

# samarbetsteamet

Nyhetsbrev till kommunerna och välfärdsområdena  
3 | 2023 oktober

BILD: ISTOCK



**Hur försvagar  
regeringsprogrammet  
arbetstagarens  
ställning?** Sidorna 4–7

**I medlems-  
introduktionen  
en specialsakkunnig  
inom klimatpolitik** Sida 5



**Den mest meriterade  
ska väljas till tjänsten.  
Vad gäller vid  
ett arbetsavtals-  
förhållande?** Sida 9

# Exportmodell som en motreaktion på det förlikningsförslag som erhållits genom kommunala strejker?

**S**amtalsämnet i höst har varit projekten i landets regeringsprogram för att försvaga fackföreningarnas funktionsförmåga samt de nedskärningar i social trygghet som motiveras av balansen av landets ekonomi. Nedskärningarna verkar slumpmässigt riktas mot olika låginkomstgrupper. Regeringen och dess program har bedömts som den mest högersinnade i vårt lands historia.

Landets regering inledde snabbt förberedelser för att stärka en exportdriven arbetsmarknadsmodell, begränsa strejkrätten och öka lokala avtal.

Regeringen föreslår i sitt förslag till den så kallade exportmodellen att man i lagen inför en anteckning över att ett förlikningsförslag som görs för strejker inte ska kunna överskrida den så kallade allmänna linjen, det vill säga löneförhöjningar som fås av exportbranscher. Förslaget kan ses som en motreaktion på förlikningsnämndens förlikningsförslag som gavs för strejker inom kommunsektorn under våren 2022. Förlikningsnämndens förslag medförde rejäla förhöjningar för kommun- och välfärdssektorerna genom löneprogram.

## Styrelsen har adopterat arbetsgivarens mål som sådana.

I regeringsprogrammet förverkligas arbetsgivarens mål för arbetsmarknadsförhandlingar. Nivån på detaljerna i de mål som införts i regeringsprogrammet ökar motsättningarna. Regeringen är inte beredd att förhandla om innehållet i reformerna. Vid utvecklingen av arbetsmarknadsregleringen är det brukligt att förhandla mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna. Nu har landets regering antagit arbetsgivarens mål som sådana.

Det är alltså inte konstigt att fackorganisationer i olika centrala organisationer har protesterat mot regeringens planer. I sin kommunikation har fackförbunden lyft fram betydelsen av nedskärningarna, och många fackförbund har bett om medlemmarnas åsikter om hurdana åtgärder man skulle vara villig att vidta. Akava har också betonat att man kommer att öka sin organisatoriska beredskap om den konstruktiva förhandlingsvägen inte ger resultat.

Det ser alltså ut som om fackförbundens demonstrationer och övriga påverkansmetoder kommer att öka i slutet av hösten!



**Jaakko Korpisaari**  
kommunsektorns förhandlingschef  
Akavas Specialorganisationer

### Kontaktpersoner för förbund, kommuner och välfärdsområden

#### Agronomförbundet

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

#### Akavas Specialorganisationer Välfärdsområden:

Elin Blomqvist-Valtonen,  
chef för samhällsrelationer  
tfn 040 775 3040  
elin.blomqvist-valtonen@akavanerityisalat.fi

#### Kommuner:

Jaakko Korpisaari, förhandlingschef  
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.lautikainen@tek.fi  
www.safa.fi

#### Finlands Ekonomer

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

#### Finlands Psykologförbund

Katja Vähäkangas, specialsakkunnig  
katja.vahakangas@psyli.fi  
www.psyli.fi

#### Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toivainen, förhandlingschef  
tfn 010 231 0354  
petri.toivainen@yhteiskunta-ala.fi  
www.yhteiskunta-ala.fi

#### Juristiliitto – Juristförbundet

Petteri Kivelä, förhandlingschef  
tfn (09) 8561 0345, 041 458 0038  
petteri.kivela@juristiliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

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

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

#### Teknikens Akademikerförbund TEK

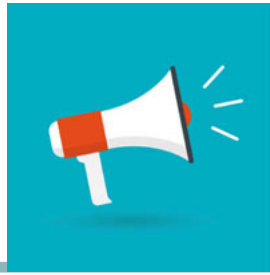
Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert  
tfn (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.tek.fi

#### Tradenomit

Harri Westerlund, specialsakkunnig  
tfn 040 839 5909  
harri.westerlund@tradenomi.fi  
www.tradenomi.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Redaktionen för Kuntatiimi/Kommunteamet: Akavas Specialorganisationers kommunikation  
Utkommer 2023: februari, juni, oktober, december  
Adressändringar: Det egna medlemsförbundet www.yhteistiimi.fi





# Hur försämrar landets regeringsprogram arbetstagarens ställning och sociala trygghet?

## Anställningsvillkoren försvagas

- Med stöd av lagen betalas ingen lön för den första sjukfrånvarodagen.
- Uppsägning som har samband med arbetstagarens person underlättas: en "saklig grund" för att säga upp arbetstagaren är tillräcklig.
- Bestämmelserna i allmänt bindande kollektivavtal kan frångås genom lokala avtal även i icke-organiserade företag.
- Ett ettårigt arbetsavtal på viss tid kräver ingen särskild motivering.
- Den allmänna linjen för justering av löner kan inte överskridas genom ett förlikningsförslag från riksförlikningsmannen eller en förlikningsnämnd. Lågavlönade kvinnodominerade branscher kommer inte ur lönegropen.
- Tidsfristen för att meddela om permittering förkortas från 14 dagar till sju dagar.
- Återanställningsskyldigheten gäller inte längre företag och sammanslutningar med färre än 50 anställda.
- Personalens påverkansmöjligheter försvagas genom att höja samarbetslagens tillämpningsgräns.

