



Valtakunnansovittelijan toimisto
Riksförlikningsmannens byrå
National Conciliator's Office

Årsrapport från riksförlikningsmannens byrå 2022



Riksförlikningsmannens byrå

Omslag: Riksförlikningsmannens byrå

Ombrytning av innehållet: Riksförlikningsmannens byrå

Helsingfors 2023

Innehåll

FÖRORD	1
1 Inledning	2
2 Medling i arbetstvister	4
2.1 Allmänt om hur medling i arbetstvister är organiserad	4
2.2 Organisationen av medling 2022	5
2.3 Rättslig grund för medling	6
2.4 Revidering av lagen om medling i arbetstvister	9
3 Ett arbetsmarknadssystem i förändring	11
3.1 Förhandlings- och avtalssystemet i Finland	11
4 Det ekonomiska läget och sysselsättningsutvecklingen	13
4.1 Det ekonomiska läget och sysselsättningen 2022	13
4.2 Ekonomiska prognoser och ekonomiska utsikter	14
5 Arbetskonflikter och arbetstvister	16
5.1 Antal arbetskonflikter 2022	16
5.2 Anledningar till arbetskonflikter	18
5.3 Arbetstvister där medling använts som metod	19
5.3.1 Allmänt	19
5.3.2 Utmärkande drag för arbetstvister 2022	20
5.3.3 Några exempel på arbetstvister 2022	24
6 Förhandlingar de kommande åren	30
6.1 Kollektivavtal som löper ut i slutet av 2023	30
6.2 Arbets- och tjänstekollektivavtal som löper ut 2024	30
6.3 Arbets- och tjänstekollektivavtal som löper ut 2025	31
7 Övrig verksamhet vid riksförlikningsmannens byrå	33
7.1 Besök och evenemang	33
7.2 Nordiska riksmödet	33
Källor:	34

FÖRORD

Statistiken över arbetskonflikter 2022 blev klar under sommarmånaderna. Denna rapport beskriver arbetsmarknadsläget de första månaderna 2022 och redogör för bakgrunden och utgångspunkterna för den nyligen avslutade förhandlingsrundan under hösten 2022. Förändringen i det geopolitiska läget till följd av det ryska anfallskriget och de direkta och indirekta effekterna av förändringen gjorde avtryck i ekonomin och avspeglades starkt i den förhandlingsrunda som inleddes under hösten.

En granskning på årsnivå ger inte alltid den bästa möjliga utgångspunkten för rapporten från riksförlikningsmannen. Förhandlingsrundorna grundar sig på utgångsdatum för avtalen. De börjar i slutet av året och fortsätter in på det följande året. Också den här rapporten går redan nu delvis in på händelserna på arbetsmarknaden de första månaderna 2023. Rapporten för 2022 berör dessutom de medlingar som delvis följt med från året innan.

Jag vill tacka den tidigare riksförlikningsmannen Vuokko Piekkala för klargörande diskussioner, statssekreterare Elina Pylkkänen för en redogörelse för medlingsnämndens arbete och arbetsmarknadens aktörer för diskussioner, information och stöd för att upprätta vid rapporten. Ett särskilt tack till Matti Lahdenmäki (Statistikcentralen) för statistiska uppgifter om arbetskonflikter, Meri Obstbaum (Finlands Bank) och Sami Parkarinen (Finlands Näringsliv) för en översikt över det ekonomiska läget och förlikningsman Jukka Ahtela för förhandsläsning av rapporten.

Helsingfors i september 2023

Anu Sajavaara

Riksförlikningsman

1 Inledning

År 2022 var det tredje pandemiåret i rad. Coronapandemin lättade så småningom under våren 2022, och restriktionerna för att förhindra covidspredning hävdes gradvis från och med mitten av februari. Till exempel upphävdes restriktionerna för restauranger i början av mars och restriktionerna i trafiken vid Finlands yttre gränser den 1 juli 2022. De som hade arbetat hemifrån under pandemin återvände successivt till sina arbetsplatser under våren, men distansarbete hade fortfarande en stark position som arbetsform vid sidan av arbete på kontoret även efter att pandemin hade klingat av. På arbetsplatserna blev spelreglerna för hybridarbete och förhållandet mellan arbete hemifrån och arbete på kontoret föremål för debatt.

Samtidigt som coronapandemin så småningom planade ut och det ekonomiska läget förbättrades snabbare än väntat drabbades världen av en ny och oväntad extern chock. Ryssland anföll Ukraina den 24 februari 2022 och utlöste ett krig som i grunden förändrade det geopolitiska läget, särskilt i Europa, och hade stor inverkan på den globala ekonomin. Med ett kraftigt försvagat säkerhetsläge beslutade Finland och Sverige att ansöka om medlemskap i Nato våren 2022 – med ett starkt folkligt stöd för de politiska beslutsfattarnas vägval. I och med kriget förmörkades de mer positiva tillväxtutsikterna snabbt i början av året.

Kriget i Ukraina hade stor inverkan på ekonomin och prognoserna för den ekonomiska tillväxten reviderades ner under året. De ekonomiska sanktionerna mot Ryssland och osäkerheten kring energitillgången, de höga priserna samt tillgången till råvaror och komponenter ledde till en accelererande inflation i hela Europa. I Finland steg konsumentpriserna med i snitt 7,1 procent. Senast inflationen var så hög var på 1980-talet. Prisökningen resulterade i minskad köpkraft bland konsumenterna och påverkade förhandlingarna på arbetsmarknaden i och med att arbetstagarorganisationerna ställde högre lönekrav.

Hösten och vintern 2021–2022 var förhandlingsår. De osäkra ekonomiska utsikterna till följd av pandemin innebar att förhandlingarna resulterade i tvååriga avtal, men löneuppgörelsen för det andra året lämnades öppen. Med andra ord: i avtalen för 2021–

2022 ingick löneökningar bara för det första året, medan det andra året var ett så kallat optionsår. Avtalen innehöll en möjlighet till uppsägning, om ingen överenskommelse om det andra årets löneuppgörelse skulle nås innan fristen löpte ut.

Hösten 2022 stod det klart att facken inte kunde komma överens om någon löneuppgörelse för 2023. Det ledde till att avtalen sades upp och facken inledde förhandlingar om nya kollektivavtal. Överlag eftersträvade många branscher en avtalsperiod längre än ett år, eftersom de ansåg att det skulle ge stabilitet och förutsägbarhet i ett instabilt geopolitiskt och ekonomiskt läge.

Precis som tidigare år inleddes förhandlingarna för hösten och vintern 2022–2023 av branscher som representerade exportindustrin. Förhandlingarna inom exportsektorn drog dock ut på tiden och inga avtal nåddes före utgången av avtalsperioden. Följaktligen sköts uppgörelserna upp till 2023. Ett förhandlingsresultat som blev en spelöppnare nåddes på riksförlikningsmannens byrå först i början av februari 2023, och först därefter kunde förhandlingarna komma i gång.

Kollektivavtalsförhandlingarna under hösten 2022 påverkades i hög grad av den löneuppgörelse inom den offentliga sektorn som nåddes våren 2022 utifrån ett förslag från medlingsnämnden. Avtalet inom den kommunala sektorn skiljde sig väsentligt från nivån på de avtal som hade ingåtts tidigare under våren. Vårdfacken valde att ställa sig utanför den kommunala uppgörelsen våren 2022 och hotade att vidta kraftfulla stridsåtgärder från och med augusti 2022. En avtalsuppgörelse inom omsorgssektorn nåddes i början av oktober 2022 utifrån ett medlingsbud från riksförlikningsmannen och den gällde även välfärdsområdena, som startade sin verksamhet vid årsskiftet 2022–2023. Den kommunala avtalsuppgörelsen gav eko i avtalsförhandlingarna inom den privata sektorn senare under hösten.

Osäkerheten kring den ekonomiska utvecklingen, tillgången till och priserna på energi och inflationen var en faktor som präglade förhandlingsstarten hösten 2022. De mål och krav som ställdes i förhandlingarna påverkades också av löneuppgörelserna i Finlands konkurrentländer (t.ex. Tyskland) hösten 2022.

Fler arbetstvister än under tidigare år gick till medling 2022. Riksförlikningsmannen fick ta emot 26 varsel om arbetstvister.

