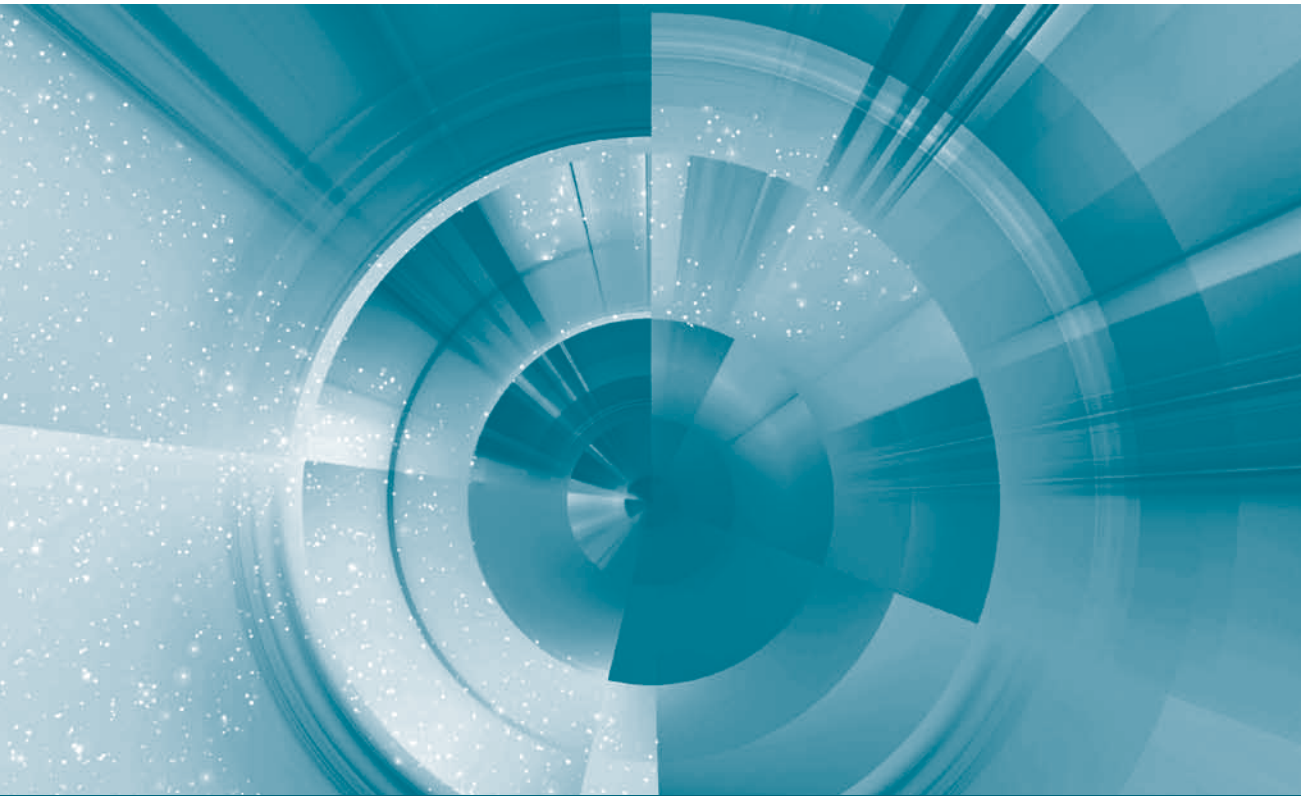


Guide för att avtala lokalt



■ (red.) Jukka Maarianvaara ■

Innehåll

Till läsaren	3
1 Tehys riktlinjer för lokalt avtalande	5
Nuläget	5
Framtidsutsikter	5
Upprättande av strukturer för lokalt avtalande	6
Strategi	7
2 Lokalt avtalande sker kollektivt	8
3 Avtala lokalt inom den kommunala sektorn	11
3.1 Omfattande avtalsmöjligheter	11
3.2 Fackavdelningens roll som avtalspartner	11
3.3 Förtroendemännens och fackavdelningens ordförandes roller	12
3.4 Förhandlarna måste ha tillräckligt med information	13
4 Avtala lokalt inom den privata sektorn	16
5 Lokalt avtalande för tehyter som arbetar i statens och universitetens tjänst	20
Stommen för ett lokalt avtal (Exempel)	21
Förhandlingsbegäran (Exempel)	22
Källor	23

Guide för att avtala lokalt

(Red.) Jukka Maarianvaara

Tehy rf

(Red.) Jukka Maarianvaara

Guide för att avtala lokalt



Tehys publikationsserie F: 2/2010

Tehy rf

ISBN 978-951-9172-80-4

Tryck: Multiprint Oy, Helsingfors 2010

Till läsaren

Denna Guide för att avtala lokalt är avsedd att vara ett verktyg för våra lokala aktörer - förtroendemän och fackavdelningar - men också för de av Tehys enskilda medlemmar som på sina arbetsplatser har att göra med lokala avtal. Förutom denna guide finns det ständigt uppdaterade anvisningar om lokala avtal på Tehys internetsidor för funktionärer: vilka saker kan avtalas på annat sätt, vad lönar det sig att avtala om o.s.v.

Inom den lokala sektorn finns det en relativt lång tradition av lokala avtal: arbetskollektivavtalen gör det möjligt att avtala nästan allt på annat sätt. I praktiken är det möjligt att avtala lokalt om allt som inte uttryckligen förbjuds separat. I kommunerna sluter de lokala arbetsgivarna och Tehys fackavdelningar eller förtroendemännen lokala avtal.

Inom den privata social- och hälso-servicebranschen är de däremot ganska nytt att avtala lokalt och arbetskollektivavtalen ger relativt få möjligheter att avtala på annat sätt. Inom den privata sektorn kan man definiera möjligheterna att avtala lokalt tvärt om jämfört med den kommunala sektorn: de saker som uttryckligen tillåts i arbetskollektivavtalets bestämmelser kan avtalas annorlunda. Inom den privata sektorn förhindras de lokala avtalens utbredning också av att strukturerna saknas. Nätverket av förtroendemän är ännu inte så omfattande och arbetsgivaren har inte heller nödvändigtvis den kunskap som krävs för att avtala lokalt.

För tehyiternas intressebevakning kommer betydelsen av att avtala lokalt säkert att växa i framtiden inom alla sektorer. Lönesystemen utvecklas i olika arbetskollektivavtal. Löneavtalen innehåller vanligtvis lokala justeringspotter, om vilkas förverkligande man förhandlar lokalt. Inom de ramar som arbetskollektivavtalet tillåter kan man beakta de lokala behoven när man avtalar om arbetstiderna. Lokalt kan man ta i bruk ersättning för byte av skift, åtgärdsarvoden eller andra löneelement som man inte kan komma överens om på förbunds nivå.

