

## Utvidgad möjlighet att ingå kollektivavtalsbaserade lokala avtal på arbetsplatsen

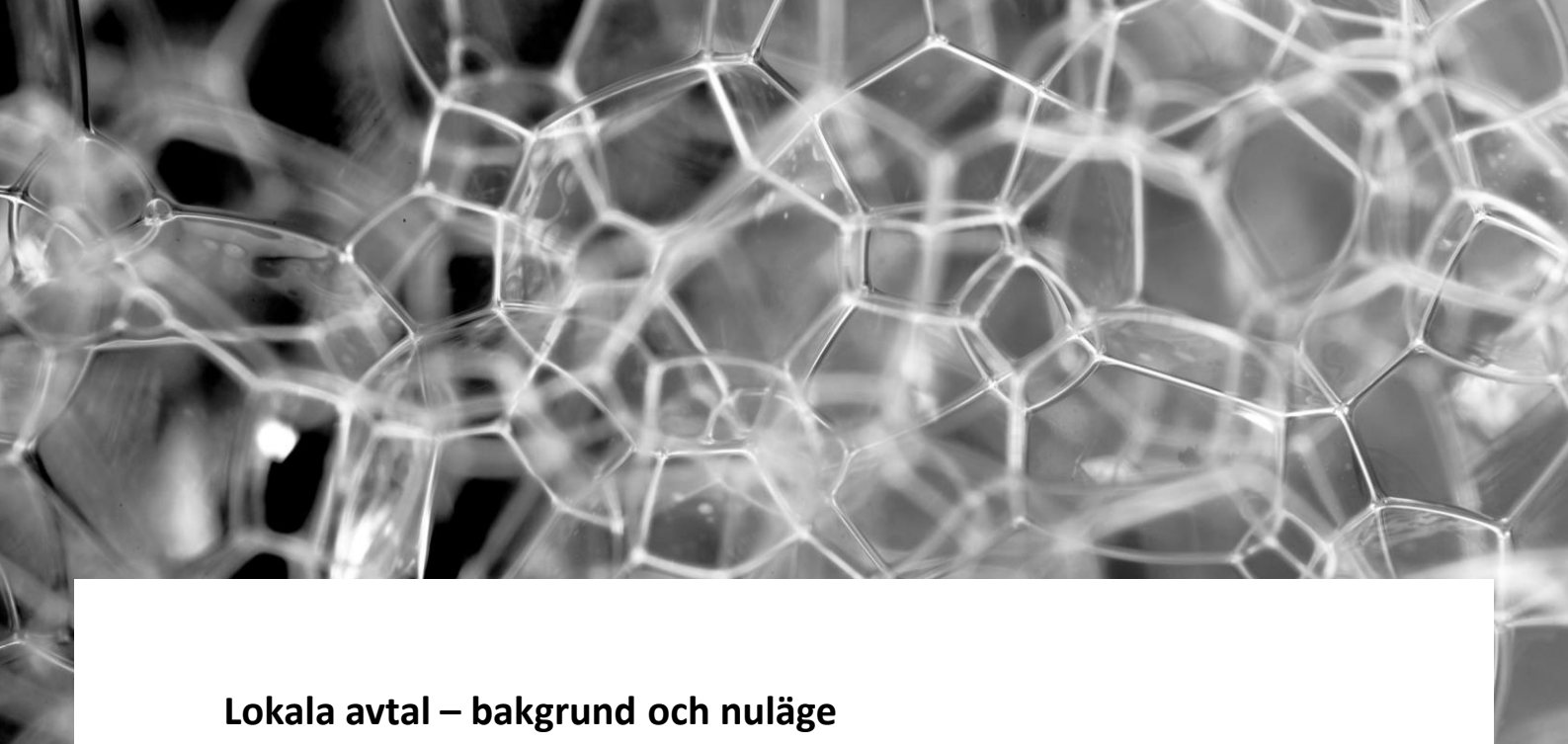
*Regeringen har 5.9.2024 publicerat sitt förslag till ändringar i lagstiftningen avseende möjligheten att ingå kollektivavtalsbaserade lokala avtal (RP 85/2024). Genom de föreslagna ändringarna, som är avsedda att träda i kraft 1.1.2025, önskar regeringen bl.a. utvidga möjligheterna för icke-organiserade arbetsgivare att ingå lokala avtal.*

*Ta del av artikeln på följande sidor.*

Sofia Saarikko-Byholm, Senior Associate  
+358 20 527 4015  
[sofia.saarikko@dkco-law.com](mailto:sofia.saarikko@dkco-law.com)

Sofia Saarikko-Byholm fungerar som advokat på DKCO Advokatbyrå. Sofias specialområden är arbetsrätt, avtalsrätt samt immaterialrätt.