2 Medling i arbetstvister

2.1 Allmänt om hur medling i arbetstvister är organiserad

Medling i arbetstvister mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras i lagen om medling i arbetstvister (arbetstvistlagen, 27.7.1962/420). Medlingssystemet tillåter att en medlare, en förlikningsman, som står utanför konflikten anlitas. Med effektiv medling i arbetstvister kan man minska de ekonomiska förluster som parterna i arbetstvister ådrar sig och samtidigt säkerställa stabilitet och förutsägbarhet på arbetsmarknaden.

Vid riksförlikningsmannens byrå arbetar utöver riksförlikningsmannen också deltidsanställda förlikningsmän. Samtliga förlikningsmän är verksamma i hela Finland, även om en förlikningsman är fast stationerad i självstyrelseområdet Åland. Riksförlikningsmannen utnämns av statsrådet, som på framställning av riksförlikningsmannen utnämner de deltidsanställda förlikningsmännen. Riksförlikningsmannen fördelar de arbetstvister där det krävs medling mellan förlikningsmännen. Mandatperioden för riksförlikningsmannen är fyra år och för de deltidsanställda förlikningsmännen tre år.

Normalt utförs medlingen i en arbetstvist självständigt antingen av riksförlikningsmannen eller av någon av de deltidsanställda förlikningsmännen. Riksförlikningsmannen kan också förordna någon av förlikningsmännen att utföra ett specifikt medlingsuppdrag som biträde till riksförlikningsmannen. Alla förlikningsmän har samma befogenheter vid medling, exempelvis att föreslå att en arbetsinställelse skjuts fram eller att lägga fram ett medlingsbud.

Riksförlikningsmannen eller en förlikningsman som har förordnats av riksförlikningsmannen kan också föreslå arbets- och näringsministeriet att en medlingsnämnd inrättas. Beslutet att inrätta en medlingsnämnd fattas då av ministeriet, som utser ordförande och övriga medlemmar i nämnden. De senaste decennierna har en medlingsnämnd bara några få gånger använts som medel att lösa arbetstvister.

2.2 Organisationen av medling 2022

Juris kandidat Anu Sajavaara tillträdde uppdraget som ny riksförlikningsman den 6 augusti 2022. Utöver riksförlikningsmannen hade byrån fem deltidsanställda förlikningsmän: Jukka Ahtela (ställföreträdare för riksförlikningsmannen till och med den 31 mars 2024), Janne Metsämäki (till och med den 14 oktober 2023), Jukka-Pekka Tyni (till och med den 15 februari 2024), Leo Suomaa (till och med den 28 februari 2026) och Markku Saarikoski (till och med den 20 september 2024).

Vuokko Piekkala var riksförlikningsman fram till den 5 augusti 2022. Den nya riksförlikningsmannen Anu Sajavaara tillträdde den 6 augusti 2022 (till och med den 5 augusti 2026). Jukka Ahtela var ställföreträdare för riksförlikningsmannen och Jukka-Pekka Tyni ansvarade för självstyrelseområdet Åland.

Bild 1. Anu Sajavaara inledde uppdraget som ny riksförlikningsman 2022. Foto: Julius Konttinen.



Bild 2. Riksförlikningsman Anu Sajavaara och de deltidсанställda förlikningsmännen Markku Saarikoski, Janne Metsämäki, Jukka Ahtela, Leo Suomaa och Jukka-Pekka Tyni (Åland).



Riksförlikningsmannens byrå har dessutom en sekreterare för ledningen. Ledningssekreterare är Tuija Ahonen.

2.3 Rättslig grund för medling

Medling i arbetstvister kan sättas in om arbetsmarknadens parter inte når en uppgörelse och det uppstår en arbetstvist som äventyrar arbetsfreden. Medling i arbetstvister regleras av lagen om medling i arbetstvister, arbetstvistlagen, från 1962.

Arbetstvistlagen ger förlikningsmannen anvisningar genom att bland annat föreskriva att förlikningsmannen ska försöka få parterna i tvisten att lägga fast de exakta stridspunkterna för tvisten och inskränka dem till ett minimum. Vidare ska förlikningsmannen vinnlägga sig om att få parterna att enas om förlikning, närmast på grundval av deras

egna förslag och bud. Förlikningsmannen är skyldig att föreslå sådana eftergifter och jämkningar som förefaller lämpliga och rimliga.

Bara vissa arbetsinställelser ingår i medlingsmekanismen enligt arbetstvistlagen. Till dem hör arbetsinställelse som parterna tar till när ett arbets- eller tjänstekollektivavtal har löpt ut, det vill säga när det inte råder arbetsfred. Arbetstvister som äger rum medan ett tjänste- eller arbetskollektivavtal mellan avtalsparterna fortfarande är i kraft berörs alltså inte av medling i arbetstvister. Dessa är underställda arbetsdomstolens behörighet.

Sympatiststrejker och politiska stridsåtgärder ingår inte heller i medling av arbetstvister. Även om kraven på förhandsmeddelande eller medling enligt arbetstvistlagen gäller varken politiska stridsåtgärder eller sympatiststrejker, berörs de av den skyldighet att varsla som ingår i avtal mellan centralorganisationerna på arbetsmarknaden eller i kollektivavtal.

Enligt arbetstvistlagen ska arbetsmarknadens parter underrätta riksförlikningsmannens byrå och motparten skriftligt senast 14 dygn innan en arbetsinställelse inleds eller utvidgas. I sitt meddelande ska parterna ange skälen till den planerade arbetsinställelsen eller en utvidgning av den, tidpunkten för när den kommer att inledas och hur omfattande den är. Tanken med anmälningsskyldigheten är att förlikningsmannen ska få kännedom om hotande stridsåtgärder i god tid för att hinna utreda arbetstvisten och förhindra stridsåtgärder. Det är också viktigt att den som drabbas av arbetsinställelsen blir underrättad om den hotande situationen. Underlåtenhet att uppfylla varselskyldigheten är ett målsägandebrott och kan bestraffas med böter.

En planerad arbetsinställelse kan skjutas upp eller begränsas och för det krävs det samtycke från motparten. Också arbets- och näringsministeriet kan på vissa villkor skjuta fram en arbetsinställelse till en senare tidpunkt. Det är möjligt om arbetsinställelsen, med hänsyn till dess omfattning eller arbetets art, bedöms påverka vitala samhällsfunktioner eller allvarligt skada allmänintresset. Tanken med en senareläggning är att avsätta tillräckligt med tid för medling.

Varselskyldigheten gäller arbetsinställelser. Typiska arbetsinställelser är strejk och lockout, men också förbud mot beredskapstjänstgöring kan uppfylla kriterierna för att

arbetsinställelse ska vara straffbart. Anmälningsskyldigheten gäller exempelvis inte blockad eller övertidsblockad. I det avseendet skiljer sig det finska systemet från det svenska, som utgår från att medling får tillämpas när åtgärden kan få konsekvenser för den part som den riktar sig mot i påtryckningssyfte och kollektivt.

Riksförlikningsmannen kan vidta åtgärder om en arbetstvist äventyrar arbetsfreden, trots att påtryckningsmedlet inte är en anmälningspliktig arbetsinställelse, till exempel en strejk. Riksförlikningsmannen eller förlikningsmannen kan inleda frivillig medling på begäran av en eller flera parter i arbetstvisten, förutsatt att alla parter samtycker. Till skillnad från så kallad tvångsmedling kan förlikningsmannen vid frivillig medling inte ålägga parterna att delta i medlingen. Det är förlikningsmannen som avgör om frivillig medling ska inledas eller inte och bedömer då möjligheterna utifrån parternas begäran och de uttalanden som gjorts.

Det finns också möjlighet till förebyggande medling som baserar sig på förlikningsmannens roll att främja relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vid frivillig medling kan förlikningsmannen lägga fram ett medlingsbud. Vid förebyggande medling kallas den föreslagna uppgörelsen inte medlingsbud eller förlikningsförslag.

