

Examensarbete, Högskolan på Åland, Utbildningsprogrammet för företagsekonomi

# **KOLL PÅ KOLLEKTIVAVTALET**

## **- och upplevelsen av trygghet i arbetet**

Evelyn Joelsson-Påvals



2022:45

Datum för godkännande: 16.12.2022  
Handledare: Anna-Lena Groos

# EXAMENSARBETE

## Högskolan på Åland

<b>Utbildningsprogram:</b>	Företagsekonomi
<b>Författare:</b>	Evelyn Joelsson-Påvals
<b>Arbetets namn:</b>	Koll på kollektivavtalet och upplevelsen av trygghet i arbetet
<b>Handledare:</b>	Anna-Lena Groos
<b>Uppdragsgivare:</b>	

### Abstrakt

I denna undersökning har syftet varit att undersöka hur mycket kunskap de anställda inom kommunala verksamheter på Åland har om det åländska kollektivavtalet AKTA och dess regelverk samt hur detta påverkar känslan av anställningstrygghet.

I den teoretiska delen får läsaren en överblick över den finska arbetsrätten, det finska och åländska kollektivavtalssystemet, arbetsmarknadsparterna, kollektivavtalet AKTA och teorier som är kopplade till trygghetsfaktorer och känslan av trygghet i anställningen. I teoridelen nämns också fackföreningar och hur de är kopplade till kollektivavtalet.

I den empiriska delen beskrivs vilka avvägningar och avgränsningar jag gjort samt valet av kvantitativ enkätundersökning som metod. Metoden valdes med syfte att mäta och kvantifiera empirin och vilket sedan resulterade i 18 enkätfrågor med olika svarsalternativ. Resultatet presenteras och analyseras utifrån enkätens olika teman som i sin tur är kopplade till kollektivavtalets kapitelindelning.

Slutsatsen av detta arbete är att de anställda har mer kunskap och bättre koll på kollektivavtalet än jag först utgick ifrån. Däremot bekräftar de höga siffrorna i kunskapsfrågorna hypotesen om sambandet med de höga siffrorna vad gäller känslan av anställningstrygghet. Det vill säga att bättre koll på kollektivavtalet är lika med mer känsla av anställningstrygghet.

### Nyckelord (sökord)

kollektivavtal, fackförening, lag, offentlig sektor, trygghetsfaktorer, Åland, Finland

<b>Högskolans serienummer:</b>	<b>ISSN:</b>	<b>Språk:</b>	<b>Sidantal:</b>
2022:45	1458-1531	Svenska	42 sidor

<b>Inlämningsdatum:</b>	<b>Presentationsdatum:</b>	<b>Datum för godkännande:</b>
17.11.2022	25.11.2022	16.12.2022

# DEGREE THESIS

## Åland University of Applied Sciences

<b>Study program:</b>	Business Administration
<b>Author:</b>	Evelyn Joelsson-Påvals
<b>Title:</b>	Knowledge of the Collective Agreement and the Experience of Job Security at Work
<b>Academic Supervisor:</b>	Anna-Lena Groos
<b>Technical Supervisor:</b>	

### Abstract

In this survey, the aim has been to investigate how much knowledge the employees in municipal operations on Åland have about the Åland collective agreement AKTA, its regulations and how this affects the feeling of job security.

In the theoretical review, the reader gets an overview of Finnish labor law, the Finnish and Åland collective agreement system, the labor market parties, the AKTA collective agreement and theories that are connected to security factors and the feeling of security in employment.

In the empirical walk-through, the decisions I have made and boundaries I have set for my survey are described, as well as the choice of a quantitative survey as a method. The method was chosen with the aim of measuring and quantifying the empirical evidence and it resulted in 18 survey questions with different answer options. The results are presented and analyzed based on the survey's various themes, which are linked to the chapters of the collective agreement.

The conclusion of this work is that the employees have more knowledge of the collective agreement than I initially assumed. On the other hand, the high numbers in the knowledge questions confirm the hypothesis of the connection with the high numbers regarding the feeling of job security. This means that better knowledge of the collective agreement equals a greater sense of job security.

### Keywords

collective agreement, trade union, labour law, public sector, job security factors, Åland islands, Finland

<b>Serial number:</b>	<b>ISSN:</b>	<b>Language:</b>	<b>Number of pages:</b>
2022:45	1458-1531	Swedish	42 pages

<b>Handed in:</b>	<b>Date of presentation:</b>	<b>Approved on:</b>
17.11.2022	25.11.2022	16.12.2022

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrund och val av ämne	7
1.2 Syfte	7
1.3 Frågeställning	8
1.4 Avgränsningar	8
1.5 Lista över förkortningar	8
<b>2. TEORI</b>	<b>9</b>
2.1 Teoretisk förankring	9
2.2 Den finska arbetsrätten	9
2.3 Kollektivavtalssystemet i Finland	11
2.3.1 Kollektivavtalssystemets fyra nivåer	12
2.3.2 Direktionsrätten	14
2.3.3 Fackföreningar	15
2.4 Kollektivavtalssystemet på Åland	16
2.5 Det kommunala kollektivavtalet AKTA	17
2.5.1 Huvudavtalet och underteckningsprotokollet	18
2.6 Trygghetsfaktorer	19
2.6.1 Social hållbarhet	19
2.6.2 Anställningsotrygghet och ledarskap	21
<b>3. METOD</b>	<b>24</b>
3.1 Val av metod	24
3.2 Avgränsning och urval	24
3.3 Enkäten	24
3.4 Bortfall	25
3.5 Dataanalys	25
3.6 Reliabilitet och validitet	26
<b>4. RESULTAT OCH ANALYS</b>	<b>27</b>
4.1 Bakgrundsinformation om respondenterna	27
4.2 Frågor gällande kollektivavtalet i allmänhet	29
4.3 Frågor gällande arbetstid och lön	29
4.4 Frågor gällande semester och möjligheten att påverka den	31
4.5 Frågor gällande anställningstrygghet	32
4.6 Sammanfattning	34

<b>5. DISKUSSION</b>	<b>36</b>
5.1 Metoddiskussion	36
5.2 Resultatdiskussion	36
5.3 Slutsats	37
5.4 Förslag till vidare forskning	38
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>39</b>
<b>BILAGOR</b>	<b>43</b>
Bilaga 1 Följebrev till enkäten	43
Bilaga 2 Enkätens frågor	44

# 1. INLEDNING

Är du med i facket? Varför eller varför inte? Detta är frågor som jag aktivt arbetar med i min roll som verksamhetsledare och huvudförhandlare för en åländsk förhandlingsorganisation inom offentlig sektor. Många svarar på frågan med en ny fråga: Varför ska jag vara med i en fackförening? Ur denna dialog föddes min frågeställning. Personligen upplever jag att jag alldeles för sent i livet fick kunskap om hur det arbetsrättsliga systemet är uppbyggt i Finland och på Åland samt vad ett kollektivavtal egentligen är. Dock har jag säkerligen hittills bara skrapat på ytan och förhoppningen är att jag, genom att undersöka andras kunskapsnivå, även kommer att öka min egen.

Kopplingen mellan fackförening, lag, kollektivavtal och ens egen lön, semester eller arbetsschema verkar ha flera luckor och svaga länkar. Känner man sig trygg i arbetet utan att veta vilka regler som gäller? Litar man blint på arbetsgivaren? Vet människor idag vilken kamp som har utkämpats för ett rättvist och balanserat arbetsliv? Den moderna arbetsrätten har uppkommit och utformats under 1900-talet i en tid där exempelvis fabriksarbetare i industrisamhället upplevde att villkoren i arbetslivet hotade både liv och hälsa. Då gick fabriksarbetare ihop, organiserade sig och bildade fackföreningar som genom strejk och andra stridsåtgärder satte ner foten och ställde motkrav på arbetsgivaren. Kraven kunde handla om bättre lön, säkrare arbetsplats, kortare arbetstid eller längre semester. Denna typ av reglering och arbetarrörelse låter sig inte lätt anpassas till det globala informationssamhälle som tagit plats och som ständigt utvecklas i en snabb takt (Bruun & von Koskull, 2006).

Förändringstakten har varit snabb under de senaste åren och inte minst inom EU med EU-direktiv så som GDPR (General Data Protection Regulation) som ska skydda dina personuppgifter och uppdaterad lagstiftning på områden som arbetstid och familjeledigheter. Flera lagar har totalreviderats och vissa har sina åländska versioner, vilket innebär att även den mest intresserade och påläste kan ha svårt att hänga med. Dessutom har de offentliga kollektivavtalen varit med om stora förändringar de senaste åren med utökad arbetstid och minskad semesterpenning år 2017 i samband med konkurrenskraftsavtalet, vilket sedan förhandlades bort igen år 2020. Organisationsstrukturen i finska arbetsmarknadsorganisationer är komplex då det finns många olika förgreningar (förbund och

föreningar) och flera av de största fackliga organisationerna har tappat stora mängder medlemmar de senaste 10 åren på grund av den nya samhällsstrukturen som präglas av individualism, stora pensionsavgångar och en ny generation som prioriterar frihet framför trygghet (Bruun, N. & von Koskull, A., 2006).

Under våren 2022 har vi sett stora reaktioner på den finska arbetsmarknaden med bland annat rekordlång strejk då skogsindustrin i Finland klev ur de allmänbindande nationella kollektivavtalet och personalen reagerade när villkoren i arbetet drastiskt försämrades. Eller när 81000 lärare, vårdare och barnomsorgspersonal inom kommunal verksamhet i maj gick ut i strejk för att få igång förhandlingarna för ett nytt kommunalt kollektivavtal (JHL, 2022).

## **1.1 Bakgrund och val av ämne**

Området jag vill undersöka är kunskapen om kollektivavtalet hos de anställda inom offentlig sektor och vad detta innebär för deras känsla av trygghet på arbetsplatsen. Bakgrunden till min frågeställning kommer från min egen upplevelse av kunskapsnivån ute bland anställda både inom privat och offentlig sektor. Jag har pratat med flera olika personer i olika positioner i arbetslivet och min upplevelse är att många saknar kunskap om kollektivavtalet och om arbetslivets spelregler. Detta gjorde att jag vill ta reda på mer.

## **1.2 Syfte**

I denna undersökning är huvudsyftet att undersöka hur mycket kunskap de anställda inom kommunala verksamheter på Åland har om det åländska kollektivavtalet AKTA och dess regelverk samt hur detta korrelerar med känslan av trygghet i anställningen. Insikterna i och med denna undersökning kommer gynna mitt arbete som verksamhetsledare och huvudförhandlare inom offentlig sektor då jag får en bättre inblick i vilken typ av kunskap som finns eller som saknas ute på de kommunala arbetsplatserna. Min önskan är också att frågan väcker ett intresse hos personerna som deltar i undersökningen att ta reda på mer om kollektivavtalet i allmänhet.

### **1.3 Frågeställning**

Frågeställningen jag utgår från är: Har kommunalt anställda inom offentlig sektor koll på kollektivavtalet och hur påverkar detta deras känsla av trygghet i anställningen?

### **1.4 Avgränsningar**

Den första avgränsningen innebär att jag inte kommer att undersöka hur det ser ut i den privata sektorn utan endast inom den offentliga sektorn på Åland. Mer specifikt kommer jag att rikta in mig endast mot det kommunala området eftersom jag då kan ha ett enda kommunalt åländskt kollektivavtal i fokus. Detta innebär att jag inte kommer att behandla något av Ålands landskapsregerings kollektivavtal. Jag kommer inte heller att jämföra mellan den allmänna och den tekniska delen av det kommunala avtalet utan endast använda det allmänna AKTA-avtalet.