I Finland råder inte avtalsplikt. Därför förutsätter ett lokalt avtal alltid att båda avtalsparterna – arbetsgivaren och arbetstagarna – har behov av att komma överens om någonting. Tehys funktionärer måste alltid först tänka över på vilket sätt det lokala avtal som arbetsgivaren erbjuder förbättrar Tehy-medlemmarnas ställning. För att träffa avtal krävs det också en god och tillitsfull förhandlingskultur och att personalens representanter har tillräckliga handlingsbefogenheter. Utbildade förtroendemän som har möjlighet att använda den arbetstid som krävs för att sköta sina uppdrag och som får tillräckligt med information för att sluta avtal är till nytta också för arbetsgivarens verksamhet.

Att det blir allt vanligare att avtala lokalt kräver mycket från fackorganisationerna. Av våra lokala funktionären måste vi få information om hurdana avtal som har slutits och som kommer att

slutas. På grundval av denna information kan vi utveckla vår utbildning och instruktionerna gällande avtal.

I denna guide presenteras Tehys riktlinjer för lokalt avtalande, vilka Tehys styrelse har godkänt vid sitt möte 30.8.2010. I riktlinjerna har man analyserat nuläget och framtidsutsikterna för lokalt avtalande, utrett de olika aktörernas betydelse och skapat en vision för lokalt avtalande och en strategi för att förverkliga denna vision.

Guiden innehåller också en kort introduktion till vad lokal avtalande betyder. Till sist behandlas processen att avtala lokalt separat och tehy-funktionärernas roller inom de olika sektorerna (kommunala, privata och statliga).

Lokalt avtalande har kommit för att stanna. Låt oss alltså dra största möjliga nytta av det för att ytterligare förbättra tehyternas intressebevakning.

I Helsingfors 20.12.2010

*Jukka Maarianvaara
Chef för intressebevakningsenheten*

1 Tehys riktlinjer för lokalt avtalande

Nuläget

I enlighet med det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet och det kommunala huvudavtalet (13 §) är lokalt avtalade i stor utsträckning möjligt inom den kommunala sektorn. I det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalets (AKTA) I kapitel 4 § nämns de saker som det inte är möjligt att avtala lokalt om.

Av de lokala avtal som fackavdelningarna skickar till Tehys centralbyrå berör största delen arbetstidsärenden, kliniskt tilläggsarbete och alarmpenning/beredskapsersättning. Många lokala avtal har också slutits bl.a. angående tandvårdens jour och beredskap.

Inom den privata sektorn är det lokalt avtalandet betydligt mer begränsat. I regel kan man på arbetskollektivavtalsnivå endast avtala på annat sätt om de saker som nämns separat i arbetskollektivavtalet (närmast arbetstidsfrågor)¹. Trots det kan lokalt avtalande vara mer omfattande i ekonomiska krissituationer². På arbetsgivarsidan finns det strävanden att öka lokalt avtalande och att definiera lönerna lokalt. Problemet inom den privata sektorn är bristen speciellt på företrädare för personalen och att det inte finns någon etablerad verksamhetskultur för lokalt avtalande.

Inom den statliga sektorn sköts tehyiternas intressebevakning av löntagarorganisatio-

nen Pardia, i vilken Tehy är medlemsförbund för sina statsanställda medlemmars räkning. Inom den statliga sektorn är det bl.a. möjligt att sluta verkspecifika specificerande tjänste- och arbetskollektivavtal. Sådana har gjorts speciellt gällande lönerna (bl.a. nya lönesystem) och arbetstidsfrågor (bl.a. flexitid).

Personalens företrädare anser att de hindren för lokalt avtalande närmast är otillräcklig information och arbetsgivarens ovillighet att förhandla och komma överens på något annat sätt om sakerna. Lokalt avtalande ses ofta som fortsättning på en auktoritär kultur.³

Framtidsutsikterna

Både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov av lokalt avtalande växer. Lokalt avtalande gör det möjligt att beakta de lokala specialförhållanden och -behov samt att beakta arbetstagarnas enskilda behov och att förbättra arbetskraftens tillgänglighet samt motivation. Det lokala avtalandet bör också understöda förverkligandet av målsättningen lika lön för lika arbete.

Möjligheterna som de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen ger för lokalt avtalande är i nuläget tillräckliga. Avtalsbestämmelserna måste trots det förtydligas och randvillkoren för lokalt avtalande måste definieras t.ex. när det kommunala huvudavtalet

¹ Undantaget Serviceinrättningarnas arbetsgivarförenings arbetskollektivavtal, som ger nästan lika stora befogenheter till lokala avtal som i det kommunala huvudavtalet (PTYTES 123 §).

² Den privata socialservicebranschens arbetskollektivavtal: Metoder för lokalt avtalande samt protokollbilaga om lokalt avtalande.

³ ”Tarve ja luottamus edistävät paikallista sopimista”, TSR 2008; ”Paikallinen sopiminen – kysely paikallistoimijoille 2008”, Tehy 2009

förnyas. När det gäller den privata sektorns avtal måste strukturerna för lokalt avtalande vidareutvecklas (avtalsbestämmelser, förtroendemän och fackavdelningarnas strukturer) och användningsmöjligheterna måste kontrollerat utökas.

Centraliserade inkomstpolitiska avtal hör tydligt till det förgångna och med decentraliserade förbundsrundor kan man inte trygga genomdrivandet av alla centrala målsättningar. Ett decentraliserat avtalssystem ökar troligtvis löneskillnaderna mellan olika branscher och arbetsplatser samt den regionala ojämlikheten. En rättvis löneutveckling och tryggandet av lika lön för lika arbete är följaktligen stora utmaningar.

Inom de närmaste åren kommer troligtvis arbetsfred- och avtalssystemet att förnyas i en lagberedning enligt trepartsprincipen.⁴ I samband med lagberedningen kommer troligtvis också löntagarsidans behov av att vid behov använda lokala stödåtgärder för att snabba på förhandlings- och avtalsverksamheten att behandlas. I nuläget är det inte möjligt att använda påtryckningsmetoder medan plikten att upprätthålla arbetsfred råder.

Vid mötena på förbunds nivå försöker man trygga tehyiternas konkurrenskraftiga och rättvisa löneutveckling. Den lokala avtalsverksamheten kompletterar avtalen på förbunds nivå och ger tehyiterna mervärde.

Förflyttningen av tyngdpunkten till lokal avtalsverksamhet ökar behovet av bättre avtalsstyrning på förbunds nivå.

Upprättande av strukturer för lokalt avtalade

Tehyiterna är medvetna om det lokala avtalandets möjligheter och betydelse för intres-

sebevakningen. Motiverade löneskillnader godkänns som ett sätt att förbättra hela branschens lönenivå. Tehy erbjuder sina medlemmar redskap att förhandla om sin egen lön.

De Tehy-anslutna förmännen och cheferna inom vårdarbetet identifierar sin roll och betydelse för tehyiternas intressebevakning. De förhåller sig positivt till sådana lokala avtal, som förbättrar tehyiternas intressebevakning på den lokala nivån.

