

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till samarbetslag och till lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att det stiftas en ny samarbetslag, som ersätter den gällande lagen om samarbete inom företag samt lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning. Dessutom föreslås det ändringar i 35 andra lagar till följd av de ovannämnda ändringarna.

Propositionen hänför sig till regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering.

Genom propositionen förbättras personalens möjligheter till inflytande och att få information. Samtidigt utnyttjas ett regleringssätt där arbetsplatserna själva kan bestämma närmare vilka frågor som behöver behandlas för att utveckla företaget eller sammanslutningen och arbetsgemenskapen och vilka förfaranden som kan användas för att behandla frågorna.

Arbetsgivaren och företrädarna för personalen ska föra regelbunden dialog. Dialog ska föras om företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, sätten att använda arbetskraften på och personalens sammansättning, kompetensbehov och kompetensutveckling samt upprätthållande och främjande av arbetshälsan. Som ett led i dialogen utarbetar arbetsgivaren i samarbete med företrädarna för personalen en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt.

Omställningsförhandlingar ska föras om väsentliga personalkonsekvenser som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet samt om minskning av användningen av arbetskraft. Förhandlingsförfarandena motsvarar i stora drag den gällande lagen. I propositionen föreslås dock att rätten för företrädare för personalen att under förhandlingarna lägga fram förslag och presentera alternativa lösningar stärks. I propositionen preciseras också tidpunkten för inledande av förhandlingar.

Bestämmelserna i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning överförs till samarbetslagen. De bestämmelser som gäller ordnandet av personalens förvaltningsrepresentation vid gränsöver-skridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag överförs dock till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar. Samtidigt ändras rubriken på den sistnämnda lagen så att den motsvarar lagens ändrade innehåll. Det föreslås att bestämmelserna om personalens förvaltningsrepresentation preciseras så att förvaltningsrepresentation ska ordnas i organ som behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten och ekonomin samt personalens ställning.

Samarbetslagen ska tillämpas på företag och sammanslutningar som har minst 20 anställda. Bestämmelserna om personalens förvaltningsrepresentation ska dock tillämpas på företag som har minst 150 anställda i Finland.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2022.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
MOTIVERING	7
1 Bakgrund och beredning.....	7
1.1 Bakgrund.....	7
1.2 Beredning.....	7
2 Nuläge och bedömning av nuläget.....	8
2.1 Lagstiftningen om system för personalens deltagande	8
2.1.1 Bestämmelserna om samarbete mellan arbetsgivare och personal	8
2.1.2 Personalrepresentation i företagets förvaltning.....	9
2.1.3 Andra bestämmelser om växelverkan mellan arbetsgivare och personal.....	9
2.1.4 Samarbetslagen	10
2.1.4.1 Lagens syfte och tillämpningsområde.....	10
2.1.4.2 Samarbetsparter och deras företrädare	10
2.1.4.3 Gemensamt möte och delegation	11
2.1.4.4 Information till personalgruppernas företrädare	11
2.1.4.5 Företagets allmänna planer, principer och mål	11
2.1.4.6 Personal- och utbildningsplan	11
2.1.4.7 Ärenden som ska avtalas vid samarbetsförfarande	12
2.1.4.8 Personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras.....	12
2.2 Samarbete i kollektivavtal.....	16
2.3 Europeiska unionens lagstiftning och rättspraxis.....	16
2.3.1 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna	16
2.3.2 Samarbetsdirektivet.....	17
2.3.3 Uppsägningsdirektivet.....	18
2.3.4 Överlåtelsedirektivet	21
2.3.5 Andra direktiv av betydelse för samarbetslagen	22
2.4 Andra internationella bestämmelser.....	23
2.4.1 Internationella arbetsorganisationens konventioner.....	23
2.4.2 Den reviderade Europeiska sociala stadgan	23
2.5 Bedömning av nuläget.....	24
2.5.1 Utredningar som berör samarbetslagen.....	24
2.5.2 Personalens möjligheter att delta och påverka i Finland jämfört med andra EU-länder.....	26
3 Målsättning	28
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	30
4.1 De viktigaste förslagen.....	30
4.1.1 Fortlöpande dialog på arbetsplatserna.....	30
4.1.2 Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen.....	31
4.1.3 Förhandlingsskyldighet i omställningssituationer.....	31
4.1.4 Säkerställande av personalens rätt till information och påverkningsmöjligheter....	33
4.1.5 Personalens förvaltningsrepresentation.....	33
4.1.6 Påföljdssystem	34
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	34

4.2.1 Ekonomiska kostnader	34
4.2.1.1 Tillämpningsområde och konsekvenserna av ändringarna i det för små företag	34
4.2.1.2 Företagens och sammanslutningarnas kostnader för dialogskyldigheten	36
4.2.1.3 Dialogskyldighetens dynamiska konsekvenser för företagen och sammanslutningarna	40
4.2.1.4 Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen	41
4.2.1.5 Omställningsförhandlingar	41
4.2.1.6 Personalens förvaltningsrepresentation	42
4.2.2 Konsekvenser för arbetslivet och löntagarna	43
4.2.2.1 Tillämpningsområde	43
4.2.2.2 Personalens påverkningsmöjligheter	43
4.2.2.3 Informationsutbyte mellan personalen och arbetsgivaren	44
4.2.2.4 Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen	45
4.2.2.5 Konsekvenser för lokala avtal	45
4.2.2.6 Konsekvenser för jämställdhet mellan könen	46
4.2.3 Konsekvenser för myndigheterna	47
5 Alternativa handlingsvägar	48
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	48
5.1.1 Valet av regleringsnoggrannhet	48
5.1.2 Påföljdssystemet	49
5.1.3 Begränsningarna av tillämpningsområdet på grund av arbetsgivarens personalantal	49
5.1.4 Placeringen av bestämmelserna om minskning av användningen av arbetskraft ...	51
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet	52
5.2.1 System för arbetstagarinflytande i olika europeiska länder	52
5.2.2 Bestämmelser om samarbete och uppsägningssituationer i vissa länder	52
5.2.3 Bestämmelser om personalrepresentation i företagens förvaltning	56
6 Remissvar	58
6.1 Inledning	58
6.2 Den allmänna inställningen till förslaget	58
6.3 Lagens tillämpningsområde	59
6.4 Fortlöpande dialog	59
6.5 Omställningsförhandlingar	60
6.6 Förvaltningsrepresentation	61
6.7 Påföljdssystem	61
6.8 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen	61
7 Specialmotivering	62
7.1 Samarbetslagen	62
7.2 Lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag	122
7.3 Lagen om samarbetsombudsmannen	123
7.4 Lagen om arbetsrådet och vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet	124
7.5 Lagen om integritetsskydd i arbetslivet	125
7.6 Lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag	125

7.7 Arbetsavtalslagen	125
7.8 Lagen om sjöarbetsavtal	126
7.9 Lagen om studieledighet	126
7.10 Personalfondslagen	126
7.11 Lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen	127
7.12 Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice	127
7.13 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	127
7.14 Lagen om företagshälsovård	127
7.15 Lagen om pension för arbetstagare	128
7.16 Pensionslagen för den offentliga sektorn	128
7.17 Lagen om sjömanspensioner	128
7.18 Sjukförsäkringslagen.....	128
7.19 Lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar.....	129
7.20 Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.....	129
7.21 Lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag	129
7.22 Lagen om Forststyrelsen	129
7.23 Lagen om statens affärsverk.....	129
7.24 Lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation.....	129
7.25 Lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport.....	130
7.26 Lagen om ändring av lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder	130
7.27 Lagen om pensionsstiftelser	130
7.28 Inkomstskattelagen.....	130
7.29 Lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet.....	130
7.30 Inkomstskattelagen för gårdsbruk	130
7.31 Kreditinstitutslagen	131
7.32 Lagen om investeringstjänster.....	131
7.33 Sparbankslagen	131
7.34 Strafflagen.....	131
7.35 Aktiebolagslagen.....	131
7.36 Lagen om andelslag	132
8 Bestämmelser på lägre nivå än lag	132
9 Ikraftträdande.....	132
LAGFÖRSLAG	133
1. Samarbetslag	133
2. Lag om ändring av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar	150
3. Lag om ändring av lagen om samarbetsombudsmannen	154
4. Lag om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet	157
5. Lag om ändring av 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.....	158
6. Lag om ändring av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag.....	160
7. Lag om ändring av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen	162

8. Lag om ändring av 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal	163
9. Lag om ändring av 9 § i lagen om studieledighet	164
10. Lag om ändring av 2 och 9 § i personalfondslagen.....	165
11. Lag om ändring av 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen	167
12. Lag om ändring av 12 kap. 3 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice	168
13. Lag om ändring av 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	169
14. Lag om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård	170
15. Lag om ändring av 70 § i lagen om pension för arbetstagare	171
16. Lag om ändring av 85 § i pensionslagen för den offentliga sektorn	172
17. Lag om ändring av 78 § i lagen om sjömanspensioner	173
18. Lag om ändring av 11 kap. 3 § i sjukförsäkringslagen	174
19. Lag om ändring av 81 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar....	175
20. Lag om ändring av 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.....	176
21. Lag om ändring av 9 § i lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag	177
22. Lag om ändring av 32 § i lagen om Forststyrelsen	178
23. Lag om ändring av 10 § i lagen om statliga affärsverk.....	179
24. Lag om ändring av 148 och 153 § i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation	180
25. Lag om ändring av 6 § i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport.....	181
26. Lag om ändring av 2 kap. 4 § och 18 kap. 8 § i lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder	182
27. Lag om ändring av 17 § i lagen om pensionsstiftelser	183
28. Lag om ändring av 80 § i inkomstskattelagen.....	184
29. Lag om ändring av 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet	185
30. Lag om ändring av 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk.....	186
31. Lag om ändring av 7 kap. 5 § i kreditinstitutslagen	187
32. Lag om ändring av 6 b kap. 11 § i lagen om investeringstjänster	188
33. Lag om ändring av 79 f § i sparbankslagen	189
34. Lag om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen.....	190
35. Lag om ändring av 16 kap. 25 § och 17 kap. 24 § i aktiebolagslagen	191
36. Lag om ändring av 20 kap. 26 § och 21 kap. 25 § i lagen om andelslag	193
BILAGOR.....	195
PARALLELLTEXTER	195
2. Lag om ändring av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar	195
3. Lag om ändring av lagen om samarbetsombudsmannen	201
4. Lag om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet	205
5. Lag om ändring av 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.....	207
6. Lag om ändring av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag.....	210

RP 159/2021 rd

7. Lag om ändring av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen	212
8. Lag om ändring av 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal	214
9. Lag om ändring av 9 § i lagen om studieledighet	216
10. Lag om ändring av 2 och 9 § i personalfondslagen.....	217
11. Lag om ändring av 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen	219
12. Lag om ändring av 12 kap. 3 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice	221
13. Lag om ändring av 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbets-platsen	222
14. Lag om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård	223
15. Lag om ändring av 70 § i lagen om pension för arbetstagare	225
16. Lag om ändring av 85 § i pensionslagen för den offentliga sektorn	226
17. Lag om ändring av 78 § i lagen om sjömanspensioner	227
18. Lag om ändring av 11 kap. 3 § i sjukförsäkringslagen	228
19. Lag om ändring av 81 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar....	229
20. Lag om ändring av 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.....	230
21. Lag om ändring av 9 § i lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag	231
22. Lag om ändring av 32 § i lagen om Forststyrelsen	232
23. Lag om ändring av 10 § i lagen om statliga affärsverk.....	233
24. Lag om ändring av 148 och 153 § i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation	234
25. Lag om ändring av 6 § i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport.....	236
26. Lag om ändring av 2 kap. 4 § och 18 kap. 8 § i lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder	237
27. Lag om ändring av 17 § i lagen om pensionsstiftelser	239
28. Lag om ändring av 80 § i inkomstskattelagen.....	240
29. Lag om ändring av 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet	241
30. Lag om ändring av 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk.....	242
31. Lag om ändring av 7 kap. 5 § i kreditinstitutslagen	243
32. Lag om ändring av 6 b kap. 11 § i lagen om investeringstjänster	244
33. Lag om ändring av 79 f § i sparbankslagen	245
34. Lag om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen.....	246
35. Lag om ändring av 16 kap. 25 § och 17 kap. 24 § i aktiebolagslagen	248
36. Lag om ändring av 20 kap. 26 § och 21 kap. 25 § i lagen om andelslag	250
ANDRA BILAGOR	252
BILAGA	252

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Lagen om samarbete inom företag (334/2007, nedan *samarbetslagen*) är en grundläggande lag om samarbete mellan arbetsgivare och personal. Genom lagen främjas interaktiva samarbetsförfaranden mellan ett företag och dess personal vilka grundar sig på att tillräckliga uppgifter om företagets situation och om dess planer ges till personalen i rätt tid. Lagens mål är att i samförstånd utveckla företagets verksamhet och arbetstagarnas möjligheter att påverka de beslut som fattas i företaget om arbetstagarnas arbete, arbetsförhållanden och ställning i företaget. Målet är också att intensifiera arbetsgivarens, personalens och Arbetsmarknadsmyndigheternas samarbete i syfte att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i företagets verksamhet.

Samarbetslagen reformerades 2007, eftersom den lag om samarbete inom företag (758/1978) som var i kraft då hade blivit svårförståelig till följd av otaliga ändringar. Dessutom ansågs lagen vara svårhanterlig på företagsnivå. Genom reformen eftersträvades en mer lättläst och lättförståelig lag. Till reformen bidrog också den internationalisering som ägt rum inom den allmänna ekonomiska utvecklingen samt de väsentliga förändringar som inträffat i och med företagsverksamhetens specialisering och nätverksbildning.

Den gällande samarbetslagen har nu varit i kraft i drygt tio år. Det har gjorts många utvärderingar av lagens funktionsduglighet. Samtidigt kan man skönja en större beställning än tidigare på samarbete mellan personal och arbetsgivare som bygger på goda och förtroendefulla relationer. I arbetslivet upplever man i stor utsträckning att samarbetslagen inte uppfyller alla mål som ställs i den.

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 4 maj 2018 direktör Katarina Murto och juris kandidat Rauno Vanhanen för att utreda samarbetslagens funktionsduglighet. Utredningspersonerna konstaterade att utifrån enkäter och undersökningar som gäller samarbetslagen, de hörda personernas åsikter samt lagens negativa anseende är det uppenbart att samarbetslagen inte fungerar i enlighet med sina mål. Lagen upplevs som svårförståelig och invecklad samt som en procedurlag som i huvudsak baserar sig på formsaker och olika tidsfrister. Enligt utredningen har fokus för samarbetet i företagen legat på att undvika sanktioner och hitta fel, och inte på en fungerande dialog och arbete tillsammans. Utredningspersonerna föreslog flera åtgärder och utgångspunkter för ändringar i bestämmelserna.

1.2 Beredning

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 20 december 2018 en trepartsarbetsgrupp för att bereda en reform av samarbetslagen. I arbetsgruppen ingick företrädare för arbets- och näringsministeriet samt Finlands näringsliv EK, Företagarna i Finland rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf och Akava rf.

Arbetsgruppen hade till uppgift att utreda om den gällande samarbetslagen motsvarar arbetslivets nuvarande och förväntade behov samt att lägga fram förslag till lagändringar. Arbetsgruppen hade bland annat till uppgift att bedöma vilka metoder som kan användas för att nå målen om ett genuint samarbete som bygger på förtroende och som gynnar alla parter på arbetsplatsen.

Arbetsgruppens arbete indelades i två steg. Arbetsgruppens första uppgift var att utarbeta en halvtidsrapport före den 14 juni 2019, som innehöll en utvärdering av den gällande lagstiftningens status och målen för de nya bestämmelserna, samt att lägga fram ett förslag till riktlinjer för en ny lag. Ett samråd om halvtidsrapporten ordnades i tjänsten utlåtande.fi mellan den 19 juni och den 23 augusti 2019.¹

I det andra steget hade arbetsgruppen i uppgift att utarbeta ett betänkande i form av en regeringsproposition före den 30 september 2020. En remissbehandling om betänkandet ordnades mellan den 19 november 2020 och den 15 januari 2021. Remissvaren behandlas i avsnitt 6.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Lagstiftningen om system för personalens deltagande

2.1.1 Bestämmelserna om samarbete mellan arbetsgivare och personal

Syftet med samarbete mellan arbetsgivare och personal är att utveckla företagets verksamhet och arbetsförhållandena. Samarbetets innehåll består i samråd med personalen och information, och i vissa frågor förutsätts förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. Samarbetslagen är en grundläggande lag om samarbete i företag. Samarbetslagens innehåll beskrivs mer ingående i avsnitt 2.1.4.

Statens ämbetsverk och inrättningar berörs av lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Lagen gäller också statliga affärsverk, om inte affärsverket har beslutat något annat med stöd av 10 § i lagen om statliga affärsverk (1062/2010). Lagens syfte är att främja det interaktiva samarbetet mellan ämbetsverket och dess personal, som grundar sig på att personalen vid rätt tid ges tillräcklig information om ämbetsverkets verksamhet och om planerna för ämbetsverket. Målet är också att i samförstånd utveckla ämbetsverkets verksamhet och personalens möjligheter att påverka de beslut som fattas vid ämbetsverket om arbetet, arbetsförhållandena och personalens ställning vid ämbetsverket och att samtidigt främja arbetslivets kvalitet samt effektiviteten och lönsamheten inom statsförvaltningen.

Syftet med lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) är att främja samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. Lagens syfte är också att ge arbetstagarna möjlighet att i samförstånd med arbetsgivaren delta i utvecklandet av kommunens verksamhet och ge arbetstagarna möjlighet att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetskollektiv samt att samtidigt främja ett gott resultat i fråga om den kommunala serviceproduktionen och kvaliteten på arbetstagarnas arbetsliv.

Inom en finsk företagsgrupp som har sammanlagt minst 500 arbetstagare i Finland ska enligt lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) bestämmelserna om koncernsamarbete tillämpas i de koncernföretag och självständiga verksamhetsenheter som har minst 20 arbetstagare. I avtalet om samarbete kan behandlas alla arrangemang som behövs med tanke på koncernsamarbetet, såsom informationsskyldighet, förhandlingsförfarande och arbetstagarrepresentation samt växelverkan mellan arbetstagarna. Om man inte når ett avtal om koncernsamarbete, ska samarbetet ordnas enligt minimiförpliktelserna i lagen (nationellt koncernsamarbete). I lagen föreskrivs dessutom om inrättande av europeiska

¹ Halvtidsrapporten och yttrandena om den finns på adressen <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=094d86f2-c0f4-4181-980e-4604d1349b54>.

samarbetsråd eller införande av ett annat informations- och samrådsförfarande i multinationella företag (internationellt koncernsamarbete).

I fråga om europabolag och europeiska kooperativa föreningar föreskrivs det om samarbete i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004). Med arbetstagarinflytande avses system genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva ett inflytande på beslut som fattas inom bolaget. För förhandlingarna om arbetstagarinflytande inrättas ett särskilt förhandlingsorgan med representanter för arbetstagarna. Organets uppgift är att förhandla fram ett avtal om arbetstagarinflytande. Om ett avtal inte nås inom utsatt tid, eller om parterna kommer överens om det, iakttas lagens sekundära bestämmelser i fråga om arbetstagarinflytande.

2.1.2 Personalrepresentation i företagets förvaltning

Personalens möjligheter att delta i arbetsgivarens beslutsfattande och behandlingen av frågor som gäller personalens ställning kan också främjas genom personalrepresentation i företagets förvaltning (förvaltningsrepresentation). För företagets del ingår de viktigaste bestämmelserna i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990, nedan *förvaltningsrepresentationslagen*). Lagen ger personalen rätt att delta i behandlingen av ärenden som gäller företagets affärsverksamhet och personalens ställning i företagets förvaltningsråd, styrelse eller ledningsgrupp. Företaget och personalen avtalar om representationen. Om man inte kommer överens om personalrepresentationen, ska representationen genomföras enligt lagens minimikrav. Lagen tillämpas på företag som har minst 150 arbetstagare.

Personalrepresentanterna har i princip samma rättigheter, skyldighet och ansvar som de medlemmar som företaget har valt till organet i fråga. De har dock inte rätt att delta i behandlingen av ärenden som gäller val eller uppsägning av företagsledningen, ledningens avtalsvillkor, personalens anställningsvillkor eller stridsåtgärder.

2.1.3 Andra bestämmelser om växelverkan mellan arbetsgivare och personal

Enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, nedan *tillsynslagen*) ska arbetsgivaren och personalen samarbeta vid behandlingen av ärenden som gäller säkerheten och hälsan på arbetsplatsen. Genom samarbetet strävar man efter att förbättra nivån på arbetarskyddet på arbetsplatserna. I lagen föreskrivs det om avtal om arbetarskyddssamarbete, om de ärenden som ska behandlas i det samt om ärenden som rör arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddskommissionen.

I lagen om företagshälsovård (1383/2001) sägs att när arbetsgivaren bereder beslut som är nödvändiga för att företagshälsovården ska kunna genomföras, ska arbetsgivaren samarbeta med arbetstagarna eller deras företrädare i frågor som ansluter sig till de allmänna riktlinjerna för ordnande av företagshälsovård på arbetsplatsen och till planeringen av verksamheten. Innan arbetsgivaren fattar beslut om en väsentlig omständighet som inverkar på ordnandet av företagshälsovården, ska saken behandlas i samarbete enligt tillsynslagen.

I flera lagar föreskrivs det dessutom om rätt för personalrepresentanter att få information från arbetsgivaren.

2.1.4 Samarbetslagen

2.1.4.1 Lagens syfte och tillämpningsområde

Samarbetslagens centrala syfte är att förbättra företagets verksamhet och omvärld samt produktivitet och öka den öppna växelverkan. Lagens syfte är också att främja samarbetet mellan personalgrupperna på arbetsplatserna. Samarbetslagens syfte beskrivs närmare i avsnitt 1.1.

Lagen tillämpas i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande. Vissa av lagens bestämmelser tillämpas ändå inte i företag som har färre än 30 arbetstagare. Med företag avses i lagen förutom bolag i olika former (t.ex. aktiebolag, kommanditbolag, öppet bolag) alla sammanslutningar, stiftelser och fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande eller inte. Lagen tillämpas också på ideella, konstnärliga, vetenskapliga, religiösa och andra konfessionella sammanslutningar liksom på organisationer vilkas huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, allmänpolitiskt eller humanitärt.

2.1.4.2 Samarbetsparter och deras företrädare

Parter i samarbete är arbetsgivaren och företagets personal. Personalen består av företagets arbetstagare som står i sådant anställningsförhållande som avses i arbetsavtalslagen (55/2001) och lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) till sin arbetsgivare.

Samarbetet genomförs å ena sidan inom ramen för företagets verksamhetsorganisation och å andra sidan mellan företrädare för arbetsgivaren och personalen. Arbetsgivarens företrädare kan variera beroende på omfattningen av det ärende som behandlas. Arbetsgivarens företrädare kan vara en chef inom linjeledningen, som enligt sina befogenheter har till uppgift att sköta det ärende som behandlas. I frågor med större räckvidd ska arbetsgivarens företrädare komma från en sådan ledningsnivå där också besluten om det ärende som ska behandlas fattas.

I samarbetsförfarandena deltar den arbetstagare som berörs av det ärende som ska behandlas i samarbete och hans eller hennes överordnade. Om ärendet berör flera arbetstagare än en, deltar i regel en företrädare för personalgruppen samt en företrädare för arbetsgivaren som är behörig i det ärende som ska behandlas. Om ärendet berör flera personalgruppen än en, företräds arbetstagarna av företrädarna för de berörda personalgrupperna.

I samarbetsförfaranden företräder förtroendemannen i allmänhet alla arbetstagare i vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren är skyldig att tillämpa bestämmelserna i det kollektivavtal på grund av vilket förtroendemannen har valts. Företrädare för en personalgrupp kan vara ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Ett förtroendeombud kan väljas när arbetstagarna inte har någon förtroendeman som avses i ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är bindande för arbetsgivaren. En personalgrupp kan också företräddas av arbetarskyddsfullmäktigen, om det ärende som ska behandlas vid samarbetsförhandlingarna gäller arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och ärendet inte har behandlats i arbetarskyddssamarbete.

Till följd av kollektivavtalens tillämpningsområde och arbetstagarnas organisering kan det uppstå en situation där majoriteten av någon personalgrupp i företaget inte har rätt att delta i valet av förtroendeman, eftersom de inte hör till det fackförbund som har ingått det kollektivavtal som tillämpas på dem. En sådan majoritet av en personalgrupp kan om de så vill bland sig välja ett särskilt samarbetsombud för högst två år i sänder. Ett samarbetsombud kan också väljas i situation där arbetstagarna inte har valt någon förtroendeman eller något förtroendeombud.

Om personalen inte väljer någon slags företrädare, kan arbetsgivaren fullgöra sin samarbets-skyldighet tillsammans med alla arbetstagare.

2.1.4.3 Gemensamt möte och delegation

Om ett ärende som ska behandlas i samarbete berör flera personalgrupper än en, behandlas det på ett gemensamt möte mellan arbetsgivaren och företrädarna för de berörda personalgrupperna. Det kan också avtalas särskilt att förhandlingarna ska genomföras på ett gemensamt möte för företrädarna för alla personalgrupper, trots att de ärenden som ska behandlas inte berör alla personalgrupper.

Arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna får också avtala om att ärenden behandlas i en gemensam delegation för arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna. En delegation är ett mer permanent organ för ärenden som ska behandlas i samarbete. Man ska alltid komma överens särskilt om inrättandet av en delegation, vilka ärenden som ska behandlas i delegationen, delegationens sammansättning och delegationens mandatperiod genom ett avtal för viss tid eller som ett avtal som gäller tills vidare och vars uppsägningstid är sex månader, om inte något annat avtalas.

2.1.4.4 Information till personalgruppernas företrädare

Arbetsgivaren ska ge företrädarna för personalgrupperna vissa uppgifter som beskriver företagets ekonomiska ställning, såsom officiella bokslutsuppgifter och med jämna mellanrum separata redogörelser, så att personalen får information om företagets ekonomiska ställning och bättre kan förstå grunderna för de beslut som fattas i företaget. Arbetsgivaren ska också presentera de framtidsutsikter som framgår av redogörelserna för företagets hela personal, om företrädarna för personalgrupperna begär det. Målet är öppenhet och att öka dialogen mellan arbetsgivaren och hela personalen. Vid information till hela personalen iakttas principerna och rutinerna för företagets interna information.

Arbetsgivaren är skyldig att en gång om året ge företrädarna för personalgrupperna statistikuppgifter om de löner som betalats till arbetsgivaren. Dessutom ska arbetsgivaren kvartalsvis på begäran av företrädarna för personalgrupperna ge dem en redogörelse för antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid i företaget samt en utredning om principerna för anlitande av utomstående arbetskraft.

2.1.4.5 Företagets allmänna planer, principer och mål

I samarbetslagen förutsätts det att företagets allmänna planer, principer och mål behandlas vid samarbetsförhandlingar. Det är i första hand fråga om saker som görs med jämna mellanrum eller som är avsedda att vara i kraft en längre tid och som inte ändras regelbundet. Det föreskrivs delvis om skyldigheten att göra upp planer på andra ställen i lagstiftningen.

2.1.4.6 Personal- och utbildningsplan

I företaget ska vid samarbetsförhandlingar årligen utarbetas en personal- och utbildningsplan för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande. Avsikten är att med hjälp av planen skapa en kontinuerlig process, eftersom planen uppdateras årligen. När planen utarbetas ska hänsyn tas till de förutsebara förändringar i företagets verksamhet som uppenbart är av betydelse för personalens sammansättning, storlek eller yrkeskunnande.

Av planen ska med beaktande av företagets storlek framgå personalens sammansättning och storlek, en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas samt en bedömning av personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande. I planen ska dessutom ingå principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. Av planen ska dessutom framgå förfaranden för genomförande och uppföljning av planerna.

I planen ska uppmärksamhet också fästas vid äldre arbetstagares särskilda behov samt vid de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande kan med företrädarna för en personalgrupp eller för flera personalgrupper avtalas att de ärenden som nämns ovan behandlas vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

2.1.4.7 Ärenden som ska avtalas vid samarbetsförfarande

I 5 kap. i samarbetslagen föreskrivs om de ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet och som i första hand ska avtalas mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna eller som företrädarna för personalgrupperna kan besluta om, om inget avtal fås till stånd.

Oberoende av vilken part som har tagit initiativet, ska arbetsgivaren aktivt försöka få i gång förhandlingar. Arbetsgivaren ska ge de behöriga företrädarna för personalgruppen de uppgifter som är nödvändiga med tanke på det ärende som ska behandlas. Arbetsgivaren ska framställa förhandlingskallelser antingen i samband med att uppgifter lämnas eller efter att de har lämnats. Därefter inleds förhandlingar i syfte att uppnå avtal om de ärenden som behandlas.

De ärenden som omfattas av avtalsförfarandet gäller samarbetsutbildningen, de arbetsreglerna som ska iakttas i företaget, initiativverksamheten, de principer som ska följas vid fördelningen av tjänstebostäder, planeringen och användningen av arbetsplatsens personalutrymmen och motsvarande lokaler samt grunderna för fördelningen av understöd som arbetsgivaren anvisat för personalens hobby-, rekreations- och semesterverksamhet.

Lagen innehåller bestämmelser med tanke på att inget avtal fås till stånd. Då fattar företrädarna för personalgrupperna beslut om vissa sakligheter.

2.1.4.8 Personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras

I 6 kap. i samarbetslagen föreskrivs om det samarbetsförfarande som arbetsgivaren ska genomföra när sådana förändringar i företagsverksamheten eller arbetsarrangemang övervägs som kan ha andra konsekvenser för personalen än uppsägning, permittering eller överföring av arbetstagare till anställning på deltid. Det är fråga om ärenden som arbetsgivaren annars kan besluta om i enlighet med sin rätt att leda och övervaka arbetet. Samarbetsförfarandet begränsar inte arbetsgivarens beslutanderätt, men samarbete ska genomföras innan arbetsgivaren kan fatta beslut om ärendet.

Vid samarbetsförhandlingar ska behandlas konsekvenser för personalen som följer av förändringar i företagsverksamheten. Sådana ändringar kan orsakas av till exempel utvidgning av företagsverksamheten, anskaffningar av maskiner och anläggningar, förändringar i serviceproduktionen eller av arbetsarrangemangen.

Vid förhandlingarna ska behandlas väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arrangemangen beträffande arbetslokaler vilka beror på åtgärder som nämns ovan samt förflyttningar från en uppgift till en annan. Dessutom ska man behandla arrangemang beträffande den ordinarie arbetstiden, ändringar som planeras i dessa arrangemang och de planerade ändringarnas inverkan på när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar liksom tidpunkterna för vilo- och matpauser.

Samarbetsförhandlingarna ska föras innan arbetsgivaren fattar beslut i ärendet. Vid förhandlingarna ska behandlas grunderna för, verkningarna av och alternativen för en planerad ändring till den del den påverkar personalens ställning. Om den planerade ändringen påverkar endast en eller några arbetstagares ställning, förs samarbetsförhandlingar separat med respektive arbetstagare, om inte något annat avtalas. Om den planerade ändringen allmänt berör arbetstagare som hör till en eller flera personalgrupper, förs samarbetsförhandlingar med företrädarna för de berörda personalgrupperna. Förhandlingar kan också föras på något annat avtalat sätt.

Arbetsgivaren ska ta initiativ till samarbetsförhandlingar i så god tid som möjligt med beaktande av inom vilken tid avsikten är att genomföra den planerade åtgärden. Också en företrädare för en personalgrupp kan begära att förhandlingar ska inledas. Arbetsgivaren ska innan samarbetsförhandlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna eller personalgruppernas företrädare de uppgifter som behövs för behandlingen av ett ärende.

Arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet när arbetsgivaren har förfarit på det sätt som beskrivs ovan och ärendena har behandlats i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Arbetsgivaren ska informera de behöriga företrädarna för personalgrupperna eller alla de arbetstagare som berörs av beslutet om innehållet i beslutet.

Samarbetsförfarande i samband med överlåtelse av rörelse

Överlåtaren och förvärvaren av rörelsen ska lämna företrädarna för de personalgrupper som berörs av överlåtelsen av rörelsen centrala uppgifter om rörelsen, såsom tidpunkten för överlåtelsen, orsakerna till överlåtelsen samt följderna av överlåtelsen för arbetstagarna och de åtgärder som berör arbetstagarna.

Överlåtaren ska lämna företrädarna för personalgrupperna de uppgifter som denne förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs. På motsvarande sätt ska förvärvaren lämna företrädarna för personalgrupperna uppgifterna i god tid och senast en vecka efter att överlåtelsen har skett. Efter att arbetsgivaren har utrett de saker som nämns ovan för företrädarna för personalgrupperna, ska arbetsgivaren ge företrädarna möjlighet att ställa preciserande frågor om överlåtelsen samt ge svar på frågorna.

Bestämmelserna om överlåtelse av rörelse, gäller också fusion och delning av företag.

Samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar

Om arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska samarbetsförhandlingar föras innan beslutet fattas.

Förfarandet inleds med en skriftlig förhandlingsframställning. Vid förhandlingarna företräds personalen i allmänhet av företrädarna för personalgruppen eller personalgrupperna. Om minskningen av användningen av arbetskraft gäller en eller flera enskilda arbetstagare kan ärenden också behandlas direkt mellan arbetsgivaren och de berörda arbetstagarna.

Av förhandlingsframställningen ska framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna. När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid som gäller minst tio arbetstagare, ska arbetsgivaren lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna skriftligen de uppgifter arbetsgivaren förfogar över om grunderna för de planerade åtgärderna, en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid, en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som berörs, samt en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna eller överföringarna till anställning på deltid verkställs.

När arbetsgivaren föreslår att det vid samarbetsförhandlingar ska behandlas åtgärder som kan leda till att användningen av arbetskraft minskar, ska förhandlingsframställningen eller de uppgifter som framgår av framställningen också lämnas in till arbets- och näringsbyrån skriftligen senast när samarbetsförhandlingarna inleds.

När samarbetsförhandlingarna inleds ska arbetsgivaren lämna ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Av handlingsplanen ska framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandet vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iaktas vid användningen av service enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) för att främja sysselsättnings- och utbildningsmöjligheterna. Om arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagare, kan arbetsgivaren i stället för en plan föreslå principer för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning samt deras sysselsättning genom den service som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

Ärenden som gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av en eller flera arbetstagare ska behandlas i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Fullgörande av förhandlingsskyldigheten förutsätter att i förhandlingarna behandlas grunderna för och verkningarna av dessa åtgärder, handlingsplanen eller handlingsprinciperna samt alternativen för att begränsa den krets av personer som är föremål för minskningen av arbetskraften och för att lindra följderna av minskningen för arbetstagarna.

Förhandlingstiden är beroende på antalet arbetstagare som berörs av förhandlingarna antingen 14 dagar eller sex veckor. Förhandlingsparterna kan komma överens om en annan förhandlingstid.

När arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet, kan arbetsgivaren fatta beslut om uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid. För att de berörda arbetstagare som deltagit i förhandlingarna i ett så tidigt skede som möjligt ska få kännedom om innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger, ska arbetsgivaren inom en rimlig tid för de arbetstagare eller de företrädare för personalgrupperna tillsammans med vilka samarbetsförhandlingarna har förts presentera en utredning om de beslut som övervägs på grundval av samarbetsförhandlingarna. Av utredningen ska framgå åtminstone antalet personer som ska sägas upp, permitteras och överföras till anställning på deltid enligt personalgrupp, permitteringarnas längd samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut om minskning av användningen av arbetskraft.

Särskilda bestämmelser

Samarbetslagen innehåller dessutom bestämmelser om bland annat anteckning, rätt att anlita sakkunniga, befrielse från arbetet, tystnadsplikt samt kollektivavtalsparternas rätt att avtala om annat. Tystnadsplikten omfattar uppgifter om företagshemligheter, ekonomiska uppgifter som inte är offentliga, uppgifter om företagssäkerhet samt uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd och ekonomiska ställning.

Tillsyn över samarbetslagen utövas av samarbetsombudsmannen, och i tillsynen deltar dessutom de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationerna. Samarbetsombudsmannen kan ge anvisningar och råd om tillämpningen av lagen men har inte rätt att meddela rättsligt bindande tolkningsanvisningar.

Påföljdssystem och sanktioner

En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta sin samarbetskyldig ska åläggas att betala en gottgörelse till arbetstagaren. Gottgörelsebeloppet var högst 35 590 euro 2019. Arbetsgivaren är skyldig att betala gottgörelse för försummelse av skyldigheter i anslutning till samarbetsförfarandet oberoende av om uppsägningen, permitteringen eller överföringen till anställning på deltid har varit lagenlig eller inte.

Det finns inget minimibelopp för gottgörelse och ingen gottgörelse behöver dömas ut om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa. Gottgörelse utgör inget hinder för att döma arbetsgivaren att betala andra ersättningar som bestäms med stöd av arbetsavtalslagen, till exempel för ogrundad uppsägning.

Gottgörelsens storlek påverkas av graden av försummelse i fråga om samarbetskyldigheten, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren och hur länge hans eller hennes anställningsförhållande varat. Andra faktorer som inverkar på dimensioneringen av gottgörelsebeloppet är arten och omfattningen av försummelsen av samarbetsförfarandet. Ju allvarigare förseelse det är fråga om, desto större gottgörelse ska dömas ut.

För att trygga vissa lagstadgade skyldigheter att lämna uppgifter föreskrivs det om tvångsmedel i lagen. Sådana uppgifter är uppgifter om ekonomisk situation, uppgifter om företagets anställningsförhållanden och utredning om principerna för anlitande av utomstående arbetskraft. En företrädare för en personalgrupp kan i allmän domstol kräva att arbetsgivaren ska åläggas att lämna de uppgifter som saknas och att skyldigheten ska förenas med vite.

Om arbetsgivaren försummar sin skyldighet att behandla personalplanen och utbildningsmålen i samarbetsförfarande, kan samarbetsombudsmannen kräva att domstolen ska fatta beslut om att arbetsgivaren ska fullgöra sin skyldighet.

Även brott mot vissa procedurbestämmelser har kriminaliserats. En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot andra procedurbestämmelser i samarbetslagen än de som ingår i 8 kap. (bestämmelser som berättigar till gottgörelse), ska för brott mot samarbetskyldigheten dömas till böter. I lagen specificeras de lagbestämmelser i fråga om vilka brott leder till straffrättsligt ansvar.

2.2 Samarbete i kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarernas riksomfattande föreningar kan genom avtal avvika från vissa bestämmelser i samarbetslagen. Möjligheten till undantag gäller:

- i 3 kap. information till personalgruppernas företrädare
- i 4 kap. företagets allmänna planer, principer och mål
- i 5 kap. avtal och personalens beslut
- i 6 kap. samarbetsförhandlingar om personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras
- i 8 kap. samarbetsförhandlingar när användningen av arbetskraft minskar (ej arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter enligt 47 § och skyldigheten enligt 48 § att meddela arbets- och näringsbyrån till den del som bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare)

Ett avtal har samma rättsverkningar som kollektivavtalet. En arbetsgivare som är bunden av ett avtal har rätt att tillämpa avtalet även på sådana arbetstagare som inte hör till de berörda löntagarorganisationerna.

Tidigare fanns det allmänna avtal om samarbete mellan arbetsmarknadscentralorganisationerna. Dessa avtal ingick fram till våren 2017 i största delen av kollektivavtalen antingen som bilaga eller som en del av kollektivavtalet. Efter att Finlands näringsliv EK sagt upp största delen av centralorganisationsavtalen har arbetsgivar- och löntagarförbunden vart och ett självständigt förhandlat om hur och till vilken del de saker som ingått i centralorganisationsavtalen ska beaktas i de branschvisa arbets- och tjänstekollektivavtalen. I kollektivavtalen har man kunnat skriva in samarbetslagens bestämmelser som sådana, hänvisa till bestämmelser i lagen eller utnyttja möjligheten att avvika från lagens bestämmelser. När samarbetslagens bestämmelser tas in i kollektivavtalet eller det hänvisas till dem, är det möjligt att föra konflikter som gäller samarbetet till arbetsdomstolen. Annars behandlas tvister som hänför sig till samarbetslagen i allmän domstol.²

2.3 Europeiska unionens lagstiftning och rättspraxis

2.3.1 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna innehåller en bestämmelse om arbetstagarers rätt till information och samråd inom företaget. Enligt artikeln ska arbetstagarna eller deras representanter på lämpliga nivåer garanteras rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis.

² Murto, Katarina & Vanhanen, Rauno: Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta. Arbets- och näringsministeriets publikationer 35/2018, s. 40.

Mer detaljerade bestämmelser om rätt till information och samråd för arbetstagare eller deras representanter ingår i flera av Europeiska unionens direktiv. Med tanke på samarbetslagen är de viktigaste av dem:

– Europaparlamentets och rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (2002/14/EG, nedan *samarbetsdirektivet*)

– Rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (98/59/EG, nedan *uppsägningsdirektivet*)

– Rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (2001/23/EG, nedan *överlåtelседirektivet*)

Eftersom bestämmelserna i dessa direktiv är av väsentlig betydelse för samarbetslagens bestämmelser, går de och viktig rättspraxis som gäller dem igenom i detalj i det följande.

2.3.2 Samarbetsdirektivet

Samarbetsdirektivet syftar till att inrätta en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen. Formerna för information och samråd ska fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna på ett sådant sätt att ändamålet med desamma säkerställs.

I artikel 2 a–g i samarbetsdirektivet definieras begreppen företag, driftställe, arbetsgivare, arbetstagare, arbetstagarrepresentanter, information och samråd. Med information avses arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska densamma (led f). Med samråd avses diskussion och upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren (led g).

I enlighet med medlemsstaternas val ska samarbetsdirektivet tillämpas på

a) företag som i en medlemsstat sysselsätter minst 50 arbetstagare, eller

b) driftställen som i en medlemsstat sysselsätter minst 20 arbetstagare.

Medlemsstaterna ska själva besluta om hur tröskelvärdena för anställda arbetstagare ska beräknas. I samarbetsdirektivet tillåts dessutom medlemsstaterna fastställa särskilda bestämmelser, som ska tillämpas på företag eller driftställen som direkt och huvudsakligen ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap, konst, information eller opinionsbildning. Bestämmelserna får fastställas under förutsättning att sådana bestämmelser redan förekommer i nationell lagstiftning vid det datum då direktivet träder i kraft.

I artikel 4 i samarbetsdirektivet föreskrivs om former för information och samråd. Enligt punkt 1 ska medlemsstaterna i enlighet med principerna i artikel 1 i direktivet och utan att det påverkar tillämpningen av gällande bestämmelser eller praxis som är mer gynnsamma för arbetstagarna, besluta om formerna för rätt till information och samråd på lämplig nivå i enlighet med denna artikel. Enligt punkt 2 ska information och samråd omfatta följande:

- a) Information om den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation.
- b) Information och samråd om situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället samt om eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen.
- c) Information och samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.

Enligt punkt 3 ska informationen överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd. Enligt punkt 4 ska samråd äga rum

- a) med säkerställande av att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt,
- b) på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas,
- c) på grundval av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat och det yttrande som arbetstagarrepresentanterna har rätt att avge,
- d) på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade svar på eventuella yttranden,
- e) i syfte att söka nå en överenskommelse när det gäller de beslut som omfattas av arbetsgivarens befogenheter och som avses i punkt 2 c).

Enligt artikel 5 i samarbetsdirektivet får medlemsstaterna ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att, inbegripet på företagsnivå, fritt och när som helst genom avtal fastställa formerna för information och samråd enligt direktivet. Dessa avtal får på de villkor och med de begränsningar som fastställs av medlemsstaterna innehålla bestämmelser som avviker från de ovannämnda bestämmelserna i artikel 4, om de överensstämmer med principerna i artikel 1.

I samarbetsdirektivet föreskrivs likaså om konfidentiell information, situationer där arbetsgivaren inte förutsätts lämna ut information eller inleda samråd, skydd för arbetstagarrepresentanterna samt tillvaratagande av de rättigheter som följer av direktivet (artiklarna 6–8).

2.3.3 Uppsägningsdirektivet

Uppsägningsdirektivet innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att överlägga med arbetstagarrepresentanterna samt förse dem med information när arbetsgivaren överväger att vidta kollektiva uppsägningar, dvs. uppsägningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Direktivet innehåller även bestämmelser om att planerade kollektiva uppsägningar ska anmälas till den behöriga myndigheten. Genom 1998 års uppsägningsdirektiv har det uppsägningsdirektiv från 1975³ som föregick det aktuella direktivet kodifierats.

³ Rådets direktiv 75/129/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar företas. Direktivet ändrat genom direktiv 92/56/EEG.

Direktivets tillämpningsområde bestäms enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i artikel 1.1 a. Enligt den avses med kollektiva uppsägningar uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

i) antingen under en period av 30 dagar

- minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
- minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
- minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,

ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar ska upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, jämföras med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem. Uppsägningsdirektivet ska inte tillämpas i fråga om anställningsavtal som gäller för begränsad tid, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats, och inte i fråga om offentligrättsliga anställningsförhållanden.

