

#VÄGANDESKÄL

Regeringen Orpo-Purras lista över nedskärningar



Sjömans-Unionen



Teme



Regeringen Orpo-Purras lista över nedskärningar

Med **röd färg** har vi märkt ut de ändringar som regeringen redan nu bereder. Datumet för när försämringen träder i kraft nämns vid de lagändringar som riksdagen redan har godkänt eller som fortfarande behandlas i riksdagen, men som har fått ett datum då de träder i kraft.

Försämrade anställningsvillkor

- Ingen lön för den första sjukdagen
- Det räcker med "sakligt skäl" för att säga upp arbetstagare
- Tidsbundna anställningar på ett år kräver ingen särskild motivering
- Tidsfristen för varsel om permittering förkortas
- Skyldigheten att återanställa gäller inte längre företag med under 50 anställda
- Möjlighet att avvika från arbetslagstiftningen på arbetsplatserna genom att avtala om sämre villkor utan förtroendeman
- Det blir svårare att lösa arbetskonflikter när riksförlikningsmannens möjligheter begränsas

Begränsningar av strejkrätten

- ✘ Rätten till sympatistrejker och politiska strejker begränsas (i kraft 18.5.2024)
- ✘ Arbetstagare som deltar i en strejk kan få 200 euro i böter om strejken konstateras vara olovlig (i kraft 18.5.2024)
- ✘ Strejkböterna höjs kraftigt (i kraft 18.5.2024)

Nedskärningar av den sociala tryggheten

- ✘ Barnförhöjningarna inom utkomstskyddet för arbetslösa avskaffas (i kraft 1.4.2024)
- ✘ Det skyddade beloppet vid den jämkade arbetslöshetsdagpenningen avskaffas (i kraft 1.4.2024)

- ✘ Den inkomstrelaterade dagpenningen minskar redan efter två månader (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Självrisktiden inom utkomstskyddet för arbetslösa förlängs (i kraft 1.1.2024)
- ✘ Arbetsvillkoret som måste uppfyllas för att man ska få inkomstrelaterad dagpenning förlängs (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Arbetsvillkoret kopplas till den intjänade lönen (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Arbete med lönesubvention räknas inte in i arbetsvillkoret (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Semesterersättning som betalas när anställningen tar slut hindrar utbetalning av arbetslöshetsförmån under periodiseringstiden (i kraft 1.1.2024)
- ✘ Alterneringsledigheten avskaffas (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Vuxenutbildningsstödet avskaffas (i kraft 1.8.2024)
- ✘ Tryggheten för äldre arbetslösa försvagas (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Det arbetsrelaterade skyddade beloppet inom bostadsbidraget avskaffas och bostadsbidraget skärs ner (i kraft 1.4.2024)
- ✘ Utkomststödet skärs ner och det blir svårare att få utkomststöd (i kraft 1.4.2024)
- Den förhöjda föräldrapenningen som betalas för de 16 första vardagarna slopas (regeringen meddelade 19.9.2023 att den i stället söker ersättande åtgärder)

Vad är #VägandeSkäl?

#VägandeSkäl är en gemensam rubrik för alla FFC:s fackförbund och deras medlemmar, när vi avslöjar och lyfter fram hur illa regeringen i vårt land behandlar arbetstagare, arbetslösa och de mest utsatta grupperna i samhället. Om de kommande fyra åren går så som regeringen vill, har vi arbetstagare verkligen vägande skäl att oroa oss. Vi hotas av flera försämringar som inte grundar sig på ett ekonomiskt behov, utan som drivs igenom för att utöka arbetsgivarnas makt. Den sociala tryggheten skärs ner. Det dåligt planerade och snabbt verkställda paketet resulterar inte i fler nya arbetstagare utan fler fattiga.

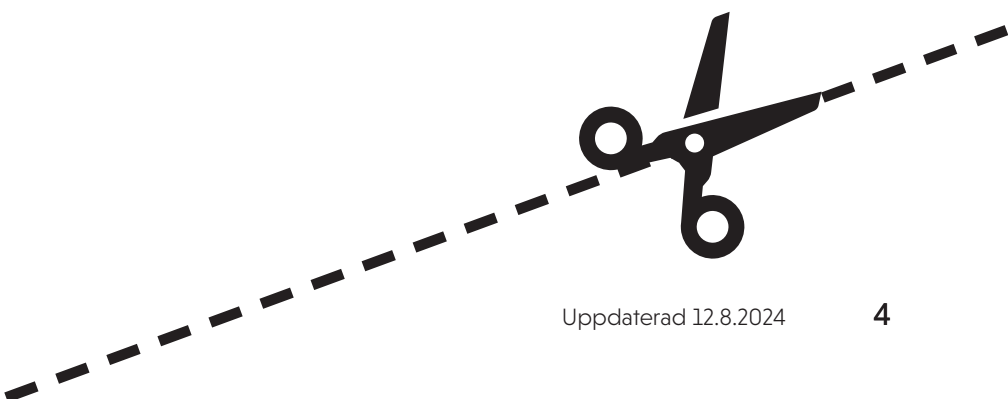
- ✘ Arbetstagarna har bjudits in att bidra till ekonomisk tillväxt främst som föremål för nedskärningar. Målet är att arbetsgivarna lätt ska kunna göra sig av med sina arbetstagare om de så önskar.
- ✘ Nedskärningarna motiveras med det ekonomiska läget, men det håller inte för en närmare granskning. Största delen av de åtgärder som drabbar arbetstagarna har ingen betydande inverkan på de offentliga finanserna och därför behöver de inte vidtas av ekonomiska skäl. Det handlar inte om pengar utan om ideologi: arbetsgivarens ställning ska vara stark och arbetstagarnas svag.
- ✘ Vanligtvis görs lagändringar parvis – om anställningstryggheten försvagas på en punkt, så stärks den på någon annan punkt. Så är det inte nu: för företagarna finns inga betydande nya skyldigheter med i regeringsprogrammet.
- ✘ Regeringens jämförelse med andra länder är ensidig. När man säger "det här har man redan gjort på andra håll" så plockar man russin ur kakan. Arbetsmarknadsmodellen är en helhet och man kan inte plocka enskilda delar från andra nordiska länder.
- ✘ Nedskärningarna inom utkomstskyddet för arbetslösa och den sociala tryggheten drabbar samma människor från många olika håll. Regeringen har redan hunnit långt med sina planer, men har inte gjort beräkningar av hur samma människor drabbas av flera nedskärningar, eller så har inbesparingarna för samma personer räknats flera gånger.
- ✘ Regeringen visar också prov på direkt grymhet genom att ta av dem som redan har lite. En utredning som FFC har gjort visar att de främsta orsakerna till att folk inte får jobb är ålders- eller hälsorelaterade. Varken åldern och hälsan blir ändå bättre av att de arbetslösa och deras familjer blir av sin sista lilla utkomst.
- ✘ Makthavarna måste tåla kritik. Den nuvarande regeringen ingriper först i arbetstagarnas rätt att uttrycka sin åsikt, och genast därefter driver den igenom stora nedskärningar och försämringar.

Försämrade anställningsvillkor

Anställningsvillkoren kommer att förändras radikalt. Som första åtgärd tänker regeringen krossa förtroendemannens ställning.

Försämrade anställningsvillkor

- Ingen lön för den första sjukdagen
- Det räcker med "sakligt skäl" för att säga upp arbetstagare
- Tidsbundna anställningar på ett år kräver ingen särskild motivering
- Tidsfristen för varsel om permittering förkortas
- Skyldigheten att återanställa gäller inte längre företag med under 50 anställda
- Möjlighet att avvika från arbetslagstiftningen på arbetsplatserna genom att avtala om sämre villkor utan förtroendeman
- Det blir svårare att lösa arbetskonflikter när riksförlikningsmannens möjligheter begränsas



Ingen lön för den första sjukdagen

Skrivning i regeringsprogrammet

Lönen för sjukdomstid ska 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. Självriskdagen ska inte tillämpas på sjukfrånvaro som varar fem dygn eller längre, och inte heller då arbetsförmågan beror på olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom.