Vid så kallad tvångsmedling enligt arbetstvistlagen är parterna i en arbetstvist skyldiga att delta i medlingen och förse förlikningsmannen med den information som behövs för medlingen. Innan förhandlingarna inleds ska parterna inom en skälig tid som bestäms av förlikningsmannen skriftligt underrätta förlikningsmannen om föremålet för tvisten, innehållet i tvisten, sina yrkanden och om andra uppgifter som enligt förlikningsmannen behövs. En part får ställa som villkor att den information som lämnas inte får röjas för någon annan utan tillstånd från parten.

Vid medling är förlikningsmannen ordförande och bestämmer hur processen ska ledas. Medlingen kan utmynna i att förlikningsmannen lägger fram ett medlingsbud, som parterna kan godta eller förkasta. Det finns ingen tvångsmedling i Finland. Om medlingsbudet förkastas kan medlingen återupptas när förlikningsmannen anser det vara lämpligt att fortsätta medlingen och om en uppgörelse står i utsikt. Medlingen kan också utmynna i att parterna sinsemellan når en förhandlingsuppgörelse, som sedan diskuteras i fackförbundens administrativa organ.

Förlikningsmannen kan också konstatera att det inte finns förutsättningar för att lämna ett medlingsbud eller för att ingå en förhandlingsuppgörelse, om parternas anspråk ligger så långt från varandra att de inte kan jämkas samman. I sådana fall kan medlingen avbrytas eller förlikningsmannen invänta nytt varsel. Det är förlikningsmannen som avgör om medlingen ska återupptas eller inte. Förlikningsmannen kan dessutom föreslå att en medlingsnämnd inrättas för att lösa tvisten. Vidare kan parterna hänvisas till skiljeförfarande eller uppmanas att föra direkta förhandlingar sinsemellan.

2.4 Revidering av lagen om medling i arbetstvister

Behovet av att se över arbetstvistlagen har lyfts fram på senare år, särskilt från arbetstagarorganisationernas sida. De har föreslagit stärkta medlingsresurser och en enhet för ekonomisk expertis i anslutning till medlingen.

Arbetsminister Tuula Haatainen tillsatte den 24 februari 2021 flera utredare med uppdrag att utreda gränstvister i anslutning till kollektivavtal och orsakerna till tvisterna. Med gränstvister avses tvister där arbetsgivaren och arbetstagarparten är oense om vilket kollektivavtal som ska tillämpas på det arbete som utförs för arbetstagaren. Utredarna skulle också identifiera sätt och mekanismer för att underlätta tvistlösning, förhindra störningar i arbetsfreden och främja arbetsmarknadens funktion genom en översyn av det befintliga medlingssystemet.

Utredarna föreslog att medlingsmekanismen i arbetstvister skulle vidareutvecklas, bland annat genom att bygga ut frivillig medling på begäran av en eller flera parter. Vidare föreslog de att användningen av det så kallade organisationsvillkoret skulle förtydligas. Frivillig medling har i praktiken varit informell, och förlikningsmannen har deltagit i förhandlingarna mellan parterna i tvisten, bland annat som ordförande. De senaste åren har det förekommit bara ett fåtal fall av frivillig medling.

Tidigare har parterna i medlingen inte haft några särskilda skyldigheter vad gäller förberedelser inför medling. Utredarna ansåg det emellertid vara problematiskt att parterna kunde komma oförberedda till medling.

En trepartsarbetsgrupp för revidering av arbetstvistlagen tillsattes den 8 november 2021. Arbetsgruppen bedömde behovet av att revidera lagen utifrån resultatet av utredarnas arbete. Arbetsgruppens mandat löpte ut den 31 mars 2022, men den fortsatte att sammanträda för att kunna slutföra sitt arbete. Det utkast till regeringsproposition som utarbetades utifrån arbetsgruppens förslag var enhälligt och sändes ut på remiss sommaren 2022. Yttranden lämnades av centralorganisationerna på arbetsmarknaden, finansministeriet, justitieministeriet, arbetsdomstolen och riksförlikningsmannens byrå. Lagändringen trädde i kraft den 1 mars 2023.

Ändringen i arbetstvistlagen specificerar skyldigheterna för de parter som ska delta i medling. Innan medling inleds ska parterna lämna in skriftlig information om föremålet för medlingen, innehållet i tvisten och sina yrkanden inom en tidsfrist som läggs fast av förlikningsmannen. Syftet är att uppmuntra parterna att strukturera sina idéer och förväntningar innan medlingen inleds. Förhandsinformation om förhandlingsläget och parternas ståndpunkter stöder medlingsprocessen och underlättar förlikningsmannens arbete.

Vidare fick lagen en ny paragraf om frivillig medling. Riksförlikningsmannen eller en förlikningsman kan på begäran av en eller flera parter i en arbetstvist inleda frivillig medling, om samtliga parter samtycker till det. Det behöver inte finnas några pågående stridsåtgärder eller något hot om att arbetsfreden kan komma att äventyras. Frivillig medling kan nu också innefatta rättstvister som ingår i arbetsdomstolens behörighet och andra typer av arbetstvister. Det är förlikningsmannen som avgör om medling ska inledas eller avslutas. Processen kan inledas bara förutsatt att båda parter samtycker till det. Tanken bakom bestämmelsen om frivillig medling är att befästa möjligheten att begära medling i situationer, där inget varsel om stridsåtgärder har lämnats eller där arbetsfreden inte har äventyrats.

3 Ett arbetsmarknadssystem i förändring

3.1 Förhandlings- och avtalssystemet i Finland

Det finska förhandlings- och avtalssystemet (arbetsmarknadssystemet) har varit stort i förändring på senare år. Avtalssystemet blir alltmer differentierat eftersom det numera vid sidan av riksomfattande arbets- och tjänstekollektivavtal också ingås allt fler kollektivavtal för enskilda företag.

Den första tydliga förändringen i det tidigare systemet var när Finlands Näringsliv (EK) 2016 tillkännagav att förbundet kommer att lämna det tidigare centraliserade avtalssystemet (en stadgeändring trädde i kraft den 1 maj 2016). I decennier hade anställningsvillkoren avtalats antingen utifrån en centraliserad lösning mellan centralorganisationerna på arbetsmarknaden på förbunds nivå eller direkt mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Ändringen i EK:s stadgar innebär att centraliserade lösningar inte längre var möjliga och att kollektivavtal i fortsättningen skulle förhandlas fram i förhandlingsrundor mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer branschvis. Efter stadgeändringen har de fyra senaste förhandlingsrundorna varit baserade på ett förslag till uppgörelse som har arbetats fram av exportförbunden, och arbetsgivarförbunden har samordnat sina förhandlingsuppgörelser sinsemellan.

En annan förändring de senaste åren har varit att Skogsindustrin rf lämnade EK i slutet av 2016. Det följdes i oktober 2020 av ett meddelande från Skogsindustrin om att förbundet också drar sig ur all arbetsmarknadsaktivitet. Förbundet uppgav att det inte längre kommer att ingå kollektivavtal när gällande kollektivavtal löper ut och att avtal i framtiden kommer att ingås inom företagen mellan de anställda och företaget. Pappersförbundet och Finlands Industriförbund svarade med att konstatera att förbunden skulle fortsätta att företräda arbetstagarna också i förhandlingar på företagsnivå. Vissa av företagsavtalen nåddes utan friktioner mellan parterna, medan andra uteslutande kunde lösas under ledning av en förlikningsman i ett medlingsförfarande. I ett företag nåddes en uppgörelse först efter en rekordlång arbetskonflikt våren 2022 (se avsnitt 5).

Teknologiindustrin meddelade våren 2021 att förbundet kommer att erbjuda sina medlemsföretag fler avtalsalternativ. Enligt förbundet skulle reformen göra det möjligt för företag att avtala om anställningsvillkor antingen genom att ingå riksomfattande kollektivavtal som tidigare (genom att ansluta sig till den nya arbetsgivarföreningen Teknologiindustrins arbetsgivare rf) eller genom att förhandla fram sina egna avtal för enskilda företag (endast för företag som är medlemmar i Teknologiateollisuus ry). Nya avtal på företagsnivå har kommit till inte bara inom skogsindustrin utan också inom teknikindustrin, särskilt inom it-sektorn.