Tehys *fackavdelningsstruktur* stöder lokal avtals- och förhandlingsverksamhet.

Fackavdelningarnas funktionärers och personalens företrädares (förtroendemännen, arbetsskyddsombuden mm.) verksamhetsmöjligheter förbättras i den lokala avtals- och förhandlingsverksamheten: rättigheterna för tids disponering är tillräckliga och bindande, motiverande separata ersättningar betalas till personalens företrädare, informationsåtkomsten garanterar jämlika förhandlings- och avtalsmöjligheter, verksamhetsområde och antal motsvarar kraven för att verka som personalens företrädare, rättigheterna till utbildning är tillräckliga samt arbetsutrymmena och -redskapen är aktuella. Detta förutsätter att tjänste- och arbetskollektivavtalens stadgar förbättras, utveckling av den fackliga utbildningen samt klara anvisningar från Tehy som stöd för den lokala avtalsverksamheten.

Tehy samlar de lokala avtalen och utvecklar avtalsanvisningar samt utbildning som stöd för de lokala aktörerna. Tehys funktionärers kunskapsnivå och kunnande om lokalt avtalande räcker till.

Den centrala nivåns avtalsstruktur och -villkor gör det möjligt att utnyttja lokalt avtalande kontrollerat, på så sätt att alla avtalsparter har jämställda möjligheter att få information och att påverka innehållet. Speciellt inom den privata sektorn bör möjligheterna till lokalt

⁴ Se avtals- och arbetsfredssystemets uppföljnings- och utvecklingsarbetsgrupps förslag till slutsatser och åtgärder (Inkeroinens arbetsgrupp) 15.6.2010.

avtalande utvidgas bara om ovan nämnda möjligheter kan garanteras också för personalens representanter.

Vision

Lokalt avtalande är en central framgångsfaktor för att uppnå Tehys målsättningar. Det är en del av Tehys fackavdelningars och personalrepresentanternas normala verksamhet. Tehys fackavdelningars struktur stöder ett effektivt utnyttjande av lokalt avtalande. Det lokala avtalandets omfattning och personalrepresentanternas verksamhetsförutsättningar är i balans. Lokalt avtalande förutsätter att det råder förtroende mellan avtalsparterna.

Strategi

På förbunds nivå kommer man överens om befogenheterna för lokalt avtalande och de randvillkor som det förutsätter. Omfattande befogenheter för lokalt avtalande förutsät-

ter klara förfaringssätt och säkerställande av personalrepresentanternas verksamhetsförutsättningar. Man fäster större uppmärksamhet än tidigare vid detta när målsättningarna för arbetskollektivavtalsförhandlingarna görs upp och i själva förhandlingsverksamheten.

Avvikande överenskommelser om tjänste- och arbetskollektivavtalens bestämmelser sker principiellt kollektivt, via personalrepresentanten eller fackavdelningen – inga arbetstagspecifika överenskommelser (förutom om vissa saker, såsom lönen, avtalade om bättre villkor än arbetskollektivavtalet).

Förbundet styr och koordinerar intressebevakningen på lokal nivå samt stöder de lokala aktörerna genom att samla information om god praxis, sammanställa avtalsanvisningar och utbilda aktörer – förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige, fackavdelningarnas ordförande och styrelsemedlemmar. Tehyiterna erbjuder också instruktioner för personliga löneförhandlingar.

Tehys fackavdelningars viktigaste uppgift är intressebevakning. Fackavdelningens struktur måste därför stöda intressebevakningen och dess del i den lokala avtalsverksamheten.

2 Lokalt avtalande sker kollektivt

Med lokalt avtalande avser man i allmänhet att träffa avvikande överenskommelser om arbetslagstiftningens stadgar och/eller arbetskollektivavtalets *bestämmelser*. I arbetslagstiftningen (arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, årssemesterlagen) har man gett kollektivavtalsparterna d.v.s. förbunden möjlighet att komma överens om vissa saker på annat sätt än i arbetskollektivavtalen. Så har man också oftast gått till väga bl.a. när det gällt arbetstiderna och årssemesteren.

Vanligtvis är det fråga om att man i arbetskollektivavtalen har gjort bättre överenskommelser ur arbetstagarens synvinkel. Arbetstiden som har fastställts i arbetskollektivavtalet är till exempel kortare än den som stadgas i arbetstidslagen, sk. tillägg för obekvämt arbetstid (kvälls, natt, lördag) är högre än de lagstadgade eller årssemesteren är längre än i årssemesterlagen. Semesterlön, betald moderskapsledighet och långa betalda sjukledigheter grundar sig också på arbetskollektivavtalen.

Med lokalt avtalande avser man i den här guiden *inte* samarbets- d.v.s. sa-förhandlingar, förhandlingar som förs på grund av oenighet om tjänste- och arbetskollektivavtalets tolkning eller förhandlingar som har att göra med arbetskollektivavtalets löneförhöjningar (såsom lokala justeringspotter) – inte heller när de slutar i förlikning.

Kollektivavtalsparterna d.v.s. arbetsgivar- och arbetstagarförbunden har också kunnat ge de lokala aktörerna möjlighet att komma överens på annat sätt om sakerna som definieras i arbetskollektivavtalet. Det lokala avtalet sluts vanligtvis mellan *den lokala arbetsgi-*

varen och arbetstagarförbundets lokala aktör (*fackavdelning, förtroendemän*).

Med lokalt avtalande avser man i allmänhet att *kollektivt* komma överens på annat sätt. Arbetsgivaren sluter ett lokalt avtal med fackavdelningen eller förtroendemannen om någonting som berör alla eller flera arbetstagare. Man kan också sluta ett lokalt avtal mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivaren, men i dessa fall är det ofta fråga om en överenskommelse som *gäller arbetskontraktet* – inte om egentligt lokalt avtalande.

Tehy rekommenderar att de lokala avtalen alltid sluts via fackavdelningen eller inom den privata sektorn via förtroendemannen, och inte mellan de enskilda arbetstagarna och arbetsgivaren. Förtroendemannen som sköter förhandlingarna har bättre möjligheter att skaffa information om ärendet som förhandlingarna gäller och har också i övrigt en jämlikare ställning till arbetsgivaren än den enskilda arbetstagaren.

Det lönar sig alltid att göra upp de lokala avtalen *skriftligt*. Principiellt förutsätter också arbetskollektivavtalen att de lokala avtalen är i skriftlig form. Arbetsgivaren kan också ensidigt ge arbetstagarna bättre villkor än arbetskollektivavtalets bestämmelser förutsätter (t.ex. extra ledighet som ges efter lång tjänst). Sådana lokala tillvägagångssätt är inga lokala avtal. Men när de tillämpas länge *blir de eventuellt till villkor i arbetsavtalen*, varvid de binder arbetsgivaren i förhållande till de enskilda arbetstagarna. I dessa fall kan arbetsgivaren inte längre ensidigt ta bort sådana tjänstefördelar från arbetstagarna.