### **1.5 Lista över förkortningar**

Jag har så långt som möjligt försökt undvika att använda förkortningar men det finns ändå några namn som blir väldigt långa att använda i löpande text och dessa har jag listat här:

FFC - Finlands fackliga centralorganisation

SAK - Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö och är det finska namnet för FFC

STTK - Tjänstemannacentralorganisationen i Finland, på finska Toimihenkilökeskusjärjestö

AKAVA - är inte en förkortning utan ett namn. Akava är en facklig centralorganisation för akademiker och högutbildade i Finland.

EK - Finlands Näringsliv

KT - Kommunarbetsgivarna

AKTA - Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal

FFS - Finlands författningssamling

ÅFS - Ålands författningssamling

FOA-Å r.f. - Fackliga organisationen för offentligt anställda på Åland registrerad förening

TCÅ r.f. - Tjänstemännens centralorganisation på Åland registrerad förening

AKAVA-Åland - Akava är en facklig centralorganisation för akademiker och högutbildade på Åland och är en förkortning för Akateemi Ammatillinen valtuuskunta.



## **2. TEORI**

Min teori baseras på källor med nyckelord som kollektivavtal, fackförening, lag, offentlig sektor, trygghetsfaktorer. Nedan presenteras huvudkällor och teoretisk förankring.

### **2.1 Teoretisk förankring**

Jag kommer att inleda min teoridel med en kort historisk tillbakablick för att beskriva kollektivavtalets ursprung och utveckling. Jag kommer även beskriva fackföreningarnas roll och speciellt den åländska organisationsstrukturen samt en beskrivning av arbetsmarknadsparterna.

Jag kommer att använda mig av böcker som “Allmän arbetsrätt” där Niklas Bruun och Anders von Koskull (2006) har gjort en utförlig sammanställning av den finska arbetsrätten på svenska. Utmaningen har varit att hitta litteratur om finska kollektivavtal och finsk arbetsrätt på svenska. Jag kommer dock att zooma in relativt snabbt och rikta mitt huvudfokus mot det åländska kommunala kollektivavtalet och åländsk lagstiftning eftersom det är fokus för min empiriska undersökning. Jag kommer också att nämna några lagar som är aktuella när man talar om finsk och åländsk arbetsrätt eftersom många åländska lagar är blankettlagar med direkt koppling till de finländska lagarna.

För att mäta den upplevda tryggheten i arbetet kommer jag att använda teorier som genom trygghetsfaktorer och ledarskap visar vad som skapar välmående och motivation i arbetet. Jag kommer att nämna exempelvis Maslows behovsteori där känslan av trygghet kommer redan som trappsteg nummer två, ledarskapsteori samt teorier om anställningsotrygghet som författarna diskuterar i boken “Arbets- och organisationspsykologi” (Gunnarsson m.fl. 2016). Några andra böcker som tangerar dessa teorier är “Organisering och ledning” av Magnus Forslund (2013) och boken “Human Resource Management - Organisationens hjärta” av Lindmark, A., & Önnevik, T. (2011).

### **2.2 Den finska arbetsrätten**

Arbetsrätten är den del av det rättsliga systemet som ställer upp spelregler och villkor för den marknad som reglerar personers arbetsinsatser. Ända sedan 1800-talet har principer som

avtalsfrihet och arbetskraftens fria rörlighet varit ledstjärnor och arbetsrätten har utvecklats därefter till vad den är i dag. Genom ett arbetsavtal binder sig båda parter, arbetsgivare och arbetstagare, till att följa avtalets villkor till dess upphörande. I arbetsavtalet regleras löner, arbetstider och andra villkor som specificeras för att visa enligt vilka villkor arbetet ska utföras (Bruun & von Koskull, 2006).

År 1908 kom lagförslaget till den lag som idag är arbetsavtalslagen. År 1922 efter inbördeskriget förverkligades lagförslaget och redan 1924 slöts de första kollektivavtalen då den rättsliga regleringen av kollektivavtalet infördes. Medlemskapet i EU år 1995 har fått rättsliga effekter på den finska arbetsrätten, såsom exempelvis fri rörlighet för arbetskraft mellan medlemsstaterna och jämställdhet. Olika EU direktiv fortsätter ständigt att sätta ramar och påverka den finländska arbetsrätten då lagstiftningsarbetet präglas därefter (Bruun & von Koskull, 2006).

Sedan början av 1900-talet har den finska arbetsrätten vuxit inom alla områden och idag är den ett helt eget system med indispositiva och dispositiva lagar, kollektivavtal och en relativt balanserad arbetsmarknad. Dispositiv lagstiftning innebär lagstadganden, som kan avtalas bort med båda parternas samtycke, medan en indispositiv lag är tvingande och kan inte frångås genom avtal (Bruun & von Koskull, 2006). Nuförtiden finns det även lagstiftning som begränsar vad som är rimligt för en part att ingå avtal om. Exempelvis har arbetstiden nu reglerats så att man inte ska jobba obegränsad mängd timmar per dygn, vecka och år. Kollektivavtalen är uppdelade enligt bransch och tar hänsyn till olika arbetstider, arbetsförhållanden och andra avvikande villkor som behöver tryggas utöver det som lagen stipulerar (Bruun & von Koskull, 2006; Arbetstidslagen, 2019).

Det finns ett flertal lagar som reglerar rättigheterna och skyldigheterna mellan arbetstagare och arbetsgivare och som även reglerar hur kollektivavtalen ska förhandlas och tolkas. Några exempel på lagar som är väsentliga i arbetslivet är arbetsavtalslagen (2001) arbetstidslagen (2019), semesterlagen (2005) och arbetarskyddslagen (2002). De olika kollektivavtalen regleras av kollektivavtalslagen (1946). Det är arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna som sinsemellan förhandlar fram ett skriftligt avtal, alltså kollektivavtalet (Bruun & von Koskull, 2006; Finans- och näringsministeriet).

## 2.3 Kollektivavtalssystemet i Finland

“Kollektivavtalet är ett avtal där en eller flera arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar tillsammans med en eller flera arbetstagarföreningar avtalar om villkor som bör iakttas i arbetsavtal eller anställningsförhållandet”(Arbets- och näringsministeriet, 2022).

Kollektivavtalen har två viktiga uppgifter: att trygga en miniminivå för arbetstagarnas anställningsvillkor och upprätthålla arbetsfred under avtalsperioden. I Finland gäller det som kallas allmänt bindande kollektivavtal, vilket innebär att det kollektivavtal som ligger närmast branschen ska tillämpas ifall branschen saknar ett eget kollektivavtal (Arbets- och näringsministeriet, 2022; Arbetarskyddsförvaltningen, 2022).

De centrala rättskällor inom arbetsrätten är lagen, kollektivavtalen och de individuella arbetsavtalen. Arbetsrätten indelas ofta i två delområden; individuell och kollektiv arbetsrätt. Den individuella handlar om regler och rättskällor som reglerar förhållandet mellan den enskilda arbetstagaren och arbetsgivaren. De två viktigaste rättskällorna i den individuella arbetsrätten är a) arbetsavtalet som ingås mellan arbetstagare och arbetsgivare samt b) den lagstiftning som styr detta förhållande. Den kollektiva arbetsrätten består av det som förhandlas fram mellan arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer.

Arbetsmarknadsorganisationerna och deras representanterna är här de främsta aktörerna och hit räknas den lagstiftning som reglerar det kollektiva arbetsmarknadssystemet såsom kollektivavtalslagen (1946), lag om medling i arbetstvister (1962), lagen om arbetsdomstolen (1974) samt samarbetslagen (2021). Gränsen mellan individuell och kollektiv arbetsrätt är härfin och det centrala syftet med arbetsrätten är i slutändan att reglera de villkor under vilka den enskilda arbetstagaren utför arbetet. Skillnaden mellan individuell och kollektiv arbetsrätt gäller snarare vilken aktör som har huvudrollen i olika reglerings eller förhandlingssammanhang (Bruun & von Koskull, 2006).

Det individuella arbetsavtalet ska uppföras enligt alla konstens regler, men framförallt enligt arbetsavtalslagen (2001) och enligt kollektivavtalet. Ett villkor som skrivits in i det individuella arbetsavtalet men som inte stämmer överens med lag och kollektivavtal anses

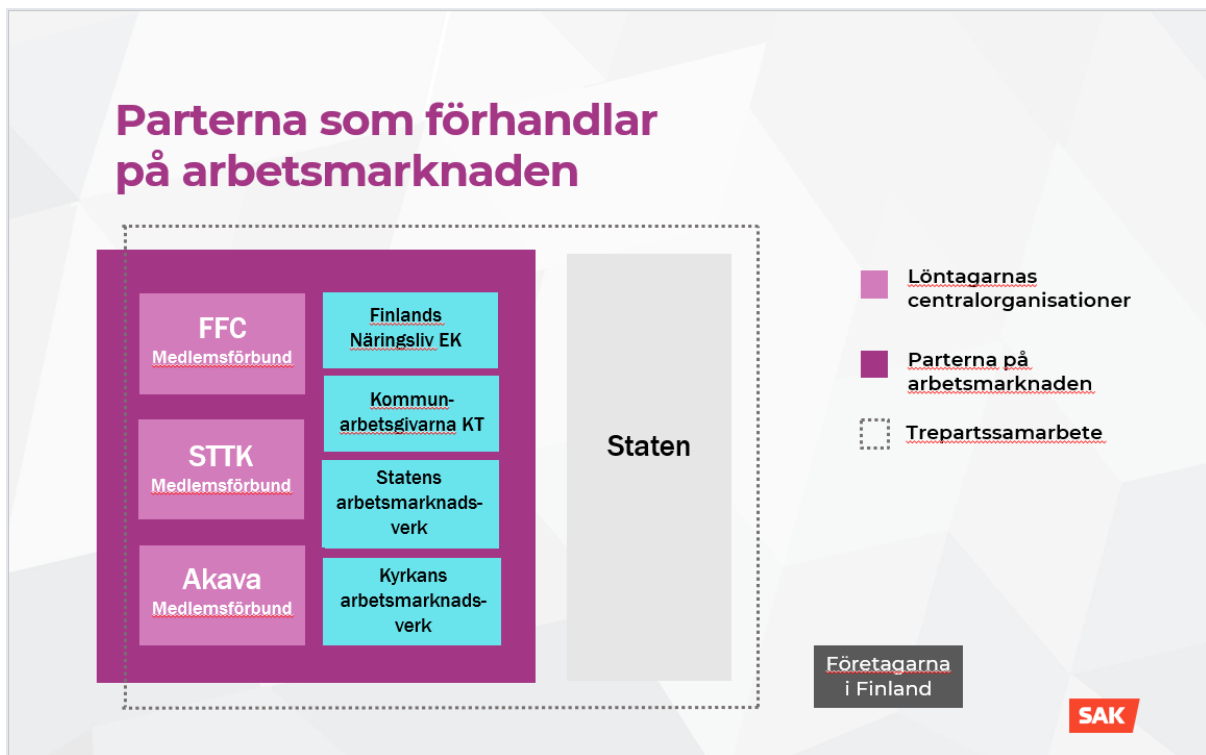
vara ogiltigt. Hela arbetsavtalet behöver inte hävas vid felaktigheter, om resten av avtalet är korrekt uppgjort men i fortsättningen kommer parterna att följa villkoren i kollektivavtalet (Bruun & von Koskull, 2006; Arbetsavtalslagen 2001).

### **2.3.1 Kollektivavtalssystemets fyra nivåer**

Kollektivavtalssystemet formas dels av lagstiftning och dels av arbetsmarknadens parter. Genom lag regleras också rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen, vilken är den juridiska instans som avgör konflikter angående kollektivavtal och tjänstekollektivavtal. Sedan slutet av 1960-talet kan man se kollektivavtalssystemet i Finland utifrån fyra nivåer (Bruun & von Koskull, 2006; Finans- och näringsministeriet, 2022).