Situationen nu

I lagstiftningen finns inga bestämmelser om en självriskdag vid sjukfrånvaro. I många kollektivavtal har man kommit överens om att arbetsgivaren ska betala lön från och med den första sjukdagen. Men när parterna förhandlar om att förnya kollektivavtalen kan alla förmåner som ingår i avtalen lyftas upp på förhandlingsbordet. Det betyder att också den här förmånen kan strykas ur kollektivavtalen. Om parterna inte har avtalat om saken i kollektivavtalet, följer man de bestämmelser som har skrivits in i lagen.

Följder

- ✘ Om man inte har avtalat om något annat i kollektivavtalet eller arbetsavtalet, får arbetstagarna i fortsättningen ingen lön för den första sjukfrånvarodagen. Det kan leda till att fler arbetstagare i framtiden kommer till jobbet trots att de är sjuka och därmed smittar andra arbetstagare. Det innebär risker i synnerhet inom de branscher där man jobbar med sjuka eller äldre. Många människor lider också av kortvariga och återkommande sjukdomar som migrän. Att jobba med migrän kan rentav utgöra en risk för arbetssäkerheten.
- ✘ Lagen försätter människor i en ojämlig situation. Speciellt inom FFC:s branscher finns det färre möjligheter att jobba på distans. Många arbetstagare kan inte stanna hemma och jobba till exempel om de har drabbats av en sjukdom som lätt smittar, såsom influensa.

Det räcker med "sakligt skäl" för att säga upp arbetstagare

Skrivning i regeringsprogrammet

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

Situationen nu

För att arbetsgivaren ska få säga upp ett arbetsavtal krävs det sakliga och vägande grunder som beror på eller har samband med arbetstagarens person. För att lösa utmaningarna för små företag att säga upp arbetstagare gjordes en ändring av arbetsavtalslagen som trädde i kraft i juli 2019. Lagen kompletterades då med en bestämmelse om att man ska göra en helhetsbedömning när man avgör om det finns sakliga och vägande grunder. I den bedömningen ska man beakta antalet arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren samt arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden som en helhet.

Följder

- ✘ Ändringen innebär att tröskeln för att säga upp arbetstagare sänks. I fortsättningen är det i praktiken lättare att säga upp anställda av personrelaterade skäl.
- ✘ Ur arbetstagarnas synvinkel innebär en sådan lagändring att anställningstryggheten försämras. Det kan till exempel leda till att arbetstagarna inte vågar lyfta fram problem på arbetsplatsen.
- ✘ En arbetstagare som har sagts upp av personrelaterade skäl anses själv ha orsakat att anställningsförhållandet upphör, vilket leder till en karenperiod då arbetstagaren inte får arbetslöshetsdagpenning. När regeringsprogrammet samtidigt innehåller betydande nedskärningar i utkomstskyddet för arbetslösa och den övriga sociala tryggheten, betyder det att konsekvenserna av att uppsägningskyddet försvagas blir allt allvarigare för arbetstagarna.
- ✘ Det är minst sagt tveksamt vilka effekter det har på sysselsättningen att uppsägningskyddet försvagas. I stället för att ha en positiv inverkan på sysselsättningen, kan ett försvagat uppsägningskydd leda till ökad psykosocial belastning i arbetet, något som har konstaterats försämra produktiviteten.

Tidsbundna anställningar på ett år kräver ingen särskild motivering

Skrivning i regeringsprogrammet

De gällande bestämmelserna om arbetsavtal för viss tid i arbetsavtalslagen ska ändras så att arbetsavtal för viss tid ska kunna ingås för ett år även utan grundad anledning. Samtidigt ska det säkerställas i lag att denna ändring inte ökar ogrundad användning av på varandra följande visstidsavtal.

Situationen nu

För närvarande krävs det en grundad anledning för att arbetsgivaren ska kunna anställa arbetstagare för viss tid. Om behovet av arbetskraft är bestående får man inte ingå arbetsavtal för viss tid. Undantaget är om man anställer långtidsarbetslösa.

Följder

- ✘ Det kommer sannolikt att bli vanligare med visstidsanställningar i arbetslivet. Det leder i sin tur till att arbetstagarna upplever allt större otrygghet och att arbetslivet blir allt mer splittrat.
- ✘ Det är redan nu olagligt för arbetsgivare att ge arbetstagare flera på varandra följande visstidsavtal om behovet av arbetskraft är bestående. Det är dock redan nu ytterst svårt att övervaka förbudet.
- ✘ Om det blir vanligare med visstidsanställningar, kan det bli svårare för allt fler i arbetslivet att tjäna in och ta ut semester. Enligt lagen har arbetstagare rätt till 2,5 dagars semester för varje full kvalifikationsmånad. Personer som har varit anställda utan avbrott i mindre än ett år vid utgången av kvalifikationsåret har däremot rätt till endast två dagars semester per månad. Personer som har hamnat i en spiral av visstidsanställningar kan bara drömma om att tjäna in 2,5 semesterdagar. I praktiken förekommer det alltså att personer som har varit i arbetslivet anmärkningsvärt länge aldrig tjänar in 2,5 semesterdagar per månad på grund av att de har varit visstidsanställda.

▶▶ FORTSÄTTER

- ✘ Visstidsanställda kan inte säga upp sig på samma sätt som fast anställda, inte ens om de hittar en fast anställning någon annanstans. Arbetstagaren sitter så att säga fast hos arbetsgivaren under den tid som visstidsanställningen gäller, om man inte har avtalat om något annat i arbetsavtalet.
- ✘ Visstidsanställningar är allra vanligast bland unga och kvinnor. I synnerhet unga kvinnor jobbar i stor utsträckning visstid. Det är också vanligare att de diskrimineras på grund av graviditet och familjeledighet. En av de vanligaste situationerna där det förekommer diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är just i samband med förlängningen av visstidsanställningar. När det blir vanligare med visstidsanställningar kan det i praktiken leda till ökad diskriminering.

Tidsfristen för varsel om permittering förkortas

Skrivning i regeringsprogrammet 1

De minimitider för omställningsförhandlingar som anges i samarbetslagen ska halveras.

Situationen nu

Samarbetslagen slår fast att omställningsförhandlingar ska pågå i minst sex veckor eller 14 dagar. Vilken förhandlingstid som tillämpas beror på hur stort företaget är och hur många arbetstagare som är föremål för åtgärderna samt hur lång permittering det gäller.

Följder

- ✘ Om tiden för omställningsförhandlingar förkortas med hälften innebär det att förhandlingarna i framtiden ska pågå i tre veckor eller sju dagar. I praktiken innebär det att arbetstagarnas representanter i värsta fall bara har en vecka på sig att sätta sig in i försämringarna, diskutera dem med personalen och sammanställa arbetstagarnas synpunkter om dem.
- ✘ Lagändringen gör det mycket svårare för arbetstagarna att framföra sina egna synpunkter och komma med alternativa lösningar till exempel när arbetsgivaren hotar med uppsägningar av ekonomiska och produktionsmässiga skäl.
- ✘ Ändringen leder sannolikt till att antalet arbetstvister ökar, eftersom det inte finns tillräckligt med tid att utreda förfaringsätt och grunder.

▶▶ FORTSÄTTER

Skrivning i regeringsprogrammet 2

Regeringen utökar tillämpningsområdet för samarbetslagen till den omfattning som EU-lagstiftningen möjliggör.

Situationen nu

Samarbetslagen tillämpas på företag och sammanslutningar där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet är minst 20.