I artikel 2, som gäller information och överläggningar, sägs att överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar ska han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse. Dessa överläggningar ska i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare. Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag ska arbetsgivarna i god tid under överläggningarna

a) förse dem med all relevant information, och

b) skriftligen anmäla i varje fall

- i) skälen till de planerade uppsägningarna,
- ii) antalet arbetstagare som ska sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
- iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
- iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna ska verkställas,
- v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,

vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren ska tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i–v.

De skyldigheter som fastställs ovan ska gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Enligt artikel 3 om förfarande vid kollektiva uppsägningar ska arbetsgivarna skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten. En sådan anmälan ska innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna ska verkställas. Arbetsgivarna ska tillställa arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan till myndigheten. Arbetstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten.

I uppsägningsdirektivet sätts en tidsgräns för när arbetsgivaren tidigast får verkställa en planerad minskning av arbetskraften. Enligt artikel 4 får planerade kollektiva uppsägningar verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan till den behöriga myndigheten, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts. Den behöriga myndigheten ska utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

Europeiska unionens domstol (nedan *EU-domstolen*, varmed här hänvisas även till den tidigare Europeiska gemenskapernas domstol) har i sin rättspraxis i viss mån tagit ställning till fråan och med vilken tidpunkt arbetsgivaren är skyldig att inleda överläggningar enligt artikel 2 i uppsägningsdirektivet. I målet C-284/83 (Dansk Metalarbejderforbund og Specialarbejderforbundet i Danmark) har EU-domstolen ansett att överläggningsskyldighet för arbetsgivaren uppkommer när arbetsgivaren överväger att genomföra en kollektiv uppsägning eller utarbetar en plan för kollektiva uppsägningar. I målet C-188/03 (Junk) var det fråga om bland annat huruvida uppsägningsdirektivets begrepp ”uppsägning” avser handlingen för att avsluta anställningsförhållandet eller anställningsförhållandets upphörande vid utgången av uppsägningstiden. Enligt EU-domstolen uppkommer arbetsgivarens överläggnings- och anmälningskyldighet innan arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen. Artiklarna 2–4 i direktivet ska således tolkas så, att den för uppsägningen avgörande händelsen är att arbetsgivaren ger uttryck för sin vilja att säga upp anställningsavtalet.

I målet C-44/08 (Centralförbundet för Akavas Specialorganisationer CAS rf m.fl.) var det fråga om att bestämma tidpunkten då överläggningsskyldigheten uppkommer i en koncern. Enligt EU-domstolen ska överläggningsförfarandet, under sådana omständigheter som dem i målet, inledas av arbetsgivaren vid den tidpunkt då ett sådant strategiskt eller affärsmässigt beslut antas som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar. Artikel 2.1 i uppsägningsdirektivet ska tolkas så, att antagandet, inom ramen för en företagskoncern, av strategiska beslut eller förändringar i verksamheten som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar medför att denna arbetsgivare blir skyldig att överlägga med arbetstagarrepresentanterna. Uppkomsten av arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar om övervägda kollektiva uppsägningar beror inte på huruvida arbetsgivaren redan har möjlighet att ge arbetstagarrepresentanterna alla de informationer som nämns i artikel 2.3 första stycket b i uppsägningsdirektivet. I en företagskoncern, bestående av ett moderbolag och ett eller flera

dotterbolag, är det dotterbolag som är arbetsgivare skyldigt att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna endast när detta dotterbolag, inom vilket kollektiva uppsägningar kan komma att göras, är identifierat. Artikel 2.1 i uppsägningsdirektivet jämförd med artikel 2.4 i samma direktiv ska tolkas så, att när det är fråga om en företagskoncern måste överläggningsförfarandet avslutas av det dotterbolag som berörs av kollektiva uppsägningar innan nämnda dotterbolag, i förekommande fall på direkt order av sitt moderbolag, säger upp anställningsavtalen för de arbetstagare som ska sägas upp.

I de fall som ligger till grund för målen C-149/16 (Socha m.fl.) och C-429/16 (Ciupa m.fl.) var det fråga om arbetsgivarens ekonomiska beslut, som inte direkt syftade till att få vissa specifika anställningsförhållanden att upphöra, men som ändå kunde få återverkningar på ett visst antal arbetstagarers anställning. I fallen var det fråga om ändring av anställningsavtalen som alternativ till uppsägning. EU-domstolen konstaterade att om man genom beslutet om ändring av anställningsförhållanden kan undvika kollektiva uppsägningar, ska det förfarande för överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktivet inledas vid den tidpunkt då arbetsgivaren överväger att företa sådana ändringar. Artikel 2.1 och 2.2 i uppsägningsdirektivet ska tolkas på så sätt att en arbetsgivare är skyldig att inleda överläggningar, när arbetsgivaren överväger att, till nackdel för arbetstagarna, företa en ensidig ändring av lönevillkoren som, för det fall arbetstagarna inte godtar ändringen, leder till att anställningsförhållandet bringas att upphöra.

2.3.4 Överlåtelsedirektivet

I överlåtelsedirektivet föreskrivs det om tryggnad av arbetstagarnas rättigheter vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion. Genom bestämmelserna säkerställs att arbetsgivarens skyldigheter på grund av arbetstagarnas anställningsavtal eller anställningsförhållanden övergår på förvärvaren. Direktivet innehåller dessutom bestämmelser om information som ska lämnas till arbetstagarrepresentanterna och om samråd med dem. Bestämmelserna om överföring av arbetstagarnas anställningsförhållanden och anställningsvillkor från överlåtaren till förvärvaren har genomförts nationellt i Finland genom bestämmelser i arbetsavtalslagen. Bestämmelserna om information till arbetstagarrepresentanterna och om samråd ingår däremot i samarbetslagen.

Överlåtelsedirektivet ska tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte.⁴ Skyldigheterna att lämna information och samråda får dock begränsas till företag eller verksamheter som, när det gäller antalet anställda, uppfyller villkoren för val eller inrättande av ett kollegialt organ som representerar arbetstagarna. Skyldigheterna att lämna information och samråda ska gälla oberoende av om det beslut som leder till överlåtelsen fattas av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.⁵

Bestämmelserna om information och samråd ingår i kapitel III i direktivet. Enligt artikel 7.1 i det kapitlet ska överlåtaren och förvärvaren vara skyldiga att informera representanterna för sina av överlåtelsen berörda arbetstagare om

⁴ En administrativ omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter ska ändå inte betraktas som en överlåtelse enligt direktivet.

⁵ När det gäller påstådd överträdelse av kraven på information och samråd i direktivet, kan argumentet att överträdelsen inträffade därför att information inte tillhandahölls av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren inte godtas som ursäkt (artikel 7.4).

- tidpunkt eller föreslagen tidpunkt för överlåtelsen,
- skälen för överlåtelsen,
- överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna och
- planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

Överlåtaren ska ge sina arbetstagares representanter sådan information i god tid innan överlåtelsen genomförs. Även förvärvaren ska ge sådan information till sina arbetstagares representanter i god tid, och i vart fall innan hans arbetstagares arbets- och anställningsvillkor direkt påverkas av överlåtelsen. För det fall att arbetstagarna i ett företag eller en verksamhet saknar representanter ska berörda arbetstagare informeras i förväg om de saker som nämns ovan.

I artikel 7.2 sägs att när överlåtaren eller förvärvaren planerar åtgärder i förhållande till sina arbetstagare ska han i god tid samråda med arbetstagarrepresentanterna beträffande dessa åtgärder för att söka nå en överenskommelse.

2.3.5 Andra direktiv av betydelse för samarbetslagen

Bestämmelser som är viktiga med tanke på den gällande samarbetslagen ingår också i vissa andra EU-direktiv. De är i korthet följande:

- Rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, där det föreskrivs bland annat att de organisationer som representerar arbetstagarna ska hållas informerade om deltidarbete inom företaget.
- Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, enligt vilket visstidsanställda ska tas med vid beräkningen av om det finns så många anställda att sådana arbetstagarorgan som avses i nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning kan bildas på företaget i enlighet med nationella bestämmelser. Arbetsgivare bör likaså i möjligaste mån ta i beaktande att lämna relevant information till de befintliga arbetstagarorganisationerna om visstidsarbete i företaget.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, som innehåller bestämmelser om information till arbetstagarrepresentanterna.

I 9 a–9 f § i den gällande lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning föreskrivs om ordnandet av arbetstagarnas medverkan vid fusion och delning av bolag inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Bakom regleringen ligger Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar. Efter vissa ändringar i direktivet kodifierades dess bestämmelser som en del av det mera omfattande Europaparlamentets och rådets direktiv 2017/1132 om vissa aspekter av bolagsrätt. Det sistnämnda direktivet har ändrats genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2019/2121 av den 27 november 2019 om ändring av direktiv (EU) 2017/1132 vad gäller gränsöverskridande ombildningar, fusioner och delningar. Ändringsdirektivet, som också innehåller bestämmelser om bland annat arrangemang för arbetstagarnas medverkan, ska genomföras nationellt senast den 31 januari 2023.

2.4 Andra internationella bestämmelser

2.4.1 Internationella arbetsorganisationens konventioner

Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner som Finland ratificerat och som är viktiga för samarbetslagen är bland annat konvention nr 87 (FördrS 45/1949, RP 58/1949 rd) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, samt konvention nr 98 (FördrS 32/1951, RP 19/1951 rd) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten. Arbetstagarrepresentanternas skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet berörs av konvention nr 135 (FördrS 84/1976, RP 117/1973 rd). Även konvention nr 144 (FördrS 52/1979, RP 245/1977 rd), som gäller samråd på trepartsbasis för att främja genomförande av ILO:s normer, kan anses vara av betydelse med avseende på samarbetslagen.

Konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ (FördrS 114/1992; RP 218/1983 rd och RP 87/1991 rd) innehåller bestämmelser om samråd med företrädare för arbetstagarna och varsel till behörig myndighet. Bestämmelsernas innehåll är av samma typ som ingår i uppsägningsdirektivet. Enligt artikel 13, som gäller samråd med företrädare för arbetstagarna, ska en arbetsgivare som överväger uppsägningar av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl

a) i god tid informera arbetstagarnas representanter och därvid även ange skälen till de uppsägningar som övervägs, antalet och vilka kategorier arbetstagare som kan komma att bli berörda liksom den tidsperiod under vilken uppsägningarna avses bli genomförda; och

b) så snart som möjligt ge de berörda arbetstagarrepresentanterna, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, tillfälle till överläggningar om vilka åtgärder som bör vidtas för att förhindra eller minska omfattningen av uppsägningarna och för att lindra de skadliga effekterna för berörda arbetstagare av eventuella uppsägningar, exempelvis att finna annan sysselsättning.

Tillämpligheten av artikeln får enligt punkt 2 begränsas till fall i vilka de arbetstagare som kan komma att beröras av uppsägning utgör åtminstone ett visst angivet antal eller en viss angiven andel av arbetskraften. Den begränsning av tillämpningsområde som föreskrivs i samarbetslagen har beaktats när konventionen ratificerades (RP 218/1983 rd och RP 87/1991 rd).

Artikel 14 i konventionen gäller varsel till behörig myndighet. I artikel sägs att när en arbetsgivare överväger uppsägning av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, ska arbetsgivaren i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, varsla behörig myndighet så snart som möjligt samt ge denna behövlig information och en skriftlig uppgift om skälen till uppsägningarna, det antal och de kategorier av arbetstagare som kan komma att beröras och den period under vilken uppsägningarna avses bli genomförda. Också i fråga om dessa bestämmelser är nationella begränsningar av tillämpningsområdet möjliga. Arbetsgivaren ska likaså varsla behörig myndighet om uppsägningar av nämnda skäl en viss minsta tid innan uppsägningarna genomförs. Denna minsta tid ska anges i nationell lagstiftning eller bestämmelser.

2.4.2 Den reviderade Europeiska sociala stadgan

Den reviderade Europeiska sociala stadgan (FördrS 78/2002, nedan *Europeiska sociala stadgan*) innehåller för samarbetslagen väsentliga bestämmelser om föreningsrätt (artikel 5) och den kollektiva förhandlingsrätten (artikel 6), arbetstagarnas rätt till information och samråd (artikel 21), rätt att delta i avgöranden om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön (artikel 22), rätt för arbetstagarrepresentanter till skydd inom företag och åtgärder för att underlätta

deras verksamhet (artikel 28) samt rätt till information och samråd vid kollektiva uppsägningar (artikel 29). I del II i tillägget till Europeiska sociala stadgan föreskrivs om vissa preciseringar av en del av de ovannämnda artiklarna. I bestämmelserna definieras bland annat innehållet i uttrycken arbetstagarrepresentanter, nationell lagstiftning eller praxis samt företag. I fråga om artiklarna 21 och 22 föreskrivs dessutom om möjlighet för parterna att nationellt undanta religiösa samfund och deras institutioner samt företag med färre än ett visst antal arbetstagare från tillämpningen av artiklarna.

Tillämpningen av Europeiska sociala stadgan övervakas och tolkas av Europeiska kommittén för sociala rättigheter. I fråga om artiklarna 21 och 22 i Europeiska sociala stadgan har Europeiska kommittén för sociala rättigheter konstaterat bland annat att arbetstagarna måste ha möjlighet att ty sig till rättsmedel om de rättigheter som tryggas i artiklarna inte har tillgodosetts. Arbetstagare som underlåter att fullgöra de skyldigheter som föreskrivs i artiklarna ska åläggas sanktioner.⁶ I fråga om artikel 29, som gäller arbetstagarnas rätt till information och samråd vid kollektiva uppsägningar, har kommittén likaså konstaterat att arbetstagarna måste ha möjlighet att ty sig till administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att uppsägningar inte verkställs innan samrådsskyldigheten har fullgjorts.⁷ Kommittén har i sin konklusioner 2014 begärt att Finland följande gång i sin visstidsrapport om artikeln i fråga ger svar på vilka förebyggande metoder Finland har så att kollektiva uppsägningar inte verkställs innan samråd med arbetstagarna har genomförts.⁸

2.5 Bedömning av nuläget

2.5.1 Utredningar som berör samarbetslagen

Utredningspersonerna Katarina Murto och Rauno Vanhanen utredning om samarbetslagens funktionsduglighet

Arbets- och näringsministeriet tillsatte i maj 2018 utredningspersonerna Katarina Murto och Rauno Vanhanen för att utreda samarbetslagens funktionsduglighet. Deras uppgift var att utreda om den gällande samarbetslagen motsvarar arbetslivets och företagsverksamhetens behov på 2020-talet. Dessutom skulle de bedöma samarbetslagens betydelse för att främja sysselsättningen.

Utredningspersonerna ordnade ett samråd som omfattade över 30 personer. Man hörde experter från arbetsgivar-, löntagar- och företagarorganisationer, advokater, forskare och experter på arbetsrätt samt tjänstemän från arbets- och näringsministeriet. Dessutom gick utredningspersonerna igenom litteratur samt olika rapporter om och bedömningar av i vilken riktning och hur företagsverksamheten och arbetslivet kommer att utvecklas på 2020-talet.

I sin utredning konstaterade utredningspersonerna att det är uppenbart att den nuvarande samarbetslagen inte fungerar i enlighet med sitt syfte. Den nuvarande lagen upplevs som mycket svårförståelig och invecklad samt som en procedurlag som i huvudsak baserar sig på formsaker

⁶ Council of Europe (2008): Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, s. 144 ja 146.

⁷ Council of Europe (2008): Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, s. 166.

⁸ Conclusions 2014 – Finland – Article 29, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/FIN/29/EN>.

och olika tidsfrister. Fokus för samarbetet i företagen har legat på att undvika sanktioner och hitta fel, och inte på en fungerande dialog och arbete tillsammans.

Utredningspersonerna föreslog att reformen av samarbetslagen ska bygga på helt andra utgångspunkter än den nuvarande lagen, som i första hand upplevs som en uppsägningslag. I utredningen ansågs det att det inte är möjligt att få till stånd en väsentlig förbättring av målen för samarbetet genom enstaka ändringar av bestämmelserna, utan det krävs en totalreform av samarbetslagens struktur och innehåll.

Utredningen innehöll flera åtgärdsförslag. Utredningspersonerna föreslog bland annat att den nuvarande lagens bestämmelser om minskning av användningen av arbetskraft skulle överföras till arbetsavtalslagen som ett separat kapitel (inte bestämmelserna om parter och påföljder). Dessa bestämmelser skulle vara tillämpliga på företag som sysselsätter minst tio arbetstagare och när företaget överväger att säga upp eller permittera minst fem arbetstagare eller överföra dem till anställning på deltid. I fråga om minskning av användningen av arbetskraft föreslog utredningspersonerna att företrädarna för personalen skulle få utvidgad rätt till information, rätt att föreslå alternativa lösningar för minskning av arbetskraften samt rätt att anlita jurist under förhandlingarna, om arbetsgivarsidan anlitar jurist.

För den övriga samarbetslagens del föreslog utredningspersonerna att det stiftas en helt ny lag som främjar fortlöpande dialog samt personalens möjligheter att påverka och få information. Den borde innehålla tillräckliga rättigheter och skyldigheter att utveckla företagets verksamhet och personal. Lagen skulle tillämpas i företag som sysselsätter minst tio arbetstagare. Målet vore att avveckla den nuvarande lagens invecklade procedurbestämmelser, dvs. form- och tidsbestämmelserna så att man i riksomfattande kollektivavtal och på företagsnivå skulle kunna avtala på ett annat sätt eller närmare om tillvägagångssätten. Om man inte har avtalat om tillvägagångssätten, följs lagens bestämmelser.

Utredningspersonerna lade också fram förslag om att framhäva delegationens roll och utvidga rätten att få information för företrädarna för personalen. I utredningen föreslog man att det borde föras en regelbunden och fortlöpande dialog om ekonomiska data och utsikterna för företagets verksamhet varje månad så att företrädarna för personalen och därigenom också personalen har en tillräcklig och förstående uppfattning om samt möjlighet att påverka utvecklingen av företagets verksamhet. Det borde också föras en månatlig dialog om utvecklandet av företagets verksamhet samt införandet av ny teknik, investeringar och investeringsplaner. Enligt förslaget borde dialog föras även om vissa andra sakfrågor.

När personalkonsekvenser till följd av förändringar i företagsverksamheten och vissa andra frågor behandlas borde företrädarna för personalen enligt förslaget ha rätt att föreslå alternativa lösningar. Dessutom föreslog utredningspersonerna jämlik rätt för arbetsgivaren och företrädarna för personalen att ta initiativ i ärenden med anknytning till utvecklande av arbetsplatsens verksamhet och personalen.

Jukka Ahtelas utredning om läget och utvecklingsbehoven beträffande samarbetet

Sitra lät 2016 göra en utredning om läget och utvecklingsbehoven beträffande samarbetet på arbetsplatserna (Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla). Utredningen gjordes av vicehäradshövding Jukka Ahtela. Föremålet för granskningen var att utreda hur samarbetslagen för företag fungerar och behoven av att utveckla den i ljuset av lagens ursprungliga syften, arbetsplatsernas praktiska erfarenheter och de allmänna förändringarna i arbetslivet.

I utredningen konstateras att samarbetslagens ursprungligen goda syfte att utveckla samarbetet på arbetsplatsen har fördunklats till å ena sidan en uppsägningslag och å andra sidan en rutinmässig obligatorisk ingrediens i årsplanen. Samarbete betyder dåliga nyheter på arbetsplatsen. Det är ett skådespel där rollerna och intrigen är förutbestämda. Arbetsgivaren försöker motivera en kommande förändring på bästa sätt men är samtidigt ändå tvungen att konstatera att följden är negativa personalkonsekvenser. Arbetstagsidans försöker under förhandlingarna lindra personalkonsekvenserna av åtgärden, och ibland lyckas man också. Samarbetslagen syns å andra sidan också som årliga skyldigheter att planera personalfrågor, där det viktiga är förfarandena och inte innehållet. Enligt utredningen borde samarbetslagens huvudsyfte fortfarande vara att utveckla företagets verksamhet och arbetstagarnas möjligheter att påverka. Kompetensutveckling och den närmaste chefen borde stå i fokus för samarbetet. I utredningen föreslås dessutom att samarbetslagens bestämmelser om minskning av personalen överförs till arbetsavtalslagen. De förfaranden och grundläggande förpliktelser som det föreskrivs om i lagen borde också förklaras, koncentreras och förtydligas och lagens tillämpningsområde borde utvidgas. Även Ahtela föreslår att grundläggande bestämmelser om personalrepresentation i företagsorganisationen kunde ingå i samarbetslagen och att lagens namn borde ändras.

Bestämmelserna om initiativverksamheten borde förtydligas och i lagen kunde också intas grundläggande bestämmelser om lokala avtal.

Utredning om administrativa kostnader för företagen

Arbets- och näringsministeriet lät 2010 Ramboll Management Consulting, Deloitte Ab och Capgemini Finland Oy att göra en utredning om de administrativa kostnaderna för företagen (arbetsgivarförpliktelser). Utredningens mål var att kartlägga informationsskyldigheterna i den lagstiftning som är förpliktande för arbetsgivaren och uppskatta de administrativa kostnader och den administrativa börda som de orsakar företagen. I utredningen bedömdes också de informationsskyldigheter som hänför sig till samarbetet enligt samarbetslagen och förvaltningsrepresentationslagen.

Den administrativa kostnaden och bördan av informationsskyldigheterna enligt samarbetslagen uppskattades till totalt 17,2 miljoner euro per år.

2.5.2 Personalens möjligheter att delta och påverka i Finland jämfört med andra EU-länder

Finland och de andra nordiska länderna har placerat sig på god nivå i olika undersökningar på EU-nivå om personalens möjligheter att delta och påverka. Till exempel enligt den rapport om arbetstagarnas påverkningsmöjligheter i de europeiska länderna (*Work organisation and employee involvement in Europe*) som Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor Eurofond publicerade 2013 ligger arbetstagarnas möjligheter att påverka arbetet på den högsta nivån i Finland, Sverige och Danmark, medan påverkningsmöjligheterna är sämst i länderna i Sydeuropa och västra Sydeuropa (Grekland, Italien, Portugal, Spanien samt Bulgarien och Rumänien). I resultaten beaktades både arbetstagarnas möjligheter att påverka sina arbetsuppgifter och andra påverkningsmöjligheter på arbetsplatsen.⁹

Arbetstagarnas möjligheter att påverka sitt arbete samt arbetsplatsdialog har också behandlats i den rapport baserad på en företagsenkät som Eurofound publicerade 2015. Rapportens centrala

⁹ Work organisation and employee involvement in Europe, Eurofound 5th European Working Conditions Survey, s. 24-26. Se också Ahtela, Jukka (2016): Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitras utredningar 109, s. 18-19.

innehåll har sammanfattats i Jukka Ahtelas utredning. När det gäller arbetstagarnas direkta påverkningsmöjligheter har företagen i Eurofound's utredning delats in i tre grupper:

Extensive and supported: företag som har många olika påverkningskanaler och där arbetsgivarna förhåller sig positivt till att arbetstagarna utnyttjar direkta påverkningsmöjligheter på arbetsplatsen. Som exempel länder i denna grupp nämns Finland, Sverige, Danmark och Österrike.

Low effort and little change: företag där det inte har inträffat några betydande förändringar, på grund av vilka arbetstagarna borde ha hörts eller förhandlingar borde ha förts med dem. Om förändringar ändå hade inträffat i något företag hade arbetstagarna snarare informerats än involverats. Det tas få initiativ till att främja arbetstagarnas direkta påverkningsmöjligheter, trots att inställningen är positiv. Som exempel länder nämns Kroatien, Frankrike, Ungern, Tjeckien och Italien.

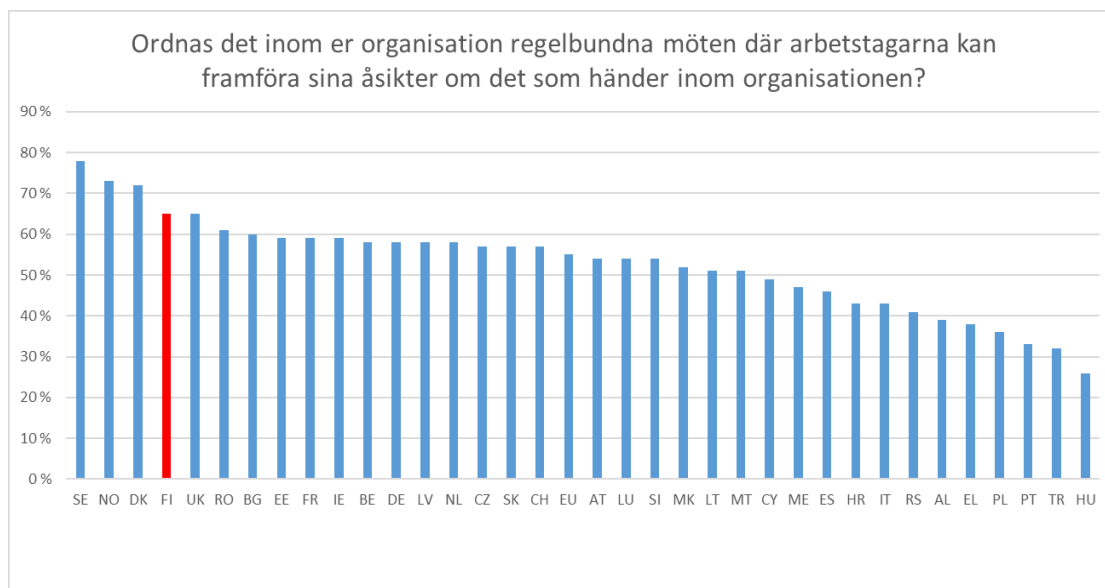
Moderate and unsupported: företag där kanalerna för arbetstagarnas direkta påverkningsmöjligheter är färre, och arbetsgivarna inte nödvändigtvis förhåller sig positivt till att de utnyttjas. Som exempel länder nämns Ungern, Bulgarien och Polen.¹⁰

Också i fråga om dialogen på arbetsplatsnivå indelas företagen i EU-länderna i fyra olika grupper i rapporten. I den ena ändan finns företag där påverkningsmöjligheterna är goda och förtroendet starkt, i den andra ändan företag där förtroendet är lågt och påverkningsmöjligheterna begränsade. I jämförelsen mellan olika EU-länder hör Finland enligt rapporten till den nästbästa gruppen, dvs. grupp nr 2. I företagen i denna grupp rådde det starkt förtroende mellan arbetsgivare och personal, men arbetstagarnas påverkningsmöjligheter upplevdes som sämre än i företagen i grupp 1. Till den sistnämnda gruppen hör bland annat Tyskland och Sverige.¹¹

I Eurofound's sjätte Europeiska undersökning om arbetsvillkor tillfrågades de intervjuade arbetstagarna bland annat om det i deras organisation ordnas regelbundna möten där arbetstagarna kan framföra sina synpunkter på det som sker i organisationen. I Finland och Storbritannien har 65 procent svarat ”ja” på frågan (figur 1). Enligt figuren ordnas mest gemensamma möten på arbetsplatserna i Sverige (78 % svarade ”ja” på frågan), på andra och tredje plats kom Norge (73 %) och Danmark (72 %).

¹⁰ Eurofound (2015): Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being, 91-94: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf samt Ahtela, Jukka (2016): Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitras utredningar 109, s. 18.

¹¹ Eurofound (2015): Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being, s. 110-111: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf samt Ahtela, Jukka (2016): Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitras utredningar 109, s. 18.



Figur 1: Ordnas det inom er organisation regelbundna möten där arbetstagarna kan framföra sina åsikter om det som händer inom organisationen? Andelen "ja" av svaren enligt land. Källa: Europeiska undersökningen om arbetsvillkor, 2015, Eurofound.

3 Målsättning

I propositionen föreslås det att det stiftas en helt ny samarbetslag. Samtidigt överförs största delen av bestämmelserna om personalrepresentation i företagens förvaltning till samarbetslagen. På samma sätt som enligt den gällande lagstiftningen hänförs regleringens syfte till utvecklande av företaget och arbetsgemenskapen, personalens möjligheter att påverka och ömsesidigt informationsutbyte.

Av utredningarna om den gällande lagen framgår det att lagens mål eller andå inte har uppnåtts på ett tillräckligt sätt. Syftet med denna proposition är att utveckla lagstiftningen om samarbete på ett sätt som bättre uppfyller de förväntningar som ställs på den. Syftet med ändringarna är framför allt att förbättra växelverkan samt utveckla bättre ramar än nu för företagens och sammanlutningarnas samt arbetsgemenskapernas utveckling.

Fungerande växelverkan. Genom regleringen eftersträvas en fungerande växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen. Växelverkan enligt den föreslagna lagen består av fortlöpande dialog, förhandlingsskyldighet och förvaltningsrepresentation.

Arbetstagarnas omfattande och stödda deltagande i organisationens beslutsfattande samt förtroendefulla och fungerande relationer mellan organisationens ledning och företrädarna för arbetstagarna har identifierats som faktorer som förbättrar både arbetstagarnas välfärd och företagets

ekonomiska framgång. Förtroende mellan organisationens ledning och företrädarna för personalen står också i förbindelse med färre antal arbetskonflikter. Enbart arbetstagarnas deltagande utan förtroende har inte iakttagits ge företaget bättre framgång.¹²

Förtroende mellan arbetstagarna och arbetsgivaren som byggts upp under en lång tid är en viktig faktor för att åstadkomma en för såväl arbetstagarna som arbetsgivaren positivt slutresultat av samarbetet på arbetsplatsnivå. Enligt Eurofound's undersökning¹³ nådde man i samband med organisationsförändringar ett för bägge parterna positivt slutresultat två gånger oftare när det rådde ett starkt förtroende mellan parterna än när det brast i förtroendet. Ett starkt förtroende avspeglades framför allt i positiva konsekvenser för arbetstagarna.

Andra bakgrundsfaktorer för ett lyckat samarbete som identifierats är

- att förändringen ses som en möjlighet för organisationen och inte som ett tvång (en kultur av fortlöpande förändring)
- att man försöker hitta gemensamma lösningar på problem (inkl. öppet informationsutbyte)
- meningsfulla strukturer som inte är för betungande för någondera parten,
- att företrädarna för arbetstagarna involveras i växelverkan (konstruktiv verksamhetskultur)
- att spänningar kontrolleras försiktigt och omsorgsfullt.

Genom god växelverkan kan personalen engagera sig i företagets mål och å andra sidan beaktas personalens behov bättre. Valfungerande samarbete och interaktion kan likaså främja utvecklandet av nya innovationer i företaget. Omfattande och föregripande information som är så öppen som möjligt samt växelverkan på arbetsplatserna främjar acceptans av och förståelse för förändringar, som ibland sker i snabbt tempo, i företagets omvärld och överlag i arbetslivet och sättet att utföra arbetet. Etablerat samarbete på arbetsplatsen kan främja behandlingen av även sådana förändringar som oundvikligen har negativa konsekvenser för personalen. God växelverkan kan också minska konfliktsituationerna på arbetsplatserna.

Lagstiftningen kan inte garantera god växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen. Växelverkan utvecklas med tiden och den påverkas till största delen av att parterna upplever att växelverkan är nyttig. Genom lagstiftning kan man ändå främja samarbete i många sådana företag där det inte annars skulle finnas någon ram för samarbete. På de arbetsplatser där arbetsgivaren och personalen ser att det finns fördelar med samarbete, kan de eftersträvande målen eventuellt nås också utan lag.

Strävan att utveckla företaget och arbetsgemenskapen. Regleringen innehåller bestämmelser vilkas syfte är att styra arbetsgivaren och personalen att utveckla företagets verksamhet och

¹² Eurofound (2015): Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf.

¹³ Eurofound (2016): Win-win arrangements: Innovative measures through social dialogue at company level, Publications Office of the European Union, Luxembourg: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1633en_0.pdf.

arbetsgemenskapen. Det går inte nödvändigtvis att skilja utvecklandet av företaget och arbetsgemenskapen från varandra. Företagets utveckling kan förutsätta att personalens kunskande upprätthålls. Å andra sidan kan företagets verksamhet också utvecklas via personalens kunskande. Främjande av arbetshälsan är dessutom en del av utvecklandet av arbetsgemenskapen. Dessa saker har stor individuell men också samhällelig betydelse.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.1.1 Fortlöpande dialog på arbetsplatserna

Företags och sammanslutningars omvärld förändras kontinuerligt. Av denna orsak behövs det en fortlöpande växelverkan mellan arbetsgivare och personal, med vars hjälp företaget eller sammanslutningen kan anpassa sig till omvärldens krav samt utveckla sin affärsverksamhet och arbetsgemenskapens funktionsduglighet. Genom fortlöpande växelverkan förbättras också personalens påverkningsmöjligheter och ställning på arbetsplatserna.

I propositionen föreslås det att det ska ordnas fortlöpande dialog mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen om företagets eller sammanslutningens situation och frågor som gäller arbetsgemenskapen. En fortlöpande dialog genomförs så att dialog i princip ska ordnas minst en gång per kvartal. I företag och sammanslutningar med färre anställda, under 30 arbetstagare, ska dialog föras minst två gånger per år.

Teman för dialogen anges på ett allmänt och vidsträckt sätt. Dialogen ska gälla företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, sätten att använda arbetskraften samt personalens sammansättning, personalens kompetensbehov och utvecklande av kunskandet samt upprätthållande och främjande av arbetshälsan. Det avgörs på arbetsplatsnivå vilka konkreta teman inom dessa sakhelheter som dialogen ska omfatta.

Den föreslagna regleringen tillåter också handlingsutrymme beträffande vilka praktiska arrangemang och ramar som skapas för att genomföra dialogen. Företagen kan om de så vill knyta dialogerna till sina personalstrategiska processer eller stanna för att skapa permanenta strukturer såsom delegationer för ett systematiskt genomförande av dialogen. Dessutom kunde företagen tillsammans med företrädarna för personalen utveckla planer på längre sikt i syfte att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet och gå igenom dialogtemana. Med tanke på lagen räcker det å andra sidan med att arbetsgivaren och företrädarna för personalen regelbundet ordnar möten där de frågor som avses i lagen behandlas utan några särskilda strukturer, vilket kan betraktas som behövt i företag som vad storleken beträffar ligger kring tillämpningströskeln. Om arbetsplatserna redan har infört strukturer för samarbetet, till exempel kommit överens om en delegation, förutsätter regleringen inte att dessa strukturer ska upplösas. Det väsentliga är att den dialog som avses i lagen kan genomföras inom dessa strukturer vad innehållet och kvaliteten beträffar.

Genom det föreslagna regleringssättet försöker man beakta att företagen och sammanslutningarna är olika stora, verkar i olika branscher och även annars kan ha mycket olika särdrag. Även personalens behov kan variera mycket beroende på till exempel utbildningsnivå, branschens snabba eller långsamma utveckling eller personalens åldersstruktur. Dessutom kan arbetsplatsernas utgångsnivå variera när det gäller växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen. Av dessa orsaker måste varje arbetsplats själv hitta de lämpligaste sätten att genomföra samarbetet även om lagstiftningen fastställer yttre ramar för innehållet och kvaliteten.

Lagen är i princip ett statiskt instrument som reagerar tämligen långsamt på förändringar i förhållandena. Arbetsgemenskapens utveckling, inklusive faktorer som påverkar och främjar trivseln i arbetet och arbetstillfredsställelsen, studeras i stor omfattning och de utvecklas sannolikt snabbt även i framtiden. På arbetsplatserna kan man tämligen snabbt tillägna sig god praxis och skapa nya verksamhetssätt för att genomföra samarbete. Av denna orsak är det viktigt att en sådan positiv och naturlig utveckling tillåts i samarbetslagen och att man inte försöker låsa god praxis som hör hemma i viss tidsperiod och som ändå föråldras med tiden. Detta kan lyckas med ett mera övergripande regleringssätt.

Att dialogen mellan arbetsgivaren och personalen ska föras i rätt tid har under den gällande lagens giltighetstid väckt frågor om i vilken utsträckning arbetsgivaren tillsammans med sin personal kan behandla sådana eventuella framtida utvecklingsgångar som kan leda till att användningen av arbetskraft minskar. Med tanke på arbetsgivarens och personalens samarbete rekommenderas det att dessa frågor behandlas i ett så tidigt skede som möjligt. För arbetsgivaren kan behandlingen av frågorna å andra sidan utgöra en rättslig risk om behandlingen visar att samarbetsförhandlingar borde ha inletts i ärendet.

I propositionen föreslås det att det ordnas fortlöpande dialog om företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter. Avsikten är att arbetsgivaren och företrädaren för personalen som ett led i denna dialog skulle kunna behandla företagets situation öppet och vid behov också sådana scenarier som är förknippade med en minskning av användningen av arbetskraft. I denna mening utgör dialogen och omställningsförhandlingarna ett kontinuum.

4.1.2 Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen

I propositionen föreslås det att arbetsgivaren i samarbete med företrädare för personalen utarbetar en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhåller planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen långsiktigt och planmässigt. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen innehåller delvis samma saker som personal- och utbildningsplanen enligt den gällande lagen. Förutom att utveckla personalens kunnande är syftet med planen att i större utsträckning fästa uppmärksamhet vid frågor som stödjer arbetsgemenskapens välfärd liksom vid sätten att använda arbetskraften. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls som en del av den dialog som gäller utvecklande av kunnandet, upprätthållandet och främjandet av arbetshälsan samt sätten att använda arbetskraften och personalens sammansättning. Avsikten är att utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska vara ett dynamiskt dokument, som fungerar som verktyg för dialogen om de nämnda ärendena. I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen antecknas också principerna för anlitande av utomstående arbetskraft.

Planerna enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan *jämställdhetslagen*) och diskrimineringslagen (1325/2014) kan genomföras som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen. Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen i samband med dialogen efter att omställningsförhandlingarna avslutats.

Vissa arbetsplatser kan redan från tidigare ha placeringsprocesser som uppfyller det föreslagna minimiinnehållet i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen. Sådana företag eller sammanslutningar åläggs ingen ny förpliktelse genom lagen.

4.1.3 Förhandlingsskyldighet i omställningssituationer

I den gällande lagen föreskrivs det om samarbetsförhandlingar som gäller omställningssituationer i två olika kapitel. Samarbetsförhandlingar enligt 6 kap. gäller personalkonsekvenser och

arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras. I 8 kap. föreskrivs det åter om samarbetsförhandlingar när användningen av arbetskraft minskar. De grundläggande faserna i förhandlingarna motsvarar i stor utsträckning varandra i båda kapitlen, men det föreskrivs om vissa tilläggskrav när det gäller minskning av användningen av arbetskraft.

I propositionen föreslås det att lagen ska innehålla bara ett kapitel om förhandlingsskyldighet, som ska gälla förhandlingar som inleds både på grund av minskning av användningen av arbetskraft och till följd av andra väsentliga personalkonsekvenser. Förhandlingarna kallas *omställningsförhandlingar*.

För omställningsförhandlingar gäller oberoende av ärende samma huvudprinciper: förhandlingarna föregås av en förhandlingsframställning och av lämnande av uppgifter. Under förhandlingarna behandlas åtminstone grunderna för de åtgärder som riktas mot personalen, åtgärdernas konsekvenser samt alternativ till åtgärderna. Företrädaren för personalen ska ha rätt att framföra skriftliga förslag och alternativa lösningar, som ska behandlas vid omställningsförhandlingarna. Det ska föras anteckningar över förhandlingarna och arbetsgivaren ska lämna en utredning om innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger.

I fråga om förhandlingar som gäller en minskning av användningen av arbetskraft föreskrivs det om vissa tilläggskrav som gäller de uppgifter som ska lämnas, de ärenden som ska behandlas och förhandlingstiden. Dessutom ska arbetsgivaren utarbeta en handlingsplan över förhandlingsförfarandet och åtgärder för att arbetstagare som sägs upp ska hitta ny sysselsättning. När det gäller förhandlingsskyldigheten i fråga om minskning av användningen av arbetskraft föreslås endast små ändringar i lagen till följd av kraven i uppsägningsdirektivet. I lagen konstateras emellertid som ett tillägg att arbetsgivaren ska förhandla i enlighet med bestämmelserna om en minskning av användningen av arbetskraft även i en situation där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker överväger att ensidigt ändra ett väsentligt villkor i en eller flera arbetstagares arbetsavtal.

Om omställningsförhandlingarna drar ut på tiden kan arbetsgivaren ha behov av att ändra sin plan till exempel på grund av saker som framkommit under förhandlingarna. Förhållandena kan ha ändrats eller så har det kunnat framkomma nya alternativ till åtgärderna under förhandlingarna. Eftersom det är fråga om ett förhandlingsförfarande kan ändringen genomföras genom att komplettera förhandlingsframställningen. Om förhandlingarna även efter en komplettering gäller minskning av användningen av arbetskraft, kopplas till exempel kraven som gäller förhandlingstid till överlämnandet av den kompletterade förhandlingsframställningen.

Bestämmelser om tidpunkten när omställningsförhandlingar inleds föreslås ingå i en egen paragraf. Paragrafen ska gälla både inledandet av omställningsförhandlingar som gäller en minskning av användning av arbetskraft (8 kap. i den gällande lagen) och inledandet av omställningsförhandlingar som gäller väsentliga förändringar som har personalkonsekvenser (6 kap. i den gällande lagen). Avsikten är att bestämmelsen ska motsvara den gällande regleringen och tolkningspraxisen beträffande den tidpunkt då förhandlingarna inleds. Eftersom tidpunkten då omställningsförhandlingarna inleds har betydande rättsverkningar, har strävan varit att beskriva tidpunkten då förhandlingarna inleds enligt den gällande lagen mer ingående i motiveringen till 17 §.

Förutom omställningsförhandlingar föreskrivs det i lagen fortfarande om skyldighet att informera företrädarna för personalen om överlåtelse, fusion och delning av rörelse samt om skyldighet att svara på deras preciserande frågor.

4.1.4 Säkerställande av personalens rätt till information och påverkningsmöjligheter

De sakhelheter som omfattas av kontinuerlig dialog anges på övergripande nivå. Rätten för företrädare för personalen att få information knyts till det tema som behandlas i dialogen vid det aktuella tillfället. Dessa uppgifter specificeras inte i lagen, eftersom man i lagstiftningen inte kan förutse alla frågor som kommer att behandlas i dialogen och de informationsbehov som hänför sig till dem. Detta beror på att de sakhelheter som omfattas av dialogen är så breda.

Före dialogen ska arbetsgivaren lämna företrädaren för personalen de uppgifter som behövs för en resultatrik dialog. Arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter på eget initiativ kompletteras av att företrädaren för personalen har rätt att begära och få även andra uppgifter som kan anses behövas för dialogen. Dessutom ska arbetsgivaren lämna vissa uppgifter årligen oberoende av om det förs dialog om saken. Syftet med denna informationsskyldighet är att företrädaren för personalen ska få en tillräcklig uppfattning om situationen och förhållandena på arbetsplatsen.

En fortlöpande och regelbunden dialog främjar personalens påverkningsmöjligheter. Det är i princip arbetsgivaren som ansvarar för att dialogen genomförs. I praktiken kan man komma överens på arbetsplatserna om på vilket sätt och i vilken ordning olika sakhelheter behandlas. Dessutom har företrädaren för personalen med stöd av sin rätt att ta initiativ rätt att göra ärenden som företrädaren anser vara nödvändiga till föremål för dialog. Informationsutbytet och påverkningsmöjligheterna tryggas också genom omställningsförhandlingar och förvaltningsrepresentation (se avsnitten 4.1.2 och 4.1.4).

4.1.5 Personalens förvaltningsrepresentation

Bestämmelser om personalrepresentation i företagets förvaltning finns för närvarande i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990, nedan *förvaltningsrepresentationslagen*).

I paragrafen föreslås det att bestämmelserna i förvaltningsrepresentationslagen i huvudsak överförs till samarbetslagen. Eftersom det på finska används termen *henkilöstön edustaja* i både samarbetslagen och förvaltningsrepresentationslagen, är det i och med överföringen nödvändigt att skilja mellan dessa. I propositionen föreslås det att det i fortsättningen för förvaltningsrepresentationens del används termen *personalens förvaltningsrepresentant* och i fråga om personalrepresentationen termen *personalens förvaltningsrepresentation*. Till såväl personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på lag som personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på avtal fogas ett kvalitativt krav på det organ där personalens förvaltningsrepresentation ska genomföras. Personalens förvaltningsrepresentation ska enligt förslaget genomföras i ett organ som behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten och ekonomin samt personalens ställning.

I propositionen föreslås det att personalens förvaltningsrepresentant också ska ha rätt att få utbildning i den utsträckning behövs för att sköta uppdraget som personalens förvaltningsrepresentant i företagets organ. Avsikten är att personalens förvaltningsrepresentant på ett genuint sätt ska kunna delta i arbetet i organet. Personalens förvaltningsrepresentant har således rätt till motsvarande utbildning som de andra medlemmarna i organet får i anslutning till arbetet i organet.