## Lokala avtal – bakgrund och nuläge

### ***Vad är ett lokalt avtal?***

Ett lokalt avtal är ett arbetsplatsspecifikt avtal som kan beröra frågor om exempelvis arbetstid, lön, semester eller sjukfrånvaro. Möjligheten att ingå lokala avtal på arbetsplatsen regleras främst i kollektivavtalen, men ett lokalt avtal kan också gälla frågor som inte regleras i arbetslagarna, kollektivavtalen eller arbetsavtalen, så som till exempel distansarbete. Denna artikel behandlar enbart möjligheten att ingå kollektivavtalsbaserade lokala avtal då enbart dessa berörs av den föreslagna lagändringen.

### ***Möjlighet att ingå kollektivavtalsbaserade lokala avtal***

Vilka frågor man kan avtala lokalt om på arbetsplatsen är i nuläget beroende av vilket kollektivavtal som tillämpas, vilka frågor kollektivavtalsparterna har beslutat att man kan avtala lokalt om samt om man som arbetsgivare är ansluten till arbetsgivarförbundet eller inte, d.v.s. om man som arbetsgivare är organiserad eller icke-organiserad.

Möjligheten att ingå lokala avtal är i nuläget långt reserverad för organiserade arbetsgivare, även om många icke-organiserade arbetsgivare också är bundna av något allmänt bindande kollektivavtal. Ett allmänt bindande kollektivavtal är ett avtal som varje arbetsgivare inom en viss bransch måste följa, oavsett om de är medlemmar i arbetsgivarförbundet eller inte. Detta innebär att arbetsgivaren i fråga måste följa minimivillkoren som fastställs i avtalet, såsom löner, arbetstider och andra arbetsvillkor, oberoende medlemskap i arbetsgivarförbundet. I Finland finns ca. 160 allmänt bindande kollektivavtal, vilket innebär att det är relativt få branscher som inte omfattas av något allmänt bindande kollektivavtal.

För en icke-organiserad arbetsgivare som är bunden av ett allmänt bindande kollektivavtal har kollektivavtalet hittills främst inneburit skyldigheter. Möjligheten att ingå lokala avtal har i praktiken varit begränsad till frågor avseende organisering av ordinarie arbetstid. Genom den föreslagna lagändringen är avsikten dock att luckra upp detta och utvidga möjligheterna för icke-organiserade arbetsgivare att ingå lokala avtal.

## Föreslagna ändringar

### ***Icke-organiserade arbetsgivares möjlighet att ingå lokalt avtal***

Ett av de mest centrala förslagen är att man framöver ska kunna ingå lokala avtal också på icke-organiserade arbetsplatser. Detta innebär att man i fortsättningen också på icke-organiserade arbetsplatser ska få tillämpa de bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som ger rätt att ingå lokala avtal. Den föreslagna ändringen medför betydande ökad flexibilitet för icke-organiserade arbetsgivare, då icke-organiserade arbetsgivare framöver får samma möjligheter till lokala avtal som organiserade arbetsgivare. Vilka frågor man kan avtala lokalt om nämns i kollektivavtalet.





### ***Förtroendeombudets möjlighet att ingå lokala avtal förbättras***

Ett lokalt avtal ska primärt ingås med den part som nämns i kollektivavtalet. Detta är i allmänhet en förtroendeman. Om de anställda inte är fackanslutna kan ingen förtroendeman enligt kollektivavtalet väljas. Avsaknaden av en förtroendeman är enligt de föreslagna ändringarna dock inget hinder för att ingå lokala avtal. Om det inte finns någon förtroendeman och det i kollektivavtalet saknas ett alternativt förfarande för avtalsingående, kan de icke-fackanslutna anställda välja ett förtroendeombud att representera dem.

Förfarandet med förtroendeombud tillämpas dock bara i de fall då inget annat tillämpligt förfarande för de icke-fackanslutnas del finns enligt kollektivavtalet.