Dessa uppgörelser inom exportindustrin avspeglades också i förhandlingsrundan 2021–2022. Diversifieringen inom förhandlingsfältet har också tagit sig uttryck i avsaknad av en gemensam syn mellan arbetsmarknadens parter om vilken modell som ska användas i förhandlingarna. I och med att centraliserade uppgörelser avskaffades 2016 förde arbetsmarknadens parter diskussioner om den så kallade finska modellen utan att nå samförstånd. Tack vare en stark intern samordning på arbetsgivarsidan har dock en arbetsmarknadslinje, som bygger på exportfackens löneledande roll i de senaste förhandlingsomgångarna, bildat ett ramverk för löneuppgörelser inom andra avtalsområden.

4 Det ekonomiska läget och sysselsättningsutvecklingen

4.1 Det ekonomiska läget och sysselsättningen 2022

Året inleddes under gynnsamma förhållanden när coronapandemin lättade och samhället öppnades på nytt. Förutsättningarna för ekonomisk tillväxt var goda. Med det ryska anfallet mot Ukraina i slutet av februari 2022 förändrades dock läget i hela Europa. Rysslands anfallskrig följt av en energikris, accelererande inflation och stigande räntor urholkade den internationella ekonomin och gjorde det svårt att förutse den ekonomiska utvecklingen.

Inflationen var på väg uppåt redan innan kriget i Ukraina började, men kriget påskyndade ytterligare utvecklingen. När förhandlingsrundan inleddes i augusti 2022 var den årliga inflationen i euroområdet 9,1 procent (7,9 procent i Finland), jämfört med 3,0 procent året innan (källa Eurostat 16.9.2022).

Kriget och energikrisen hade extra stor negativ inverkan på den ekonomiska tillväxten, inte minst i Europa. Den kraftiga avmattningen på Finlands viktigaste exportmarknader och stagnationen i handeln med Ryssland dämpade tillväxten i vår export. Men läget avhjälpes av att nya marknader i stället kunde erövrats till exempel i USA. Coronapandemin skapade oordning i de globala leveranskedjorna och ledde till komponent- och råvarubrist inom många sektorer, vilket fick priserna att stiga redan 2021.

Konsumentpriserna steg exceptionellt snabbt 2022, och den oförutsägbara prisökningen gjorde det mycket svårare att inleda förhandlingar eftersom utsikterna var så vaga. Mot slutet av 2022 sköt priserna i höjden. Energipriserna steg till följd av kriget i Ukraina och osäkerheten kring energitillgången. Fallet i priserna på råolja och råvaror bromsade uppgången i konsumentpriserna, men å andra sidan väntades högre elpriser upprätthålla prstrycket, särskilt under vintermånaderna. Energipriserna föll trots allt snabbt i slutet av 2022 och trycket på konsumentpriserna avtog så småningom 2023.

Konsumenternas förtroende föll till en rekordlåg nivå 2022. Den stagnerande ekonomiska tillväxten och svagare sysselsättningsförväntningar för företagen dämpade konjunkturen på arbetsmarknaden. Sysselsättningstillväxten avtog och arbetslösheten ökade tillfälligt. Sysselsättningen låg dock kvar på en god nivå eftersom recessionen förväntades bli kortvarig. I slutet av 2022 var sysselsättningen rekordhög med ett relativt stor antal lediga platser.

4.2 Ekonomiska prognoser och ekonomiska utsikter

Kollektivavtal sluts alltid för framtiden, för flera år framåt. Under 2022 försvårades förhandlingarna i hög grad av att det var extremt svårt att sja om framtiden till följd av de direkta och indirekta effekterna av kriget i Ukraina. Kriget gjorde det exceptionellt svårt att förutse den ekonomiska utvecklingen både globalt och på europeisk nivå.

De ekonomiska prognoserna hösten 2022 präglades av stor osäkerhet redan innan förhandlingsrundan 2022–2023 inleddes, eftersom det ännu inte gick att bedöma effekterna av kriget vare sig på kort eller lång sikt. Under året justerades de ekonomiska prognoserna ner. Våren 2022 förväntades fortfarande en tillväxt på ungefär en procent, men under hösten reviderades prognosen ner. Redan i slutet av året förutspåddes nolltillväxt för 2023 (första avtalsåret).

I sin ekonomiska översikt i mitten av september (19.9.2022) förutspådde **finansministeriet** (FM) en bnp-tillväxt på 1,7 procent 2022 och en prisstegring på 6,5 procent. Prognosen förutsåg stagnerande tillväxt och försämrade utsikter. Beträffande de offentliga finanserna uppgav ministeriet att prognosen var exceptionellt osäker och att finansieringen av ekonomin inte var hållbar på längre sikt. Omfattande prisökningar har urholkat hushållens köpkraft eftersom inkomsterna inte har ökat i takt med prisökningarna, framhöll ministeriet. Vidare noterade ministeriet att läget för skuldsatta hushåll kommer att förvärras av stigande räntor. Ministeriet förväntade sig att bnp skulle växa med bara 0,5 procent under 2023, men trodde att inflationen skulle avta och reallönerna stiga under 2023 (Ekonomisk översikt, finansministeriet, 19.9.2022).

I september 2022 förutspådde även **Näringslivets forskningsinstitut Etna** att Finland skulle gå in i en lindrig recession i slutet av året. För 2023 förutsåg Etna nolltillväxt.

Tillväxten kommer att sjunka av inflation, åtstramad penningpolitik och indirekta effekter av det ryska kriget (Ekonomisk prognos, Etla, 19.9.2022).

Finlands Bank bedömde i sin prognos från september 2022 att ekonomin skulle växa med 2,2 procent under året tack vare en stark inledning på året, men krympa med 0,3 procent 2023. I en prognos i början av hösten konstaterade Finlands Bank att den exceptionellt höga inflationen urholkar hushållens köpkraft och att konsumenternas förtroende för ekonomin är mycket lågt, vilket i sin tur lägger sordin den privata konsumtionen. I prognosen konstaterade banken också att medvinden på arbetsmarknaden håller på att avta och att den försämrade konjunkturen förebådar slutet på den gynnsamma sysselsättningstrenden (Finlands Banks interimsprognos, 15.9.2022).

I ett pressmeddelande i slutet av 2022 uppdaterade Finlands Bank de ekonomiska siffrorna för året. Enligt meddelandet växte ekonomin i början av 2022, men tillväxttakten avtog i slutet av året på grund av Rysslands anfallskrig. Enligt prognosen i slutet av året utgick Finlands Bank från att Finlands ekonomi inte kommer att växa med mer än 1,9 procent 2022 och att vi kommer att drabbas av en lindrig recession 2023. Den snabba inflationen försämrar konsumenternas köpkraft samt företagens och konsumenternas förtroende för ekonomin, vilket leder till att företagen är försiktiga med sina investeringar (Finlands Bank, pressmeddelande 16.12.2022).

Flera ekonomiska forskningsinstitut förväntade sig att inflationen kommer att sjunka till omkring 5 procent 2023.

