



1 / 2016

# KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

MARS

**En intensiv förhandlingsperiod inleds!** sidan 1

**Samhällsavtalet tog ett steg framåt** sidan 2 **Huvudpunkter i konkurrenskraftsavtalet** sidan 2

**Akava godkände konkurrenskraftsavtalet** sidan 4 **FOSU: Förhandlingsresultatet en avvärjningsseger för den offentliga sektorn** sidan 4 **Framtidens kommuner och landskap?** sidan 5

**Landskapförbundens omfattande ansvarsområde blir en del av de blivande landskapen** sidan 7

**Miljöhälsovårdens framtid oroar** sidan 8

BILD: ISTOCK

## LEDARE

### En intensiv förhandlingsperiod inleds

**D**e branschvisa förhandlingarna om konkurrenskraftsavtalet kommer inte att bli enkla. Syftet är att förhandla om avtalets tämligen löst formulerade innehåll. Centrala frågor är förlängningen av årsarbetstiden med 24 timmar och främjande av möjligheterna till lokala avtal.

Det kan även finnas olika synsätt kring vilka avtalsbranscher som ska omfattas av nedskärningen av semesterpenningen under tre års tid. I medierna har man förklarat att nedskärningen av semesterpenningen gäller den offentliga sektorns kollektivavtal. I konkurrenskraftsavtalet har man antecknat avtalsbranscher inom den offentliga sektorn, men bl.a. Riksdagen och AVAINTA som står nära kommunsektorn finns inte med.

Både vår centralorganisation Akava och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU anser att det förhandlingsresultat man åstadkommit är bättre jämfört med de s.k. tvångslagarna som regeringen planerade.

I tvångslagarna föreslogs att sockenhelgerna skulle slopas, långa semestrar förkortas, semesterpenningen skäras ned, en karensdag för sjuklönen införas och lönenivån sänkas. Dessa förslag som framför allt upplevdes som riktade mot den offentliga sektorn kunde undvikas med betydligt mindre nedskärningar.

Genom konkurrenskraftsavtalet får regeringen den arbetsfred på arbetsmarknaden man haft som mål, en låg lö-

neförhöjningsnivå och besparingar i löneutgifterna inom den offentliga sektorn under en viss tid.

Arbetsgivarorganisationerna eftersträvade även ökade möjligheter till lokala avtal. Arbetsgivarorganisationernas mål uppfylls framför allt genom den s.k. överlevnadsklausulen, en del av det lokala avtalandet som handlar om att kunna försäkra arbetsvillkoren som ett sätt att klara av ekonomiska svårigheter, samt att lokala avtal ska träda i kraft utan att de godkänns på förbunds nivå.

För de anställda inom den offentliga sektorn är avtalet förmånligt om landets ekonomi återgår till en positiv tillväxt och sysselsättningen inom den privata sektorn och företagets resultat förbättras. Att övervinna recessionen inom den privata sektorn skulle öka skatteintäkterna och förbättra den offentliga sektorns verksamhetsförutsättningar.

Bara vi nu först kommer igång med de branschvisa förhandlingarna! I skrivande stund var situationen fortfarande öppen.



**Jaakko Korpisaari**  
ombudsman  
Akavas Specialorganisationer

# Samhällsavtalet tog ett steg framåt

Den femte förhandlingsomgången om samhällsavtalet avslutades äntligen med ett förhandlingsresultat i slutet av februari.

**E**tt förhandlingsresultat om det samhällsavtal som regeringen eftersträvat för att bättra Finlands konkurrenskraft uppnåddes den 29 februari 2016. Under närmare ett års tid har man försökt få fram ett avtal fyra gånger. Det femte försöket ledde till ett förhandlingsresultat.

Förhandlingsresultatet godkändes av arbetsmarknadscentralorganisationerna, med FCC som den sista efter omröstning måndagen den 7 mars. Akava och STTK hade godkänt avtalet sedan tidigare.

Man har gett förhandlingsresultatet benämningen konkurrenskraftsavtal. Det träder i kraft om en omfattande del av kollektivavtalen upprättas enligt villkoren. Förhandlingarna ska genomföras före den 31 maj 2016.

