

# Behov och förtroende främjar de lokala avtalen

– forskning om erfarenheter



Akava – EK – KyA – KA – FFC – STTK – SAMV

Arbetskyddsfonden

## Innehåll

Till läsaren .....	2
Lönerna vid de lokala förhandlingsborden .....	4
Flexibel arbetstid med lokala avtal .....	6
Vem påverkar?.....	8
Åsikterna om jämbördighet går isär .....	9
Produktiviteten ökar .....	12
God praxis enligt undersökningarna.....	14
Dålig praxis enligt undersökningarna .....	14
Vägar för utveckling .....	15
Goda erfarenheter av lokala avtal .....	17
De lokala avtalens negativa sidor .....	17

# Behov och förtroende främjar de lokala avtalen

– forskning om erfarenheter



# Till läsaren

Lokala avtal är en del av arbetslivets vardag. Mängden avtal på arbetsplatsen har ökat under 1990-talet sedan lågkonjunkturen och omfattar mer och mer också lönen. Mest träffas lokala avtal gällande flexibel arbetstid och också erfarenheterna av dessa är de mest positiva. Det handlar om att hantera omställningar som grundar sig på parternas behov, förtroende och nytta.

Ömsesidighet och förtroende är vitaminer för de lokala avtalen. Om förtroendet mellan representanterna för personalen och arbetsgivaren vacklar, fås inget lokalt avtal som ger resultat till stånd.

Jämlika överenskommelser är fördelaktigt både för arbetsgivare och för personal. Undersökningar visar att ett tillräckligt jämbördigt förhandlingsläge ger de bästa erfarenheterna.

Lokala avtal är inget självändamål. Att ingå avtal på arbetsplatsen bottnar i ett behov, och det finns inget avtalstvång. På många arbetsplatser upplever man att lagstiftningen och bestämmelserna i kollektivavtalen räcker till, och att det inte finns behov av egna, utvidgade tillämpningar.

På en del arbetsplatser vill man inte ingå lokala avtal eller så faller det sig inte naturligt på grund av bristande förtroende eller konflikter mellan personalens och arbetsgivarens representanter.

Under de senaste femton åren har det visat sig att arbetsgivarna vill öka möjligheterna att ingå lokala avtal. Majoriteten av representanterna för personalen ser det rådande läget som tillräckligt, en del vill dock öka möjligheten att komma överens lokalt, men litet flera av personalens representanter än tidigare vill minska mängden lokala avtal.

Den här publikationen belyser utvecklingen av de lokala avtalen under de senaste tio åren. Utgångspunkten är en bred och praktiskt baserad definition på lokala avtal. Sammanfattningen av undersökningens resultat behandlar erfarenheter på arbetsplatserna och förutsättningarna för att utveckla de lokala avtalen.

Uppgifterna grundar sig på undersökningar om utvecklingen av lokala avtal som utförts av Åbo universitet (Turun Yliopisto). Undersökningarna är en fortsättning på tidigare undersökningar om lokala avtal inom den privata och kommunala sektorn som publicerades åren 1992 och 1998–2000. En enkät rörande den statliga sektorn utfördes för första gången på hösten år 2007.

Arbetsmarknadsorganisationerna avtalade om det nyaste forskningsprojektet i samband med det inkomstpolitiska avtalet åren 2005–2007.

Vid Åbo universitet (Turun yliopisto) har till forskningsprojektet som letts av professor Martti Kairinen hört

specialforskare Heikki Uhmavaara, assistent Jari Murto samt flera studerande som befinner sig i slutskedet av sina studier för juristexamen.

I denna publikation hänvisas också till en forskningsrapport som behandlar vissa utvalda arbetsplatser. Rapporten heter ”Sovittaisiinko paikallisesti” (”Ska vi komma överens lokalt” övers.anm.), och har publicerats inom arbets- och näringsministeriets forskningsserie. Rapporten har utarbetats av Elisa Ihalainen, Mira Kivelä, Heikki Uhmavaara och Martti Kairinen.