Följder

- ✘ Enligt regeringen gör EU-bestämmelser det möjligt att höja den nedre gränsen för när samarbetslagen tillämpas till 50 anställda. Det skulle leda till att minst 200 000 arbetstagare faller utanför samarbetslagens tillämpningsområde.
- ✘ De företag som inte omfattas av samarbetslagen behöver inte iaktta anmälningstiderna för omställningsförhandlingar, personalens rätt att få information och rätt att delta i utvecklandet av verksamheten på arbetsplatsen, personalens uppsägningskydd eller allmänna förhandlingsförutsättningar.
- ✘ Lagändringen snedvrider konkurrensen mellan företagen och försätter arbetstagarna i en ojämlig situation beroende på arbetsplatsens storlek.
- ✘ På små och medelstora arbetsplatser leder ändringen också till att det blir svårare att föra diskussioner med arbetstagarna om sätten att använda arbetskraft, personalens kunskapsbehov, utvecklingsutsikterna och andra frågor som är en del av det lagstadgade samarbetet på arbetsplatserna.

Skyldigheten att återanställa gäller inte längre företag med under 50 anställda

Skrivning i regeringsprogrammet

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

Situationen nu

Arbetsgivarens skyldighet att återanställa gäller arbetstagare som har sagts upp av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl eller som har sagts upp i samband med saneringsförfarande.

Om arbetsgivaren har sagt upp arbetstagare och därefter inom en viss tid behöver nya arbetstagare för samma eller liknande uppgifter, ska arbetsgivaren först erbjuda jobben åt de arbetstagare som ha sagts upp tidigare. Nu är återanställningsskyldigheten fyra eller sex månader beroende på hur länge de uppsagda arbetstagarna har varit anställda. Skyldigheten att återanställa beror inte på arbetsplatsens storlek.

Följder

- ✘ Lagändringen försvagar arbetstagarnas anställningstrygghet på arbetsplatser med färre än 50 anställda och försätter arbetstagarna i en ojämlig situation beroende på arbetsplatsens storlek.
- ✘ Ändringen försvagar dessutom kollektivavtalsparternas avtalsautonomi, alltså möjligheten att genuint avtala om sina medlemmars förmåner och skyldigheter i arbetslivet.

Möjlighet att avvika från arbetslagstiftningen på arbetsplatserna genom att avtala om sämre villkor utan förtroendeman

Skrivning i regeringsprogrammet

Regeringen ser 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 utvidgar förutsättningarna för lokala avtal genom att i arbetslagstiftningen slopa de förbud mot lokala avtal som gäller icke-organiserade företag som iakttar allmänt bindande kollektivavtal.

Arbetslagstiftningen ändras så 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.

Situationen nu

Arbetslagstiftningen grundar sig på att den svagare parten ska skyddas och lagen slår fast en miniminivå för anställningsvillkoren. Kollektivavtalen slår fast vilka frågor man kan avtala om lokalt och vem som är avtalsparter. Det är endast möjligt att avvika från den miniminivå som arbetslagstiftningen slår fast genom kollektivavtal som fackförbund och arbetsgivarförbund ingår. Endast företag som hör till arbetsgivarförbundet kan ingå sådana lokala avtal som avviker från arbetslagstiftningen.

Följder

- ✘ Om man ingår lokala avtal utan förtroendeman, saknar avtalsparterna kompetens och förståelse för innehållet i kollektivavtalet och arbetslagstiftningen. Om det fackförbund som känner kollektivavtalet och situationen i branschen inte deltar, finns det ingen som ser till att de lokala avtalen är balanserade eller att man inte avtalar om sämre villkor än de lagstadgade i sådana frågor där det inte är tillåtet.
- ✘ När icke-organiserade företag gynnas har arbetsgivarna inte lika stort intresse att ansluta sig till arbetsgivarförbundet i branschen. Arbetsgivarförbundens skyldighet att övervaka att kollektivavtalen följs omfattar bara deras medlemsföretag.
- ✘ När företagsspecifika och lokala avtal gynnas och allt färre arbetsgivare ansluter sig till arbetsgivarförbundet, ingås allt färre riksomfattande avtal. Färre riksomfattande kollektivavtal betyder också färre allmänt bindande kollektivavtal. Därmed omfattas allt färre arbetstagare av minimivillkoren.

Det blir svårare att lösa arbetskonflikter när riksförlikningsmannens möjligheter begränsas

Skrivning i regeringsprogrammet

Lagen om medling i arbetstvister ska ändras så att den allmänna linjen för justering av löner inte kan överskridas genom ett förlikningsförslag från riksförlikningsmannens byrå eller en förlikningsnämnd.

Situationen nu

Lagen binder inte riksförlikningsmannen att följa den så kallade allmänna linjen.

Följder

- ✘ Riksförlikningsmannen är en väsentlig del av det finländska arbetsmarknadssystemet. Att genom lagstiftning begränsa möjligheterna till medling stärker inte systemet, utan slår sönder det.
- ✘ Lagändringen gör det svårare att lösa arbetskonflikter när riksförlikningsmannens möjligheter begränsas. Det kan förlänga arbetskonflikterna.
- ✘ Om systemet inte tillåter några avvikelser, så går det inte heller att få bukt med löneskillnaderna mellan olika branscher och yrken. Om lagen ändras blir det till exempel mycket svårt att överbrygga löneklyftan mellan könen genom större löneökningar i kvinnodominerade låglönebranscher.
- ✘ Vem bestämmer den allmänna linjen? Det kan inte vara så att kollektivavtalsuppgörelsen för en enskild bransch bestämmer den allmänna linjen, men det är inte heller en fungerande lösning att göra upp en förteckning över flera kollektivavtal. Dessutom lämnar kollektivavtalens kostnadseffekter ofta utrymme för tolkning och för närvarande använder till exempel riksförlikningsmannen de kostnadsberäkningar som arbetsgivarsidan har gjort. Det kan inte vara arbetsgivarsidans kostnadsberäkningar som avgör vad som är den allmänna linjen.

Begränsningar av strejkrätten

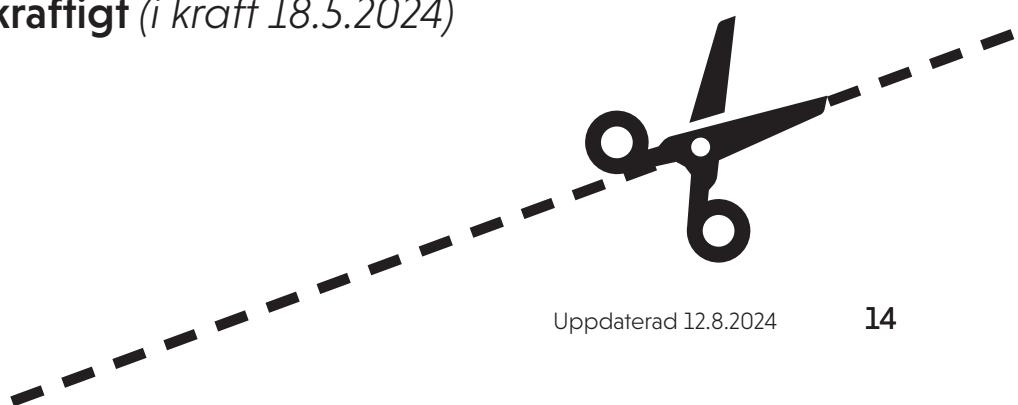
Regeringen säger att lagändringarna handlar om att förbättra arbetsfreden, men i själva verket är det fråga om en rad åtgärder för att begränsa både viljan och möjligheterna att påverka och uttrycka sin åsikt.

Arbetsgivarna har redan länge haft som mål att begränsa strejkrätten.

Fackföreningsrörelsen har varit ned med i arbetsgruppen som har berett ändringen, men möjligheterna för facket att påverka har varit skenbara.

Begränsningar av strejkrätten

- × Rätten till sympatistrejker och politiska strejker begränsas (*i kraft 18.5.2024*)
- × Arbetstagare som deltar i en strejk kan få 200 euro i böter om strejken konstateras vara olovlig (*i kraft 18.5.2024*)
- × Strejkböterna höjs kraftigt (*i kraft 18.5.2024*)



Politiska strejker begränsas

Skrivning i regeringsprogrammet

I enlighet med nordisk praxis begränsas utövandet av rätten till politiska arbetskonflikter till att gälla demonstrationer som pågår högst ett dygn.