De parter som godkänt förhandlingsresultatet kommer överens om att inleda de branschvisa förhandlingarna utgående från konkurrenskraftsavtalet.

## Konkurrenskraft genom interndevalvering

Genom konkurrenskraftsavtalet eftersträvar man att öka Finlands konkurrenskraft i förhållande till de viktigaste kontrolländerna. Detta genomförs genom interndevalvering – sänkning av lönerna och minskning av arbetsgivarnas kostnader och utgifterna inom den offentliga sektorn.

Nedskärningen av semesterpenning med 30 procent under en begränsad tid rör de anställda inom den offentliga sektorn. Höjningen av arbetstagarnas andel av arbetspensionsavgiften och arbetslöshetsförsäkringspremien rör de anställda inom alla sektorer. Dessutom kommer ingen löneförhöjning att ske under 2017.

Därutöver kommer arbetsgivarnas kostnader att minskas genom att socialskyddsavgiften sänks, vilket finansieras

genom att arbetstiden förlängs och semesterpenningen på den offentliga sektorn skärs ned.

## I väntan på kommande steg

I skrivande stund är läget för de branschvisa förhandlingarna fortfarande oklart. De FCC-förbund som förkastade förhandlingsresultatet ställde ytterligare villkor för att de s.k. tilläggsnedskärningar som regeringen planerar ska tas tillbaka och skattelättnader ska genomföras. Ett annat bakslag kom när Finlands Näringsliv EK direkt efter FCC:s godkännande den 7 mars krävde att fler FCC-an slutna förbund skulle omfattas av avtalet. ■

**Jaakko Korpisaari**  
ombudsman  
Akavas Specialorganisationer

## Huvudpunkter i konkurrenskraftsavtalet

Förhandlingsresultat 29.2.2016 kl. 00.45

### Avtalets ikraftträdande

- Alla parter godkände före den 7 mars 2016 förhandlingsresultatet som utgångspunkt för förhandlingar om branschvisa kollektiv- och tjänstekollektivavtal.
- Förhandlingarna om branschvisa kollektiv- och tjänstekollektivavtal ska genomföras före den 31 maj 2016.
- Den egna centralorganisationen ska meddelas den 31 maj 2016 före kl. 16 om att man kommit fram till en avtalsenlig lösning.
- Centralorganisationerna bedömer avtalets räckvidd och de av regeringen meddelade åtgärder som bidrar till att uppnå en överenskommelse den 1 juni 2016, varefter de gemensamt meddelar statsrådet huruvida avtalet har tillräcklig räckvidd.
- Om avtalets räckvidd eller regeringens åtgärder inte räcker till, har kollektivavtals- och tjänstekollektivavtalsparterna rätt att frigöra sig från sina avtalsenliga beslut.

### Avtalets syfte

- Förbättra det finländska arbetets och de finländska företagens konkurrenskraft
- Öka den ekonomiska tillväxten
- Skapa nya jobb och tillsammans med statsmakten öka alla löntagares köpkraft under de följande åren
- Bidra till att lätta på trycket när det gäller att anpassa den offentliga ekonomin utan nya skatteförhöjningar

### Förutsättningarna för avtalet

- Regeringen drar tillbaka det s.k. tvångslagpaketet – Kristi himmelsfärdsdag och trettondagen blir oavlönade helgdagar, minskning av sjuklönen och semesterpenningen samt förkortning av långa semestrar
- Regeringen slopar de tilläggsnedskärningar och skatteförhöjningar på 1,5 miljarder euro som nämns i regeringsprogrammet som alternativ till samhällsavtalet samt genomför de inkomstskattelättnader som nämns i regeringsprogrammet.

- Regeringen genomför inte några andra lagändringar gällande lokala avtal än det som man kommit överens om i konkurrenskraftsavtalet. Lagändringarna bereds på trepartsbasis.

### **Kollektivavtalen och tjänstekollektivavtalen förlängs med ett år, inga löneförhöjningar 2017**

- De nuvarande kollektivavtalens och tjänstekollektivavtalens giltighet förlängs med 12 månader. De nuvarande kommunavtalen löper ut den 31 januari 2017.
- Avtalen ändras inte till de delar som rör lönen eller andra arbetsvillkor med kostnadseffekt.