### ***Tillsyn***

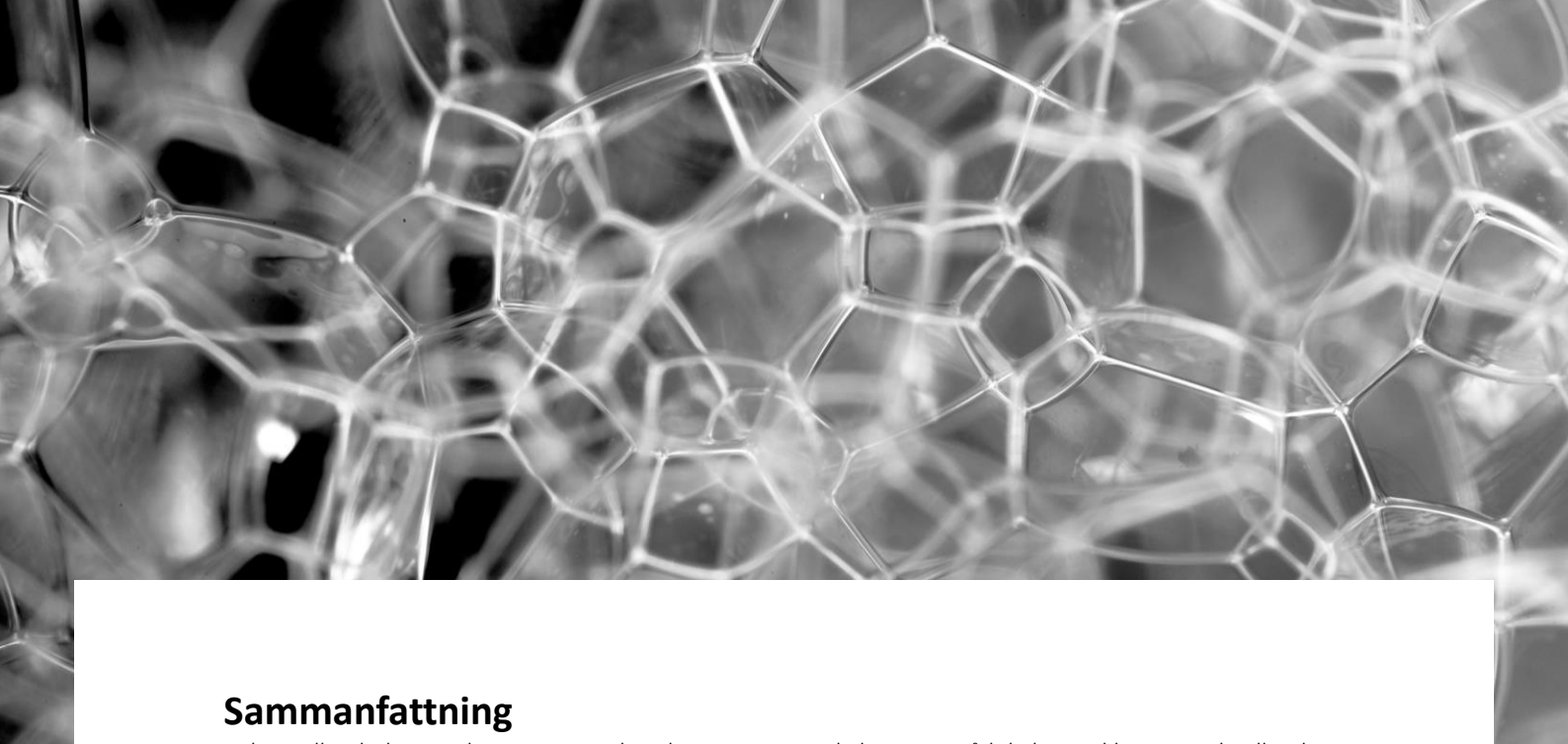
En nyhet enligt lagförslaget är även att ett lokalt avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal och som har ingåtts med en representant för personalen, måste skickas in till arbetarskyddsmyndigheten. Om arbetsgivaren försummar skyldigheten att lämna in avtalet kan arbetarskyddsmyndigheten påföra en försummelseavgift.

