

Kort sammanfattning av institutionaliserad arbetsrätt i Finland

Juridiska Föreningen i Finland r.f.:s diskussionsmöte i samarbete med
Ekonomiska Samfundet i Finland r.f.
Svenska handelshögskolan
22.9.2016

MAX LINDHOLM

ASIANAJOTOIMISTO - ADVOKATBYRÅ



Innehåll

- Det finska avtalssystemet
- Kort historik
- Allmänt bindande och normalbindande kollektivavtal
- Kollektivavtalens inverkan på de enskilda arbetsvillkoren
- Utvecklingstrender inom arbetsrätten



Det finska avtalssystemet

AG-central-
förbund

Centralförbundsavtal
Allmänna avtal

AT-central-
förbund

AG-förening

Kollektivavtal

AT-förening

Arbetsgivare

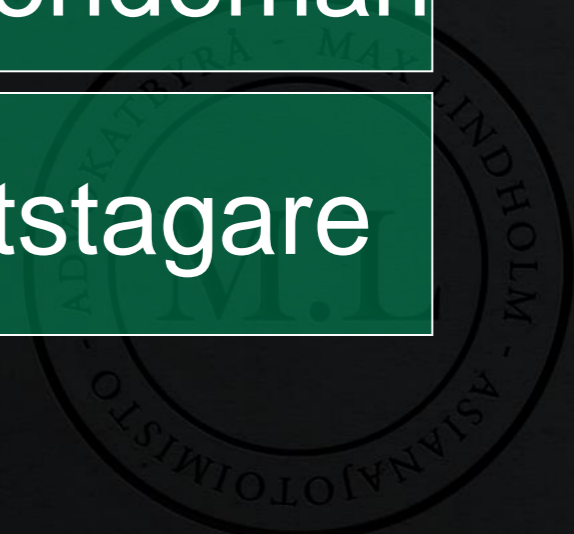
Lokalt avtal

Arbetstagare
Förtroendeman

Arbetsgivare

Arbetsavtal

Arbetstagare



Regleringskällorna

1. Tvingande lagstiftning
2. Bestämmelse i normalt bindande kollektivavtal
3. Bestämmelse i allmänt bindande kollektivavtal
4. Semidispositiv lagstiftning där avvikelser möjliga via kollektivavtal
5. Arbetsreglementen och samarbetsavtal via samarbetsförfarande
6. Arbetsavtalsbestämmelse och stadgad praxis
7. Kollektivavtalsbestämmelse där avvikelse möjlig i arbetsavtal
8. Dispositiv lagstiftning
9. Sedvanerättsliga normer
10. Arbetsgivarens regler och bestämmelser



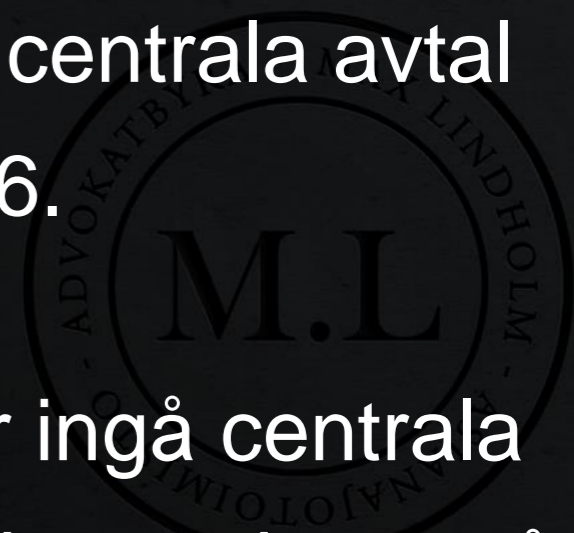
Kort historik 1/2

- Det första tariffavtalet (kollektivavtalet) för typografer år 1889.
- Arbetsgivarna förhöll sig länge negativt till kollektivavtalsverksamhet, och strejkbrytare används flitigt t.ex. via grundandet av Yhtymä Vientirauha år 1920, där bakgrundsfigurerna var Kymi Ab:s Einar Ahlman och G.A.Serlachius Ab:s Gösta Serlachius.
- Gruppen leddes av jägarvärvaren Martti Pihkala, varför den kallades för Pihkala gardet.
- Den s.k. januariförlovningen 1940 inledde en ny era av samarbete mellan arbetsgivar- och arbetstagarcentralorganisationerna.