### **Arbetstiden förlängs utan ersättning**

- Årsarbetstiden förlängs i genomsnitt med 24 timmar utan att inkomstnivån ändras.
- Förändringen kan till exempel genomföras som hela dagar.
- Varje avtalsbransch avtalar var för sig närmare om hur förlängningen genomförs.
- Förlängningen träder i kraft den 1 januari 2017, om inget annat överenskommes för branschen.

### **Nedskärning av semesterpenningen med 30 procent under tre års tid**

- Gäller följande arbetsgivarsektorer: staten, kommunen, kyrkan, FPA, Keva och Finlands Bank.
- Semesterpenningen skärs ned med 30 procent från den nuvarande nivån under 2017–2019, första gången sommaren 2017.
- Varje bransch avtalar var för sig närmare om hur detta genomförs.

### **Arbetstagarens socialförsäkringsavgifter höjs**

- Arbetstagarens genomsnittliga arbetspensionsförsäkringsavgift höjs med sammanlagt 1,2 procent under 2017–2020. Arbetsgivarens ArPL sänks med samma andel.
- Arbetstagarens arbetslöshetsförsäkringspremie höjs med 0,85 procent under 2017–2018. Arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie sänks med samma andel.
- Arbetsgivarens och arbetstagarens arbetslöshetsförsäkringspremier är lika stora från och med premierna för 2018. Arbetsgivarens socialskyddsavgift sänks.

Sänkningen finansieras med de besparingar som den offentliga sektorn uppnår genom konkurrenskraftsavtalet.

## **Omställningsskydd**

### **Utbildningsersättning**

- Arbetsgivare med minst 30 anställda som säger upp personal på grund av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker.
- Den uppsagda ska ha haft ett anställningsförhållande på minst 5 år.
- Utbildningsersättningen motsvarar den anställdas lön, dock minst genomsnittslönen på företaget.
- Myndigheterna definierar den kompetens som behöver utvecklas och skaffas.

### **Företagshälsovård**

- En anställd som blivit uppsagd på grund av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker har rätt till företagshälsovårdens tjänster i sex månader efter att arbetskyldigheten upphört.

### **Lokala avtal**

- Lokala avtal ska främjas i kollektivavtalen, och i samband med det ska verksamhetsförutsättningarna för personalens representanter förbättras.
- Varje bransch avtalar var för sig hur förutsättningarna för lokala avtal ska ökas.
  1. Överlevnadsklausul för att trygga arbetsgivarens verksamhet och jobben genom anpassning av arbetsvillkoren om arbetsgivaren hamnar i ekonomiska svårigheter som skulle leda till minskad användning av arbetskraft.
  2. Verksamhetsförutsättningarna för förtroendeman ska förbättras på motsvarande sätt som möjligheterna att ingå lokala avtal ökas.
  3. Lokala avtal ska träda i kraft utan att de godkänns på förbunds nivå.
  4. Möjlighet att införa ett system med arbetstidsbank.

### **Vuxenutbildningsstöd**

- Från och med år 2017 kan stöd beviljas i högst 15 månader och grunddelen minskas. ■

## **Undertecknare av konkurrenskraftsavtalet**

- Akava
- Finlands Näringsliv EK
- Kyrkans arbetsmarknadsverk
- Kommunarbetsgivarna KT
- Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC
- Tjänstemannacentralorganisationen STTK
- Statens arbetsmarknadsverk ■

# Akava godkände konkurrenskraftsavtalet

**M**åndagen den 29 februari godkände Akavas styrelse förhandlingslösningen angående konkurrenskraftsavtalet.

Akava var beredda att godkänna lösningen eftersom man anser att avtalet skulle innebära en snabb förbättring av företagens kostnadskonkurrenskraft. Det skulle sätta fart på exporten, öka de offentliga finansernas hållbarhet och framför allt öka sysselsättningen.

– Lösningen är inte smärtfri för arbetstagarna, men den behandlar oss mer rättvist än det tvångslagpaket som regeringen avstår ifrån om alla parter godkänner lösningen. Lösningen är dessutom bättre för företag och mer flexibel än tvångslagarna, säger ordförande **Sture Fjäder**.