Den översta nivån eller centralorganisationsnivån, är den nivå där man ingår allmänna avtal och ekonomiska helhetsuppgörrelser där man diskuterar frågor som löner men också skattepolitik och andra frågor som rör den ekonomiska politiken. De centraliserade uppgörrelserna sätter sedan ramarna och riktlinjerna för de kollektivavtal som ingås förbundsvis. År 2001 ingick centralorganisationerna FFC (Finlands Fackliga Centralorganisation) och EK (Finlands Näringsliv) ett allmänt avtal om uppsägningskydd och inom offentliga sektorn ingår också så kallade huvudavtal rörande förhandlingsordning och fredsplikt (Bruun & von Koskull, 2006).

I figur 1 nedan kan vi se förhandlingsparterna på central nivå för den finska arbetsmarknaden. De ljuslila är arbetstagarorganisationer och de blå är arbetsgivarorganisationer och dessa har sedan ett trepartssamarbete med staten (som är grå på bilden) eftersom mycket av den samhällsekonomiska finansieringen är kopplad till staten (FFC, 2020).



Figur 1. Den finska arbetsmarknadens parter (Bild från FFC introduktionsmaterial, 2020, [www.sak.fi](http://www.sak.fi))

Den andra nivån är förbunds-nivån och den är den mest betydande nivån för ingående av avtal på arbetsmarknaden. Det är denna nivå som förhandlar och ingår kollektivavtalen med respektive sektor som till exempel metallindustri, bank och handel. Förbundskollektivavtalen är omfattande och detaljerade och reglerar de villkor enligt vilka arbetet utförs på arbetsplatserna (Bruun & von Koskull, 2006).

Den tredje nivån är den som förhandlar kollektivavtal på lokal nivå. I praktiken är det främst i större företag där flera anställda inte är organiserade som denna praxis förekommer. I övrigt ingås lokala avtal med stöd av bestämmelserna i förbundsavtalet. Både intresset för och behovet av lokala avtalslösningar har ökat de senaste åren. En form av ingående av lokala avtal erbjuder även samarbetslagen (2007) då lagen innehåller flera semidispositiva bestämmelser som öppnar upp för förhandling på lokal nivå. Detta gäller för informations- och förhandlingsfrågor förutsatt att annat inte har avtalats genom kollektivavtal (Bruun & von Koskull, 2006).

Den fjärde nivån för reglering av anställningsförhållandet är den individuella nivån där vi hittar anställningsavtalet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren som fastställer anställningsförhållandets villkor. Kollektivavtalet fastställer endast en miniminivå och det är alltid möjligt att genom anställningsavtalet avtala om förmånligare villkor än det som står i kollektivavtalet.

### **2.3.2 Direktionsrätten**

Arbetsgivaren är på många sätt den starkare parten då arbetstagaren har en beroendeposition. Arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet samt bestämma över vissa frågor på arbetsplatsen kallas för direktionsrätt. Även arbetsgivarens tolkningsföreträdare går under direktionsrätten eftersom även oklara fall löses enligt arbetsgivarens vilja. Arbetsgivarens direktionsrätt garanterar att arbetsgivaren har rätt att övervaka och leda arbetet och därtill rätt att bestämma hur, var, när och med vilka verktyg arbetet ska utföras (Työsuojelu.fi, 2022).

Arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet baserar sig på arbetsavtalslagen och kollektivavtalet. I praktiken begränsar branschens kollektivavtal och arbetstagarens personliga anställningsavtal arbetsgivarens ensidiga direktionsrätt och arbetstagarens anställningsavtal är det avtal där arbetsuppgifterna fastställts mer detaljerat. Arbetsgivarens direktionsrätt är dock begränsad. Arbetsgivaren kan till exempel inte kräva av arbetstagaren att handla mot lag eller mot god sed. Vilket innebär att arbetstagaren inte kan beordras att utföra arbeten där bristerna i arbetarskyddet äventyrar arbetstagarens eller andra personers liv eller hälsa. Arbetsgivarens direktionsrätt begränsas även av kravet på likabehandling av arbetstagare och förbudet mot diskriminering (Työsuojelu.fi, 2022).

Enligt arbetarskyddslagen (2002) är arbetsgivaren skyldig att övervaka arbetet. Genom att begränsa övervakningsrätten skyddas arbetstagarnas integritet. Till exempel får arbetsgivaren inte hantera vilka hälsouppgifter som helst eller hursomhelst. Arbetsgivaren får inte heller sätta upp övervakningskameror hursomhelst, till exempel inte på toaletten. Arbetstagaren har dock ett ansvar att utföra sitt arbete omsorgsfullt och iaktta arbetsgivarens anvisningar. Arbetstagare omfattas också av lojalitetsskyldigheten som innebär en skyldighet att hemlighålla information som kan skada arbetsgivaren och förbud mot konkurrerande

bisyssla. Om arbetstagaren försummar sina arbetskyldigheter kan arbetsgivaren ge en varning och upprepade försummelse kan vara en grund för uppsägning av anställningsförhållandet (Tyosuojelu.fi, 2022).

### 2.3.3 Fackföreningar

“En fackförening är en organisation som i anslutning med andra fackföreningar bildar ett fackförbund. Fackföreningen sluter samman arbetstagare från ett visst yrkesområde eller arbetsplats för att företräda deras intressen gentemot arbetsgivaren. En fackförening kan till exempel hjälpa arbetstagare att förhandla om löner eller ta fram regler angående anställning, avskedande och arbetsmiljö.” (Fackförbund.com, 2022)

Eftersom arbetsgivaren är den starkare parten genom direktionen har arbetstagare genom historien behövt gå ihop och bilda fackföreningar för att på så sätt kunna matcha arbetsgivarens muskler och sätta press på arbetsgivaren för att förbättra arbetstagares villkor och hälsa. Organisationsfrihet och kollektiv intressebevakning är kärnan i fackets arbete för att skapa ett bättre arbetsliv. En fackförening företräder sina medlemmar. Målet är ett tryggt, jämlikt och välbalanserat arbetsliv. På alla avtalsnivåer strävar fackföreningarna efter uppgörelser som konsekvent och långsiktigt stärker arbetstagarnas utkomst och välbefinnande i arbetet. Arbetslagstiftningen och de internationella avtal som Finland och Åland har förbundit sig att följa ska trygga arbetstagarnas ställning, skäliga anställningsvillkor samt en trygg och hälsosam arbetsmiljö. (Arbetshälsoinstitutet, 2022; FFC, 2022)

Fackföreningsrörelsen inom FFC beskriver sin värdegrund för den fackliga verksamheten med tre rubriker; “*Människovärde i arbetet*” där de betonar trygghet, anständiga jobb och anställningsförhållanden, en tillräcklig och rättvis utkomst samt ett mer meningsfullt arbetsliv och en bättre arbetshälsa. Den andra rubriken är “*lika värde*” där de beskriver att de vill att alla arbetstagare och medborgare ska vara likvärdiga och jämlika trots att alla människor är olika. De betonar även att det är viktigt att främja likabehandling såväl i arbetslivet som i samhället men även i fackföreningsrörelsens egna verksamhet. Den tredje och sista rubriken heter “*På den svagares sida*” där fackföreningsrörelsen inom FFC menar att de står upp för

dem som har det svårast i arbetslivet. Man vill betona delaktighet och icke-diskriminering såväl i arbetslivet som i samhället och i den egna verksamheten och att fackföreningar ska ha förmåga, vilja och kraft att ingripa i de missförhållanden som arbetstagarna upplever (FFC, 2022).

## **2.4 Kollektivavtalssystemet på Åland**

Det åländska kollektivavtalssystemet bygger på samma principer som det finländska, på liknande sätt som lagstiftningen gör. På grund av den åländska kommunstrukturen och vårt självstyrda samhälle så finns det dock en hel del avvikelser som så mycket annat gör Åland unikt. Inom den offentliga sektorn har Åland egen förhandlingsrätt, vilket innebär att de åländska kollektivavtalen inom offentlig sektor förhandlas på Åland av åländska avtalsparter men med de finska avtalen som modell. Inom den privata sektorn på Åland är det de branschvisa arbetstagarorganisationerna och arbetsgivarorganisationerna i Finland som sköter förhandlingarna av de branschvisa allmänt bindande kollektivavtalen som till exempel den åländska service-, industri och byggsektorn sedan måste följa (Kommunförbundet, 2022).

De åländska avtalsparterna inom offentliga sektorn på den kommunala sidan är arbetstagarorganisationerna Akava Åland r.f., TCÅ r.f. (Tjänstemännens centralorganisation på Åland r.f.) och FOA-Å r.f. (Fackorganisationen för offentligt anställda på Åland r.f.) som förhandlar med KAD (Kommunala Avtalsdelegationen). Inom dessa arbetstagarorganisationer kan man hitta olika fackföreningar med medlemmar som representerar alla nivåer av kommunalt anställda från den lägst avlönade befattningen till den högsta (Kommunförbundet, 2022).

I övrigt fungerar det åländska systemet på samma sätt som det fastländska fackförbunden och förhandlingsorganisationerna men i en mindre skala. Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter enligt avtalen är således balanserade på samma sätt. Arbetsgivaren har till exempel rätt att anställa, leda arbetet, säga upp och häva arbetsavtal men är samtidigt skyldig att följa lagar och avtal. Arbetsgivaren är även skyldig att bemöta arbetstagarna rättvist, ombesörja arbetarskydd, ge arbetstagaren en skriftlig utredning av anställningsvillkoren samt främja ett gott arbetsklimat m.m. (JHL, 2022).



Arbetstagaren har i sin tur rätt att få lön i enlighet med kollektivavtalet, åtnjuta det skydd som lagar och avtal ger, organisera sig i fackföreningar, jobba i en hälsosam och trygg miljö. Arbetstagaren är samtidigt skyldig att exempelvis utföra sitt arbete med omsorg, följa arbetsledningens instruktioner, vägra utföra arbete som konkurrerar med arbetsgivaren, bevara affärs- och yrkeshemligheter, beakta arbetsgivarens intresse och följa arbetstiderna och avtalets längd till exempel vid tidsbestämda avtal (JHL, 2022).

## **2.5 Det kommunala kollektivavtalet AKTA**

Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal (AKTA) är det kollektivavtal som används av alla kommunala arbetsgivare på Åland, det vill säga i alla kommuner och kommunalförbund. Parterna i avtalet är som jag nämnde tidigare Akava Åland, FOA-Å, TCÅ och KAD. Avtalet innehåller ett underteckningsprotokoll efterföljt av följande kapitel;

- KAPITEL I Allmän del
- KAPITEL II Löner
- KAPITEL III Arbetstid
- KAPITEL IV Semester
- KAPITEL V Tjänst-, arbets- och familjeledighet
- KAPITEL VI Ersättningar för kostnader och naturaprestationer
- KAPITEL VII Förtroendemän
- KAPITEL VIII Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

Därefter följer alla lönebilagor, huvudavtalet och några användbara lagar;

- Arbetsavtalslag (2001)
- Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän (2004)
- Lag om kommunala tjänsteinnehavare (2003)
- Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen (1998)
- Arbetstidslag (2019)

- Semesterlag (2005)
- Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (2007) tillämpas enbart på arbetstagare i arbetsavtalsförhållande, alltså inte för tjänsteförhållande. För tjänstemän tillämpas samarbetsavtalet.

Det åländska AKTA-avtalet förhandlas av åländska parter på Åland och publiceras sedan som en tryckt bok (fysisk och digital) med tydlig innehållsförteckning enligt listan ovan och den ska finnas tillgänglig för alla kommunalt anställda på arbetsplatserna runt om på Åland, vilket även står med i boken som en uppmaning till arbetsgivaren (Kommunförbundet, 2022; AKTA 2020-2021).