4.1.6 Påföljdssystem

I propositionen föreslås det att lagens påföljdssystem ska bygga delvis på en civilrättslig gottgörelsepåföljd och delvis på en straffrättslig påföljd. På samma sätt som enligt den gällande lagen följer en gottgörelsepåföljd för en arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrar ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta vad som föreskrivs om förhandlingar i lagen. I övrigt baserar sig påföljdssystemet på det straffrättsliga påföljdssystemet. När det gäller skyldigheter i anslutning till personalens förvaltningsrepresentation kan samarbetsombudsmannen dessutom ålägga företaget att vid vite fullgöra sina skyldigheter enligt lagens 5 kap.

I propositionen föreslås det att användningsområdet för gottgörelse, gottgörelsens karaktär och förfarandet för att fastställa gottgörelse bibehålls oförändrade. Gottgörelsens storlek påverkas delvis av samma faktorer som i den gällande lagen, men arten och omfattningen av överträdelsen samt hur klandervärd överträdelsen varit har fogats till förslaget som nya faktorer. Avsikten är att bedömning av överträdelsens art och omfattning ska ersätta den gällande lagens omnämnande av graden av försummelse. Bedömningen av hur klandervärd överträdelsen är en ny sak jämfört med den gällande lagen. Syftet med tillägget är att i större utsträckning än nu göra det möjligt att lägga vikt vid i vilken mån arbetsgivarens förfarande vid en objektiv bedömning kan betraktas som klandervärd under de rådande förhållandena. En annan ny sak som ska beaktas när gottgörelsens storlek bestäms är arbetsgivarens strävanden att rätta till sitt förfarande. Bestämmelsens syfte är att uppmuntra arbetsgivaren att på eget initiativ rätta till ett fel i förfarandena. Enligt förslaget ska också andra med dessa jämförbara omständigheter kunna beaktas när gottgörelsebeloppet bedöms.

De skyldigheter till omställningsförhandlingar som det inte särskilt föreskrivs gottgörelsepåföljd för ska omfattas av det straffrättsliga påföljdssystemet. I fråga om dialogskyldigheterna föreslås det i propositionen att situationen blir straffbar först när arbetsgivaren trots uppmaning försummar någon dialogskyldighet. Detta är motiverat eftersom en del av de skyldigheter som föreskrivits vid dialog inte innehåller exakta och specificerade krav. Förutsättningen för straffbarhet ska vara att samarbetsombudsmannen först har gett en rättsligt icke bindande uppmaning i ärendet. I uppmaningen utsätts en tidsfrist inom vilken arbetsgivaren ska rätta till sitt förfarande. Genom myndighetens uppmaning visas arbetsgivaren klart och tydligt på den lagstridiga omständigheten, och påföljden är kopplad till att arbetsgivaren trots detta försummar dialogskyldigheten i fråga.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska kostnader

4.2.1.1 Tillämpningsområde och konsekvenserna av ändringarna i det för små företag

Samarbetslagen ska även i fortsättningen tillämpas på företag och sammanslutningar som har minst 20 arbetstagare i anställningsförhållande. Det är fråga om cirka 10 000 företag och dessutom beräknas några hundra föreningar och stiftelser omfattas av samarbetslagens tillämpningsområde.

Vissa bestämmelser i den gällande samarbetslagen tillämpas inte på företag som sysselsätter 20–29 arbetstagare. Någon motsvarande begränsning av tillämpningsområdet ingår inte i den

föreslagna samarbetslagen utom i fråga om den förkortade förhandlingstiden för omställningsförhandlingar. Undantaget från tillämpningsområdet omfattar för närvarande 3 500 företag med sammanlagt 83 000 arbetstagare.

Det bör dock påpekas att innehållet i de skyldigheter som omfattas av det nuvarande undantaget från tillämpningsområdet inte helt motsvarar de skyldigheter i den föreslagna lagen som i fortsättningen kommer att beröra även företag som sysselsätter 20–29 arbetstagare. Dessutom är behandlingen av vissa sakligheter beroende av om parterna i dialogen vill behandla dem i dialog eller blir det aktuellt att behandla dem på något annat sätt i företaget eller sammanslutningen. Av denna orsak är det svårt att uppskatta kostnaderna för arbetsgivarna. I tabellen nedan har man försökt jämföra de skyldigheter som omfattas av undantag från den gällande lagens tillämpningsområde och motsvarande skyldigheter i den nya lagen som enligt förslaget i fortsättningen ska tillämpas också i företag och sammanslutningar som sysselsätter 20–29 arbetstagare.

<i>Undantag från den gällande lagens tillämpningsområde i företag som sysselsätter 20–29 arbetstagare</i>	<i>Motsvarande skyldigheter i den föreslagna lagen för företag som sysselsätter 20–29 arbetstagare</i>
<i>Behandling av de allmänna principer och metoder som iakttas när någon anställs vid samarbetsförhandlingar (15 §)</i>	<i>Det förutsätts inte att dylika principer och metoder beskrivs. Dialog kan dock föras om dessa rutiner (8 §, de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen)</i>
<i>Fortlöpande förhandlingsskyldighet i anslutning till anlitan av hyrd arbetskraft (17 § 2 och 3 mom.)</i>	<i>Principerna för anlitan utomstående arbetskraft antecknas i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen och det förs dialog om dem (8 och 9 §)</i>
<i>Principerna och praxis för företagets interna informationsverksamhet ska behandlas vid samarbetsförhandlingar (18 §)</i>	<i>Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska sträva efter att avtala om principerna för informationen (15 §)</i>
<i>Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning vid samarbetsförhandlingar (19 §)</i>	<i>Praxis och principer som grundar sig på annan lagstiftning ska behandlas i dialog med undantag av jämställdhetsplanen och likabehandlingsplanen (12 §).</i>

I praktiken har arbetsgivaren i företag och sammanslutningar som sysselsätter 20–29 arbetstagare även för närvarande i flera fall varit tvungen att ge företagets personal tillfälle att bli hörd om annan praxis eller andra principer som grundat sig lagstiftning. Undantaget från tillämpningsområdet som rör behandlingen av de nämnda frågorna har i första hand inneburit en möjlighet att inte behandla dem vid samarbetsförhandlingar. I propositionen föreslås en övergångsbestämmelse i samarbetslagen, med stöd av vilken existerande praxis eller principer inte behöver behandlas retroaktivt i dialog på grund av de nya bestämmelserna, om inga ändringar planeras. Sålunda ökar kostnaderna för efterlevnaden av de materiella bestämmelserna i företag som sysselsätter 20–29 arbetstagare bara i samband med att praxis och principer som grundar sig på annan lagstiftning införs eller uppdateras, då dessa ärenden ska behandlas i dialog enligt den nya lagen.

Slopandet av undantaget från tillämpningsområde kan antas klarlägga tillämpningen av lagstiftningen.

Eftersom det inte inträffar några stora förändringar i samarbetslagens tillämpningströskel som gäller personalantalet, bedöms propositionen inte ha någon nämnvärd inverkan på sådana företags och sammanslutningars anställningströskel som stannar under tillämpningströskeln. Samarbetslagens tillämpningströskel har inte heller tidigare bedömts ha någon väsentlig inverkan på anställningströskeln¹⁴.

4.2.1.2 Företagens och sammanslutningarnas kostnader för dialogskyldigheten

Den föreslagna lagen innehåller bestämmelser om temana för dialogen mer flexibelt och vidsträckt än föremålen för samarbetsförhandlingarna i den nuvarande lagen. Både arbetsgivaren och företrädare för personalen har möjlighet att ta upp ärenden till dialog. Eftersom valet av vilka ärenden som behandlas får avgöras lokalt, kan företagen och sammanslutningarna koncentrera sig på de teman som är väsentliga för den egna arbetsplatsen. Arbetsplatserna kan dessutom själva skapa noggrannare rutiner för dialogen, bara innehållet och kvaliteten uppfyller lagens krav. Förändringarna bedöms göra det samarbete som förutsätts i lagen mer meningsfullt.

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra dialog minst en gång per kvartal, om inte något annat avtalas. Om arbetsgivaren har färre än 30 arbetstagare anställda ska dialog i princip föras två gånger per år. Dialogen och åtgärderna för att förbereda den orsakar företagen kostnader. Arbetsgivaren orsakas kostnader i första hand av den arbetsinsats som företrädaren för arbetsgivaren använder för att genomföra dialogen:

- a) Planering av dialogen
- b) Organisering av den praktiska ramen för dialogen (mötesarrangemang)
- c) Förberedelser för dialogen
- d) Lämnande av uppgifter som behövs för en resultatrik dialog
- e) Lämnande av eventuella tilläggsuppgifter som företrädaren för personalen begär
- f) Egentlig dialog
- g) Anteckning om dialogen
- h) Information

Även företrädaren för personalen använder en arbetsinsats för dialogen, vilken kanaliseras som kostnad för arbetsgivaren, eftersom sedvanlig lön betalas för den tiden. Företrädaren för personalen förbereder sig för dialogen (punkt c) och deltar i dialogen (punkt f). Det kan finnas flera företrädare för personalen. Om personalen inte har någon företrädare, förs dialogen tillsammans med personalen minst en gång per år.

De närmare kostnaderna för dialogen är beroende av arten och omfattningen av företagets eller sammanslutningens verksamhet, personalens sammansättning och vilka frågor som avsikten är

¹⁴ Uusi yhteistoimintalaki yrityksissä: uuden yhteistoimintalain vaikutusten arviointitutkimus (2010).

att behandla i dialog och i vilken mån sakfrågor blir föremål för dialog. Dessutom kan kostnaderna bli olika stora vid olika tidpunkter. Av denna orsak är det svårt att exakt uppskatta kostnaderna. När verksamhetssätten blir rutin kan man dessutom anta att kostnaderna sjunker.

När man bedömer den föreslagna dialogskyldighetens kostnadseffekt för arbetsgivarna (förändringskostnaden), måste förutom de ovannämnda omständigheterna även följande faktorer beaktas:

a) Arbetsgivarens och personalens nuvarande samarbete. Dialogskyldigheten ersätter de samarbetsförhandlingar som föreskrivs i 4 och 5 kap. i den gällande lagen. I företagen bedrivs redan nu samarbete som kan jämföras med dialogskyldigheten, trots att föremålet för samarbetet är snävare. En regelbunden skyldighet är att åtminstone personal- och utbildningsplanen ska behandlas en gång om året. I företagen kan man dessutom redan nu bedriva annat samarbete som kan jämföras med dialog, och som i fortsättningen uppfyller kraven på dialog efter några små förändringar. Om dylikt samarbete har bedrivits fyra gånger per år, förväntas dialogskyldigheten knappast orsaka arbetsgivarna några nya kostnader. I de företag där man i första hand har behandlat enbart personal- och utbildningsplanen i samarbete en gång per år ökar däremot den föreslagna lagen kostnaderna för företag som sysselsätter minst 30 arbetstagare med ett belopp som grovt räknat motsvarar tre dialogomgångar. Ändringarna orsakar således kostnader framför allt för företag där det för närvarande bedrivs ringa samarbete.

Det finns inga exakta uppgifter om omfattningen av det samarbete som genomförs i olika företag. Arbets- och näringsministeriets företagspanelenkät, som dock besvarades av endast 37 företag, stärkte uppfattningen att i vissa företag genomförs samarbete endast i den minimiomfattning som förutsätts i lagen medan det i andra företag genomförs oftare.

b) Ordnande av personalrepresentation. Avsikten är att dialogskyldigheten i första hand ska genomföras representativt. Personalen kan välja förtroendemannen, förtroendeombudet eller ett samarbetsombud till sin företrädare. I sista hand kan samarbetsföreträdaren också väljas separat för varje dialogomgång. Om personalen har valt en företrädare, ska dialog föras minst fyra gånger per år, om man inte avtalar om något annat. Om personalen inte väljer någon företrädare, ska arbetsgivaren fullgöra skyldigheten till dialog genom att behandla de lagstadgade ärendena under ett tillfälle som ordnas minst en gång per år. Då ska som kostnad för dialogen räknas hela personalens lönekostnader för dialogtiden. Samtidigt är det möjligt att dialogen blir ytligare. För att nå lagens syften vore det mycket viktigt att dialogen förs representativt.

I slutet av 2020 lät arbets- och näringsministeriet Taloustutkimus Oy göra en enkät om i vilken utsträckning företagets anställda är företrädare. Enligt undersökningen är personalen bättre företrädare i stora företag än i små. Dessutom är personalen bättre företrädare i organiserade företag än i oorganiserade företag. Det förekommer också variation mellan olika branscher så att inom industrin finns det fler personalrepresentanter än inom till exempel handeln och servicebranschen.

Tabellen nedan beskriver hur vanligt det är med personalrepresentanter i olika stora företag:

Antal anställda	Företag som iakttar kollektivavtal på grund av organisering (andel i procent)	Företag som iakttar kollektivavtal på grund av allmänt bindande verkan (andel i procent)

RP 159/2021 rd

	Förtroende- man	Förtroen- deombud	Samarbets- företrädare	Förtroende- man	Förtroen- deombud	Samarbetsfö- reträdare
20-49	61 %	16 %	*	45 %	22 %	*
50-99	85 %	19 %	*	59 %	19 %	*
100-249	87 %	27 %	*	*	*	*
250+	96 %	27 %	*	*	*	*

* uppgifter är inte tillgängliga eller tillförlitliga uppgifter saknas på grund av att målgruppen är så liten.

Även om det finns en personalrepresentant eller flera personalrepresentanter i ett företag eller en sammanslutning, är hela personalen ändå inte nödvändigtvis företrädd. I följande tabell anges hur stor del av arbetstagarna som personalrepresentanten företräder. Uppgifterna i tabellen gäller endast organiserade arbetsgivare. På det oorganiserade fältet är personalrepresentationen något snävare.

Antal anställda i företaget	Den personal som förtroende- mannen företrä- der utgör mer än 95 % av alla ar- betstagare (an- del företag)	Den personal som förtroende- mannen företrä- der utgör 50–95 % av alla arbets- tagare (andel fö- retag)	Den person som förtroendeman- nen företräder utgör mindre än 50 % av alla ar- betstagare (an- del företag)	Kan inte säga
20-49	43 %	43 %	11 %	4 %
50-99	25 %	66 %	7 %	2 %
100-249	36 %	55 %	8 %	1 %
250+	34 %	58 %	5 %	4 %

Enligt tabellen ovan är ungefär en tredjedel av de organiserade företagen sådana där personalrepresentanten företräder alla eller nästan alla arbetstagare. Eftersom tabellen gäller organiserade företag där det finns mera personalrepresentanter, antas det i beräkningarna nedan att personalen är fullständigt företrädd i en fjärdedel av företagen. I dessa företag kan dialogen i princip genomföras enbart mellan arbetsgivaren och personalrepresentanterna fyra gånger per år, om man inte avtalar om något annat. I största delen av företagen saknar åtminstone en del av arbetstagarna företrädare, varvid arbetstagaren ska föra dialog med personalrepresentanter fyra gånger per år samt minst en gång per år tillsammans med arbetstagare som inte är företrädda. Även i dessa situationer är personalen i huvudsak företrädd. Det finns mycket få sådana företag där personalen helt och hållet saknar företrädare, eventuellt bara några procent av de företag som hör till lagens tillämpningsområde.

c) *Möjlighet att avtala annat.* I propositionen föreslås det att dialogen ska genomföras minst en gång per kvartal, om inte arbetsgivaren och företrädare för personalen eller personalen tillsammans avtalar om något annat. Man kan avtala om att till exempel minska eller utöka antalet dialogomgångar.

Det går bara att spekulera om på hur många arbetsplatser man stannar för att avtala något annat om antalet dialoger. I största delen av företagen genomförs troligen det lagstadgade antalet dialoger. Det är troligt att man avtalar om något annat i små företag än i stora. I de större företagen kommer dialog sannolikt att föras fyra gånger per år eller oftare, om personalen är välrepresenterad.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att dialogskyldigheten ökar arbetstagarnas kostnader, eftersom företrädaren för arbetsgivaren, företrädaren för personalen eller arbetstagarna använder arbetstid för att genomföra dialogen, och skyldigheten förutsätter att samarbete ordnas oftare än nu. Kostnaderna bedöms inte öka, om företaget redan nu har bedrivit samarbete som kan jämföras med dialog fyra gånger per år eller om man på arbetsplatsen avtalar om ett sådant antal dialogomgångar som motsvarar nuvarande praxis på arbetsplatsen. Om personalen inte har valt någon företrädare åt sig, förblir arbetsgivarens kostnader i stor utsträckning oförändrade, eftersom dialog med personalen ska med avvikelse från huvudregeln föras minst en gång per år.

Sammanfattning. Det har konstaterats ovan att kostnaderna för dialogskyldigheten påverkas av många olika faktorer. I tabellen nedan har strävan varit att beskriva arbetsgivarnas kostnader för dialogen i olika storleksklasser samt genom att beakta antalet företrädare och deras lönenivå samt ökningen av antalet dialogomgångar jämfört med nuläget. De närmare antaganden som använts för att utarbeta tabellen beskrivs i bilagan till propositionen.

Exempelföretag	Företagsstorlek (personer)	Personalrepresentanter (antal)	Arbetsgivarrepresentanter (antal)	Personalrepresentanter (lönenivå)	Ökning av företagets administrativa Börda (€), när företaget ordnar 1/2/3 flera dialoger än nu			Ökning av den administrativa bördan med tre dialogomgångar, andel av den genomsnittliga omsättningen	Ökning av den administrativa bördan med tre dialogomgångar, andel av den genomsnittliga lönesumman
					1	2	3		
Litet företag	20-49	1	1	arbetstagare	770	1540	2310	0,0305 %	0,1808 %
				sakkunnig	801	1602	2403	0,0317 %	0,1881 %
				specialsakkunnig	839	1678	2517	0,0332 %	0,1970 %
Medelstort företag	50-249	2	2	arbetstagare	1540	3080	4620	0,0176 %	0,1074 %
				sakkunnig	1602	3204	4806	0,0183 %	0,1117 %
				specialsakkunnig	1678	3356	5034	0,0192 %	0,1170 %
Stort företag 1	250-999	3	3	arbetstagare	2310	4620	6930	0,0052 %	0,0330 %
				sakkunnig	2403	4806	7209	0,0054 %	0,0343 %
				specialsakkunnig	2517	5034	7551	0,0056 %	0,0359 %
Stort företag 2	1 000 eller flera	6	3	arbetstagare	2679	5358	8037	0,0008 %	0,0073 %
				sakkunnig	2864	5728	8592	0,0009 %	0,0078 %
				specialsakkunnig	3098	6196	9294	0,0010 %	0,0084 %

I tabellen har kostnaderna för dialogen uppskattats utifrån löneutgifterna för arbetsgivarens och personalens företrädare. Ju större företag desto flera företrädare deltar sannolikt i dialogen. Beloppet av löneutgifterna varierar naturligtvis beroende på vilka uppgifter arbetsgivarens och personalens företrädare arbetar med och i vilken bransch företaget är verksamt. Av denna orsak har i tabellen skapats tre scenarier utifrån löneklasserna i ANM:s räknare för regleringsbördan (arbetstagare, sakkunnig och specialsakkunnig samt för arbetstagarens företrädare del chef). De genomsnittliga omsättningarna och lönesummorna är medeltal för samtliga branscher. Även här finns det emellertid skillnader mellan branscherna. Exempelvis i ett litet företag, där perso-

nalrepresentanten är en arbetstagare, låg kostnadsökningen andel av den genomsnittliga omsättningen inom variationsbredden 0,0150–0,0961%, där den minsta andelen gällde parti- och minuthandeln och den största hälso- och socialvårdsbranschen. Arbetsgivarens företrädares arbetsinsats har uppskattats till 10 arbetstimmar per dialogomgång. För företrädaren för personalen har arbetsinsatsen uppskattats till 4,5 timmar per dialogomgång. Av tabellen framgår det att den relativa kostnadsandel som dialogen orsakar i förhållande till omsättningen eller lönesumman är större i små företag än i stora.

I fråga om företag som har färre än 30 arbetstagare bör det påpekas att enligt den föreslagna lagen ska dialog med avvikelser från huvudregeln ordnas minst två gånger per år, om man inte avtalar om något annat. Antalet dialogomgångar ökar således men en, om inte arbetsgivaren och personalen avtalar om flera dialogomgångar.

Den totala kostnaden för hela företagsfältet kan uppskattas endast genom antaganden om hur många gånger per år man i medeltal kommer att ordna dialog i företagen. Om antagandet är att man i företag med 20–29 arbetstagare kommer att ordna dialog i medeltal 0,6 gånger mera än för närvarande och i större företag dubbelt mera än nu, skulle den totala kostnaden för företagsfältet uppgå till cirka 19–20 miljoner euro. Till följd av de många antagandena är kalkylen förknippad med stor osäkerhet. Medelstora företag kommer att bära en relativt sett större del av kostnaderna än små och stora företag. Dessutom kommer de företag där det knappt har bedrivits något samarbete hittills att bära en större del av kostnaderna än företag där det redan nu bedrivs aktivt samarbete.¹⁵

Att dialog förs ligger i såväl arbetsgivarens som personalens intresse. Arbetsgivaren kan kanalisera många sådana ärenden till dialogen som i vilket fall som helst förutsätter växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen. Det är således inte fråga om en helt ny tilläggskostnad eller administrativ börda. Dialogen är avsedd att vara till nytta för arbetsgivaren och personalen. Lagens flexibla innehåll gör det möjligt att inrikta dialogen starkare än förr på utvecklingsobjekt som är viktiga för företaget och dess personal. Då kan det hända att dialogen mer sällan förs bara på grund av skyldigheten enligt lagen och oftare på grund av de egna intressena på arbetsplatsen.

4.2.1.3 Dialogskyldighetens dynamiska konsekvenser för företagen och sammanslutningarna

Strävan med dialogskyldigheten är att skapa en fungerande samarbetskultur mellan arbetsgivaren och personalen. Uppnåendet av detta mål skulle ha positiva konsekvenser för företagets eller sammanslutningens verksamhet¹⁶:

- Det är erkänt att fungerande samarbete förbättrar företagets ekonomiska framgång.

¹⁵ Antagandet i tabellen är att 20 procent av företagen är sådana där dialogliknande verksamhet bedrivs redan nu åtminstone i den omfattning som den föreslagna lagen förutsätter. I 10 procent av företagen antas antalet dialogomgångar öka med en och i 10 procent av företagen med två. I 60 procent av företagen antas antalet dialogomgångar öka med tre. I genomsnitt skulle antalet dialogomgångar öka med 2,1. När man beaktar att en del av företagen kan lokalt avtala om att minska antalet dialogomgångar, kan i tabellen användas som antagande att antalet dialogomgångar ökar med i medeltal två. I beräkningen har det också antagits att 3 procent av företagen är sådana där det inte finns någon personalrepresentant.

¹⁶ De nedannämnda fördelarna med ett fungerande samarbete beskrivs mer ingående i avsnitt 3 jämte källhänvisningar.

- Det är också erkänt att förtroende mellan organisationens ledning och företrädarna för personalen står i samband med antalet arbetskonflikter.
- Gott samarbete förbättrar förutsättningarna att lyckas i omställningssituationer.
- Bättre dialog kan också främja lokala avtal på arbetsplatserna, vilket i sin tur kan främja företagets tillväxt och konkurrensförutsättningar på marknaden.

Dialogtemana har angetts på ett vidsträckt sätt så att de alltid gäller de frågor som är väsentliga på respektive arbetsplats. Också den ram inom vilken dialogen genomförs kan bestämmas på respektive arbetsplats. Företagen kan knyta dialogen till sina personalstrategiska processer eller skapa permanenta strukturer och förfaringssätt för att genomföra dialogen. På detta sätt ordnas samarbetet alltid utifrån arbetsplatsens egna behov.

Samarbetslagens syfte är också att företagets verksamhet ska utvecklas kontinuerligt och att verksamhetens resultat ska förbättras. Ur arbetsgivarens synvinkel innebär dialogen en möjlighet att få information från personalen som är av betydelse för ledningen eller utvecklingen av verksamheten. Personalen kan till exempel ha förslag till hur arbetsmetoderna kunde utvecklas eller så kan anställda i kundgränssnittet ha gjort iakttagelser av förändringar i omvärlden.

4.2.1.4 Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen

Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen, som ersätter den tidigare personal- och utbildningsplanen, är ett smidigare arbetsverktyg för företagen som greppar innehållet på ett bättre sätt och stödjer utvecklingen av verksamhetssätten på arbetsplatsen. Den nya planens innehåll är friare än förr, vilket minskar onödiga administrativa kostnader för samarbetet (till exempel innehåll som är oväsentligt för en enskild arbetsplats). Kostnaderna för att utarbeta planen minskar ändå inte nödvändigtvis, men de riktas i högre grad till sådant som är väsentligt för företaget. Syftet med ändringarna är att skapa förhållanden där planen inte utarbetas på grund av skyldigheter i lagen, utan att den genuint ska upplevas som ett bra hjälpmedel för utvecklingsverksamheten.

Strävan är att i bestämmelserna om utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen beakta att arbetsplatserna är olika, utvecklingsbehoven varierar och arbetsplatsernas utgångsnivå för att utveckla kunskaper och arbetshälsan är olika. Planeringsskyldigheten förutsätter att arbetsplatserna först analyserar nuläget och därigenom försöker identifiera förändringsbehoven eller bestämma målnivån. Detta regleringssätt gör det möjligt att använda resurserna för samarbetet effektivare och ändamålsenligare än förr. På arbetsplatserna kan man bättre fundera på vad som är väsentligt just på den egna arbetsplatsen. Härigenom upplever parterna att planeringsskyldigheten är meningsfullare och nyttigare.

Att tillägna sig en ny plan kan orsaka en del kostnader för anpassningen till det nya rättsläget. Samarbetsombudsmannen ger dock företagen och sammanslutningarna anvisningar.

4.2.1.5 Omställningsförhandlingar

Den föreslagna lagens skyldighet att föra omställningsförhandlingar motsvarar i huvudsak förhandlingsskyldigheterna enligt 6 och 8 kap. i den gällande samarbetslagen. Därför förblir konsekvenserna för företagen och sammanslutningar i stor utsträckning oförändrade.

I fortsättningen ska dock företrädare för personalen ha rätt att skriftligt framföra förslag och alternativa lösningar som arbetsgivaren ska besvara skriftligt. Denna nya skyldighet ökar i någon mån arbetsgivarens administrativa kostnader för utarbetandet av skriftliga svar.

I dialog enligt 2 kap. i den föreslagna lagen ska arbetsgivaren ha möjlighet att tillsammans med företrädare för personalen behandla också sådana potentiella utvecklingsgångar som innebär att arbetsgivaren måste inleda omställningsförhandlingar om de förverkligas. Det är fråga om en situation där arbetsgivaren ännu inte har någon egentlig plan för det ärende som berörs av förhandlingsskyldigheten, men anser att en sådan är möjlig i framtiden. Ändringen förbättrar parternas möjligheter att förbereda sig på förändringar, vilket kan ha positiva konsekvenser även för omställningsförhandlingarnas gång och de ärenden som behandlas under dem.

Enligt den gällande samarbetslagen är försummelse av förhandlingsskyldigheten förenad med en gottgörelsepåföljd när förhandlingarna gäller minskning av användningen av arbetskraft, varvid gottgörelsebeloppet i vissa fall kan vara betydande. Hotet om gottgörelsepåföljd kan å ena sidan vara ett effektivt sätt att få arbetsgivarna att fullgöra förhandlingsskyldigheten. Å andra sidan kan den också göra att förhandlingarna löper styvare, när fokus i samarbetet förskjuts till att undvika fel av rädsla för påföljder. Arbetsgivarna blir också lätt tvungna att anlita juridisk hjälp för att ordna förhandlingarna.

En gottgörelsepåföljd ingår också i den föreslagna lagen. Bestämmelsen ändras emellertid så att när gottgörelsens storlek bestäms ska man i fortsättningen också beakta hur klandervärd försummelsen är samt arbetsgivarens strävanden att rätta till sitt förfarande. Genom denna ändring vill man minska gottgörelsepåföljdens negativa konsekvenser för förhandlingarnas gång och förbättra upplevelsen av genuina förhandlingar, något som har varit föremål för stark kritik i den gällande lagen. Genom ändringarna skapas dessutom ett incitament för arbetsgivaren att rätta till följderna av sin försummelse.

4.2.1.6 Personalens förvaltningsrepresentation

I den föreslagna lagen gäller skyldigheten att genomföra personalens förvaltningsrepresentation när personalen så kräver i fortsättningen företag som har minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande. Det är fråga om drygt ettusen företag med sammanlagt 594 000 arbetstagare. Regleringen motsvarar i huvudsak bestämmelserna i den gällande förvaltningsrepresentationslagen, varför konsekvenserna för företagen i huvudsak förblir oförändrade.

I fortsättningen ska personalens förvaltningsrepresentation dock genomföras i organ som behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten och ekonomin samt personalens ställning. Det kvalitativa kravet gäller både personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på lag och personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på avtal. Genom ändringen försöker man utöka de faktiska påverkningsmöjligheterna för personalens förvaltningsrepresentant. Detta kvalitativa krav kan i vissa företag föranleda behov av att göra en ny bedömning av i vilket organ personalens förvaltningsrepresentation kan ordnas och härigenom orsaka förändringar i ordnandet av personalens förvaltningsrepresentation i företaget. Ändringen kan orsaka anpassningskostnader i övergångsfasen. Arrangemangen som gäller personalens förvaltningsrepresentation ska motsvara den nya lagstiftningen inom 18 månader efter lagens ikraftträdande.

Jämfört med den gällande regleringen har personalens förvaltningsrepresentant i den föreslagna lagen getts rätt att få utbildning i den utsträckning som behövs för att sköta uppdraget som personalens förvaltningsrepresentant i företagets organ. Det kan vara fråga om samma utbildning som de andra medlemmarna i organet får i anslutning till organets arbete. En del av företagen ordnar redan nu utbildning för personalens förvaltningsrepresentanter i anslutning till uppdraget, men för de andra företagen ökar den föreslagna ändringen troligtvis de administrativa kostnaderna. Eftersom utbildningen för personalens förvaltningsrepresentant kan variera beroende på företagets storlek och det organ där personalens förvaltningsrepresentation ordnas

är det svårt att uppskatta de exakta kostnaderna. Företagen kan ha beredskap att ordna utbildningen själv eller alternativt kan företag bli tvungna att skaffa utbildningen från en utomstående aktör. Personalens förvaltningsrepresentant deltar i utbildningen på arbetstid, vilket också orsakar kostnader.

4.2.2 Konsekvenser för arbetslivet och löntagarna

4.2.2.1 Tillämpningsområde

Genom samarbetslagen ges personalen möjligheter att påverka företagets eller sammanslutningens verksamhet. Detta genomförs oftast via en företrädare för personalen. Vid omställningsförhandlingar kan arbetstagaren också förhandla direkt med en företrädare för arbetsgivaren.

I praktiken ändras inte antalet arbetstagare som omfattas av samarbetslagen mycket jämfört med tidigare. Samarbetslagen tillämpas även i fortsättningen på företag och sammanslutningar som sysselsätter cirka 1,7 miljoner löntagare. Under den tillämpningströskel som baserar sig på antalet arbetstagare stannar de företag och sammanslutningar som sysselsätter färre än 20 arbetstagare. Dessa företag och sammanslutningar har cirka 0,5 miljoner löntagare anställda. Detta betyder emellertid inte att det inte alls skulle bedrivas samarbete i dessa företag. I små företag uppstår naturlig växelverkan mellan personalen och företagsledningen redan på grund av förhållandena. Av denna orsak är intresset för att reglera ordnandet av samarbete mindre i fråga om små företag, och en tillämpningströskel baserad på antalet arbetstagare ska således fortfarande anses motiverad.

4.2.2.2 Personalens påverkningsmöjligheter

Personalens påverkningsmöjligheter inverkar på arbetstagarnas arbetshälsa.¹⁷ Arbetshälsoinstitutet deltog 2017 i ett samnordiskt projekt, där man gjorde en systematisk översikt över och metaanalys av de psykologiska, sociala och organisatoriska orsaker som bidrar till sjukpension. I översikten fick man starka bevis på sambandet mellan arbetstagarnas påverkningsmöjligheter och sjukpension. Man hittade särskilt bevis på att en kombination av krävande arbete och dåliga möjligheter att påverka arbetet kan leda till arbetsoförmåga.¹⁸

De förändringar som föreslås i propositionen stärker arbetstagarnas möjligheter att påverka arbetsgemenskapens verksamhet. Propositionen bedöms sålunda ha positiva konsekvenser för arbetshälsan och hur man orkar i arbetet, eftersom personalen i dialogen kan ta upp sådant som kan förbättra dessa omständigheter. Genom påverkningsmöjligheterna beaktas dessutom arbetstagarnas behov av att till exempel samordna arbete och familjeliv bättre. Personalens påverkningsmöjligheter kanaliseras i huvudsak via företrädaren för personalen.

¹⁷ Zatzick & Iverson (2011): Putting employee involvement in context: a cross-level model examining job satisfaction and absenteeism in high-involvement work systems, *The International Journal of Human Resource Management*, 22:17, 3462-3476;

Holland & muut (2011): Employee voice and job satisfaction in Australia: The centrality of direct voice. *Human Resources Management*, 50: 95-111.

¹⁸ Knardahl S, Johannessen HA, Sterud T, Härmä M, Rugulies R, Seitsamo J, Borg W. The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses.

Den största förändringen med tanke på personalens påverkningsmöjligheter är dialogskyldigheten, som betyder regelbunden växelverkan mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen. Detta ger företrädarna för personalen en faktisk påverkningskanal. Företrädaren kan göra olika sakfrågor som är väsentliga för personalen till föremål för dialog samt framföra synpunkter på frågor som arbetsgivaren lyft fram. De synpunkter som företrädaren för personalen för fram i samband med dialogen kan faktiskt påverka arbetsgivarens verksamhet.

Regelbunden behandling av aktuella teman har dessutom positiva konsekvenser för personalens möjligheter att förutse förändringar i arbetsgemenskapen. Dialogen kan bli mer träffsäker än förr vad gäller arbetsplatsens behov, eftersom regleringen tillåter handlingsutrymme när det gäller vilka ärenden som behöver behandlas i dialog.

Vid sidan av den fortlöpande dialogen förbättras personalens påverkningsmöjligheter av personalens rätt att skriftligt framföra alternativa lösningar och förslag vid omställningsförhandlingarna och av arbetsgivarens skyldighet att framföra sin åsikt om dem skriftligt. Strävan med bestämmelsen är att personalens förslag eller alternativa lösningar ska behandlas tillräckligt vid omställningsförhandlingarna.

Möjligheterna att påverka säkerställs också av ändringarna i bestämmelserna om förvaltningsrepresentation, vilka säkerställer att personalens förvaltningsrepresentation genomförs i behörigt organ. Möjligheterna att påverka stöds dessutom av den ändring i bestämmelserna som innebär att personalens förvaltningsrepresentant har rätt att få utbildning i den utsträckning som behövs för att sköta uppdraget som personalens förvaltningsrepresentant i företagets organ.

Det är svårt att göra någon kvantitativ bedömning av nyttan med att förbättra påverkningsmöjligheterna. Den kan också variera i olika företag och vid olika tidpunkter.

4.2.2.3 Informationsutbyte mellan personalen och arbetsgivaren

Genom informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen kan man bygga upp förtroende och förståelse mellan parterna. Informationsutbytet förbättrar dessutom förutsägbarheten och arbetsgemenskapens anpassningsförmåga.

Genom de ändringar som föreslås i propositionen stärks informationsutbytet mellan arbetsgivaren och personalen. Det viktigaste informationsverktyget är dialogen mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalen, där parterna kan utbyta åsikter om arbetsplatsen och företagets eller sammanslutningens ärenden muntligt och direkt. Dialogen ska gälla företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, sätten att använda arbetskraften och personalens sammansättning, personalens kompetensbehov och utvecklande av kunskaper samt upprätthållande och främjande av arbetshälsan. I dialogen är det således fråga om ömsesidigt utbyte av information vid sidan av påverkningsmöjligheterna.

Dialogen stöds av att företrädare för personalen har rätt att få de uppgifter som behövs för dialogen. Dessutom ska arbetsgivaren lämna vissa uppgifter regelbundet, oberoende av om avsikten är att behandla dem i dialog eller inte.

Också förvaltningsrepresentationen stödjer information. När personalens förvaltningsrepresentant deltar i verksamheten i företagets organ får de också de uppgifter som företagets beslutsfattande grundar sig på. Bestämmelserna om förvaltningsrepresentation förblir i huvudsak oförändrade. I propositionen föreslås ändå ändringar som säkerställer att personalrepresentationen

genomförs i behörigt organ. Denna ändring stödjer i praktiken också personalens förvaltningsrepresentants möjligheter att få uppgifter.

4.2.2.4 Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen

Det föreslås att den personal- och utbildningsplan som föreskrivs i den gällande lagen ska ersättas av en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen. Planeringsskyldigheten regleras på ett sätt som avviker något från det nuvarande. I lagen specificeras inte de uppgifter som ska ingå i planen i samma utsträckning. Den nuvarande regleringsnoggrannheten för personal- och utvecklingsplanens del har kunnat leda till att planeringsskyldigheten har fullgjorts schematiskt utan att målen för den har uppnåtts helt och hållet.

I fortsättningen ska planens viktigaste innehåll bestå av att arbetsgivaren och företrädare för personalen i samarbete strävar efter att tolka nuläget och förutsägbara utvecklingsgångar samt skapa mål och bedöma åtgärder för att upprätthålla personalens kunskande samt främja personalens arbetshälsa. Planen utarbetas utifrån dessa saker. I planen antecknas dessutom ansvarsfördelning och tidtabell i fråga om åtgärderna samt uppföljningsförfaranden. Planen skapar en ram för utvecklandet av arbetsgemenskapen, men planens innehåll fastställs inte längre med samma noggrannhet som för närvarande.

Genom ändringen eftersträvas en planeringsskyldighet som är meningsfullare för bägge parter. Detta har en positiv inverkan på personalens påverkningsmöjligheter. Skyldigheten innebär att man på arbetsplatserna i god tid kan identifiera förändringar i till exempel personalens kompetensbehov. På arbetsplatserna kan man dessutom försöka hitta metoder att förbättra arbetshälsan. Syftet med planeringsskyldigheten är att stödja arbetsgivaren och företrädarna för personalen i denna strävan.

Risken med ett allmänare regleringssätt kan vara att på vissa arbetsplatser genomförs planeringsskyldighetens innehåll bristfälligt så att dess syften inte nås. Å andra sidan bör det påpekas att inte ens ett detaljerat regleringssätt skulle nödvändigtvis betyda att målen för planeringsskyldigheten uppnås på dessa arbetsplatser, trots att det planeringsdokument som förutsätts i lagen utarbetas.

4.2.2.5 Konsekvenser för lokala avtal

Ändringarna av samarbetslagen bedöms stärka det faktiska samarbetet på arbetsplatserna genom att öka förtroendet mellan arbetsgivaren och personalen, stärka den fortlöpande dialogen samt förbättra personalens möjligheter att få information. Samtliga dessa fungerar också som förutsättning för avtalande om anställningsvillkoren på arbetsplatsen, alltså så kallade lokala avtal.

I flertalet olika utredningar¹⁹ har det konstaterats att samarbete på arbetsplatserna mellan arbetstagarna och arbetsgivaren är en mycket central faktor för att lokala avtal ska lyckas. Lokala avtal i sin tur anses ofta ha positiva konsekvenser för arbetsmarknadens funktionsduglighet: de

¹⁹ t.ex. Stokke, T. A. (2008): The Anatomy of Two Tier Bargaining Models. European Journal of Industrial Relations; Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019

kan i bästa fall leda till högre produktivitet och högre genomsnittlig lönenivå, och eventuellt stärka sysselsättningen²⁰.

Bättre samarbete kan alltså leda till att man lokalt avtalar om mera sådana ändringar i anställningsvillkoren som gagnar såväl arbetstagaren som arbetsgivaren. Hittills har avtalsmöjligheterna inte nödvändigtvis utnyttjats fullt ut i samtliga fall på grund av bristfälligt informationsutbyte eller bristande förtroende. Lokala avtal kan antas förbättra kvaliteten på arbetslivet för arbetstagarna samt stärka företagens verksamhetsförutsättningar.

Redan för närvarande innehåller kollektivavtalen bestämmelser om vissa ärenden som berör samarbetsförfarandet. De kan gälla arbetsgemenskapens utvecklingsverksamhet, inrättandet av en delegation enligt samarbetslagen samt samarbetsavtal som kompletterar samarbetslagen. Propositionens konsekvenser kan således också vara beroende av i vilken utsträckning den föreslagna lagens principer omfattas i dessa bestämmelser.

4.2.2.6 Konsekvenser för jämställdhet mellan könen

När det gäller bedömningen av konsekvenserna för könen kan man identifiera två viktiga synvinklar. För det första kan man bedöma på vilket sätt tillämpningströskeln, som baserar sig på arbetsgivarens personalantal, påverkar jämställdheten mellan könen. Å andra sidan kan man bedöma i vilken mån jämställdheten mellan könen påverkas av den reglering där samarbetets karaktär varierar beroende på om en personalrepresentant har valts på arbetsplatsen eller inte.

Enligt Statistikcentralens sysselsättningsstatistik varierar männens och kvinnornas andel av företagens personal i någon mån i olika stora företag.

Företagsstorlek, personer	Män	Kvinnor	Sammanlagt
1. 1-9	325649	207959	533608
2. 10-19	89023	59079	148102
3. 20-49	137854	89759	227613
4. 50-99	98199	71043	169242
5. 100-149	53041	39252	92293
6. 150-249	73346	56031	129377
7. 250-500	103046	92215	195261
8. 500-1000	100220	109808	210028
9. 1000-	189192	439831	629023
Sammanlagt	1169570	1164977	2334547

Tillämpningströskel på basis av personalantal. Lagen ska tillämpas på företag och sammanslutningar som regelbundet har minst 20 arbetstagare i anställningsförhållande. Enligt ovannämnda statistik är 60,8 procent män och 39,2 procent kvinnor av arbetstagarna i företag med färre än 20 arbetstagare. Bakgrunden till en tillämpningströskel som baserar sig på personalantalet är emellertid den att i mindre företag förverkligas samarbete mellan arbetsgivaren och personalen

²⁰ bl.a. OECD Employment Outlook 2018; Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:8

redan till följd av förhållandena på arbetsplatsen. På en liten arbetsplats förekommer kontinuerlig växelverkan mellan arbetsgivarens företrädare och personalen och lagens syfte uppnås på ett naturligt sätt. Det föreslås inte att tillämpningströskeln ska ändras, så i detta avseende inverkar propositionen inte på jämställdheten mellan könen.

Personalrepresentation på arbetsplatserna. Arten av det samarbete och i synnerhet den dialog som äger rum på arbetsplatserna påverkas av om personalen är företrädd eller inte. I propositionen bedömer man att det är lättare att nå målen för samarbetet i de företag där personalen har valt en företrädare. Valet av företrädare är dock en fråga som helt och hållet omfattas av personalens autonomi, och som man inte kan påverka direkt genom samarbetslagen. I slutet av 2020 lät arbets- och näringsministeriet Taloustutkimus Oy göra en enkät, och utifrån uppgifterna från den kan man sluta sig till att det är vanligare med personalrepresentation i större företag än i mindre. När man speglar detta mot uppgifterna i den sysselsättningsstatistik som beskrivs ovan, förefaller det mer sannolikt att kvinnor arbetar i företag där det finns en personalrepresentant. Å andra sidan är det mer sannolikt att män arbetar i branscher där personalrepresentation är vanligare. Tillsammans utjämnar dessa drag den skillnad som råder mellan män och kvinnor när det gäller personalrepresentation.

4.2.3 Konsekvenser för myndigheterna

Samarbetsombudsmannen övervakar på samma sätt som nu att samarbetslagen iakttas och samarbetsombudsmannens roll i tillsynsarbetet förblir i huvudsak oförändrad. Stiftandet av den nya samarbetslagen ökar sannolikt rådgivningsbehovet under några år. Rådgivningsbehovet ökar framför allt när det gäller den nya dialogskyldigheten. Dessutom ökar arbetsmängden kortvarigt eftersom samarbetsombudsmannen måste utarbeta anvisningar för arbetsgivarna och personalen på grund av den nya lagen.

Enligt 6 § i den gällande lagen om samarbetsombudsmannen ska samarbetsombudsmannen ge en skriftlig uppmaning att rätta till det lagstridiga förfarandet eller förhindra att det upprepas, om arbetsgivaren bryter mot bestämmelser i samarbetslagen. Det har dock inte föreskrivits några påföljder för brott mot uppmaningen. Dessutom kan arbetsgivaren göra sig skyldig till brott mot samarbetsskyldigheten vid överträdelser av vissa skyldigheter. Också samarbetsombudsmannen kan anmäla en överträdelse till polisen.

I propositionen föreslås det att en sådan situation ska vara straffbar där arbetsgivaren byter mot någon av de skyldigheter till dialog som uppräknas i 46 § trots samarbetsombudsmannens uppmaning.