5 Arbetskonflikter och arbetstvister

5.1 Antal arbetskonflikter 2022

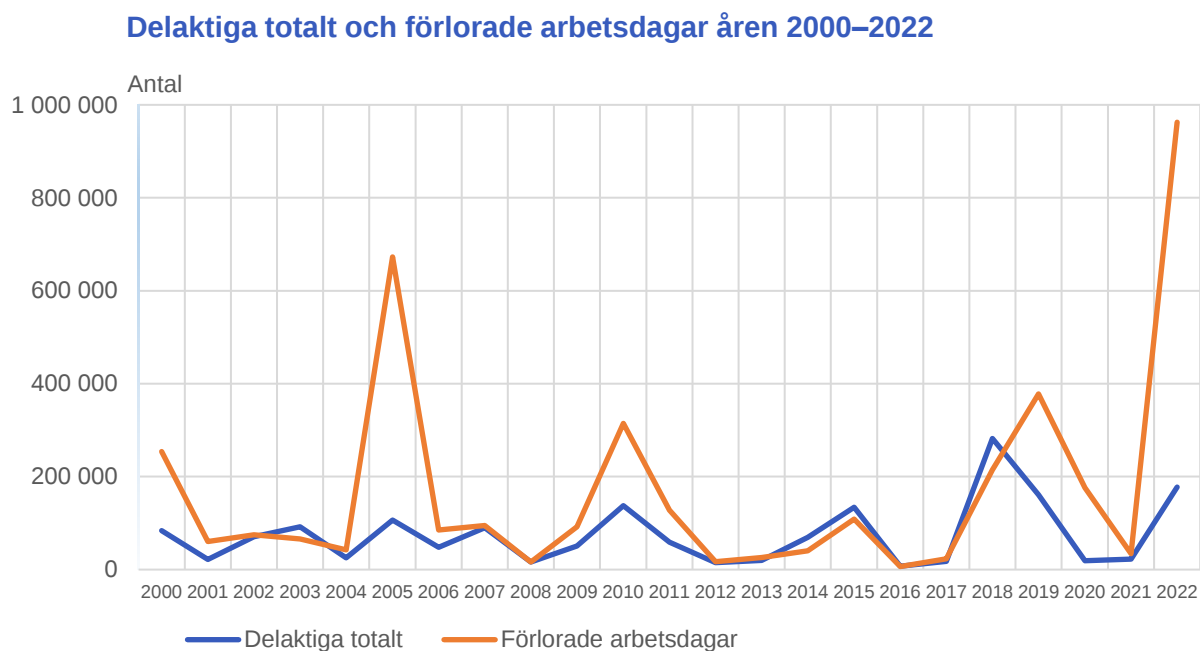
Enligt Statistikcentralens statistik över arbetskonflikter förekom det 64 arbetskonflikter 2022 och 55 året innan. Antalet arbetstagare som var delaktiga i stridsåtgärderna var omkring 177 600 och antalet förlorade arbetsdagar var cirka 962 600. Ett år tidigare var omkring 22 500 arbetstagare delaktiga i stridsåtgärder och omkring 34 100 arbetsdagar gick förlorade. De förlorade arbetsdagarna var fler än någonsin tidigare på 2000-talet och de ökade avsevärt jämfört med 2021 (34 100). Bortsett från 2022 är 2005 (672 900) det enda året under millenniet med betydligt fler förlorade arbetsdagar än tidigare till följd av arbetskonflikter. Det faktum att det pågick fler stridsåtgärder än vanligt 2022 hängde främst samman med strejker inom kommunsektorn och social- och hälsovårdssektorn (Statistikcentralen, meddelande, statistik över arbetskonflikter 30.5.2023).

Av de 64 arbetskonflikterna 2022 genomfördes 48 och 16 var hot om stridsåtgärder. Året innan var arbetskonflikterna ungefär lika många, nämligen 50, men det förekom bara 5 hot om stridsåtgärder. Majoriteten av arbetskonflikterna, 46 (72 %), var strejker och strejkhott.

Arbetskonflikterna pågick under det första halvåret. Under det andra kvartalet gick 761 800 arbetsdagar förlorade. Det var 79 procent av det totala antalet arbetsdagar som gick förlorade till följd av stridsåtgärder under året.

Flest arbetskonflikter förekom inom industrin, men det högsta antalet förlorade arbetsdagar fanns inom vården och socialservicen.

Figur 1. Delaktiga totalt och förlorade arbetsdagar åren 2000–2022



Källa: Statistikcentralen, statistik över arbetskonflikter

Tabell 1. Arbetskonflikter kvartalsvis 2022

	2022Q1	2022Q2	2022Q3	2022Q4
Antal arbetskonflikter	33	16	6	9
Delaktiga totalt	37018	138122	107	2383
Förlorade arbetsdagar	199695	761793	132	985

Källa: Statistikcentralen, statistik över arbetskonflikter

Enligt statistik över arbetskonflikter från Finlands näringsliv EK förekom det 41 arbetskonflikter och hot om arbetskonflikter under 2022 inom förbundets behörighetsområden och inom vissa privata sektorer som inte är medlemmar i EK. Över 187 000 arbetsdagar förlorades och 8 400 arbetstagare var delaktiga i stridsåtgärderna. Majoriteten av arbetskonflikterna, 41 procent, ägde rum i företag inom tjänstesektorn. Industrisek-

torn stod för 32 procent och transportsektorn för 20 procent. Flest förlorade arbetstimmar hade industrisektorn (71 %). Enligt EK var 17 (41 under 2021) arbetskonflikter olagliga (EK:s statistik över arbetskonflikter 2022, september 2023).

Tabell 2. Arbetskonflikter efter huvudbransch 2022 (Statistik över arbetskonflikter, EK 2022)

Bransch	Arbetskonflikter		Antal deltagande		Förlorade arbetstimmar	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Industri	13	32 %	2915	34 %	1066374	71 %
Byggande	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Transport och trafik	8	20 %	568	7 %	20523	1 %
Tjänster	17	41 %	4981	59 %	415972	28 %
Övrigt	3	7 %	0	0 %	0	0 %
Totalt	41	100 %	8464	100 %	1502869	100 %

Källa: Finlands Näringsliv
(Översättning: Svenska översättningsbyrån)

5.2 Anledningar till arbetskonflikter

Den vanligaste anledningen till arbetskonflikter var tvister om kollektivavtal. De stod för totalt 40 tvister, 63 procent, av alla arbetskonflikter. Av arbetsdagarna gick 86 procent förlorade i arbetskonflikter relaterade till kollektivavtal. Den näst vanligaste anledningen till stridsåtgärder var stödåtgärder, som stod för cirka 14 procent av de arbetsdagar som förlorades i stridsåtgärder. Under 2022 utlyste arbetsgivarsidan inga lockouter.

Tabell 3. Arbetskonflikter efter anledning

	Antal arbets- konflikter	Delaktiga to- talt	Förlorade ar- betsdagar
Totalt	64	177 630	962 605
Lönesättning	4	141	139
Minskning av arbetskraft el- ler hot om minskning	4	199	210
Kollektivavtalet för bran- schen	40	174 385	826 979
Stödåtgärd	9	2 265	131 392
Annan orsak	3	477	3 735

Källa: Statistikcentralen, statistik över arbetskonflikter

Antalet arbetstvister framgår av Statistikcentralens statistik över arbetstvister. Statistiken för 2022 publicerades den 30 maj 2022. Se <https://www.stat.fi/sv/statistik/tta>.

5.3 Arbetstvister där medling använts som metod

5.3.1 Allmänt

Åren 2000–2022 användes medling årligen i snitt i ungefär tjugo arbetstvister, frånsett åren 2000, 2010 och 2011. År 2010 medlades det i 62 arbetstvister, vilket är tre gånger så många som under ett normalt år.

Under 2022 kom det in 26 meddelanden om arbetskonflikter enligt arbetstvistlagen (15 under 2021). Dessutom medlades det i några arbetstvister som hade inletts redan 2021.

De medlade arbetskonflikterna gällde främst en arbetstvist inom den kommunala sektorn och tvister i anslutning till företagsegna kollektivavtal inom skogsindustrin. Hot om

strejk var den huvudsakliga metoden för arbetsinställelse. En arbetskonflikt gällde en blockad.

Av de arbetstvister som var föremål för medling och där medling användes löstes cirka 70 procent genom förhandlingar mellan parterna. Ett eller flera medlingsbud lades fram i 10 arbetstvister. I vissa fall krävdes först ett medlingsbud som avvisades av en part innan parterna kunde nå en förhandlingsuppgörelse. Inom kommunsektorn och IKT-sektorn lades flera medlingsbud fram innan en uppgörelse kunde nås. Strejker förekom exempelvis inom flera kommunala yrkesområden vid olika tidpunkter (Sote, Jyty, JHL, JAU, FOSU och OAJ på arbetstagarsidan och KT på arbetsgivarsidan), i arbetstvisten mellan Sote och Avainta (Avainta ry, Seure ry och Sarastia ry) och inom IKT-sektorn.

Precis som 2021 uppstod det arbetstvister inom skogsindustrin. Det hängde samman med att skogsindustrin inte längre ingick något kollektivavtal som täckte in hela förbundet, och det ledde till förhandlingar inom enskilda företag. Medlingen i arbetstvisten inom UPM blev ovanligt långdragen och strejken pågick sällsynt länge. Den stora stridsfrågan gällde om man skulle ingå kollektivavtal på företagsnivå eller inom enskilda affärsområden, hur arbetstids- och lönesättningssystemet skulle se ut och hur extern arbetskraft skulle få anlitas.