Till undersökningens styrgrupp har hört Ulla Aitta (AKAVA), Anu Sajavaara och Rauno Lindahl (Finlands näringsliv EK), Kari Ala-Kokkila (Kyrkans arbetsmarknadsverk), Margareta Heiskanen (Kommunala arbetsmarknadsverket), Jyrki Helin (Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC), Heli Ahokas (Tjänstemannacentralorganisationen STTK) och Mika Saarinen (Statens arbetsmarknadsverk).

Sammandraget av undersökningen är skrivet av redaktör Leena Seretin och layouten är planerad och utförd av grafiker Aija Aalto.

## Undersökningens basfakta

- Överenskommelsen om undersökningen gällande lokala avtal gjordes i samband med det inkomstpolitiska avtalet 2005–2007.
- Undersökningen har finansierats av Arbetarskyddsfonden, arbets- och näringsministeriet (f.d. arbetsministeriet), statens arbetarskyddsfond och arbetsmarknadens centralorganisationer.
- Undersökningen har utförts av den arbetsrättsliga forskningsgruppen vid Åbo universitet (Turun yliopisto)
- Materialet består av enkäter bland experter inom organisationerna, enkäter inom privata sektorn (1221 svar), nio arbetsplatsintervjuer, enkäter inom kommunala sektorn (297 svar) samt enkäter inom statliga sektorn (192 svar).
- Forskningsmaterialet har insamlats åren 2006 och 2007.

## Lönerna vid de lokala förhandlingsborden

Om löner avtalas allt oftare på arbetsplatserna. På över hälften av arbetsplatserna inom privata sektorn har man med kollektivavtalen som grund kommit överens om lönegrunder, arvoden, ersättningar, tillägg, arbetsvärdering eller fördelning av lokala lönepotter.

Då provisionslönerna på omkring 40 procent av arbetsplatserna för tio år sedan var föremål för lokala avtal, kom man för två år sedan överens om provisionslönerna på 60 procent av arbetsplatserna inom den privata sektorn.

Under de senaste tio åren har överenskommelserna ökat också gällande olika ersättningar, individuella lönetillägg och arbetsvärdering som grundar sig på kollektivavtal.

Det verkar som om lokala löneavtal har neutral eller förmånlig effekt och mycket sällan oförmånlig inverkan, vilket kunde vara fallet under lågkonjunkturen i början av 1990-talet.

År 1998 var föremålet för lokala avtal främst utbyte av semesterersätt-

ning mot ledig tid och arbetstidsarrangemang. Löneförmånerna kom först på tredje plats vid förhandlingsborden på arbetsplatserna.

Också inom kommunsektorn är lönefrågorna av stor betydelse inom de lokala avtalen. Mest, dvs. på över hälften av arbetsplatserna, har man kommit överens om ett tillvägagångssätt och lönesystem som grundar sig på arbetsvärdering, samt om hur den lokala justeringspotten enligt kollektivavtalet ska användas.

Inom den statliga sektorn har föremålen för avtal varit framför allt ibruktagandet av det nya lönesystemet och utvecklingsärenden, inklusive arbetsvärdering och bedömning av den personliga arbetsinsatsen.

Arbetsgivarnas erfarenheter av lokala avtal om lönefrågor har överlag varit i huvudsak positiva, och också personalen har haft mer positiva än negativa erfarenheter.

Inom den statliga sektorn är arbetsgivarnas erfarenheter av lokala avtal en aning positivare än inom den kommunala och privata sektorn,

medan personalens erfarenheter är litet negativare än inom de andra sektorerna.