Situationen nu

Under hela 2000-talet har det bara förekommit ett fåtal politiska strejker i Finland. Trots det har regeringen pekat ut de politiska strejkerna som ett stort problem.

Rätten till politiska strejker grundar sig bland annat på de principer som FN-organet Internationella arbetsorganisationen ILO har godkänt och som Finland har förbundit sig till. Enligt ILO ska fackföreningar ha möjlighet att vidta proteststrejker och uttrycka sina åsikter i samhälleliga frågor, även om det inte direkt handlar om frågor som man har kommit överens om i kollektivavtalen. ILO följer trepartsmodellen, så också arbetsgivarna har förbundit sig till ILO:s konventioner och principer.

Föreningsfriheten och den konflikträtt som ingår i föreningsfriheten tryggas inte bara i ILO:s konventioner, utan också i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna samt Finlands grundlag. Europakonventionen gäller i Finland som lag. Trots det ändrades lagen så att rätten till politiska arbetskonflikter har begränsats till demonstrationer i högst ett dygn.

Lagändringen i kraft 18.5.2024.

Följder

- ✘ Genom att begränsa politiska arbetskonflikter fråntar man arbetstagarna en betydande möjlighet att påverka de politiska besluten. Om en arbetskonflikt bara får pågå i en dag har den liten effekt som påtryckningsåtgärd och då är det lättare att ignorera arbetstagarnas röst.
- ✘ Finland ansluter sig till de länder där yttrande- och åsiktsfriheten begränsas.

Sympatistrejker begränsas

Skrivning i regeringsprogrammet

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.

Situationen nu

Genom en sympatistrejk kan andra fackförbund stödja ett fackförbund som har utlyst stridsåtgärder. Alternativt kan de som jobbar inom ett fackförbunds andra avtalsbranscher stödja arbetstagarna inom en enskild avtalsbransch där det pågår stridsåtgärder. Genom sympatistrejker strävar fackförbunden efter att snabbare få till stånd kollektivavtal när förhandlingarna är exceptionellt svåra. Innan lagen ändrades var sympatistrejker lagliga om den arbetskonflikt som stöddes var laglig. Efter lagändringen är lagliga sympatiåtgärder sådana som är skäligen i förhållande till målen och vars verkningar endast drabbar parterna i arbetstvisten.

Lagändringen i kraft 18.5.2024.

Följder

- ✘ Enligt regeringsprogrammet för regeringen Orpo-Purra ska lagliga sympatiåtgärder vid arbetskonflikter vara skäligen i förhållande till målen. I praktiken är det alltså någon utomstående instans som ska bestämma när en sympatistrejk är laglig. Vad som är proportionellt är ändå en åsiktsfråga.
- ✘ Om sympatistrejker inte längre kan användas som stödåtgärd, försämras ställningen för de arbetstagare som är part i den egentliga konflikten. Små fackförbund har lyckats kämpa mot försämringar som arbetsgivaren har drivit när de har fått stöd av större förbund. Sympatistrejker har också haft stor betydelse i branscher med låg organisationsgrad bland arbetstagarna eller där arbetstagarnas ställning annars har varit svag.
- ✘ I lagen infördes en bestämmelse om att man ska meddela om en sympatiåtgärd senast sju dagar i förväg. Det leder till ökad byråkrati och fördröjer reaktionen på arbetsgivarens agerande.

Arbetstagare som deltar i en strejk kan få 200 euro i böter om strejken konstateras vara olovlig

Skrivning i regeringsprogrammet

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, oavsett vem som ansvarar för att ordna arbetskonflikten.

Situationen nu

Tidigare kunde en enskild arbetstagare inte bötfällas för en strejk, utan det var den organisation som representerar arbetstagarna som var ansvarig. Efter lagändringen kan en arbetstagare som fortsätter att delta i en strejk som arbetsdomstolen har konstaterat vara olovlig påföras en påföljdsavgift på 200 euro.

Lagändringen i kraft 18.5.2024.

Följder

- ✘ Regeringen vill att lagändringen ska ha en avskräckande effekt på folks vilja att delta i stridsåtgärder. Även om det i praktiken kommer att vara ovanligt att arbetstagare döms att betala personliga strejkböter, är det lätt att skrämja arbetstagarna.

Strejkböterna höjs kraftigt

Skrivning i regeringsprogrammet

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.

Situationen nu

Tidigare fanns det ingen nedre gräns för strejkböter, och den övre gränsen var 31 900 euro. Nu kan den organisation som ordnar en olovlig arbetskonflikt dömas att betala kompensation på minst 10 000 och högst 150 000 euro.

Lagändringen i kraft 18.5.2024.

Följder

- ✘ Genom lagändringen strävar regeringen i själva verket efter att förhindra arbetskonflikter. Strejkböter på 150 000 euro påverkar redan fackförbundens verksamhet. Det minsta bötesbeloppet på 10 000 euro är helt oskäligt för fackavdelningar att betala för till exempel korta åsiktsyttringar.

Nedskärningar av den sociala tryggheten

Regeringsprogrammet innehåller ett stort antal förslag till försämringar av utkomstskyddet för arbetslösa. Största delen av nedskärningarna gäller speciellt den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, men också grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet som FPA betalar.

Regeringen genomför alla nedskärningar under år 2024. Ändringarna träder ändå i kraft i stegvis.

Nedskärningar av den sociala tryggheten

- ✘ Barnförhöjningarna inom utkomstskyddet för arbetslösa avskaffas (i kraft 1.4.2024)
- ✘ Det skyddade beloppet vid den jämkade arbetslöshetsdagpenningen avskaffas (i kraft 1.4.2024)
- ✘ Den inkomstrelaterade dagpenningen minskar redan efter två månader (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Självrisktiden inom utkomstskyddet för arbetslösa förlängs (i kraft 1.1.2024)
- ✘ Arbetsvillkoret som måste uppfyllas för att man ska få inkomstrelaterad dagpenning förlängs (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Arbetsvillkoret kopplas till den intjänade lönen (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Arbete med lönesubvention räknas inte in i arbetsvillkoret (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Semesterersättning som betalas när anställningen tar slut hindrar utbetalning av arbetslöshetsförmån under periodiseringstiden (i kraft 1.1.2024)
- ✘ Alterneringsledigheten avskaffas (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Vuxenutbildningsstödet avskaffas (i kraft 1.8.2024)
- ✘ Tryggheten för äldre arbetslösa försvagas (i kraft 2.9.2024)
- ✘ Det arbetsrelaterade skyddade beloppet inom bostadsbidraget avskaffas och bostadsbidraget skärs ner (i kraft 1.4.2024)
- ✘ Utkomststödet skärs ner och det blir svårare att få utkomststöd (i kraft 1.4.2024)
- Den förhöjda föräldrapenningen som betalas för de 16 första vardagarna slopas (regeringen meddelade 19.9.2023 att den i stället söker ersättande åtgärder)

Exempel på hur försämringarna drabbar samma människor eller familjer

En arbetstagare med familj, ett barn

År 2024



Lön 2 500 €/mån.

Inkomstrelaterad dagpenning 1 522 €/mån.
+ barnförhöjning ca 126 €/mån.

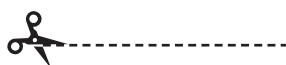
Sänkt inkomstrelaterad dagpenning efter 8 mån.
- 380 €/mån.

Självriskdagar
- 142 €/2 dgr



Arbetsvillkor
12 mån. jobb före arbetslöshet

(tidigare 6 mån.)



Sänkt inkomstrelaterad dagpenning efter 2 mån.
- 304 €/mån.



Barnförhöjning
- 126 €/mån.