## Strejkrätten inskränks

- Rätten till politiska strejker och stödstrejker begränsas.
- Strejkböter som åläggs fackförbunden höjs.
- Även för arbetstagaren en personlig bot (200 euro) för deltagande, om strejken konstateras vara olaglig.

## Nedskärningar i social trygghet

- Vuxenutbildningsstödet kommer att avskaffas.
- Alterneringsledigheten kommer att avvecklas.
- Barnförhöjningarna inom utkomstskyddet för arbetslösa slopas.
- Den anställningstid som krävs för att få inkomstrelaterad dagpenning förlängs till 12 månader.
- Det skyddade beloppet inom det jämkade utkomstskyddet för arbetslösa slopas.
- Semesterersättning som ska betalas i slutet av arbetsförhållandet förhindrar att arbetslöshetsförmån erhålls under periodiseringstiden.
- Den inkomstrelaterade dagpenningen sänks redan efter två månader.
- Självrisiktiden för utkomstskyddet för arbetslösa förlängs från fem till sju dagar.
- Lönesubventionerat arbete räknas inte in i arbetsvillkoret.
- Skyddet för äldre arbetslösa försvagas.
- Bostadsstödet skyddade belopp i anslutning till arbetande slopas och stödet minskas.
- Utkomststödet skärs ned och dess beviljande kommer att försvåras.



BILD: ISTOCK

## Utvärdering av ändringar i regeringsprogrammet som gäller arbetslivet

# Vems och hurdant arbetsliv?

I denna artikel utvärderar Helena Lamponen, intressebevakningsdirektör för Akavas Specialorganisationer, ändringarna i landets regeringsprogram som gäller arbetslivet. Läs vilka nedskärningar som planeras och hur de påverkar.

**S**tatsminister Petteri Orpos regeringsprogram har varit under utvärdering sedan juni. Om programmet genomförs kommer det att förändra arbetslivets spelregler kraftigt i linje med arbetsgivar- och företagsorganisationernas mål. Trenden på arbetsmarknaden går från att skydda arbetstagaren och att eftersträva en balans till att gynna arbetsgivarsidan.

I det följande kommer jag att utvärdera innehållet i regeringsprogrammet ur ett arbetslivsperspektiv. Undantagna från granskningen är besparingar som riktas till den offentliga förvaltningen och som är relevanta för sysselsättningen av dem som är verksamma inom den offentliga sektorn.

### Ändringar i arbetslagarna

Genom sina åtgärder syftar landets regering till att stödja sysselsättningen, den ekonomiska tillväxten, konkurrenskraften och produktivitetsutvecklingen. Regeringen avser att genomföra förändringar på arbetsmarknaden som kommer att resultera i en betydande ökning av flexibiliteten på arbetsmarknaden. Priset för ändringarna är nedbrytningen av den grundläggande principen som styr arbetslagstiftningen, dvs. principen om skyddet för arbetstagare. Ändringarna syns kraftigt också i löntagarnas plånböcker. På individnivå ökar ändringarna oförutsägbarheten och osäkerheten i arbets- och det övriga livet, vilket försvagar livshandlingen.

### Stärkande av den exportdrivna arbetsmarknadsmodellen

Enligt regeringsprogrammet kommer lagen om medling i arbetstvister att föreskriva att den allmänna linjen för justering av löner inte kan överskridas genom ett förlikningsförslag från riksförlikningsmannens byrå eller en förlikningsnämnd.

De branscher som representeras av Akavas Specialorganisationer kännetecknas av kvinnodominans och – trots hög utbildning – låg lön.

Om landets regering lagfäster en exportdriven arbetsmarknadsmodell kommer det i fortsättningen att bli omöj-

ligt att minska och eliminera löneskillnaderna inom den offentliga sektorn och även i de underbetalda branscherna inom den privata sektorn.

### Begränsning av utövandet av rätten till arbetskonflikter

Regeringen avser att begränsa utövandet av rätten till politiska arbetskonflikter till att gälla demonstrationer som pågår högst ett dygn. Regeringen kommer att ändra lagstiftningen så att sympatiåtgärder vid arbetskonflikter omfattas av en proportionalitetsbedömning och av anmälningsskyldigheten enligt lagen om medling i arbetstvister. I framtiden ska som lagliga sympatiåtgärder betraktas åtgärder som är skäligen i förhållande till målen och vars verkningar endast drabbar parterna i arbetstvisten. Nivån på den plikt som döms ut för olagliga arbetskonflikter ska höjas så att plikten är högst 150 000 euro och minst 10 000 euro. Om en arbetstagare fortsätter att delta i en strejk som en domstol fastställt vara en olaglig arbetskonflikt, ska arbetstagaren påföras en påföljdsavgift på 200 euro.

Begränsningen av strejkrätten som skrivits in i regeringsprogrammet är en legislativt krävande och komplex helhet på grund av internationella avtalsförpliktelser som är bindande för den finska staten.

### Ökning av användningen av lokala avtal

Enligt regeringsprogrammet är "Lokala avtal är ett verktyg för att utveckla företagets verksamhet och förbättra deras konkurrenskraft. Framgångsrika lokala avtal grundar sig på förtroende, information om företagets situation och ömsesidig förmåga att utnyttja de möjligheter som lagstiftning och kollektivavtal erbjuder." Regeringen kommer att se över lagstiftningen i syfte att öka möjligheterna till lokala avtal på företagsnivå. Regeringens strategiska intention är att lokala avtal ska vara möjliga på lika villkor i alla företag, oberoende av om företaget hör till en arbetsgivarorganisation eller hur arbetstagarnas representation är organiserad i företaget.