### **2.5.1 Huvudavtalet och underteckningsprotokollet**

I tjänstekollektivavtalslagen (1978) kan man läsa om huvudavtalet, som är en del av kollektivavtalet, där avtalsparterna har kommit överens om förhandlingsprocessen, om förfarandet för tryggnad av arbetsfreden samt om förfarandet som skall iakttas vid skötseln av tjänstemannafrågor. Detta lägger en grundläggande inramning som ingen av parterna kan avvika från. Genom huvudavtal får avvikelser alltså inte göras från bestämmelser i lag eller förordning angående det förfarande som skall iakttas vid skötseln av tjänstemannafrågor (AKTA 2020-2021).

I avtalsboken AKTA finns huvudavtalet på sida 155 och där kan man exempelvis läsa på vilket sätt avtalsförhandlingarna kan göras, vilka som är parter i avtalet, vad som gäller vid stridsåtgärder och hur avtalet sägs upp. Det nuvarande huvudavtalet undertecknades 25 november 1999 och trädde i kraft 1 januari 2000. I huvudavtalet beskrivs att AKTA kan förhandlas på tre nivåer; På den centrala nivå som gäller alla som lyder under kollektivavtalet, på den lokala nivån som berör en viss kommun eller arbetsplats samt den nivån som finns närmast arbetstagaren och som kallas för direkta överläggningar. En direkt överläggning beskrivs i AKTA som följande:

“En representant för arbetsgivaren bör genom direkta överläggningar med den tjänsteinnehavare/arbetstagare som saken gäller eller med en förtroendemans som representerar denne försöka reda ut frågor och meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen

och tillämpningen av förpliktande bestämmelser i ett tjänste- och arbetskollektivavtal” (AKTA 2020-2021, s.157).

Om man inte löser frågan med direkt överläggning kan man ta frågan vidare till de andra förhandlingsnivåerna. Underteckningsprotokollet finns direkt i början av kollektivavtalet och där framgår vad det gällande avtalet innehåller för typ av överenskommelser eller förhandlingsresultat t.ex. avtalets giltighetstid, löneförhöjningar och deras verkställande, arbetsgrupper under avtalsperioden eller andra typer av förändringar som gjorts i det nya avtalet. Huvudavtalet gäller tillsvidare om det inte sägs upp av någondera av parterna och underteckningsprotokollet gäller enbart för den aktuella avtalsperioden (AKTA 2020-2021).

## **2.6 Trygghetsfaktorer**

Arbetshälsa innebär att arbetet är säkert, hälsosamt och motiverande både på ett psykiskt och ett fysiskt plan. Faktorer som bidrar till bättre arbetshälsa är bl.a. bra och motiverande ledarskap samt arbetsklimat och arbetstagarnas yrkeskompetens. Arbetshälsan påverkar bland annat hur mycket och hur länge man orkar arbeta. När arbetshälsan förbättras ökar produktiviteten och engagemanget samtidigt som sjukfrånvaron minskar (Social- och hälsovårdsministeriet, 2022).

### **2.6.1 Social hållbarhet**

Arbetshälsa skapas tillsammans där både arbetsgivaren och arbetstagarna ska bidra till att främja arbetshälsan. Arbetsgivaren ska ansvara för säkerheten i arbetsmiljön, ett bra ledarskap och likabehandling av alla arbetstagare. Ett sätt att göra detta är att se till så att reglerna följs av alla på arbetsplatsen. Arbetstagarna har dock även ett eget ansvar att upprätthålla sin arbetsförmåga och arbetshälsan på den egna arbetsplatsen. Arbetshälsan kan förbättras genom utveckling av arbetsförhållandena och yrkeskompetensen, mer kunskap och verksamhet för upprätthållande av arbetsförmågan samt med hjälp av företagshälsovård (Social- och hälsovårdsministeriet, 2022).

En av hypoteserna som ligger till grund för denna undersökning är att människors välbefinnande i arbetet är starkt kopplat till känslan av kontroll och trygghet. Maslows

behovshierarki är en av de mest kända motivationsteorierna och bygger på att människans behov kan delas in i olika behovskategorier som behöver uppfyllas i en viss ordning. I denna behovstrappa behöver de föregående stegen vara uppfyllda innan individen kan tas sig vidare till nästa trappsteg. Maslow menar att allt eftersom behoven på ett trappsteg uppfyllts, blickar individen framåt mot nästa trappsteg. Det är således de kommande otillfredsställda behoven som motiverar människan. De fem olika trappstegen består av; fysiologiska behov, säkerhets-, kontakt-, uppskattnings- och statusbehov samt ett behov av självförverkligande. Redan på trappsteg nummer två kommer säkerhetsbehovet där känslan av trygghet ingår (Forslund M., 2013).

Att känna sig trygg, lika behandlad, sedd och hörd är alla viktiga faktorer för välbefinnande i arbetet. Psykisk hälsa är inte bara avsaknad av psykiska störningar eller symtom, utan även balans och välbefinnande psykosocialt. Enligt Arbetshälsoinstitutet är psykisk hälsa ett tillstånd av välbefinnande där människan känner sina egna förmågor, klarar av normal press som hör livet till samt kan arbeta produktivt och delta i samhällets verksamheter (Arbetshälsoinstitutet, 2022).

Psykisk hälsa brukar förstås som ett tillstånd hos en individ som har ett starkt samband med arbetsförmåga. Förhållandet mellan arbete och psykisk hälsa kan beskrivas som hur den psykiska hälsan påverkar arbetsförmågan samt hur arbetet påverkar den psykiska orken och välbefinnandet. Många strukturella faktorer i arbetslivet återspeglas i arbetstagarnas psykiska hälsa. I arbeten med stor emotionell belastning och stress förekommer ofta problem med det psykiska välbefinnandet, såsom koncentrationssvårigheter, trötthet och känslor av otillräcklighet. Detta är orsaken till att det är så viktigt att beakta vilka ramar och regler som finns för att undvika utmattning och överbelastning. Till exempel arbetstidslagen (2019/872) ska reglera och se till så att människor inte arbetar dygnet runt (Arbetshälsoinstitutet, 2022).

God psykisk hälsa kan främja arbetet. Goda arbetsförhållanden, såsom rättvist chefsarbete, uppskattning för arbetet, meningsfullt innehåll i arbetet och välorganiserade arbetsprocesser har ett samband med bättre psykisk hälsa på arbetsplatsen. Korrekt dimensionerat arbete kan också stödja psykisk hälsa genom stöd från arbetsgemenskapen och meningsfulla arbetsuppgifter (Arbetshälsoinstitutet, 2022).

Stöd för psykisk hälsa på arbetsplatsen handlar om att stärka arbetets och arbetstagarnas resurser, upptäcka och ingripa i missförhållanden samt stödja arbetstagare som utsätts för belastning eller är sjuka. Detta är något som exempelvis fackliga förtroendemän kan hjälpa till med. Man kan stärka den psykiska hälsan på arbetsplatsen genom vardagsrutiner såsom (Arbetshälsoinstitutet, 2022):

- rättvist ledarskap och chefsarbete
- uppskattning för det arbetet man utför
- välorganiserat och väldimensionerat arbete
- meningsfulla arbetsuppgifter och goda relationer med kollegor
- säkerställande av kompetensen genom kompetensutveckling
- beaktande av välbefinnandeperspektivet vid förändringar i organisationen
- ingripande i osakligt bemötande, som också lagen förpliktar till

### **2.6.2 Anställningsotrygghet och ledarskap**

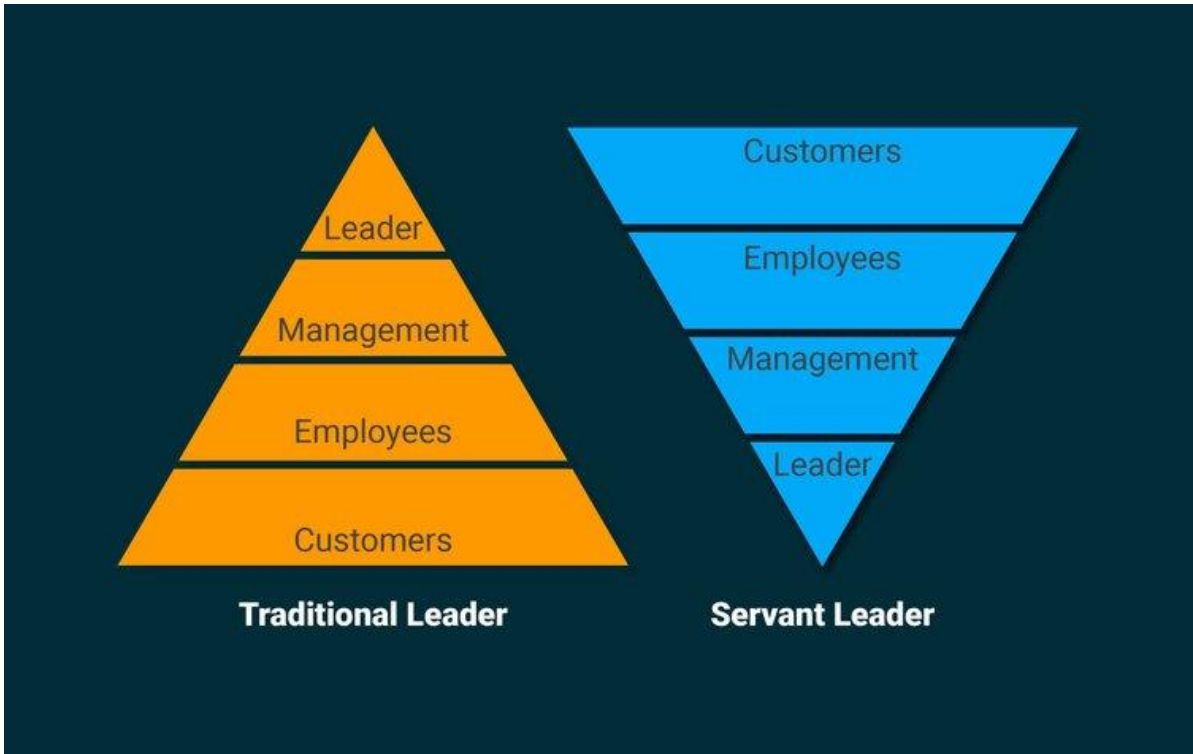
Gunnar Aronsson m.fl. (2016, s.155) beskriver begreppet *anställningsotrygghet* och menar att det finns flera olika former av otrygghet. Författarna beskriver en skillnad mellan subjektiva och objektiva former av otrygghet där den subjektiva formen är den individuella upplevelsen som definieras av en känslomässig reaktion och en oro för den framtida anställningen. En annan definition fokuserar på en kognitiv bedömning av sannolikheten att förlora arbetet. När man har undersökt mer objektiva former, till exempel tidsbegränsade anställningar eller varsel om eventuell uppsägning, så har man funnit att det finns en betydande variation i hur olika individer upplever samma situation (Aronsson m.fl., 2016).

Faktorer som påverkar upplevelsen av anställningsotrygghet är dels sådana som rör organisation och ledningens agerande, och dels individuella skillnader så som yrke, utbildning eller olikheter i hur man hanterar oro och svåra situationer. Bland organisationsfaktorer nämner författarna betydelsen av socialt stöd eftersom det är där man kan få hjälp att försöka förstå situationen och hur allvarligt hotet egentligen är. Om det finns en fackförening i organisationen kan den fackliga förtroendemannen i sin roll bidra till att klargöra situationen och ge förslag på olika handlingsalternativ (Aronsson m.fl., 2016).

