaa koronapandemian vuoksi. On erittäin ilahduttava, että suurin osa konferensseista pystyttiin järjestämään fyysisesti, ja ainoastaan yksi pidettiin digitaalisesti.

Toiminta on siis muuttunut normaalimmaksi kuin se oli pandemiavuosina. Kahden edellisen vuoden kokemuksella voimme todeta, että konferensseja on mahdollista järjestää myös digitaalisilla alustoilla. Opetus on kuitenkin se, että vaikka näin toimii, kasvotusten tapaamisen puute on merkittävä.

KPY-liitoilla on kuten aikaisemminkin johtava rooli PSI- ja EPSU-asioissa Pohjoismaiden vaalipiirissä (NOFS)myös vuonna 2022. On tärkeää, että KPY jatkaa yhteistyötä myös suhteessa näihin järjestöihin, joilla on useita haasteita tulevaisuudessa.

### Taloudellinen katsaus - oikeudenmukainen katsaus kehityksestä

Vuoden 2022 jäsenmaksut perustuvat jäsenmääriin 31.joulukuuta 2021, jotka yhteensä olivat 1 033 814 (1 049 656). Jäsenmäärä on laskenut 15 842 jäsenillä 31.joulukuusta 2020.

Vuoden 2022 jäsenmaksu oli 2,90 (2,80) SEK per jäsen.

KPY:n sihteeristössä oli yksi 1 (1) vuosityöntekijä, josta 0,5 (0,5) oli nainen.

Vuoden tulos oli 721 107 (1 566 696) SEK mikä oli ennustettuna 501 107 SEK parempi. Suurin vaikutus tuloksen taustaan on, että yksi teemakonferenssi ja useat kokoukset järjestettiin Teamsissa.

Oma pääoma 31.joulukuuta 2022 oli 6 528 298 (5 807 192) SEK.

Neljän vuoden vertailu liittojen jäsenmäärästä per 31.joulukuuta ja KPY:n taloudellinen kehitys:

	2022-12-31	2021-12-31	2020-12-31	2019-12-31
<b>Jäsenmäärän kehitys:</b>				
FOA	139 295	142 465	145 053	144 060
JHL	99 074	99 971	117 654	123 085
Fagforbundet	279 614	276 847	267 431	266 702
Kommunal	502 909	514 531	519 518	502 899
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1 020 892</b>	<b>1 033 814</b>	<b>1 049 656</b>	<b>1 036 746</b>
<b>Taloudellinen kehitys:</b>				
Tuotto/Tappio	721 107	1 566 696	1 187 597	92 676
Oma pääoma vuoden alussa	<u>5 807 191</u>	<u>4 240 496</u>	<u>3 052 899</u>	<u>2 960 223</u>
<b>Oma pääoma vuoden lopussa</b>	<b>6 528 298</b>	<b>5 807 192</b>	<b>4 240 496</b>	<b>3 052 899</b>

### Oman pääoman muutokset

SEK	Oma pääoma	Vuoden tappio/tulos	Oma pääoma yhteensä
Rahavarat tilikauden alussa	4 240 495	1 566 696	5 807 191
Edellisen vuoden tappio/tulos	1 566 696	-1 566 696	
Vuoden tappio/tulos		<u>721 107</u>	<u>721 107</u>
<b>Tilikauden lopussa</b>	<b>5 807 191</b>	<b>721 107</b>	<b>6 528 298</b>