*”Om vi följde avtalet till punkt och pricka, skulle löneadministrationen få mycket jobb. Det är fiffigare att komma överens om ett skäligt ersättningsförfarande, så man kan spara tid för dem som jobbar inom administrationen”*

*Representant för arbetsgivaren, ett fastighetsföretag*

*”Inom huset har det avtalats om ett sporrande lönetillägg som består av 75 % effektivitet, 15 % kvalitet och resten ordningssinne. Dessutom utbetalas ett ansvarstillägg enligt utförda arbetstimmar.”*

*Representant för arbetstagarna, butik*

**Andelen arbetsplatser och kommuner där man ingått lokala avtal om förbättring eller försämring av tidigare löneförmåner 1998/1999 och 2006 (%)**

	Förbättrade löneförmåner		Försämrade löneförmåner	
	1998/1999	2006	1998/1999	2006
Arbetsplatser inom privata sektorn *	41	55	7	2
Kommuner och samkommuner **	22	56	19	-

\*Uppgifter från arbetsplatserna, \*\*Arbetsgivarrepresentanternas uppgifter

**Om man inom er organisation ingått lokala löneavtal, vilka erfarenheter har den part ni representerar av avtalen?**

Uppgifter från arbetsgivarens representant (%)

	Nästan enbart positiva	Mer positiva än negativa	Lika mycket positiva som negativa	Mer negativa än positiva	Nästan enbart negativa
Privata sektorn	19	51	22	8	0
Kommuner	24	56	16	4	0
Statliga	13	70	18	0	0

**Om man inom er organisation ingått lokala löneavtal, vilka erfarenheter har den part ni representerar av avtalen?**

Uppgifter från personalens representant (%)

	Nästan enbart positiva	Mer positiva än negativa	Lika mycket positiva som negativa	Mer negativa än positiva	Nästan enbart negativa
Privata sektorn	15	48	23	10	4
Kommuner	15	48	20	14	3
Statliga	5	41	31	21	1

# Flexibel arbetstid med lokala avtal

Det vanligaste inom de lokala avtalen är att komma överens om arbetstiden. Såsom förut kommer man på arbetsplatserna i allmänhet överens om arbetstid, pauser, semesterar och ledigheter. Ofta handlar det om flexibel arbetstid inom branscher där det är möjligt. På en femtedel av arbetsplatserna har man kommit överens om en arbetstidsbank. Det uppfattas som lättare att komma överens om arbetstiden än om lönen.

Erfarenheterna av lokala avtal om arbetstiden är inom den statliga sektorn, den kommunala sektorn och den privata sektorn övervägande positiva enligt både arbetsgivarna och personalen.

*”Tack vare flexibel arbetstid löper arbetet bättre och personalen kan planera sin dag mer flexibelt. Det inverkar på arbetsmotivationen.”*  
Personalrepresentant, företag inom den kemiska industrin

*”Flexibel arbetstid är ovillkorligen en bra sak. Den ger möjlighet till flexibilitet åt bägge hållen.”*  
Representant för arbetsgivaren, försäkringsbolag

*”En ensamförsörjare behöver inte utföra skiftarbete så länge barnet går i lågstadiet. Det här står inte i något avtal, utan är praxis som etablerats under årens gång.”*  
Representant för personalen, butik

**Andelen verksamhetsställen där avtal ingåtts i kommuner och samkommuner,  
verk och inrättningar samt privata sektorn enligt ärende (%)**

Arbetstidsarrangemang	Kommuner	Staten	Privata sektorn
Flexibel arbetstid	49	78	60
Utbyte av semesterpenning mot ledighet	46	55	35
Utjämningsperiodens längd för ordinarie arbetstid	34	46	30
Personliga ledigheter	5	38	49
Beredskap eller ersättning för beredskap	34	38	-
Den ordinarie arbetstidens förläggning	25	45	51
Utbyte av viss arbetstid mot ledighet	13	42	45
Arbetstidsbank	10	32	24
Distansarbete, rörligt arbete	10	46	23

**Arbetsgivare (%)**

Om man inom er organisation har ingått lokala avtal om arbetstiden, vilka erfarenheter har den part ni representerar av avtalen?

Uppgifter från arbetsgivarens representant (%)

	Nästan enbart positiva	Mer positiva än negativa	Lika mycket positiva som negativa	Mer negativa än positiva	Nästan enbart negativa
Privata sektorn	25	58	16	1	0
Kommuner	24	58	16	2	0
Statliga	33	53	14	0	0

**Representant för personalen (%)**

Om man inom er organisation har ingått lokala avtal om arbetstiden, vilka erfarenheter har den part ni representerar av avtalen?