Regeringen kommer att i arbetslagstiftningen slopa de förbud mot lokala avtal som gäller icke-organiserade före-



- tag som iakttar allmänt bindande kollektivavtal. Regeringen strävar efter att det ska vara möjligt att genom ett kollektivavtal som ingåtts med ett företag komma överens om att avvika från de bestämmelser i arbetslagstiftningen som i nuläget kan åsidosättas endast genom ett riksomfattande kollektivavtal. Ändringen bryter ned skyddet av minimivillkor på arbetsplatsen som ingår i systemet för allmänt bindande verkan.

Lokala avtal möjliggörs således på företagsnivå så att de kan ingås av en förtroendeman, ett förtroendeombud, någon annan representant som personalen valt eller hela personalen. Skyddet för förtroendeombud och andra på viss tid valda personalrepresentanter ändras så att det är på samma nivå som det för närvarande är för förtroendemän. Man ämnar att säkerställa att den person som representerar personalen har möjlighet till utbildning och tillräcklig tillgång till information.

Även helheten för lokala avtal är krävande. Enligt riksomfattande kollektivavtal har förtroendemannen en nyckelroll i genomförandet av lokala avtal. Tidsfristen för arbetsgruppen som förbereder främjandet av lokala avtal är 31.1.2024.

## Visstidsavtal

I framtiden skulle det också vara möjligt att ingå ett visstidsavtal för ett år även utan grundad anledning. Detta ökar volatiliteten i arbetslivet. Det är praktiskt taget fråga om en ettårig provotid.

## Tid för meddelande om permittering

Tidsfristen enligt arbetsavtalslagen för att meddela om permittering ska förkortas från nuvarande 14 dagar till sju dagar och denna kan iakttas oberoende av vad som anges i kollektivavtalet. Det handlar om att förkorta den avlönade perioden före permitteringen.

## Lön för sjukdomstid

Arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid ändras så att den första sjukfrånvarodagen är en självriskdag som arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön för, om inte något annat har avtalats i kollektiv- eller arbetsavtalet. Enligt regeringsprogrammet skulle självriskdagen inte tillämpas på sjukfrånvaro som varar fem dygn eller längre, och inte heller då arbetsförmågan beror på olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom.

Trots att detta skrivits in i regeringsprogrammet kan man dock komma överens om en karensdag i kollektivavtalet, så detta kan förväntas bli ett mål för arbetsgivarsidan i framtiden vid förhandlings- och avtalsborden. Ändringen förväntas också leda till att människor i högre grad arbetar trots att de är sjuka.

## Uppsägning av personliga skäl

Bestämmelserna om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person ändras så att det i framtiden räcker med enbart sakliga grunder för att upphäva

arbetsavtalet. Regeringen sänker uppsägningströskeln och underlättar uppsägningar av personliga skäl. Redan nu kan man förutse att i och med ändringen kommer gränsen mellan tillåten och olaglig uppsägning att vara tydlig först efter flera års rättsprocesser.

## Samarbetslagen

Regeringen höjer tröskeln för tillämpning av samarbetslagen från det nuvarande, det vill säga från företag och sammanslutningar som regelbundet har minst 20 anställda till företag och sammanslutningar som regelbundet har minst 50 anställda. På motsvarande sätt försvagar detta de anställdas förmåga att påverka de personalrelaterade lösningar som arbetsgivaren planerar. Ändringen försvagar också förutsättningarna för lokala avtal. Minimitiderna för omställningsförhandlingar kommer att halveras, vilket påverkar personalens förmåga att förhandla och påverka i omställningsförhandlingar.

Eventuella ändringsbehov i samarbetslagen kommer också att bedömas vid halvtidsöverläggningen bland annat i fråga om förvaltningsrepresentation.

## Återanställningsskyldigheten

Skyldigheten enligt arbetsavtalslagen att återanställa en arbetstagare kommer att upphävas i fråga om företag och sammanslutningar som regelbundet har under 50 anställda. Detta kan iakttas oberoende av vad som anges i kollektivavtalet.

Numera är återanställningsskyldigheten inskriven i arbetsavtalslagen utan personlig tillämpningsgräns: Återanställningsskyldigheten innebär att när arbetsgivaren sagt upp arbetstagaren enligt ekonomiska eller produktionsmässiga grunder ska arbetsgivaren erbjuda arbete till sin tidigare arbetstagare som är arbetssökande, om arbetsgivaren behöver arbetstagare inom fyra månader efter uppsägningen av anställningsförhållandet för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet dessutom har fortsatt utan avbrott i minst 12 år när det upphör, är återanställningstiden sex månader. I fortsättningen skulle denna reglering därmed endast gälla för företag och sammanslutningar som sysselsätter minst 50 personer regelbundet.

## Vuxenutbildningsstöd och alterneringsledighet

Vuxenutbildningsstödet planeras att dras in från och med 1.8.2024. Detta försämrar möjligheterna till att uppdatera kompetensen.

Alterneringsledigheten planeras att avvecklas från och med 1.8.2024. Då kommer också sysselsättningen av ersättare som möjliggörs av alterneringsledigheten samt frånvaro på viss tid från arbetslivet hos de som tar ut ledighet som är lämplig för deras individuella situation också att upphöra.

## Utkomstskyddet för arbetslösa

Periodiseringen av semesterersättning kommer att återinföras. Antalet självriskdagar återgår till att vara sju från de



- ● ● nuvarande fem. Barnförhöjningarna inom utkomstskyddet för arbetslösa slopas och medlen omfördelas bland barnfamiljerna. Det skyddade beloppet inom utkomstskyddet för arbetslösa slopas. Dessa förändringar är planerade att genomföras från och med 1.1.2024.

I fortsättningen räknas inte lönesubventionerat arbete in i arbetsvillkoret.