<b>Tulolaskelma</b>	<b>Liite</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Tulot</b>			
Jäsenmaksut	2	2 998 061	2 930 941
Muut tulot		<u>5 877</u>	<u>4</u>
<b>Tulot yhteensä</b>		3 003 938	2 930 945
<b>Kulut</b>	3		
Hallitus ja johdon seminaari		-310 372	-136 144
Edustajakokous		-	-52 921
Valmisteluryhmä		-19 159	-56 687
Konferenssit		-365 001	-111 463
Opintomatka		-19 297	-
PSI och EPSU		-566	-
Sihteeristö- ja toimistokustannukset		<u>-1 634 635</u>	<u>-1 524 072</u>
<b>Kulut yhteensä</b>		-2 349 030	-1 881 287
<b>Toiminnan tulos/tappio</b>		<u>654 908</u>	<u>1 049 658</u>
<b>Rahoituserät</b>			
Korkotulot ja sen kaltaiset tulot		85 533	652 843
Korkokustannukset ja sen kaltaiset kustannukset		<u>-3 065</u>	<u>-1 987</u>
<b>Rahoituserät yhteensä</b>		82 468	650 856
<b>Tulos rahoituserien jälkeen</b>		737 376	1 700 514
Verot		<u>-16 269</u>	<u>-133 818</u>
<b>Vuoden tulos</b>		<u>721 107</u>	<u>1 566 696</u>

<b>Tase</b>	<b>Liite</b>	<b>2022-12-31</b>	<b>2021-12-31</b>
<b>Vastaava</b>			
<b>Vaihto-omaisuus</b>			
<u>Lyhytaikaiset saatavat</u>			
Verosaatavat		129 166	42 263
Saatavat läheisiltä	4	6 637 454	6 041 179
Muut lyhytaikaiset saatavat		<u>20 155</u>	<u>16 613</u>
<b>Vaihto-omaisuus yhteensä</b>		6 748 796	6 100 055
<b>Omaisuus yhteensä</b>		<u>6 748 796</u>	<u>6 100 055</u>
 <b>Vastattava</b>			
<b>Oma pääoma</b>			
Oma pääoma vuoden alussa		5 807 191	4 240 495
Tilikauden tulos		<u>721 107</u>	<u>1 566 696</u>
<b>Oma pääoma yhteensä</b>		<u>6 528 298</u>	<u>5 807 191</u>
<b>Lyhytaikaiset velat</b>			
Muut lyhytaikaiset velat		97 040	117 871
Kasvaneet kulut ja ennalta maksetut tulot		<u>161 437</u>	<u>174 993</u>
		<u>258 477</u>	<u>292 864</u>
<b>Vastattavaa yhteensä</b>		<u>6 786 775</u>	<u>6 100 055</u>

## **Liitetiedot** *Alla oleva teksti (liitetieto 1) ainoastaan ruotsiksi*

### **Liitetieto 1 Redovisnings- och värderingsprinciper**

Årsredovisningen upprättas med tillämpning av årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

#### **Intäkter**

Medlemsavgifter redovisas i den tidsperiod avgiften avser och redovisas till det verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas.

#### **Finansiella instrument**

Finansiella instrument redovisas i enlighet med reglerna i K3 kapitel 11, vilket innebär att värdering sker utifrån anskaffningsvärde.

#### **Kundfordringar och övriga fordringar**

Fordringar redovisas som omsättningstillgångar med undantag för poster med förfallodag mer än 12 månader efter balansdagen, vilka klassificeras som anläggningstillgångar. Fordringar tas upp till det belopp som förväntas bli inbetalt efter avdrag för individuellt bedömda osäkra fordringar. Fordringar som är räntefria eller som löper med ränta som avviker från marknadsräntan och har en löptid överstigande 12 månader, redovisas till ett diskonterat nuvärde och tidsvärdeförändringen redovisas som ränteintäkt i resultaträkningen.

#### **Låneskulder och övriga korta skulder**

Låneskulder redovisas initialt till anskaffningsvärde efter avdrag för transaktionskostnader (upplupet anskaffningsvärde). Skiljer sig det redovisade beloppet från det belopp som ska återbetalas vid förfallotidpunkten periodiseras mellanskillnaden som räntekostnad över lånets löptid med hjälp av instrumentets effektivränta. Härigenom överensstämmer vid förfallotidpunkten det redovisade beloppet och det belopp som ska återbetalas. Övriga korta skulder redovisas till anskaffningsvärde.