### ***Varför ingå lokala avtal?***

Ett lokalt avtal ingås för att anpassa arbetsvillkoren till de specifika behoven och förutsättningarna på en viss arbetsplats eller inom en viss organisation. Nedan listas tre orsaker till varför lokala avtal kan löna sig.

1. **Flexibilitet och anpassade arbetsvillkor.** Lokala avtal ger möjlighet att anpassa arbetsvillkoren till förhållandena och behoven på den enskilda arbetsplatsen. Exempelvis är det ofta möjligt att avtala om längden på utjämningsperioden för arbetstid och arbetsdagens längd vid genomsnittlig ordinarie arbetstid. Ett dylikt arbetstidsarrangemang kan medföra stora inbesparingar för arbetsgivaren i form av t.ex. minskad övertidsersättning. Samtidigt är en dylik anpassning ofta även positiv för de anställda som kan jobba effektivt i längre pass, för att sedan i ett sträck ha flera lediga dagar eller till och med veckor med familjen för att jämna ut arbetstiden.
2. **Förutsägbarhet.** Lokala avtal gör det möjligt att komma överens om frågor som varken lag eller kollektivavtal nödvändigtvis fångar upp. Det kan gälla byte av semesterpremie till lediga dagar inom ett visst tidsintervall, bonusarrangemang, premiering av långvariga anställda i form av extra semester eller motsvarande arrangemang.
3. **Verklig möjlighet att påverka.** Möjligheten att ingå lokala avtal innebär en verklig möjlighet för både arbetsgivar- och arbetstagar sidan att påverka arbetet och arbetsmetoderna. Ingående av lokala avtal förutsätter alltid bägge avtalsparters samtycke och således är det inte något som endera parten ensidigt kan tvinga igenom.





## Sammanfattning

Enligt gällande lag är icke-organiserade arbetsgivares möjlighet att ingå lokala avtal begränsad, vilket har medfört att organiserade och icke-organiserade arbetsplatser behandlats ojämnt. Detta vill man ändra på genom att öppna upp för icke-organiserade arbetsplatser att ingå lokala avtal på samma villkor som organiserade arbetsplatser. Samtidigt ökas tillsynen över lokala avtal, då dylika avtal som ingåtts med en företrädare för personalen med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal ska lämnas in till arbetarskyddsmyndigheten.

Gällande avtalsparterna för lokala avtal utses dessa även framöver enligt kollektivavtalet. Om lokala avtal enligt kollektivavtalet ska ingås med en förtroendeman och en sådan finns och representerar samtliga anställda, ska avtalen fortsättningsvis ingås med denne. Om det inte finns någon förtroendeman på arbetsplatsen, kan parterna i kollektivavtalet komma överens om en alternativ metod för att ingå avtal. Om det inte finns någon sådan, kan lokala avtal slutligen ingås med ett förtroendeombud. Ändringarna kring representationen öppnar upp för att man ska kunna ingå lokala avtal även om personalen inte är organiserad. Det faktum att det inte finns någon förtroendeman vald ska således framöver inte vara något hinder för att ingå lokala avtal.

De föreslagna ändringarna skapar tydlighet och förutsägbarhet samt ger parterna möjlighet att komma överens om villkor som passar den egna arbetsplatsens verksamhetsförutsättningar bl.a. i frågor gällande arbetstid, semestrar och löner. Ändringarna är avsedda att träda i kraft vid årsskiftet, men i skrivande stund har riksdagen ännu inte behandlat propositionen. Det återstår således ännu att se huruvida riksdagen godkänner förslagen som sådana eller om slutresultatet ännu modifieras.

*DKCO Advokatbyrå Ab biträder ofta arbetsgivare i arbetsrättsliga frågeställningar.  
För mera information, kontakta [sofia.saarikko@dkco-law.com](mailto:sofia.saarikko@dkco-law.com)*

# DKCO

DKCO är specialiserad på avancerad affärsjuridik och har spetskompetens i bolagsrättsliga frågor, kommersiella avtal, arbetsgivarjuridik och offentlig upphandling. Vi betjänar såväl företag som offentliga institutioner.



Vi skapar förutsättningar för framgång genom att jobba nära våra klienter, skapa ett personligt engagemang och tillsammans ta fram nya modiga lösningar.

Läs mer på [dkco-law.com](https://dkco-law.com)

# DKCO