Regeln om att koppla arbetsvillkoret till intjänad lön ska införas så att den beräknats en spareffekt. Arbetsvillkoret för det inkomstrelaterade utkomstskyddet för arbetslösa förlängs till 12 månader, vilket innebär att rätten till inkomstrelaterad dagpenning börjar senare än för närvarande. Den nuvarande inkomsttryggheten ska graderas så att stödet efter åtta veckor av arbetslöshet sjunker till 80 procent och efter 34 veckor till 75 procent från det ursprungliga. Dessa ändringar är planerade att genomföras från och med 1.8.2024.

De ändringar som konstaterats ovan försvagar den nuvarande nivån på utkomstskyddet för arbetslösa. På individnivå har ändringarna en överlappande effekt.

De åldersbundna undantagsbestämmelserna inom utkomstskyddet för arbetslösa kommer att slopas. Det är inte möjligt att dra slutsatser om innehållet i de ändringar som avses i denna punkt enbart utgående från denna inskrivning.

Regeringen ska före halvtidsöverläggningen undersöka en universalmodell för det inkomstrelaterade utkomstskyddet och en linjär tidsmodell för arbetslöshetsskyddet baserat på arbetsvillkoret. Arbetsmarknadsstödet i dess nuvarande form kommer att ses över. En omfattande inledande kartläggning ska tryggas för personer som blivit arbetslösa, varefter de ska tillhandahållas individuella och sysselsättningsfrämjande tjänster förenade med skyldigheter. I synnerhet unga personer under 30 år ska snabbt hänvisas till sysselsättningstjänster. Samtidigt ser man till att tjänsterna är tillräckliga och bemötandet personligt.

Regeringen bereder före sin halvtidsöverläggning en modell för kombinationsförsäkring i syfte att förbättra den sociala tryggheten för personer som är både företagare och löntagare. Införandet av en kombinationsförsäkring är ett långsiktigt mål för Akavas Specialorganisationer.

## Inneluftsproblem

Inneluftsproblem i arbetsmiljön är en allvarig arbetsrelaterad hälsorisk för våra medlemmar. Det finns flera positiva inlägg som gäller denna fråga i regeringsprogrammet:

Regeringen utvecklar förfaringsätt för att säkerställa trygga och tillgängliga arbetsmiljöer också i fråga om inneluft. Regeringen främjar tidig identifiering och god vård av symtom som orsakas av inneluftsproblem och utvecklar stödet till dem som insjuknat på grund av dålig inomhusluft i syfte att förbättra orken i arbetet.

För patienter med kroniskt trötthetssyndrom (ME/CFS) eller som insjuknat på grund av dålig inneluft ska tillgången till de stöd, sjukförmåner och rehabiliteringsförmåner som dessa patienter behöver förbättras.

Problem med inneluften förebyggs och åtgärdas utifrån forskningsbaserad information och god praxis.

Att lösa inneluftsproblem är ett av Akavas Specialorganisationers mål för regeringsprogrammet.

## Avdrag för arbetsbostad

Förutsättningarna att på viss tid utvidga avdraget för bostad på arbetsorten till att omfatta personer utan familj ska utredas. Detta skulle göra det lättare för personer utan familj att ta emot arbete utanför sin nuvarande hemort. Avdraget för arbetsbostad är ett av Akavas Specialorganisationers mål för regeringsprogrammet.

## Avlastning av regleringsbördan

Enligt regeringsprogrammet: "En verksamhetsmiljö som uppmuntrar och inspirerar till företagande innebär att företag och medborgare inte kuvas av oskäligt många bestämmelser. Regeringen förbinder sig att se till att den administrativa bördan för företag inte ökar under regeringsperioden. Regeringen förbinder sig att på statsrådsnivå följa en "en in, en ut"-princip, genom vilken man ser till att förpliktelser lindras på annat håll när ny reglering föreslås."

Regeringen avser att avveckla den nationella regleringsbörda som lagts till utöver EU-lagstiftningen och som "hämmar företagets konkurrenskraft och försvårar människors vardag". Detta kan också gälla regleringen av arbetslivet, i den mån den har genomförts i Finland utöver minimikraven i EU-direktiven. I praktiken skulle detta innebära att regleringen av arbetslivet skulle försämrats ur arbetstagarnas synvinkel.

## Sammanfattning

I Edilex-artikeln av den 5 juli 2023 bedömde professor emeritus Seppo Koskinen effekterna av regeringsprogrammet. Enligt honom innebär de ändringar som föreslås i regeringsprogrammet för arbetsmarknadens funktion, tillsammans med de ändringar som genomförs på arbetsavtalsnivå, den mest betydande ändringen i den finska arbetslagstiftningens 100-åriga historia. "Det handlar onekligen om att försvaga skyddet för arbetstagarna och därmed avsevärt förbättra arbetsgivarnas ställning.» Med undantag för inskrivningarna om genomförande av en kombinationsförsäkring, lös-

ning av inneluftsproblem och utredning av förlängningen på viss tid av avdraget för arbetsbostad för personer utan familj, finns det inget att tillägga i ovan nämnda slutsats av professor emeritus Seppo Koskinen. ■



KUVA: UZI VARON

**Helena Lamponen**  
intressebevakningsdirektör  
Akavas Specialorganisationer

# Press på stora besparingar inom social- och hälsovården

Omställningsförhandlingar har redan inletts inom tio välfärdsområden. FOSU och dess förtroendevalda och medlemsförbund stöttar medlemmarna i förhandlingarna.

**V**älfärdsområdena har varit verksamma endast i ca tio månader. På många områden har organisationens verksamhet precis börjat komma igång, kollegor och medarbetare börjar kanske äntligen bli bekanta med varandra och förtroendemännen har precis inletts sina mandatperioder. Men vi står redan inför förändringens vindar.