En part som spelar en viktig roll när det gäller anställningstrygghet är arbetsgivaren eller närmaste chef. Om man litar på chefen eller inte spelar stor roll för känslan av trygghet i arbetet. Gunnarsson m.fl.s resonerar på följande sätt (2016, s.338): “inte bara anställdas prestation och organisationens resultat kan påverkas av ledarskapet utan också sjukfrånvaron, stress och välbefinnande i arbetet”. Säkerhet, olyckor och tillbud är andra områden där ledarskapet har visat sig ha betydelse. Vilken typ av ledarskap som används har även en stor betydelse (Gunnarsson m.fl., 2016).

Arbetshälsoinstitutet (2022) lyfter på sin hemsida fram vikten av ett stödjande etiskt ledarskap och nämner där särskilt “servant leadership” eller tjänande ledarskap som önskvärt. I tjänande ledarskap vänder man, så att säga, organisationspyramiden upp och ner (se figur 2) så att chefen ska finnas där som ett stöd för de anställda och inte tvärtom. Tjänande ledarskap har studerats i ett flertal studier runt om i världen och kan främja bland annat (Arbetshälsoinstitutet, 2022):

- förtroende
- upplevelse av rättvisa
- sammanhållning
- engagemang för arbetsplatsen
- hjälpsamhet på jobbet
- aktiv anpassning till förändringar och proaktiv effektivisering av eget arbete
- arbetsprestation och arbetstillfredsställelse
- förebyggande insatser mot tristess och utbrändhet på jobbet



Figur 2 Servant leadership (Arbetshälsoinstitutet, 2022)

## **3. METOD**

I följande metodavsnitt presenterar jag metoden som har använts i studien med hjälp av olika underrubriker.

### **3.1 Val av metod**

För att samla in min empiri har jag använt mig av enkät som kvantitativ metod med frivilliga deltagare som har fått svara på enkätfrågor. En kvantitativ undersökning karakteriseras av data uttryckt i antal, mängd och siffror medan en kvalitativ undersökning karaktäriseras av texter, ord och bilder. Den kvantitativa data som har kommit fram i denna undersökningen är något som går att räkna på och analysera genom statistiska samband medan kvalitativa data är något som är mer baserat på erfarenheter omvandlat i texter som man sedan försöker förstå genom tolkning (Christensen, Engdahl, Gräås, & Haglund, 2010, s. 68-69).

### **3.2 Avgränsning och urval**

Jag har avgränsat mig till att endast fokusera på kommunalt anställda inom de åländska kommunerna på Åland för att på så sätt hålla mig inom ramen för ett enda övergripande kollektivavtal - det åländska AKTA-avtalet. Jag har alltså valt att inte rikta in mig mot privata sektorn eller andra kollektivavtal inom den offentliga sektorn. Detta för att studien skulle bli hanterbar inom ramen för examensarbetets omfattning (15 sp).

Jag har valt den kvantitativa metoden icke slumpmässiga bekvämlighetsurval genom att dela enkäten på sociala medier under en bestämt tidsperiod. I sin bok beskriver författaren Trost (2015) bekvämlighetsurval som att "man tager vad man taga kan", vilket innebär att man sprider enkäten lite varstans.

### **3.3 Enkäten**

Enkätfrågorna har utformats utifrån kollektivavtalet och författarens personliga intresse att försöka se hur olika faktorer så som ålder, bransch eller fackligt medlemskap påverkar hur mycket kunskap den anställda har om kollektivavtalet . Eftersom en kvantitativ studie



beskriver hur mycket och hur många, så har mina frågor flera olika svarsalternativ om det åländska kommunala kollektivavtalets innehåll (Olsson & Sörensen, 2007). Enkäten är digitalt uppbyggd i google forms och är utformad som ett kunskapstest bestående av 18 frågor däribland några med rätta och felaktiga svar där respondenterna är anonyma. Jag har utöver rena kunskapsfrågor även inkluderat frågor om fackligt medlemskap, utbildningsnivå, ålder, bransch och upplevd trygghet i anställningen. Enkäten har sedan sammanställts digitalt och testats på några få personer innan den publicerades online.

### **3.4 Bortfall**

Olsson och Sörensen (2007) beskriver två olika typer av bortfall. Det kan vara fråga om antingen externt bortfall eller internt bortfall. Ett externt bortfall är när vissa personer inte önskar att delta eller har missat informationen om enkäten medan internt bortfall är när frågor lämnas obesvarade av respondenten, vilket i sin tur påverkar validiteten negativt. För att minska på det interna bortfallet, valde jag att göra alla frågor obligatoriska förutom den sista som var en öppen fråga (Olsson och Sörensen, 2007).

### **3.5 Dataanalys**

Slutligen har jag sammanställt respondenternas svar för att analysera om det finns ett samband mellan följande variabler: facklig tillhörighet och kunskap om kollektivavtalet, facklig tillhörighet och upplevd anställningstrygghet, upplevd anställningstrygghet och kunskap om kollektivavtalet, ålder och kunskap om kollektivavtalet eller utbildningsnivå och kunskap om kollektivavtalet. Insamlad data analyserades genom att jag gick igenom vilka svarsalternativ som majoriteten valt på de frågor med direkt koppling till reglerna i kollektivavtalet och sedan se om dessa var de rätta svaren eller inte. Jag har alltså inte endast analyserat *hur många* som svarat rätt eller fel, utan även *vilka* som har svarat rätt eller fel. I de fall där svaren på en fråga har haft en större spridning eller där majoriteten har valt fel svarsalternativ, gav det också upphov till ett intressant underlag att analysera. Några enkätfrågor ger möjligheten att välja flera svarsalternativ, vilket gör det intressant att analysera vilka alternativ som har valts av flest respondenter.

### **3.6 Reliabilitet och validitet**

Traditionellt menar man med validitet eller giltighet att instrumentet eller frågan ska mäta det som den är avsedd att mäta (Trost, 2015). Enligt Olsson och Sörensen (2007) är validitet mätinstrumentets kapacitet att mäta det som skall mätas. Validiteten är det som visar i hur hög grad forskaren har samlat in rätt data och material för det valda arbetet. Det ska således gå att se ett samband mellan det insamlade materialet och frågeställningen. Reliabilitet, eller tillförlitlighet, är när samma mätinstrument används igen och visar samma resultat.

Reliabiliteten visar på så sätt tillförlitligheten i de mätningar som gjorts i undersökningen och ska svara på frågan om mätningarna kommer visa samma sak om de utförs på nytt på samma sätt (Olsson och Sörensen, 2007).

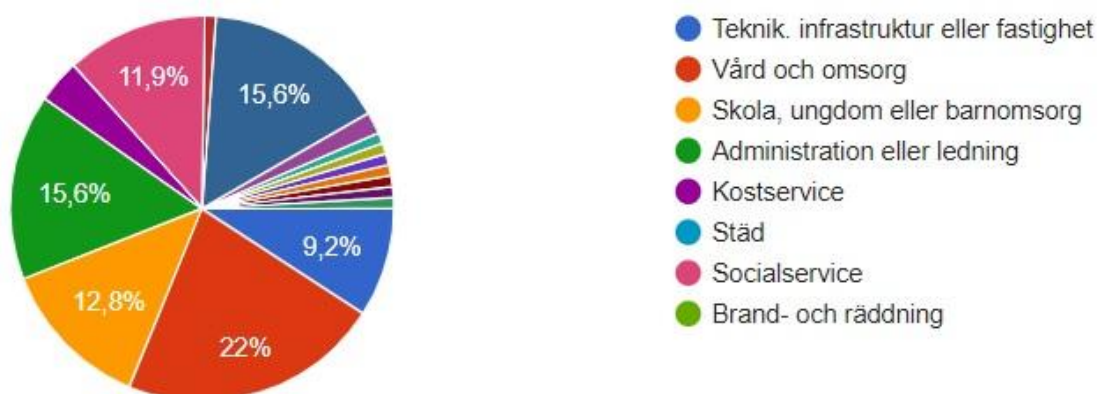
Ett dilemma eller problem som nästan all forskning och datainsamlingsmodeller ställs inför är tidens inverkan. Om enkäten skulle delas ut igen några år framåt i tiden så skulle vissa svar kanske bli olika då kunskapsnivån hos människor kan ha ändrats i samband med någon större samhällsreform eller kris som lagt extra fokus på exempelvis kollektivavtalet. (Olsson och Sörensen, 2007). Jag har gjort mitt bästa för att detta arbete ska följa en röd tråd, mäta det jag avser att mäta och bygga upp en enkät som skulle kunna återanvändas i framtiden.

## 4. RESULTAT OCH ANALYS

Undersökningens resultat har indelats i underrubriker efter enkätfrågorna, vilket resulterade i de sex underrubrikerna; bakgrundsinformation om respondenterna, frågor gällande kollektivavtalet i allmänhet, frågor gällande arbetstid och lön, frågor gällande semester och möjligheten att påverka den, frågor gällande anställningstrygghet samt sammanfattning. Enkätens fem första frågor gav bakgrundsinformation om respondenterna och sammanställdes under en och samma rubrik.

### 4.1 Bakgrundsinformation om respondenterna

Totalt svarade 109 personer på enkäten, vilket jag anser är ett representativt urval för populationen. Av dessa var 82 kvinnor och 27 män. Figur 3 demonstrerar fördelning av respondenterna enligt branschtillhörighet inom det kommunala området. Respondenterna som svarade på enkäten har en relativt stor spridning där många kommunala branscher är representerade som man kan se i figur 3 nedan. Högst deltagande kom från vård och omsorg tätt följt av skola och barnomsorg som tillsammans utgjorde 34,8 % av respondenterna, vilket kan förklara den kvinnliga majoriteten.



Figur 3. Respondenter enligt bransch

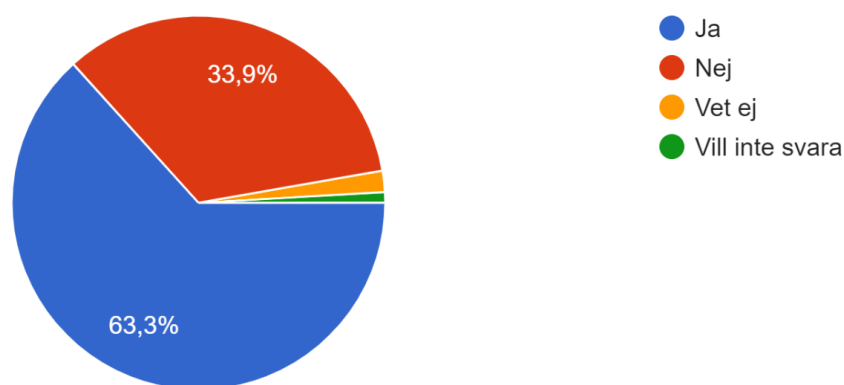
Åldersfördelningen var övervägande från spannet 30-39 år (45,3 %), följt av spannet 40-49 år med 21,7 % av respondenterna. Varje åldersgrupp representerades av någon respondent, även

om det var endast en person under 20 år och en person över 70 år, vilket i sig är bra för det representativa urvalet. Jag ställde även en fråga om utbildningsnivå för att se om det fanns något samband mellan utbildningsnivå och kunskap om kollektivavtalet. Respondenternas utbildningsnivå fördelades så att majoriteten hade gymnasienivå (76,2 %) eller lägre högskolenivå (34,3 %). I svaren kan man inte se något tydligt samband mellan högre utbildning och större antal rätt svar än de andra utbildningsnivåerna, däremot kan man se ett samband som visar att de respondenter med högskoleutbildning i större utsträckning kände sig trygga i anställningen och tyckte själva att de hade bra koll på kollektivavtalet.