#### **Ersättning till anställda**

Löpande ersättning till anställda i form av löner, sociala avgifter och liknande kostnadsförs i takt med att den anställda utför tjänster.

Föreningen har både förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensionsplaner. I förmånsbestämda pensionsplanen betalar föreningen till en pensionsstiftelse förvaltd av Svenska Kommunalarbetareförbundet. I avgiftsbestämda planer betalar företaget fastställda avgifter till ett annat företag och har inte någon legal eller informell förpliktelse att betala något ytterligare även om det andra företaget inte kan uppfylla sitt åtagande. Föreningens resultat belastas för kostnader i takt med att de anställdas pensionsberättigande tjänster utförts.

### Utländska valutor

Transaktioner i utländsk valuta omräknas enligt transaktionsdagens kurs. Fordringar och skulder i utländsk valuta värderas till balansdagens kurs.

### Inkomstskatter

Aktuella skatter värderas utifrån de skattesatser och skatteregler som gäller på balansdagen. Redovisade inkomstskatter innefattar skatt som skall betalas eller erhållas avseende aktuellt år samt i förekommande fall justering avseende tidigare års aktuella skatt. Skattefordringar värderas till vad som enligt KNS bedömning skall erhållas från skatteverket.

### Liitetieto 2 Jäsenmaksut

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Maksujen jako jäsenliittojen kesken on ollut:		
Tanska (FOA)	413 149	398 305
Suomi (JHL)	289 916	329 431
Norja (Fagforbundet)	802 856	748 555
Ruotsi (Kommunal)	<u>1 492 140</u>	<u>1 454 650</u>
<b>Yhteensä</b>	<b>2 998 061</b>	<b>2 930 941</b>

### Liitetieto 3 Työntekijät ja luottamushenkilöt

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
<b>Työntekijöiden keskimäärä ja jakautuminen naisiin ja miehiin</b>		
Naiset	0,5	0,5
Miehet	<u>0,5</u>	<u>0,5</u>
Yhteensä	<u>1,0</u>	<u>1,0</u>

### Palkat, korvaukset, sosiaalimaksut ja eläkemaksut

Palkat ja korvaukset:		
Pääsihteeri	596 978	586 941
Muut työntekijät	<u>226 023</u>	<u>226 378</u>
<b>Yhteensä</b>	<b>823 001</b>	<b>813 319</b>
Sosiaalimaksut	208 846	268 596
Eläkemaksut	<u>317 023</u>	<u>312 712</u>
<b>Yhteensä</b>	<b>1 348 870</b>	<b>1 394 627</b>

Eläkekustannuksista 298 489 (293 471) tarkoittaa pääsihteerin kustannuksia



**Liitetieto 4 Saamiset läheisiltä**

	<u>2022-12-31</u>	<u>2021-12-31</u>
Saamiset Kommunalin liitolle	6 688 381	6 067 172
Velat Kommunalin liitolle	-64 228	-25 993
Saamiset Fagforbundetilta	<u>13 301</u>	=
<b>Yhteensä</b>	6 637 454	6 041 179

Saamiset Kommunalin liitolta koostuvat Swedbankin ja Nordean konsernitilin osasta sekä siihen kertyneestä korkotulosta.

**Liitetieto 5 Olennaiset tapahtumat tilikauden päättymisen jälkeen**

PSI on päättänyt siirtää kongressinsa vuodesta 2022 vuoteen 2023, minkä syystä KPY on päättänyt järjestää Edustajakonkoursensa 2023.

Tukholma 3.toukokuuta 2021

Mette Nord  
Puheenjohtaja

Mona Striib

Malin Ragnegård

Päivi Niemi-Laine

Lars Randerz

Tilintarkastuskertomus on annettu \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_.