I Finland råder avtalsfrihet. Det betyder att avtalslutande alltid sker på *frivillig basis*, det består inget tvång att sluta avtal.. Man säger att avtalet har slutits när ett positivt svar ges på ett erbjudande. Man talar också om "parternas enande". Fackavdelningarna eller förtroendemännen är alltså inte tvungna att sluta avtal om någonting som de inte vill komma överens om. Samma sak gäller för arbetsgivarna. Ett avtal sluts, när båda parterna har behov av en överenskommelse. Vid behov

skall också vara möjligt att lösgöra sig från det slutna avtalet t.ex. genom att upphäva avtalet.

I viss omfattning har Tehys fullmäktige begränsat fackavdelningarnas möjligheter att avtala lokalt. Det är exempelvis inte möjligt att byta semesterersättningen mot ledighet, och man förhåller sig också för övrigt negativt till lokala sparavtal. Enligt Tehys regler är Tehys fackavdelningar förpliktade att följa fullmäktiges riktlinjer.

3 Avtala lokalt inom den kommunala sektorn

3.1 Omfattande avtalsmöjligheter

Inom den kommunala sektorn finns det omfattande möjligheter att avtala lokalt. Nästan alla bestämmelser i det riksomfattande arbetskollektivavtalet kan man lokalt komma överens om på annat sätt. I det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal (AKTA) finns det separata avtalsbestämmelser angående de saker som man inte kan avtala på annat sätt lokalt⁵.

Parterna som sluter de lokala avtalen är arbetsgivaren samt de riksomfattande avtalsorganisationernas lokala underföreningar som representerar arbetstagarna, i tehyiternas fall Tehys fackavdelning/-avdelningar. Vissa saker kan också avtalas lokalt direkt mellan arbetsgivaren och arbetstagen, men detta rekommenderas inte.

Behovet att sluta ett lokalt avtal kan antingen stamma från en bestämmelse i tjänste- och arbetskollektivavtalet eller från arbetsgivarrespektive arbetstagens sida. Varken fackavdelningen eller arbetsgivaren är tvungna att sluta ett avtal.

3.2 Fackavdelningens roll som avtalspartner

Om Tehy har flera fackavdelningar per arbetsgivare, bör fackavdelningarna samarbeta och komma överens om en gemensam strategi innan förhandlingarna med arbetsgivaren inleds. Varje enskild fackavdelning fattar trots det sitt eget beslut om ärendena, enligt anvisningarna i detta avsnitt.

Fackavdelningen ställer upp målsättningarna för förhandlingarna och utnämner med fackavdelningens styrelses beslut förhandlarna för de lokala avtalsförhandlingarna. Ärendet bör noteras som en egen beslutspunkt i styrelsemötets protokoll. Vanligtvis verkar Tehys förtroendeman som förhandlare.

Eftersom ett avtalsslutande kräver att båda parterna har behov av att nå en överenskommelse, finns det innan avtalsförhandlingarna inleds skäl att skaffa all tillgänglig information om ärendet som man skall avtala om och att planera en förhandlingsstrategi: med vilka argument och motiveringar "säljer" man saken till arbetsgivaren, vilka är de minimala och maximala målsättningarna för avtalsärendet och vad gör man om ingen överenskommelse kommer till stånd.

Fackavdelningen informerar arbetsgivaren om sin förhandlare, vid behov med

⁵ Ärende som inte kan avtalas förtecknas i AKTA:s I kapitel (allmänna delen) 4 §.

⁶ Signera betyder i allmänhet att förhandlaren förbinder sig att försvara det uppnådda förhandlingsresultatet i sina egna beslutsfattande organ (t.ex. vid Tehys fackavdelnings styrelsemöte). Efter signerandet är det inte heller längre på sin plats att försöka ändra på förhandlingsresultatet.

⁷ Arbetsfredsförpliktelse betyder, att förbunden som är avtalsparter i arbetskollektivavtalet inte får starta konfliktåtgärder mot arbetskollektivavtalet eller dess enskilda bestämmelser medan det är i kraft. Förbunden är också skyldiga att övervaka, att fackavdelningarna respektive de enskilda arbetstagen följer arbetsfredsförpliktelsen. Se kollektivavtalslagen (436/1946) 8 §.

ett utdrag ur protokollet. I början av avtalsförhandlingarna underrättar representerarna som Tehys fackavdelning har utnämnt arbetsgivaren att de signerar⁶ förhandlingsresultatet, men det egentliga lokala avtalet godkänns av fackavdelningens styrelse. Lokalt avtalande sker huvudsakligen när kravet på arbetsfred⁷ är rådande, vilket betyder att fackavdelningen inte med konfliktåtgärder (övertidsblockad, strejk o.s.v.) kan pressa arbetsgivaren till att sluta det lokala avtalet.

I vissa fall har fackavdelningen kunnat fatta beslutet att låta förhandlingarna själva underteckna det lokala avtal som de förhandlat fram. Ett sådant beslut bör också noteras i styrelsemötets protokoll. Om arbetsgivaren inte vet att förtroendemannen inte har rätt att underteckna ett lokalt avtal, är fackavdelningen bunden vid avtalet som förtroendemannen har slutit. Av den orsaken bör arbetsgivaren entydigt informeras om Tehys lokala aktörers befogenheter.

Fackavdelningen eller fackavdelningens förhandlare får vid behov råd eller konsultationshjälp av Tehys distriktsombudsman eller centralbyrån. Fackavdelningens styrelse och förtroendemannen som fungerar som förhandlare bör hålla varandra underrättade om det aktuella läget medan förhandlingsprocessen pågår. Vid behov kan fackavdelningens styrelse precisera förhandlingsmålen medan förhandlingarna pågår.

Fackavdelningen eller flera av Tehys fackavdelningar som hör till samma arbetsgivare träffar beslutet att godkänna eller förkasta det lokala avtalet, registrerar beslutet i mötesprotokollet och bifogar en kopia av avtalet till protokollet. Det slutna lokala avtalet skickas för kännedom till regionalbyrån och till intressebevakningsenheten.

Avsikten är att eventuella tvistefrågor som gäller det lokala avtalets tillämpning och tolkning skall lösas i förhandlingar mellan de lokala parterna. Om problemet inte kan lösas vid lokala förhandlingar, kan förhandlingarna om tvistefrågan förflyttas till central nivå. Det är också möjligt att låta tvistefrågan avgöras i arbetsdomstol, men detta bör undvikas på grund av sakens natur⁸. De lokala avtalsparterna känner till det lokala avtalets innehåll och avsikt bäst, så på central nivå kan vara svårt att komma till fram till det förhandlingsresultat som var avsikten med det lokala avtalet. Lokala avtal kan alltid sägas upp om de inte uppfyller sitt syfte.