Den föreslagna ändringen av förfarandet kan i någon mån öka samarbetsombudsmanens arbete. För närvarande har samarbetsombudsmannen ungefär 1000 kundkontakter per år. Av dessa gäller ungefär hälften samarbetslagen och 2,5 procent förvaltningsrepresentationslagen. Av de ärenden som inleddes 2019 gällde 42 misstanke om brott mot samarbetslagstiftningen. Dessutom riktade samarbetsombudsmannen i två fall begäran om utredning till polisen. Under 2019 gav samarbetsombudsmannen också 39 yttranden om samarbetsärenden.²¹ Enligt Statistikcentralens uppgifter får myndigheterna årligen kännedom om endast enstaka fall där arbetsgivaren har gjort sig skyldig till brott mot samarbetsskyldigheten. Åren 2014-2019 var antalet dylika fall sammanlagt 13 st.

²¹ Verksamhetsberättelse för Samarbetsombudsmannens byrå 2019.

Den föreslagna samarbetslagen ökar inte antalet företag eller sammanslutningar som omfattas av lagens tillämpningsområde. Dialogskyldigheten är mer omfattande än det samarbetsförfarande som det föreskrivs om i 4 och 5 kap. i den gällande lagen. Detta ger anledning att anta att det också kommer att förekomma något fler överträdelser. Å andra sidan kan möjligheten att genomföra samarbetet på ett meningsfullare sätt än nu vara ägnad att minska antalet överträdelser. Eventuellt kommer ombudsmannen att ta emot något fler anmälningar om försummelser av efterlevnaden av samarbetslagen än för närvarande.

Med beaktande av att antalet tillsynsärenden ökar samt det allmänna behov av handledning i arbetslivet som reformen medför behöver samarbetsombudsmannens byrås resurser stärkas med ett årsverke (70 000 euro). Detta finansieras av arbets- och näringsministeriets omkostnadsanslag (32.01.01).

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

5.1.1 Valet av regleringsnoggrannhet

I avsnitt 2.5 redogörs det för utredningar som gjorts om samarbetslagen och enligt vilka den gällande samarbetslagen inte upplevs uppfylla sitt syfte, utan lagen upplevs snarare som en svårförståelig procedurlag. De hörda personernas iakttagelser som framgår av utredningarna går delvis i samma riktning som de iakttagelser som man i tiden ville rätta till genom den gällande samarbetslagen²². Av denna orsak är det nödvändigt att bedöma betydelsen av valet av regleringsnoggrannhet för att nå målet. Det är i första hand fråga om hur noggrant förfarandena och de frågor som behandlas i samarbetet ska regleras i samarbetslagen.

Den gällande samarbetslagen är tämligen detaljerad och inriktad på förfarandena. En positiv sida med regleringsnoggrannheten är rättssäkerheten för den som tillämpar lagen. När någon sak är reglerad i detalj är det lättare för den som tillämpar lagen att försäkra sig om att lagens krav är uppfyllda. Å andra sidan kan priset för detaljerad reglering vara att lagen efterlevs schematiskt, vilket är en egenskap som lämpar sig dåligt för bestämmelser om samarbete på arbetsplatsen.

Den fortlöpande dialog som föreslås i propositionen ersätter de förfaranden som föreskrivs i 3–5 kap. i den gällande samarbetslagen. Regleringen är allmänare än nu och fokuserad på innehåll i stället för förfaranden. Genom det ändrade regleringssättet eftersträvas ett genuinare och meningsfullare samarbete som lämpar sig för respektive arbetsplats. När bägge sidorna upplever samarbetet som meningsfullt, kan man bidra till att också lagens anda förverkligas.

Det valda regleringssättet är också förenat med utmaningar. Ett allmänare regleringssätt kunde på vissa arbetsplatser innebära att dialogens innehåll blir för ”lätt”. Man har försökt svara på denna utmaning genom att stärka rätten för företrädaren för personalen att ta upp ärenden till dialog. Genomförandet av dialogen är alltså inte enbart beroende av arbetsgivarens aktivitet. En annan utmaning är på vilket sätt de flexibla bestämmelserna kan ligga till grund för påföljdssystemet. De skyldigheter till fortlöpande dialog som föreslås i propositionen är till centrala delar tillräckligt tydliga för att ligga till grund för påföljdssystemet. Dessutom uppkommer straffrättsligt ansvar först när arbetsgivaren bryter mot myndighetens uppmaning.

²² Se t.ex. RP 254/2016 rd., s. 30.

När det gäller omställningsförhandlingarna finns det starkare grunder för regleringsnoggrannheten på grund av sakens natur. Dessutom bestäms omställningsförhandlingarnas innehåll i stor utsträckning utifrån uppsägningsdirektivet. Av denna orsak föreslås inte motsvarande ändring för omställningsförhandlingarnas del.

5.1.2 Påföljdssystemet

När propositionen bereddes bedömde man ett administrativt påföljdssystem av straffkaraktär som alternativ till det föreslagna påföljdssystemet. Som en administrativ påföljd av straffkaraktär kan betraktas en påföljd som baserar sig på ett förvaltningsbeslut, och som i sak kan jämsättas med ett straffrättsligt straff och som påförs en fysisk person eller en juridisk person av en förvaltningsmyndighet på grund av lagbrott²³.

Den administrativa påföljden av straffkaraktär skulle ha gällt den fortlöpande dialogen och omställningsförhandlingarna (inte försummelse som omfattas av gottgörelse). Dessutom skulle den administrativa påföljden ha kunnat utsträckas till försummelser i anslutning till personalens förvaltningsrepresentation. Påföljden skulle ha påförts av samarbetsombudsmannen, som övervakar efterlevnaden av samarbetslagen. I praktiken skulle det ha varit fråga om en påföljdsavgift för arbetsgivaren för underlåtelse att iakttä lagen. Samarbetsombudsmannens beslut om påföljdsavgift skulle ha kunnat överklagas hos förvaltningsdomstol och förvaltningsdomstolens beslut hos högsta förvaltningsdomstolen.

Utmanande frågor i anslutning till alternativet gäller samarbetsombudsmannens samtidiga roll som å ena sidan rådgivande och styrande myndighet och å andra sidan den mest centrala myndigheten för påföljdssystemet. Ett administrativt påföljdssystem av straffkaraktär lämpar sig framför allt för sådana skyldigheter där lagbrott är relativt lätt att verifiera. Så är fallet inte nödvändigtvis i fråga om alla skyldigheter enligt samarbetslagen. Dessutom hade detta också kunnat förutsätta förändringar i samarbetsombudsmannens resurser. En administrativ påföljd av straffkaraktär hade också inneburit att centrala tvistefrågor skulle ha avgjorts i en förvaltningsprocess, vilket skulle ha varit nytt när det gäller arbetsrättsliga frågor.

5.1.3 Begränsningarna av tillämpningsområdet på grund av arbetsgivarens personalantal

Den gällande samarbetslagen tillämpas i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande. Vissa skyldigheter som baserar sig på lagen tillämpas dock endast i företag som regelbundet har minst 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande. Förvaltningsrepresentationslagen tillämpas åter på arbetstagare som regelbundet har minst 150 anställda i arbetsavtalsförhållande i Finland.

Dessa begränsningar av tillämpningsområdet som baserar sig på arbetsgivarens personalantal bedömdes i samband med beredningen av propositionen. Av tabellen nedan framgår antalet företag i olika storleksklasser och antalet arbetstagare i dessa företag när storleksklasserna bestäms utifrån personalantalet.

Personalens storleksklass	Antal företag	Personalantal
... 4	321239	237375

²³ Justitieministeriets betänkanden och utlåtanden 52/2018: Utveckling av regleringen som gäller administrativa påföljder av straffkaraktär, s. 20.

RP 159/2021 rd

5...9	19156	123455
10...19	10717	143310
20...29	3498	83035
30...39	1762	59685
40...49	1019	44898
50...59	684	36913
60...69	496	31907
70...79	341	25325
80...89	273	22974
90...99	211	19816
100...119	292	31898
120...129	113	13995
130...139	96	12944
140...149	91	13132
150...159	70	10765
160...169	50	8202
170...179	59	10283
180...189	45	8302
190...199	34	6583
200...	823	550068

I fråga om de skyldigheter som gäller fortlöpande dialog, överlåtelse av rörelse samt omställningsförhandlingar föreslås det i propositionen att den tillämpningsgräns som baserar sig på personalantalet ska förbli 20 arbetstagare. I små företag och sammanslutningar uppstår direkt samarbete mellan arbetsgivaren och personalen på naturlig väg, eftersom människorna på en liten arbetsplats också annars står i kontinuerlig växelverkan med varandra. Även resultatet av arbets- och näringsministeriets arbetslivsbarometer stödjer denna uppfattning. Därför finns det inte något betydande regleringsintresse av att utsträcka tillämpningen av samarbetslagen till företag och sammanslutningar med färre än 20 arbetstagare. Dessutom måste man beakta att en

sänkning av tillämpningströskeln skulle ha ökat små företags regleringskostnader jämfört med nuläget.

När det gäller förvaltningsrepresentation ska enligt Sanna Marins regeringsprogram den nuvarande avgränsningen av tillämpningsområdet på 150 personer utvärderas med beaktande av särdragen hos små och medelstora företags verksamhet. Som ett i sig beaktansvärt alternativ kan betraktas införandet av någon slags stegvis förvaltningsrepresentationsmodell, där de krav som ställs på modellen för ordnandet av förvaltningsrepresentation ökar när företagsstorleken växer. Den mest utmanande frågan hänför sig ändå till den undre gränsen för personalantalet, dvs. på hur små företag ska bestämmelserna om personalens förvaltningsrepresentation tillämpas. I många andra länder används system för förvaltningsrepresentation i klart mindre företag än sådana som har 150 anställda. Å andra sidan måste systemet med förvaltningsrepresentation alltid bedömas mot respektive lands övriga rättssystem och företagets förvaltningskultur.

Införande av systemet med förvaltningsrepresentation förutsätter att företaget har ett aktivt styrelsearbete eller att företaget har andra organ där frågor som gäller den praktiska ledningen av företaget behandlas och bereds. Så är fallet inte nödvändigtvis i mindre företag. Enligt 6 kap. 8 § i aktiebolagslagen (624/2006) ska till styrelsen väljas minst en och högst fem ordinarie ledamöter, om inte annat föreskrivs i bolagsordningen. Detta betyder att styrelsen kan ha en mycket liten sammansättning. Ska systemet med förvaltningsrepresentation utsträckas till mindre företag än nu, förutsätter det att systemet lämpar sig för företagets förvaltningssystem. I propositionen stannade man därför för att föreslå att tillämpningsområdet för lagen vad personalantalet beträffar fortfarande begränsas till företag med minst 150 arbetstagare.

5.1.4 Placeringen av bestämmelserna om minskning av användningen av arbetskraft

Utredningspersonerna Katarina Murto och Rauno Vanhanen föreslog i sin utredning om samarbetslagen att bestämmelserna om förfarandet för minskning av arbetskraften skulle överföras från samarbetslagen till arbetsavtalslagen. Jukka Ahtela hade föreslagit detsamma i sin utredning två år tidigare. Överföringen motiverades framför allt med att man på detta sätt skulle kunna koncentrera sig samarbete i andra ärenden i samarbetslagen. Samtidigt skulle samarbetslagen befrias från stämpeln som uppsägningslag. Överföringen betraktades som motiverad också för att det i arbetsavtalslagen föreskrivs om grunder för uppsägningar och permitteringar och också om vissa förfaringssätt.

I propositionen stannade man för att hålla kvar alla förhandlingsskyldigheter som gäller omställningssituationer i samarbetslagen. Motiveringen var för det första att fungerande förhandlingsrelationer i en omställningssituation kan främst uppstå när omställningssituationen har föregåtts av en längre växelverkansrelation där ömsesidigt förtroende har kunnat växa fram. Det är lättare att åstadkomma förutsättningar för ett gott samarbete i en omställningssituation om samarbete i omställningssituationer ses som en fortsättning på annat samarbete som bedrivits i företaget.

Handlingsalternativet är också förenat med vissa regleringstekniska utmaningar. I praktiken skulle man ha blivit tvungen att bedöma om man utöver bestämmelserna om minskning av användningen av arbetskraft (8 kap. i den gällande samarbetslagen) också skulle ha behövt flytta bestämmelserna om förhandlingsskyldighet i fråga om personalkonsekvenser när företagsverksamheten förändras (6 kap. i den gällande samarbetslagen). Dessutom bör man lägga märke till att arbetsavtalslagens tillämpningsområde är bredare än samarbetslagens. Den gällande samarbetslagen tillämpas till exempel inte på små företag, kyrkan, staten eller kommunerna.

På det hela taget skulle handlingsalternativet ha förutsatt att en relativt omfattande regleringshelhet överförts från samarbetslagen till arbetsavtalslagen.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

5.2.1 System för arbetstagarinflytande i olika europeiska länder

När det gäller bestämmelserna om samarbete mellan arbetsgivaren och företagets personal bör det påpekas att sätten att genomföra arbetstagarinflytande varierar i olika europeiska länder. I sin utredning om samarbetslagens funktionsduglighet gjorde utredningspersonerna Katarina Murto och Rauno Vanhanen en grov indelning av sätten att genomföra arbetstagarinflytande i två olika grupper:

1. företaget har inrättat ett företags- eller arbetsplatsråd där gemensamma ärenden behandlas, eller
2. företagarens samarbetspart är arbetstagarnas förtroendeman eller någon annan företrädare för personalen eller en företrädare för det fackförbund som representerar arbetstagarna.

I utredningen konstateras emellertid att i många länder tillämpas samtidigt inflytandep Praxis som företräder bägge modellerna.

Enligt utredningen används ett system som baserar sig på ett företags- eller arbetsplatsråd i bland annat Tyskland, Österrike och Nederländerna. Bägge sätten att utöva inflytande används i bland annat Belgien, Italien och Frankrike, dock så att där spelar företagsråden en starkare roll. Ett förtroendemannalett sätt att utöva inflytande används förutom i Finland också i Danmark, Portugal, Kroatien och Slovenien. I Sverige företräds personalen i samarbetsärenden av en företrädare för behörigt fackförbund.²⁴

I den utredning som Jukka Ahtela gjorde för Sitra har systemen för arbetstagarinflytande i Europa delats in i tre huvudgrupper: 1) representativa, rena organ för arbetstagarinflytande, 2) gemensamma organ för personalen och arbetsgivaren, dvs. paritetsmodellen och 3) modeller som baserar sig på kollektivavtalsenliga förtroendemannasystem.²⁵

5.2.2 Bestämmelser om samarbete och uppsägningssituationer i vissa länder

Allmänt

Akava Works publicerade 2019 en utredning vid namn *Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa*. Utredningen gjordes av vicehäradshövding Jukka Ahtela. Utredningen fokuserade framför allt på kollektivavtalssystemen i de länder som ingick i jämförelsen, med arbetsplatsavtal som en särskild aspekt. I utredningen behandlas också systemen för arbetstagarinflytande i olika länder, inklusive förvaltningsrepresentation och inflytande på arbetsplatsnivå. Som källmaterial har i huvudsak använts allmänt tillgängligt myndighetsmaterial, lagstiftning, års- och forskningsrapporter

²⁴ Murto, Katarina & Vanhanen, Rauno: *Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta*. Arbets- och näringsministeriets publikationer 35/2018, s. 34.

²⁵ Ahtela, Jukka: *Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeita työpaikoilla*. Sitras utredningar 109, s. 19.

samt mer djupgående material som erhållits med kollektivavtalsparternas hjälp. Utredningen har utnyttjats vid författandet av detta avsnitt, i tillämpliga delar kompletterad med annat källmaterial, till exempel uppgifter som fås direkt ur det aktuella landets lagtexter.

Nedan beskrivs samarbetslagstiftningen i vissa länder vilkas rättssystem är av samma karaktär som systemet i Finland.

Sverige

I Sverige föreskrivs det om samarbetsskyldigheter i medbestämmandelagen (*Lag om medbestämmande i arbetslivet*). Det har inte satts någon gräns för storleken på de företag där lagen ska iakttas, så den ska tillämpas i alla slags arbetsgivarföretag.

Medbestämmandelagen ger de lokala fackavdelningarna och förtroendemännen en central roll vid allt samarbete med arbetsgivaren. Vid sidan av lagstiftningen kompletterar och fördjupar kollektivavtalen denna roll.²⁶

Enligt lagen har arbetsgivaren omfattande primär förhandlingsskyldighet i fråga om förändringar på arbetsplatsen som påverkar arbetstagarnas ställning. På arbetstagarnas initiativ kan förhandlingar också inledas om sådant som i sig inte omfattas av samarbetet, men som kan vara av betydelse för anställningsförhållandena. Den tredje typen av förhandlingar gäller åstadkommande av ett lokalt samarbetsavtal.²⁷

Enligt medbestämmandelagen ska en arbetsgivare fortlöpande hålla den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal underrättad om hur företagets verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal har motsvarande informationsskyldighet. En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal ska dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen.

I lagen föreskrivs det dessutom om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet när det gäller minskning av användningen av arbetskraft samt om de uppgifter som ska lämnas för förhandlingarna. Bestämmelser om skyldighet att varsla Arbetsförmedlingen om uppsägningar och permitteringar finns i *lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder*. I fråga om uppsägningar ska arbetsgivaren varsla Arbetsförmedlingen, om avsikten är att säga upp minst fem personer. Skyldigheten gäller också situationer där minst 20 arbetstagare sägs upp under en period av nittio dagar. Enligt lagen får uppsägningen genomföras (anställningsförhållandet upphöra) tidigast två månader efter varslet, om högst 25 arbetstagare berörs av uppsägning, fyra månader efter varslet, om högst 100 arbetstagare berörs av uppsägning och sex månader efter varslet, om minst 100 arbetstagare berörs av uppsägning.

Danmark

²⁶ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 16.

²⁷ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 16.

Den danska lagen om information samt samråd med arbetstagare (*lov om information og høring af lønmodtagere*) tillämpas på företag som sysselsätter minst 35 personer. Lagen innehåller bestämmelser som motsvarar samarbetsdirektivet om information till och samråd med arbetstagarna. Lagen tillämpas ändå inte, om ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren och arbetstagarna innehåller bestämmelser på minst samma nivå som samarbetsdirektivet. Kollektivavtalen spelar också en viktig roll i den danska arbetslagstiftningen. Samarbetet på arbetsplatsnivå styrs av samarbetsavtalet mellan den största arbetsgivarcentralorganisationen DA (Dansk Arbejdsgiverforening) och den största arbetstagarcentralorganisationen LO (Landsorganisationen i Danmark)²⁸. Det innehåller bestämmelser om förtroendemannasystemet, samarbetsförfaranden på arbetsplatserna, samarbetskommittéer och förfarandet för att lösa menings-skiljaktigheter. Samarbetsavtalets bestämmelser ingår till stor del i de branschvisa kollektivavtalen.²⁹

En samarbetskommitté kan inrättas i ett företag som normalt sysselsätter minst 35 arbetstagare och där en majoritet av arbetstagarna eller arbetsgivaren vill inrätta ett sådant organ. I Akava Works utredning hänvisas till DA:s uppskattning enligt vilken samarbetskommittéer har inrättats i ungefär 70 procent av de företag där de enligt reglerna kan inrättas.³⁰

Samarbetskommittéerna är sammansatta av lika många företrädare för personalen som för arbetsgivaren. Minimiantalet arbetstagare är två (om företaget sysselsätter 35–50 arbetstagare) och ökar på en glidande skala till sex (om företaget sysselsätter 501–1 000 arbetstagare). Även oorganiserade arbetstagare har rätt att välja en företrädare till kommittén. Samarbetskommitténs uppgift är att främja samarbetet i företaget med såväl företagets som den enskilda arbetstagarens intresse för ögonen. Dess betydelse hänför sig till föregripande informationsförmedling och förhandlingsverksamhet, någon egentlig beslutanderätt har den inte. Kommittén kan besluta om bland annat principerna för den personalpolitik som ska iaktas i företaget, inklusive jämställdhetsfrågor, utbildning och dataskydd samt de tillvägagångssätt som ska iaktas vid förändringar av produktions- eller serviceverksamheten.³¹

I lagen om varslning samt andra förfaranden i anslutning till uppsägningar (*lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang*) föreskrivs det om skyldighet för arbetsgivaren att förhandla om uppsägning av arbetstagare med arbetstagarna eller deras företrädare samt om skyldighet att underrätta de regionala arbetsmarknadsråden om dessa förhandlingar och slutresultatet av dem. Som i lagen avsedda uppsägningar anses uppsägningar som når upp till gränsvärdena enligt uppsägningsdirektivet (se avsnitt 2.3.3). Bestämmelserna om maximal förhandlingstid gäller endast de största uppsägningarna. Förhandlingar ska föras minst 21 dagar, om minst hälften av företagets arbetstagare eller minst 100 arbetstagare berörs av uppsägning. Det

²⁸ LO slogs samman med FHF, som företräder tjänstemännen, 2019. Den nya organisationens namn är Fagbevægelsens Hovedorganisation FHO.

²⁹ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 18 och 22.

³⁰ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 22.

³¹ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 22—23.

regionala arbetsmarknadsrådet ska emellertid varslas om planerade uppsägningar 30 dagar på förhand.³²

Norge

Den norska lagen om arbetsmiljö, arbetstid och säkerhet i arbetet (*Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern*) innehåller bestämmelser som liknar samarbetsdirektivet om information till och samråd med företrädare för arbetstagarna (förtroendemannen). Bestämmelserna gäller arbetsgivare som sysselsätter minst 50 arbetstagare. Det går att avtala annat om bestämmelserna genom kollektivavtal.

I lagens 15 kap. föreskrivs det om förhandlingsförfarandet i anslutning till minskning av användningen av arbetskraft och lämnandet av uppgifter till förtroendemännen i samband därmed. Bestämmelserna blir tillämpliga, om arbetsgivaren överväger att säga upp minst 10 arbetstagare under en period av 30 dagar. Uppsägningarna får träda i kraft tidigast 30 dagar efter det att arbetskrafts- och välfärdsmyndigheten (Arbeids- og velferdsetaten) har varslats.

Också i Norge spelar avtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna en viktig roll i samarbetsregleringen. Till exempel huvudavtalet mellan de norska arbetsgivarnas centralförbund NHO och arbetstagarorganisationernas centralförbund LO³³ innehåller bestämmelser om samarbete. Enligt avtalet ska arbetsgivaren bland annat en gång i månaden eller på begäran oftare diskutera företagets situation med förtroendemannen, bland annat företagets ekonomiska och produktionsmässiga situation, förhållandena på arbetsplatsen överlag och i anslutning till den dagliga verksamheten samt lönerna och arbetsförhållandena.

Tyskland

I Tyskland genomförs personalrepresentation på två nivåer: i företagsråd (Betriebsrat) på arbetsplatsnivå och som förvaltningsrepresentation (Aufsichtsrat) i företagets styrelse eller förvaltningsråd. Företagsrådet har en betydande ställning när det gäller information och konsultation med företagsledningen. Det kan i praktiken ha stort inflytande över företagets personalpolitik, lönepolitik och arbetsförhållandena.³⁴

Enligt lagen om företagsråd (*Betriebsverfassungsgesetz*) kan företagsråd inrättas i företag som sysselsätter minst 5 arbetstagare. Företagsrådets storlek är anpassad till antalet arbetstagare. Om antalet arbetstagare är 5–20, räcker det med ett råd som består av en person. I företag med 1000–1500 arbetstagare ingår 15 medlemmar i företagsrådet. Arbetsgivaren är inte företräd i företagsrådet.³⁵

En viktig uppgift för företagsrådet är att övervaka att arbetsgivaren iakttar kraven i arbetslagstiftningen, kollektivavtalen och andra avtal. Arbetsgivaren ska förhandla med företagsrådet om

³² EMCC:s (European Monitoring Centre on Change) webbplats, adress: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/denmark-staff-information-and-consultation-on-restructuring-plans>.

³³ Hovedavtalen, LO-NHO, 2018—2021

³⁴ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 32—33.

³⁵ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 33.

betydande omorganiseringar, förändringar i personalpolitiken och frågor i anslutning till yrkesinriktad utbildning. Företagsrådet har också rätt att ta initiativ i ärenden som gäller utförandet av arbetet och arbetstiderna. Arbetsgivaren kan fatta beslut om vissa sakfrågor som föreskrivs i lagen endast med företagsrådets samtycke. Om dessa ärenden har avtalats i kollektivavtalet, iakttas det.³⁶

I företag som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare ska det inrättas ett ekonomiutskott vid företagsrådet. Arbetsgivaren är skyldig att informera ekonomiutskottet om företagets ekonomiska situation. Arbetsgivaren ska vid behov förhandla om dessa frågor. Förhandlingarna kan gälla till exempel omorganiseringar i företaget eller företagsköp.³⁷

I företag som sysselsätter minst 20 arbetstagare krävs företagsrådets samtycke för nyrekryteringar, ändringar i löneuppskattningarna och överföringar mellan uppgifter. Under vissa förutsättningar kan företagsrådet vägra att ge sitt samtycke. Om arbetsgivaren då vill verkställa ett beslut, ska ärendet hänskjutas till arbetsdomstolen. I fall där ett anställningsförhållande avslutas ska arbetsgivaren alltid höra företagsrådet, annars är uppsägningen ogiltig. Företagsrådet kan stridiggöra uppsägningen på de grunder som nämns i lagen.³⁸

Bestämmelser om skyldighet att förhandla med företagsrådet om uppsägningar och om lämnandet av uppgifter i anslutning därtill liksom om varsel om uppsägningar till Arbetskraftsbyrån finns i lagen om uppsägningsskydd (*Kündigungsschutzgesetz*). Lagen tillämpas om arbetsgivaren under en period av 30 dagar ämnar säga upp 1) mer än fem arbetstagare i ett företag som har fler än 20 och färre än 60 arbetstagare i arbetsavtalsförhållanden, 2) mer än 10 procent av företagets arbetstagare eller mer än 25 arbetstagare i ett företag som har minst 60 och färre än 500 arbetstagare i arbetsavtalsförhållande, eller 3) minst 30 arbetstagare i ett företag som sysselsätter minst 500 arbetstagare. Arbetsgivaren får inte genomföra uppsägningarna innan 30 dagar har gått efter att Arbetskraftsbyrån varslades. I enstaka fall kan den nämnda tiden förlängas till två månader.

5.2.3 Bestämmelser om personalrepresentation i företagets förvaltning

Sverige

I Sverige ska enligt *lagen om styrelserepresentation för de privatanställda* i företag som sysselsätter minst 25 arbetstagare väljas minst två företrädare för arbetstagarna till styrelsen och en suppleant för var och en av dem. I företag sysselsätter minst 1 000 arbetstagare ska tre företrädare för personalen väljas. Arbetstagarledamöterna får dock inte vara i majoritet i styrelsen. I Akava Works utredning hänvisas det till en utredning enligt vilken arbetstagarledamöterna utgör ungefär en tredjedel av styrelseledamöterna i ungefär 75 procent av företagen. Företrädarna för personalen utses av en lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget.³⁹

³⁶ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 33.

³⁷ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 33.

³⁸ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 33.

³⁹ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 16.

Företrädarna för personalen i företagens styrelser har samma ställning som andra styrelseledamöter, dock med det undantaget att de inte kan delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller andra motstridiga intressen. I övrigt ska de arbeta i styrelsen för att främja företagets intressen.⁴⁰

Danmark

Enligt den danska bolagslagstiftningen (*Lov om aktie- og anpartsselskaber*) har arbetstagarna möjlighet att välja en företrädare till styrelsen i företag och koncerner som sysselsätter minst 35 arbetstagare. Antalet företrädare för personalen motsvarar hälften av antalet ledamöter som utsetts av företagets ägare. I styrelsen ska finnas minst två företrädare för personalen, i koncerner tre. Detta betyder i praktiken att företrädarna för personalen utgör minst en tredjedel av styrelseledamöterna.⁴¹

Företrädarna för personalen har samma ställning i företagets styrelse som de andra styrelseledamöterna: de ska arbeta för att främja företagets intresse. Företrädarna för personalen får ändå inte delta i behandlingen av frågor som gäller arbetskonflikter.⁴²

Enligt den undersökning från 2011 som det hänvisas till i Akava Works utredning är personalen representerad i en majoritet (55 procent) av företagsstyrelserna. I stora företag som sysselsätter minst 500 personer var andelen över 65 procent medan den var 13 procent i mindre företag som sysselsätter färre än 100 arbetstagare.⁴³

Norge

Enligt den norska aktiebolagslagen (*Lov om allmannaksjeselskaper*) varierar personalrepresentationen i bolagen enligt bolagets storlek. I bolag som sysselsätter minst 30 men högst 50 arbetstagare har personalen rätt att kräva att få en företrädare, en observatör och två suppleanter i bolagsstyrelsen oberoende av styrelsens storlek. I bolag som sysselsätter minst 50 men högst 200 arbetstagare ska en tredjedel men ändå minst två styrelseledamöter utses bland arbetstagarna.

Företrädarna för arbetstagarna i styrelsen har samma rättigheter som de andra styrelseledamöterna. En företrädare för arbetstagarna får ändå inte avsättas av bolagsstämman.

Tyskland

I Tyskland förutsätter bolagslagstiftningen en tvåstegsmodell, där den högsta beslutanderätten utövas av förvaltningsrådet som företräder aktieägarna (Aufsichtsrat) och som utser den verkställande styrelsen eller ledningsgruppen (Vorstand), som består av företagets ledning. I förvaltningsrådet i aktiebolag som sysselsätter minst 500 arbetstagare ska minst hälften av ledamöterna utses bland personalen. I börsnoterade bolag är denna personalgräns 2000. Om ett börsnoterat

⁴⁰ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 16.

⁴¹ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 22.

⁴² Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 22.

⁴³ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 22.

bolag sysselsätter 500–2000 personer, ska minst en tredjedel av ledamöterna i förvaltningsrådet utses bland personalen. Kol- och stålindustriföretag har egen lagstiftning, där personalgränserna är lägre.⁴⁴

Företrädarna för personalen utses antingen genom direkta val eller av företrädare som utses till en valnämnd. Även en person utanför företaget, till exempel en företrädare för fackförbundet, kan utses. Förvaltningsrådets centrala uppgift är att utse eller avsätta företagets verkställande styrelse eller ledningsgrupp, besluta om dess lön och allmänt övervaka ledningsgruppens arbete samt godkänna de viktigaste strategiska besluten.⁴⁵

6 Remissvar

6.1 Inledning

Lagprojektet genomgick två remissbehandlingar. Arbetsgruppens halvtidsrapport var ute på remiss mellan den 19 juni och den 23 augusti 2019. Halvtidsrapporten innehöll en bedömning av situationen beträffande den gällande lagstiftningen och målen för regleringen samt ett förslag till riktlinjer för den nya lagen. Halvtidsrapporten och yttrandena om den finns i projektfönstret.

Arbetsgruppens betänkande i form av en regeringsproposition var ute på remiss mellan den 19 november 2020 och den 15 januari 2021. Remissbehandlingen genomfördes via tjänsten Utlåtande.fi. Det kom 67 yttranden. Det går att bekanta sig närmare med remissvaren i projektfönstret⁴⁶.

6.2 Den allmänna inställningen till förslaget

Arbetstagarorganisationerna ansåg att förslagens mål och syften pekar i rätt riktning. Trots att förslaget i sig ansågs innehålla bra reformer, upplevdes de ändå som otillräckliga i förhållande till målen. I flera utlåtanden från arbetstagarorganisationer förhöll man sig avvaktande till det lösare regleringssättet och efterlyste mer specificerad och förpliktande reglering. Arbetsgivarsidan förhöll sig negativare till förslaget än arbetstagersidan, men av andra orsaker. Trots att man i sig förhöll sig positivt till den viktigaste nya saken i propositionen, dvs. fortlöpande dialog, ansåg arbetsgivarsidan i stor utsträckning att förslaget inte rättar till de största problemen med den nuvarande regleringen, såsom formbundenheten och byråkratin. Arbetsgivarsidan bekymrade sig också i stor utsträckning för att den administrativa bördan och kostnaderna kommer att öka. Arbetsgivarsidan kritiserade också de stränga påföljderna i lagen, som ansågs motarbeta lagens syfte.

Samarbetsombudsmannen, Finlands advokatförbund och Rovaniemi hovrätt förhöll sig positivt till förslaget och ansåg att det behövs och att det klarlägger rättsläget. Vasa hovrätt, samarbetsombudsmannen och teknologiindustrin påpekade att det behövs annat än reglering för att uppnå de eftersträlvade slutresultaten. Enligt samarbetsombudsmannens åsikt måste alla ha god tillgång till informationskanaler och utbudet av handledning måste vara omfattande.

⁴⁴ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 32.

⁴⁵ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works rapport 3/2019, s. 32—33.

⁴⁶ <https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018>

6.3 Lagens tillämpningsområde

Den viktigaste frågan i yttrandena när det gällde tillämpningsområdet var tillämpningströsklarna baserade på antalet anställda. Arbetstagarorganisationerna ansåg att tillämpningströsklarna i anslutning till samarbete och förvaltningsrepresentation borde sänkas. I flera yttranden från arbetstagarorganisationer föreslogs det att tillämpningströskeln för bestämmelserna om samarbete skulle vara 10 arbetstagare och tillämpningströskeln för förvaltningsrepresentation 100 arbetstagare. Arbetstagersidan ansåg i sin tur att tillämpningströskeln för bestämmelserna om samarbete borde höjas till 50 arbetstagare. Arbetstagersidan motsätter sig i stor omfattning att den nuvarande lagens lättnad i fråga om tillämpningsområdet slopas för företag med 20–29 arbetstagare, eftersom ändringen skulle öka företagets administrativa börda. När det gäller förvaltningsrepresentation vill arbetsgivarna behålla den tidigare tillämpningströskeln.

Under den fortsatta beredningen beslöt man att behålla de tillämpningströsklar som baserar sig på personalantalet i enlighet med betänkandet. Målen för bestämmelserna om samarbete uppnås lättare i företag och sammanslutningar som hamnar under tillämpningströskeln även utan lagbestämmelser, eftersom växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen sker i större utsträckning på ett naturligt sätt på små arbetsplatser. En sänkning av tillämpningströsklarna skulle medföra kostnader för små företag och sammanslutningar, men nyttan av att utvidga regleringen skulle bli mindre.

När det gäller tillämpningsområdet i sak föreslog vissa arbetstagarorganisationer att lagens tillämpningsområde skulle utsträckas till den evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkan, vilkas samarbete för närvarande baserar sig endast på bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtal.

Tillämpningsområdet utvidgades inte till den evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkan, eftersom det är fråga om en samarbetslag för den privata sektorn. Inom arbetsregleringen har man tillämpat sektorvis reglering så att det föreskrivs i olika lagar om samarbetet för den privata sektorn, kommunerna och staten. För kyrkornas del bedöms behovet av att föreskriva om arbetsgivarens och personalens samarbete separat.

6.4 Fortlöpande dialog

Det nya konceptet för fortlöpande och regelbunden dialog ansågs i stor utsträckning vara bra och värt att understöda. Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationernas synpunkter skiljde sig dock åt beträffande hur omfattande och detaljerat det borde föreskrivas i lag om skyldigheterna till dialog. Arbetstagarorganisationerna förordade ett mer detaljerat och förpliktande innehåll, men arbetsgiversidan önskade ett flexiblare innehåll.

Till denna del motsvarar förslaget det betänkande som var ute på remiss. Frågan gäller regleringssättet, där en enkel och förpliktande reglering ligger i den ena vågskålen och en allmän och flexibel reglering ligger i den andra vågskålen. Strävan med förslaget har varit att hitta en balanserad lösning mellan dessa två regleringssätt. Till vissa delar har man använt ett mer detaljerat regleringssätt när skyddet för arbetstagarna har krävt det. Angående valet av regleringsnoggrannhet se avsnitt 5.1.1.

Arbetstagarorganisationerna ansåg att dialogen borde äga rum innan arbetsgivaren avgör det ärende som är föremål för dialog.

Eftersom föremålet för dialog har angetts på ett avsevärt mer omfattande sätt än innehållet i den nuvarande samarbetslagen, kunde ett sådant krav ha gjort företagets och sammanlutningarnas beslutsfattande avsevärt mycket stelare. Om detta skulle krävas, borde föremålen för dialogen på motsvarande sätt ha specificerats noggrannare i lagen, varvid en del av målen för förslagen inte skulle ha uppnåtts.

Arbetsgivarorganisationerna var oroade för den administrativa bördan och skyldigheternas funktion som sanktioner i strid med sitt syfte. Man lyfte också fram svårigheterna att ordna dialog i en situation där det inte finns någon företrädare för personalen.

Påföljdssystem bygger för dialogens del på principen om att vid försummelser ges arbetsgivaren först möjlighet att rätta till sitt lagstridiga förfarande. Straffrättsligt ansvar kan följa först när arbetsgivaren inte rättar till sitt lagstridiga förfarande ens efter samarbetsombudsmannens uppmaning.

Arbets- och näringsministeriet lät i slutet av 2020 göra en utredning om i vilken utsträckning personalen är företrädd. Enligt utredningen saknar personalen delvis eller helt företrädare i en betydande del av företagen. Avsaknad av personalrepresentant skulle ha betytt att dialogen måste genomföras tillsammans med hela personalen, vilket skulle ha orsakat betydande regleringskostnader. Av denna orsak ändrades förslaget under den fortsatta beredningen så att om personalen saknar företrädare ska dialog föras mera sällan än när personalen har en företrädare.

Social- och hälsovårdsministeriet påpekade att den föreslagna skyldigheten att föra dialog om upprätthållande och främjande av arbetshälsan åtminstone delvis överlappar arbetarskyddssamarbetet.

Under den fortsatta beredningen preciserades förslaget i samarbete med social- och hälsovårdsministeriet och arbetshälsoinstitutet, så att förhållandet mellan lagarna ska vara tydligare.

6.5 Omställningsförhandlingar

Både arbetstagar- och arbetsgivarsidan understödde att kapitel 6 och 8 i den nuvarande samarbetslagen slås samman.

Arbetsmarknadsparternas hade i stor utsträckning motsatta åsikter om många detaljer. Arbetstagarorganisationerna ansåg det viktigt att förhandlingsskyldigheterna som gäller minskning av användningen av arbetskraft och förändringar i företagsverksamheten förblir åtminstone på samma nivå som i den gällande lagen. Likaså understödde de att ensidig ändring av anställningsvillkor nämns i bestämmelsen. Arbetsgivarsidan ansåg åter att missförhållandena i den nuvarande samarbetslagen (strikt formkrav, långa förhandlingstider, förhandlingstidpunkten) inte hade beaktats i bestämmelserna.

Under den fortsatta beredningen behölls de grundläggande lösningarna för omställningsförhandlingarnas del oförändrade och det centrala innehållet i bestämmelserna motsvarar således i stor utsträckning den gällande lagen. Motiveringen i anslutning till ensidig ändring av villkor i arbetsavtalet preciserades.

6.6 Förvaltningsrepresentation

Förvaltningsrepresentation. Många av arbetstagersidans remissinstanser betraktade det som en positiv reform att förvaltningsrepresentationslagens bestämmelser flyttas. I några utlåtandens ansågs det behövt att revidera även bestämmelsernas innehåll i större utsträckning, eftersom bestämmelserna är komplicerade och lämnar rum för tolkning. Arbetsgiversidan ansåg att förvaltningsrepresentationslagens bestämmelser inte borde tas in i samarbetslagen, utan de borde ingå i en separat lag. I yttrandena ansågs det dessutom viktigt att det fortfarande finns möjlighet att avtala tämligen fritt om sättet att genomföra förvaltningsrepresentation och att det inte ska vara obligatoriskt att ordna förvaltningsrepresentation, om personalen inte kräver det.

I remissvaren framkom också vissa utmaningar i de situationer där förvaltningsrepresentation ordnas i koncernförhållanden.

Under den fortsatta beredningen preciserade regleringen i fråga om de situationer där man vill genomföra förvaltningsrepresentation på koncernnivå. Dessutom visade remissvaren att det finns olika förvaltningsmodeller inom företagslivet, varför det intogs en möjlighet till dispens i lagen med tanke på de situationer där lagens krav skulle leda till ett oändamålsenligt slutresultat.

6.7 Påföljdssystem

När det gäller gottgörelse påpekade arbetstagersidan i sina remissvar att ensidig ändring av ett väsentligt anställningsvillkor jämföras med uppsägning inom EU-rätten. Därmed borde ensidiga ändringar av villkor omfattas av gottgörelse som påföljd. Arbetsgiversidan ansåg att gottgörelsen är en orimlig påföljd både i fråga om maximibeloppet och förutsättningarna för att döma ut gottgörelse. Arbetsgiversidan skulle i första hand stryka gottgörelsen i förslaget. I andra hand skulle arbetsgiversidan sänka gottgörelsens maximibelopp mycket kännbart.

Under den fortsatta beredningen bibehölls gottgörelsebestämmelsen i övrigt oförändrad, men under tiden meddelade högsta domstolen en dom (HD 2021:17), enligt vilken ensidiga ändringar av villkor omfattas av gottgörelsepåföljd. Eftersom avsikten med förslaget inte har varit att ändra användningsområdet för gottgörelse, fogades till gottgörelsebestämmelsen ett uttryckligt omnämnande av ensidiga ändringar av villkor.

Till den del som försummelser av lagens skyldigheter inte omfattas av gottgörelse, byggde påföljdssystemet i betänkandet i huvudsak på det straffrättsliga straffsystemet. Det skulle vara straffbart att försumma samarbetsombudsmannens uppmaning. Enligt betänkandet skulle det ha varit möjligt att överklaga en uppmaning hos förvaltningsdomstol. Särskilt från justitieförvaltningens sidan framfördes synpunkter på att det påföljdssystem som beskrevs i betänkandet är förenat med vissa problem, såsom möjlighet till parallella processer mellan förvaltnings- och civila domstolar. Dessutom fästes uppmärksamhet vid straffbestämmelsen allmänna karaktär.

Under den fortsatta beredningen återfick uppmaningen sin rättsliga karaktär så att den motsvarar nuläget. Detta åtgärdar problemet med parallella processer. Som straffbart ska betraktas ett lagstridigt förfarande där arbetsgivaren inte rättar till sitt förfarande ens efter samarbetsombudsmannens uppmaning.

6.8 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen

Rådet för bedömning av lagstiftningen ansåg i sitt utlåtande bland annat att de konsekvenskedjor som ger upphov till de fördelar som eftersträvas med reformen borde beskrivas mer ingående i

utkastet till proposition. Det borde presenteras riktgivande kvantitativa och kvalitativa bedömningar av de viktigaste fördelarna. Dessutom ansåg bedömningsrådet att det borde presenteras en riktgivande uppskattning av de totala kostnader som reformen orsakar företagen. I utkastet till proposition beskrivs kostnaderna i förhållande till företagets omsättning, vilket i och för sig är positivt, men beskrivningen ger ingen uppfattning om reformens totala inverkan. Enligt bedömningsrådets åsikt borde det också presenteras noggrannare uppskattningar av reformens konsekvenser för myndigheterna, framför allt samarbetsombudsmannens byrå. Enligt utlåtandet borde man i utkastet till proposition också behandla reformen med avseende på en smidigare lagstiftning, eftersom förslaget orsakar kostnader för företagen på grund av regleringsbördan.

Propositionens konsekvensbedömningar har kompletterats till de delar det har varit möjligt eller ändamålsenligt. Propositionen har utökats med en på antaganden baserad bedömning av de totala kostnader som dialogförpliktelsen orsakar företagsfältet. Till det avsnitt som gäller lagstiftningen i utlandet har fogats ett omnämnande av på vilken grund de länder som ingår i jämförelsen har valts ut. Rubrikerna för konsekvensbedömningarna har ändrats till lämpliga delar, även om en åtgärdsspecifik indelning i detta fall kan anses mer ändamålsenlig. När det gäller samarbetsombudsmannens byrå har konsekvensbedömningen kompletterats i fråga om resursbehoven.

Fördelarna med de ändringar som föreslås i samarbetslagen är av sådan karaktär att det inte går att göra några tillförlitliga kvantitativa bedömningar av dem. I olika avsnitt i propositionen beskrivs emellertid de kvalitativa konsekvenserna av samarbete och dessa kan anses skapa en tillräcklig grund för de föreslagna ändringarna. Strävan har ändå varit att företag vissa preciseringar av konsekvensbedömningarna utifrån bedömningsrådets utlåtande.

7 Specialmotivering

7.1 Samarbetslagen

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 §. Lagens syfte. I paragrafen föreskrivs det om lagens syfte, som uttrycker de mål som eftersträvas med lagen. Bestämmelsen har en styrande inverkan vid tillämpningen av övriga bestämmelser i lagen. Enligt *1 mom.* är syftet med lagen att främja en sådan verksamhetskultur på arbetsplatserna där arbetsgivaren och personalen agerar i en anda av samarbete med respekt för varandras rättigheter och skyldigheter och samtidigt beaktar både företagets eller sammanslutningens och arbetstagarnas intressen. Arbetsgivaren och personalen är beroende av varandra och ett smidigt samarbete mellan dem är avgörande för arbetsgivarens framgång och personalens välfärd. Detta förutsätter kontinuerlig växelverkan mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalen samt tillräckligt informationsutbyte i bägge riktningarna. Med tiden utvecklar parterna förståelse för varandras behov och möjligheter, vilket hjälper till att utveckla arbetsgivarens verksamhet och personalens ställning samt att hantera omställningssituationer. Den fortlöpande dialog och den förvaltningsrepresentation samt de omställningsförhandlingar som avses i lagen fokuserar på dessa saker.