Tidslinje över de främsta nedskärningarna som träder i kraft under år 2024

- Antalet självriskdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa utökas från 5 till 7 dagar
- Semesterersättningen periodiseras inom utkomstskyddet för arbetslösa
- Det görs i huvudsak inga indexhöjningar av FPA:s förmåner 2024–2027

1.1.2024

- Alternansledigheten avskaffas
- Vuxenutbildningsstödet avskaffas

1.8.2024

- Det går inte längre att få bostadsbidrag för ägarbostäder

1.1.2025

1.4.2024

- Inom utkomststödet skärps villkoren för ersättning för boendeutgifter
- Det skyddade beloppet på 300 euro inom utkomstskyddet för arbetslösa avskaffas
- Barnförhöjningarna inom utkomstskyddet för arbetslösa avskaffas
- Det skyddade beloppet på 300 euro inom bostadsbidraget avskaffas

2.9.2024

- Arbetsvillkoret förlängs från 6 till 12 månader
- Arbetsvillkoret kopplas till den intjänade lönen
- Det går inte längre att tjäna in till arbetsvillkoret genom arbete med lönesubvention
- Den inkomstrelaterade dagpenningen skärs ner genom gradering
- Tjänsterna för äldre arbetslösa försvagas och undantagen som tryggar utkomsten avskaffas

Ändringar i arbetsvillkoret

- ✘ Arbetsvillkoret som måste uppfyllas för att man ska få inkomstrelaterad dagpenning förlängs
- ✘ Arbetsvillkoret kopplas till den intjänade lönen

Skrivning i regeringsprogrammet

Arbetsvillkoret för det inkomstrelaterade utkomstskyddet för arbetslösa ska förlängas från sex till tolv månader. Regeln om att koppla arbetsvillkoret till intjänad lön ska införas.

Situationen nu

Tidigare skulle man jobba och vara medlem i en arbetslöshetskassa i ungefär ett halvt år före arbetslösheten för att uppfylla arbetsvillkoret och få rätt till inkomstrelaterad dagpenning. Regeringen fördubblade tiden till ett år. Samtidigt kopplades arbetsvillkoret till den intjänade lönen. Numera grundar sig inte arbetsvillkoret på den arbetade tiden per vecka, utan på den lön man har fått under en månad.

FFC har föreslagit att det ska bli lättare för dem som snuttjobbar att få inkomstrelaterad arbetslöshetsdagpenning. Regeringen gör ändå tvärtom: för allt fler blir det svårare att få inkomstrelaterad dagpenning. Samtidigt blir det till exempel svårare att få fast anställning och det blir lättare att säga upp arbetstagare på personrelaterade grunder.

Försämringen i kraft 2.9.2024.

Följder

- ✘ Försämringen av arbetsvillkoret drabbar i synnerhet arbetstagare som just har inlett sin yrkesbana och arbetstagare som snuttjobbar. De som är i störst behov av trygghet.
- ✘ Det blir svårare att få rätt till inkomstrelaterad dagpenning när man måste jobba och vara medlem i en arbetslöshetskassa i minst ett år, i stället för ett halvår, före arbetslösheten.
- ✘ När den inkomstrelaterad dagpenningen kopplas till den intjänade lönen minskar dagpenningen jämför med i dag för dem som jobbar deltid eller ströjobbar.

Försämrade förmåner

- ✘ Barnförhöjningarna inom utkomstskyddet för arbetslösa avskaffas
- ✘ Det skyddade beloppet vid den jämkade arbetslöshetsdagpenningen avskaffas
- ✘ Semesterersättning som betalas när anställningen tar slut hindrar utbetalning av arbetslöshetsförmån under periodiseringstiden
- ✘ Den inkomstrelaterade dagpenningen minskar redan efter två månader
- ✘ Självrisktiden inom utkomstskyddet för arbetslösa förlängs

Skrivning i regeringsprogrammet

Inkomsttryggheten ska graderas. Antalet självriskdagar återgår till att vara sju från de nuvarande fem. Barnförhöjningarna och det skyddade beloppet på 300 euro för jämkad dagpenning slopas. Periodiseringen av semesterersättning ska återinföras.

Situationen nu

Utgångspunkten är att den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen är högre än grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet.

Tidigare var den inkomstrelaterade dagpenningen lika stor under hela dagpenningsperioden. Efter lagändringen minskar dagpenningen med 20 procent efter ungefär två månaders arbetslöshet och ytterligare fem procent efter åtta månader. Samtidigt försvagade regeringen nivån på utkomstskyddet för alla arbetslösa genom att förlänga självrisktiden från fem dagar till sju. Självrisktid är den tid i början av arbetslösheten eller permitteringen då ingen dagpenning betalas ut överhuvudtaget.

När arbetslösa deltidsjobbar eller gör enskilda arbetspass jämkas arbetslöshetsförmånen med lönen. Av lönen har 300 euro varit ett skyddat belopp, som man har kunnat tjäna utan att det påverkar storleken på arbetslöshetsförmånen. Det skyddade beloppet avskaffades 1.4.2024. Av alla dem som får inkomstrelaterad dagpenning jämkas förmånen för ungefär 40 procent. I många FFC-branscher är andelen ännu större. Det går också att få grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd till jämkat belopp. Den jämkade arbetslöshetsförmånen hjälper personer som jobbar deltid att försörja sig när det inte finns heltidsjobb att få.

▶▶ FORTSÄTTER

Det skyddade beloppet, som var i kraft från 2014, sporrade arbetslösa att ta emot deltidsjobb och kortvariga jobb.

Arbetslösa kunde få barnförhöjning till den inkomstrelaterade dagpenningen, grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet för barn under 18 år. Barnförhöjningarna var ungefär 150–285 €/månad beroende på antalet barn.

Tidigare periodiserades semesterersättningar inom utkomstskyddet för arbetslösa, men systemet avskaffades 2013. Nu återinfördes periodiseringen igen i början av år 2024. Periodisering av semesterersättning betyder att den semesterersättning som betalas för semester som arbetstagaren inte har hunnit ta ut när en anställning på heltid upphör, hindrar utbetalning av arbetslöshetsförmån för den tid då förmånen periodiseras.

Graderingen av arbetslöshetsdagpenningen i kraft 2.9.2024.

Avskaffandet av barnförhöjningarna och det skyddade beloppet på 300 euro i kraft 1.4.2024.

Periodiseringen av semesterersättning i kraft 1.1.2024.

Följder

- ✘ Alla försämringar av den inkomstrelaterade dagpenningen – förlängd självrisktid, sänkt dagpenning efter två och åtta månader samt avskaffad barnförhöjning och skyddsdel – kan drabba samma person.
- ✘ Bara det att den inkomstrelaterade dagpenningen sänks med 20 procent redan efter två månaders arbetslöshet leder för många till allvarliga svårigheter att försörja sig.
- ✘ Genom att gradvis sänka den inkomstrelaterade dagpenningen straffar man dem som förblir arbetslösa en längre tid. Det drabbar i synnerhet personer som har svårt att få jobb – till exempel de som inte hittar något lämpligt jobb i sitt närområde och de som behöver utbildning för att förbättra sitt kunnande eller rehabilitering på grund av sitt hälsotillstånd.
- ✘ Att man tar bort det skyddade beloppet vid den jämkade dagpenningen leder inte till att det uppstår fler heltidsjobb. Däremot kan det leda till att arbetslösa inte vill ta emot kortvariga jobb och i stället är arbetslösa på heltid.
- ✘ Periodiseringen av semesterersättningen gör utkomstskyddet för arbetslösa mer komplicerat och drabbar orättvist de arbetstagare som inte kan ta ut semester under sin anställning. Under periodiseringstiden får man inte arbetslöshetsförmån och periodiseringstiden är ofta längre än själva semestern.
- ✘ Utkomsten för arbetslösa med barn försvagas med 150–285 euro i månaden när barnförhöjningarna avskaffas.

Ändringar som försvagar ställningen för äldre arbetslösa

- ✘ Arbete med lönesubvention räknas inte in i arbetsvillkoret
- ✘ Tryggheten för äldre arbetslösa försvagas

Skrivning i regeringsprogrammet

De åldersbundna undantagsbestämmelserna inom utkomstskyddet för arbetslösa ska slopas. Lönesubventionerat arbete ska inte räknas in i arbetsvillkoret.