FFC publicerade nyligen (5.10.2022) resultatet av en enkätundersökning som de har genomfört med frågor om hur noggrant arbetsgivare följer kollektivavtalet. Enligt de förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige som svarade på FFC:s enkät har 32 % av arbetsgivarna brutit mot lagar eller kollektivavtal under de senaste tolv månaderna. År 2016 var motsvarande andel 28 %. Detta resultat visar att det är viktigt att arbetstagare själv har koll på sitt kollektivavtal (FFC enkät, 2022).

Jag hade också med en fråga i enkäten om fackligt medlemskap eftersom jag ville se om det finns ett samband mellan facklig tillhörighet och koll på kollektivavtalet med antagandet att man har bättre koll på kollektivavtalet om man är med i facket än om man inte är det.

Majoriteten av de svarande var medlem i någon fackförening som vi kan se i figur 4 nedan.



Figur 4. Är du medlem i någon fackförening?

## 4.2 Frågor gällande kollektivavtalet i allmänhet

I nästa frågesegment ville jag ha svar på om respondenten vet vilket kollektivavtal som gäller på deras arbetsplats. Här svarade en klar majoritet (78 %) att de vet vilket avtal som gäller. I och med den höga andelen som vet vilket kollektivavtal som används i deras arbete, så kan man även anta att en stor andel av respondenterna vet vilket fack man tillhör och kan vända sig till för intressebevakning. Eftersom alla kommunala verksamheter på Åland följer samma AKTA kollektivavtal så är det även sannolikt att man har hört talas om det vid kaffebordet. Följande enkätfrågor är sedan plockade från olika delar av kollektivavtalet och har ett korrekt svarsalternativ och flera felaktiga svarsalternativ. Dessa frågor var designade för att testa respondenternas kunskap om vad som står i kollektivavtalet.

## 4.3 Frågor gällande arbetstid och lön

När jag frågade respondenterna hur långt på förhand man enligt kollektivavtalet har rätt att få sitt kommande arbetsschema så svarade 43,1 % rätt svar, alltså att man ska ha tillgång till schemat 10 dagar innan det börjar. Det man kunde se var att 47 personer hade svarat rätt och av dessa var det 41 personer som hade kryssat i siffran 4 eller 5 på trygghetsskalan, vilket ger en första fingervisning som indikerar att koll på kollektivavtalet ger en starkare känsla av anställningstrygghet. Att arbetsschemat ska delges 10 dagar innan det inleds är en åländsk kollektivavtalsavvikelse eftersom det finska AKTA-avtalet stipulerar att arbetsschemat ska delges arbetstagaren senast 7 dagar innan det inleds. Detta kan vara anledningen till att så många respondenter (38,5 %) valde svarsalternativet *7 dagar före*. Det finns ett flertal sådana avvikelser som markeras med ÅL inom parentes i kollektivavtalet. Sedan frågade jag om arbetsgivaren har rätt att ändra i schemat under pågående period och där svarade 54,1 % rätt svar, nämligen att det går bra att ändra om arbetstagaren ger sitt samtycke.

Den tredje frågan med tema arbetstid handlade om övertid och mer specifikt om arbetsgivarens möjlighet att tvinga en arbetstagare att jobba övertid. Här gick svaren mer isär (se figur 5 nedan) då endast 35,8 % svarade rätt och 27,5 % av respondenterna svarade felaktigt att man är tvungen att jobba övertid om arbetsgivaren beordrar det. Med stöd av arbetstidslagen (ÅFS 1998/44) kap 4 §18 samt i kollektivavtalet måste arbetsgivaren få

arbetstagarens medgivande att jobba övertid, det är alltså inget man kan bli tvingad att göra om det inte handlar om fara för liv, som det faktiskt var tal om då undantagslagen var aktiv i Finland under Coronaperioden år 2020. En anledning till denna svarsfördelning är troligtvis kopplad till att majoriteten av respondenterna är från området vård och omsorg och därför har färskt i minnet att regeringen faktiskt under en tidsperiod nyligen kunde tvinga vårdpersonal att komma på jobb. Detta var ett undantagstillstånd som alltså inte gäller längre. Enligt utsago från personer som jobbar inom vård och omsorg, upplever många som arbetar i människonära yrken att det känns som att man är tvungen att ställa upp och jobba extra fast man kanske inte vill. Det kan alltså upplevas som ett etiskt och moraliskt tvång att ställa upp när det krisar. I dessa yrken arbetar man också i psykosocialt nära samarbete med sina kollegor och det kan därför kännas som ett socialt tvång att ställa upp för dem. Rätt svar på frågan är alltså att det alltid är upp till arbetstagaren om denne går med på att jobba övertid eller inte (AKTA, 2020-2021).

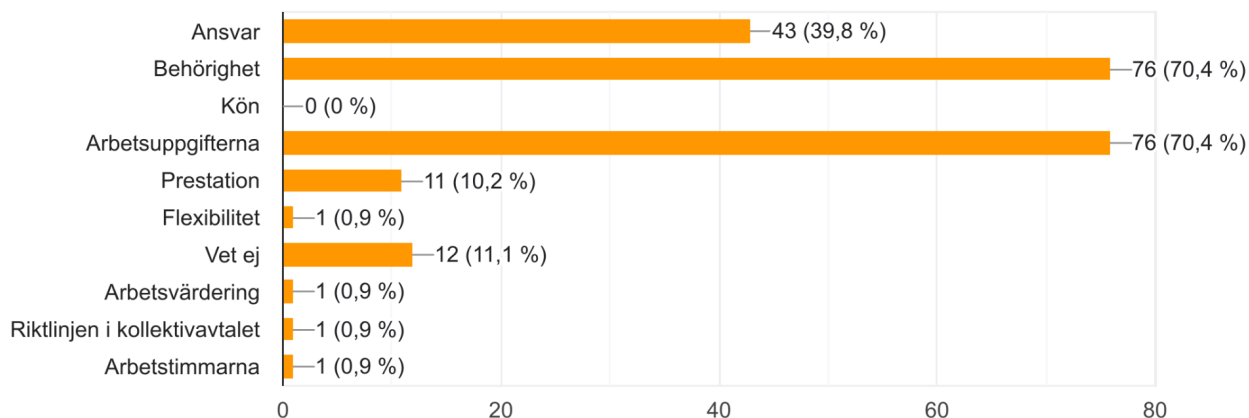


Figur 5. Kan du bli tvingad att jobba övertid enligt kollektivavtalet?

Nästa tema i enkäten var frågor om lön. Troligtvis kan undantagstillståndet även vara orsaken till att FFC:s enkät visade att arbetsgivarna bryter mot arbetstidslagen (18 %) och arbetarskyddslagen (16 %). Av dem som svarade på enkäten berättade 15 procent att arbetsgivaren hade låtit bli att betala lön (FFC enkät, 2022).

Lön är alltid ett känsligt ämne då allting i slutändan är kopplat till vilken ersättning man får för det arbete som utförs och man hade säkert kunna göra en hel enkät som handlar om

lönekapitlet i kollektivavtalet. För enkäten valde jag dock att ta ut några grundläggande frågor ur lönekapitlet. Den ena frågan handlade om vad grundlönen baserar sig på enligt kollektivavtalet och i denna kunde respondenten kryssa i flera svarsalternativ. De svarsalternativ som flest personer kryssade i var *behörighet*, *arbetsuppgifterna* och *ansvar*, vilket är helt korrekt som man kan se i figur 6 nedan.



Figur 6. Vad baserar sig grundlönen på?

Sedan frågade jag om man får lön om man är sjukledig 1-3 dagar från jobbet och där svarade en klar majoritet (86,2 %) ja man får sjuklön, vilket är rätt svar. Jag kan därför konstatera att lönen är något som respondenterna har bra koll på enligt min undersökning.

#### 4.4 Frågor gällande semester och möjligheten att påverka den

Något som respondenterna även hade bra kunskap om var reglerna gällande semester. Orsaken till detta är troligtvis att semester värderas högt och diskuteras flitigt under vissa perioder under arbetsåret och man vill troligtvis få rätt antal semesterdagar och ersättning uträknat enligt kollektivavtalet. Hela 88,1 % svarade rätt på frågan vad semesterns längd baserar sig på då de valde alternativet *“Det beror på hur länge jag har jobbat”*. Samma höga procent (89,0 %) hade även svarat rätt på frågan om man har rätt att bestämma när man ska ha sin semester. Rätt svar är alltså att *“Jag har rätt att önska men arbetsgivaren bestämmer när det blir”* (AKTA, 2020-2021).

Semesterlagen (2005) lägger grunden för att man överhuvudtaget ska ha rätt till någon form av betald semester men precis som arbetsavtalslagen (2001) och arbetstidslagen (2019) så beskrivs reglerna i övergripande form. Mer detaljer för hur semester beräknas och tas ut i olika branscher hittar man som anställd i kollektivavtalet. I semesterlagen (2005) stipuleras dessutom i kap 6 § 32 “Längre semester än vad som föreskrivs i lag”;

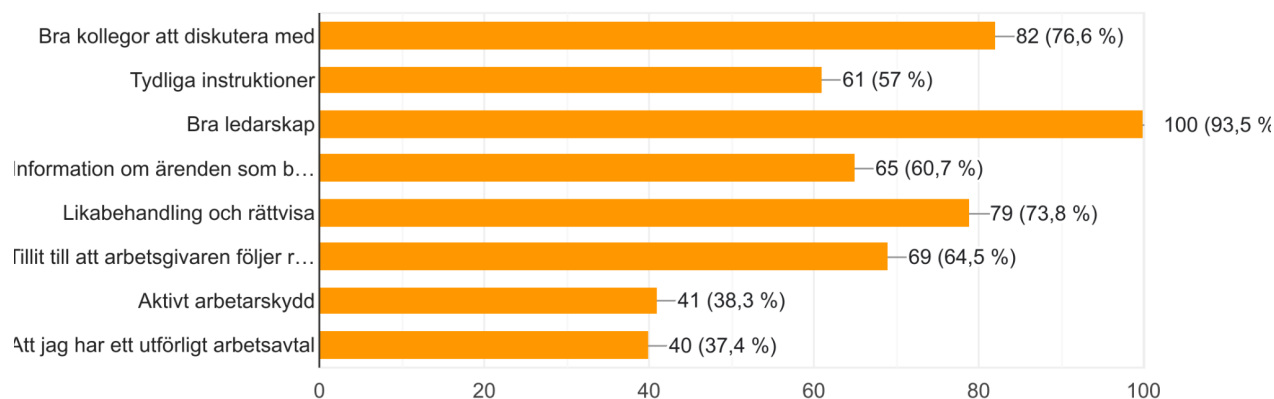
“På semester som grundar sig på ett kollektivavtal och som är längre än vad som föreskrivs i lag tillämpas denna lags bestämmelser om semesterlön och semesterersättning, om inte något annat framgår av avtalet. Den del av semestern som överstiger den lagstadgade delen ges på det sätt som i 20 § 2 mom. bestäms om hur vintersemestern skall ges, om inte något annat har avtalats” (Semesterlagen, 2005).

#### **4.5 Frågor gällande anställningstrygghet**

En fråga som förvånade mig att så många respondenter hade svarat rätt på, var frågan om vad en förtroendeman är för något. Hela 90,8 % hade svarat rätt på den frågan och valt alternativet “*Det är en person på arbetsplatsen som en facklig medlem kan ta kontakt med och ställa frågor till*”. Det visar således att det är många som vet att förtroendemannen är en person att vända sig till om det blir problem på arbetsplatsen, en person som kan medla mellan arbetstagare och arbetsgivare och som ska bevaka reglerna i kollektivavtalet.