Välfärdsområdenas ekonomi förutspås uppvisa ett underskott på upp till 1,4 miljarder euro på riksnivå och under början av hösten har inledandet av samarbetsförhandlingar meddelats i stadig takt.

Det är mycket beklagligt att nya ändringar och till och med eventuella uppsägningar nu pressas igenom med snabb tidtabell. Däremot borde man ge de anställda inom välfärdsområdena arbetsro att bygga upp bra och högklassiga tjänster samt en hållbar och god förvaltning.

## Vi finns här för dig!

Samarbets- eller omställningsförhandlingar har inletts inom totalt tio olika områden. Omfattningen och eventuella åtgärder samt målen varierar beroende på område. I vissa

områden är det fråga om interna ändringar som nödvändigtvis inte leder till uppsägningar eller permitteringar. På andra områden har man redan i tillkännagivandet meddelat att målet är att uppnå betydande besparingar i personalkostnaderna och att förhandlingarna kommer att leda till uppsägningar.

Vår förhandlingsorganisation FOSU och dess medlemsförbund stöder och ger råd till både våra förtroendemän och medlemmar i de framtida förhandlingarna.

Om du är orolig över något eller har frågor om framtida eller pågående samarbets- eller omställningsförhandlingar rekommenderar jag att du tar kontakt med din egen förtroendeman eller ditt fackförbund. Vi hjälper er på bästa möjliga sätt. ■



**Elin Blomqvist-Valtonen**

*Chef för samhällsrelationer, välfärdsområdenas intressebevakning Akavas Specialorganisationer*



# FOSU:s förtroendemän utbildar sig aktivt

Förtroendemannens roll i en förändringssituation lyftes fram som ett viktigt utbildningstema i förtroendemannaenkäten.

Vår förhandlingsorganisation FOSU utbildar aktivt tillsammans med medlemsföreningarna sina förtroendemän i kommuner och välfärdsområden. FOSU:s utbildning riktar sig främst till huvudförtroendemännen i kommuner och välfärdsområden och, i fackligt samarbete, till förtroendemännen. Totalt utbildningar ordnas varje år.

Förtroendemännen deltar också flitigt i utbildningarna. 74 procent av kommunala förtroendemän och 66 procent av välfärdsområdenas förtroendemän som besvarade FOSU:s enkät våren 2023 har deltagit i utbildningar.

## Avtalskompetens, lagkunskap, förhandlingsfärdigheter...

FOSU undersökte förtroendemännens syn på olika utbildningsinnehåll för första gången genom en enkät. Förtroendemannens handlande i en förändringssituation ansågs vara den viktigaste av samarbets- och förhandlingsrelate-



BILD: ISTOCK

rade teman. Önskemål om utbildning i interaktions- och förhandlingsfärdigheter lyftes också fram.

Teman relaterade till arbetslagstiftning ansågs vara viktiga utbildningsämnen. Arbetsavtalslagen, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden, arbetstidslagen, semesterlagen, lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden samt arbetskyddslagen ansågs alla vara viktiga.

Av teman i anknytning till avtalsbestämmelser var de viktigaste utbildningsämnena relaterade till avlöning, arbetstid och lokala avtal.

## Kommentar

### FOSU:s verksamhetsledare Mari Keturi: Till medlemmarnas förmån

Resultaten av förtroendemannaenkäten kommer att utnyttjas för kursinnehåll, genomförandemetoder och nätverkande. Målet är att vidta korrigeringsåtgärder redan i utbildningserbjudandet för 2024. Till exempel kommer man att ändra strukturen för samlingsutbildningen för att möta förtroendemännens önskemål och behov.

En utbildad förtroendeman som vidtar åtgärder utifrån aktuell information kan säkerställa den bästa lokala intressebevakningsverksamheten för medlemmarna i FOSU:s medlemsförbund.

Vid tolkning av tjänste- och arbetskollektivavtal och ingående av lokala avtal handlar det vanligtvis om frågor som genererar pengar för medlemmarna. I samlingsförhandlingar som riktas till personalresurser kan en sakkunnig förtroendeman med omfattande nätverk och kommunikationsfärdigheter rädda till och med arbetsplatser. ■

## Nätverkande i fokus

Förutom utbildning anser FOSU:s förtroendemän att förtroendemännens arbetsgemenskap är mycket viktig för den egna verksamheten. Mer än 70 procent av de förtroendemän som svarade på enkäten i både kommuner och välfärdsområden anser att det är mycket eller ganska viktigt att nätverka med andra förtroendemän.

Under utbildningen ska man också kunna träffa sina förtroendemannakollegor. Detta anses vara mycket eller ganska viktigt av upp till 95 procent av de som besvarat enkäten, både i kommuner och i välfärdsområden.

Sammantaget var önskemålen för utbildning och nätverkande hos kommunernas och välfärdsområdenas förtroendemän mycket lika.

## Skillnader i år av erfarenhet

I kommunerna är FOSU:s förtroendemän mycket erfarna. Upp till 28 procent av de tillfrågade i enkäten berättade att de har mer än 11 år av erfarenhet.

Välfärdsområdena inledde sin verksamhet i januari 2023. Men det finns ändå erfarenhet också i välfärdsområdena, dvs. FOSU-förtroendemän som flyttat över från kommuner. Glädjande nog finns det också nya krafter: 45 procent av förtroendemännen som svarade på FOSU:s enkät för välfärdsområden uppgav att de hade arbetat i befattningen i mindre än två år. ■

Text: **Anna Joutsenniemi**





## Rättsfall

# Fick du inte tjänsten eller jobbet du sökte?

Till en tjänst ska man alltid välja den mest meriterade kandidaten. I ett arbetsavtalsförhållande kan arbetsgivaren friare välja just den person hen önskar.