Situationen nu

Lönesubvention betalas till arbetsgivare som anställer svårssysselsatta arbetslösa i 5–10 månader. De arbetslösa får lön enligt kollektivavtalet för lönesubventionerat arbete. Tidigare beaktades 75 procent av arbetet i arbetsvillkoret som man ska uppfylla för att få rätt till inkomstrelaterad dagpenning, men efter lagändringen går det i huvudsak inte längre alls att tjäna in till arbetsvillkoret genom lönesubventionerat arbete.

Med åldersbundna undantag avses att arbetslösa som hade fyllt 58 år hade rätt till arbete eller sysselsättningsfrämjande service som ordnades av kommunerna, samt att nivån på den inkomstrelaterade dagpenningen hölls på samma nivå som tidigare. Efter lagändringen har äldre arbetslösa inte de längre de här rättigheterna.

Försämringarna i kraft 2.9.2024.

Följder

- ✘ Syftet med de åldersrelaterade undantagsbestämmelserna var att göra det lättare för äldre personer att få jobb samt att trygga deras utkomst. När stödet till äldre slopas blir det svårare att förlänga tiden i arbetslivet.
- ✘ Att man inte alls ska kunna tjäna in arbetsvillkoret genom lönesubventionerat arbete står i strid med tanken om att allt arbete är värdefullt och tar dig framåt.
- ✘ Allt fler äldre arbetslösa och arbetslösa som har jobbat i lönesubventionerat arbete får i fortsättningen arbetsmarknadsstöd i stället för inkomstrelaterad dagpenning.

Alterneringsledigheten avskaffas

Skrivning i regeringsprogrammet

Systemet med alterneringsledighet slopas.

Situationen nu

Alterneringsledighet innebar att man var ledig från sitt jobb i högst ett halvår. Under ledigheten betalades en alterneringsersättning, som var 70 procent av den inkomstrelaterade dagpenningen. Som vikarie anställdes en arbetslös arbetssökande.

Villkoren för alterneringsledighet har skärpts och ersättningen har skurits ner i flera repriser. Församlingarna har lett till att antalet personer som tar ut alterneringsledighet har minskat från ungefär 20 000 till 5 000 personer. Efter lagändringen är det inte längre möjligt att bli alterneringsledig.

FFC har flera gånger föreslagit att systemet med alterneringsledighet ska utvecklas, speciellt för att äldre ska orka längre i arbetslivet. Dessutom har FFC presenterat ett eget initiativ som skulle göra det möjligt för arbetstagare som har fyllt 60 år att övergå från heltidsarbete till deltidarbete på 80 procent för en viss tid med hjälp av en ny deltidspenning.

Lagändringen i kraft 1.8.2024.

Följder

- ✘ Nedläggningen har bara en liten inverkan på statens utgifter, men för många arbetstagare har alterneringsledigheten varit en viktig möjlighet att andas ut, vilket har hjälpt dem att orka längre i arbetslivet.
- ✘ Alterneringsvikariat har gett många en möjlighet att få erfarenhet av sådana arbetsuppgifter som de inte skulle ha kunnat få på något annat sätt. Det har också förbättrat deras sysselsättning.

Vuxenutbildningsstödet avskaffas

Skrivning i regeringsprogrammet

I regeringsprogrammets text nämns inte att vuxenutbildningsstödet ska avskaffas, men det framgår av en tabell som är en bilaga till programmet.

Situationen nu

Vuxenutbildningsstödet var ett ekonomiskt stöd som beviljades arbetstagare eller företagare för studier som stöder yrkesutvecklingen. Arbetstagare och företagare kunde under sin tid i arbetslivet utnyttja vuxenutbildningsstödet för en eller flera utbildningar under sammanlagt 15 stödmånader, i en eller flera perioder. Med hjälp av vuxenutbildningsstödet kunde man studera hela examina eller gå kortare utbildningar vid sidan av jobbet eller som studerande. Stödbeloppet berodde på inkomsterna. Efter lagändringen är det inte längre möjligt att få vuxenutbildningsstöd.

Lagändringen i kraft 1.8.2024.

Följder

- ✘ Enligt de beräkningar som ingår i regeringsprogrammet leder lagändringen till att 8000 personer mer kommer in på arbetsmarknaden. Det är ett i sammanhanget litet antal och effekten är kalkylmässig. Man har inte beaktat till exempel fördelarna med bättre kunskande, såsom att tiden i arbetslivet förlängs och att man orkar bättre i arbetet. Dessutom har alla studerande ett jobb att återvända till.
- ✘ När stödet avskaffas leder det till att färre deltar i utbildning, vilket i sin tur förvärrar bristen på arbetskraft och leder till att kunskapsnivån sjunker.
- ✘ När vuxenutbildningsstödet slopas leder det till att folk blir tvungna att lyfta studiestöd, och de ökade kostnaderna för studiestödet kommer från statsbudgeten. En del byter dessutom bransch efter att först ha varit arbetslösa och de kostnaderna saknas i kalkylerna.
- ✘ Det finns ett starkt samband mellan kunskande och förlängda arbetskarriärer. Det handlar om en långsiktig investering i framtiden, som den begränsade måttstock som finansministeriets tjänstemän använder sig av inte kan beakta.

Vi krossar myter:

20 + 1 påståenden som felaktigt används för att motivera försämringarna i arbetslivet

I den offentliga debatten förekommer just nu många felaktiga påståenden om de försämringar som regeringen driver igenom i arbetslivet. Vi går igenom 21 sådana påståenden.

Regeringen håller på att driva igenom historiskt stora försämringar av arbetstagarnas anställningsvillkor, rättigheter och sociala trygghet. Nedskärningarna motiveras bland annat med ökad sysselsättning, men det har inte gjorts någon grundlig bedömning av vilka effekter reformerna i verkligheten har på sysselsättningen. I stället har regeringen motiverat sina åtgärder med "sunt förnuft" och en enkät som Företagarna i Finland har gjort bland sina medlemmar.

Regeringen Orpo-Purra har valt sin sida – och det är inte arbetstagarnas sida. Regeringen har påstått att alla ska bidra när Finlands ekonomi ska räddas. De som redan har det bra ställt får dock skattelättnader samtidigt som de offentliga utgifterna skärs ned. Regeringens politik drabbar dem som är arbetslösa och har det dåligt ställt. Regeringen påstår att nedskärningarna görs för att förbättra balansen i de offentliga finanserna, men samtidigt sänks skatterna. Regeringen säger en sak och gör något helt annat.

Den offentliga debatten går på högvarv och det förekommer alla möjliga påståenden och föreställningar. Därför vill vi korrigera följande 20+1 påståenden.

1. "Regeringens åtgärder påverkar inte vardagen för arbetstagarna"

Alla finländare som jobbar berörs på ett eller annat sätt av förändringarna.

Alla arbetstagare berörs till exempel av att uppsägningsskyddet försvagas och att den första sjukdagen blir oavlönad, även om det i många kollektivavtal finns bestämmelser om att man tills vidare får lön för den första sjukdagen. Många försämringar berör arbetstagarna på olika sätt beroende på till exempel anställningsform, bransch, arbetsuppgifter, kön och ålder.

2. "Regeringens åtgärder försämrar inte lönen för någon"

Regeringen kan inte lova att lönerna inte påverkas.

Regeringens åtgärder utgör ett hot mot minimivillkoren för löntagarna, eftersom lagändringarna kan leda till att kollektivavtalens allmänt bindande verkan försvagas. När man dessutom utvidgar möjligheten att ingå lokala avtal till alla företag, kan arbetsgivarna avtala om natt- och kvällstillägg, arbetsstidsarrangemang, semestertider och familjeledigheter som är sämre än vad kollektivavtalen slår fast.

3. "Lagen garanterar en tillräcklig lön för alla"

Lagen garanterar inte en tillräcklig miniminivå på anställningsvillkoren i Finland.