3.3 Förtroendemännens och fackavdelningens ordförandes roller

Till förtroendemannens uppgifter hör att tillämpa och tolka arbetskollektivavtalet, förhandla om tillämpningen och att sköta tvistefrågor. Fackavdelningens styrelse utser de officiella avtalsförhandlingarna och ger dem sina befogenheter. Det är ändamålsenligast att huvudförtroendemannen eller förtroendemannen samt fackavdelningens ordförande utnämns till förhandlare, om detta är praktiskt möjligt. Man bör inte bege sig till förhandlingarna ensam.

Om förhandlingarnas tidsanvändningsrätt kommer man överens med ett lokalt avtal enligt AKTA:s förtroendemankapitel 13 §. Om verkar som förhandlare, bör man förhandla om tidsanvändningen också för hans del, aningen separat eller genom att dela den totala tidsanvändningen med huvudförtroendemannen.

⁸ Det kommunala huvudavtalet 13 § tillämpningsanvisningens sista stycke.

Fackavdelningen bestämmer förhandlingsmålsättningarna på förhand och informerar förhandlarna om dessa om de inte har deltagit i mötet där förhandlingsmålsättningarna har bestämts. Det är förhandlarnas plikt att förverkliga de förhandlingsmålsättningar och beslut som fackavdelningens styrelse har fastställt. Arbetsgivaren måste kunna lita på förhandlarnas befogenheter. När målsättningarna ställs upp och under förhandlingarnas gång kan förhandlarna konsultera Tehys intressebevakningsenhet bl.a. gällande det lokala avtalets innehåll. Fackavdelningen och de personalgrupper som förhandlingarna berör informeras om förhandlingarnas fortskridande och resultat.

Det uppnådda förhandlingsresultatet signeras av förhandlarna och fackavdelningens styrelse antingen godkänner eller förkastar avtalet.

3.4 Förhandlarna måste ha tillräckligt med information

Bestämmelser om åtkomsten av informationen som behövs vid förhandlingarna finns i AKTA:s VII kapitel § 6 samt i samarbetslagens § 6.⁹ Förutom bestämmelserna underlättar en god förhandlingskultur åtkomsten och fördelning av det bakgrundsmaterial som behövs vid för-

handlingarna för tillfället. Vid anskaffning av bakgrundsmaterialet måste man själv vara aktiv om arbetsgivaren inte levererar uppgifterna automatiskt.

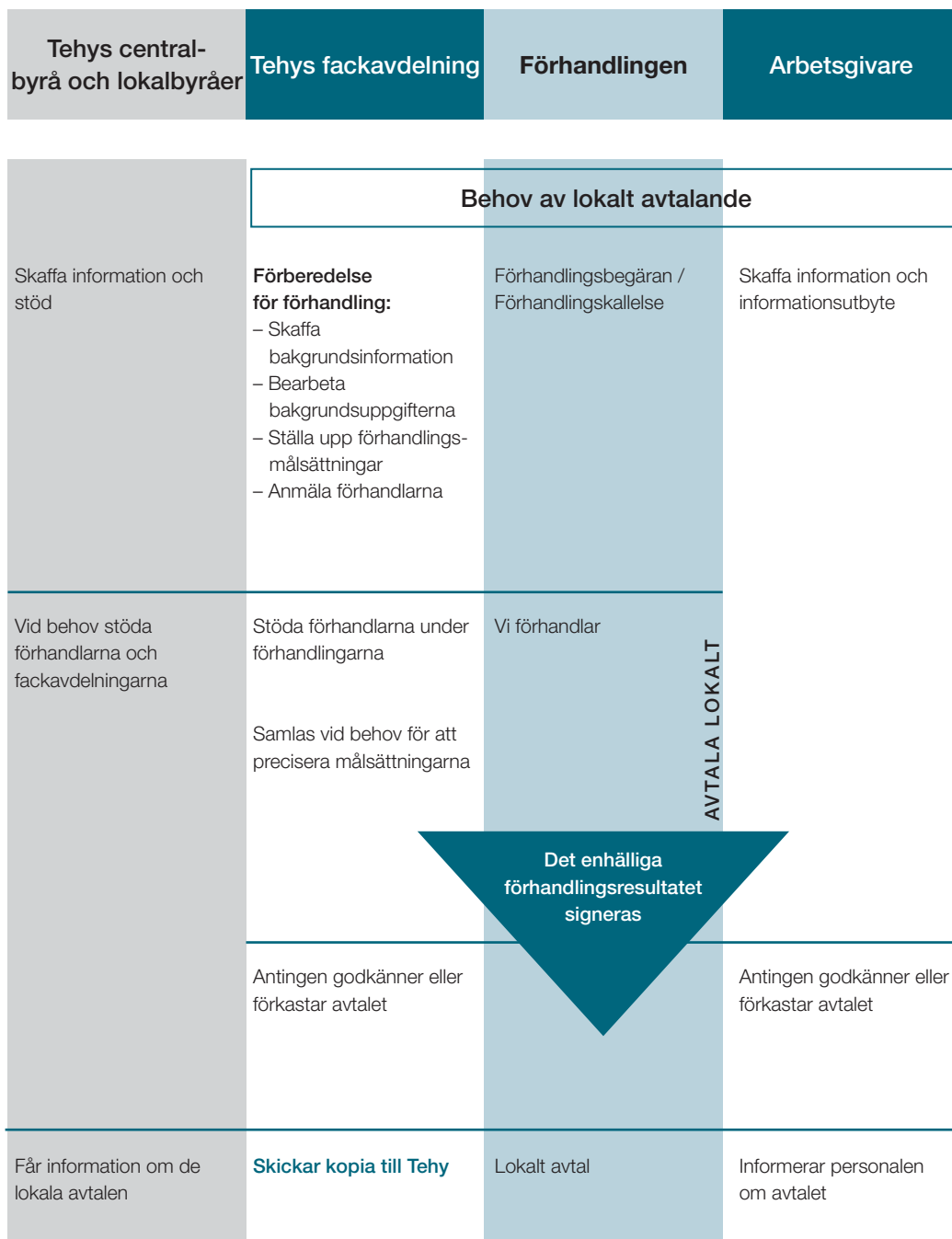
Av arbetsgivaren har förtroendemannen rätt att få

- arbetskollektivavtalen och rekommendationsavtalen med tillämpningsanvisningar
- statistikuppgifter om antalet anställda, om inkomstnivån och dess utveckling
- kommunens utredningar, undersökningar och statistik
- bakgrundsuppgifter till tvistefrågor
- medlemmarnas skriftliga arbetskontrakt för kontroll

Enligt AKTA får huvudförtroendemannen medlemmarnas löneuppgifter en gång om året, nya arbetstagares uppgifter åtminstone en gång i kvartalet samt på begäran konfidentiellt, uppgifterna om en ny arbetstagares typ av arbetsförhållande och grunderna för ett tidsbegränsat arbetsförhållande. Dessutom får han uppgifter om kommunens och dess enheters verksamhet och ekonomiska situation i enlighet med AKTA:s VII kapitel 6 §:s 4. moments tillämpningsanvisning samt på begäran varje kvartal information om hur många som har ett tidsbegränsat arbetsförhållande eller som arbetar på deltid.