Lagen syftar också till kontinuerlig utveckling av arbetsgivarens verksamhet och arbetsgemenskapen och till förbättring verksamhetsresultatet och arbetshälsan. Ett fungerande samarbete har konstaterats ha positiva konsekvenser för arbetstagarnas välfärd och företagets ekonomiska framgång. Genom lagen främjas uppkomsten av sådana rammar som är en förutsättning för gott samarbete liksom gott samarbete i praktiken i enlighet med lagens bestämmelser. Det är framför allt fråga om kravet på fortlöpande dialog samt kraven på informationsutbyte och kontinuerlig utveckling av arbetsgemenskapen. I lagen ges arbetsplatserna handlingsutrymme när det gäller

att skapa noggrannare ramar för samarbetet. Kraven gäller framför allt samarbetets innehåll. På arbetsplatserna kan man således skapa egna system för att genomföra dialogen och annat samarbete, bara vissa kvalitativa och kvantitativa krav uppfylls. Genom denna regleringslösning kan man uppnå en situation där det upplevs som meningsfullt att tillämpa lagen. Detta är av helt avgörande betydelse för uppnåendet av målen för lagen.

Enligt 2 mom. är lagens syfte också att trygga tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen. Detta är en förutsättning för ett fungerande samarbete. Ordandet av dialoger är det viktigaste informationsverktyget. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen kan ansikte mot ansikte utbyta information och åsikter om olika frågor som hänför sig till arbetsgivarens eller arbetsgemenskapens verksamhet. Dessutom stöds informationsutbytet av bestämmelserna om lämnande av vissa uppgifter, som förutsätter att arbetsgivaren lämnar vissa uppgifter på eget initiativ och i princip skriftligt.

Lagens syfte är också att trygga personalens möjligheter att påverka företagets beslutsfattande när det gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning i företaget. Strävan är att förbättra påverkningsmöjligheterna genom fortlöpande dialog, förvaltningsrepresentation och omställningsförhandlingar. Dessa arrangemang ger företrädaren för personalen en verklig påverkningskanal, genom vilken arbetsgivaren får värdefull information om personalens åsikter. Arbetsgivaren kan på så vis utnyttja denna information i sin verksamhet. Påverkningsmöjligheterna ökar delvis direkt (till exempel förvaltningsrepresentation) men också indirekta påverkningsmöjligheter har stor betydelse. Som en indirekt påverkningsmöjlighet kan anses till exempel att företrädaren för personalen i dialogen framför åsikter som de facto påverkar arbetsgivarens verksamhet.

Större påverkningsmöjligheter eftersträvas också genom att företrädaren för personalen har rätt att ta upp sakfrågor under dialogen. När det gäller omställningsförhandlingarna har företrädaren för personalen eller en arbetstagare dessutom rätt att lägga fram skriftliga förslag och alternativa lösningar för behandling under förhandlingarna.

Lagens syfte är dessutom att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och Arbetskraftsmyndigheterna för att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i verksamheten. Det är framför allt fråga om samarbete mellan omställningsskyddsmyndigheten och parterna på arbetsplatsen, beträffande vilken centrala bestämmelsen ingår i 12 kap. 3 § i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice och i 21 § i samarbetslagen.

2 §. Tillämpningsområde. I 1 mom. föreskrivs det om lagens allmänna tillämpningsområde. Enligt *den första meningen* tillämpas lagen på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 20 arbetstagare. På samma sätt som den gällande lagen ska lagens tillämpningsområde fortfarande basera sig på två omständigheter: arbetsgivaren ska vara ett företag eller en sammanslutning som bedriver ekonomisk verksamhet. Dessutom ska arbetsgivaren regelbundet ha minst 20 arbetstagare i anställningsförhållande.

I 3 § i den gällande lagen definieras begreppet företag. Enligt paragrafen avses i lagen med företag sammanslutningar, stiftelser och fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande eller inte. Enligt lagens förarbeten avses med företag således förutom olika bolag alla sådana sammanslutningar, stiftelser och fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande eller inte. Det avgörande med tanke på lagens tillämpning är den faktiska verksamhetens natur och inte de ekonomiska syftena eller finansieringssättet. Det har

ingen betydelse vilken instans som finansierar verksamheten. Sålunda ska lagen tillämpas på inrättningar som tillhandahåller bland annat kulturtjänster och andra tjänster och andra motsvarande inrättningar oberoende av deras juridiska form eller finansieringssätt. Lagen ska också tillämpas på andra sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet. Aktörer som producerar sådana tjänster och således bedriver i lagen avsedd ekonomisk verksamhet är bland annat arbetsmarknadsorganisationer, föreningar som tillhandahåller vård-, social- och utbildningstjänster, stiftelser eller andra privaträttsliga och självständiga offentligrättsliga sammanslutningar. Lagen ska också tillämpas på företag som är verksamma på Åland. (RP 254/2006 rd, s. 41).

I propositionen föreslås att nuläget bibehålls i fråga om vilka slags arbetsgivare som bedriver ekonomisk verksamhet som lagen tillämpas på. Definitionen av begreppet företag stryks dock i lagen. Däremot definieras arbetsgivare som hör till lagens tillämpningsområde i paragrafen med hjälp av begreppen företag och sammanslutning, som tillsammans motsvarar den gällande lagens begrepp företag. Enligt vedertagen tolkning av den gällande lagen och den föregående lagen avses med företag olika företag i bolagsform, såsom aktiebolag, andelslag och andra på behörigt sätt registrerade självständiga juridiska personer och fysiska personer, som bedriver industriverksamhet, serviceverksamhet eller annan ekonomisk verksamhet. Gemensamt för dessa aktörer är att de bedriver ekonomisk verksamhet genom att idka näringsverksamhet. För tillämpningen av lagen saknar det fortfarande betydelse vem som finansierar eller äger verksamheten. Företaget kan ägas helt och hållet av till exempel staten, en kommun eller något annat offentligt samfund. (RP 254/2006 rd, s. 40).

Med sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet avses olika föreningar, stiftelser samt andra privaträttsliga eller självständiga offentligrättsliga samfund, såsom Folkpensionsanstalter, som bedriver ekonomisk verksamhet. De sistnämnda omfattas av lagens tillämpningsområde, trots att deras syfte inte nödvändigtvis är att deras verksamhet ska generera ekonomisk vinst. Det avgörande med tanke på lagens tillämpning är även i fortsättningen sammanslutningens faktiska verksamhets natur och inte de ekonomiska syftena eller finansieringssättet (RP 254/2006 rd, s. 41). Verksamheten kan också basera sig helt och hållet på offentlig finansiering.

För att lagen ska tillämpas på ett företag eller en sammanslutning som är arbetsgivare ska företaget eller sammanslutningen regelbundet ha minst 20 arbetstagare i anställningsförhållande. Till skillnad från den gällande lagen ska det med undantag av förhandlingstiden inte längre finnas några bestämmelser som tillämpas på företag med minst 30 arbetstagare. Till denna del sjunker alltså tillämpningsgränsen något.

Avsikten är att sättet att beräkna antalet arbetstagare som arbetsgivaren regelbundet har i anställningsförhållande ska motsvara den gällande lagen och tolkningen av den. Enligt den gällande lagens förarbeten (RP 254/2006 rd, s. 40) framgår det av lagtextens formulering att anställda i anställningsförhållanden på heltid eller deltid eller för viss tid inte försätts i olika ställning sinsemellan vid beräkningen av antalet arbetstagare som ”regelbundet” är anställda. Till personer som regelbundet arbetar inom företaget ska ändå inte räknas sådana i arbetsavtalsförhållande anställda personer som under en kortare tid eller endast säsongartat eller undantagsvis är verksamma i företagets tjänst. Därför måste sådana i 2 § i den gällande samarbetslagen avsedda visstidsanställda arbetstagare som utför arbetsuppgifter som ingår i företagets regelbundna verksamhet räknas in i antalet anställda även i sådana fall då de visstidsanställda arbetstagarna, såsom vikarier, av en eller annan orsak byts ut, till exempel under den tid en fast anställd arbetstagare är familjeledig. Det som konstateras ovan innebär att om en arbetstagare som är ledig vikarieras av visstidsanställda arbetstagare som ofta byts ut räknas de som en arbetsta-

gare vid bedömningen av förutsättningarna att tillämpa samarbetslagen (HD 2017:86). Anställningsförhållanden på deltid som gäller tills vidare beaktas enligt antalet personer, eftersom arbetstidens längd inte har någon större betydelse för samarbetsärendena. (RP 254/2006 rd, s. 40).

Enligt högsta domstolens avgörande 2017:86 kan det vara motiverat att avvika från den ovan nämnda huvudregeln för beräkning av antalet arbetstagare under avvikande förhållanden när det är fråga om atypiska anställningsförhållanden (så även HD 1996:51). Då kan det vara motiverat att fästa uppmärksamhet vid om den arbetsmängd som utförts i ett sådant anställningsförhållande är ringa.⁴⁷

Enligt 29 § 1 mom. 6 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om samarbete inom företag. Lagen tillämpas sålunda även i fortsättningen på företag och sammanslutningar som är verksamma i landskapet Åland och som uppfyller ovan nämnda kriterier.

Enligt *den andra meningen* tillämpas lagen också på sådana filialer som avses i 2 § i lagen angående rättighet att idka näring (122/1919), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) och i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare. Bestämmelsen gäller utländska sammanslutningars filialer i Finland och avsikten är att den ska motsvara den gällande lagen (HE 211/2016 rd).

I 2 mom. föreskrivs det om tillämpningsområdet för 5 kap. i den föreslagna lagen, vilket gäller personalrepresentation i arbetsgivarens förvaltning (förvaltningsrepresentation). Kapitlet i fråga tillämpas endast på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker samt sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande. De bolag som omfattas av tillämpningen av förvaltningsrepresentation motsvarar den gällande lagen. Utanför tillämpningen av bestämmelserna i förslaget till 5 kap. ställs således till exempel öppna bolag, kommanditbolag, partrederier, försäkringsföreningar samt hypoteksbanker. Kapitlet gäller inte heller stiftelser, skattemässiga sammanslutningar eller näringsidkares företagsverksamhet.

Tillämpningen av 5 kap. i den föreslagna lagen förutsätter att ett i momentet nämnt bolag regelbundet har minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande i Finland. Sättet att beräkna arbetsgivarens regelbundet anställda följer samma principer som vad som konstaterats i fråga om 1 mom. Personer som under en kortare tid eller endast säsongartat eller undantagsvis är verksamma i företagets tjänst ska inte betraktas som personer som regelbundet är anställda hos arbetsgivaren. Enligt förarbetena till den gällande förvaltningsrepresentationslagen (RP 247/1989 rd, s. 8) inverkar å ena sidan inte en kortvarig minskning av antalet anställda under det före-

⁴⁷ Det företag som det var fråga om i avgörandet 2017:86 hade haft 16—17 fast anställda. Utöver dessa arbetstagare hade i varierande omfattning 2—7 personer, i medeltal 4 personer i månaden, arbetat med etikettering sammanlagt 20—30 timmar månatligen. Dessa arbetstagare hade kallats till arbete vid behov enligt arbetsturer. De hade inte varit skyldiga att infinna sig till arbete på kallelse. På det sätt som framgår av motiveringen till avgörandet motsvarade enligt HD:s åsikt den totala arbetstiden inom etiketteringen den tämligen korta regelbunden arbetstid för en deltidsanställd, varför det var motiverat att räkna dem som utfört detta arbete som en arbetstagare vid beräkningen av samarbetslagens tillämpningsområde. Högsta domstolen ansåg av de skäl som nämns i avgörandet att lagen om samarbete inom företag inte var tillämplig på företaget. (Omröstn.)

skrivna antalet på förutsättningarna att tillämpa kapitlet. Om minskningen å andra sidan är permanent, är företaget inte skyldigt att upprätthålla representationsarrangemang. Till antalet anställda räknas arbetstagare som regelbundet arbetar i Finland.

I propositionen föreslås det att bestämmelserna om ordnande av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag i den gällande förvaltningsrepresentationslagen, som föreslås bli upphävd, överförs till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004).

3 §. Undantag från tillämpningsområdet. I paragrafen föreskrivs om undantag från lagens tillämpningsområde. Bestämmelsen motsvarar i stor utsträckning den gällande lagen. Enligt *den första meningen i 1 mom.* tillämpas lagen inte i ämbetsverk eller inrättningar som avses i 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), om inte något annat följer av 2 § 1 mom. i den lagen. Statens ämbetsverk och inrättningar tillämpar lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Enligt 2 § 1 mom. i den lagen tillämpas lagen även på statliga affärsverk, om inte affärsverket med stöd av 10 § i lagen om statliga affärsverk (1062/2010) har beslutat något annat.

Enligt *den andra meningen* tillämpas lagen inte heller i kommuners, samkommuners, den evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller landskapet Ålands och dess kommuners och välfärdsområden ämbetsverk och inrättningar. Bestämmelser om samarbete i kommuner och samkommuner finns i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. Enligt 18 § 2 punkten i självstyrelselagen för Åland har landskapet lagstiftningsbehörighet i fråga om landskapets tjänstemän och tjänstekollektivavtal för landskapets anställda. För den evangelisk-lutherska kyrkans del har man kommit överens om samarbete i kyrkans samarbetsavtal. Ortodoxa kyrkans samarbetsavtal ingår i kollektivavtalet för den ortodoxa kyrkan i Finland.

Enligt 2 § tillämpas lagen i regel också på ideella, konstnärliga, vetenskapliga, religiösa och andra konfessionella sammanslutningar som överskrider tillämpningsgränsen liksom på till exempel organisationer, vilkas huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, arbetsmarknadspolitiskt, allmänpolitiskt eller humanitärt. Enligt *2 mom.* tillämpas lagens bestämmelser ändå inte heller i fortsättningen på avgöranden som gäller sådana företags eller sammanslutningars syfte eller ideella eller motsvarande mål och inte på beredningen av dessa avgöranden. Sålunda omfattas till exempel beslut om föremålen för en humanitär organisations understödsverksamhet eller ändringar i dem inte av dialog enligt lagens 2 kap. eller omställningsförhandlingar enligt 3 kap. Om sådana avgöranden ändå har sådana konsekvenserna för personalen som det föreskrivs om i 16 § 1 eller 2 mom., ska omställningsförhandlingar föras om de nämnda personalkonsekvenserna. Trots att ett avgörande som gäller verksamhetens karaktär hos ett företag eller en sammanslutning enligt bestämmelsen med ideellt, politiskt eller något annat motsvarande syfte eller företagets eller sammanslutningens syfte inte behandlas i dialog eller omställningsförhandlingar kan det trots detta framkomma indirekt i bakgrunden till dialogen eller omställningsförhandlingarna.

Ändamålet med konkursförfarande är att köra ned affärsverksamheten och realisera konkursegendomen. Av denna orsak föreskrivs det för tydlighetens skull i *3 mom.* att lagens 2 kap. inte tillämpas på konkursbon.

4 §. Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta. I paragrafen ingår informativa hänvisningar till andra centrala lagar om arbetstagarnas rättigheter att delta samt om hörande av dem och information till dem. De lagar som räknas upp i *1 — 6 mom.* är sådana som innehåller

från samarbetslagen separata centrala bestämmelser om personalens rättigheter att delta eller om information till arbetstagare eller samråd med dem. Utöver de lagar som nämns i paragrafen ingår hänvisningar till samarbetslagen i flera andra lagar. I allmänhet förutsätts i dem emellertid att vissa förfaranden enligt denna lag ska följas. Bestämmelser om vilka frågor som ska behandlas i dialog på grund av annan lagstiftning finns i 12 §.

Lagar som är centrala med tanke på arbetstagares rätt att delta är för det första lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag samt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag, som föreslås i propositionen. Till den sistnämnda lagen överförs de bestämmelser om ordnande av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och delning som ingår i den gällande förvaltningsrepresentationslagen.

Bestämmelser om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen finns i tillsynslagen. Lagen om företagshälsovård innehåller åter bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller ordnandet av företagshälsovård.

Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006, nedan *beställaransvarslagen*) innehåller bestämmelser om beställarens skyldighet att på deras begäran underrätta företrädare för arbetstagarna om ett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverantörsarbete. Dessutom innehåller värdepappersmarknadslagen (746/2012) bestämmelser om information till arbetstagarna och om samråd med dem i samband med offentliga köpeanbud.

5 §. Företrädare för personalen. Parter i de skyldigheter som avses i lagen är arbetsgivaren och personalen, trots att det till skillnad från den gällande lagen inte föreskrivs särskilt om saken. Parterna framgår av bestämmelserna om dialog, information och omställningsförhandlingar. I princip fullgörs lagens skyldigheter genom representation för bägge parternas del. Både arbetsgivaren och personalen för dialogen eller deltar i förhandlingarna via företrädare. Från denna huvudregel finns det emellertid vissa undantag som förklaras nedan och som hänför sig till omställningsförhandlingar som gäller en enskild eller enskilda arbetstagare.

I lagen fastställs inte vem som företräder arbetsgivaren, utan det är arbetsgivarens uppgift att anvisa en sådan person för dialogen eller förhandlingarna som har befogenheter att företräda arbetsgivaren i dessa frågor. I praktiken kan den person som företräder arbetsgivaren variera beroende på det ärende som behandlas.

Paragrafen gäller personalrepresentation i dialog och förhandlingar. Bestämmelsen motsvarar nuläget, men det har företagits vissa anpassningar till följd av ändringar i lagens centrala innehåll och struktur. Avsikten med dessa ändringar är ändå inte att ändra principerna för personalrepresentation. Personalen består av företagets eller sammanslutningens arbetstagare som avses i arbetsavtalslagen eller lagen om sjöarbetsavtal.

Personalen kan bestå av flera personalgrupper, som alla företräds av olika personer. Vanligtvis har arbetstagare, tjänstemän, högre tjänstemän och ledningen bildat egna personalgrupper. Denna gruppering baserar sig på hur de kollektivavtalsenliga arbetsuppgifterna är placerade i företagets eller sammanslutningens verksamhetsorganisation. Flera kollektivavtal kan tillämpas på arbetstagare som hör till samma personalgrupp och i en personalgrupp kan finnas organiserade eller oorganiserade arbetstagare. Med tanke på lagens dialog- och förhandlingsskyldigheter innebär detta att det kan finnas flera än en företrädare för en personalgrupp.

I vissa situationer går det inte att identifiera personalgrupperna genom att följa den beskrivna indelningen. I sådana situationer har det i praktiken utformats en indelning av personalen i olika grupper som lämpar sig just för dessa företags eller sammanslutningars verksamhet. Indelningen i olika personalgrupper kan i dessa situationer basera sig på till exempel arbetsuppgifterna och/eller de kollektivavtal som tillämpas på arbetstagarna.

Företrädare för personalen är enligt 1 mom. i första hand den förtroendemans som valts med stöd av ett kollektivavtal. Att förtroendemannen har företrädare framom förtroendeombudet baserar sig på 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Förtroendemannens företrädesrätt omfattar i princip de arbetstagare som hör till kollektivavtalets tillämpningsområde oberoende av om de är medlemmar i den arbetstagarförening som ingått kollektivavtalet eller inte. De arbetstagare som inte har en sådan förtroendeman som avses i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kollektivavtal, kan välja ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen som företräder dem.⁴⁸ Om det ärende som ska behandlas gäller även arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och ärendet inte har behandlats eller kommer att behandlas i enlighet med tillsynslagen, avses med företrädare för personalen också arbetarskyddsfullmäktigen. Sådana ärenden kan framkomma till exempel i samband med att man behandlar förändringar i arbetslokaler. Den dialog som föreslås i 8 § kan också innehålla frågor om arbetstagarnas säkerhet och hälsa som inte behandlas i arbetarskyddssamarbete. Då kan arbetarskyddsfullmäktigen företräda personalen.

På grund av kollektivavtalets tillämpningsområde och arbetstagarnas organisering kan det uppstå en situation där majoriteten av en personalgrupp inte har rätt att delta i valet av förtroendeman enligt 1 mom., eftersom de inte hör till det fackförbund som ingått det kollektivavtal som tillämpas på dem. Därför föreslås det i 2 mom. i enlighet med den gällande lagen att om majoriteten av en ovan avsedd personalgrupp vill det kan de bland sig välja ett särskilt samarbetsombud för högst två år i sänder. Förutsättningen är dock att majoriteten av denna majoritet beslutar detta. De arbetstagare som hör till majoriteten av denna majoritet ska också ordna valet eller något annat valförfarande så att alla som hör till denna grupp har möjlighet att delta i valet av samarbetsombud.

I 3 mom. ingår en bestämmelse för den händelse att arbetstagarna inte har valt förtroendeman eller förtroendeombud enligt 1 mom. I dessa situationer har arbetstagarna inom en personalgrupp eller en del av den rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för den mandatperiod som avses i 2 mom. Rätten att välja samarbetsombud är enligt förslaget begränsad till situationer där personalgruppen i fråga eller en del av den har rätt att välja förtroendeman eller förtroendeombud men inte har utnyttjat denna möjlighet. Valet av samarbetsombud ska ordnas så att alla arbetstagare som hör till personalgruppen har möjlighet att delta i valet.

Paragrafens 4 mom. gäller en situation där personalen, en personalgrupp eller en del av en sådan inte har valt någon företrädare. Såsom konstaterats ovan är dialog- och förhandlingsskyldigheterna i princip av representativ karaktär. Av denna orsak föreskrivs det i momentet att en företrädare också kan väljas för en enstaka situation, för att arbetsgivaren ska kunna fullgöra sin

⁴⁸ Se HD 2017:29. Medlemmarna i en arbetstagarförening som var part i ett kollektivavtal vilket var bindande för arbetsgivarbolaget hade valt en förtroendeman i bolaget. Av de skäl som framgår av avgörandet ansåg högsta domstolen att arbetstagare, som hörde till en annan personalgrupp och som inte var medlemmar i den arbetstagarförening som var part i kollektivavtalet utan hörde till en annan arbetstagarförening, trots detta hade rätt att bland sig utse ett sådant förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen, fastän det för bolaget bindande kollektivavtalet delvis tillämpades även på deras anställningsförhållanden. (Omröstn.)

skyldighet. En sådan företrädare är inte ett i denna paragraf avsett samarbetsombud. Om inte heller någon sådan företrädare har valts, kan arbetsgivaren fullgöra sin samarbetskyldighet genom att genomföra samarbetsförfarandet tillsammans med alla dessa arbetstagare.

När personalen saknar företrädare blir gemensam ståndpunkt när ett avtal eller en viljeyttring enligt samarbetslagen utformas den ståndpunkt som majoriteten av dessa arbetstagare understödjer. Det är fråga om en kollektiv ståndpunkt för arbetstagare som saknar företrädare i ett ärende som ändå inte berör de arbetstagare som har en i 1—4 mom. avsedd företrädare.

Personalens viljeyttring kan utformas i samband med dialog eller förhandling. Dessutom är det möjligt att personalen vill formulera sin ståndpunkt tillsammans utanför ramen för dessa genom att utöva någon lagstadgad rätt, till exempel rätten att ta initiativ till dialog.

Personalen kan också agera tillsammans inom ändamålsenliga grupper, till exempel på respektive verksamhetsställe.

Paragrafen gäller inte förvaltningsrepresentation. Av denna orsak föreskrivs det i 5 mom. att bestämmelser om företrädare i fråga om personalens förvaltningsrepresentation finns i 5 kap.. Till denna del väljs personalens förvaltningsrepresentant på det sätt som överenskomms på arbetsplatsen eller i val enligt tillsynslagen. Den föreslagna bestämmelsen gäller således personalrepresentation i fråga om dialog och omställningsförhandlingar.

I 8 § 5 mom. i den gällande samarbetslagen föreskrivs om uppsägningskydd för företrädare för personalen. En separat bestämmelse om detta föreslås i 37 §.

Till skillnad från den gällande lagen innehåller den föreslagna lagen inga bestämmelser om delegationer. En delegation är ett organ som består av företrädare för arbetsgivaren och personalen samt eventuellt andra företrädare, och inom vars ram det har varit möjligt att fullgöra samarbetskyldigheterna för närvarande. Trots att det inte föreskrivs om delegationer, kan arbetsgivaren och företrädare för personalen inom ramen för avtalsfriheten fritt avtala om att inrätta en delegation eller motsvarande organ, inom vars ram de lagstadgade skyldigheterna fullgörs. I den nya samarbetslagen är avsikten framför allt att föreskriva om innehållet i samarbetet, medan man däremot i stor utsträckning kan avtala om sättet att genomföra samarbetet och andra ramar på arbetsplatserna. Om det finns en delegation på en arbetsplats när lagen träder i kraft och man vill att dess verksamhet ska fortsätta, krävs det inte i den föreslagna lagen att förfarandet ändras, bara de skyldigheter som följer av lagen kan fullgöras inom dess ram.

2 kap. Dialog för utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetstagargemenskap

6 §. Skyldighet att föra dialog. Att utveckla verksamhetskulturen på en arbetsplats är långsiktig verksamhet, som förutsätter nära växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen. I den föreslagna paragrafen försöker man beakta denna utgångspunkt, och enligt 1 mom. ska arbetsgivaren föra regelbunden dialog med företrädare för personalen i syfte att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap i ärenden som omfattas av lagen.

Dialogen innebär ett tillfälle för företrädaren för personalen att lyfta fram ärenden som är väsentliga för personalen. I denna mening främjar dialogen personalens faktiska påverkningsmöjligheter. Arbetsgivaren kan å sin sida få värdefull information om personalens förhållanden och utvecklingsbehov med hjälp av dialogen. I samband med dialogen kan man också behandla sakligheter som omfattas av omställningsförhandlingar i ett skede där det ännu inte är aktuellt att inleda omställningsförhandlingar.

Dialogen ska vara regelbunden. Det är fråga om fortlöpande strävan att utveckla företagets eller sammanslutningens eller arbetsgemenskapens verksamhet. Kravet på regelbundenhet framgår av paragrafen, men också av den bestämmelse i 7 § enligt vilken dialog ska föras minst en gång per kvartal eller två gånger per år i företag och sammanslutningar med färre än 30 arbetstagare, om man inte avtalar om något annat. Avsikten är att göra dialogen till ett etablerat verksamhets-sätt på arbetsplatserna, genom vilket arbetsgivaren och företrädaren för personalen kan byta tankar om de centrala frågor som är aktuella för tillfället.

Arbetsgivaren befrias inte från sin skyldighet att föra dialog trots att ingen företrädare för personalen skulle ha valts. Om någon personalgrupp eller personalen överlag i ett företag eller en sammanslutning inte har valt en företrädare, kan arbetsgivaren genomföra dialogen på det sätt som konstateras i 5 § 4 mom. tillsammans med den berörda personalgruppen eller med personalen.

Begreppet dialog definieras mer ingående i 2 mom. Med det avses att arbetsgivaren och företrädare för personalen behandlar ärenden på ett sätt som främjar tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt personalens möjligheter till inflytande i ärenden som gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning. Dialogen förs i syfte att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet samt arbetsgemenskapen.

Dialogens karaktär varierar i någon mån beroende på den sakhet som behandlas. Bestämmelser om de sakheter som ska behandlas finns i 8 §. Dialogen kan å ena sidan bestå i informationsutbyte (t.ex. genomgång av den ekonomiska situationen) och å andra sidan i strävan efter att hitta sätt att utveckla företagets eller sammanslutningens samt arbetsgemenskapens verksamhet.

I sin verksamhet träffar arbetsgivaren kontinuerligt avgöranden som hänför sig till företagets eller sammanslutningens verksamhet och som avspeglas mer eller mindre i personalens ställning. Avsikten med den föreslagna dialogskyldigheten är inte att ingripa i arbetsgivarens rätt att träffa dessa avgöranden. Däremot är avsikten att skapa ett forum där arbetsgivaren och företrädaren för personalen kan ta upp teman som de anser att är nödvändiga till dialog. Dialogen kan gälla enstaka och konkreta frågor eller mer allmänna utvecklingstrender. Dessutom kan den gälla åtgärder som arbetsgivaren förbereder. Genom dialogen kan man också utbyta åsikter om vilka slags behov som följer av något av arbetsgivarens avgöranden. Ett avgörande som gäller affärsverksamheten kan till exempel föranleda behov av att utveckla personalens kompetens. I dialogen kan man också på ett föregripande sätt förbereda sig på kommande förändringar i företagets verksamhet, till exempel i orderstocken, och diskutera vad förändringen eventuellt förutsätter av personalen. I dialog mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen är det möjligt att i ett tidigt skede behandla även sådana utvecklingsgångar som, om de förverkligas, kan betyda att omställningsförhandlingar inleds i ett senare skede. I dialogen kan man förbereda sig på sådana situationer och fundera på hur de ska lösas innan det blir aktuellt att inleda eventuella omställningsförhandlingar. Om det i ett senare skede eller annars på grund av den lösning som arbetsgivaren överväger blir aktuellt att inleda omställningsförhandlingar, ska man förhandla om saken i enlighet med bestämmelserna i 3 kap.

7 §. Genomförande av dialogen. Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och en eller flera företrädare för personalen. Möteskravet är flexibelt och genom det kan man skapa olika ramar för att genomföra dialogen på arbetsplatserna. Man kan införa bland annat arrangemang som motsvarar den delegation som det föreskrivs om i den gällande lagen, dvs. med andra ord skapa till exempel organ som består av företrädare för arbetsgivaren och personalen för att

genomföra skyldigheten till dialog⁴⁹. I den föreslagna paragrafen är inte formen för dialogen det centrala utan innehållet i dialogen och att den genomförs regelbundet. Dessutom är det väsentligt att dialogen omfattar hela personalen, trots att den i regel genomförs representativt.

Arbetsgivaren svarar för mötesarrangemangen. Detta gäller mötesförberedelserna, ordnandet av möteslokaler och även annars sådana yttre ramar med vilkas hjälp det är möjligt att genomföra dialogen. När dialogen genomförs kan distansverktyg utnyttjas, bara målen för dialogskyldigheten nås och det faktiskt ordnas möjlighet att delta i dialogen.

I företag och sammanslutningar med färre än 30 arbetstagare ska möten ordnas minst en gång per kvartal, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen avtalar om något annat. Möten ska således ordnas minst fyra gånger per år. I lagbestämmelsen tas inte ställning till den närmare tidpunkten för mötet annat än att det ska genomföras vid lämplig tidpunkt under respektive kvartal. Bestämmelsen syfte är att genomföra fortlöpande och regelbunden dialog. Om arbetsgivaren har färre än 30 arbetstagare anställda, ska möten ordnas minst två gånger per år.

Arbetsgivaren och företrädare för personal kan emellertid komma överens på ett sätt som avviker från bestämmelsen. Möjligheten till undantag gäller antalet möten och inplaceringen av dem under året. Arbetsgivaren och företrädare för personalen kan ändå inte komma överens om inga möten alls ska hållas, för då fullgörs inte dialogskyldigheten enligt 6 §. Avtal kan dock ingås särskilt med företrädaren för respektive personalgrupp eller så att företrädare för flera personalgrupper förbinda sig till samma avtal. Det är också möjligt att genomföra olika slags arrangemang med företrädarna för olika personalgrupper bara kravet på opartiskhet i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen uppfylls.

Utöver den regelbundna dialogen kan arbetsgivaren och företrädare för personalen vid behov avtala om att föra dialog när situationen kräver det. Dialog kan således ordnas även oftare än det lagstadgade minimiantalet.

De ärenden som ska behandlas i dialog kan beröra flera personalgrupper. I paragrafen föreskrivs det att i en sådan situation ska dialog föras med alla personalgrupper som berörs av ärendet. Trots att det i lagen tillåts att dialogen genomförs personalgruppsvis, är de ärenden som ska behandlas i allmänhet av sådan karaktär att det är mer praktiskt för arbetsgivaren att kunna behandla dem med företrädarna för alla berörda personalgrupper på en gång.

I 2 mom. föreskrivs det om en situation där personalen eller en personalgrupp inte har valt någon företrädare. Utgångspunkten enligt lagens 5 § 4 mom. i en sådan situation vore att arbetsgivaren fullgör skyldigheterna enligt lagen gemensamt tillsammans med alla arbetstagare som tillhör denna personalgrupp. Att genomföra skyldigheten till dialog på detta sätt kan dock medföra avsevärda kostnader. Dessutom kan det vara förenat med praktiska svårigheter att fullgöra skyldigheten, om arbetsgivaren inte har någon lokal som lämpar sig för dialogen, och dialogen inte kan genomföras till exempel på distans eller med andra arrangemang. Av denna orsak ska arbetsgivaren vid behov kunna avvika från kravet på minimiantalet dialogomgångar i fråga om den personal som saknar företrädare och fullgöra sin skyldighet till dialog genom att behandla de ärenden som avses i 8 och 9 § vid en gemensam sammankomst som ordnas minst en gång per år. Att behandla ärenden gemensamt tillsammans med arbetstagarna betyder i praktiken att dialogen får en annan karaktär än sådan dialog som förs med företrädare för personalen. Av

⁴⁹ Se avsnitt 4.1 om de viktigaste förslagen och specialmotiveringen till 5 §.

denna orsak är det bra för både arbetsgivaren och personalen att personalen väljer sig en företrädare.

Att genomföra dialogen under ett gemensamt tillfälle som ordnas minst en gång per år kan i praktiken innebära att det ordnas ett sådant personalmöte där man behandlar de ärenden som avses i 8 och 9 §. Under personalmötet kan arbetsgivaren och personalen utbyta åsikter i enlighet med lagens syften. Det gemensamma tillfället behöver inte genomföras tillsammans med företagets eller sammanslutningens hela personal på en gång, utan det är också möjligt att ordna flera gemensamma tillfällen till exempel för varje funktion eller verksamhetsställe eller på något annat ändamålsenligt sätt. Arbetsgivaren ska försöka förlägga dialogen till en sådan tidpunkt att så många som möjligt av de anställda har möjlighet att delta i dialogen.

Till den del som personalen är företrädad ska arbetsgivaren genomföra dialogen tillsammans med personalrepresentanterna i enlighet med vad som föreskrivs i 1 mom. Möjligheten till undantag ska inte vara en grund för att försvaga dialogen tillsammans med personalrepresentanterna, utan den ska gälla endast den personal som saknar företrädare. Den personal som saknar företrädare kan när som helst välja en i 5 § avsedd företrädare och bli delaktiga i fullödig dialog.

I 3 mom. ingår ett kvalitativt krav på dialogen, som gäller båda parterna. Det är fråga om en slags skyldighet att bidra. För det första ska dialogen vara saklig och parterna ska ta hänsyn till varandras intressen, behov och ställning. Dialogen är saklig när man genuint försöker ta tag i de frågor som är föremål för dialog. Bestämmelsen hänför sig till den strävan som föreskrivs i 1 §, där arbetsgivaren och personalen verkar i en anda av samarbete med respekt för varandras rättigheter och skyldigheter och samtidigt beaktar både företagets eller sammanslutningens och arbetstagarnas intressen.

För arbetsgivaren innebär bestämmelsen att denne ser till att det finns förutsättningar för dialog, såsom tillräcklig information i rätt tid, att dialogen genomförs på ett genuint sätt samt att initiativ från företrädaren för personalen tas på allvar. Till detta hänför sig att personalens ställning beaktas överlag. För företrädare för personalen innebär bestämmelsen också att man förhåller sig konstruktivt till arbetsgivarens avgörande som gäller affärsverksamheten samt att man lägger fram initiativ och förslag som är genomförbara med tanke på arbetsgivarens resurser. Bägge parterna ska för egen del bidra till att lagens syfte uppnås.

8 §. Föremål för dialogen. I paragrafen uppräknas de sakhelheter som arbetsgivaren och företrädare för personalen regelbundet ska föra dialog om. Förteckningen är inte uttömmande, utan arbetsgivaren och personalen kan utvidga dialogen till att omfatta även andra sakhelheter än de som föreskrivs i lagen. Begreppet dialog definieras i 6 § och bestämmelser om kraven på sättet att genomföra dialogen finns i 7 §.

Dialogtemana anges på allmän nivå i paragrafen för att de ska kunna anpassas så bra som möjligt till olika arbetsplatsers behov. Arbetsgivaren och personalen kan inrikta dialogen noggrannare på frågor som är centrala för den egna arbetsplatsen. Målet är att arbetsgivaren och företrädare för personalen i samförstånd försöker hitta ett sådant sätt att behandla de sakhelheter som avses i paragrafen som passar den egna arbetsplatsen. I sista hand är det arbetsgivaren som beslutar om föremålen för dialogen, eftersom denne ansvarar för att dialogen genomförs. Företrädare för personalen har dock möjlighet att ta upp enstaka frågor till dialog på separata möten. Bestämmelser om rätt för företrädare för personalen att ta initiativ till dialog om någon sakfråga finns i 13 §.

Enligt 1 punkten ska dialog föras om företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation. I praktiken betyder dialog att arbetsgivaren redogör för företagets

eller sammanslutningens ekonomiska situation för företrädaren för personalen. Samtidigt har företrädaren för personalen möjlighet att ställa nödvändiga frågor och göra iakttagelser i anslutning till företagets verksamhet. Dialogen genomförs direkt och muntligt, men arbetsgivaren ska dessutom lämna material med ekonomiska data som stödjer dialogen.

I punkten specificeras inte desto närmare om vilka frågor dialog uttryckligen ska föras, eftersom arbetsplatsernas behov varierar stort. Lagen ska tillämpas till exempel i ideella föreningar, privata muséer, familjeföretag och börsföretag. Av denna orsak kan det vara ändamålsenligt att genomföra redogörelsen för den ekonomiska situationen och utvecklingsutsikterna på olika sätt på olika arbetsplatser. I praktiken ligger tyngdpunkten i dialogen ändå på företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter, utmaningar och möjligheter. Dialog kan föras om utvecklingsutsikterna för bland annat företagets produktion, konkurrensomvärld, service- eller annan verksamhet, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur.

Dialogen om utvecklingsutsikterna och den ekonomiska situationen öppnar en möjlighet att mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen behandla också sådana potentiella utvecklingsgångar där arbetsgivaren i ett senare skede måste inleda omställningsförhandlingar om de förverkligas (till exempel minskning av användningen av arbetskraft).⁵⁰ Att företagets utvecklingsutsikter behandlas kan betyda att man förbereder sig på förändringar som är inom synhåll och som har betydelse för bland annat personalens sammansättning, personalens kompetens, omplacering av personalen eller en eventuell överlåtelse av rörelsen. Trots att man under dialogen skulle ha bedömt att utvecklingen eventuellt innebär något som omfattas av omställningsförhandlingar, betyder det inte i sig att arbetsgivaren måste inleda omställningsförhandlingar. Bestämmelser om tidpunkten för förhandlingar ingår i 17 §.

Syftet med dialogen om utvecklingsutsikterna och den ekonomiska situationen är att öka samförståndet om arbetsgivarens och personalens ställning och förtroendet mellan dem. Detta kan i sin tur förbättra arbetsplatsens avtalskultur och personalens förändringsberedskap när företagets eller sammanslutningens verksamhet utvecklas.

Enligt 2 punkten ska dialog föras om de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen. Dylika riktlinjer, spelregler och principer torde förekomma på så gott som varje arbetsplats som omfattas av lagen. De kan gälla till exempel arbetstidspraxis, arbetsplatsens ordningsregler, företagshälsovård, semester, anmälan om sjukfrånvaro eller möjligheter till distansarbete.

Syftet med dialogen är inte att ingripa i arbetsgivarens rätt att avgöra dessa frågor, utan att skapa ett forum där arbetsgivaren och företrädare för personalen kan diskutera huruvida de regler, rutiner och handlingsprinciper som tillämpas på arbetsplatsen är ajour och om det finns behov av att utveckla dem. Utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet, organisation, arbetsliv och teknik kan leda till att de regler, rutiner och principer som tillämpas på arbetsplatsen inte längre på bästa sätt motsvarar arbetsgivarens och personalens behov. Syftet med dialogen är till denna del att förbättra personalens påverkningsmöjligheter och möjligheter att bli hörd i dessa frågor, som är väsentliga för att arbetsgemenskapen ska fungera.

Enligt 3 punkten ska dialog föras om hur arbetskraften används samt personalens sammansättning. Arbetsgivaren ska redogöra för till exempel i vilken utsträckning arbetsgivaren använder viss- eller deltidsanställd arbetskraft. Som ett led i sätten att använda arbetskraften ska dialog

⁵⁰ Ang. förhållandet mellan dialog och omställningsförhandlingar se avsnitt 4.1.1 och specialmotiveringen till 6 §.

också föras om anlitaandet av utomstående arbetskraft, som inbegriper både hyrd arbetskraft och arbete som utförs på entreprenad. Dialogen ger arbetsgivaren möjlighet att höra personalens åsikter om på vilka olika sätt arbetsgivarens arbetskraftsbehov kan täckas. Frågan kan aktualiseras till exempel när arbetsgivaren överväger olika sätt att täcka ett varierande eller tillfälligt behov av arbetskraft i företaget.

Dialogen om personalens sammansättning kan gälla till exempel antalet anställda och hur de fördelas mellan organisationens olika verksamhetsenheter. Dessutom kan dialogen gälla åldersstrukturen och de behov som den föranleder i framtiden.

Dialogens betydelse ökar när det uppstår behov av att ändra sätten att använda arbetskraften eller personalens sammansättning. Å andra sidan kan det förekomma långa perioder i företagets eller sammanslutningens verksamhet då situationen förblir oförändrad vad gäller sätten att använda arbetskraften eller personalens sammansättning. I en sådan situation kan dialogen genomföras genom att kort konstatera att så är fallet. På grund av dialogens karaktär kan företrädaren för personalen alltid komma med påpekanden och närmare frågor i anslutning till ärendet.

Enligt 4 punkten ska dialog också ordnas om personalens kompetensbehov och kompetensutveckling. När företagets eller sammanslutningens verksamhet utvecklas kan det uppstå behov av att utveckla personalens kompetens. Behov kan uppstå på grund av förändringar i till exempel organisationen, arbetsmetoderna, verktygen eller verksamhetsformerna.

Lagbestämmelsen förutsätter att arbetsgivaren och företrädaren för personalen försöker förut säga och kartlägga kompetensbehoven, samt bedöma med vilka slags åtgärder det är möjligt att utveckla och upprätthålla kompetensen. Bestämmelsen ålägger ändå inte arbetsgivaren skyldighet att ordna eller skaffa utbildning, utan arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska behandla kompetensfrågor regelbundet. På samma sätt som de andra dialogtemana framhåvs kompetensfrågor när det inträffar sådana förändringar i företagets eller sammanslutningens verksamhet som förutsätter att arbetstagarnas kunskaper och färdigheter utvecklas.

Om man under dialogen identifierar att kompetensen behöver utvecklas, ligger det dock i allmänhet i arbetsgivarens intresse att bedöma i vilken mån det är möjligt att genomföra åtgärder som syftar till att utveckla eller upprätthålla kompetensen inom ramen för de tillgängliga resurserna. Det kan till exempel vara fråga om att skaffa eller ordna utbildning eller träning, kompetenskartläggningar eller andra praktiska arrangemang som möjliggör kompetensutveckling. Det kan också vara fråga om arrangemang som stödjer inläring i arbetet, arbetsrotation, frivilliga studier eller studieledighetsarrangemang.

Frågan om vilka åtgärder som kan användas för att utveckla och upprätthålla kompetensen på respektive arbetsplats måste bedömas på arbetsplatserna. Syftet med lagbestämmelsen är att främja sådana förhållanden att det på bästa möjliga sätt ses till att personalens kompetens är ajour. Det finns ett starkt samhälleligt behov av detta. Regleringen är också i harmoni med den allmänna förpliktelsen i 2 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Enligt den ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Enligt lagbestämmelsen ska arbetsgivaren dessutom sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

Enligt 5 punkten ska dialog också föras om upprätthållande och främjande av arbetshälsan till den del ärendet inte behandlas med stöd av annan lagstiftning. Enligt Arbetshälsoinstitutet är verksamhet som främjar arbetshälsan genomgående och långsiktig. Den riktar sig mot till ex-

empel personalen, arbetsmiljön, arbetsgemenskapen, arbetsprocesserna eller ledningen.⁵¹ Arbetshälsa är ett omfattande begrepp. Arbetshälsa innebär att arbetet är säkert, hälsosamt och motiverande.⁵² Det är inte möjligt att uttömmande definiera åtgärder som främjar arbetshälsan i lag, eftersom arbetsuppgifterna, arbetsgemenskaperna, arbetsplatserna och branscherna skiljer sig stort från varandra.

Frågor som gäller arbetstagarnas arbetshälsa behandlas på arbetsplatserna också med stöd av bestämmelser i lagen om tillsynen över arbetarskyddet, arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård. Avsikten är att samarbetslagens skyldighet till dialog som gäller upprätthållande och främjande av arbetshälsan ska komplettera dessa lagar. Av denna orsak föreskrivs det i lagbestämmelsen att dialog om upprätthållande och främjande av arbetshälsan behöver föras regelbundet mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen till den del som saken inte behandlas med stöd av annan lagstiftning.