I Finland finns ingen lagstadgad minimilön, utan minimilönen bestäms vanligen i kollektivavtalen på samma sätt som i de övriga nordiska länderna. Regeringen har lyssnat på arbetsgivarorganisationernas långsiktiga önskemål och försöker via omvägar göra kollektivavtalen mindre bindande och förpliktande för arbetsgivarna. Syftet med att utvidga möjligheterna till lokala avtal är till exempel inte att ge arbetstagarna möjlighet att avtala om bättre lön (för det är redan möjligt), utan att göra det möjligt för

arbetsgivarna att betala lägre lön än vad kollektivavtalet slår fast.

4. "Utkomstskyddet för arbetslösa är onödigt generöst och passiverar folk"

Nivån på utkomstskyddet för arbetslösa i Finland är inte särskilt hög när man jämför med de övriga nordiska länderna, och nivån utgör inget betydande hinder för sysselsättning.

Nivån på utkomstskyddet för arbetslösa i Finland är inte högre än i Danmark och Sverige, vilket framgår av en jämförelse som FFC har gjort. OECD:s undersökning Faces of Joblessness in Finland och en utredning som FFC har låtit göra visar att de vanligaste hindren för sysselsättning är hälso- eller åldersrelaterade eller att det inte finns lämpligt heltidsarbete.

5. "Att uppsägningsskyddet försvagas är bara ett problem för lata och dåliga arbetstagare"

När uppsägningsskyddet försvagas ökar den osäkerhet som alla arbetstagare upplever.

Regeringen vill göra det lättare att säga upp arbetstagare genom att slopa det lagstadgade kravet på att det ska finnas vägande skäl till uppsägningar. I praktiken betyder det att det inte behövs lika starka motiveringar för att säga upp arbetstagare. Ingen kan garantera att man inte kan förlora jobbet på grund av en mindre förseelse, till exempel att man gör en felaktig skrivning eller förstår instruktionerna fel.

Man ska inte kunna avskeda arbetstagare på svaga grunder. Många arbetstagare vill att tröskeln för att få sparken ska vara hög. Det handlar ju om en fråga som kan få oerhörda följder för det egna livet: att man förlorar utkomsten och framtidstron. Konsekvenserna av att förlora jobbet blir ännu allvarigare när regeringen samtidigt skär ner utkomstskyddet för arbetslösa och försvagar skyldigheten att återanställa.

6. *"Det är nästan ingen som berörs av att den lagstadgade lönen för den första sjukdagen avskaffas, men det är färre som stannar hemma med baksmälla på måndagarna"*

Hundratusentals arbetstagare berörs omedelbart av regeringens planer på att göra den första sjukdagen oavlönad, och på längre sikt kan rentav alla arbetstagare beröras.

Många arbetstagare skyddas åtminstone till en början av de kollektivavtal som deras fackförbund förhandlat fram. Men när lagen ändras kommer arbetsgivarna sannolikt att ta upp frågan vid förhandlingarna om nya kollektivavtal.

Onsdagen är den dag i veckan då sjukfrånvaron är som störst. Det är alltså en myt att folk är sjuklediga på måndagarna på grund av baksmälla. Om arbetstagarna behöver vara rädda för att bli utan lön kommer fler ändå att komma till jobbet när de är sjuka.

7. *"Det är helt och hållet regeringens politik som ligger bakom arbetstagarnas förbättrade köpkraft"*

Förändringarna i köpkraften beror huvudsakligen på helt andra saker än regeringens politik.

Tack vare de kollektivavtal som fackförbunden har förhandlat fram höjs lönerna i de flesta branscherna med drygt två procent år 2024. De beslut som regeringen har fattat innebär att skatten för dem som tjänar till exempel 2 400 euro i månaden sjunker med 0,7 procentenheter. Att köpkraften har ökat beror alltså främst på de lönehöjningar som fackförbunden har förhandlat fram. Köpkraften har också ökat tack vare att man har kunnat sänka arbetslöshetsförsäkringspremien – men inte heller det är regeringens förtjänst, utan det beror på att sysselsättningen blivit så mycket bättre under tidigare år.

8. *"Löneskillnaderna minskar trots att riksförlikningsmannen inte får överskrida den allmänna linjen"*

Det blir svårare att åtgärda lönegropar när regeringen begränsar riksförlikningsmannens möjligheter att komma med medlingsbud.

I fortsättningen blir det svårare att få lönehöjningar som är större än i andra branscher genom stridsåtgärder, eftersom riksförlikningsmannen inte får komma med medlingsbud som överskrider den allmänna linjen. Hittills har det varken funnits speciellt mycket vilja eller pengar att åtgärda eftersläpningen av lönerna inom de offentliga och kvinnodominerade branscherna. I fortsättningen kommer arbetsgiversidan att ha ännu större möjligheter att motarbeta gruppförhöjningar.

9. *"Facket representerar inte de finländska arbetstagarna och respekterar inte de demokratiskt valda beslutsfattarna"*

Fackföreningsrörelsen representerar de finländska arbetstagarna, och arbetstagarna har rätt att påverka också mellan valen.

I Finland finns det 1,5 miljoner människor som hör till fackföreningsrörelsen: montörer, sakkunniga, försäljare, byggjobbare, städare och storkökskockar. Om sysselsättningsåtgärderna verkligen skulle öka sysselsättningen och alla skulle dra sitt strå till stacken när den offentliga ekonomin ska stärkas, så skulle också arbetstagarna acceptera regeringens åtgärder. Men nu är de nedskärningar och försämringar som regeringen driver igenom i arbetslivet och den sociala tryggheten så hårda att de helt saknar motstycke, samtidigt som det är bara vissa grupper som drabbas.

Till demokratin hör att man också har möjlighet att påverka mellan valen. Nu är det speciellt viktigt, eftersom regeringspartierna driver en annan politik än vad de lovade före valet. Finländarna önskar rättvisa, jämlikhet och måttlighet. För att uppnå det är de beredda att vidta omfattande åtgärder, och de har rätt att försvara sina egna intressen – också genom att strejka.

10. "I trepartsarbetsgrupperna har regeringen lyhört lyssnat på arbetstagarnas oro"

I själva verket har besluten fattats redan innan arbetsgrupperna inledde sitt arbete.

I regeringsprogrammet har man i detalj slagit fast nedskärningarna inom både arbetslagstiftningen och den sociala tryggheten. I arbetsgrupperna har man hört vad arbetstagarnas representanter har haft att säga, men sedan har man gjort precis så som det står i regeringsprogrammet. Det har inte funnits några verkliga möjligheter att påverka resultatet i arbetsgrupperna.

Lagberedningen har präglats av stor brådska och man har inte gjort ordentliga konsekvensbedömningar. Regeringen struntar också i påpekandena om att reformernas sysselsättningseffekter är obefintliga. Också justitieministern har fäst uppmärksamhet vid regeringens sätt att driva igenom sina lagändringar med kraft.

11. "Det är bättre för både arbetstagare och företag att regeringen styr över arbetsmarknadspolitiken"

När man gör politik av arbetsmarknadsfrågor ökar osäkerheten samtidigt som flexibiliteten minskar.

Om politikerna i första hand driver igenom förändringar i arbetslivet genom lagstiftning leder det till att lagarna ändras fram och tillbaka i takt med att regeringens sammansättning ändras. Arbetsmarknaden blir allt mer osäker och företagets verksamhetsmiljö allt mer instabil. Det är dåligt för både företagen och arbetstagarna.

12. "Ingen har någon nytta av vuxenutbildningsstödet"

Vuxenutbildningsstöd är till stor nytta.

Stödet är viktigt för dem som uppdaterar sitt kunnande eller byter bransch. Största delen av dem som lyfter vuxenutbildningsstöd studerar vid yrkesläroanstalter eller yrkeshögskolor. Medianlönen bland dem som utnyttjar stödet är lägre än bland löntagarna i genomsnitt. En del av dem som studerar till sjukskötare är till exempel närvårdare som uppdaterar sitt kunnande med hjälp av vuxenutbildningsstödet.