⁹ Samarbetslagen gäller för ärenden som behandlas i samarbetsförfarande, inte det egentliga lokala avtalandet.

Avtala lokalt inom den kommunala sektorn



Handlingsmodell för lokalt avtalande inom den kommunala sektorn

Tehys central- och regionalbyråers uppgifter

Tehys central- och regionalbyråer stöder fackavdelningarna i den lokala förhandlingsverksamheten.

- Inhämta information och stöda fackavdelningarna vid förberedelsen inför förhandlingarna
- Ge förhandlarna och fackavdelningen behövligt stöd i förhandlingsskedet
- Samla in lokala avtal och information om lyckade tillvägagångssätt från fackavdelningarna

Tehys fackavdelnings uppgifter

Tehys fackavdelningar förhandlar fram de lokala avtalen för de tehyters räkning som de företräder. Vid behov får fackavdelningen stöd från Tehys central- och regionalbyråer.

- Förberedelse inför förhandlingarna
 - o skaffa bakgrundsuppgifter
 - o bearbeta bakgrundsuppgifterna
 - o ställa upp förhandlingsmålsättningarna
 - o välja förhandlare och informera arbetsgivaren om vilka som valts. Det är naturligt att huvudförtroendemannen och/eller fackavdelningens ordförande fungerar som förhandlare. Om specialkunskaper krävs (t.ex. ett ärende som gäller ett visst specialområde eller en viss enhet) kan också någon annan väljas till förhandlare.
- Stöda förhandlarna och att utbyta information under förhandlingarnas gång
- Godkänna eller förkasta avtalet när förhandlingsresultatet är klart; om avtalet godkänns skrivs det under av fackavdelningens officiella undertecknare
- Skicka en avtalskopia till Tehys centralbyrå och till regionalbyrån

Förtroendemannens uppgifter

- Delta i fastställandet av förhandlingsmålsättningarna och i att skapa en förhandlingsstrategi
- Förhandla och upprätthålla kontakten med fackavdelningen under förhandlingarnas gång
- Signera förhandlingsresultatet
- Informera fackavdelningen om förhandlingsresultatet
- Förhandla om eventuella tolkningstvister

Förhandlingen

- Förhandlingsparter är arbetsgivarens representanter och de förhandlare som Tehys fackavdelning har valt.
- Fackavdelningen begär förhandling med en förhandlingsbegäran
- Arbetsgivaren kallar till förhandling med den förhandlingskallelse
- Under förhandlingens gång upprätthåller förhandlarna kontakten till fackavdelningen
- Vid behov korrigerar fackavdelningen målsättningarna under förhandlingarnas gång
- Förhandlarna signerar förhandlingsresultatet
- Fackavdelningens officiella undertecknare skriver under avtalet

Ett lokalt avtal sluts om fackavdelningen och arbetsgivaren godkänner förhandlingsresultatet. Avtalstvång existerar inte.

Arbetsgivare

Arbetsgivaren skickar en förhandlingskallelse till fackavdelningen om det ärende som den vill förhandla om, eller svarar på fackavdelningens förhandlingsbegäran med en förhandlingskallelse.

- Skaffar information och byter information med Tehys fackavdelning
- Förhandlar
- Godkänner eller förkastar avtalet
- Informerar personalen om det uppnådda avtalet

4 Avtala lokalt inom den privata sektorn

De tehyter som arbetar inom den privata sektorn hör i allmänhet antingen till TSN:s eller Tehys egna arbetskollektivavtal. TSN:s (Hälsa och socialvårdens förhandlingsorganisation) medlemsorganisationer är Tehy, Finlands närvårdar- och primärskötarförbund Super och Erto. Dessa organisationer sluter exempelvis hälsovårdsbranschens och den privata socialservicebranschens arbetskollektivavtal med arbetsgivarorganisationerna.

Tehys egna arbetskollektivavtal är exempelvis det som gäller ambulansförare samt arbetskollektivavtalet mellan tandläkarnas arbetsgivarorganisation och Tehy.

Hälsovårds- och socialservicebranschens arbetskollektivavtal innehåller bestämmelser om den lokala avtalsverksamheten. I båda avtalen har den lokala avtalsverksamheten begränsats till de bestämmelser i arbetskollektivavtalet, i vilka man *separat har hänvisat* till lokal avtalsverksamhet. Dessutom är avvikande överenskommelser möjliga endast inom vissa ramar. Lokalt kan man exempelvis med begränsningar avtala om arbetsskiftets och utjämningsperiodens längd.¹⁰

Man bör lägga märke till, att en *icke organiserad*, d.v.s. en arbetsgivare som inte hör till något arbetsgivarförbund, som måste följa arbetskollektivavtalet på grund av dess *allmänt bindande* verkan, inte kan sluta ett sådant lokalt avtal som avses i arbetskollektivavtalet. Lokalt avtalande är alltså möjligt

endast för de arbetsgivare som hör till arbetsgivarförbundet. Allmänt bindande arbetskollektivavtal inom Tehys verksamhetsområde är hälsovårdsbranschens arbetskollektivavtal, den privata socialservicebranschens arbetskollektivavtal samt arbetskollektivavtalet som gäller ambulansförare.

Övriga överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (där det alltså inte är fråga om de avvikande överenskommelser som arbetskollektivavtalet ger befogenhet till) kan ske utan att anvisningarna för lokal avtalsverksamhet måste följas. Det är alltid möjligt att avtala om *bättre villkor* än arbetskollektivavtalets miniminivå, t.ex när det gäller lönen. En sådan avtalsmöjlighet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan också omnämnas separat i arbetskollektivavtalet, varvid man eventuellt har ställt upp vissa ramar för avtalandet.

Avtalsparter i det lokala avtalet är arbetsgivaren och Tehys eller TSN:s förtroendeman eller arbetstagarnas gemensamma representant eller en arbetstigare. Det rekommenderas att avtalandet alltid när det är möjligt sker kollektivt via förtroendemannen. Avtalen är i kraft tills vidare eller för en begränsad tid och de kan också sägas upp under beaktande av uppsägningstiden.¹¹

Inom den privata socialservicebranschen sker avtalets slutande i två steg. Först kommer förtroendemannen överens om eventu-

¹⁰ Hälsovårdsbranschens arbetskollektivavtal 6 § punkterna 2-6, Den privata socialservicebranschens arbetskollektivavtal 6 § punkt 9

¹¹ Hälsovårdsbranschens arbetskollektivavtal 2 §, Den privata socialservicebranschens arbetskollektivavtal: metoder för lokalt avtalande 1-6 §

ella arbetstider som avviker från arbetskollektivavtalet och efter det måste arbetsgivaren avtala om saken separat med varje arbetstagarare. Inom hälsovårdsbranschen binder ett avtal som förtroendemannen har slutit automatiskt också arbetsgivarna, om man inte inom avtalets tillämpningsområde tillämpar begränsningar eller andra villkor. Vanligtvis kräver ett avtal som gjorts av förtroendemannen också inom hälsovårdsbranschen arbetstagarens godkännande.