Uppgifter från personalens representant (%)

	Nästan enbart positiva	Mer positiva än negativa	Lika mycket positiva som negativa	Mer negativa än positiva	Nästan enbart negativa
Privata sektorn	21	52	20	6	1
Kommuner	13	49	27	9	2
Statliga	19	60	17	4	1

## Vem påverkar?

Personalens och arbetsgivarens uppfattning om hur mycket det går att påverka innehållet i de lokala avtalen varierar mycket. Av personalens representanter upplever endast en liten del att de kan påverka avtalen mycket. Nästan hälften av personalens representanter upplever att de kan påverka lönefrågor och arbetstidsarrangemang rätt så mycket, men bara en fjärdedel upplever att de kan påverka personalens ställning och arbetets innehåll.

En majoritet av arbetsgivarna upplever sig kunna påverka innehållet i de lokala avtalen ganska eller väldigt mycket.

En majoritet av representanterna för personalen beskriver lokala avtal som en verksamhet som sker på arbetsgivarens villkor, där också personalens synpunkter beaktas.

*”Vi har ju på basis av direktionens rätt att flytta någon från enhet A till enhet C, men vi diskuterar ärendet. Vi meddelar inte kallt att du om två veckor ska till Stensvik fastän du nu jobbar i Nordsjö.”*

*Representant för arbetsgivaren,  
fastighetsbolag*

*”Förändringar i arbetsuppgifterna har diskuterats mellan chefen och arbetstagaren och vid förtroendemannamöten. Arbetstagaren har alltid fått behålla sin lön, den har man inte rört.”*

*Representant för arbetsgivaren,  
energibolag*

## Åsikterna om jämbördigheten går isär

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas åsikter om huruvida parterna varit jämbördiga avviker från varandra. Ungefär en tredjedel av personalens representanter tycker att parterna varit tillräckligt jämbördiga. Den största delen av arbetsgivarna anser att jämbördigheten uppfyllts i avtalssituationerna.

Cirka hälften av arbetsgivarna och en knapp tredjedel av arbetstagarna anser att lokala avtal är fria avtal där man strävat efter enighet.

Erfarenheterna av jämbördighet har just inte förändrats under knapptio år. Representanter för personalen inom den offentliga sektorn, främst kommunerna, upplever i högre grad än inom den privata sektorn att jämbördigheten uppfyllts.

Har avtalsparterna haft en tillräckligt jämbördig ställning då avtal ingåtts (%)  
inom privata sektorn och kommunala sektorn 1998/1999 och 2006 och den statliga sektorn 2007

	Representanter för arbetsgivaren		Representanter för personalen	
	1998/1999	2006	1998/1999	2006
<b>Privata sektorn</b>				
Ja	84	79	35	31
Kan inte säga	10	14	32	17
Nej	6	7	44	52
<b>Kommuner</b>				
Ja	80	86	36	46
Kan inte säga	13	8	16	10
Nej	7	6	48	44
<b>Statliga</b>		2007		2007
Ja		83		37
Kan inte säga		15		9
Nej		2		54

Har den part ni representerar haft tillräcklig information vid uppgörandet av avtal (%)

Representanter för arbetsgivaren	Ja	Kan inte säga	Nej
Privata sektorn	90	6	4
Kommuner	92	6	2
Statliga	87	8	6
Representanter för personalen			
Privata sektorn	53	20	28
Kommuner	66	13	21
Statliga	56	14	30

## Produktiviteten anses öka

De lokala avtalen når positiva resultat på många områden. Inom alla sektorer är tre av fyra av arbetsgivarnas representanter av den åsikten att produktiviteten, flexibiliteten inom verksamheten och lönsamheten stiger genom avtal på arbetsplatsen.

Arbetsgivarna tycker också att lokala avtal har gynnsammare effekt än tidigare på personalens arbetsvillkor, välmående och på förhållandet mellan personalgrupper.