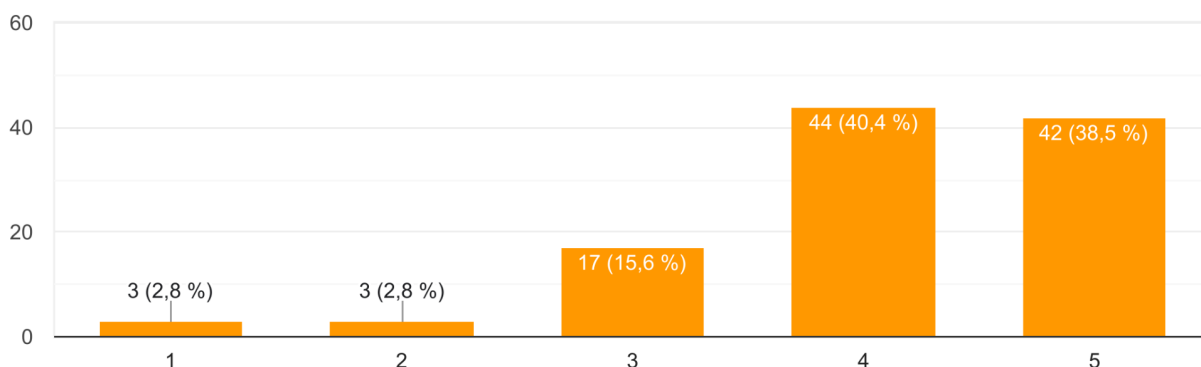
Sista delen av enkäten bestod av frågor gällande anställningstrygghet och vad som bidrar till att man känner sig trygg i arbetet. Som jag nämnde i teorikapitlet om trygghetsfaktorer så visar svaren att ledarskapet, den sociala miljön samt likabehandling och rättvisa väger tyngst bland alternativen (se figur 7). Likabehandling och rättvisa har en direkt koppling till regler och avtal samtidigt som det är viktigt att ledaren är rättvis och följer reglerna i kollektivavtal och lag så att alla kan känna sig trygga med att de lyder under samma arbetsvillkor på arbetsplatsen.





Figur 7. Trygghetsfaktorer på arbetsplatsen

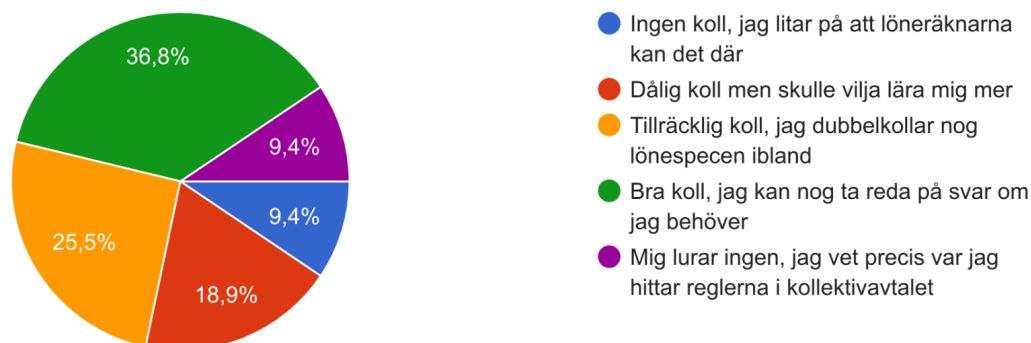
När jag frågade hur trygg respondenten känner sig i sin anställning på en skala från 1 (*väldigt otrygg*) till 5 (*väldigt trygg*), svarade 44 respondenter av 109 (40,4 %) en 4a och 42 av 109 (38,5 %) en 5a. Det vill säga att de känner sig trygga eller väldigt trygga i sin anställning. Ofta brukar det i folkmun på Åland diskuteras att det är tryggare att vara anställd inom den offentliga sektorn än den privata sektorn och även enkätens resultat pekar åt det hållet. Anledningen till detta kan vara den lokala förhandlings- och avtalsrätten inom offentliga sektorn på Åland som gör att både arbetsgivare och arbetstagare känner sig närmare de beslut som fattas i de offentliga kollektivavtalen än vad man gör inom privata sektorn där kollektivavtalen förhandlas någonstans i Finland av någon okänd part högre upp i organisationen. Hur trygg man känner sig på en skala på 1 till 5 syns i figur 8 nedan:



Figur 8. Känsla av trygghet på arbetsplatsen på en skala från 1 till 5

## 4.6 Sammanfattning

Den sista frågan som jag nämnde tidigare var självuppskattningsfrågan. Efter att respondenterna hade svarat på alla frågor ville jag att de skulle svara på hur bra koll de själva tycker att de har på kollektivavtalet och resultatet kan vi se i figur 9 nedan:



Figur 9. Hur bra koll tycker respondenten själv att de har på kollektivavtalet?

Här kan vi se att 25,5 % tycker att de har tillräcklig koll på kollektivavtalet medan 36,8 % tycker att de har bra koll och 9,4 % av respondenterna lurar ingen. Jag är beredd att hålla med om denna självuppskattning när jag ser till resultatet av hela enkäten. Jag tycker överlag att man kan säga att respondenterna har bra koll på kollektivavtalet utifrån de grundläggande frågor jag ställde. Man kan se att frågor som gäller semester och lön är extra viktiga eftersom flest personer har svarat rätt på dessa. För att få syn på mer detaljerade samband mellan de olika variablerna har jag överfört respondenternas svar till excel för att på så sätt kunna sortera de olika respondenternas svar och ställa dem mot varandra. I denna analys upptäckte jag bland annat att utbildningsnivån inte hade något samband med kunskap om kollektivavtalet medan facklig tillhörighet och ålder hade ett samband på så sätt att de fackligt anslutna hade större antal rätta svar än de icke fackanslutna och ju högre ålder desto bättre kunskap om kollektivavtalet och färre kanske-svar kunde jag se.

På den sista öppna frågan, där respondenterna fick skriva om de hade något att tillägga, fick jag denna kommentar;

“Generellt är det ett stort problem samhällsekonomiskt på alla nivåer inom offentlig sektor att arbetstagarna (och tjänstemännen) oftare fokuserar på sina rättigheter framom sina skyldigheter mot arbetsgivaren.”

Jag kan förstå vad respondenten menar då det blir problem oavsett vilken part, arbetsgivare eller arbetstagare, som väljer att lägga för mycket fokus på sina rättigheter istället för att se till balansen mellan rättigheter och skyldigheter i kollektivavtalet.

## 5. DISKUSSION

### 5.1 Metoddiskussion

Jag valde att använda kvantitativ metod eftersom min frågeställning var en företeelse jag ville mäta och jämföra. Jag anser att metoden har levt upp till mina förväntningar. Jag lade ner en hel del tid på att formulera frågorna i enkäten, något som jag dock upplevde att man aldrig riktigt blev färdig med. Jag hittade ständigt nya vinklar och alternativa sätt att ställa frågorna på. Det var en utmaning att begränsa antalet frågor eftersom det fanns så mycket jag ville fråga om. Den feedback som jag har fått från respondenterna är att det gick bra att svara på enkätens 18 frågor och att den inte var för lång. En bidragande faktor till detta kan ha varit att alla frågor hade svarsalternativ och endast den sista frågan var en öppen fråga.

En reflektion som jag har gjort i efterhand är huruvida sättet att sprida enkäten påverkar resultatet. Oavsett om det gäller en enkät i pappersform eller ett digitalt formulär så påverkar troligtvis fortfarande de forum du når med enkäten själva resultatet. De personer som svarade på min enkät var i huvudsak mer eller mindre aktiva på sociala medier där blanketten spreds. Detta kan ha haft en inverkan på vem som har svarat och således även resultatet. Enligt litteraturen bör man ändå kunna räkna detta till de normala avvikelserna men i slutändan kan människors benägenhet och inställning till att svara på enkäter även ha en inverkan på vilka svar man får (Olsson, H. & Sörensen, S., 2007).

### 5.2 Resultatdiskussion

Jag är väldigt nöjd med det resultat jag fått från enkätundersökningen då jag inte vågade tro att så många skulle svara. Det är förstås viktigt för en undersöknings reliabilitet och validitet att få ett tillräckligt underlag för att kunna uttala sig statistiskt, och det anser jag att jag har fått. Jag siktade brett men ändå med ett tydligt fokus på kommunala sektorn och valde därför att dela enkäten via sociala medier och bad mina kontakter att dela den till kommunalt anställda. Jag ville försöka nå de anställda så direkt som möjligt utan mellanhänder så som chefer eller administratörer. I slutändan kan jag inte garantera att det endast är kommunalt anställda som har svarat på enkäten men jag har i instruktionerna tydligt skrivit vem enkäten riktar sig till. Resultatet visar att majoriteten av respondenterna är i 30-årsåldern, vilket

troligtvis är en effekt av att jag själv är i den åldern och de flesta som följer mig på sociala medier är i samma ålderskategori. Dock är det endast 50 av 109 (45,9 %) totalt av de svarande som var mellan 30 – 39 år så i slutändan är det inte total majoritet som skulle ha någon större snedvridande inverkan på resultatet. Det var ännu mer förvånande att så stor majoritet hade så bra koll på kollektivavtalet då jag hade en tanke att en annan generation, personer i 50- och 60-årsåldern, skulle vara de som hade bäst koll på arbetslivets spelregler. Jag kan därför konstatera att respondenterna överlag hade bättre kunskap om kollektivavtalet än jag trott från början men att undersökningen samtidigt också bekräftade att personer i 50- och 60-årsåldern har bättre koll på kollektivavtalet än den yngre generationen.

### **5.3 Slutsats**

Ett intressant samband är enligt mig att majoriteten av respondenterna arbetar inom skola och barnomsorg samt vård och omsorg, vilket dels kan visa på att dessa är de största områdena inom kommunal verksamhet på Åland men också att de som majoritet hade bra koll på kollektivavtalet och drog upp det totala medeltalet för hela populationen. Ett annat samband som dock inte är så förvånande är att respondenterna som var medlem i någon fackförening hade högre andel rätta svar på kollektivavtalsfrågorna än vad icke-fackanslutna hade, vilket då bekräftar min tes att fackligt anslutna har bättre koll på kollektivavtalet än icke fackanslutna. Man har en fördel av att veta varför och vad det innebär ur ett samhällsperspektiv, att vara medlem i en fackförening.

Slutsatsen av detta arbete är att de anställda har mer kunskap och, så att säga, bättre koll på kollektivavtalet än jag utgick ifrån. Däremot verkar de höga siffrorna i kunskap bekräfta sambandet med de höga siffrorna i mätningen av känslan av anställningstrygghet. Det vill säga att bättre koll på kollektivavtalet är lika med mer känsla av anställningstrygghet. Man kan se i respondenternas svar på frågorna om trygghetsfaktorer att de stämmer överens med teorin att social miljö, bra ledarskap och rättvisa villkor på arbetsplatsen är det som skapar trygghet och att de som har deltagit i denna undersökning har en stark känsla av trygghet i anställningen med sannolik koppling till att de har bra koll på kollektivavtalet.

## 5.4 Förslag till vidare forskning

Enligt min erfarenhet verkar kollektivavtal i allmänhet vara ett relativt outforskat område och eftersom åländsk lagstiftning är unik på många sätt så finns det mycket intressant att undersöka vidare med koppling till detta. Jag valde att studera den offentliga sektorn och det kommunala avtalet i synnerhet eftersom jag för tillfället arbetar inom det området. Det hade också varit väldigt intressant att göra en liknande undersökning på den privata sektorn och hur bra koll de anställda inom den har på kollektivavtalet. Då kunde man få en jämförelse mellan den offentliga och den privata sektorn. Det hade också varit intressant att undersöka närmare landskapsregeringens kollektivavtal och till exempel granska skillnaderna mellan ÅHS eget kollektivavtal jämfört med Landskapsregeringens allmänna tjänstekollektivavtal.