Enligt Akava förbättrar arbetstidsförlängningen med 24 timmar och nedskärningen av semesterpenningen i den offentliga sektorn under en treårsperiod konkurrenskraften mer effektivt än förkortningen av semestrar och nedskärningen av löner skulle ha gjort.

– Akava har sedan i juni förespråkat arbetstidsförlängningen som den mer hållbara lösningen, och detta hade också en stor betydelse för att avtalet kom till stånd. Att minska arbetstagarnas köpkraft genom att sänka lönerna skulle ha tagit Finlands ekonomi i en ännu sämre riktning, konstaterar Fjäder.

Akava påminner om att den lösning som arbetsmarknadscentralorganisationerna nu kommer överens om är historisk efter-



BILD: IDA PIMENOFF

Sture Fjäder

som de nuvarande kollektivavtalen och arbetsfreden kommer att fortsätta gälla till hösten 2017, om förbunden godkänner den. Förbunden bevisade sin ansvarsfullhet ännu en gång, och arbetsmarknads-systemet har visat sig fungera, bara det får arbetsfred och tillit.

– Vi fortsätter med det gällande mycket måttliga sysselsättnings- och tillväxtavtalet under ett år utan löneförhöjningar och garanterar arbetsfreden för ett och ett halvt år. Detta ger företagen och regeringen stabilitet, men är också ett betydande bevis på löntagarrörelsens ansvarsfullhet och modernitet, påminde Akavas styrelse.

Akava har sedan länge varit beredda att öka möjligheten till lokala avtal, och även denna reform kommer att genomföras. Lokala avtal utökas nu till att även omfatta det oorganiserade fältet i enlighet med de allmänt bindande kollektivavtalen.

– De oorganiserade företagen har önskat få möjligheten till lokala avtal och detta blir verklighet. Detta är en mycket betydande förändring jämfört med nuläget. Nu är de företagens tur att visa att de använder denna möjlighet ansvarsfullt, skapar nya jobb enligt sina löften och inte börjar konkurrera på ett osunt sätt genom arbetsvillkor, säger Akavas direktör **Maria Löfgren**. ■

Läs mer: [www.akava.fi](http://www.akava.fi)

## FOSU: Förhandlingsresultatet en avvärjningsseger för den offentliga sektorn

**R**esultatet av förhandlingarna om samhällsavtal är en avvärjningsseger för anställda inom den offentliga sektorn, bedömer Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU. Utgångspunkten för förhandlingarna var de omfattande försämringarna i villkoren för tjänsteförhållanden som riktades mot de anställda inom den offentliga sektorn för att förbättra den privata sektorns konkurrenskraft. Kännetecknande var förslaget om att förlänga arbetstiden genom att förkorta de långa semestrarna inom den offentliga sektorn med åtta dagar. Nu kommer man undan med att semesterpenningen minskar med cirka en tredjedel under en begränsad tid, och semestrarna berörs inte.

– Genom nedskärningen av semesterpenningen finansieras sänkningen av arbetsgivaravgiften inom den privata sektorn. Det svider, men kan ändå accepteras som en del av en helhet som i övrigt blivit rimligare, konstaterar **Olli Luukkainen**, ordförande för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU.

Luukkainen anser även att man kom de anställda inom den offentliga sektorn till mötes i och med att en karensdag för sjukdagar inte ingår i resultatet. Inkomstbortfallet för sjukdagar hade ju främst drabbat den kvinnodominerade offentliga sektorn.



Olli Luukkainen

### Årsarbetstiden förlängs med 24 timmar

Förhandlingsresultatet omfattar en förlängning av årsarbetstiden med 24 timmar. – Hur man väljer att lägga in det i arbetsåret förhandlas i varje avtalsbransch för sig. Vi kommer att ta initiativ gentemot arbetsgivarna gällande hur man genomför detta så förnuftigt som möjligt inom varje bransch, lovar Luukkainen.

Förhandlingsresultatet förlänger giltigheten för de nuvarande tjänstekollektivavtalen och kollektivavtalen som följer sysselsättnings- och tillväxtavtalet med ett år, till slutet av januari 2018. Avtalet innehåller inga lönejusteringar, vilket gäller hela arbetsmarknadsfältet. Det som är positivt är förbättringarna i arbetstagarens omställningsskydd.