Personalens representanter ser inte lika positivt på avtalens effekter som arbetsgivarna, men också de anställda anser att lokala avtal har positiv inverkan på produktiviteten, personalens arbetsvillkor och på förtroendet mellan personal och arbetsgivare.

*”En öppen diskussion är vägen till lyckade lokala avtal. Förtroendemännen måste känna till företagets mål och strategi. Det är utan vidare dåligt att inte diskutera saker och ting utan direkt gå i strejk.”*

*Representant för de högre tjänstemännen, metallbolag*

*”Det är bra att i ett så tidigt skede som möjligt prata om saker och ting och samla gänget. Visdomen på fältet är ofta större än bakom skrivborden. Den visdomen bör man dra nytta av.”*

*Representant för arbetsgivaren, fastighetsbolag*

### Lokala avtal gagnar arbetsgivaren (%)

Representanter för arbetsgivaren	Av samma åsikt	Kan inte säga	Av annan åsikt
Privata sektorn	87	10	3
Kommuner	60	32	8
Statliga	77	19	4

  

Representanter för personalen	Av samma åsikt	Kan inte säga	Av annan åsikt
Privata sektorn	88	11	1
Kommuner	73	23	4
Statliga	78	22	1

### Lokala avtal gagnar personalen (%)

Representanter för arbetsgivaren	Av samma åsikt	Kan inte säga	Av annan åsikt
Privata sektorn	89	9	2
Kommuner	73	27	0
Statliga	81	17	2

  

Representanter för personalen	Av samma åsikt	Kan inte säga	Av annan åsikt
Privata sektorn	62	19	19
Kommuner	51	27	23
Statliga	48	27	25

### God praxis enligt undersökningarna

- Goda personliga relationer mellan representanterna för arbetsgivarna och personalen samt ömsesidigt förtroende.
- Regelbunden kontakt mellan representanterna för arbetsgivaren och personalen, t.ex. regelbundna förtroendemannamöten, principen om kontinuerligt möte
- Prata öppet med representanter för personalen och/eller med dem som berörs av ärendet både i förväg och då konflikter ska redas ut.
- Ta i större utsträckning med personalen i beslutsfattandet, använd personalens kunskaper i den praktiska verksamheten
- Bägge parter bör besitta klar avtalsteknik
- Jämlikhet mellan personalgrupper, gemensamma spelregler

### Dålig praxis enligt undersökningarna

- Brist på samtalskontakt, åtgärder vidtas direkt
- Bristfälligt nedtecknande av överenskommelser
- Beslut som i förväg fattats ensidigt
- Förhandlingar för sakens skull

# Vägar för utveckling

Möjligheterna till lokala avtal är enligt arbetstagarerna för tillfället tillräckliga, men en tredjedel anser att möjligheterna borde utökas en aning. Bland arbetsgivarna skulle majoriteten vilja ha något större möjligheter till lokala avtal.

Viljan har inte förändrats under de senaste tio åren i någon större utsträckning

Forskarna vid Åbo universitet föreslår att den lokala avtalsverksamheten ändras bl.a. på följande sätt:

- på grund av huvudsakligen goda erfarenheter behöver nuläget inte förändras radikalt
- lokala avtal bär frukt om de baseras på kollektivavtal
- förbunden kunde producera avtalsmodeller som visat sig fungera och utveckla dem
- de juridiska effekterna av lokala avtal bör klargöras
- förtroendemännens representationsrätt bör klargöras

*”Jag tycker att nuvarande möjligheter till lokala avtal är tillräckliga i enlighet med de avtal förbunden kommit överens om”*

*Representant för de anställda, metallföretag*

*”Arbetsgivarförbunden hoppas att man kunde ingå lokala avtal om allt flera saker”*

*Representant för arbetsgivaren, butiksföretag*

Vad anser ni om lokala avtal som verktyg för att komma överens om anställningsvillkor? (%)