Istället för att undersöka hur mycket de anställda vet om kollektivavtalet skulle man kunna undersöka i vilken utsträckning arbetsgivarna faktiskt följer kollektivavtalet i den privata eller den offentliga sektorn på Åland. I det fallet kan forskaren ställa frågorna så att respondenten ska svara på hur man gör i den egna organisationen istället för som jag gjorde och frågade vad som är regeln enligt kollektivavtalet. Kollektivavtalet är ett gemensamt regelverk som lägger grunden för arbetsmarknadens spelregler och jag hoppas fler vill undersöka detta tema i framtiden.

# KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

- Allmänt tjänste- och kollektivavtal (2020-2021). Kommunförbundet (2022).  
[https://www.kommunforbundet.ax/sites/default/files/attachments/page/akta\\_2020-2021\\_0.pdf](https://www.kommunforbundet.ax/sites/default/files/attachments/page/akta_2020-2021_0.pdf)
- Arbetskyddsförvaltningen (n.d.-a) *Anställningsförhållande*. Retrieved october 8, 2022.  
<https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande>
- Arbetskyddsförvaltningen (n.d.-b) *Kollektivavtal*. Retrieved october 8, 2022.  
<https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/kollektivavtal>
- Arbetskyddslag, (738/2002). Justitieministeriet (2002).  
<https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Arbetsavtalslag, (55/2001). Justitieministeriet (2001).  
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Arbetshälsoinstitutet (n.d.) *Arbetsliv och psykisk hälsa*. Retrieved october 15, 2022.  
<https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsformaga/arbetsliv-och-psykisk-halsa>
- Arbets- och näringsministeriet (n.d.) *Kollektivavtal- och medling i arbetstvister*.  
Retrieved october 10, 2022.  
<https://tem.fi/sv/kollektivavtal-och-medling-i-arbetstvister>
- Arbets- och näringsministeriet (n.d.) *Arbetslagstiftning*. Retrieved october 11, 2022.  
<https://tem.fi/sv/arbetslagstiftning>
- Arbetstidslagen, (872/2019) Justitieministeriet (2019).  
<https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2019/20190872>
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, I., Johansson, G., Sverke, M. & Torbiörn, I (2016).  
*Arbets- och organisationspsykologi*. Natur & Kultur
- Bruun, N. & von Koskull, A. (2006). *Allmän arbetsrätt* (3 uppl.).  
Schildts Förlags Ab.
- Christensen , L., Engdahl, N., Gräas, C., & Haglund, L. (2010). *Marknadsundersökning - en handbok*. Studentlitteratur.

- Diskrimineringslag, (1325/2014). Justitieministeriet (2014).  
<https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141325>
- Ejlertsson, G. (2019). *Enkäten i praktiken* (4 uppl.). Studentlitteratur.
- Fackförbund.com (n.d.) *Definition*. Retrieved oktober 11, 2022.  
<https://www.xn--fackfrbund-icb.com/vanliga-fragor/vad-ar-en-fackforening>
- Finlands Fackliga Centralorganisation (n.d-a) *Historia*. Retrieved oktober 14, 2022.  
from <https://www.sak.fi/sv/material/publikationer/ffcs-historia>
- Finlands Fackliga Centralorganisation (n.d,-b) *Värden och uppgifter*. Retrieved oktober 15, 2022 from <https://www.sak.fi/sv/detta-ar-ffc/varden-och-uppgifter>.
- Finlands Fackliga Centralorganisation enkät (n.d) *Allt fler arbetsgivare bryter mot bestämmelser i kollektivavtal eller lagar*. Retrieved oktober 5, 2022.  
<https://www.sak.fi/sv/aktuellt/nyheter/ffc-enkat-allt-fler-arbetsgivare-bryter-mot-bestammelser-i-kollektivavtal-eller-lagar>
- Forslund, M. (2013). *Organisering och ledning* (2 uppl.). Liber AB.
- JHL (n.d.) *Basinformation om arbetsmarknaden- och avtalssystemet*.  
Retrieved oktober 15,  
<https://www.jhl.fi/sv/arbetsliv/basinformation/arbetsmarknaden-och-avtalssystemet/>  
[www.jhl.fi](http://www.jhl.fi)
- Karlsson, O. (Red.) (2017). *Svenska skrivregler* (4 uppl.). Liber AB.
- Kommunallag, (410/2015). Justitieministeriet (2015).  
<https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2015/20150410>
- Lag om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (477/2001).  
Justitieministeriet (2001)  
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010056>
- Lag om kollektivavtal (436/1946). Justitieministeriet (1946).  
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1946/19460436>



- Lag om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970). Justitieministeriet (1970).  
<https://finlex.fi/sv/laki/alkup/2021/20210629>
- Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare, (449/2007).  
Justitieministeriet (2007).  
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2007/20070449>
- Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän,  
(24/2004). Ålands landskapsregering (2004).
- Landskapslag om tjänstekollektivavtal, (22/1978). Ålands landskapsregering (1978).
- Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen (44/1998) Ålands  
landskapsregering (1998).
- Landskapsregeringen (n.d.-a) *Kollektivavtal*. Retrieved october 19, 2022.  
<https://www.regeringen.ax/arbete-pension/kollektivavtal>
- Landskapsregeringen (n.d.-b) *Åländsk lagstiftning*. Retrieved october 28, 2022.  
<https://www.regeringen.ax/alandsk-lagstiftning>
- Lindmark, A., & Önnevik, T. (2011). *Human Resource Management - Organisationens hjärta*. Studentlitteratur AB.
- Olsson, H. & Sörensen, S. (2007). *Forskningsprocessen: kvalitativa och kvantitativa perspektiv* (2. uppl.). Liber.
- Riley, M. (2000). *Managing people*. Butterwoth-Heinemann.
- Semesterlag (162/2005). Justitieministeriet (2005).  
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2005/20050162>
- Sirota, D., & Klein, D. (2014). *The Enthusiastic Employee - How Companies Profit by Giving Workers What They Want* (Second ed.). Pearson Education, Inc.
- Social- och hälsovårdsministeriet (n.d.). Retrieved october 13, 2022.  
<https://stm.fi/sv/arbetslivet>
- Strafflag, (39A/1889). Justitieministeriet (1889).  
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Tangen, H., & Conrad, C. (2009). *Skapa och bygga hälsa på arbetsplatsen*. Studentlitteratur.

Trost, J. (2015). *Enkätboken* (4 uppl.). Studentlitteratur.

Ålands kommunförbund (n.d) *Kommunala avtalsdelegationen*. Retrieved october 18, 2022.  
<https://www.kommunforbundet.ax/kommunala-avtalsdelegationen>

# BILAGOR

## Bilaga 1 Följebrev till enkäten

Hej!

Denna undersökning görs som en del av mitt examensarbete i företagsekonomi vid Högskolan på Åland.

Jag har valt att undersöka om kommunalt anställda har koll på sitt kollektivavtal och om det inverkar på känslan av trygghet i anställningen.

Har du koll?

Jag skulle bli jätteglad om du tog dig tid att svara på denna undersökning!

Formuläret tar endast några minuter att fylla i, det är anonymt och inga person- eller kontaktuppgifter samlas in.

Jag uppskattar verkligen att du tar dig tiden!

Jag behöver ditt svar senast 1.11.2022

## Bilaga 2 Enkätens frågor

Ålder (1/18) \*

Under 20

20-29

30-39

40-49

50-59

60-69

Över 70

Kön (2/18) \*

Kvinna

Man

Ickebinär

Annat

Utbildningsnivå (3/18) \*

- Grundskola eller lägre
- Gymnasium/ Yrkesgymnasium
- Högskola/ Universitet lägre högskolenivå (kandidatnivå)
- Högskola/ Universitet högre högskolenivå (magister/master)
- Licentiat/Doktor

⋮

Bransch (4/18) \*

- Teknik, infrastruktur eller fastighet
- Vård och omsorg
- Skola, ungdom eller barnomsorg
- Administration eller ledning
- Kostservice
- Städ
- Socialservice
- Brand- och räddning
- Idrott- och fritid
- Annat ...

Är du medlem i någon fackförening? (5/18) \*

- Ja
- Nej
- Vet ej
- Vill inte svara

Vet du vilket kollektivavtal som gäller för dig på din arbetsplats? (6/18) \*

- Ja
- Nej
- Kanske

Schema: \*

Hur långt före ska du ha tillgång till ditt arbetsschema enligt kollektivavtalet? (7/18)

- 5 dagar före schemat börjar
- 7 dagar före schemat börjar
- 10 dagar före schemat börjar
- Vet ej

Kan arbetsgivaren ändra i ditt schema under pågående period enligt kollektivavtalet? (8/18) \*

- Ja, om det är kris.
- Nej, det får man inte. Det är schemat som gäller.
- Ja, men bara om arbetstagaren ger sitt medgivande.
- Vet ej

Kan du bli tvingad att jobba övertid enligt kollektivavtalet? (9/18) \*

- Ja, om det är kris
- Nej, det är endast med medgivande från den anställda
- Ja, om jag blir beordrad av arbetsgivaren
- Vet ej

Lön: \*

Vad baseras din grundlön på enligt kollektivavtalet? (10/18)

Du kan välja flera alternativ.

- Ansvar
- Behörighet
- Kön
- Arbetsuppgifterna
- Prestation
- Flexibilitet
- Vet ej

Får du lön enligt kollektivavtalet när du är hemma sjuk 1-3 dagar från jobbet? (11/18) \*

- Ja, sjuklön
- Ja, om jag har sjukintyg
- Nej
- Vet ej

Semester: \*

Vad bestämmer hur lång semester du har rätt till enligt kollektivavtalet? (12/18)

- Det beror på hur länge jag har jobbat
- Det är kopplat till ens ålder
- Arbetsgivaren bestämmer
- Vet ej

Har du rätt att bestämma när du ska ha semester enligt kollektivavtalet? (13/18) \*

- Ja, det är ju min semester
- Jag har rätt att önska men arbetsgivaren bestämmer när det blir
- Nej, det är arbetsgivaren som bestämmer
- Vet ej

Förtroendeman: \*

Vad är en förtroendeman? (14/18)

- Det är någon som har hand om ens ekonomi när man inte kan hantera den själv
- Det är en kommunpolitiker som sitter i fullmäktige
- Det är en person på arbetsplatsen som en facklig medlem kan ta kontakt med och ställa frågor till
- Vet ej



Vad är viktigast för att du ska känna dig trygg i din anställning? Du kan välja fler alternativ. \*  
(15/18)

- Bra kollegor att diskutera med
- Tydliga instruktioner
- Bra ledarskap
- Information om ärenden som berör mig
- Likabehandling och rättvisa
- Tillit till att arbetsgivaren följer reglerna
- Aktivt arbetarskydd
- Att jag har ett utförligt arbetsavtal

Trygghet: (16/18) \*

Hur trygg känner du dig i din anställning?  
Där 1 är väldigt otrygg och 5 är helt trygg.

	1	2	3	4	5	
Otrygg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Väldigt trygg

Hur bra koll tycker du att du har på reglerna och villkoren i ditt kollektivavtal? (17/18) \*

- Ingen koll, jag litar på att löneräkarna kan det där
- Dålig koll men skulle vilja lära mig mer
- Tillräcklig koll, jag dubbelkollar nog lönespecen ibland
- Bra koll, jag kan nog ta reda på svar om jag behöver
- Mig lurar ingen, jag vet precis var jag hittar reglerna i kollektivavtalet

Något annat du vill tillägga? (18/18)

Lång svarstext

---