– Vad gäller lokala avtal är det positivt att vi får möjlighet att själva förhandla om detta. En annan viktig sak är att man inte avtalar om hur löneförhöjningarna ska definieras. Resultatet innehåller alltså vare sig en exportinriktad svensk modell eller en finsk modell, utan arbetstagarorganisationerna får sinsemellan och på lika villkor förhandla om lönerna, arbetsvillkoren och den kommande löneförhöjningsmodellen, påminner Luukkainen. ■

# Framtidens kommuner och landskap?

I en enorm reform görs den offentliga förvaltningen om till en modell med tre nivåer. Samtidigt omdefinieras ställningen för både den personal som stannar i kommunerna och den som flyttas till de nya landskapen.

Enligt regeringsprogrammet övergår Finland från en offentlig förvaltning på två nivåer till en modell med tre nivåer. Strukturen kommun–stat stöps om till en tredelad struktur, kommun–landskap–stat. I Europa är en offentlig förvaltning i tre nivåer tämligen vanlig och finns till exempel i Sverige.

Regeringen beslutade om de nya landskapens uppgifter i november 2015. Den viktigaste uppgiften är ansvaret för ordnandet av social- och hälsovården som övergår från den nuvarande kommunsektorn till landskapen.

Förändringen är stor. Idag utgör social- och hälsovårdsområdet cirka hälften av kommunernas utgifter. Antalet anställda som övergår från kommunerna till landskapen skulle vara cirka 220 000.

Utöver de över 200 000 yrkespersoner inom social- och hälsovården skulle även 15 000–18 000 anställda inom social- och hälsovårdsrelaterad förvaltning och stödtjänster övergå till landskapen. Dessutom planeras övergången för cirka 12 000 anställda inom statsförvaltningen, bl.a. närings-, trafik- och miljöcentraler och landskapsförbunden, till landskapens avlöningslista.

Det finns ännu inga säkra riktlinjer för frågor som rör övergången för personal och villkoren för tjänsteförhållanden. Kommunsektorns fackförbund – även Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU – ställer sig bakom att kommunsektorns kollektivavtal även ska tillämpas för landskapen.

Fackförbunden oroar sig för hur samarbetsförfarandet genomförs under övergången. Det måste finnas ett fungerande förtroendemannasystem både hos den avsändande kommunen och det mottagande landskapet. Att inkludera personalen så tidigt som möjligt säkerställer ett framgångsrikt genomförande av förändringen. Det är viktigt att personalen får möjlighet att påverka det blivande arbetets organisation, eftersom man på det sättet även får ”gräsrotternas” syn på vad som krävs för att nå verksamhetens mål.

## Kommunerna ska främja livskraften

Vad blir då kvar hos kommunerna när social- och hälsovården inklusive förvaltningen av dessa försvinner? I enligt

med regeringsprogrammet tillsatte finansministeriet i december 2015 en parlamentarisk arbetsgrupp och en expertgrupp med uppgift att fundera på detta. Grupperna förbereder projektet Framtidens kommun som ska redovisas redan före slutet av det innevarande året.