De arbetstvister som avslutades 2022 pågick från ungefär en vecka till flera månader. Den längsta arbetstvisten var den mellan KT och Sote rf (7 månader). Den näst längsta tvisten pågick mellan KT och de övriga avtalsslutande fackförbunden (3 månader). Arbetstvisten inom UPM hade inletts redan 2021 och också den tog flera månader i anspråk. Som regel kunde arbetstvisterna emellertid lösas inom några veckor.

5.3.2 Utmärkande drag för arbetstvister 2022

Medlingen i arbetstvister präglades fortsatt av omorganisationen av kollektivavtalsförhandlingarna och Skogsindustrins beslut att inte ingå kollektivavtal med enskilda fackförbund. Också Teknologiindustrin omorganiserade sin arbetsgivarverksamhet.

Till skillnad från läget 2021 förekom stridsåtgärder inom ett brett spektrum av branscher. Bland annat ekonomiförvaltningssektorn, fastighetsservicesektorn, stuve-riktorn, Finnair Abp:s kabinpersonal och MTV Oy varslade om arbetsinställelse. Arbetstvisterna i början av året kunde lösas utan stridsåtgärder, antingen genom att ett

medlingsbud godkändes eller genom att parterna nådde en förhandlingsuppgörelse på förlikningsmannens byrå.

I mars 2022 inleddes den svåra processen med att medla i kommunala arbetstvister. I arbetstvisten mellan Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT rf och Förhandlingsorganisationen för social- och hälsovården Sote rf (Tehy rf och SuPer rf) medlade inledningsvis riksförlikningsmannen, men senare tillsattes en medlingsnämnd. I maj avslog de kommunala arbetstagarorganisationerna medlingsnämndens medlingsbud. En del av de kommunala arbetstagarförbunden (JAU, JHL, Jyty och OAJ) nådde dock en uppgörelse med KT i juni efter att ha förkastat medlingsnämndens bud, men Sote rf ställde sig utanför uppgörelsen i juni. Sote rf varslade om nya stridsåtgärder som skulle inledas i mitten av augusti, och en uppgörelse nåddes först i början av oktober.

Förhandlingarna om de kollektivavtal som löpte ut i och med 2022 sträckte sig över årsskiftet. Parterna nådde vissa uppgörelser under hösten med skrivningar beträffande jämförliga branscher. Merparten av branscherna gick in för en tvåårig uppgörelse i stället för att avtala om ett optionsår. Uppgörelserna inom exportfacken kom till på riksförlikningsmannens byrå först i februari 2023.

I tabellen nedan sammanfattas arbetstvister, förlikningsmän, parter, uppgörelser och de teman som behandlades, indelade i tre grupper: lönesättning, arbetstid och andra avtalsbestämmelser eller skrivningar om arbetsgrupper.

Tabell 4. Arbetstvister, förlikningsman, parter och lösningsmetod

Basfakta om arbetstvisten			Lösningsmetod	
Fråga eller bransch	Förlikningsman	Parter	Förhandlingsresultat	Medlingsbud
Ekonomiförvaltning	Jukka Ahtela	Pro rf, ERTO rf och Palta rf		x
Stuveribranschen	Vuokko Piekala	AKT ry och Satamaoperaattorit ry	x	-

Basfakta om arbetstvisten

Lösningssmetod

Finnair Abp:s kabinpersonal	Vuokko Piek-kala	AKT ry och Finnair Abp och Palta rf	-	x
Barona Customer Care Oy	Leo Suomaa	Pro rf och PALTA rf	uppgörelse mellan förbunden	-
MTV Oy	Leo Suomaa	Finlands Journalistförbund rf och Palta rf	-	x
Fastighets-tjänster	Janne Metsämäki	PAM ry och Palta ry	-	x
Kommunsektorn	Vuokko Piek-kala och medlingsnämnden	Sote rf och KT	x	-
Avainta	Vuokko Piek-kala	Sote rf och Avainta ry, Seure Henkilöstöpalvelut Oy och Sarastia Rekry Oy	x	-
Mekanisk skogsindustri	Jukka Ahtela	Finlands Industriförbund rf och Kuhmo Oy, Pölkky Oy och Kannustalo Oy	x	-
Mekanisk skogsindustri	Jukka Ahtela	Pro rf och Kuhmo Oy, Pölkky Oy och Kannustalo Oy	-	-
Vårdsektorn/sjukvårdsdistrikten	Vuokko Piek-kala och medlingsnämnden	Jyty rf, JHL rf, JAU ry och Avainta	x	x
Kommunsektorn	Vuokko Piek-kala	FOSU och KT	x	-
Kommunsektorn	Vuokko Piek-kala och medlingsnämnden	JHL rf, Jyty rf och JAU ry	x	-
Speditionssektorn	Markku Saarikoski	ERTO rf och Palta rf	-	x

Basfakta om arbetstvist

Lösningssmetod

Privata undervisningssektorn	Jukka Ahtela	OAJ rf, JHL rf, Jyty rf och Sivista rf	x	-
Mekanisk skogsindustri	Jukka Ahtela	Finlands Industriförbund rf, Pro rf och Sahakuutio Oy	x	-
Mekanisk skogsindustri	Jukka Ahtela	Finlands Industriförbund rf, Pro rf och Sepa Oy	x	-
Mekanisk skogsindustri	Jukka Ahtela	Finlands Industriförbund rf, Pro rf och Veljet Kuusisto Oy	x	-
Bevakningsbranschen	Vuokko Piekala	PAM rf och Palta rf	-	x
IKT-sektorn	1) Jukka Ahtela, 2) Vuokko Piekala och Leo Suomaa	Pro rf och Palta rf	-	x
Avainta	Vuokko Piekala	FOSU rf och Avainta ry	x	-
Elinstallationer	Vuokko Piekala	Elektrikerförbundet rf och Försvarsfastigheter	x	-
Mekanisk skogsindustri	Jukka Ahtela	Finlands Industriförbund rf och Sievi Element Oy	-	x
Mekanisk skogsindustri	Jukka Ahtela	Finlands Industriförbund rf och Lauttaniemen Teollisuus Oy	x	-
Vårdsektorn (kommunsektorn)	Anu Sajavaara	Sote rf och KT	-	x
Skidcenter	Anu Sajavaara	PAM rf och MaRa rf	x	-

5.3.3 Några exempel på arbetstvister 2022

Arbetstvist gällande UPM

Medlingen i arbetstvisten mellan UPM och Pappersförbundet inleddes redan 2021 och pågick fram till april 2022. Förbundet lämnade in sitt första varsel om stridsåtgärder till riksförlikningsmannens byrå i mitten av december. Strejken aviserades till den 1 januari 2022 och berörde jobben på UPM Communication Papers Oy, UPM Raflatac Oy, UPM Speciality Papers Oy och UPM Kymmene Oy.

Enligt företrädare för divisionerna inom UPM gällde arbetstvisten fem kollektivavtal för enskilda affärsområden. Förbundets målsättning var att alla avtal skulle träda i kraft samtidigt. I takt med att medlingsprocessen fortskred kom kärnfrågorna att gälla arbetstid och användning av utomstående arbetskraft.

Den 23 februari 2022 lämnade förlikningsmannen ett medlingsbud avseende UPM:s massaverksamhet. Parterna meddelade att de svarar på budet först när medlingsbud har lagts fram för alla andra verksamheter, det vill säga den 14 april 2022. Parternas förhandlare bekräftade att de är positiva till att godta medlingsbudet.

I början av mars hade Pappersförbundet och UPM Communication Papers Oy fortfarande så divergerande ståndpunkter att det inte var lämpligt att fortsätta medla i tvisten. Det skulle därför inte gå att lämna något medlingsbud i tvisten som parterna kunde förväntas svara på den 14 april 2022. Det ställde medlingsbudet för massaverksamheten från den 23 februari 2022 och tanken att parterna skulle svara först när medlingsbud hade lämnats för alla andra verksamheter i ny dager. Men förbundets förhandlare föreslog att medlingen i tvisterna inom de övriga affärsområdena trots det skulle fortsätta.