**J**uristerna i olika fackförbund kontaktas ofta om personval och tjänsteutnämningar. Ganska ofta upplever en medlem att hen har behandlats orättvist, när en sökande som verkar vara mindre meriterad har blivit vald.

Till en tjänst ska man alltid välja den mest meriterade kandidaten, när det gäller ett arbetsavtalsförhållande har arbetsgivaren mer frihet att välja den person hen önskar. Val för både ett tjänsteförhållande och ett arbetsavtalsförhållande ska dock alltid göras så att man inte bryter mot jämställdhets- och diskrimineringslagstiftningen.

## Till en tjänst ska den mest meriterade kandidaten väljas

Den mest meriterade kandidaten ska väljas för en tjänst i kommunen eller välfärdsområdet och valet ska motiveras. I utnämningsbeslutet beskrivs vanligtvis kortfattat på vilka grunder den som valts till tjänsten är den mest meriterade. Skyldigheten att motivera valet grundar sig på förvaltningslagen.

Tillsättningen av tjänsten utgår från en jämförelse av kandidaternas meriter. Därefter bedöms vem som enligt helhetsbedömningen uppfyller de behörighetskrav som angetts i jobbbannonsen bäst, det vill säga den mest meriterade kandidaten ska väljas.

Den mest meriterade kandidaten är kanske inte den med den längsta arbetshistorien eller den som har flest examensintyg. Utöver utbildning och arbetserfarenhet ska man alltså beakta även kandidatens personliga egenskaper som är relevanta för att sköta tjänsten.

En detaljerad jämförelse av meriter kan begränsas bland flera sökande till sådana kandidater som man anser vara de mest relevanta. Det ligger också i tjänsteansökningsförfarandets natur att endast en del av kandidaterna kallas till en intervju och ett eventuellt lämplighetsprov. En noggrann och

jämlig jämförelse av kandidaternas meriter är en väsentlig del av motiveringen till urvalsbeslutet. Meritjämförelsen är en sammanfattning av de sökande, som sammanställer väsentlig information om utbildningen och arbetserfarenheten som är relevant för den sökta tjänsten, samt personliga egenskaper som påverkar valet.

De sökande bör behandlas jämlikt när sammanfattningen görs upp. En väsentlig avvikelse från kravet på jämlikhet eller andra väsentliga brister i sammanfattningen kan leda till att tjänstetillsättningsbeslutet upphävs i förvaltningsdomstolen.

Meritjämförelsen och de personliga egenskaperna bildar en så kallad helhetsbedömning som utgör grunden för tillsättningen av tjänsten. Myndigheten som tillsätter tjänsten har en omfattande prövningsrätt som också fastställts av rättspraxis att framhäva ett av kraven som ingår i behörighetskraven och att «åsidosätta» ett annat krav baserat på helhetsbedömningen som utgår från en intervju och meritjämförelsen.

## Att överklaga en tjänstetillsättning

En tjänstetillsättning i en kommun eller ett välfärdsområde ska meddelas de sökande genom beslut av tjänsteinnehavaren och åtföljas av anvisningar om hur man gör ett rättelseyrkande eller överklagar beslutet.

Ett rättelseyrkande om utnämningsbeslutet ska i regel först framställas till den tillsättande myndigheten och därefter kan myndighetens beslut överklagas till förvaltningsrätten. Om utnämningen har gjorts av fullmäktigeg kan beslutet överklagas direkt till förvaltningsrätten. Tidsfristerna är korta, dvs. rättelseyrkandet

ska göras inom 14 dagar från delgivning av beslutet och överklagandet till förvaltningsrätten inom 30 dagar.

Behandlingen av överklagan i förvaltningsrätt tar länge, ofta ca ett år. Förvaltningsdomstolen kan inte utgående ●●●

**"Om du överklagar en tjänsteutnämning är det bra att gå igenom frågor som gäller valet med juristen på det egna fackförbundet."**

●●● från överklagan utse en annan person till en tjänst eller ett tjänsteförhållande i stället för den utnämnda. Den kan inte heller ersätta myndighetens utnämningssprövning.

Förvaltningsdomstolen kan endast upphäva det överklagade lagstridiga utnämningssbeslutet och återförvisa ärendet till myndigheten för omprövning. Förvaltningsrätten beslutar inte heller om ekonomisk ersättning eller ersättning för ett lagstridigt beslut. Om man förlorar i förvaltningsrätten kan en liten rättegångsavgift tillkomma. Ingen avgift uppbärs om man vinner ärendet.

Om du funderar på att överklaga är det värt att först be om en meritjämförelse eller sammanfattning över de sökande. Det är en bra idé att gå igenom de frågor som rör valet med det egna fackförbundets jurist och få en bedömning av om en överklagan har en möjlighet att lyckas och vilka frågor som bör åberopas i den. Juristen ger dig också anvisningar och hjälper dig att upprätta ditt klagomål.

## Anställning i arbetsavtalsförhållande

I princip måste ett förvaltningsbeslut också fattas om ett arbetsavtalsförhållande som ligger till grund för arbetsavtalet. Av praktiska skäl anställs särskilt vikarier eller visstidsanställda utan förvaltningsbeslut, varvid chefen undertecknar arbetsavtalet för kommunens/välfärdsområdets räkning.

Arbetsavtalslagen reglerar inte ansökningsförfarandet för anställning i arbetsavtalsförhållanden. Kommunen/välfärdsområdet kan således fritt besluta om sina egna förfaranden. Flera kommuner/välfärdsområden har fastställt de principer och förfaringsätt som gäller anställning i arbetsavtalsförhållande.