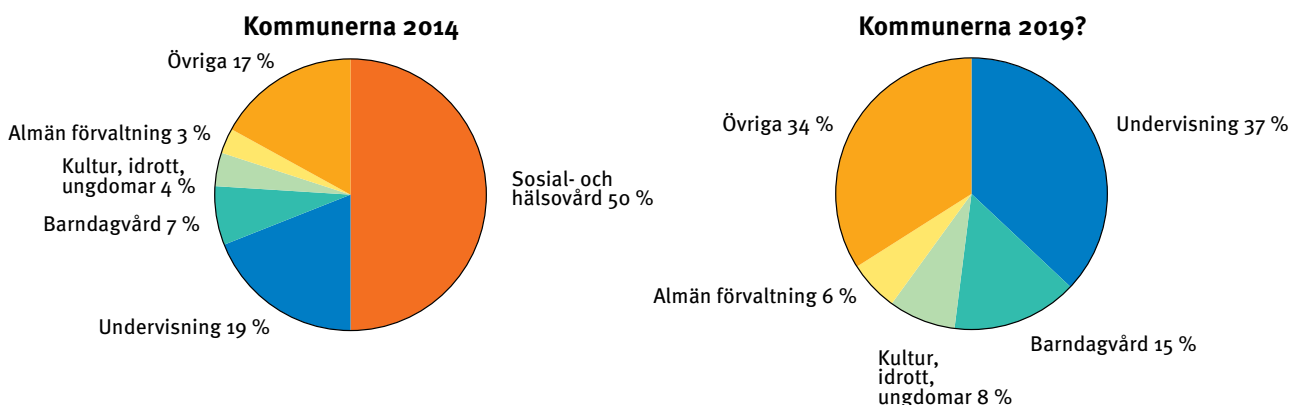
Enligt regeringsprogrammet kommer huvuduppgiften för en kommun i framtiden att vara att sörja för invånarnas, företagens och organisationernas levnadsförutsättningar. Kommunens roll skulle således förändras från anordnare av tjänster till främjare av livskraften, företagsamheten och sysselsättningen. Regeringen vill öka kommunernas beslutandemakt särskilt i livskraftrelaterade frågor och stärka ansvarstagandet, omdömet och beslutsfattandet på lokal nivå. Även kommundemokratin ska förstärkas.

I projektet Framtidens kommun definieras en vision om framtidens kommun år 2030. Syftet är att utöver kommunernas roll definiera deras uppgifter samt ställning i förhållande till landskapen.

Eventuella behov av lagstiftningsändringar bereds under år 2017 så att de

Bild 1

## Framtidens kommun Kommunernas och samkommunernas utgifter 2014



Övriga = bl.a. samhällsplanering, trafikleder samt lokal- och uthyrningstjänster

eventuella ändringarna börjar gälla från och med år 2019.

## Landskapen är sektorsövergripande

Avsikten är att de 18 nya landskapen blir sektorsövergripande. Landskapsfullmäktiges och landskapsstyrelsens uppgifter är i regel samma i alla landskap. Landskapsverkens uppgifter skiljer sig delvis från varandra beroende på arbetsfördelning.

### Landskapen tar över

- förutom social- och hälsovårdsväsendets uppgifter även
- räddningsväsendets uppgifter
- landskapsförbundens uppgifter (uppgifter inom regionutveckling och dess finansiering inklusive uppgifter inom förmedlingen av EU:s programbase-erade finansiering, uppgifter inom planering av regional markanvändning)
- uppgifter som sköts vid närings-, trafik- och miljöcentralerna (uppgifter inom utvecklingen av regioner och näringslivet inklusive utveckling och finansiering av landsbygdsnäringar samt eventuellt miljöhälsovård).

Utredningsman **Lauri Tarasti** drog upp riktlinjer för uppgifter som staten och landskapen ska komma överens om. Bland annat ansvaret för anordnandet av företags- och arbetskraftstjänster övergår till landskapen, varvid TE-byråerna skulle avvecklas. Administrationen av EU-fonderna i Finland skulle flyttas till

landskapen, ansvaret för anordnandet av byggnadstillsyn likaså. Lantbruksförvaltningen skulle flyttas från kommunerna och regionförvaltningsverken till landskapen och delvis till det centrala ämbetsverket Evira. Närings-, trafik- och miljöcentralernas miljö- och naturskyddsuppgifter skulle med vissa undantag överföras till regionförvaltningsverken, men annars skulle miljöskyddet bli kvar som kommunernas ansvar.

## Århundradets förvaltningsreform

Sammantaget är vård- och regionförvaltningsreformen bland de största förvaltnings- och strategireformer som någonsin genomförts i Finland. Förändringen påverkar arbetet för hundratusentals människor och servicen för alla medborgare i landet.

Statsminister **Juha Sipiläs** regering har understrukt att målet är att lyfta in Finlands ekonomi på ett spår av hållbar tillväxt och förbättrad sysselsättning samt att säkerställa finansieringen av de offentliga tjänsterna och den sociala tryggheten. Vård- och regionförvaltningsreformen tillhör regeringens centrala strukturella projekt för att uppnå detta.