Kort historik 2/2

- Den s.k. inkomstpolitiska eran inleddes år 1968 genom ingåendet av den första inkomstpolitiska helhetsuppgörelsen Liinamaa I. Avtalet innehöll bl.a. avskaffandet av indexvillkor, skapandet av en lag om ekonomisktpolitiska fullmakter som gällde övervakning av priser och hyror och avtal om indrivning av fackföreningsavgiften.
- Finlands Näringsliv EK ville sluta ingå inkomstpolitiska avtal i början på 2000-talet, men trots detta uppgjordes centrala avtal eller ramavtal, senast då KoKr-avtalet (Kiky) 2016.
- Fr.o.m. 30.4.2016 kan EK inte enligt sina stadgar ingå centrala avtal om anställningsvillkor, jfr. situationen i Sverige sedan 20 år.



Kollektiv arbetsrätt 1/2

- Ett kollektivavtal är ett normavtal mellan en eller flera arbetstagarföreningar och en eller flera arbetsgivare eller en eller flera registrerade arbetsgivarföreningar som gäller anställningsvillkoren.
- De s.k. obligatoriska bestämmelserna hänförs till förhållandet mellan avtalsparterna direkt (t.ex. formföreskrifterna för lokalt avtalande och bestämmelserna om kollektiv konflikthantering, förhandlingsordningen)
- Solidarnomerna gäller den allmänna arbetstagarintressena, t.ex. förtroendemannasystemet, indrivning av medlemsavgiften till fackförbundet m.m.



Kollektiv arbetsrätt 2/2

- Normerna i kollektivavtalet (individualnormerna) påverkar de arbetsrättsliga skyldigheterna mellan enskild arbetsgivare och enskild arbetstagare (baseras på avtalsparternas regleringskompetens enligt kollektivavtalslagen)
- Individualnormerna har en absolut och tvingande verkan
- Ett villkor i ett arbetsavtal är ogiltigt om det är i konflikt med en kollektivavtalsbestämmelse till nackdel för den anställda.
- Vite som sanktion kan utdömas av arbetsdomstolen
- Kollektivavtalens efterverkan



Normalt bindande kollektivavtal

- Om en arbetsgivare hör till ett arbetsgivarförbund som ingått kollektivavtal och idkar verksamhet som avtalet tillämpas på är arbetsgivaren bunden av avtalet ifall inte arbetsgivaren är bunden till ett tidigare kollektivavtal.
- Vid överlåtelse av rörelse övergår personalen som gamla arbetstagare till övertagaren. Då kan det uppstå en situation där personalen har olika anställningsvillkor. Arbetsgivaren skall då enligt rättspraxis inom en rimlig tid sträva efter konformitet i anställningsvillkoren p.g.a kraven på likabehandling (HD 1992:18 och HD 2004:103).
- Uttryckligt förbud i kollektivavtalslagens § 6 att i arbetsavtal komma överens om sämre villkor för arbetstagaren.



Allmänt bindande kollektivavtal

- Arbetsavtalslagens 2 kapitel § 7 och § 8 stadgar om s.k. allmänt bindande kollektivavtal
- Dessa förpliktar alla arbetsgivare inom en viss bransch där det finns allmänt bindande kollektivavtal, således också s.k. "vilda".
- Som minimivillkor måste tillämpas bestämmelserna i det
 - ✓ riksomfattande kollektivavtal
 - ✓ som bör anses vara representativt
 - ✓ inom vederbörande bransch
 - ✓ på de anställningsvillkor- och förhållanden som gäller för det arbete arbetstagaren utför, eller på "därmed närmast jämförbart arbete" (arbetsavtalslagen 2 kap. § 7 mom 1.)
- Automatisk och tvingande verkan (t.ex. HD 1977 II 36, minimilöner).



Betydelsen av kollektivavtal

- En arbetsgivare som skall tillämpa allmänt bindande kollektivavtal får också tillämpa eventuella försämringar såvida de inte kräver lokalt avtal (arbetsavtalslagen 13 kapitel § 8, arbetstidslagen § 40 a och semesterlagen § 31).
- En arbetsgivare som hör till arbetsgivarförening och tillämpar ett normalt bindande kollektivavtal får inte försämra anställningsvillkoren förutom ifall kollektivavtalet ger möjlighet därtill eller om kollektivavtalet möjliggör det utan krav på lokalt avtalande om saken (arbetsavtalslagens 13 kapitel § 7 och § 8).
- Efterverkan tills nytt kollektivavtal ingås eller tills det är uppenbart att sådant inte längre kommer att ingås (HD 2007:55).