Man tänker ofta att arbetsgivaren även i ett arbetsavtalsförhållande alltid ska välja den mest erfarna och den mest meriterade sökanden som har den längsta arbetskarriären.

Det faktum att sökanden är den mest meriterade i förhållande till jobbbannonsen och arbetsuppgifterna betyder inte att denna arbetssökande måste väljas till uppgiften. Arbetsgivaren kan basera sitt val på en omständighet som inte ingår i meritjämförelsen – till exempel sökandens lämplighet. Bedömningen av en personrelaterad egenskap kräver dock vanligtvis att den sökande intervjuas eller att man på annat sätt fått information om hen. Vid rekrytering till ett arbetsavtalsförhållande kan arbetsgivaren därför i stor utsträckning välja den sökande som passar hen bäst, så länge hen inte gör sig skyldig till diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhets- och diskrimineringslagen.

Anställning i arbetsavtalsförhållande har inte reglerats lika formellt som en anställning i tjänsteförhållande. Därför finns det i ansökningsförfarandet för ett arbetsavtalsförhållande sällan sådana laglighetsfel som med framgång kan åberopas i en överklagan, även om alla förvaltningsbeslut i princip kan överklagas.

Förvaltningsrätten prövar endast påståenden om procedurfel i beslutsfattandet eller överskridande av befogenhet, men inte om en mer meriterad sökande har uteslutits eller om en sökande som inte har blivit val har diskriminerats i beslutsfattandet.

Om ett arbetsavtal redan har ingåtts med den valda arbetstagaren är det bindande för kommunen/välfärdsområdet enligt arbetsavtalslagen, oavsett eventuell överklagandeprocess och dess utfall.



**Arja Varis**  
intrassebevakningschef  
Loimu

## Rekord i kampanjen Framstegsarenan

**G**enom kommunsektorns och välfärdsområdenas kampanj Framstegsarenan fick man i höst rekordmånga nya utvecklingsåtgärder, över 230 stycken.

Nästa steg är bedömningen av åtgärderna per sektor och tema. De mest inspirerande åtgärderna kommer att belönas på galan Tärkeissä töissä som ordnas 4.12.2023 i Helsingfors.

Framstegsarenan är en gemensam kampanj av KT och huvudavtalsorganisationerna inom sektorn och har ordnats sedan 2017. Vår egen FOSU är en av huvudavtalsorganisationerna.

I år fick Framstegsarenan utvecklingsåtgärder från ca 50 kommunala organisationer, mestadels kommuner, men också från några välfärdsområden. ■

**Läs mer om utvecklingsåtgärderna i portalen Framstegsarenan:**  
<https://tarkeissatoissa.fi/tekojentori>



BILD: ISTOCK

# Kommunernas klimatarbete integreras

Om kommunerna är framgångsrika i sina klimatmål kommer det att lösa över hälften av Finlands utsläppsminskningmål. I regeringsprogrammet skärs dock kommunernas klimatincitament ned.

Läs en intervju med **Pauliina Jalonen**, sakkunnig vid Kommunförbundet!

**U**r klimatförändringssynpunkt orsakas de centrala utsläppen av samhällets normala funktion – av att bo, röra sig och äta. Det är således tydligt att kommunerna har en betydande roll i klimatpåverkansarbetet. Kommunernas styrka som aktörer inom klimatpolitiken ligger i närdemokratin och i att de kan bygga upp ett hållbart ramverk för kommuninvånarnas vardag.

– De mest utmanande lösningarna gäller markanvändningen och trafiken, vars planering kräver långsiktighet och djärva lösningar i en komplex och föränderlig verksamhetsmiljö, säger Pauliina Jalonen, sakkunnig i klimatpolitik vid Kommunförbundet.

– Just nu, i den aktuella övergången mot ett hållbart energisystem, framhävs av kommunernas roller det självstyrande aktörskapet i markanvändningen, vikten av kommunägda energibolag samt verktygen för en ledning av livskraften.

Kommunerna spelar också en viktig roll när det gäller att förbereda sig för och anpassa sig till klimatförändringen, påpekar Jalonen.

Kommuner spelar en nyckelroll i säkerställandet av att kritiska tjänster fungerar när extrema väderleksfenomen blir vanligare. De har också en mer omfattande roll i skapandet av långsiktiga klimatresilienta samhällsstrukturer.

## En bro mellan lokalt och globalt

Kommunerna för klimatpolitiken nära kommuninvånarna, påminner Jalonen. Kommuner skapar broar mellan den lokala och globala nivån då internationella åtaganden konkretiseras som lokala klimatåtgärder. Kommunernas eget klimatarbete förankras ofta i det egna klimatmålet.

– Redan 80 procent av finländarna bor i en kommun med klimatmål. Enligt Sitras rapport (2021) skulle kommunernas framgång med att uppnå sina klimatmål lösa mer än hälften av Finlands utsläppsminskningmål, säger Jalonen.

Ur ett klimatperspektiv blir EU allt mer centralt för kommunerna: EU medför klimatreglering och finansiering. De olika initiativen i programmet Europeisk grön giv, det viktigaste ●●●



## Vem?

### Pauliina Jalonen

Jag arbetar som sakkunnig inom klimatpolitik vid Kommunförbundet. I min arbetsbeskrivning ingår kommunal intressebevakning både nationellt och inom EU. Dessutom erbjuder vi i Kommunförbunds klimatkommunverksamhet utbildning, kamratinläring och utveckling av kommunalt klimatarbete.

Jag kom till Kommunförbundet för mer än fem år sedan när jag sökte ett jobb där jag kunde vara med och stödja kommunalt klimatarbete.