Mer information:  
[www.alueuudistus.fi/sv](http://www.alueuudistus.fi/sv) ■

**Jaakko Korpisaari**  
*kommunsektorns ombudsman*  
*Akavas Specialorganisationer*

## Benämningen landskap införs

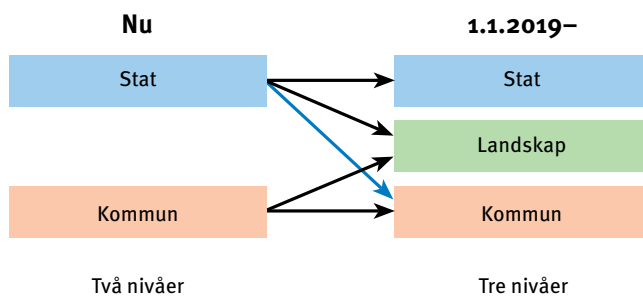
Institutet för de inhemska språken föreslog i sitt utlåtande att landskap skulle vara den lämpligaste benämningen för de blivande självstyrande områdena. Även utredningsman Lauri Tarasti föredrog benämningen landskap i sin offentliga utredning som publicerades den 26.1.2016 och föreslog att landskapens organ ska kallas landskapsfullmäktige, landskapsstyrelse och landskapsverk. ■

## FOSU deltar i förberedelserna

Social- och hälsovårdsreformen har förberetts i lokala förberedelsegrupper på olika håll i landet. Även Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf har sin representant i dessa grupper. Om du behöver mer information om förberedelserna på lokal nivå, fråga FOSU:s förtroendeman i din kommun vem som är FOSU:s representant. Även FOSU:s kontor ger information om representanterna. ■

Bild 2

### Offentlig förvaltning



# Landskapförbundens omfattande ansvarsområde blir en del av de blivande landskapen

**A**vsikten är att det ansvarsområde som idag hanteras av landskapsförbunden ska överföras till de blivande självstyrelseområdena, landskapen. Detta skulle innebära att cirka 650–700 personers tjänster förflyttas till en ny arbetsgivare. Vi ställde frågor om förändringen till **Veli-Matti Kauppi**, huvudförtroendeman på Egentliga Finlands förbund.

## 1) Hur ser landskapsförbundens nuvarande ansvarsområde ut?

Landskapsförbundet i varje landskap fungerar som en regionutvecklingsmyndighet enligt regionutvecklingslagen. För närvarande har de flera lagstadgade uppgifter, men även ett omfattande ansvar för landskapets icke lagstadgade intressebevakning och internationella förbindelser. Intressebevakningen består t.ex. av att främja infrastrukturprojekt och utveckla näringslivets verksamhetsförutsättningar.

Till de centrala lagstadgade uppgifterna hör landskapsplanerna och en långsiktig planering för landskapet samt det landskapsprogram där planerna genomförs. Landskapsförbunden ansvarar även till stor del för EU:s strukturfondsprogram och genomförandet av dem. Egentliga Finlands förbund administrerar dessutom EU:s Central Baltic-program. Ansvarsområdet är med andra ord mycket varierande.

## 2) Vilka funktioner kommer att överföras till de blivande landskapen?

Enligt den nuvarande informationen kommer betydande delar av åtminstone regionutvecklingsarbetet, en del



– Att arbetet övergår till landskapen kan göra arbetsbeskrivningarna mer mångsidiga. Även karriärrotationen ses som en möjlighet, bedömer huvudförtroendeman Veli-Matti Kauppinen.

av finansieringsinstrumenten samt planeringen av markanvändningen och landskapsplanläggningen att flyttas dit. Likaså kommer förbundens föregripande uppgifter troligtvis att flyttas till den nya organisationen.

## 3) Vilka hot och möjligheter ser den Akava-anslutna personalen vid landskapsförbundens med reformen?

Just nu tänker Akava-medlemmarna åtminstone på hur arbetsuppgifterna kom-

mer att allokeras i den nya organisationen. Det står nog klart att syftet även är att uppnå besparingar så man undrar om det finns jobb för alla, även om mängden arbetsuppgifter i organisationen i sig inte skulle minska.