Syftet med skyldigheten till dialog som gäller arbetshälsan är att förutsätta att arbetsgivarna och företrädaren för personalen regelbundet utvärderar de faktorer som inverkar på arbetstagarnas arbetshälsa samt de åtgärder som kan vidtas för att förbättra arbetshälsan. En eventuell skillnad i förhållande till skyldigheterna enligt andra lagar som kan komma i fråga är olika faktorer som påverkar trivseln i arbetet och arbetstillfredsställelsen, såsom arbetsgemenskapens funktionsduglighet, växelverkan inom arbetsgemenskapen, informationsutbytet, ledningen, möjligheterna att avancera i arbetet eller omständigheter som har att göra med möjligheterna att samordna arbete och privatliv. Också arbetsgivarens affärslednings- och linjeavgöranden, såsom organisationsförändringar eller sparåtgärder kan påverka arbetstagarnas arbetshälsa med avseende på den osäkerhet eller det hot om förlorade arbetsplatser som åtgärderna medför. Dialogen kan ge parterna uppslag till långsiktigt arbete för att utveckla arbetshälsan. Beslut om egentliga åtgärder fattas i sista hand av arbetsgivaren.

Avsikten med samarbetslagens skyldighet till dialog för att upprätthålla och främja arbetshälsan är inte att påföra arbetsgivaren överlappande samarbetskyldigheter. Lagbestämmelsens syfte är inte heller att ersätta sådana skyldigheter som baserar sig på annan lagstiftning och som gäller bedömning av faktorer som påverkar eller äventyrar arbetstagarnas hälsa eller säkerhet eller behandling av dessa faktorer i samarbete, utan att komplettera dessa skyldigheter till den del som någon fråga som gäller upprätthållande och främjande av arbetstagarnas arbetshälsa inte har behandlats i ett förfarande enligt ovannämnda lagar. Om arbetsgivaren och företrädaren för personalen konstaterar att sakfrågor som gäller främjande och upprätthållande av arbetshälsan har behandlats heltäckande med stöd av en skyldighet som grundar sig på någon annan lagstiftning, räcker det som behandling av ärendet att konstatera detta. Lagbestämmelsens syfte är att väcka arbetsgivaren och personalens företrädare att fundera på och behandla sådana helheter i anslutning till upprätthållande och främjande av arbetstagarnas arbetshälsa som inte nödvändigtvis har behandlats eller täckts tillräckligt i andra sammanhang på arbetsplatsen.

Enligt 6 punkten ska dialog föras om ärenden enligt 12 § som följer av annan lagstiftning. I flera arbetslivslagar förutsätts det att de frågor som regleras i dem ska behandlas i samarbetsförfarande enligt den gällande lagen mellan arbetsgivaren och personalen. I fortsättningen ska dylika ärenden som regleras i någon annan lag behandlas i dialog mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen med stöd av denna lagbestämmelse. I 12 § ingår en informativ hänvisning till de lagar där dialog förutsätts om någon enstaka fråga. Det föreslås att hänvisningarna i de nämnda lagarna till dialog enligt denna lag uppdateras i de anknutna lagarna i propositionen. Dialog

⁵¹ Arbetshälsoinstitutets webbplats om arbetshälsa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

⁵² Social- och hälsovårdsministeriets webbplats om arbetshälsa: <https://stm.fi/sv/arbetslivet/arbetshalsa>.

behöver inte föras om de ärenden enligt 12 § som grundar sig på någon annan lag inte är aktuella på arbetsplatsen i fråga.

Tyngden hos och betydelsen av de sakhelheter som uppräknas i paragrafen kan variera på olika arbetsplatser och under olika tider. Av denna orsak behöver dialog inte föras i samma utsträckning eller lika ofta om varje sakhelhet som nämns i paragrafen. Dialog behöver inte heller föras om varje sakhelhet på de möten som hålls varje kvartal eller två gånger per år. Av denna orsak konstateras det i paragrafens inledande stycke att dialogen ska vara regelbunden. Om till exempel frågor om sätten att använda arbetskraften samt personalens sammansättning (3 punkten) inte förefaller betydelsefulla för personalen, men på arbetsplatsen finns ett stort behov av att föra dialog om kompetensbehoven och utvecklande av kunnandet (5 punkten), kan betoningen läggas på den senare sakhelheten när dialogen genomförs. Dessutom kan man ta hänsyn till om någon dialoghelhet nyligen har behandlats i samband med omställningsförhandlingar. Varje sakhelhet ska dock behandlas med rimliga mellanrum mellan arbetsgivaren och personalen. Ett undantag är ändå de ärenden enligt 6 punkten som följer av annan lagstiftning och som ska behandlas i dialog. Till övriga delar ska också sakhelheter som är av ringa betydelse för personalen behandlas med 1–1,5 års mellanrum. Som behandling av ett ärende betraktas också en situation där det konstateras att det inte finns några särskilda anmärkningar att behandla i fråga om någon sakhelhet. Om arbetsgivaren i strid med personalens företrädares uppfattning grundlöst anser att någon sakhelhet är av ringa betydelse, tryggas personalens ställning av företrädares rätt enligt 13 § att ta initiativ till dialog.

De dialogteman som avses i lagbestämmelsen kan i vissa situationer vara oskiljaktigt knutna till varandra. Om dialogen gäller till exempel företagets utvecklingsutsikter beträffande någon förändring, kan det samtidigt vara nödvändigt att behandla även personalens kompetensbehov, sätten att använda arbetskraften och arbetshälsan. Sålunda är avsikten inte att dialogtemana alltid ska behandlas som separata helheter, utan den föreslagna regleringen tillåts att temana behandlas på ett så ändamålsenligt sätt som möjligt.

Till den del som personalen saknar företrädare kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet till dialog genom att behandla de ärenden som avses i 8 och 9 § under ett gemensamt tillfälle som ordnas minst en gång per år. I praktiken betyder detta ett personalmöte, där man går igenom företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, aktuella frågor om de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, sätten att använda arbetskraften samt personalens sammansättning, utvecklande av kunnandet, arbetshälsosfrågor samt frågor som grundar sig på annan lagstiftning. I många avseenden ligger utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen till grund för dialogen också när den förs tillsammans med personalen gemensamt.

9 §. Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen. Arbetsgivaren ska i samarbete med företrädare för personalen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhålla planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt.

Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen fungerar som ett hjälpmedel när dialog ordnas om de ärenden som avses i 8 § 3–5 punkten. Det är fråga om ett minimikrav. Dessutom kan utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utnyttjas även annars när arbetsgemenskapen utvecklas. Planen utarbetas ändå för att utveckla kunnandet och främja arbetshälsan. Planen ska också utnyttjas i dialogen om sätten att använda arbetskraften och personalens sammansättning, eftersom man i samband med den kan ta upp frågor som påverkar planen och som hänför sig till kunnandet och arbetshälsan eller arbetsgemenskapens utveckling i vidare bemärkelse.

I propositionen föreslås det att när arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen i samband med dialogen efter att omställningsförhandlingarna avslutats. Propositionen skiljer sig från uppdatering av personal- och utbildningsplanen enligt 16 § 7 mom. i den gällande lagen på så vis att ändringar i utvecklingsplanen inte görs i samband med omställningsförhandlingarna, utan först efter att förhandlingarna avslutats. Bakgrunden till den föreslagna regleringen är att i samband med omställningsförhandlingarna har man ännu inte kunnat fatta beslut om uppsägning, utan det är bara fråga om en uppskattning. Eftersom avsikten är att utreda om uppsägningar och eventuella omorganiseringar av verksamheter föranleder ändringar i arbetet och utbildningsbehov för de arbetstagare som blir kvar, är det ändamålsenligare att utvecklingsplanen uppdateras först efter att omställningsförhandlingarna avslutats. Utvecklingsplanen uppdateras i dialog som förs efter omställningsförhandlingarna, när arbetsgivaren närmare vet hur många som sägs upp och vilka uppgifter och utbildningsbehov som de som blir kvar har.

Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen är avsedd att vara ett dynamiskt dokument, vars innehåll förändras över tiden. I den föreslagna regleringen är strävan att betona planens karaktär av ett verktyg. Planen kan ligga till grund för dialogen, även om avsikten är att dialog kan föras också om frågor som saknar anknytning till planen. Om man på någon arbetsplats har infört planeringsprocesser som täcker kraven i paragrafen redan före lagens ikraftträdande, medför bestämmelsen ingen ny skyldighet.

I 2 mom. föreskrivs det om de saker som ska antecknas i planen. Enligt 1 punkten ska planen för det första innehålla en beskrivning av de väsentliga inslagen i nuläget för den sak som ska utvecklas. Bakom bestämmelsen ligger tanken om att man på arbetsplatserna först ska analysera nuläget och därigenom försöka identifiera förändringsbehoven eller bestämma målnivån. När planen utarbetas kan man diskutera hur frågor i anslutning till kunnandet och arbetshälsan framstår på arbetsplatsen. Exempelvis när det gäller kunnandet kan man beskriva vilka kompetensflaskhalsar som finns hos personalen med avseende på befintliga eller kommande krav i arbetet. Nuläget kan speglas mot de sakhelheter som föreskrivs i 4 mom.

I planen ska också antecknas sådana förutsägbara utvecklingsgångar och förändringar som kan inverka på personalens kompetensbehov eller arbetshälsa. Avsikten är att arbetsgivaren och företrädare för personalen ska bedöma potentiella utvecklingsgångar och deras konsekvenser för personalen. Dessa utvecklingsgångar kan också komma fram i den regelbundna dialogen, till exempel som en del av dialogen om företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen kan uppdateras till nödvändiga delar i det sammanhanget eller i en separat dialog. Såsom konstaterats i motiveringen till 8 § kan föremålen för dialogen vara knutna till varandra, och varje föremål behöver inte behandlas på ett separat möte.

När man inom företaget eller sammanslutningen först med stöd av 1 punkten har blivit medveten om nuläget när det gäller praxisen för utvecklande av kunnandet som helhet, kan man som nästa steg fastställa följande målnivå med avseende på företagets eller sammanslutningens framtida utmaningar.⁵³ Enligt 2 punkten ska i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen antecknas åtminstone mål och åtgärder för att utveckla och upprätthålla personalens kunnande. I praktiken gäller behovet att utveckla personalens kunnande varje arbetsplats, men utvecklingens omfattning och djup kan variera. Med hjälp av utvecklande av kunnandet kan man få kraven i arbetet och personalens förmågor att motsvara varandra.

⁵³ Arbetshälsoinstitutet (2010), Onnistu osaamisen uudistajana. s. 18.

Utvecklande av personalens kunnande ska ses som en omfattande helhet. Kunnandet är en resurs som består av nuvarande och kommande arbetstagares, såväl enskildas som arbetstagargrupper, potentiella och befintliga förmågor och organiseringen av dem för att fullgöra företagets eller sammanslutningens nuvarande grundläggande uppgift.⁵⁴ I praktiken sker en stor del av utvecklandet av kunnandet genom inläring i arbetet. De praktiska åtgärderna kan således betyda till exempel sådana förfaranden på arbetsplatsen som stödjer inläring i arbetet (växelvekan, överföring av tyst kunskap). Kunnandet kan dessutom utvecklas genom utbildning, introduktion eller självstudier.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska också antecknas mål och åtgärder för att främja personalens arbetshälsa. Dessa kan betyda olika saker i olika branscher och arbetsuppgifter och på olika arbetsplatser, och därför räknas inga betydelsefulla faktorer för främjande av arbetshälsan upp i paragrafen. Det är emellertid framför allt fråga om sådana mål och åtgärder som kan vara av betydelse för personalens trivsel i arbetet och arbetstillfredsställelse. Sådana kan vara till exempel möjligheter till distansarbete, omständigheter eller arrangemang som stödjer samordning av arbete och privatliv, åtgärder för att utveckla eller göra de processer, rutiner eller andra motsvarande som tillämpas på arbetsplatsen smidigare, omständigheter som förbättrar arbetsgemenskapens funktionsduglighet, växelvekan eller informationsutbyte, ledningsfrågor, möjligheterna att avancera i arbetet eller möjligheten att påverka innehållet i det egna arbetet. I planen kan också antecknas målen och åtgärderna för att stödja personalens arbetshälsa i omställningssituationer.

I utvecklingsplanen är det väsentligt att sträva efter att identifiera de centrala faktorer på arbetsplatsen som påverkar arbetshälsan och ta tag i dem. I planen antecknas de mål och åtgärder med vilka strävan är att påverka personalens arbetshälsa positivt. I planen kan också antecknas åtgärder som man prövar.

Enligt 3 punkten ska i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen antecknas ansvarsfördelning och tidtabell för genomförande av varje åtgärd enligt 2 punkten. Med ansvarsfördelning avses en anteckning om vilka aktörer eller personer som ska vara aktiva vid genomförandet av eller förberedelserna för en åtgärd som avses i planen. Dessutom ska tidtabellen för åtgärderna antecknas i planen.

Man ska följa hur åtgärderna framskrider. Av denna orsak ska enligt 4 punkten också uppföljningsförfaranden antecknas i utvecklingen för arbetsgemenskapen. I praktiken kan uppföljningen genomföras i samband med dialogerna. I planen kan antecknas även metoden för att följa en åtgärd. Exempelvis när det gäller främjande av personalens arbetshälsa kan man anteckna att personalens arbetstillfredsställelse eller trivsel i arbetet följs systematiskt med hjälp av olika enkäter.

Enligt 3 mom. ska i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen även antecknas principerna för anlitande av utomstående arbetskraft. Med anlitande av utomstående arbetskraft avses entreprenader och hyrd arbetskraft. Avsikten är att arbetsgivaren och företrädare för personalen under dialogen ska gå igenom för vilka slags arbeten och i vilken utsträckning det finns behov av att anlita utomstående arbetskraft. Dessa principer ska antecknas i utvecklingsplanen för arbetsge-

⁵⁴ Arbetshälsoinstitutet (2010), Onnistu osaamisen uudistajana. Vidare hänvisning till Boudreau, J. W. & Ramstad, P. M. (2007). Beyond HR: The New Science of Human Capital. Boston: Harvard Business School Press.

mentenskapen. Syftet med att anteckna principerna är att hjälpa till att planera och förutse arbetsgemenskapens verksamhet. Arbetsgivaren kan avvika från principerna, men då ska utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen i praktiken uppdateras vid behov.

I 4 mom. föreskrivs det om vissa frågor som enligt behov ska uppmärksammas när utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls. De frågor som nämns i momentet ska bedömas i tillämpliga delar när man bedömer nuläget eller kommande behov beträffande personalens kunnsande eller arbetshälsa. Lagbestämmelsen är en slags checklista över de aspekter som ska anläggas när man försöker granska personalens kunnsande och arbetshälsan. Lagens tillämpningsområde kan omfatta företag eller sammanslutningar för vilkas del någon aspekt som avses i momentet inte alls förefaller väsentlig. Eftersom det föreslås i lagbestämmelsen att en aspekt ska beaktas enligt behov, behöver en sak som konstaterats vara oväsentlig inte behandlas i planen.

Enligt 1 punkten ska när planen utarbetas uppmärksamhet enligt behov fästas vid hur den tekniska utvecklingen, investeringar och andra förändringar som inträffar i företagets eller sammanslutningens verksamhet påverkar arbetsgemenskapen. Det är mycket vanligt att dylika förändringar föranleder kompetensbehov, men de kan också ha betydelse för personalens arbetshälsa.

Enligt 2 punkten ska när planen utarbetas uppmärksamhet enligt behov fästas vid särskilda behov hos arbetstagare i olika livssituationer. Människor i olika faser i livet och yrkeskarriären har olika styrkor och även olika behov av stöd. Dessa faser hänför sig inte direkt till åldern, dock ofta till ett visst åldersspann (Arbetshälsoinstitutet). Till exempel småbarnsföräldrar kan ha särskilda behov i anslutning till samordning av arbets- och familjeliv. Äldre arbetstagare kan ha behov som hänför sig till hur de orkar i arbetet eller förlängning av yrkeskarriären. Också kompetensbehoven varierar i olika livsskeden.

Enligt lagbestämmelsen ska uppmärksamhet enligt behov fästas vid behoven av att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. I planen kan man till exempel anteckna åtgärder i enlighet med vilka man vid utvecklingen av kompetensen eller främjandet av personalens arbetshälsa kommer att beakta de framtida sysselsättningsmöjligheterna för arbetstagare som hotas av arbetslöshet och frågor i anslutning till upprätthållande av arbetsförmågan hos äldre arbetstagare och arbetstagare som hotas av arbetslöshet.

Enligt 3 punkten ska när planen utarbetas uppmärksamhet enligt behov fästas vid ledningen av arbetsgemenskapen. Utvecklande av arbetsgemenskapen förutsätter att företagets eller sammanslutningens ledning förfogar över tillräckliga verktyg.

		Delområden av utvecklande av arbetsgemenskapen	
		Kunnande	Arbetshälsa
Granskningsaspekter	Teknisk utveckling, investeringar och andra förändringar i verksamheten	→	→
	Behov hos arbetstagare i olika livssituationer	→	→
	Ledning av arbetsgemenskapen	→	→

Strävan med ovanstående figur är att beskriva hur delområdena av utvecklandet av arbetsgemenskapen (kunnande och arbetshälsa) enligt behov ska granskas ur flera olika aspekter (teknisk utveckling, arbetstagare i olika livssituationer och ledning).

I 6 a § i jämställdhetslagen föreskrivs det om skyldighet att utarbeta en jämställdhetsplan. I 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen föreskrivs det om skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan. Bägge planeringsskyldigheterna gäller arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda. I 5 mom. i den föreslagna paragrafen föreskrivs det att jämställdhetsplanen och likabehandlingsplanen kan genomföras som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen. När det gäller de tillvägagångssätt som ska iakttas när ovannämnda planer utarbetas och i fråga om planernas innehåll måste man ändå följa bestämmelserna i de lagar som gäller dem.

10 §. Uppgifter som ska lämnas för dialogen. En fungerande dialog förutsätter att parterna i tillräcklig utsträckning kan förbereda sig på de frågor som är föremål för dialog på förhand. Flera av de sakhelheter som är föremål för dialog är av sådan karaktär att bara arbetsgivaren kan producera uppgifter som underlag för dialogen. Företrädaren för personalen är således i stor utsträckning beroende av de uppgifter som arbetsgivaren lämnar eller producerar. Av denna orsak föreskrivs det i paragrafen att arbetsgivaren skriftligen ska lämna företrädare för personalen alla uppgifter som hänför sig till ärendet och som behövs för en resultatrik dialog, och som rimligen kan lämnas och som arbetsgivaren har rätt att lämna.

Vilka uppgifter som behövs för en resultatrik dialog är beroende av den sakhelhet som behandlas för tillfället. Arbetsgivarens informationsskyldighet gäller sådana uppgifter som kan skaffas, samlas in eller produceras med rimliga åtgärder och som behandlingen av ärendena förutsätter. Insamlingen av uppgifter kan förutsätta till exempel sökningar i personaladministrationens datasystem samt sammanställande av uppgifter som erhållits på detta sätt. Å andra sidan kan en del av de frågor som är föremål för dialog vara av sådan karaktär att det inte går att producera innehållsmaterial som underlag för dialogen. I sådana situationer kan en närmare beskrivning av de frågor som ska behandlas under dialogen räcka som förhandsmaterial. Det är också naturligt att kunskapsbehoven ibland kan preciseras först i samband med den egentliga dialogen, och då lämnas uppgifterna först i samband med en senare dialog.

Huvudvikten i den föreslagna regleringen ligger på möten, där dialogen genomförs muntligt och direkt. Syftet med uppgifterna som lämnas på förhand är att stödja dialogen så att parterna kan förbereda sig för och orientera sig kring de teman som ska behandlas på mötet. I samband med dialogen kan uppgifterna preciseras muntligt och frågor kan ställas i anslutning till dem. Dialogen är förutom utbyte av åsikter också ett informationsverktyg.

Eftersom föremålet för dialogen har definierats brett och allmänt i 8 §, och de konkreta frågor som behandlas av denna orsak inte kan förutsägas, innehåller bestämmelsen ingen förteckning över vilka uppgifter som ska lämnas för respektive dialog. En sådan förteckning kunde fungera i strid med lagens syfte och styra inriktat på en enskild arbetsplats på behandling av oväsentliga frågor.

Såsom konstaterades ovan varierar karaktären av de uppgifter som lämnas beroende på föremålet för dialogen, samt på om avsikten är att föra dialog om sakhelheten allmänt eller beträffande någon närmare fråga. Härnäst beskrivs på allmän nivå vilka särdrag som hänför sig till skyldigheten att lämna uppgifter i fråga om respektive föremål för dialogen. Föremålen för dialogen beskrivs i motiveringen till 8 §.

Beträffande dialog som gäller företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation har arbetsgivaren i princip goda förutsättningar att producera information som stödjer dialogen. Målet när uppgifter lämnas är att företrädaren för personalen ska få förståelse för företagets eller sammanslutningens ekonomiska ställning samt utvecklingsutsikter och framför allt sådana saker som kan påverka personalen. De uppgifter som lämnas kan vara bokslutsuppgifter eller annan information som gäller utvecklingsutsikterna för till exempel företagets produktion, service- eller annan verksamhet, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur. Preciserande uppgifter kan lämnas i samband med den egentliga dialogen. Arbetsgivaren kan utnyttja utredningar om saken som eventuellt gjorts för andra ändamål. Arbetsplatserna skaffar sig sannolikt en egen etablerad praxis för att genomföra skyldigheten att lämna uppgifter om den ekonomiska situationen och utvecklingsutsikterna.

Dialogen om de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen är i princip knuten till något slags förändringsbehov som iakttagits. Den naturliga följden av detta är att med tanke på skyldigheten att lämna uppgifter ska en sådan utredning betraktas som tillräcklig där man beskriver bakgrunden och eventuellt utvecklingsalternativen i anslutning till det ärende som ska behandlas i dialogen.

Dialog som gäller sätten att använda arbetskraften samt personalens sammansättning förutsätter att båda parterna har en uppfattning om i vilken mån olika sätt att använda arbetskraften förekommer i företaget eller sammanslutningen samt om hur personalens sammansättning i företaget eller sammanslutningen ser ut. Av denna orsak ska arbetsgivaren lämna uppgifter om dessa saker innan dialogen genomförs.

Uppgifterna kan gälla anlitande av viss- eller deltidsanställd arbetskraft, hyrd arbetskraft eller utomstående arbetskraft samt användning av avtal om varierande arbetstid. Uppgifterna ska förmedla en helhetsbild av betydelsen av olika sätt att använda arbetskraften på arbetsplatsen och i allmänhet också grunderna för deras användning. Om dialogen förutsätter det ska uppgifter också lämnas om till exempel personalens sammansättning, såsom personalens professionella struktur, åldersstruktur eller någon annan motsvarande omständighet.

Dialog som gäller personalens kompetensbehov och utvecklande av kunskaper samt arbetshälsan kan antas se mycket olika ut på olika arbetsplatser. Också inom samma arbetsgemenskap förändras dialogen sannolikt över tiden. Till först kan man på arbetsplatserna försöka att skapa

rutiner för behandlingen av ärenden som gäller kunnande och arbetshälsa, varvid de uppgifter som lämnas tjänar detta syfte. När saken framskrider på arbetsplatserna kan man koncentrera sig på själva kompetens- och arbetshälsofrågorna och då förändras också kravet på vilka uppgifter som behövs i motsvarande mån.

Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen, som det föreskrivs om i 9 §, utgör en viktig komponent i informationsskyldigheten. Efter att utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen har utarbetats första gången underhålls och utvecklas den i samband med kommande dialoger. Sålunda kan informationsskyldigheten när det gäller frågor om personalens kunnande och arbetshälsan fullgöras genom att lämna utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen och dessutom uppgifter om hur avsikten är att behandla frågor i anslutning till den i dialogen. I praktiken kan det också bli nödvändigt att göra någon typ av kompetenskartläggningar, så att man kan bedöma vilka åtgärder som behövs och inrikta dem på rätt sätt. Detta kan förutsätta att arbetsgivaren samlar in uppgifter. I detta sammanhang måste man emellertid beakta kraven i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004), dataskyddslagen (1050/2018) och EU:s dataskyddsförordning (EU) 2016/679).

Enligt lagens 12 § ska också vissa ärenden som följer av annan lagstiftning behandlas i dialog. Uppgifter som behöver lämnas kan gälla till exempel struktureringen av de frågor som ska behandlas. Det huvudsakliga dialogunderlaget utgörs dock av planen, principen eller rutinen samt av beskrivningen av behovet av att uppdatera den. Dessutom kan en närmare granskning av dessa frågor förutsätta att arbetsgivaren lämnar de tilläggsuppgifter som behövs vid respektive tillfälle.

De uppgifter som behövs för att föra dialogen ska lämnas till företrädaren för personalen senast en vecka innan dialogen genomförs, om inte annat avtalas. Om dialogen ordnas på tisdag, ska uppgifterna lämnas senast föregående veckas tisdag. Tiden för lämnande av uppgifter kan permanent förlängas eller förkortas genom ett avtal mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen. Man kan också avtala om ett enstaka möte eller ett enstaka ärende. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen kan således ingå ett engångsavtal om att någon uppgift lämnas först i samband med dialogen. Avtalet är inte formlöst, men det rekommenderas att avtal om en permanent ändring av tidpunkten då uppgifterna lämnas ingås skriftligt.

Arbetsgivaren ska i princip lämna de uppgifter som dialogen förutsätter på eget initiativ. I praktiken kan det ändå gå så att i de uppgifter som arbetsgivaren lämnar saknas någon uppgift som företrädaren för personalen anser att är viktig för dialogen. Av denna orsak föreskrivs det också i paragrafen att efter att en företrädare för personalen har fått behövliga uppgifter har denne rätt att ställa preciserande frågor till arbetsgivaren och begära att få även andra uppgifter som är av betydelse för det ärende som ska behandlas.

De tilläggsuppgifter som begärs ska hänföra sig till det ärende som är föremål för dialog. Detta kriterium torde i regel vara lätt att identifiera. Uppgifterna ska kunna lämnas med rimliga åtgärder i förhållande till omständigheterna. Informationsskyldighet ska föreligga bara om arbetsgivaren innehar och faktiskt kan lämna uppgifterna. I praktiken kan det vara så att arbetsgivaren inte innehar de begärda uppgifterna färdigt, utan för att producera dem förutsätts att deluppgifter insamlas från olika källor, såsom datasystem eller arkiv, eller att deluppgifter måste sammanställas eller analyseras. Eftersom begäran om uppgifter i dessa situationer kan föranleda en betydande arbetsbörda, ska uppgifter lämnas bara om det kan betraktas som rimligt i förhållande till omständigheterna. Då kan man förutom arbetsbördan för arbetsgivaren beakta även betydelsen av det ärende som ska behandlas samt de begärda uppgifternas betydelse för det ärende som ska behandlas.

När arbetsgivaren behandlar begäran om uppgifter ska denne iaktta lagstiftningen om dataskydd, såsom EU:s dataskyddsförordning, dataskyddslagen samt lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Av dataskyddsbestämmelserna kan således följa att arbetsgivaren inte har rätt att lämna ut en uppgift som företrädaren för personalen begärt.

En uppgift som företrädaren för personalen begärt behöver inte heller lämnas när det är nödvändigt att uppgiften inte lämnas för att skydda företagshemligheter. Till denna del bör det påpekas att sekretessen enligt 40 § gäller företrädaren för personalen även i fråga om företagshemligheter som denne fått. En begärd uppgift behöver inte lämnas när den nämnda sekretessen inte kan anses tillräcklig för att skydda en företagshemlighet. I lagens 41 § anges närmare undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet.

I praktiken kan en företagshemlighet också basera sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och en tredje part som omfattas av tystnadsplikt. Det kan vara fråga om till exempel ett köpeanbud som hänför sig till företagsverksamheten eller om någon annan motsvarande mycket känslig sak, där utlämnande av uppgifter till företrädaren för personalen skulle innebära ett avtalsbrott.

När det gäller uppgifter som omfattas av företagshemlighet måste man också väga uppgifternas betydelse för det ärende som ska behandlas i dialog eller för dialogens syften. Innehållet i de uppgifter som lämnas och uppgifternas karaktär kan variera också beroende på om uppgifterna lämnas till en företrädare för personalen eller, om en sådan saknas, till arbetstagarna gemensamt. Dialogen kan få en djupare karaktär i det förstnämnda fallet, då en resultatrik dialog kan förutsätta mer information. Om dialogen genomförs på det sätt som avses i 7 § 2 mom. med hela personalens tillsammans, är detta av betydelse när sekretessintresset bedöms (se lagens 41 §).

Uppgifter behöver inte heller lämnas i situationer som kan jämföras med ovanstående grunder. Det kan vara fråga om till exempel situationer där lämnandet av uppgifter är förenat med av arbetsgivaren oberoende begränsningar, som gör att denne inte har rätt lämna ut uppgifter. Sådana uppgifter kan innehas av till exempel företag eller sammanslutningar som utövar offentlig makt eller sköter något samhällsuppdrag.

Arbetsgivaren ska inte heller lämna uppgifter om företagsledningens interna kommunikation eller om planer eller promemorior som är avsedda för ledningen, eftersom sådana uppgifter jämföras med ärenden som omfattas av dataskydd och företagshemlighet och som också kan omfattas av kommunikationshemlighet.

11 §. Uppgifter som ska lämnas regelbundet. I paragrafen föreskrivs det om uppgifter som arbetsgivaren med jämna mellanrum ska lämna företrädare för personalen i samband med dialog eller annars. De uppgifter som avses i paragrafen behövs för att företrädaren för personalen ska kunna bilda sig en allmän uppfattning om företags eller sammanslutningens situation och användning av arbetskraften. En övergripande bild är en förutsättning för att man ska kunna föra en fruktbar dialog på arbetsplatsen. I praktiken torde det vara enklast att lämna merparten av uppgifterna i en utredning, vars uppgifter uppdateras med jämna mellanrum. Om det finns flera företrädare för personalen på arbetsplatsen, ska uppgifterna lämnas varje företrädare.

Om de uppgifter som avses i paragrafen redan har lämnats med stöd av 10 § för att föra en resultatrik dialog, behöver uppgifterna inte lämnas på nytt med stöd av 11 §. Till denna del kompletterar bestämmelserna varandra. När uppgifterna lämnas som underlag för dialog, har företrädaren för personalen rätt att ställa preciserande frågor till arbetsgivaren.

I 1 mom. föreskrivs om de uppgifter som arbetsgivaren ska lämna företrädare för personalen två gånger om året. Det är fråga om en minimibestämmelse, eftersom det inte är möjligt för arbetsgivaren och företrädare för personalen att avtala om att lämna de uppgifter som nämns i 1–3 punkten mera sällan än två gånger om året, om inte något annat följer av ett avtal som avses i 38 §. Enligt 1 punkten ska arbetsgivaren lämna uppgifter om personalantalet enligt affärsenhet. Med affärsenhet avses beroende på företagets eller sammanslutningens organiseringsmodell antingen ett verksamhetsställe eller verksamheter indelade enligt produkt- eller servicelinje. Uppgifterna ska gälla det totala personalantalet i respektive affärsenhet oberoende av vilken personalgrupp företrädaren för personalen företräder. Om affärsenhet inte är lämplig verksamhetsenhet på någon arbetsplats, ska det vara möjligt att lämna uppgifterna indelade på något annat motsvarande sätt.

Enligt 2 punkten ska uppgifter lämnas två gånger om året om antalet arbetstagare i anställningsförhållanden på viss tid eller deltid.

I 3 punkten föreskrivs det om skyldighet för arbetsgivaren att lämna företrädare för personalen en enhetlig utredning om företagets eller sammanslutningens ekonomiska situation, av vilken framgår utvecklingsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller någon annan verksamhet, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen.

I 2 mom. föreskrivs om de uppgifter som arbetsgivaren ska lämna företrädaren för personalen minst en gång om året, om inte något annat avtalas.

Enligt 1 punkten ska arbetsgivaren årligen lämna uppgifter om de löner som betalats till alla arbetstagare som företrädaren för personalen företräder. Löneuppgifterna för enskilda arbetstagare får inte framgå av dem. På begäran av företrädaren för personalen ska uppgifterna lämnas indelade enligt yrkesgrupp.

Enligt 2 punkten ska arbetsgivaren årligen i fråga om anlitandet av utomstående arbetskraft lämna uppgifter om på vilka arbetsställen och i vilka arbetsuppgifter samt under vilka tidsperioder utomstående arbetskraft har anlitats, om den har omfattats av beställaransvarslagen. Med hjälp av rätten att få uppgifter kan företrädaren för personalen bedöma hur de principer för anlitande av utomstående arbetskraft som antecknats i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen har genomförts. Enligt 4 § i beställaransvarslagen tillämpas lagen inte, om arbete som utförs av hyrda arbetstagare fortgår högst 10 arbetsdagar utan avbrott, eller om värdet av vederlaget för underleverantörsavtalet utan mervärdesskatt understiger 9 000 euro.

I 6 § i beställaransvarslagen föreskrivs det också om arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter till företrädaren för personalen. Enligt bestämmelsen ska beställaren på begäran informera den förtroendeman som valts på grundval av kollektivavtal eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen samt arbetarskyddsfullmäktigen om ett i lagen avsett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverans. Då informationen lämnas ska orsaken till att hyrt arbete används, volymen på den arbetskraft som anlitas, företagets identifieringsuppgifter, arbetsstället, arbetsuppgifterna, avtalstiden samt det tillämpliga kollektivavtalet eller de centrala anställningsvillkoren klarläggas.

Enligt 3 punkten ska arbetsgivaren årligen lämna företrädare för personalen ett bokslut, om arbetsgivaren ska göra upp bokslut. I praktiken är de arbetsgivare som omfattas av lagen skyldiga att göra upp bokslut för varje räkenskapsperiod. Räkenskapsperioden är 12 månader. När verksamheten inleds eller upphör eller när tidpunkten för bokslutet ändras får räkenskapsperioden vara kortare eller längre, dock högst 18 månader. I sådana situationer kan det vara så att något år gör arbetsgivaren inte upp något bokslut.

Arbetsgivaren ska också årligen lämna en verksamhetsberättelse, om arbetsgivaren ska göra upp verksamhetsberättelse. Enligt 3 kap. 1 § 3 mom. i bokföringslagen (1336/1997) är mikroföretag och småföretag inte skyldiga att göra upp verksamhetsberättelse. Sådana företag kan omfattas av den föreslagna lagens tillämpningsområde.

En del av de uppgifter som avses i paragrafen kan ingå i den verksamhetsberättelse som bifogats bokslutet, för enligt 3 kap. 1 a § 2 mom. i bokföringslagen ska nyckeltal för personal fogas till verksamhetsberättelsen när det är nödvändigt för att förstå beskrivningen i verksamhetsberättelsen. Till dessa delar kan arbetsgivaren fullgöra sin informationsskyldighet genom att lämna verksamhetsberättelsen till företrädaren för personalen.

I 3 mom. föreskrivs det om en situation där det inträffar väsentliga förändringar i de uppgifter som avses i 1 mom. mellan det regelbundna uppgiftslämnandet. Arbetsgivaren ska underrätta företrädarna för personalen om väsentliga förändringar. I praktiken är det mest naturligt att lämna uppgifter i samband med de regelbundna dialogerna. Då kan man också vid behov också föra dialog om huruvida en förändring föranleder några åtgärder. Skyldigheten att underrätta om förändrade uppgifter gäller inte uppgifter enligt 2 mom.

Paragrafens 4 mom. gäller en situation där ingen företrädare har valt för personalen eller en personalgrupp. Enligt 5 § 3 mom. kan arbetsgivaren i en sådan situation fullgöra sin dialog- och förhandlingsskyldighet tillsammans med alla arbetstagare som hör till denna personalgrupp. I 4 mom. föreskrivs det emellertid om ett undantag som gäller lämnandet av uppgifter i en sådan situation. Arbetsgivaren kan fullgöra sin skyldighet enligt paragrafen genom att presentera endast de uppgifter som avses i 1 mom. 3 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för hela personalen eller personalgruppen.

12 §. *Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog.* I paragrafen föreskrivs det om vissa ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 8 § 6 punkten. Bestämmelsen är avsedd att vara informativ. Skyldigheten att behandla de ärenden som uppräknas i 1–6 punkten i dialog enligt denna lag bestäms utifrån den substanslag som reglerar det aktuella ärendet.

Ärenden som ska behandlas i dialog enligt denna lag är för det första i 4 § 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet avsedd insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande samt sådana i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet avsedda arbetsuppgifter där en arbetssökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller på grund av samtycke lämnar ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren (*1 och 2 punkten*). Skyldigheten att behandla sistnämnda ärende i dialog enligt denna lag baserar sig på 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård, som också föreslås bli ändrat i samband med denna proposition.

Enligt 3 punkten är ett ärende som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt denna lag också syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av e-post och datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares e-post och annan elektronisk kommunikation. Bestämmelser om behandlingen av nämnda ärenden i dialog enligt denna lag finns i 21 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Enligt 4 punkten ska som ett led i dialog enligt denna lag behandlas i 148 § 2 mom. 1 punkten i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) avsedda grunder och praxis för

förfaranden som ska iakttas vid sådan behandling av förmedlingsuppgifter som avses i 146–156 § i den lagen.

Enligt 5 punkten hör till de ärenden som ska behandlas i dialog till följd av annan lagstiftning i 9 § i personalfondslagen (934/2010) avsett bildande av en personalfond samt det resultat- och vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det samt i 55 § i den lagen avsett slopande av det resultat- och vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och upplösning av personalfonden.

Enligt 6 punkten hör till de ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog även ärenden som avses i 70 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare (395/2006), 85 § 4 mom. i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016), 78 § 4 mom. i lagen om sjömanspensioner (1290/2006), 11 kap. 3 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004), 81 § 4 mom. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) och 19 § 3 mom. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998).

13 §. Initiativ till dialog. Enligt 1 mom. kan initiativ till dialog i ett ärende som avses i 8 § tas av arbetsgivaren eller en företrädare för personalen. Eftersom det är arbetsgivaren som är skyldig att fullgöra dialogskyldigheten, ska arbetsgivaren vara skyldig att ta initiativ till att föra dialog på det sätt som föreskrivs i 7 §, om inte företrädaren för personalen har tagit initiativ tidigare. Genom bestämmelsen stärks dock företrädarens rätt att ta upp ärenden till dialog.

Ett initiativ till dialog kan gälla endast ärenden som hänför sig till någon sakhet som anges i 8 §. Av 6 § 2 mom. följer dessutom att ärendet på något sätt ska hänföra sig till arbetstagarnas arbete, arbetsförhållanden eller ställning. Om ett initiativ gäller något annat ärende, kan parterna om de så vill ordna dialog om ärendet som en fråga som inte berörs av lagen. Lagen tillämpas emellertid inte på sådan dialog.

Efter att ett initiativ har tagits ska arbetsgivaren meddela tidpunkt och plats för ett möte där avsikten är att behandla det ärende som initiativet gäller. Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren ta upp ett initiativ från företrädaren för personalen till behandling på följande kvartalsmöte eller, i fråga om en arbetsgivare som har färre än 30 arbetstagare anställda, på följande halvårsmöte, om inte annat avtalas. Om antalet initiativ är stort, kan arbetsgivaren skjuta fram dem så att de behandlas på senare möten. Arbetsgivaren kan också anvisa ett extra möte för dem redan före det ordinarie mötet.

Avsikten är att dialogskyldigheten ska vara långsiktig, föregripande och planmässig. Sålunda kan arbetsgivaren ha planer för hur de frågor som avses i 8 § ska behandlas på kommande möten. Man har också kunnat komma överens om en sådan plan med en eller flera företrädare för personalen. I dessa situationer kan det vara ändamålsenligt att överföra behandlingen av initiativet till exempel till ett sådant möte där man även annars behandlar ärenden som tangerar initiativet. Arbetsgivaren ska avtala om detta med den företrädare för personalen som tagit initiativet.

Ett initiativ kan gälla ett så pass vidsträckt ärende att det inte är möjligt att behandla initiativet på ett möte. I en sådan situation kan behandlingen av ärendet fortsätta på följande möte eller senare på det sätt som avtalas med företrädaren för personalen. I den föreslagna paragrafen förutsätts således inte att det ärende som avses i initiativet ska kunna behandlas i sin helhet på det första mötet som följer efter att initiativet överlämnats.

Om företrädaren för personalen har tagit initiativet senare än två veckor före mötet, har arbetsgivaren rätt att överföra behandlingen av ärendet till följande möte. Detta är nödvändigt eftersom arbetsgivaren på grund av initiativet i princip kan bli skyldig att i enlighet med 10 § lämna företrädaren för personalen uppgifter en vecka före dialogen. Strävan med överföringsmöjligheten är att ge arbetsgivaren tillräckligt med tid att förbereda sig. Om arbetsgivaren utnyttjar överföringsmöjligheten, ska den företrädare för personalen som tagit initiativet underättas om saken.

Den skyldighet för parterna att medverka som föreskrivs i 7 § 3 mom. omfattar också behandlingen av initiativ. Arbetsgivaren ska försöka ta upp initiativ till dialog sakligt och utan grundlöst dröjsmål. För företrädare för personalen innebär skyldigheten att medverka på motsvarande sätt att initiativrätten används sakligt.

14 §. Anteckning om dialog. I paragrafen föreskrivs det om anteckning om de ärenden som behandlats i dialog, dvs. om upprättande av protokoll. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren på begäran av företrädaren för personalen se till att det upprättas ett protokoll över de ärenden som behandlats i dialog. Av protokollet ska framgå åtminstone tidpunkten för dialogen, dvs. mötet mellan arbetsgivarens och företrädaren för personalen, vilka som deltagit i mötet samt det huvudsakliga innehållet i de ärenden som behandlats på mötet. Om man har kommit fram till någon slutsats eller något resultat under mötet ska också detta antecknas i protokollet. Om avvikande meningar hänför sig till det ärende som behandlats i dialog ska även detta antecknas.

Begäran om upprättande av protokoll framställs av den eller de berörda företrädare för personalen som är part i mötet. Begäran om anteckning om dialogen ska framställas senast när mötet börjar, för att arbetsgivaren ska kunna förbereda sig på att anteckningar ska föras om de ärenden som behandlas på mötet. Begäran kan också framställas så att den berör alla kommande dialoger. Arbetsgivaren kan naturligtvis också på eget initiativ upprätta protokoll över de ärenden som behandlats i dialog.

Parterna ska justera och underteckna protokollet, om det inte avtalas något annat. Parterna kan om de så vill avstå till exempel från att underteckna protokollet, även om de skulle justera det i övrigt. Trots att flera företrädare för personalen har deltagit i mötet, är det också möjligt att avtala om att bara en av dem justerar och undertecknar protokollet tillsammans med arbetsgivaren. Kravet på underskrift uppfylls också om protokollet godkänns elektroniskt.

15 §. Information. I paragrafen föreskrivs det om på vilket sätt personalen ska informeras om de ärenden som behandlats i dialog samt om de åtgärder som har konstaterats vara motiverade på grund av dialogen. Informationsbehovet är väsentligt beroende av arten av de ärenden som behandlats vid respektive tillfälle. Ett ärende som är föremål för dialog kan vara av sådan art att det inte nödvändigtvis går eller ens är meningen att fatta enskilda beslut om det under dialogen. Syftet med dialog om exempelvis företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter eller ekonomiska situation är framför allt att arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska få en gemensam bild av företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation för tillfället och vilka framtida utvecklingsgångar som kan skönjas i fråga om de nämnda ärendena.

Arbetsgivaren och företrädaren för personalen kan å andra sidan föra dialog om olika regler, rutiner och handlingsprinciper enligt 8 § 2 punkten som ska tillämpas på arbetsplatsen. Som resultat av sådan dialog kan man på arbetsplatsen införa eller uppdatera rutiner och handlingsprinciper för till exempel distansarbete eller meddelande av sjukfrånvaro eller semester. Det är i allmänhet nödvändigt att informera hela personalen eller åtminstone den del av personalen som berörs av de rutiner, planer eller principer som behandlats i dialog om saker som allmänt

påverkar rutinerna på arbetsplatsen. Behovet av information och vem som behöver informeras om de ärenden som behandlats i dialog kan således variera beroende på det ärende som är föremål för dialog.

Det kan hända att man i dialog har uppdaterat utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen enligt 9 § eller behandlat ärenden som grundar sig på annan lagstiftning, beträffande vilka det ingår en informativ hänvisning i lagens 12 §. Dylika ärenden som gäller personalens ställning omfattas i princip av informationsskyldigheten. Beträffande den senare ärendekategorin kan det också finnas bestämmelser i annan lagstiftning. Avsikten är ändå inte att skapa överlappande informationsskyldighet, utan i en sådan situation anses information som grundar sig på annan lag tillräcklig.