Val av kollektivavtal

- Inom servicesektorn lång tradition av kollektivavtal som innehåller bestämmelser för enskilda yrken enligt branschprincipen, t.ex. handelns kollektivavtal och hotell- och restaurangbranschen (MaRa).
- Inom industrin har kollektivavtal ingåtts enligt industrilinjep principen, d.v.s. arbetsgivarens huvudverksamhet avgör det tillämpliga kollektivavtalet som täcker allt arbete.
- Industrins kollektivavtal har ofta hänvisningar till olika slags centrala avtal, emedan dessa i huvudsak saknas i kollektivavtal inom den privata servicenäringen.
- Val av princip påverkar tolkningen. T.ex. i fallet AD:2013:100 ansågs att arbetsgivarens huvudsakliga verksamhet, grafisk industri, bestämde vilket kollektivavtal som skall tillämpas.

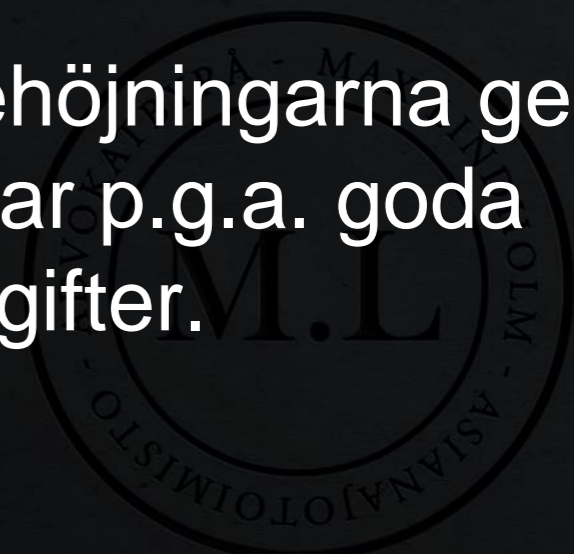


Praktisk löneautomatik

Kollektivavtalsklausulerna om lönehöjningar t.ex. fr.o.m. 1.4 skrivs ofta så här: "Löner som betalas per 31.3 höjs fr.o.m. 1.4 med x %. Jfr. företagsinternt lönehöjningssystem.

Lönesumman stiger dessutom årligen automatiskt ca 1,3 % p.g.a.:

- "lönearvet", då de kollektivavtalsmässiga lönerna ofta stiger under året ökar nästa års lönesumma då den höjda lönen betalas under hela nästa år och inte endast del därav. Kostnadseffekt: ca 0,5 % / år
- "glidningar", förutom de kollektivavtalsenliga lönehöjningarna ger arbetsgivarna också ofta individuella lönehöjningar p.g.a. goda prestationer eller övergång till mer krävande uppgifter. Kostnadseffekt: ca 0,5 % / år
- Systemet med anciennitetstillägg. Kostnadseffekt: ca 0,3 % / år.



Utvecklingstrender

- Ökat tryck till möjliggörande av mer flexibla lösningar som bättre beaktar de lokala förhållandena i respektive arbetsgivarföretag (lokalt avtalande)
- Strukturella kriser då företagsverksamheten strävar efter att anpassa sig till den ökande internationella konkurrensen (val av kollektivavtal eller s.k. avtalsshopping, kraven på försämringar av anställningsvillkoren m.m.)
- Ökande kritik mot maktkoncentrationen till arbetsmarknadsparterna och mot deras vetorätt i sociala frågor
- Eventuellt ökad betydelse av riksdagens och regeringens betydelse vid regleringen av arbetslivet?
- Den exponentiella ökningen av bestämmelser på EU-nivå som också påverkar den nationella arbetsrättsliga regleringen.



M.L

MAX LINDHOLM

ASIANAJOTOIMISTO - ADVOKATBYRÅ

Asianajotoimisto Max Lindholm Oy
Advokatbyrå Max Lindholm Ab

Fredrikinkatu 61 a 6.krs
00100 Helsinki

ml@maxlindholm.fi
+358 (0)40 518 5158