Branschbytare är en viktig källa till arbetskraft inom verkstadsindustrin och byggbranschen. För många är vuxenutbildningsstödet en förutsättning för att de ska ha möjlighet att byta bransch.

Det finns ett brett motstånd mot regeringens planer på att avskaffa vuxenutbildningsstödet. Vuxenutbildningsstödet gör det möjligt att kombinera jobb och studier på ett flexibelt sätt, vilket gagnar såväl arbetstagare som företagare och arbetsgivare.

13. "Fler börjar automatiskt jobba heltid när man skär ner utkomsten för dem som jobbar deltid"

Det är inte alltid möjligt att börja jobba heltid bara för att man själv vill det. Det finns inte heltidsjobb så att det räcker åt alla som vill. Det är vanligt med ofrivilligt deltidsarbete inom till exempel de privata servicebranscherna, eftersom arbetsgivarna inte erbjuder fullt antal arbetstimmar.

Det uppstår inte fler heltidsjobb bara för att man skär ner den jämkade dagpenningen, utan det blir svårare för dem som jobbar deltid att försörja sig. Regeringen gör inget för att öka arbetsgivarnas skyldighet att erbjuda heltidsjobb eller för att skärpa kraven på när det är tillåtet att bara erbjuda deltidsjobb. Regeringen inför alltså inga nya skyldigheter för företagen, men gör livet svårare för arbetstagarna.

14. *"Incitamenten att jobba ökar i huvudstadsregionen när bostadsbidraget skärs ner"*

Nedskärningarna i bostadsbidraget försvagar incitamenten till deltidsarbete. Många som bor i huvudstadsregionen och andra stora städer får bostadsbidrag trots att de jobbar heltid eller deltid. När bostadsbidraget skärs ner leder det till exempel till ökad fattigdom bland barnfamiljer. Det är också något som FN:s kommitté för barnets rättigheter har varnat för i sina rekommendationer till Finland. Regeringen har motiverat nedskärningarna med att bostadsbidraget påverkar hyrorna, men till exempel de utredningar som Statens ekonomiska forskningscentral (VATT) har gjort visar att bostadsbidraget inte har någon inverkan på hyresnivån.

15. *"Att tiden för meddelande om permittering och tiden för omställningsförhandlingar halveras leder inte till ett lönebortfall"*

Regeringens nedskärningar leder till att löneutbetalningen avbryts snabbare än för närvarande vid permittering.

På arbetsplatser som sysselsätter färre än 50 personer slopas tiden för omställningsförhandlingar helt. Det innebär att de som sägs upp går miste om lönen för upp till en och en halv månad.

Vid större företag halveras längden på omställningsförhandlingarna, vilket leder till att antalet arbetsdagar med lön för dem som sägs upp minskar i samma utsträckning. Detsamma gäller tiden för meddelande om permittering.

16. *"Sysselsättningen förbättras när man höjer gränsen för när samarbetslagen tillämpas"*

När man höjer gränsen för när samarbetslagen tillämpas blir det svårare att föra en dialog på arbetsplatserna, men sysselsättningen ökar inte.

Gränsen för när samarbetslagen tillämpas höjs från 20 till 50 arbetstagare. Lagändringen förbättrar inte dialogen på arbetsplatserna, utan kan rentav försämra produktiviteten när förutsättningarna för samarbete och förhandlingar försvagas.

17. *"Regeringens åtgärder påverkar inte kollektivavtalens allmänt bindande verkan"*

På lång sikt utgör regeringens politik ett hot mot kollektivavtalens allmänt bindande verkan.

Regeringen ger icke-organiserade företag samma möjligheter att ingå avtal och samma fördelar som organiserade företag. Det leder till att arbetsgivarnas incitament att organisera sig minskar, vilket i sin tur direkt påverkar kollektivavtalens allmänt bindande verkan, eftersom organisationsgraden bland arbetsgivarna är det viktigaste kriteriet när man slår fast om kollektivavtal ska vara allmänt bindande.

Regeringen gör det också lättare att ingå företagsspecifika kollektivavtal. Också det här får följderna för kollektivavtalens allmänt bindande verkan, eftersom endast riksomfattande kollektivavtal kan vara allmänt bindande. Om man övergår från riksomfattande avtal till företagsspecifika avtal, blir en del av arbetstagarna helt utanför kollektivavtalen.

18. *"Arbetsgivaren får fråga om arbetstagarna tänker delta i en åsiktsyttring eller strejk"*

Arbetsgivaren får inte fråga arbetstagarna om de tänker delta i en åsiktsyttring eller strejk.

Arbetsgivaren kan, med tanke på arbetsskiftsplaneringen eller löneutbetalningen, fråga arbetstagarna om de jobbar. Arbetstagarna är ändå inte skyldiga att berätta för arbetsgivaren om de deltar i en strejk.

19. *"I Finland är det vanligt med politiska strejker och de orsakar enorma förluster för företagen, trots att företagen är oskyldiga till strejkerna"*

Innan den nuvarande regeringen tillträdde var det mycket ovanligt med politiska strejker i Finland.

I Finland har det under de senaste 20 åren bara förekommit några få politiska demonstrationer som har inneburit att arbetstagarna har lagt ner arbetet för en dag. Regeringen Orpo-Purra har genom sina egna åtgärder orsakat fler politiska strejker än de regeringar som satt vid makten åren 1991–2023 sammanlagt.

De skrivningar om försämringar i arbetslivet och nedskärningar i den sociala tryggheten som ingår i regeringsprogrammet är direkt hämtade från de mål som företagens lobbyorganisationer har gjort upp. Det innebär att företagen inte är oskyldiga åskådare.

20. *"I Sverige är politiska strejker helt förbjudna"*

I Sverige har man inte begränsat möjligheten till politiska stridsåtgärder genom lagstiftning.

Arbetsdomstolen i Sverige har ansett att det i ett fall var lagenligt med politiska stridsåtgärder som pågick i två veckor. Orsaken till att det finns färre politiska strejker i Sverige är inte att strejkerna skulle vara förbjudna, utan att kulturen på arbetsmarknaden och i arbetslivet går ut på att parterna förhandlar och avtalar sinsemellan.

21. *"Regeringen för det finländska arbetslivet närmare övriga Norden"*

De försämringar som regeringen genomför inom den sociala tryggheten och arbetslagstiftningen leder till att Finland går i en annan riktning än de övriga nordiska länderna.

Kärnan i den nordiska modellen är täckande branschvisa kollektivavtal och en tillräcklig nivå på den sociala tryggheten. Den nordiska modellen, som bygger på dialog mellan parterna, har gett goda resultat ur både arbetstagarernas och företagets perspektiv.

Regeringens nedskärningar i bostadsbidraget och utkomstskyddet för arbetslösa leder till att skyddsnäten försvagas. Samtidigt försvagas den kollektiva avtalskulturen av de ändringar som gäller lokala avtal, företagsspecifika kollektivavtal och rätten till stridsåtgärder.

#VÄGANDESKÄL

Vad kan du göra?

Det är ont om tid. Regeringen har redan kommit långt med beredningen av försämringarna och den vill att lagändringarna ska träda i kraft snabbt. Berätta vad som händer för dina arbetskamrater och andra du känner. Du kan skriva ut den här broschyren på adressen www.sak.fi/vagandeskal och använda dig av den.

FFC och fackförbunden ordnar tillställningar och evenemang där du kan visa ditt missnöje med regeringens politik. Följ kommunikationen från ditt eget fackförbund.

Sociala medier är en bra kanal för att göra sin röst hörd. Följ, gilla, kommentera och dela den kommunikation som sker under hashtagarna **#VägandeSkäl** och **#PainavaSyy**.

Om du inte redan är medlem i ett fackförbund, är det nu ett ypperligt tillfälle att bli medlem.

Leta fram rätt förbund för dig och bli medlem på adressen www.facket.fi.