Den 11 april 2022 lämnade förlikningsmannen ett medlingsbud för specialpappersverksamheten och samma dag ett medlingsbud för etikettverksamheten och den 12 april 2022 ett medlingsbud för biobränsleverksamheten. Förlikningsmannen ville ha svar den 14 april 2022. UPM Raflatac Oy, UPM Speciality Papers Oy och UPM Kymmene Oy accepterade medlingsbuden, men Pappersförbundet avvisade dem.

Den 21 april 2022 lade förlikningsmannen fram ett nytt medlingsbud som innefattade alla fem affärsområden och hela arbetstvisten och begärde svar den 22 april 2022.

Förslaget baserade sig dels på medlingsbuden från den 22 mars, 11 april och 12 april 2022 för fyra affärsområden, dels på ett medlingsbud för tryckpappersverksamheten utifrån bakgrundsdiskussioner som förlikningsmannen hade fört med parterna. Detta paket med medlingsbud godkändes av parterna och de 112 dagar långa stridsåtgärderna omfattande 2 100 arbetstagare var slut.

Kommunal arbetstvist

Det allmänna kommunala arbets- och tjänstekollektivavtalet löpte ut i slutet av februari 2022, och förhandlingarna mellan parterna ledde inte till någon uppgörelse i början av året. Arbetstagersidan företrädde av Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Julkisen alan unioni JAU ry och Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf (SuPer rf och Tehy rf). Arbetsgivarsidan företrädde av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT.

Facken lämnade in ett flertal meddelanden om stridsåtgärder till riksförlikningsmannens byrå i början av mars 2022. Riksförlikningsman Vuokko Piekkala medlade i arbetstvisterna och hon lämnade ett medlingsbud i slutet av mars. Arbetstagersidan avisade medlingsbudet och inledde stridsåtgärder. I det allvariga läget lade riksförlikningsmannen fram ett förslag för arbetsminister Tuula Haatainen om att tillsätta en medlingsnämnd för att lösa arbetstvisten mellan de kommunala huvudavtalsorganisationerna.

Enligt lagen om medling i arbetstvister kan en medlingsnämnd tillsättas för medlingsuppdraget. En kollegial medlingsnämnd kan tillsättas när det normala medlingsförfarandet har misslyckats och det är av samhällelig betydelse att ärendet avgörs. Den kommunala sektorn sysselsätter omkring 450 000 personer och tillhandahåller offentliga välfärdstjänster. Hela samhället påverkas därför på många olika av hur dessa tjänster fungerar och om det rådet arbetsfred.

Minister Haatainen tillsatte den 8 april 2023 en medlingsnämnd med understatssekreterare Elina Pylkkänen som ordförande och arbetslivsprofessor Martti Hetemäki som vice ordförande samt budgetrådet Tanja Rantanen, juris kandidat Jukka Kauppala, juris kandidat Leila Kostiaisen, chefsförhandlare (pensionerad) Jouko Launonen, vice häradshövding Jouni Ekuri, politices magister Tapani Tölli och borgmästare Ritva Viljanen som medlemmar.

Också efter riksförlikningsmannens medlingsbud stod parterna inom den kommunala sektorn fortfarande mycket långt från varandra, särskilt vad gäller en översyn av lönesättningen och lönesystemet. Medlingsnämnden övervägde därför en lösning på arbetstvisten både mot bakgrund av parternas synpunkter och i förhållande till de löneuppgörelser som hittills hade träffats inom andra sektorer och det bud som riksförlikningsmannen tidigare lagt fram.

Medlingsnämnden förhandlade med parterna i ett läge när inflationen steg till den högsta nivån på tre decennier till följd av produktionsmässiga och logistiska problem efter coronarecessionen och på grund av de stigande energipriserna. Löntagarnas reella köpkraft försämrades, vilket ökade förväntningarna på löneökningar. Osäkerheten i ekonomin underblåstes också av det krig som Ryssland hade startat i Ukraina. Medlingsnämnden eftersträvade att ett förslag till lösning på arbetstvisten inte skulle leda till ett ökande löne- och inflationstryck.

Den svåra arbetssituationen inom den kommunala sektorn beaktades i förslaget. Det råder brist på arbetskraft i synnerhet inom social- och hälsovården och småbarnspedagogisk verksamhet. Dessutom lyfte de kommunala organisationerna fram eftersläpningen i lönerna och behovet av att förbättra kvaliteten på arbetslivet och effektiviteten i tjänsteproduktionen.

Medlingsnämnden utarbetade ett medlingsbud som skulle ta hänsyn till problemen inom den kommunala sektorn och det allmänna ekonomiska läget. Det skulle också skulle kunna garantera arbetsfred i flera år i ett läge när verksamheten i kommunerna och välfärdsområdena var stadd i förvandling och administrativa reformer pågick.

Ett medlingsbud lämnades den 10 maj 2022. Den treåriga löneuppgörelsen skulle ha inneburit allmänna löneökningar för arbetstagarna, i likhet med det första medlingsbudet från riksförlikningsmannen. Dessutom innehöll förslaget ett femårigt lönestrukturprogram för att reformera det kommunala lönesystemet för att göra det lättare att locka och behålla medarbetare.

JAU ry och FOSU rf samt KT godkände medlingsbudet. Sote rf godkände däremot inte budet, och inget avtal nåddes. JAU ry, FOSU rf och KT fortsatte förhandla i juni utifrån

förslaget från medlingsnämnden och under ledning av ordförande och vice ordförande i medlingsnämnden. De nådde ett förhandlingsresultat i juni.

Sote rf, som ställde sig utanför vårens uppgörelse, varslade i augusti-september om flera stridsåtgärder inom intensivvård och hemvård. Vidare meddelade Sote rf att det inte skulle bli något skyddsarbete. En uppgörelse med Sote rf nåddes först i oktober efter en medlingsprocess som hade pågått i ungefär en och en halv månad.

I samarbete med justitieministeriet och arbets- och näringsministeriet började social- och hälsovårdsministeriet (SHM) redan våren 2022 bereda en regeringsproposition med förslag till lag om säkerställande av klient- och patientsäkerheten vid arbetskonflikter (den s.k. patientskyddslagen). Syftet med lagen var att säkerställa patientsäkerheten i lägen när en arbetskonflikt hotar att äventyra patienters liv eller hälsa på grund av otillräcklig tillgång till vårdpersonal. Lagen ska tillämpas på hälso- och sjukvård som tillhandahålls av en kommun eller en samkommun, men bara när andra medel inte räcker till för att förhindra att patienters liv eller hälsa äventyras. Dessutom ska den bara tillämpas i den omfattning som är nödvändig i det syftet.

Patientskyddslagen antogs av riksdagen i mitten av september och gällde fram till utgången av januari 2023. Patientskyddslagen medverkade, tillsammans med arbetsgivarens användning av skyddsåtgärder för att förhindra stridsåtgärder, till att en slutlig lösning på arbetstvisten bland vårdarna kunde nås i början av oktober 2022.

Riksförlikningsmannens medlingsbud har formen av ett separatavtal i överensstämmelse med det kommunala huvudavtalet. Som en del av uppgörelsen godkände Sote rf huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn, anslutningsprotokollet och utvecklingsprogrammet för 2023–2027 samt det så kallade arbetslivspaketet. Det nya kommunala arbets- och tjänstekollektivavtalet gäller till och med den 30 april 2025.

Bild 3. Förhandlingar pågår inom social- och hälsovårdssektorn: Milla-Riikka Rytönen, Else-Maj Kiviniemi, Anne Sainila-Vaarno och Silja Paavola från Sote rf samt Henrika Nybondas och Markku Jalonen från KT. Foto: Anu Sajavaara.



Medling i arbetstvister rörande kollektivavtal på företagsnivå inom mekanisk skogsindustri

Under året inträffade 12 medlingar som gällde en arbetstvist om ett kollektivavtal på företagsnivå i ett företag som är verksamt inom mekanisk skogsindustri. I vissa av konflikterna hade varsel lämnats redan 2021, men medlingarna ägde rum först 2022. Gemensamt för dessa tvister var att både Finlands Industriförbund rf och Fackförbundet Pro rf var parter på arbetstagarsidan. Fackens mål var att sluta ett kollektivavtal på företagsnivå som innefattade all personal, med undantag för högre tjänstemän.