	Representanter för arbetsgivaren		Representanter för personalen	
	1998/1999	2006	1998/1999	2006
<b>Privata sektorn</b>				
Möjligheterna till lokala avtal borde utökas betydligt	27	23	5	5
Möjligheterna till lokala avtal borde utökas en aning	51	50	27	30
Nuläget är bra	21	25	58	53
Möjligheterna till lokala avtal borde minskas	1	1	9	11
<b>Kommuner</b>				
Möjligheterna till lokala avtal borde utökas betydligt	9	3	3	5
Möjligheterna till lokala avtal borde utökas en aning	25	18	20	30
Nuläget är bra	63	77	53	37
Möjligheterna till lokala avtal borde minskas	3	2	24	28
<b>Statliga</b>				
		2007		2007
Möjligheterna till lokala avtal borde utökas betydligt		4		11
Möjligheterna till lokala avtal borde utökas en aning		53		36
Nuläget är bra		44		40
Möjligheterna till lokala avtal borde minskas		0		12

### Positiva erfarenheter

- möjliggör hänsyn till lokala förhållanden och personalens behov, samt lösning av lokala problemsituationer
- ökar flexibiliteten och effektiviteten
- minskar antalet problemsituationer och fungerar som garant för arbetsfreden.
- också personalens erfarenheter och synpunkter tas i bruk
- aktiverar personalen till löneuppgörelser
- påskyndar skötsel av ärenden och skapar arbetsplatskultur

### Negativa drag

- kan höja kostnaderna och tillföra administrativt arbete
- kan öka konflikterna mellan olika personalgrupper
- parterna är inte nödvändigtvis jämbördiga och de har olika möjligheter till förberedelser och information
- de som förhandlar är ibland inte samma personer som omsätter avtalen i praktiken, vilket kan medföra anpassningsproblem.
- byråkratin på stora arbetsplatser kan försvåra äkta lokala avtal.
- parterna kan ha olika uppfattning om vad avtal innebär
- att inte följa överenskommelserna medför inga sanktioner

## Källor

Paikallinen sopiminen yksityissektorilla,  
Turun yliopiston tutkimusprojekti 2005 – 2008  
*Martti Kairinen, Heikki Uhmavaara, Jari Murto*

Sovittaisiinko paikallisesti?  
Paikallinen sopiminen eräillä toimipaikoilla  
haastattelujen ja henkilöstökyselyjen valossa,  
Työpoliittinen tutkimus 335, 2007  
*Elisa Ihalainen, Mira Kivelä, Heikki Uhmavaara,  
Martti Kairinen*

Paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektorilla,  
Turun yliopiston työoikeuden tutkimusprojekti  
2005– 2008.  
*Uhmavaara, Kairinen, Murto, Arvidsson*

# Adresser

## Arbetsmarknadens centralorganisationer

### Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC

Hagnäskajen 1  
00530 Helsingfors  
[www.sak.fi](http://www.sak.fi)

### Tjänstemannacentralorganisationen STTK

Mikaelsgatan 8 A  
PB 421  
00101 Helsingfors  
[www.sttk.fi](http://www.sttk.fi)

### Akava

Järnvägsmannagatan 6  
00520 Helsingfors  
[www.akava.fi](http://www.akava.fi)

### Finlands Näringsliv EK

Södra Kajen 10  
00130 Helsingfors  
[www.ek.fi](http://www.ek.fi)

### Kommunala arbetsmarknadsverket

Andra linjen 14  
00530 Helsingfors  
[www.kommunarbetsgivarna.fi](http://www.kommunarbetsgivarna.fi)

### Statens arbetsmarknadsverk, finansministeriet

Mariegatan 9  
00023 Statsrådet  
[www.vm.fi](http://www.vm.fi)

### Kyrkans arbetsmarknadsverk

Hamngatan 11  
00160 Helsingfors  
[www.evl.fi/kit](http://www.evl.fi/kit)

### Behov och förtroende främjar de lokala avtalen – forskning om erfarenheter

Helsingfors 2008  
Utgiven med stöd av Arbetarskyddsfonden och  
centralorganisationerna