Arbetsgivaren ska informera i behövlig utsträckning. När arbetsgivaren bedömer vad som är tillräcklig information om dialog ska uppmärksamhet fästas inte bara vid ärendets art och omfattning utan också vid vilken betydelse det ärende som behandlats i dialog har för personalen. I regleringen har det beaktats att dialogen inte alltid utmynnar i ett egentligt beslut eller slutresultat. Om dialogen har genomförts tillsammans med personalen gemensamt, uppstår i allmänhet inget behov av information, om det inte anses att sådana arbetstagare behöver information som är förhindrade att delta i dialogen.

I paragrafen föreskrivs det inte särskilt om informationens form. Arbetsplatserna kan således använda olika informationsmetoder, såsom företagets eller sammanslutningens interna webbsidor, en anslagstavla som är allmänt synlig för personalen, e-post eller arbetsplatsens andra interna meddelandetjänster eller andra motsvarande metoder. Det väsentliga är att personalen faktiskt har tillgång till uppgifterna.

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska sträva efter att avtala om principerna för informationen. Avtalet kan gälla till exempel formen för informationen eller de grundläggande principerna för vilka ärenden som det informeras om. Å andra sidan ska det också vara möjligt för arbetsgivaren och företrädare för personer att bedöma informationsbehovet i samband med respektive dialog. Bestämmelsens syfte är att säkerställa en miniminivå på informationen och inte att begränsa arbetsgivarens rätt att informera personalen om sådant som arbetsgivaren anser att är nödvändigt.

3 kap. Omställningsförhandlingar

16 §. *Ärenden som omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar.* I paragrafen föreskrivs om ärenden som omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar. I bestämmelsen anges de ärenden beträffande vilka arbetsgivaren ska föra omställningsförhandlingar i enlighet med kapitlets procedurbestämmelser.

Enligt *1 mom.* omfattar skyldigheten att föra omställningsförhandlingar situationer där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, i fråga om en eller flera arbetstagare, överväger uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet. Genom bestämmelsen förpliktas arbetsgivaren att föra omställningsförhandlingar om sådana ärenden som gäller minskning av användningen av arbetskraft och beträffande vilka det föreskrivs om samarbetsarbetsförhandlingar i 8 kap. i den gällande lagen. Det är fråga om sådana situationer där arbetet minskar, arbetsgivaren vidtar sparåtgärder, det finns behov av att minska användningen av arbetskraft, verksamheten körs ned eller arbetsgivarens verksamhet eller arbetet omorganiseras, till följd av vilka en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras, överförs till anställning på deltid eller arbetsgivaren ensidigt ändrar ett väsentligt villkor i deras arbetsavtal av en ekonomisk orsak eller produktionsorsak

Grunderna för minskning av användningen av arbetskraft bestäms i respektive situation i enlighet med arbetsavtalslagen.

Omnämmandet av ensidig ändring av ett väsentligt villkor i en eller flera arbetstagares arbetsavtal är nytt jämfört med den gällande lagen. Tillägget medför ingen ändring i det gällande rättsläget, men dess syfte är att göra det klarare för lagtillämparen att omställningsförhandlingar i enlighet med procedurbestämmelserna om minskning av arbetskraft ska föras också när arbetsgivaren överväger att ändra ett väsentligt arbetsvillkor i en eller flera arbetstagares arbetsavtal av en ekonomisk orsak eller produktionsorsak och när detta genomförs på arbetsgivarens initiativ. Förslaget baserar sig på nationell och EU-domstolens rättspraxis. Högsta domstolen har i sitt avgörande HD 2021:17 ansett att en ändring som förutsätter en grund som är jämförbar med en grund för att säga upp ett anställningsförhållande ska jämföras med uppsägning (också) när samarbetslagen tillämpas. Också enligt EU-domstolens rättspraxis omfattar det uppsägningsbegrepp som definierats i uppsägningsdirektivet också den omständigheten att en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en betydande förändring av väsentliga delar av anställningsavtalet av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen (mål C-422/14, Pujante Rivera, mål C-149/16, Socha m.fl. och mål C-429/16, Ciupa m.fl.). Däremot kan den omständigheten att en arbetsgivare, ensidigt och till arbetstagarens nackdel, genomför en obetydlig förändring av en väsentlig del av anställningsavtalet eller en betydande förändring av en oväsentlig del av nämnda avtal inte kvalificeras som uppsägning, i den mening som avses i direktivet (Socha m.fl. och Ciupa m.fl.). Arbetsgivaren är skyldig att inleda sådana överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i uppsägningsdirektivet när arbetsgivaren avser att genomföra en ensidig förändring av en väsentlig del av anställningsavtalet (Ciupa m.fl.).

Trots att en ändring av ett anställningsvillkor av en ekonomisk eller produktionsrelaterad uppsägningsgrund ska jämföras med uppsägning av arbetstagare när samarbetslagen tillämpas, är arbetsgivarens primära mål villkoret ändras inte nödvändigtvis att avsluta anställningsförhållandet. Av denna orsak är inte heller nödvändigtvis klart att arbetsgivaren är skyldig att förhandla om saken i enlighet med den förhandlingsordning som gäller minskning av användningen av arbetskraft. För tydligheten skall konstateras det separat i 1 mom. att när arbetsgivaren av en ekonomisk eller produktionsrelaterad uppsägningsgrund överväger att ändra ett väsentligt villkor i en eller flera arbetstagares arbetsavtal omfattas detta av arbetsgivarens skyldighet till omställningsförhandlingar. Skillnaden jämfört med de saker som omfattas av den skyldighet till omställningsförhandlingar som regleras i 2 mom. är att arbetsgivaren behöver en ekonomisk eller produktionsrelaterad uppsägningsgrund för att genomföra ändringen.

Enligt 2 mom. omfattar omställningsförhandlingarna också situationer där arbetsgivaren överväger sådana väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen, arrangemangen beträffande arbetslokaler eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden, som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet, som inverkar på en eller flera arbetstagares ställning och som följer av någon förändring som nämns i 1–6 punkten. Momentets inledande stycke och de omställningssituationer som uppräknas i 1–6 punkten ska således läsas som en helhet. De förändringar i ett företags eller en sammanslutnings verksamhet som ligger bakom förändringar som väsentligt påverkar personalen motsvarar med vissa tillägg det som föreskrivs i 32 § i den gällande lagen.

Också de väsentliga förändringar i personalens ställning som nämns i momentets inledande stycke och som arbetsgivaren överväger på grund av sin rätt att leda arbetet motsvarar i stor utsträckning det som föreskrivs i 33 § i den gällande lagen. Till skillnad från den gällande lagen nämns i bestämmelsen dock inte längre särskilt förflyttning av en arbetstagare från en uppgift till en annan, eftersom förflyttning från en uppgift till en annan i praktiken ofta betyder att ar-

betstagarens arbetsuppgifter förändras väsentligt. Dessutom innefattar förändringar som övervägs i arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden också planerade ändringar i när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar liksom tidpunkterna för vilo- och matpauser, som nämns särskilt i den gällande lagen.

För att en förändring ska omfattas omställningsförhandlingar måste den förändring som arbetsgivaren överväger i en eller flera arbetstagares ställning vara väsentlig. En förändring kan betraktas som väsentligt, om dess inverkan på en eller flera arbetstagares arbetsuppgifter, arbetsarrangemang eller andra ärenden som avses i det inledande stycket kan betraktas åtminstone som större än normalt. Omställningsförhandlingar ska inte föras om en förändring som har ringa inverkan på en eller flera arbetstagares ställning. En förändrings väsentlighet ska bedömas individuellt för den eller de arbetstagare som berörs, men ändå på objektiva grunder. Det är således inte fråga om en arbetstagarens eller arbetstagarnas subjektiva upplevelse av förändringens väsentlighet. Omställningsförhandlingar behöver inte föras om andra förändringar än sådana som väsentligt påverkar en eller flera arbetstagares ställning och som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet.

I 1–6 punkten föreskrivs om de förändringar i ett företags eller en sammanslutnings verksamhet som kan leda till sådana personalkonsekvenser som avses i momentets inledande stycke. I 1 punkten nämns att företaget eller sammanslutningen eller någon del av företaget eller sammanslutningen läggs ner, flyttas till en annan ort eller att dess verksamhet utvidgas eller inskränks, vilka är förändringar som mycket sannolikt orsakar väsentliga förändringar i personalens ställning. Punkten motsvarar i stor utsträckning 32 § 1 punkten i den gällande lagen. Om till exempel nedläggning av företaget eller sammanslutningen eller någon del av företaget eller sammanslutningen eller flyttning av verksamhetsstället orsakar behov av att säga upp personal eller ändra väsentliga villkor i arbetstagarnas arbetsavtal, omfattas ärendet av förhandlingsskyldighet enligt 1 mom.

Enligt 2 punkten kan en förändring som väsentligt påverkar personalens ställning bero på anskaffningar av maskiner och anläggningar eller ibruktagande av ny teknik. Av dessa är det sistnämnda en ny sak jämfört med den gällande lagen. Det kan vara fråga om till exempel ett datasystem eller ett program som allmänt tas i bruk på arbetsplatsen eller som arbetstagarna annars behöver i sitt arbete. Om ibruktagandet av ny teknik inte föranleder sådana väsentliga förändringar i arbetstagarnas ställning, till exempel arbetsuppgifterna eller arbetsarrangemangen, som avses i momentets inledande stycke, ska omställningsförhandlingar inte föras om ibruktagandet av tekniken.

En förändring som väsentligt påverkar en eller flera arbetstagares ställning kan bero på allmänna förändringar i organiseringen av arbetet eller arbetsarrangemangen som arbetsgivaren överväger (3 punkten). Sådana förändringar är mycket vanliga och vardagliga i arbetslivet, och de inbegriper nästan alla slags beslut om organiseringen av arbetet och arbetsarrangemangen som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet. Om dylika förändringar i arbetsarrangemangen föranleder väsentliga förändringar i till exempel en arbetstagares arbetsuppgifter, omfattas förändringens personalkonsekvenser av omställningsförhandlingar.

Enligt 4 punkten kan en väsentlig förändring som påverkar personalens ställning bero på förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet. Vad dessa förändringar inbegriper kan i praktiken vara mycket beroende av arten av företagets eller sammanslutningens verksamhet överlag. En förändring i företagets eller sammanslutningens serviceproduktion kan föranleda behov av att ändra till exempel företagets eller sammanslutningens arrangemang beträffande den ordinarie arbetstiden.

5 punkten gäller anlitande av utomstående arbetskraft eller förändringar i anlitandet. I lagbestämmelsen avses med utomstående arbetskraft både entreprenader och hyrd arbetskraft. Anlitandet av utomstående arbetskraft eller förändringar som övervägs i anlitandet ska uttryckligen påverka det arbete som utförs av dem som är anställda hos företaget eller sammanslutningen. Omställningsförhandlingar ska inte föras om till exempel sådant arbete som skaffas i form av köpta tjänster och som inte på något sätt hänför sig till det egentliga arbete som utförs inom företaget eller sammanslutningen.

Enligt 6 punkten kan en förändring som arbetsgivaren överväger i arbetstagarens ställning också bero på andra förändringar som kan jämföras med de omständigheter som avses i 1–5 punkten. Lagbestämmelsen gäller sådana situationer som inte ingår i de omställningssituationer som nämns i 1–5 punkten, men som till sin karaktär kan jämföras med dem. Avsikten är således inte att 1–5 punkterna ska utgöra en uttömmande förteckning.

I 3 mom. föreskrivs om en möjlighet till undantag från omställningsförhandlingar om en minskning av användningen av arbetskraft när förhandlingsskyldigheter gäller en fysisk person som varit arbetsgivare och som har avlidit, eller om arbetsgivaren har försatts i konkurs eller likvidation. I samband med att arbetsgivaren avlider har delägarna i dödsboet enligt 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen rätt att säga upp en arbetstagar arbetsavtal med iakttagande av uppsägningstid på 14 dagar. Liksom för närvarande är undantaget från omställningsförhandlingar inte tillämpligt om delägarna i dödsboet fortsätter med affärsverksamheten eller om rörelsen överläts till en ny arbetsgivare.

17 §. Tidpunkten för omställningsförhandlingar. I paragrafen föreskrivs det när omställningsförhandlingar ska föras. Trots att den gällande lagen inte innehåller någon separat bestämmelse om tidpunkten när förhandlingarna ska inledas, framgår saken i fråga om förändringar i företagsverksamheten (6 kap.) av lagens 32 och 34 § 1 mom. samt i fråga om minskning av användningen av arbetskraft (8 kap.) av lagens 44 och 45 §. I propositionen föreslås att de nämnda kapitlen slås ihop och att det föreskrivs om tidpunkten när omställningsförhandlingar ska inledas. Paragrafen motsvarar den gällande regleringen och tolkningspraxisen beträffande tidpunkten när förhandlingar ska inledas.

Enligt 1 mom. ska omställningsförhandlingar inledas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid eller att ett väsentligt villkor i deras arbetsavtal ändras ensidigt av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. I förarbetena till den gällande lagen (RP 254/2006 rd) beskrivs tidpunkten när förhandlingarna ska inledas tämligen knapphändigt. Det finns dock rättspraxis om saken och saken har också i någon mån behandlats i juridisk litteratur.

Uttrycket ”överväger” i den mening som avses i bestämmelsen avser den fas där arbetsgivaren förmår specificera den planerade åtgärden och personalkonsekvenserna i anslutning till den på ett sådant sätt att arbetsgivaren i huvudsak kan utarbeta en sådan förhandlingsframställning som avses i 19 § och förhandla om frågor som gäller ärendet. Förhandlingarna ska föras vid rätt tidpunkt – inte för tidigt och inte för sent. Förhandlingsförfarandet måste avslutas innan arbetsgivaren avgör ärendet.

När arbetsgivaren börjar överväga någon åtgärd har det vanligtvis funnits flera alternativa åtgärder i bakgrunden, som har behandlats i företagets ledningsorgan. I praktiken gör arbetsgivaren förhandlingsframställningen utifrån det alternativ som betraktas som det bästa. Det är emellertid bara fråga om en plan. Under omställningsförhandlingarna ska man fortfarande kunna

förhandla om olika alternativ till huvudåtgärden eller om frågor som gäller det praktiska genomförandet av åtgärden. Planeringsfasen ska vara sådan att arbetsgivaren vid behov kan ändra planen på grund av omständigheter som framkommit under förhandlingarna.

Åbo HR S 08/1138: Innan förhandlingar om personalminskningar inleds förutsätts arbetsgivaren göra planer, bedömningar och överväganden. Bolaget A har i egenskap av arbetsgivare haft rätt att skaffa bland annat behövliga uppgifter och utredningar för sitt beslut om en personalminskning. --- arbetsgivaren har rätt att göra upp även förberedande planer och beslut.

AD:2010-52: För att arbetsgivaren ska uppfylla de krav på att föra samarbetsförhandlingar som ställts på arbetsgivaren förutsätts det i praktiken att arbetsgivaren gör upp en egen plan för hur avsikten är att organisera företagsverksamheten och vilka konsekvenser detta har för bland annat personalen. För att underlätta samarbetsförhandlingarna kan planen vara detaljerad. I detta sammanhang kan arbetsgivaren också lägga fram sitt eget förslag till hur saken ska lösas. Denna lösningsmodell får ända inte vara den enda som kommer på fråga, utan parterna ska under förhandlingarna ges möjlighet att framföra andra lösningar som eventuellt kommer på fråga.

I nationell rättspraxis har det förekommit en del fall där man har bedömt huruvida arbetsgivaren har fattat beslut om det ärende som varit föremål för förhandlingar redan innan förhandlingarna avslutats eller inte. Saken har granskats som en helhet och man har kunnat beakta till exempel företagsorganens mötesprotokoll och eventuellt annat material. Man har gett betydelse åt bland annat företagets börs- och andra meddelanden samt företagets företrädarens praktiska åtgärder och tidpunkten för dem.⁵⁵ Om beredningen av åtgärden har framskridit för långt, går det de facto inte längre att påverka arbetsgivarens plan i förhandlingarna.

En ny sak i den föreslagna lagen jämfört med den gällande lagen är att arbetsgivaren och företrädare för personalen utifrån bestämmelserna i 2 kap. ska föra regelbunden dialog om bland annat företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation. Avsikten är att man i sådan dialog öppet ska kunna fundera på potentiella utvecklingsgångar och preliminärt också fundera på behovet av beslut som påverkar personalen. Dialog om behovet av någon lösning som påverkar personalen är ännu inte ett tecken på att arbetsgivaren måste göra en förhandlingsframställning i ärendet. Det kan vara fråga om en situation där de fakta som ligger till grund för någon åtgärd som påverkar personalen, till exempel att man kommer att förlora en viktig kund, ännu inte har förverkligats men betraktas som möjliga.

En personalkonsekvens kan vara följden av ett beslut om affärsverksamheten. Om arbetsgivaren till exempel överväger att lägga ner ett verksamhetsställe har detta i allmänhet sådana personalkonsekvenser som avses i 16 §. I en sådan situation avgör arbetsgivaren de facto personalkonsekvenserna samtidigt som beslutet om affärsverksamheten fattas. Förhandlingar som förs först efter ett sådant beslut om affärsverksamheten leder till att de frågor som varit föremål för omställningsförhandlingar inte längre kan påverkas under förhandlingarna. I dessa situationer ska förhandlingarna föras redan innan beslutet om affärsverksamheten fattas.

Helsingfors HR 30.3.2016 nr 520: Ett bolag hade brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt samarbetslagen då det sålde två containerlyftkranar i Kotka Mussalö hamn två

⁵⁵ Lamponen, Helena (2016). Yhteistoimintalaki kommentaari, s. 162. Alma Talent Oy.

veckor efter att samarbetsförhandlingar inleddes och således före slutförandet av samarbetsförhandlingarna, som fördes under tiden 2.12.2011–13.1.2012.

Helsingfors HR 28.10.2014 nr 2062: Hovrätten ansåg att avståendet från Avro-flygplanen hade varit en sådan åtgärd som avses i 8 kap. 44 § i samarbetslagen och som när den genomfördes har kunnat leda till behov av att minska arbetskraften och att det har funnits ett orsaks-verkanförhållande mellan avståendet från flygplanen och de uppsägningar som företogs efter samarbetsförhandlingarna.

HD: 2010:20: Enligt uppsägningsdirektivet skulle 6 § 1 mom. 3 punkten och 7 § i lagen om samarbete inom företag (725/1978) tolkas så, att dotterbolaget borde ha fört samarbetsförhandlingarna innan moderbolaget hade fattat ett sådant slutgiltigt beslut om att koncentrera produktionen inom koncernen som hade inneburit väsentlig inskränkning av dotterbolagets verksamhet.

I den relaterade fallen har det rått ett orsaks-verkanförhållande mellan beslutet om affärsverksamheten och personalkonsekvensen. Förhållandet mellan beslutet om affärsverksamheten och personalkonsekvenserna kan vara så pass indirekt eller oklart att det inte är möjligt att uppskatta personalkonsekvenserna, även om sådana kan uppstå. Då har arbetsgivaren ännu inte möjlighet att göra en förhandlingsframställning eller förhandla om de frågor som ska behandlas i omställningsförhandlingar. Förhandlingarna inleds när arbetsgivaren på ovan beskrivet sätt börjar överväga förändringar som berör personalen. Sakfrågorna kan dock redan före det behandlas i samband med den dialog som avses i 2 kap.

Ibland kan behovet av en åtgärd som arbetsgivaren överväger uppstå plötsligt och det kan vara svårt att hitta andra beaktansvärda alternativ till åtgärden. Förhandlingar ska inledas sedan arbetsgivaren börjat överväga sådana åtgärder som avses i bestämmelsen. Trots att det inte förefaller finnas några alternativ till den åtgärd som arbetsgivaren planerat, är det ändå viktigt att föra omställningsförhandlingar. Under förhandlingarna kan man behandla till exempel detaljer i sättet att genomföra åtgärden eller olika sätt att lindra de negativa konsekvenserna för personalen.

I 2 mom. föreskrivs det om tidpunkten när omställningsförhandlingar ska inledas om arbetsgivaren överväger en sådan på arbetstagarnas ställning inverkan väsentlig förändring i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemang och arrangemang beträffande den ordinarie arbetstiden. Syftet med momentet är inte att ändra nuvarande rättsläge. Tidpunkten när förhandlingar enligt 6 kap. i den gällande lagen ska inledas har dock behandlats mycket knapphändigt i lagens förarbeten, rättspraxisen och den juridiska litteraturen.

De grundläggande principerna för tidpunkten när förhandlingarna inleds motsvarar det som föreslås i 1 mom. Om arbetsgivarens beslut om affärsverksamheten kan anses föranleda en väsentlig förändring i en arbetstagares arbetsuppgifter, arbetsmetoder, arbetsarrangemang eller arrangemang beträffande den ordinarie arbetstiden, ska förhandlingar föras innan beslutet fattas. Om ett beslut om affärsverksamheten lämnar rum för olika personalkonsekvenser, kan arbetsgivaren inleda förhandlingar efter beslutet om affärsverksamheten innan beslut fattas om personalkonsekvenserna. Med andra ord är det fråga om huruvida beslutet om affärsverksamheten innebär ett faktiskt avgörande av personalkonsekvensen eller inte.

Ibland kan förhållandet mellan ett avgörande som omfattas av arbetsgivarens affärsledningsrätt och personalkonsekvenserna vara oklart. Man kan till exempel veta att anskaffningar av maskiner och anläggningar som arbetsgivaren planerar eller ett kundavtal kommer att ha personalkonsekvenser, men den närmare karaktären eller tidtabellen är inte klar. Förhandlingar förs när

eventuella förändringar som berör personalens ställning kan uppskattas och innan beslut fattas om dem.

I 3 mom. föreskrivs det om möjlighet att avgöra ett ärende utan föregående omställningsförhandlingar i vissa undantagssituationer. Bestämmelsen motsvarar 60 § i den gällande lagen. Möjligheten till undantag gäller en situation där särskilt vägande skäl som skadar företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi och som inte har kunnat vara kända på förhand utgör hinder för omställningsförhandlingar. Särskilda skäl kan föreligga bara om omställningsförhandlingar enligt en objektiv bedömning kunde orsaka betydande olägenhet eller skada för företagets verksamhet.

Arbetsgivarens skyldighet att genomföra omställningsförhandlingar försvinner dock inte helt och hållet på grund av bestämmelsen, utan arbetsgivaren ska när situationen igen tillåter det utan dröjsmål inleda omställningsförhandlingar om de aktuella ärendena, där också grunderna till det avvikande förfarandet ska utredas. Bestämmelsen baserar sig på artikel 6.2 i samarbetsdirektivet.

18 §. Parter i omställningsförhandlingar. I paragrafen föreskrivs det om parterna i omställningsförhandlingarna. Enligt 1 mom. förs omställningsförhandlingarna i princip mellan arbetsgivaren och den företrädare för personalen som företräder de arbetstagare som berörs av förhandlingarna. Företrädaren för personalen bestäms i enlighet med 1 kap. 5 §. Innehållet i momentet motsvarar 46 § 1 mom. i den gällande lagen.

Om en åtgärd som arbetsgivaren överväger berör arbetstagarna i en endast en personalgrupp, kan omställningsförhandlingarna föras endast med företrädaren för den berörda personalgruppen. Om de arbetstagare som hör till en personalgrupp företräds av flera företrädare för personalen, förs omställningsförhandlingar med den företrädare för personalen som företräder de arbetstagare som berörs av de åtgärder som övervägs. Omställningsförhandlingar kan också beröra hela personalen. Då förs förhandlingarna med alla företrädare för personalen.

I praktiken är det möjligt att personalen inte har någon företrädare eller att bara en del av personalen har en företrädare. I en sådan situation förs omställningsförhandlingar tillsammans med de arbetstagare som kan beröras av den åtgärd som övervägs.

I 2 mom. sägs att om en åtgärd som arbetsgivaren överväger berör bara en enskild eller enskilda arbetstagare, kan omställningsförhandlingarna föras mellan den berörda arbetstagaren eller de berörda arbetstagarna och arbetsgivaren. Då har en arbetstagare dock rätt att kräva att det förhandlas om ärendet i närvaro av en företrädare för personalen eller mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen. Bestämmelsens ordalydelse avviker något från den gällande lagen. Enligt 46 § 2 mom. i den nuvarande samarbetslagen har arbetstagaren rätt att kräva att förhandlingar om ett ärende som gäller honom eller henne också ska föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren. En sådan ordalydelse tyder på att förhandlingar ska föras separat med både arbetstagaren och företrädaren. Enligt den föreslagna bestämmelsen ska arbetsgivaren i en situation som avses i 2 mom. föra förhandlingar med antingen arbetstagaren, med arbetstagaren i närvaro av en företrädare för personalen eller med företrädaren för personalen.

Paragrafens 3 mom. gäller rätt för förvärvaren eller det övertagande företaget att delta i omställningsförhandlingar i samband med överlåtelse, fusion eller delning av rörelse. Förvärvaren eller det övertagande företaget kan redan före den egentliga överlåtelsen, fusionen eller delningen delta i arbetsgivarens omställningsförhandlingar som gäller eventuella konsekvenser av ovan nämnda företagsarrangemang. I 4 kap. föreskrivs det i övrigt om samarbetsförfarandet i samband med överlåtelse av rörelse.

19 §. Förhandlingsframställning och lämnande av uppgifter. I paragrafen föreskrivs det om förhandlingsframställning för inledande av omställningsförhandlingar samt om de uppgifter som ska lämnas för förhandlingarna. Omställningsförhandlingsprocessen startar med att arbetsgivaren gör en skriftlig förhandlingsframställning. Förhandlingsframställningen lämnas till den person eller de personer som är andra part i förhandlingarna. Kravet på skriftlig form uppfylls också av en elektronisk förhandlingsframställning, om denna form används allmänt i företaget eller sammanslutningen.

Enligt 1 mom. ska av förhandlingsframställningen framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna. De grundläggande krav på förhandlingsframställningens innehåll som föreskrivs i momentet gäller både omställningsförhandlingar enligt 16 § 1 mom. om minskning av användningen av arbetskraft och ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtal och förhandlingar om förändringar med personalkonsekvenser enligt 16 § 2 mom.

Om omställningsförhandlingarna gäller förändringar med personalkonsekvenser enligt 16 § 2 mom., föreskrivs det inte någon tidsgräns för när förhandlingsframställningen senast ska göras. På samma sätt som enligt den gällande lagen ska strävan ändå vara att förhandlingsframställningen ska göras i så god tid som möjligt med beaktande av inom vilken tid arbetsgivaren har för avsikt att genomföra sitt beslut om förändringen och när personalkonsekvenserna av den förverkligas. När det gäller tidpunkten för förhandlingsframställningen ska man också beakta hur många arbetstagare som berörs av den förändring som arbetsgivaren överväger.

I 2 mom. föreskrivs det om ytterligare förutsättningar för en förhandlingsframställning som gäller förhandlingar om ärenden som avses i 16 § 1 mom. När omställningsförhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska förhandlingsframställningen göras senast fem dagar innan omställningsförhandlingarna inleds. Dessutom ska förhandlingsframställningen innehålla vissa preciserande uppgifter som i huvudsak motsvarar den gällande lagen. Dessa uppgifter baserar sig på krav i uppsägningsdirektivet.

Exempel: Om förhandlingsframställningen görs 10 juni, kan omställningsförhandlingarna börja tidigast 15 juni.

Enligt 1 punkten ska av förhandlingsframställningen för det första framgå de åtgärder som arbetsgivaren överväger och grunderna för dem. Med åtgärder avses de personalförändringar som arbetsgivaren överväger (till exempel uppsägning av en arbetstagare). Med grunderna för åtgärderna avses de orsaker som ligger bakom de åtgärder som arbetsgivaren överväger (till exempel försämrad orderstock).

Enligt 2 punkten ska i förhandlingsframställningen dessutom ingå en preliminär uppskattning av antalet arbetstagare som berörs av de åtgärder som arbetsgivaren överväger, specificerade enligt personalgrupp och vid behov enligt åtgärd. Om arbetsgivaren alltså överväger både uppsägningar och permitteringar, ska det presenteras en preliminär uppskattning av de arbetstagare som berörs av både uppsägning och permittering.

Enligt 3 punkten ska av förhandlingsframställningen framgå en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som berörs av åtgärderna. I ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren kan det finnas bestämmelser om den ordning i vilken arbetskraften ska minskas, och dessa bestämmer då vilka arbetstagare som sägs upp. När man bedömer prin-

ciperna för bestämmande av vilka arbetstagare som berörs av åtgärderna ska också diskrimineringsförbuden beaktas. Uppskattningarna av de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som berörs av åtgärderna varierar sannolikt också beroende på vilken åtgärd som övervägs.⁵⁶

Enligt 4 punkten ska av förhandlingsframställningen också framgå en bedömning av den tidpunkt då de åtgärder som övervägs ska genomföras. I punkten avses den tidpunkt då arbetsgivaren bedömer att de åtgärder som omställningsförhandlingarna gäller börjar genomföras i praktiken, till exempel en eller flera arbetstagares anställningsförhållande sägs upp.

När omställningsförhandlingar gäller minskning av användningen av arbetskraft eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal är det viktigt att den företrädare för personalen eller arbetstagare som deltar i förhandlingarna har tillgång till de uppgifter som framgår av förhandlingsframställningen i god tid före förhandlingarna, så att de har möjlighet att förbereda sig för förhandlingarna. Av denna orsak ska förhandlingsframställningen och de uppgifter som framgår av den i regel lämnas till förhandlingsparten senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. För förhandlingarna ska kunna starta i tillräckligt god tid kan man dock i vissa situationer förutsätta att arbetsgivaren gör en förhandlingsframställning, trots att någon av de uppgifter som avses i 2 mom. fortfarande saknas. Av denna orsak föreskrivs det i 3 mom. att om någon sådan uppgift inte kan lämnas vid den tidpunkt då förhandlingsframställningen görs, ska uppgifterna lämnas senast när omställningsförhandlingarna inleds. Om en uppgift som saknas ändå är väsentlig för ett ärende som förhandlingar ska föras om på det första mötet, ska behandlingen av ärendet på begäran av den berörda personen flyttas till en senare tidpunkt. Syftet med det sistnämnda konstaterandet är att garantera tillräcklig tid att förbereda sig för den arbetstagare eller företrädare för personalen som är part i förhandlingarna.

Det bör påpekas att ett krav från företrädaren för personalen eller arbetstagaren på att behandlingen av ett ärende ska flyttas fram för att man ska få en uppgift som saknas inte betyder att tidpunkten när omställningsförhandlingarna inleds måste flyttas. Omställningsförhandlingarna kan inledas med de uppgifter som finns tillgängliga. Behandlingen av den sakhet till vilka de bristfälliga uppgifterna hänför sig flyttas till följande möte. Bristen i förhandlingsframställningen får ändå inte vara så betydande att parterna utifrån förhandlingsframställningen inte får en gemensam uppfattning om de frågor som avsikten är att förhandla om.

Enligt 4 mom. ska arbetsgivaren lämna in en förhandlingsframställning som gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en arbetstagare även till arbets- och näringsbyrån senast när omställningsförhandlingarna inleds. Syftet med bestämmelsen är att arbets- och näringsbyrån ska få kännedom om eventuella kommande åtgärder för att minska användningen av arbetskraft eller annars säga upp arbetstagare. Bestämmelser om arbetsgivarens och arbets- och näringsbyråns samarbete för att göra upp en handlingsplan finns i 21 § och i 12 kap. 3 § i lagen om offentlig

⁵⁶ Högsta domstolen ansåg i sin dom HD 2020:7 att det inte räckte med att det nämndes allmänt i förhandlingsframställningen att vilka tjänstemän som berörs av åtgärden skulle bestämmas enligt normer till vilka hänvisades i framställningen. I hänvisningen hade nämnts statstjänstemannalagen, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar samt finansministeriets beslut om ledning av omställningar samt omställningsskydd inom statsförvaltningen. I en bilaga till framställningen hade dessutom nämnts att uppsägningsordningen var lagenlig (grunderna får inte vara diskriminerande eller strida mot jämställdhetslagen) och att förtroendevalda och familjelediga åtnjuter uppsägningskydd. Ämbetsverkets verksamhet under förhandlingarna och bevarandet och utvecklingen av kunnandet i ämbetsverket skulle tryggas.

arbetskrafts- och företagsservice. Lämnandet av uppgifter som framgår av förhandlingsframställningen till arbets- och näringsbyrån baserar sig på uppsägningsdirektivet.

I 5 mom. föreskrivs om arbetsgivarens informationsskyldighet när det är fråga om omställningsförhandlingar enligt 16 § 2 mom. Innan omställningsförhandlingarna inleds ska arbetsgivaren lämna de berörda arbetstagarna eller företrädarna för personalen de uppgifter som behövs för ärendets behandling. Informationsskyldigheten motsvarar nuläget.

20 §. Omställningsförhandlingarnas innehåll. Enligt 1 mom. ska vid omställningsförhandlingar åtminstone grunderna för, verkningarna av och alternativen för åtgärder som berör personalen behandlas. Förteckningen är inte uttömmande, utan vid behov kan vid förhandlingarna behandlas även andra sakfrågor som dyker upp och som är väsentliga med tanke på det ärende som ska behandlas. Momentet gäller alla ärenden som omfattas av omställningsförhandlingarna enligt 16 §.

Betydelsen och räckvidden av de åtgärder som är föremål för omställningsförhandlingar kan variera stort. Åtgärderna kan i ett fall gälla till exempel förändringar i skiftesrutinerna och i ett annat fall uppsägningar av hundratals arbetstagare. Trots att omställningsförhandlingarnas innehåll definieras på samma sätt i momentet oberoende av åtgärdens karaktär, varierar behandlingens karaktär och grundlighet beroende på åtgärdens betydelse och ärendets räckvidd. I praktiken framgår detta bland annat så att för vissa ärenden räcker det med ett enstaka möte, medan behandlingen av andra ärenden kan kräva många möten under flera veckor.

Vid förhandlingarna ska man för det första behandla *grunderna för åtgärderna*. Arbetsgivaren ska redogöra för de orsaker och behov som ligger bakom den åtgärd som övervägs. I praktiken är det fråga om att arbetsgivaren först förklarar varför den åtgärd som övervägs behöver vidtas. I bakgrunden kan finnas något avgörande om affärsverksamheten som arbetsgivaren överväger eller som eventuellt redan genomförts och som har konsekvenser för personalen. Dessutom ska arbetsgivaren redogöra för det närmare innehållet i de föreslagna åtgärderna. Genom att behandla grunderna för åtgärderna strävar förhandlingsparterna efter samförstånd om de bakomliggande orsakerna samt om förändringarnas innehåll och räckvidd. Förståelse för orsakerna bakom förändringarna är en central förutsättning för att man ska kunna nå enighet under förhandlingarna.

Vid omställningsförhandlingar ska man för det andra behandla *åtgärdernas verkningar*. Arbetsgivaren ska redan i förhandlingsframställningen ha beskrivit sin uppfattning om de centrala verkningarna av förändringen, dvs. om de åtgärder som övervägs och som förhandlingen gäller. Vid förhandlingarna kan man förhandla om denna åtgärds innehåll och räckvidd, till exempel storleken på åtgärdens målgrupp. Vid förhandlingarna bör man också gå igenom hur en planerad åtgärd riktar sig mot olika verksamhetsställen och personalgrupper. Om arbetsgivaren har föreslagit att användningen av arbetskraft ska minska, kan man vid förhandlingarna behandla till exempel frågan om arbetsgivarens uppskattning av minskningsbehovet, sådan den beskrivs i förhandlingsframställningen, är korrekt.

I en omställningssituation kan personalen beröras av en mångfald andra verkningar än de personalkonsekvenser som förhandlingarna egentligen gäller. Genomförandet av den åtgärd som förhandlingarna gäller kan dessutom ha verkningar för arbetsarrangemangen eller utvecklandet av kunnandet för dem som blir kvar i arbete. Avsikten är att man vid förhandlingarna ska kunna identifiera alla de väsentligaste personalkonsekvenserna som man behöver förbereda sig för på arbetsplatsen till följd av förändringarna. Därefter är det möjligt att vid förhandlingarna disku-

tera vilka slags åtgärder de identifierade verkningarna föranleder. Vid omställningsförhandlingarna kan man också identifiera behov av att uppdatera utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen, vilket görs vid dialog som ordnas efter förhandlingarna.

För det tredje ska man vid omställningsförhandlingar behandla *alternativ*. Med en åtgärd som föreslås i arbetsgivarens förhandlingsframställning eftersträvas något mål. I vissa situationer kan samma mål uppnås med olika alternativ. Såsom konstateras i motiveringen till 17 § har frågor om vilka åtgärder ett visst sakläge föranleder i allmänhet diskuterats i arbetsgivarens ledningsorgan innan förhandlingarna inleds. Om även andra beaktansvärda alternativ har varit framme i det skedet, ska arbetsgivaren redogöra för dem även under förhandlingarna. I arbetslivet kan det också förekomma situationer där det inte är möjligt att föreslå alternativa lösningsmodeller. Om till exempel hyreskontraktet för företagets lokaler går ut måste företaget flytta sin verksamhet till ett annat verksamhetsställe. Även i dessa situationer kan det vara fruktbart att behandla olika åtgärdsalternativ som har personalkonsekvenser.

Behandlingen av alternativ behöver inte gälla enbart den åtgärd som är föremål för förhandlingar. Parterna i förhandlingarna kan också ta upp olika alternativa sätt att avhjälpa negativa följder av de åtgärder som arbetsgivaren överväger. Dessutom bör man beakta vad som föreskrivs i 22 § om förslag och alternativa lösningar som framförs under förhandlingarna.

Avsikten är att omställningsförhandlingar ska vara muntliga och direkta. Till följd av ärendets art framhävs arbetsgivarens roll framför allt när det gäller att förklara grunderna för åtgärderna. De parter som deltar i förhandlingen kan dock genom att diskutera och ställa preciserande frågor nå fram till en gemensam uppfattning av åtgärdernas bakgrund. Under behandlingen av konsekvenser och alternativ kan de parter som deltar i förhandlingen på samma sätt framföra synpunkter och förslag.

I 2 mom. föreskrivs det närmare om omställningsförhandlingarnas innehåll när förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare. De ärenden som avses i momentet kan redan i sig anses höra till de ärenden enligt 1 mom. som ska behandlas vid omställningsförhandlingar. Till följd av ärendets art bedömde man i samband med beredningen av propositionen att det ändå finns ett behov av att säkerställa att de ärenden som avses i 2 mom. blir behandlade när vissa åtgärder övervägs.

Enligt 1 punkten ska vid omställningsförhandlingar behandlas alternativ för att begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden och för att lindra de negativa följderna av åtgärden för arbetstagarna. Lagbestämmelsen baserar sig på artikel 2.2 i uppsägningsdirektivet. De alternativ som behandlas vid omställningsförhandlingarna för att begränsa den krets av personer som berörs av uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid kan gälla till exempel utbildnings- och omplaceringsarrangemang, arbetstidsarrangemang eller olika frivilliga arrangemang, såsom studieledighet eller pensionslösningar. Med lindrande av följderna för arbetstagarna hänvisas till exempelvis sociala åtgärder, såsom omställningsskydd. Om den åtgärd som arbetsgivaren överväger innebär att ett väsentligt villkor i en eller flera arbetstagares arbetsavtal ändras ensidigt av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska man även i dessa fall vid omställningsförhandlingarna behandla alternativen för att begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden samt för att lindra de negativa följderna av den.

Enligt 2 punkten ska vid omställningsförhandlingar också behandlas i 22 § avsedda förslag och alternativa lösningar som lagts fram av en företrädare för personalen eller en arbetstagare.

Omställningsförhandlingar ska föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Parterna ska agera konstruktivt samt sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider och målen för dem uppnås.

Vid omställningsförhandlingar är det viktigt att parterna i förhandlingarna, trots att det kan handla om svåra sakhelheter, strävar efter en konstruktiv dialog där de beaktar varandras åsikter och således efter ett gemensamt slutresultat som på bästa möjliga sätt beaktar vardera partens intressen i det ärende som förhandlingarna gäller. Av denna orsak föreskrivs det i 3 mom. att omställningsförhandlingar ska föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Vardera parten ska för egen del sträva efter att hitta ett gemensamt slutresultat. Förhandlingar ska föras konstruktivt och parterna ska likaså aktivt försöka bidra till att förhandlingarna framskrider.

21 §. Handlingsplan och handlingsprinciper. På samma sätt som i den gällande lagen föreskrivs det i lagen om skyldighet för arbetsgivaren att göra upp en handlingsplan eller handlingsprinciper när arbetsgivaren överväger att säga upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Paragrafens 1–3 mom. gäller den handlingsplan som ska göras upp på grund av omställningsförhandlingar som gäller uppsägning av minst tio arbetstagare. I 1 mom. sägs att efter att ha lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker och av ekonomiska orsaker ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds lämna ett förslag till en handlingsplan för systematiskt genomförande av omställningsförhandlingarna samt för att lindra följderna av eventuella uppsägningar. Handlingsplanen ska lämnas till den som vid respektive tillfälle är andra part i förhandlingarna. Handlingsplanen har två syften. Handlingsplanen är för det första avsedd att fungera som en plan för hur förhandlingsprocessen ska framskrida. Handlingsplanen strukturerar det sätt på vilket förhandlingarna framskrider och genomförs i praktiken. För det andra ska det i handlingsplanen redogöras för de åtgärder som syftar till att lindra de negativa följderna av uppsägningar. Handlingsplanen ska behandlas som en del av omställningsförhandlingarna.

I 2 mom. föreskrivs om de saker som ska ingå i handlingsplanen. Enligt 1 punkten ska av handlingsplanen för det första framgå den planerade tidtabellen för omställningsförhandlingarna. I handlingsplanen ska således presenteras ett preliminärt förslag till de datum som reserverats för förhandlingarna samt till de ärenden som preliminärt ska behandlas under respektive förhandlingsomgång. Planeringen av förhandlingen hjälper vardera parten när de förbereder sig för förhandlingarna.

Enligt 2 punkten ska av handlingsplanen också framgå förfarandet vid förhandlingarna. Det kan vara fråga om olika frågor i anslutning till förhandlingsarrangemangen, till exempel i vilken sammansättning eller vilka sammansättningar förhandlingarna förs, sättet eller tidpunkten för utdelning av material som ska delas ut inför förhandlingarna, protokollföring över förhandlingarna, experter som ska anlitas vid förhandlingarna eller andra motsvarande frågor.

3 punkten gäller den del av handlingsplanen vars syfte är att sträva efter att lindra de negativa följderna för dem som sägs upp. Enligt punkten ska av handlingsplanen framgå de principer i enlighet med vilka användningen av offentlig arbetskraftsservice samt jobbsökning och utbildning främjas under och efter uppsägningstiden. När denna del av handlingsplanen görs upp ska uppmärksamhet fästas vid samarbetet enligt 3 mom. mellan arbetsgivaren och arbets- och näringsbyrån.

Med de principer i handlingsplanen i enlighet med vilka användningen av offentlig arbetskrafts-service samt jobbsökning och utbildning främjas under uppsägningstiden avses i princip användningen av sysselsättningsledighet enligt 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen. Som åtgärder efter uppsägningstiden kan i handlingsplanen också tas in principer för träning eller utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen som erbjuds arbetstagare som ska sägas upp, om bestämmelsen i fråga är tillämplig med avseende på hur länge de arbetstagare som sägs upp har varit anställda. I handlingsplanen kan också tas in andra åtgärder som arbetsgivaren föreslagit eller som arbetsgivaren och arbets- och näringsbyrån utrett tillsammans i enlighet med 3 mom.

Avsikten är att handlingsplanen ska vara ett flexibelt instrument som uppdateras när förhandlingarna framskrider. Av denna orsak konstateras uttryckligen i momentets inledande stycke att handlingsplanen vid behov kompletteras under omställningsförhandlingarna. Trots att arbetsgivaren alltså ska lägga fram ett förslag till handlingsplan i det skede då förhandlingarna inleds, är handlingsplanen inte nödvändigtvis en färdig helhet ännu i det skedet.

I 3 mom. föreskrivs det om arbetsgivarens och arbets- och näringsbyråns samarbete när handlingsplanen utarbetas. Enligt momentet ska arbetsgivaren vid beredningen av handlingsplanen i ett så tidigt skede som möjligt tillsammans med arbets- och näringsbyrån utreda i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice avsedda offentliga arbetskraftsservice med hjälp av vilken uppsagda arbetstagares sysselsättning stöds. Det är fråga om samarbete mellan arbetsgivaren och arbets- och näringsbyrån för att genomföra omställningsskyddet. Utöver de ärenden som avses i 2 mom. 3 punkten kan arbetsgivaren och arbets- och näringsbyrån avtala om till exempel gemensamma omställningsskyddsmöten för personalen, i enlighet med vilka arbets- och näringsbyrån kan ta upp praxis när man söker sig till arbetskraftsservice samt serviceutbudet i anslutning till jobbsökning och utbildning.