Mitt arbete är enligt den gamla frasen en «genuin utsiktsplats», eftersom jag kan följa och påverka klimatpolitikens utveckling i stor utsträckning. Med kollegorna går vi en hel del inbördes diskussioner om förhållandet mellan den globala miljökrisen och lokal demokrati.

Verksamhetsmiljön för kommunernas klimatarbete genomgår en kraftig omvälvning, då exempelvis EU medför annorlunda reglering och klimatarbetet börjar få ett mer omfattande ramverk bland annat via ekonomiska möjligheter eller säkerhetsperspektiv.

Min arbetsbeskrivning omfattar mycket självständigt sakkunnigarbete, där man ständigt kan lära sig nytt och acceptera sina egna begränsningar.



Pauliina Jalonen  
är medlem i Loimu

- europeiska styrinstrumentet för den gröna omställningen, kommer att genomföras nationellt under de närmaste åren.
  - Till exempel kommer de renoveringsinvesteringar som krävs enligt energieffektivitetsdirektivet EED för offentligt ägda byggnader att vara betydande. Andra skyldigheter på EU-nivå som orsakar direkta eller indirekta effekter på kommunernas ekonomi har bedömts omfattas till exempel av direktivet om byggnaders energiprestanda, direktivet för avloppsvatten från tätbebyggelse och direktivet om markhälsa, säger Jalonen.

### Regeringen skär ner på klimatincitamenten

Medan EU:s styrning medför nya kostnader för kommunerna har man i regeringens budgetproposition föreslagit att nästan alla ekonomiska incitament för den gröna omställningen i kommunerna ska slopas, till exempel bidrag för att överge oljeuppvärmning i kommunala fastigheter och

- bidrag för byggande som stöder den gröna omställningen.
  - I det nya regeringsprogrammet syns inte heller i övrigt partnerskapet mellan staten och kommunen som faktorer för ett klimatrezilient Finland, beklagar Jalonen.
  - Regeringen har i sitt program bland annat stakat ut riktlinjer för att kommunernas skyldighet att förbereda en klimatplan som lades till i klimatlagen i mars i år ska strykas. Samtidigt minskas det beviljade bidraget för upprättande av planen.

Jalonen påpekar att avskaffandet av skyldigheten att ta fram en klimatplan dock inte avskaffar kommunernas roll och ansvar som klimataktör.

- Som en grundläggande rättighetsbaserad skyldighet är begränsningen av och anpassningen till klimatförändringen riktad till alla offentliga makthavare, som också kommunerna är. Kommunerna skulle alltså kunna vara en viktig klimatpolitisk partner för staten. ■



## Eeva Mäkinen berömmar medlemmarnas aktivitet och personalteamets samarbete i Uleåborg

Antalet kontakter från medlemmarna har varit glädjande stort. Det är bra att tröskeln för att ta kontakt är låg, säger förtroendemannen **Eeva Mäkinen**. Hon arbetar på biblioteket i Uleåborg som servicechef.

### Vad är för närvarande aktuellt i förtroendemannens arbete, förtroendemannen Eeva Mäkinen, som representerar medlemmarna i Uleåborgs stads biblioteks- och kulturtjänster?

För närvarande finns det ännu några "svansar" kvar i utdelningen av justeringspotten. Justeringspotterna utdelades för att korrigera löneskillnader, vilket kanske inte var syftet med dessa pottar. Fackförbundens förslag förblev bara ett förslag, och arbetsgivaren beslutade slutligen på detta sätt.

Nu har även bedömningarna av arbetskrav i AKTA-avtalet inletts när det gäller prissättningen för bibliotek. Bedömningen har senast gjorts 2016 och även flera av de medlemmar jag representerar kommer att få sin bedömning av arbetskraven uppdaterade.

Arbetet med arbetskraven är verkligen intressant och kräver en god förståelse av arbetsuppgifternas innehåll, så att en jämförelse mellan arbetsuppgifterna överhuvudtaget är möjlig. Naturligtvis bestäms detta i slutändan av arbetsgivaren, men vi är på arbetstagarens sida!

Utbildning i bedömningen av arbetskraven skulle också vara ett bra tillägg till utbildningsutbudet för förtroendemän.

### Vad har överraskat dig positivt inom personalens intressebevakning?

Antalet kontakter har varit glädjande stort. I och för sig är det ju inte så bra om man måste kontakta förtroendemannen. Men det är bra att folk verkar känna till förtroendemannasystemet och att tröskeln för att ta kontakt är låg.

### Var har det funnits utmaningar?

Nu går vi igenom något slags brytningskede inom arbetsmarknadssystemet, vilket också återspeglas i de nationella medierna. Vår oro för löntagarnas arbetshälsa är stor, men när man läser tidningsartiklar verkar uppskattningen för fackföreningsrörelsen och förtroendemännen vara låg.

### Var har du fått stöd för att sköta din förtroendemannauppgift?

Fackförbundets jurister har alltid gett mig snabbt stöd när jag har behövt det.

### Hur samarbetar du med personalrepresentanter?

Vi har ett mycket bra och välfungerande samarbete med det lokala personalteamet för bildnings- och kulturfrågor. Vi har regelbundna möten ansikte mot ansikte där också arbetsgivarens representanter deltar. Den är en mycket bra påverkanskanal och jag tycker att dessa live-möten är viktiga.

### Hurdana hälsningar vill du förmedla till de medlemmar du representerar?

Ett stort tack för ditt förtroende, fortsatt med det goda arbetet och ta kontakt när du känner för det! ■

*Eeva Mäkinen (Akavas Specialorganisationer/Kommunala specialisternas samfund – KUMULA ry) arbetar på biblioteket i Uleåborg som servicechef och fungerar som FOSU:s förtroedeman. De medlemmar hon representerar arbetar i stadens biblioteks- och kulturtjänster.*