Enligt socialservicebranschen arbetskollektivavtal måste ett lokalt avtal skickas arbetsgivar- och arbetstagarförbundet till kännedom, inom hälsovårdsbranschen finns

det en separat rekommendation om saken. Också inom privata sektorn måste lokala avtal som gäller tehytterna skickas Tehys centralbyrå till kännedom.

Avtalande är inte diktat utan att söka samförstånd. Om man inte hittar en gemensam syn på saken uppstår inget avtal. Då lönar det sig att ta en paus och eventuellt återkomma till saken senare.

Det lönar sig för Tehys medlemmars och Tehys TSN:s förtroendeman att skaffa bakgrundsstöd också från sin egen fackavdelning, som besitter värdefull kunskap om lokalt avtalande. Det lönar sig också att konsultera Tehys centralbyrå innan avtalet sluts.

Avtala lokalt inom den privata sektorn

Tehy eller TSN	Förtroendeman (medlem)	Förhandlingen	Arbetsgivare
Behov av lokalt avtalande			
Skaffa information och stöd	Förberedelse för förhandling: <ul style="list-style-type: none"> – Skaffa bakgrundsinformation – Bearbeta bakgrundsuppgifterna – Ställa upp förhandlingsmålsättningar 	Förhandlingsbegäran / Förhandlingskallelse	Skaffa information och informationsutbyte
Vid behov stöda förhandlarna		Vi förhandlar	
Lokalt avtalande			
	Godkänner eller förkastar det lokala avtalet		Godkänner eller förkastar det lokala avtalet
Får information om de lokala avtalen	Skickar kopia av avtalet till Tehy	Lokalt avtal	Informerar personalen med förtroendemannen om det överenskomna avtalet

Handlingsmodell för lokalt avtalande inom den privata sektorn

Tehys central- och regionalbyråers uppgifter

Tehys central- och regionalbyråer skaffar information och stöder förtroendemännen i den lokala avtalsverksamheten bl.a. genom att:

- Skaffa information och ge anvisningar vid förberedelserna inför förhandlingarna
- Ge förhandlarna det stöd som behövs under förhandlingarnas gång, t.ex. konsultation
- Samla in lokala avtal och information om lyckade tillvägagångssätt

Förtroendemannens och medlemmarnas uppgifter

TSN:s/Tehys förtroendeman förhandlar fram de lokala avtalen för de medlemmars räkning som de företräder. En Tehy-förtroendeman får vid behov stöd från Tehys central- och regionalbyrå. Om arbetsplatsen saknar förtroendeman, förhandlar tehyiten personligen med arbetsgivaren och får därvid anvisningar och råd från Tehy.

- Förberedelse inför förhandlingarna
 - o förtroendemannen skaffar bakgrundsinformation av arbetsgivaren och av Tehy
 - o förtroendemannen utreder om de medlemmar han företräder önskar komma till avtal i ärendet (arbetsplatsmöte/motsvarande)
 - o en enskild Tehy-medlem eller medlemmar som förhandlar skaffar den nödvändiga bakgrundsinformationen från Tehy
- Förtroendemannen antingen godkänner eller förkastar det föreslagna lokala avtalet
 - o till vissa lokala avtal som förtroendemannen sluter ansluter sig var och en av de arbetstagare han representerar med ett eget anslutningsavtal
- Tehyiten godkänner eller förkastar det föreslagna lokala avtalet (om arbetsplatsen inte har en förtroendeman från Tehy eller TSN som kan sluta det lokala avtalet)
- Avtalet skickas Tehy till kännedom

Förhandlingen

I de lokala förhandlingarna deltar arbetsgivarens representanter och Tehys eller TSN:s förtroendeman respektive arbetsgivarens representant och en enskild Tehy-medlem.

- Förhandlingsbehovet eller -initiativet kan komma från arbetstagarna, förtroendemannen eller arbetsgivaren
- Förtroendemannen begär förhandling med en förhandlingsbegäran
- Arbetsgivaren kallar till förhandling med den förhandlingskallelse
- I förhandlingsskedet upprätthåller förtroendemannen kontakten med de arbetstagare han företräder
- Ett lokalt avtal kommer till stånd om förhandlingsparterna uppnår samförstånd, det består inget avtalstvång.

Arbetsgivare

Arbetsgivaren skickar en förhandlingskallelse om förhandlingsärendet till förtroendemannen, eller svarar med en förhandlingskallelse på den förhandlingsbegäran som förtroendemannen har skickat. Vid förhandlingar om en enskild tehyits ärende kallar arbetsgivaren denne till förhandlingar.

- Skaffar information och byter denna med förtroendemannen
- Förhandlar
- Godkänner eller förkastar avtalet
- Informerar personalen om avtalet som förtroendemannen har förhandlat fram

5 Lokalt avtalande för tehyiter som arbetar i statens och universitetens tjänst

Möjligheterna till lokala avtal med staten och universiteten är i princip de samma som inom den kommunala och privata sektorn.

Grunden för lokalt avtalande inom staten finns i tjänste- och arbetskollektivavtalet på verksnivå. I speciallagstiftningen samt i tjänste och arbetskollektivavtalet finns grundlagen avtals tekniskt och -rättsligt för annan slags lokal avtalsverksamhet.

Inom den statliga sektorn kan de lokala avtalsparterna vara ämbetsverk som har allmän rätt att träffa avtal och de personalorganisationer som är verksamma där. I enskilda fall kan avtalsparterna också vara arbetsgivarens och personalens representanter. I sistnämnda fall kan en organisatorisk enhet på ämbetsverket representera arbetsgivaren och personalen kan representeras av ämbetsverkets förtroendeman eller en annan företrädare som personalen eller personalgruppen har valt.

För att inom den statliga sektorn starta de förhandlingar som är en förutsättning för lokalt avtalande med justering av tjänstekol-

lektivavtalet eller ämbetsverkets kollektivavtal krävs dessutom alltid separat för varje fall en förhandlingsbefogenhet som beviljas av finansministeriet.

Inom universiteten kan man avtala på annat sätt om arbetskollektivavtalets bestämmelser, om det finns en begründad orsak till detta och det inte uttryckligen är förbjudet i arbetskollektivavtalet. Ett lokalt avtal kan upprättas inom de gränser som lagstiftningen tillåter.

Vid universiteten är avtalsparterna arbetsgivaren som är bunden till arbetskollektivavtalet och en registrerad lokal avdelning som ärendet gäller vilken underlyder organisationen som är avtalspart i arbetskollektivavtalet, eller huvudförtroendemannen som representerar dem som ärendet gäller.