Jörgen Olsson

Jeanette Nordström

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Helen Persson  
Ersättare för Per Brännström

Christine Wikström  
Auktoriserad revisor

**KUNNANTYÖNTEKIJÄIN  
POHJOISMAINEN YHTEISTYÖ**  
Budjettiennuste 2024 - 2025 (Tuhansina SEK)

	<b>Tulos</b>	<b>Budjetti</b>	<b>Tulos</b>	<b>Budjetti-</b>	<b>Budget-</b>
	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2023</b>	<b>ennuste</b>	<b>prognos</b>
				<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Tulot</b>					
<b>Jäsenmaksut:</b>					
FOA, Tanska	413	406	404	397	392
JHL, Suomi	290	276	287	284	281
Fagforbundet, Norja	803	783	811	800	800
Kommunal, Ruotsi	1 492	1 473	1 458	1 465	1 479
<b>Jäsenmaksut yhteensä</b>	<b>2 998</b>	<b>2 938</b>	<b>2 960</b>	<b>2 946</b>	<b>2 952</b>
Muut tulot	6	0		0	0
<b>Tulot yhteensä</b>	<b>3 004</b>	<b>2 938</b>		<b>2 946</b>	<b>2 952</b>
<b>Kulut</b>					
Hallitus ja johtajuuskonferenssi	310	80		350	100
Edustajakokous	0	450		0	500
Sihteeristö ja toimistokulut	1 635	1 730		1 735	1 740
Opintomatka	0	0		0	0
Valmisteluryhmä	19	66		68	70
Ammattikonferenssit	365	850		875	875
Kongressit ja konferenssit	1	10		10	10
Kansainväliset järjestöt, EPSU ja PSI	19	40		40	10
<b>Kulut yhteensä</b>	<b>2 349</b>	<b>3 226</b>		<b>3 078</b>	<b>3 305</b>
<b>TOIMINNAN TULOS/TAPPIO</b>	<b>655</b>	<b>-288</b>		<b>-132</b>	<b>-353</b>
<b>Pääomatulot ja kulut</b>					
Korkotulot	83	300		200	200
Verot	-16	-62		-41	-41
<b>TILIKAUDEN VOITTO/TAPPIO</b>	<b>721</b>	<b>-50</b>		<b>27</b>	<b>-194</b>
<b>ENNUSTETTU OMA PÄÄOMA 31/12</b>	<b>6 528</b>	<b>6 478</b>		<b>6 506</b>	<b>6 312</b>

## KUNNANTYÖNTEKIJÄIN POHJOISMAINEN YHTEISTYÖ

### BUDJETTIENNUSTE 2024-2025

#### Kommentti

#### Tulot

Jäsenmaksut perustuvat seuraaviin ennusteisiin, pois laskettuna eläkkeellä olevat jäsenet 31.12:

Jäsenmäärä:	2023-12-31	2024-12-31
FOA, Tanska	137 000	135 000
JHL, Suomi	98 000	97 000
Fagforbundet, Norja	276 000	276 000
Kommunal, Ruotsi	505 000	510 000
<b>Jäsenmäärä yhteensä</b>	<b>1 016 000</b>	<b>1 018 000</b>

Jäsenmaksu ehdotetaan pysyvän ennallaan kaudelle 2024 - 2025, mikä tarkoittaa 2,90 SEK per jäsen.

Korkotulot tulevat vuosittain olemaan noin 200 000 SEK.

#### Kulut

Hallitus oletetaan pitävän neljä (4) kokousta vuodessa, kaksi digitaalista ja kaksi lounaalta lounaalle.

Edustajakokous järjestetään joka toinen vuosi PSI:n kongressivuodesta laskettuna sekä PSI:n kongressivuotena. Seuraava edustajakokous on vuonna 2025.

On arvioitu ammattikonferenssien, pienempien ryhmien ja liittojen henkilöstön kouluttamisen ja kokemusten vaihtamisen maksavan noin 875 000 SEK vuodessa.

#### Viittaamalla liitteenä olevaan budjettiin ehdotetaan edustajakokouksen päättävän

**Että** vahvistaa budjettiennusteen vuosille 2024 ja 2025

**Että** jäsenmaksu pysyy 2:90 kruunuilla per jäsen kaudelle 2024 - 2025