Medlingarna genomfördes undantagslöst via Teams, eftersom det var den mest praktiska metoden, inte minst för att företagen var utströdda över hela landet. Fackens förslag utgick från en avtalsram, som i medlingarna tjänade som plattform för att hitta

fram till nödvändiga uppgörelser och tillämpningar på företagsnivå. Utöver löneuppgörelser gällde de viktigaste frågorna arbetstider och flexibilitet i arbetstider, sociala bestämmelser, särskilt om familjeledighet, och förtroendemannasystemet.

I 11 fall ledde medlingarna till ett förhandlingsresultat under ledning av en förlikningsman. Ett fall lämnades därhän och stridsåtgärderna avslutades utan avtal. De framförhandlade resultaten var relativt samordnade när det gällde strukturen på textfrågorna, men med en rimlig grad av flexibilitet för att ta hänsyn till divergerande produktions- och personalstrukturer. Det fanns också en viss variation i avtalsperiodernas längd och i löneuppgörelsernas nivå och struktur. Ett positivt drag var att avtalstexterna kunde förenklas och förkortas.

Enligt förlikningsman Ahtela bör parterna överväga att se över och rationalisera procedurerna med tanke på kommande förhandlingsrundor. Den decentraliserade modell som tillämpades 2022 kräver en betydande resursinsats av parterna, särskilt av små arbetsgivarföretag.

6 Förhandlingar de kommande åren

6.1 Kollektivavtal som löper ut i slutet av 2023

När det här skrivs (september 2023) har förhandlingsrundan våren 2023 avslutats utom gällande en arbetstvist (JHL och Heta ry) om kollektivavtalet för personliga assistenter. Avtalet löpte ut i slutet av april 2023.

I oktober 2023 löper kollektivavtalet för torvproduktionsbranschen ut. Vidare löper kollektivavtalet för timmerhusindustrin och vissa avtal på företagsnivå inom den mekaniska skogsindustrin ut i december.

6.2 Arbets- och tjänstekollektivavtal som löper ut 2024

Tabell 5. Arbets- och tjänstekollektivavtal som löper ut 2024

Avtalsperioden går ut	Löntagare (EK/JTJ)	Vissa avtalsområden (uppdaterat 10.8.2023)
Januari 2024	100	Kollektivavtal på företagsnivå
Februari 2024	10000	Utrikes och inrikes sjöfart; kartong- och pappersförädlingsindustrin at, tm
Mars 2024	46000	Privata undervisningssektorn; yrkesutbildningscentrer; bilbranschen at, tm
April 2024	31000	Hälsotjänster; prehospital akutsjukvård
Juni 2024	500	Kollektivavtal på företagsnivå
September 2024	1000	Kollektivavtal på företagsnivå
Oktober 2024	700	Skidcenter

Avtalsperioden går ut	Löntagare (EK/JTJ)	Vissa avtalsområden (uppdaterat 10.8.2023)
November 2024	183000	Teknologiindustri at, tm, htm; dataservicebranschen; planering- och konsultbranschen htm; ekonomiförvaltning; arkitektplanering
December 2024	28000	Kemisk industri at, tm; IKT-branschen htm

Förkortningar:

at = arbetstagare

tm = tjänstemän

htm = högre tjänstemän

JTJ = antal löntagare enligt medlemsdatabasen

Källa: Finlands Näringsliv EK, uppdaterat 10.8.2023

(Översättning: Svenska översättningsbyrån)

6.3 Arbets- och tjänstekollektivavtal som löper ut 2025

Tabell 6. Arbets- och tjänstekollektivavtal som löper ut 2025

Avtalsperioden går ut	Löntagare (EK/JTJ)	Vissa avtalsområden (uppdaterat 10.8.2023)
Januari 2025	172000	Handel; kemisk industri htm; farmaceuter; försäkringsbranschen; livsmedelsbranschen at; däckbranschen
Februari 2025	155000	Energiindustrin tm, htm; byggbranschen at; finansbranschen; järnvägsbranschen; mediebranschen; Yle; textil- och modebranschen at, tm; stuveribranschen at: Staten; Kyrkan
Mars 2025	217000	Turist- och restaurangbranschen; farstighets-servicebranschen; universiteten; IKT-branschen tm; AKA inom elbranschen–energi–ICT–nätverk; elektrifierings- och elinstallationsbranschen; bevakningsbranschen; FPA; järnvägsbranschen

Avtalsperioden går ut	Löntagare (EK/JTJ)	Vissa avtalsområden (uppdaterat 10.8.2023)
April 2025	24000	Byggbranschen tm; organisationer inom det sociala området; press; apotek at; Kommunerna
Maj 2025	500	Stuveribranschen tm
September 2025	200	Kollektivavtal på företagsnivå
Oktober 2025	8000	Kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen
December 2025	70000	Privat socialservice

Förkortningar:

at = arbetstagare

tm = tjänstemän

htm = högre tjänstemän

JTJ = antal löntagare enligt medlemsdatabasen

Källa: Finlands Näringsliv EK, uppdaterat 10.8.2023
(Översättning: Svenska översättningsbyrån)

7 Övrig verksamhet vid riksförlikningsmannens byrå

7.1 Besök och evenemang

I augusti ordnade den nya riksförlikningsmannen en pressträff för representanter för medierna. Under hösten presenterade sig riksförlikningsmannen för arbetsmarknadens parter vid olika evenemang och träffade arbetsmarknadsaktörer från både arbetstagar- och arbetsgivarsidan. Riksförlikningsmannen bjöds in att tala om medling och arbetsmarknadsläget vid flera evenemang ordnade av arbetsmarknadens parter och industrin.

Olika evenemang för intressenter ordnades på Bulevarden bland annat för studenter i juridik och statsvetenskap, journalister och företrädare från arbetslivet.

I september deltog alla förlikningsmän i ett seminarium om det ekonomiska läget och framtidsutsikterna på riksförlikningsmannens byrå med talare från Finlands Bank, finansministeriet, Labore, Etna och Pellervo.

7.2 Nordiska riksmedlarmötet

Riksförlikningsman Anu Sajavaara och förlikningsman Jukka Ahtela deltog i det tre dagar långa nordiska riksmedlarmötet i Oslo i november. Det föregående mötet hade hållits före coronapandemin. Mötet behandlade läget på arbetsmarknaden- och inom medling i de nordiska länderna under de senaste åren.

Källor:

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos Etlan talousennuste 19.9.2022, <https://www.etla.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/taloukasvu-nollaan-suomen-talousspolitiikan-nakyma-hukassa/>. (Näringslivets forskningsinstitut Etla, ekonomisk prognos 19.9.2022, på finska).

Elinkeinoelämän keskusliitto EK: Työ- ja virkaehtosopimusten päättymisen 2023.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK: Työtaistelutilasto 2022, https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/09/EK_Tyotaistelutilasto_2022_final.pdf. (EK, statistik över arbetskonflikter, på finska).

Eurostat, Euro indicators, 16.9.2022.

Finlands Bank, interimsprogno: Energikrisen får den ekonomiska tillväxten att stagnera, 15.9.2022, <https://www.suomenpankki.fi/sv/medier-och-publikationer/pressmeddelanden/2022/finlands-banks-interimsprogno-energikrisen-far-den-ekonomiska-tillvaxten-att-stagnera/>.

Finlands Bank, pressmeddelande: Finlands ekonomi glider in i en recession, 16.12.2022, <https://www.suomenpankki.fi/sv/medier-och-publikationer/pressmeddelanden/2022/finlands-ekonomi-glider-in-i-en-recession/>.

Finansministeriet, ekonomisk översikt 19.9.2022.

Riksförlikningsmannens byrå, diarium.

SAK, työehtoneuvottelujen seuranta, <https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset/tyoeh-toneuvottelujen-seuranta>. (FFC, bevakning av avtalsförhandlingar, på finska).

Statistikcentralen, Statistikcentralens statistik över arbetskonflikter 2022, 30.5.2023, <https://stat.fi/sv/publikation/cl8lq0h7gru4p0dut8w0yb1wn>.

Foto: Julius Konttinen och Anu Sajavaara/Riksförlikningsmannens byrå