Tehy har med ett samarbetsavtal kommit överens om att den lokala och riksomfattande intressebevakningen för tehyiter som arbetar i statens och universitetens tjänst sköts av Löntagarorganisationen Pardia.

Stommen för ett lokalt avtal (Exempel)

AVTALETS NAMN

1 §

AVTALETS AVSIKT OCH GRUND

- avtalsparterna konstateras, arbetsgivarens namn och avtalsparten från tehyiternas sida; inom den kommunala sektorn Tehys fackavdelning/fackavdelningar, inom den privata sektorn Tehys eller TSN:s förtroendeman eller tehyiten själv
- om viket ärende skall man avtala och på vilken bestämmelse i tjänste- eller arbetskollektivavtalet grundar sig avtalet
- det konstateras att avtalet är en del av tjänste- och/eller arbetskollektivavtalet

2 §

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

- nödvändiga preciseringar om vem som omfattas av avtalet, vem gäller avtalet

3 §

AVTALETS INNEHÅLL

- vad har avtalats
- preciseringar, anvisningar

4 §

EVENTUELLA FÖRHANDLINGS ETC. FRASER

- förhandlingsordning vid meningsskiljaktigheter

5 §

IKRAFTTRÄDANDE

- avtalets giltighetstid
- uppsägning

6 §

DATUM OCH UNDERSKRIFTER

- tid och plats
- underskrifter, inom den kommunala sektorn Tehys fackavdelnings officiella undertecknare, inom den privata sektorn Tehys eller TSN:s förtroendeman eller tehyiten själv samt arbetsgivarens representant(er)

Förhandlingsbegäran (Exempel)

Riktas till en befogad representant för arbetsgivaren

Inom den kommunala sektorn begär Tehys [XX] fackavdelning, inom den privata sektorn Tehys eller TSN:s [NN] förtroendeman [ÄRENDE] förhandling om lokalt avtal.

Begrundan varför man vill sluta ett lokalt avtal

Vilken bestämmelse i tjänste- och/eller arbetskollektivavtalet skall avtalas annorlunda.

Till vem kan man meddela förhandlingstidpunkten och meddela vem förhandlar för tehyiterna.

Datum

Underskrifter

KÄLLOR

- Ihalainen, Elisa [et al.]*: Sovittaisiinko paikallisesti. Arbetsministeriet, arbetspolitisk undersökning 335, Helsingfors 2007.
- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari*: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Åbo 2008.
- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari – Arvidsson, Peter*: Paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektorilla. Åbo 2008.
- Nieminen, Kimmo*: Osallistumisjärjestelmät, i verket Työoikeus, WSOYpro 2006, s. 1064 – 1126.
- Puranen, Pekka*: Paikallinen sopiminen metalliteollisuudessa. Turenki 2000.
- Uhmavaara, Heikki [et al.] (Red.)*: Paikallinen sopiminen metalliteollisuudessa. Hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutosten hallintaa. Åbo universitet, 2000.
- Uusitalo, Roope*: Paikallinen sopiminen ja yritysten työvoiman kysyntä. Statens ekonomiska forskningscentral, Helsingfors 2000.
- Paikallinen sopiminen kunta-alalla. Opas kuntatyönantajalle. Det kommunala arbetsmarknadsverket 2009. (endast pdf-publikation)
- Tarve ja luottamus edistävät paikallista sopimista – tutkittuja kokemuksia. Helsingfors 2008. (Arbetsmarknadscentralorganisationernas publikation)

Anteckningar

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

A series of 20 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for handwritten notes.

A series of horizontal dotted lines for writing.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Tehy

www.tehy.fi

Tehy är vårt lands största fackorganisation för dem som har examen inom hälso- och socialbranschen samt för studerande inom branschen.

Tehys uppgift är:

- **övervaka** och förbättra medlemmarnas ekonomiska status,
- övervaka och förbättra anställningsvillkoren samt yrkesmässiga, sociala och rättsliga fördelar,
- verka för att förbättra arbetsförhållandena
- vara delaktig i att utveckla utbildningen, yrkeskompetensen och socialvården
- förbättra medlemmarnas sammanhållning

Tehys medlemmar verkar i uppdrag på alla nivåer både inom den offentliga och den privata sektorn.

Tehy förenar dem som har avlagt examen inom hälso- och socialbranschen och de som studerar på området i en gemensam yrkes- och intresseorganisation. Till Tehy hör nio fackliga samarbetsmedlemsorganisationer samt fackliga sektioner, vilka främjar sina medlemmars yrkesmässiga verksamhet.

Basen för Tehys verksamhet är ungefär 300 fackavdelningar, vilka bl.a. sköter om den lokala intressebevakningen. Fackavdelningarna förenar dem som arbetar för samma arbetsgivare och tehy-medlemmarna på samma område. Alla tehy-medlemmar hör till fackavdelningarna eller till Tehys studerandeförening.

Tehy har 150 000 medlemmar. Till Tehy hör bland annat, bioanalytiker, akutvårdare, fysioterapeuter, tandskötare, barnmorskor, laboratorieskötare, barnskötare, när- och primärvårdare, medikalvaktmästare-ambulansförare, mentalvårdare, avdelningsskötare, röntgenskötare, sjukskötare, munhygienister, hälsovårdare, arbetsterapeuter och överskötare.

Tehy är medlem i tjänstemannacentralorganisationen STTK. Den fackliga organisationsgraden inom vårdbranschen är hög och ca 90% av alla anställda hör till facket. Över 70% av medlemmarna arbetar i kommunernas, kommunalförbundens eller samkommunernas tjänst.

Tehy rf | Postadress: PB 10, 00060 Tehy | Växel (09) 5422 7000
Besöksadress: Järjestöta I, Stationskarlsgatan 4, Östra Böle, Helsingfors |
www.tehy.fi

Guide för att avtala lokalt

Vikten av de lokala avtalen blir allt större i tehyiternas intressebevakning. Lokalt kan man bl.a. avtala om lönesystemet, om arbetstiderna, om ersättning för byte av skift eller åtgärdsarvoden. Men lokala avtal kräver mycket av fackorganisationerna och deras lokala aktörer, eftersom målet är en verksamhet som främjar de anställdas intressen mer än vad kollektivavtalet förutsätter.

I guiden för att avtala lokalt presenteras Tehys riktlinjer för lokala avtal och de utmärkande dragen för lokala avtal inom den kommunala, privata och statliga sektorn och universiteten. Guiden ger konkreta exempel på förhandlingsprocessen, vilken roll fackavdelningen, dess ordförandes samt förtröendemannen har. Guiden innehåller också exempel på stommen för ett lokalt avtal och på en förhandlingsbegäran.

Tehys publikationsserie: A: Forskningsrapporter • B: Utredningar • C: Promemorior • D: Statistik • E: Videor • F: Övriga publikationer
Tehys utredningar på Internet: www.tehy.fi / selvitykset