Även beslutet om vilka kollektivavtal som ska följas kommer säkert att bli en utmaning. Harmoniseringen av lönerna kommer också att innebära väldigt mycket jobb, om självstyrelseområdena kommer att bli sådana och så stora som man planerar.

Däremot ser Akava-medlemmarna genuina möjligheter i de mer mångsidiga arbetsbeskrivningarna och karriär- och uppgiftsrotationen. ■

Intervjun sammanställdes av:

**Petri Toiviainen**

förhandlingschef

Högskoleutbildade samhällsvetare

**”Harmoniseringen av lönerna kommer att innebära väldigt mycket jobb.”**

# Miljö- hälsovårdens framtid oroar

Vad händer med skötseln av miljöhälsovården i den blivande självstyrande- och vårdreformen? I regeringens utkast överväger man att flytta funktionen till de självstyrande områdena.

**M**iljöhälsovården bör inte separeras från kommunens övriga myndighetsfunktioner, den är tätt sammanlänkad till exempel med miljöövervakning, -skydd och -tillståndsverksamhet, planläggning och veterinärverksamhet. Däremot har miljöhälsovården ofta en mycket liten gemensam kontaktyta vad gäller social- och hälsovården.

Framför allt i mindre kommuner bedrivs miljöhälsovården i anslutning till de tekniska myndighetstjänsterna och har ett nära samarbete bl.a. med miljöväsendet, byggnadstillsynen, planläggningen och brand- och räddningsväsendet. I små kommuner sköts dessa uppgifter inom miljöväsendet ofta av samma person eller personer. Miljöhälsovården borde även i fortsättningen vara en del av kommunernas tekniska myndighetsfunktioner, eftersom dessa funktioner är kopplade till varandra i många ärenden som hanteras eller därtill relaterade överklagandeprocesser.

Myndighetsenheter som skulle omfatta miljöskydd och byggnadstillsyn samt miljöhälsovård skulle behöva vara tillräckligt stora för att säkerställa enheternas verksamhetsförutsättningar och effektivitet. De självstyrande områdena och social- och hälsovårdsområdena är dock alldeles för stora för ändamålet. Det är av yttersta vikt att lokala särdrag beaktas i en tillräckligt stor omfattning. Risken med stora självstyrelseområden är att lokalkännedomen och kontakten med kunderna går förlorade.

Dessa synpunkter från Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU har förts vidare bl.a. i Akavas utlåtande om självstyrande- och vårdreformen. ■

## **Arja Varis**

*intressebevakningschef*

*Miljöspecialisternas centralförbund MCF*

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2016: mars, juni, oktober, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

## **FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN**

### **Agronomförbundet**

Mari Raininko, förhandlingschef, tfn (09) 2511 1642  
mari.raininko@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

### **Akavas Specialorganisationer**

Jaakko Korpisaari, ombudsman, tfn 0201 235 363  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi

### **Driftingenjörförbundet i Finland rf DIFF**

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare,  
tfn 040 5519 497  
anne.granat-jukakoski@diff.fi  
www.diff.fi

### **Akademiska Naturvetarförbundet LAL**

Suvi Liikkanen, ombudsman  
tfn (09) 2511 1663  
suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi  
www.luonnontieteilijat.fi

### **Forstmästareförbundet**

Tapio Hankala, verksamhetsledare,  
tfn (09) 6840 8112  
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi  
www.metsanhoitajat.fi

### **Finlands Arkitektförbund SAFA**

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.safa.fi

### **Finlands Ekonomer**

Kosti Hyyppä, ombudsman,  
tfn 0201 299 253  
kosti.hyyppa@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

### **Finlands Juristförbund**

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

### **Teknikens Akademikerförbund TEK**

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.tek.fi

### **Tradenomiliitto TRAL**

Elena Gorschkow-Salonranta, ombudsman,  
tfn 050-571 5655  
elena.gorschkow-salonranta@tral.fi  
www.tral.fi

### **Högskoleutbildade samhällsvetare**

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

### **Miljöspecialisternas centralförbund MCF**

Arja Varis, intressebevakningschef,  
tfn (09) 6226 8510  
arja.varis@ykl.fi  
www.ykl.fi