Paragrafens 4 mom. gäller handlingsprinciper som görs upp för omställningsförhandlingar som berör färre än tio arbetstagare. Om arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagare, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper för hur en eller flera arbetstagare som kommer att sägas upp under uppsägningstiden stöds i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning samt för deltagandet i sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om arbetskrafts- och företagsservice. Till skillnad från handlingsplanen ska handlingsprinciperna således inte innehålla någon planering av omställningsförhandlingarnas gång, eftersom en förhandlingsprocess som berör färre än tio personer ofta är kortare och mer inskränkt. När det gäller handlingsprinciperna är det väsentligt att arbetsgivaren utreder hur arbetstagare som eventuellt kommer att sägas upp kan stödjas under uppsägningstiden i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning eller i att delta i offentlig arbetskraftsservice till exempel under sysselsättningsledigheten.

22 §. Förslag och alternativa lösningar som presenteras under förhandlingarna. Enligt 1 mom. har en företrädare för personalen eller en arbetstagare som deltar i förhandlingarna rätt att skriftligt framföra förslag och alternativa lösningar för behandling under omställningsförhandlingarna. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i den gällande lagen. Paragrafens syfte är att stärka tillgodoseendet av personalens påverkningsmöjligheter och framhäva omställningsförhandlingarnas karaktär av växelverkan.

Bestämmelsen har koppling till 20 §, som det redogörs för ovan och där det föreskrivs om omställningsförhandlingarnas innehåll och parternas skyldighet att bidra. Enligt bestämmelsen ska vid omställningsförhandlingar behandlas förslag och alternativa lösningar som lagts fram av företrädare för personalen eller arbetstagare som deltar i förhandlingarna. Enligt bestämmelsen ska dessutom bägge parterna agera konstruktivt under förhandlingarna samt sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider och målet för dem nås. Arbetsgivaren och andra företrädare

för personalen som eventuellt deltar i samma förhandling ska således förhålla sig sakligt och konstruktiv till de förslag som lagts fram. Arbetsgivaren ska i behövlig utsträckning bidra vid behandlingen av förslagen till exempel genom att producera information innan ärendet behandlas. Skyldigheten att bidra innebär på motsvarande sätt att förslag och alternativa lösningsmodeller som företrädaren för personalen eller arbetstagaren lägger fram ska vara sakliga och lämpa sig för situationen.

Det föreskrivs inte närmare om innehållet i de förslag eller alternativa lösningar som företrädaren för personalen eller arbetstagaren lägger fram. De ska emellertid hänföra sig till de ärenden som förhandlingen gäller. Det kan till exempel vara fråga om att företrädaren för personalen eller arbetstagaren föreslår ett alternativ till en åtgärd som arbetsgivaren föreslagit i förhandlingsframställningen, när man genom alternativet skulle nå de mål som gjort att arbetsgivaren har börjat överväga en åtgärd enligt 16 §. Dessutom kan personalen föreslå till exempel vissa tilläggsåtgärder i samband med en åtgärd som arbetsgivaren överväger, vilka lindrar de negativa följderna för personalen. De förslag och alternativa lösningar som avses i paragrafen gäller framför allt innehållsfrågor. Förslag som gäller förhandlingsförfarandet omfattas således inte av paragrafen.

Den rätt att framföra förslag och alternativa lösningar som avses i lagbestämmelsen gäller bara sådana företrädare för personalen eller arbetstagare som deltar i förhandlingarna. Detta hindrar ändå inte att också andra, till exempel arbetstagare som inte deltar i förhandlingarna, framför förslag eller alternativa lösningar. Den föreslagna paragrafen gäller ändå inte sådana förslag som framförs utanför förhandlingarna, och de är inte förenade med de rättsverkningar som avses i paragrafen.

För att det ska vara fråga om ett sådant förslag eller en sådan alternativ lösning som avses i paragrafen ska företrädaren för personalen eller arbetstagaren lägga fram förslaget eller lösningen i skriftlig form. I praktiken är det fråga om mer betydande specialfrågor, som den företrädare för personalen eller arbetstagare som deltar i förhandlingarna vill behandla under förhandlingarna och som förutsätter att arbetsgivaren har tid att förbereda sig. Bestämmelsen inverkar inte på förhandlingarnas primära karaktär, som innebär att parterna under förhandlingarnas gång kan framföra muntliga och direkta förslag eller alternativa lösningsmodeller beträffande någon sakfråga.

Förslaget eller den alternativa lösningen ska läggas fram i god tid före det möte där man önskar att saken ska behandlas. Lagbestämmelsens syfte är att ge arbetsgivaren tillräcklig tid att förbereda sig och sätta sig in i förslaget. Bestämmelsen innehåller inte någon exakt tidsgräns, eftersom vad som är tillräcklig förberedelsetid är beroende av förslagets karaktär, till exempel hur mycket utredningar som behövs för att bedöma förslaget. Dessutom kan man beakta huruvida förslaget framförts vid rätt tidpunkt under förhandlingsförfarandet, för enligt den skyldighet att bidra som föreskrivs i 20 § 3 mom. ska parterna sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider. I princip ska förslag och alternativa lösningar framföras med iakttagande av den handlingsplan som avses i 21 § på ett sådant möte där det är lämpligt att behandla förslaget. Å andra sidan är det inte nödvändigtvis möjligt att förutse förhandlingarnas gång exakt på förhand, och därför måste bedömningen av om förslaget framförts vid rätt tidpunkt vara i någon mån flexibel. Vid behov kan handlingsplanen också kompletteras under förhandlingarna. Man kan bli tvungen att bedöma om förslagen framförts vid rätt tidpunkt till exempel i en situation där ett nytt förslag framförs just före förhandlingarna avslutas, trots att sakfrågan med stöd av handlingsplanen skulle ha kunnat behandlas i ett tidigare skede. Framförandet av ett nytt förslag förutsätter således i princip inte att nya möten ordnas utanför den förhandlingstid som avses i handlingsplanen, förutsatt att förslaget hade kunnat framföras i ett tidigare skede av förhandlingarna.

I 2 mom. sägs att om arbetsgivaren anser att förslagen från företrädaren för personalen eller arbetstagaren inte är ändamålsenliga eller möjliga att genomföra, ska arbetsgivaren under förhandlingarna i behövlig omfattning skriftligt redogöra för de orsaker som ligger bakom denna inställning. Redogörelsens omfattning är beroende av sakfrågans art och räckvidd. Redogörelsen ska ge företrädaren för personalen en uppfattning om varför arbetsgivaren inte anser att förslaget är ändamålsenligt eller möjligt att genomföra. I bestämmelsen tas det inte ställning till vilka dessa orsaker kan vara. Det är fråga om en sak som hör till arbetsgivarens affärsledningsrätt. Dessa orsaker ska ändå förklaras. Om företrädaren för personalen har föreslagit ett alternativ till ett beslut om affärsverksamheten som arbetsgivaren överväger, och som skulle leda till de personalkonsekvenser som förhandlingarna gäller, ska arbetsgivaren i utredningen redogöra för grunderna till att arbetsgivaren fortfarande anser att den egna planen är bättre.

En negativ inställning till förslaget från företrädaren för personalen betyder inte att arbetsgivaren skulle ha fattat beslut om saken före förhandlingarna. Till genuina förhandlingar hör att parterna fritt kan ta ställning till hur meningsfulla varandras förslag är. Arbetsgivaren förväntas uttrycka sin uppfattning om förslaget eller den alternativa lösningen under förhandlingarna.

Redogörelsen ska vara skriftlig och det vore naturligt att gå igenom den även under förhandlingarna, trots att detta egentligen inte förutsätts i lagbestämmelsen. Kraven i bestämmelsen uppfylls också av att arbetsgivaren redogör för orsakerna muntligt under förhandlingarna och därefter antecknar dem i protokollet i enlighet med 24 §. Eftersom parterna enligt skyldigheten att bidra i 20 § 3 mom. ska sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider, ska arbetsgivaren försöka lämna redogörelsen utan ogrundat dröjsmål. I bestämmelsen föreslås ingen exakt tidsgräns för redogörelsen, eftersom arten och räckvidden av de förslag som företrädaren för personalen eller arbetstagarna framför varierar stort.

23 §. Fullgörande av förhandlingsskyldigheten. I 1 mom. ingår en allmän bestämmelse om alla omställningsförhandlingar som ska föras med stöd av 16 §. Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 16 § med iakttagande av de bestämmelser som förfarandet som ingår i 3 kap.

Paragrafens 2 mom. gäller endast omställningsförhandlingar enligt 16 § 1 mom. Enligt bestämmelsen kan förhandlingsskyldigheten inte anses ha fullgjorts innan en förhandlingstid på sex veckor eller 14 dagar, beroende på ärendet, har gått från det att förhandlingarna inleddes. Parterna i omställningsförhandlingarna kan avtala om en kortare förhandlingstid efter det att förhandlingarna inletts.

Den kortare förhandlingstiden på 14 dagar gäller på samma sätt som enligt den nuvarande lagen uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av färre än tio arbetstagare. Dessutom tillämpas en förhandlingstid på 14 dagar när förhandlingarna gäller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i färre än tio arbetstagares arbetsavtal. En förhandlingstid på 14 dagar tillämpas vidare i en situation där arbetsgivaren har regelbundet färre än 30 arbetstagare anställda eller arbetsgivaren är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993). Antalet arbetstagare som arbetsgivaren har anställda bedöms enligt samma principer som den begränsning av lagens tillämpningsområde som grundar sig på personalantalet.

Om omställningsförhandlingar enligt 16 § 1 mom. inte omfattas av den kortare förhandlingstiden på 14 dagar, och inte annat har avtalats, tillämpas en förhandlingstid på sex veckor i enlighet med den nuvarande lagen. På samma sätt som enligt den gällande lagen bestäms den kortare eller längre förhandlingstiden enligt paragrafen enligt det tidsmässiga sambandet med det ärende som ska behandlas i respektive fall. Förhandlingarna kan inte delas upp så att de gäller

ett mindre antal arbetstagare eller en kortare permitteringstid än vad det faktiskt är fråga om på grund av det sakliga och tidsmässiga sambandet.

HD: 1994:21: Ett bolag hade i november 1990 efter sju dagars samarbetsförhandlingar uppsagt nio funktionärer och i april 1991 efter tre månaders förhandlingar 53 arbetstagare. Då uppsägningen av funktionärerna och arbetstagarna hade berott på samma ekonomiska skäl och produktionsorsaker och bolaget hade känt till dessa redan innan funktionärerna uppsagts hade bolaget förfarit felaktigt då det för funktionärernas del hade försummat att iaktta en förhandlingstid på tre månader.

Förhandlingstiden börjar löpa från och med den dag då den första förhandlingen ordnas om det ärende som avses i förhandlingsframställningen. Om förhandlingstiden är 14 dagar och den första förhandlingen ordnas 3 april, fullgörs förhandlingsskyldigheten 16 april, om förhandlingarna i övrigt i det skedet har förts på det sätt som förutsätts i 3 kap. Arbetsgivaren kan fatta beslut i ärendet tidigast 17 april. På motsvarande sätt, om förhandlingstiden är sex veckor och den första förhandlingen ordnas 3 april, fullgörs förhandlingsskyldigheten vid dagens slut 14 maj och arbetsgivaren kan fatta beslut i ärendet tidigast 15 maj.

Bestämmelsen innehåller inte något krav på hur ofta man ska förhandla under förhandlingstiden. Antalet förhandlingar är framför allt beroende av ärendets art och behovet. För att förhandlingstiden ska kunna anses fullgjord, måste kraven i 3 kap. och framför allt kraven på omställningsförhandlingarna innehåll i 20 § vara uppfyllda. Bestämmelsen om förhandlingstid förutsätter ändå inte att förhandlingar måste ordnas under hela förhandlingstiden, om det inte finns något behov av det.

Helsingfors HR 19.5.2016:779: Förhandlingar i ett ärende hade förts två gånger, 10.5 och 21.5.2012. Den förhandlingstid som skulle iakttagas var 14 dagar. I protokollet hade antecknats möjlighet att förhandla även en tredje gång, om arbetstagsidan upplever att det behövs och de har nya aspekter på förhandlingen. Förhandlingarna hade gällt bara en uppgift och en person. I ärendet har det inte klarlagts att någon omständighet som framförts inte skulle ha behandlats under förhandlingarna eller att arbetsgivaren helt och hållet skulle ha förbjudit en tredje förhandling. Arbetsgivaren hade inte brutit mot kravet på förhandlingstid.

Minimiförhandlingstiderna i paragrafen motsvarar den gällande lagstiftningen.

24 §. Förhandlingsanteckningar. Det som föreskrivs i paragrafen motsvarar det som föreslås i fråga om 14 §. Utgångspunkten är att arbetsgivaren på begäran ska upprätta protokoll över omställningsförhandlingarna, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för förhandlingarna, de personer som deltagit i dem, resultaten av förhandlingarna samt eventuella avvikande meningar. Parterna ska justera och underteckna protokollet, om inte något annat avtalats. Kravet på underskrift uppfylls också om protokollet godkänns elektroniskt.

25 §. Arbetsgivarens utredning. I paragrafen föreskrivs det om information om det beslut som arbetsgivaren överväger efter det att ärendet har behandlats vid omställningsförhandlingar enligt detta kapitel.

Efter att omställningsförhandlingarna avslutats på behörigt sätt behöver personalen få veta vad som beslutas i ärendet. I 1 mom. föreslås det att arbetsgivaren ska inom en rimligt tid efter omställningsförhandlingar som gäller uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid av eller ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för dem som varit part i förhandlingarna presentera en bedömning av innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger, antalet

arbetstagare som berörs av åtgärden, längden på eventuella permitteringar samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut.

I detta skede är det oftast fråga om ett beslut som övervägs, och som arbetsgivaren är på väg att fatta efter de alternativ som behandlats under omställningsförhandlingarna. Åtminstone när det är fråga om uppsägning av flera personer har arbetstagarna för det mesta inte kunnat specificeras ännu i detta skede. Av denna orsak föreslås det i 1 mom. att arbetsgivaren ska presentera antalet arbetstagare som berörs av åtgärden enligt verksamhet eller personalgrupp, längden på permitteringar samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut. Syftet med informationen är att lindra personalens osäkerhet när ärendet framskrider och i mån av möjlighet bestämma den tid inom vilken beslut senast ska fattas utifrån omställningsförhandlingarna. Om det inte är fråga om arbetsgivarens slutliga beslut i detta skede, kan inte heller den information som ges vara slutlig utan den är riktgivande.

Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren dessutom på begäran av företrädaren för personalen presentera de uppgifter som avses i 1 mom. gemensamt för de arbetstagare som hör till personalgruppen i fråga.

Uppgifterna ska presenteras för arbetstagarna till den del som de berör personalgruppen i fråga.

Paragrafens 3 mom. gäller arbetsgivarens skyldighet att efter omställningsförhandlingar lämna en utredning om ett beslut enligt 16 § 2 mom. som gäller ett ärende som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet. Arbetsgivaren ska inom en rimlig tid efter omställningsförhandlingarna lämna en utredning om det detaljerade innehållet i sitt beslut och om den beräknade tidpunkten för förändringen till förhandlingsparten eller, beroende på hur vittgående ärendet är, till alla arbetstagare som berörs av förändringen. Huruvida arbetsgivaren informerar förhandlingsparten eller alla arbetstagare är beroende av det ärende som behandlats och dess innehåll.

4 kap. **Överlåtelse, fusion och delning av rörelse**

26 §. Information till företrädare för personalen. I paragrafen föreskrivs det om informationskyldighet för överlåtaren och förvärvaren av en rörelse.

Enligt 1 mom. ska överlåtaren och förvärvaren av en rörelse för företrädarna för den personal som berörs av överlåtelsen utreda tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen, orsakerna till överlåtelsen, överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna samt de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Enligt 2 mom. ska överlåtaren lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs. Uppgifterna ska lämnas till de företrädare för personalen som företräder den personal som berörs av överlåtelsen.

På motsvarande sätt ska förvärvaren enligt 3 mom. lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifterna i god tid och senast en vecka efter att överlåtelsen genomfördes. Enligt överlåtelsedirektivet ska förvärvaren ge information till sina arbetstagares representanter i god tid, och i vart fall innan hans arbetstagares arbets- och anställningsvillkor direkt påverkas av överlåtelsen.

Förvärvaren kan om denne så vill informera om saken redan innan överlåtelsen genomförs. Till 3 mom. fogas en bestämmelse om att överlåtaren och förvärvaren av rörelsen kan i en ovan nämnd situation om de så vill också sköta informationsskyldigheten tillsammans, till exempel på ett gemensamt möte för personalen.

Överlåtarens och förvärvarens skyldigheter enligt paragrafen är entydiga och motsvarar överlåttelsedirektivets innehåll. Enligt överlåttelsedirektivet kan överlåtaren och förvärvaren till exempel inte hänvisa till att det beslut som leder till överlåttelsen fattas av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren. När det gäller påstådd överträdelse av kraven på information och samråd, kan inte heller argumentet att överträdelsen inträffade därför att information inte tillhandahölls av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren godtas som ursäkt.

I 4 mom. ingår för tydlighetens skull en bestämmelse som säger att om överlåttelsen av rörelsen föranleder sådana personalkonsekvenser som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 16 §, ska omställningsförhandlingar föras om ärendena i enlighet med 3 kap. Då ska man iaktta det som annars föreskrivs om arbetstagens initiativ, uppgifter som ska lämnas och förhandlingsförfarandet.

27 §. Förvärvarens skyldighet att besvara preciserande frågor. Efter att arbetsgivaren har lämnat företrädarna för personalen de uppgifter som avses i 26 § 1 mom., ska arbetsgivaren enligt 1 mom. ge företrädarna möjlighet att ställa preciserande frågor om överlåttelsen av rörelsen, som arbetsgivaren också ska besvara. Med hjälp av bestämmelsen försöker man minska de oklarheter och den oro som ofta hänför sig till överlåttelsen av en rörelse.

I 2 mom. sägs att efter att företrädarna för personalen har fått svar på sina frågor enligt 1 mom. ska arbetsgivaren presentera en utredning utifrån de lämnade uppgifterna även för företagets anställda som berörs av ärendet. Utredningen ska lämnas bara om företrädaren för personalen begär det. När utredningen lämnas ska arbetsgivaren iaktta principerna och praxis för företagets interna information, som arbetsgivaren och företrädaren för personalen har avtalat om på det sätt som avses i 2 kap. 15 §.

En motsvarande bestämmelse ingår i 42 § i den gällande lagen. I den föreslagna bestämmelsen används ändå inte begreppet dialog, för att inte blanda ihop saken med den dialog som avses i 2 kap.

28 §. Fusion och delning. I paragrafen föreskrivs på samma sätt som i den gällande lagen att bestämmelserna i kapitlet gäller också fusion och delning av företag.

5 kap. **Personalrepresentation i arbetsgivarens förvaltning**

Bestämmelser om personalrepresentation i företagets förvaltning finns i förvaltningsrepresentationslagen. I propositionen föreslås det att bestämmelserna i lagen om personalrepresentation överförs till samarbetslagen. Lagens 5 kap. om personalens förvaltningsrepresentation tillämpas endast på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker samt sparbanker som regelbundet har minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande i Finland.

29 §. Personalens förvaltningsrepresentation. I paragrafen föreskrivs det om personalens förvaltningsrepresentation.

Enligt 1 mom. är syftet med personalens förvaltningsrepresentation både att effektivisera företagets verksamhet och öka personalens möjligheter till inflytande vid skötseln av företagets förvaltningsärenden. Personalen ska ha rätt att delta i behandlingen av viktiga frågor som gäller arbetsgivarens affärsverksamhet och ekonomi samt personalens ställning. För detta ska personalen i enlighet med detta kapitel ha rätt att delta i företagets beslutsfattande i de organ som utövar företagets beslutanderätt, verkställande makt eller rätt att övervaka verksamhet i anslutning till dessa. Personalen ska alternativt ha rätt att delta i behandlingen av ärenden i sådana

rådgivande organ som har annars har inrättats vid företaget för att förbereda beslutsfattandet. Målet är att personalens förvaltningsrepresentanter ska kunna utvidga beslutsunderlaget genom att föra fram personalens synpunkter i såväl planerings- och som beslutsfasen. Man ska inte få kringgå den föreslagna regleringen genom att inrätta nya organ, vilkas syfte är att endast formellt uppfylla kravet på personalens förvaltningsrepresentation.

Företagets personal kan vara representerad till exempel i ett aktiebolags styrelse, förvaltningsråd eller i sådana rådgivande ledningsgrupper som inrättats för att förbereda styrelsens och den verkställande ledningens beslutsfattande och där de avgöranden som gäller den praktiska verksamheten de facto ofta träffas. För att personalens förvaltningsrepresentation ska kunna genomföras förutsätts det att personalen kan delta i behandlingen av ärenden i det organ som leder eller övervakar den praktiska verksamheten. Deltaganderättens omfattning och former är beroende av på vilken nivå inom företagets förvaltning som representationen genomförs, men utgångspunkten är att den oberoende av ovannämnda alternativ ska omfatta möjlighet att delta i behandlingen av viktiga frågor som gäller företagets affärsverksamhet och ekonomi samt personalens ställning redan innan beslut fattas.

Avsikten är att företaget och personalen på ett smidigt sätt ska kunna avtala om de verksamhetsmodeller som bäst passar företagets struktur och sätt att arbeta. Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren och personalen förfarande i första hand försöka avtala om personalens förvaltningsrepresentation. Om ett avtal om personalrepresentationen inte nås, ska personalen ha rätt att yrka att representationen ska genomföras i enlighet med 31 §. En ny sak som det föreskrivs om är möjlighet för samarbetsombudsmannen att på ansökan bevilja tillstånd att avvika från sättet att genomföra personalens förvaltningsrepresentation.

I 3 mom. ingår en informativ hänvisning till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag. Förfarandena för ordnandet av personalens förvaltningsrepresentation bestäms med stöd av den lagen i en situation där det är fråga om gränsöverskridande fusion eller gränsöverskridande delning av bolag. För närvarande ingår bestämmelser om detta i 9 a – 9 f § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning.

30 §. *Personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på avtal.* Enligt 1 mom. kan arbetsgivaren och personalen avtala om hur personalens förvaltningsrepresentation ska ordnas i företaget. Parterna kan avtala om det organ där personalen ska vara representerad. Personalens förvaltningsrepresentation kan således genomföras i till exempel företagets förvaltningsråd, styrelse, direktion eller ledningsgrupp. Det finns heller inget som hindrar att representation med stöd av avtal genomförs i flera olika organ. Man kan också avtala fritt om antalet förvaltningsrepresentanter.

Avtalet om personalrepresentation kan ingås mellan arbetsgivaren och personalgrupperna på ett möte där en företrädare för respektive personalgrupp deltar. Företrädaren för respektive personalgrupp kan företräda bara en personalgrupp på mötet. Därför kan en arbetarskyddsfullmäktig som har valts för flera personalgrupper än en inte betraktas som en sådan avtalspart som avses i paragrafen. Det krävs inte enighet för att få till stånd ett avtal, utan det räcker att företagets ledning och företrädarna för två sådana personalgrupper som representerar en majoritet av personalen kommer överens om saken. Om det finns bara en personalgrupp i företaget räcker det naturligtvis att företrädaren för denna personalgrupp kan godkänna avtalet. Avtalsförfarandet förutsätter på motsvarande sätt att de som deltar i förhandlingarna på företagets vägnar har fått de befogenheter som behövs för att ingå avtal. Avtalet kan på företagets vägnar också ingås villkorligt så att det i efterhand föreläggs företagets behöriga organ för godkännande.

Enligt 2 *mom.* kan man genom avtal ändå inte avvika från bestämmelserna om behörighet, uppsägningsskydd eller tystnadsplikt för personalens förvaltningsrepresentant. Det ska inte heller vara möjligt att på ett bindande sätt avtala om att ansvaret för personalens förvaltningsrepresentant ska avvika från det behöriga organets ansvar till den del som representantens ställning vid beslutsfattandet eller beredningen kan jämföras med de andra medlemmarnas ställning. Då bestäms ansvaret och skyldigheterna enligt vad som särskilt föreskrivs om ansvar för en medlem i organet. Trots att det organ där personalens förvaltningsrepresentation ordnas väljs av parterna, berörs organet av samma kvalitativa krav som personalens förvaltningsrepresentation enligt 31 § som genomförs på krav från personalen. Sålunda kan man inte heller genom avtal komma överens om personalens förvaltningsrepresentation någon annanstans än i ett organ som behandlar viktiga frågor som gäller företagets affärsverksamhet och ekonomi samt personalens ställning.

När det gäller personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på avtal fogas till paragrafen ett nytt moment där det föreskrivs om krav på skriftlig form och om uppsägning av avtal. Enligt 3 *mom.* ska avtalet om personalens förvaltningsrepresentation ingås skriftligt. Avtalet kan gälla för viss tid eller tills vidare. Beträffande ett avtal som gäller tills vidare kan parterna komma överens om uppsägningstiden.

Till paragrafen fogas också ett nytt moment som gäller koncerner. I 4 *mom.* sägs att om det är fråga om en koncern och varje företags i 1 *mom.* avsedda parter avtalar om det, kan personalens förvaltningsrepresentation också genomföras på koncernnivå. Genom bestämmelsen i det nya momentet blir det möjligt att ordna personalens förvaltningsrepresentation på koncernnivå när parterna anser att det är ändamålsenligt. Om personalens förvaltningsrepresentation ordnas på koncernnivå gäller det som i detta kapitel föreskrivs om arbetsgivare och företag också koncernen.

31 §. *Personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på lag.* I paragrafen föreskrivs det om personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på lag, om man inte har kunnat avtala om personalens förvaltningsrepresentation på det sätt som avses i 30 §.

Enligt 1 *mom.* ska personalens förvaltningsrepresentation genomföras i ett organ enligt företagets val, om minst två personalgrupper som tillsammans representerar en majoritet av personalen kräver det. En personalgrupps krav kan anses tillräckligt, om företaget har bara arbetstagare som hör till denna grupp. Förutsättningen är att personalen inte avstår från sitt krav på förvaltningsrepresentation fast avtalsförhandlingarna strandar. Då ska företaget anvisa det organ där personalens förvaltningsrepresentation genomförs. Organen kan vara flera än ett. Företaget kan välja förvaltningsrådet, styrelsen eller ledningsgrupperna eller motsvarande organ i företaget. Om valet faller på ledningsgrupperna förutsätts det att det finns ett sådant organ för varje affärsenhet eller att ett sådant samtidigt inrättas. Flera affärsenheter kan naturligtvis lyda under ett organ. Personalens förvaltningsrepresentation kan således genomföras i en ledningsgrupp som omfattar alla affärsenheter eller så kan den delas upp i flera motsvarande grupper, om ingen affärsenhet blir utanför personalens förvaltningsrepresentation. Personalens förvaltningsrepresentanter ska utses under den affärsenhet för vilken ledningsgruppen i fråga har tillsatts.

Till paragrafen fogas ett kvalitativt krav på organet. Personalens förvaltningsrepresentation ska genomföras i ett organ som behandlar viktiga frågor som gäller företagets affärsverksamhet och ekonomi och personalens ställning. Om det visar sig att personalens förvaltningsrepresentation genomförs i ett organ som inte kommer att behandla dessa ärenden, kan det inte anses uppfylla förpliktelsen enligt denna paragraf.

Enligt 2 mom. ska personalens förvaltningsrepresentanter utses utöver de andra medlemmar i organet som det bestäms om i bolagsordningen eller stadgarna. Eftersom personalens förvaltningsrepresentanter enligt 34 § i princip ska ha samma rättigheter och ansvar som övriga medlemmar i organen, ska de beaktas då man bedömer till exempel styrelsens beslutanderätt och kvalificerade majoritet. Personalens förvaltningsrepresentanter kan utgöra högst en fjärdedel av antalet övriga medlemmar i organet. Det ska också utses personliga suppleanter för representanterna. Antalet ordinarie representanter ska dock alltid vara minst en och högst fyra. Detta betyder att om organet från tidigare har till exempel sju medlemmar, kan personalen välja en ytterligare medlem till detta organ och två, om antalet övriga medlemmar är minst åtta och högst 11. Personalens förvaltningsrepresentanter har samma mandatperson som organets övriga medlemmar. Om det inte har bestämts särskilt om mandatperioden, kan den vara högst tre år åt gången.

I 3 mom. föreskrivs om tidsfristerna för genomförande av personalens förvaltningsrepresentation när de villkor för tillämpning av kapitlet som avses i 2 § 2 mom. är uppfyllda. Utgångspunkten är då att när ett företags personalantal överstiger 150, ska representationen genomföras inom ett år från det att kravet på representation har framförts. Även förändringar i företagsverksamheten kan leda till att systemet för personalens förvaltningsrepresentation inte längre fyller lagens syfte att personalen genom företrädare ska kunna delta i förvaltningen av företagets affärsenheter. Enligt 3 mom. ska personalens förvaltningsrepresentation efter överlåtelse av rörelse, fusion av företaget eller bolagisering i företaget genomföras senast ett år efter att personalgrupperna har framfört ett berättigat krav på ordnande av representationen på grund av ändringen. När bestämmelsen tillämpas anses en överlåtelse av rörelse ha skett när besittningsrätten överförs och fusion av företaget när ändringen registreras i handelsregistret. I dessa situationer gäller på motsvarande sätt vad som ovan konstateras om företagets skyldighet att sköta om arrangemangen för personalens förvaltningsrepresentation. Om en förändring av företagsstrukturen berör företagets interna organisation på ett sätt som inte leder till ovannämnda bolagsrättsliga åtgärder, ska reformen av systemet för personalens förvaltningsrepresentation genomföras samtidigt som en del av organisationsändringen.

Man ska kunna avtala om personalens förvaltningsrepresentation på det sätt som avses i 30 § även efter det att företaget har övergått till personalens förvaltningsrepresentation enligt 31 §. En uttrycklig bestämmelse om detta ingår i 4 mom.

32 §. Behörighet och utträde för personalens förvaltningsrepresentant. I paragrafen föreskrivs det om behörighet och utträde för personalens förvaltningsrepresentant.

Enligt 1 mom. ska personalens förvaltningsrepresentant stå i anställningsförhållande till företaget. Personalens förvaltningsrepresentant får inte heller vara omyndig eller försatt i konkurs eller ha meddelats näringsförbud. Om det föreskrivs särskilt om behörighet för medlemmarna av respektive organ, gäller dessa behörighetskrav även personalens förvaltningsrepresentant. Det är inte ens möjligt att avvika från dessa krav genom avtal.

I 2 mom. sägs att om personalens förvaltningsrepresentant förlorar den behörighet som krävs enligt 32 § 1 mom. för att bli utsedd till personalens förvaltningsrepresentant ska representanten avsäga sig uppdraget. En representant som försätts i konkurs, meddelas näringsförbud eller förklaras omyndig ska likaså avsäga sig uppdraget. Om personalens förvaltningsrepresentant förlorar sin behörighet eller avsäger sig sitt uppdrag av någon annan orsak, eller om representanten till exempel på grund av sjukdom är förhindrad att sköta uppdraget, ska han eller hon ersättas av sin personliga suppleant till dess en ny ordinarie medlem har valts eller förhindret att sköta uppdraget upphör.

33 §. Val av personalens förvaltningsrepresentanter. I paragrafen föreskrivs det om val av personalens förvaltningsrepresentanter.

I 1 mom. sägs att om personalgrupperna inte har kommit överens om personalens förvaltningsrepresentanter ska representanterna väljas med iakttagande i tillämpliga delar av vad som i 30 § i tillsynslagen föreskrivs om tillvägagångssättet vid val av arbetarskyddsfullmäktig. Tillämpliga blir i första hand punkterna om plats för valet, underrättelse om resultatet av valet samt arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla arbetstagarna en förteckning över arbetstagarna på arbetsplatsen. Vad som i den bestämmelsen föreskrivs om arbetsplats ska tillämpas på hela företaget vid val av personalens förvaltningsrepresentation. Mandatperioden för personalens förvaltningsrepresentanter bestäms i enlighet med 30 och 31 §. Till personalens förvaltningsrepresentanter och deras suppleanter väljs de som i valet har fått flest röster i den ordning som röstetalet utvisar.

Enligt 2 mom. kan personalgrupperna enligt denna lag ställa upp kandidaterna för val.

34 §. Rättigheter, skyldigheter och ansvar för personalens förvaltningsrepresentant. I paragrafen föreskrivs det om rättigheter och skyldigheter för personalens förvaltningsrepresentanter.

Enligt 1 mom. har personalens förvaltningsrepresentant med de undantag som nämns i kapitlet samma rättigheter och skyldigheter som de medlemmar som företaget har valt till samma organ. Rättigheterna och skyldigheterna bestäms således utifrån bestämmelserna om företagsformen i fråga och de specialbestämmelser som eventuellt gäller det valda representationssystemet. Exempelvis personalens förvaltningsrepresentant i styrelsen har samma rätt som övriga styrelseledamöter att närvara på styrelsens möten, yttra sig där och delta i beslutsfattandet samt få information om företagets verksamhet. Personalens förvaltningsrepresentant kan väljas till styrelseledamot på olika sätt. Bolagsstämman kan ändra bolagsordningen så att personalens förvaltningsrepresentant väljs till styrelsen på det sätt som konstateras i bolagsordningen. Då väljs personalens förvaltningsrepresentant direkt till styrelsen i enlighet med personalgruppernas beslut. Alternativt kan bolagsstämman välja personalens förvaltningsrepresentant på förslag av personalgrupperna. Enligt 6 kap. 13 § i aktiebolagslagen kan en styrelseledamot före mandattidens utgång entledigas av den som valt styrelseledamoten till uppdraget. Detta gäller också personalens förvaltningsrepresentant i styrelsen. I fråga om personalens förvaltningsrepresentanter iakttas också de sedvanliga bestämmelserna om jäv. Personalens förvaltningsrepresentanter kan också bli skadeståndsskyldig för en skada som han eller hon orsakat i sitt uppdrag. Till exempel enligt 22 kap. 1 § i aktiebolagslagen ska en styrelseledamot eller en förvaltningsrådsledamot ersätta skada som de i sitt uppdrag uppsåtligen eller av oaktsamhet har orsakat bolaget. Det samma gäller en skada som de i strid med aktiebolagslagen eller bolagsordningen har orsakat bolaget, en aktieägare eller någon annan. Liknande bestämmelser finns i lagstiftning som gäller andra företagsformer. Annars finns bestämmelser om skadeståndsskyldighet i skadeståndslagen (412/1974). I vilken mån man kan beakta att en person är styrelseledamot i egenskap av personalens förvaltningsrepresentant när ansvaret bedöms är beroende av bestämmelserna om ansvar i de lagar som reglerar olika företagsformer. När man ska bedöma vållande som förutsättning för ansvar måste man naturligtvis beakta de begränsningar som gäller tale- och beslutanderätt för personalens förvaltningsrepresentant. Också eventuellt straffrättsligt ansvar bestäms i första hand utifrån den lagstiftning som gäller medlemmarna i organet i fråga.

I 1 mom. ingår också en bestämmelse om vissa situationer som kan jämföras med jäv. Enligt denna bestämmelse får personalens förvaltningsrepresentanter inte delta i behandlingen av ärenden som gäller val eller uppsägning av företagsledningen, ledningens avtalsvillkor eller personalens anställningsvillkor. Personalens förvaltningsrepresentanter får inte heller delta i behand-

lingen av ärenden som gäller stridsåtgärder. Med ärenden som gäller personalens anställningsvillkor avses förutom ingående och uppsägning av kollektivavtal också kollektivavtalets innehåll samt löner som betalas i enlighet med kollektivavtalet eller andra anställningsvillkor. Ärenden som gäller stridsåtgärder är sådana som gäller inledandet av stridsåtgärder, åtgärder som beror på den andra partens stridsåtgärder samt behandlingen av tvister till följd av stridsåtgärder. Bestämmelsen ska tillämpas oberoende av om det är fråga om en tillåten eller förbjuden stridsåtgärd. Bestämmelsen gäller också andra anställningsvillkor eller stridsåtgärder än sådana som hänför sig till den organisation som personalens förvaltningsrepresentant tillhör.

En ny sak som föreskrivs i 1 mom. är rätt för personalens förvaltningsrepresentant att få utbildning i den utsträckning som behövs för skötseln av uppdraget som personalens förvaltningsrepresentant i företagets organ. För att personalens förvaltningsrepresentant genuint ska kunna delta i och påverka frågor som behandlas i organet, bör han eller hon kunna tillräckligt om det ärende som det ska fattas beslut om. Eftersom personalens förvaltningsrepresentant i princip har samma rättigheter och skyldigheter som andra medlemmar i företagsorganet i fråga, ska personalens förvaltningsrepresentant ha rätt till samma utbildning som de andra medlemmarna i organet få i anslutning till organets arbete.

Kunskapsbehoven hos personalens förvaltningsrepresentant i företagets organ kan variera beroende på personalens förvaltningsrepresentants bakgrund, företagets storlek och det organ där personalens förvaltningsrepresentation är ordnad. Personalens förvaltningsrepresentant kan behöva utbildning i anslutning till exempelvis företagsekonomi, företagsförvaltning eller juridik. I 35 § föreskrivs särskilt om rätt för personalens förvaltningsrepresentant att få befrielse från arbetet för utbildning och om ersättningar. Också suppleanterna har likadan rätt som de ordinarie förvaltningsrepresentanterna att på förhand bekanta sig med det material som har tagits fram för behandlingen av ett ärende. Det föreskrivs uttryckligen om detta i 2 mom.

I 3 mom. sägs att om endast en förvaltningsrepresentant utses till företagets styrelse, har även suppleanten rätt att delta i möten och att yttra sig vid dem.

6 kap. Särskilda bestämmelser

35 §. Befrielse från arbetet samt ersättningar. I paragrafen föreskrivs det om befrielse från arbetet för företrädare för personalen för skötseln av uppgifter som avses i denna lag och om de ersättningar som ska betalas för att företrädare för personalen ska kunna sköta de uppgifter som följer av deras ställning på korrekt sätt. Bestämmelsen motsvarar samarbetsdirektivet, enligt vilket medlemsstaterna ska se till arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppdrag, får tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter.

Enligt 1 mom. har en företrädare för personalen rätt att få befrielse från arbetet för skötseln av uppgifter som avses i lagen under arbetstid. Rätten till befrielse betyder sådan tillräcklig tid som företrädaren behöver separat för varje enskilt fall. Den betyder uttryckligen befrielse från de ordinarie arbetsuppgifterna under den tid företrädaren är befriad. Befrielsen omfattar deltagande i möten som gäller dialog eller omställningsförhandlingar, där även en företrädare för arbetsgivaren deltar. Dessutom omfattar befrielsen från arbetet den tid som företrädaren för personalen behöver för att förbereda sig för förhandlingar med arbetsgivaren. Sådan tid behövs både när företrädarna för personalen bland sig ska förbereda sig för förhandlingarna och när en företrädare för personalen ska sätta sig in i en förhandlingsframställning eller ett förhandlingsinitiativ och i material som arbetsgivaren gett om förhandlingarna.

Företrädare för personalen har också rätt att få tillräcklig befrielse från arbetet för samarbetsutbildning. Utbildningen ska hänföra sig till verkställandet av denna lag på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska avtala om tidpunkten för utbildningen separat. Arbetsgivaren ska också betala företrädaren för personalen en ersättning för tiden för befrielse från arbetet som motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid. För dem som har månadslön är det klart hur inkomstbortfall ska ersättas. För personer med ackordslön betyder det i allmänhet ersättning enligt medeltiminkomsten. För personer med timlön kan ersättningen även beräknas på det sätt som har avtalats om beräkningen av ersättningar för inkomstbortfall till förtroende-män och arbetarskyddsfullmäktige i det tillämpliga kollektivavtalet, om det innehåller sådana bestämmelser. Företrädaren för personalen och arbetsgivaren ska avtala särskilt om annan befrielse än sådan som avses ovan och om ersättningen för den tiden.

Paragrafens 2 mom. gäller ersättningar för situationer där en företrädare för personalen utanför sin ordinarie arbetstid deltar i dialog eller omställningsförhandlingar enligt lagen eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift i anslutning till samarbetet. Då förutsätts det att det är fråga om en i lagen avsedd förhandlingssituation i anslutning till dialog eller omställningsförhandlingar eller att det har avtalats särskilt med arbetsgivaren om saken på förhand. Tid som använts för uppdrag utanför arbetstid ska ändå inte räknas som arbetstid.

Arbetsgivaren ska betala företrädaren för personalen en ersättning för den tid som använts för ett ovan avsett uppdrag vilken motsvarar lönen för företrädarens ordinarie arbetstid. I detta fall beräknas ersättningen med iakttagande av beräkningsprinciperna enligt 1 mom. enligt vad företrädaren för personalen skulle ha förtjänat i sitt ordinarie arbete under den tiden.

I 3 mom. sägs att vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också på personalens förvaltningsrepresentant. I stället för samarbetsutbildning gäller rätten till befrielse från arbetet dock utbildning som avses i 34 §. Personalens förvaltningsrepresentant i företagets organ har på samma sätt rätt att få befrielse från arbetet för organets möten som äger rum på arbetstid, studerande av mötesmaterialet samt personalens förvaltningsföreträdarens gemensamma förberedelser som omedelbart ansluter sig till personalens förvaltningsrepresentation. Om personalens förvaltningsrepresentant utanför sin arbetstid deltar i möten för företagsorgan, är företaget skyldigt att betala personalens förvaltningsrepresentant de motiverade kostnader som orsakas av mötesdeltagandet samt mötesarvoden. Vad som är motiverat mötesarvode kan bestämmas till exempel utifrån personalens förvaltningsrepresentants lön för ordinarie arbetstid eller på någon annan motsvarande grund.

36 §. Rätt att anlita sakkunniga. Företrädarna för personalen har enligt 1 mom. rätt att höra och få uppgifter av sådana sakkunniga i företaget som arbetar i den enhet som bereder det ärende som ska behandlas eller i mån av möjlighet också på andra ställen i företaget, när det behövs med tanke på de ärenden som ska behandlas i dialogen eller omställningsförhandlingarna.

Rätten att anlita sakkunniga ska gälla både när företrädarna för personalen förbereder sig och de egentliga förhandlingarna. Anlitandet av sakkunniga gäller både de ärenden som man ska förhandla om och behandlingen av uppgifter som lämnas företrädarna för personalen i enlighet med denna lag. De ärenden där företrädarna behöver anlita sakkunnig kan gälla till exempel de uppgifter som samlas in om en arbetstagare när denne anställs och under anställningsförhållandet, behandlingen av planer, principer och rutiner som grundar sig på annan lagstiftning samt ärenden som avses i kapitlet om omställningsförhandlingar.

Ovannämnda rätt att anlita sakkunniga kan behövas också för att klarlägga förståelsen för till exempel uppgifter enligt 11 § som företrädare för personalen har fått av arbetsgivaren och som gäller företagets ekonomiska situation, löner eller anlitande av utomstående arbetskraft.

De sakkunniga som avses i paragrafen ges befrielse från arbetet för lämnandet av sakkunnig-hjälp och betalas ersättning för inkomstbortfall på samma grunder som föreskrivs i 35 § i fråga om befrielse från arbetet och ersättningar för företrädaren för en personalgrupp.

Enligt 2 mom. gäller paragrafens bestämmelser om rätt att anlita sakkunniga inte sådan förvaltningsrepresentation i företagsorgan som avses i 5 kap.

37 §. Uppsägningskydd. I paragrafen föreskrivs det om uppsägningskydd för företrädare för personalen. När företrädaren för personalen är en förtroendemän eller ett förtroendeombud, bestäms uppsägningskyddet enligt antingen arbetsavtalslagen eller bestämmelserna i de kollektivavtal som är tillämpliga på honom eller henne. I 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om särskilt uppsägningskydd för förtroendemän och förtroendeombud. Enligt bestämmelsen får arbetsgivaren på grunder enligt 7 kap. 2 § som har samband med arbetstagarens person säga upp en företrädare för personalen endast om majoriteten av de arbetstagare som företrädaren representerar ger sitt samtycke. Av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker får arbetsgivaren säga upp en företrädare för personalen endast om företrädarens arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar företrädarens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete.

Den som valts för en viss mandatperiod enligt 5 § 2 och 3 mom. och det samarbetsombud som valts i stället för honom eller henne till mandatperiodens utgång ska ha motsvarande uppsägningskydd. Uppsägningskyddet gäller uttryckligen samarbetsombud som valts för en viss mandatperiod men inte tillfälliga företrädare som kanske valts för en viss förhandling. Också personalens förvaltningsrepresentanter och deras suppleanter i företagets förvaltning ska ha motsvarande uppsägningskydd.

38 §. Avtalsrätt. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men den har anpassats till den nya lagens struktur. Enligt 1 mom. ska bara arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar ha avtalsrätt. Genom avtal får man avvika från vad som föreskrivs i 2 kap. om fortlöpande dialog och i 3 kap. om omställningsförhandlingar. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 mom. om de uppgifter som ska lämnas och i 19 § 4 mom. om anmälan till arbets- och näringsbyrån, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Enligt artikel 1.2 i samarbetsdirektivet ska formerna för information och samråd fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna. Enligt artikel 5 får medlemsstaterna ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att genom avtal fastställa dessa former. Dessa avtal får innehålla bestämmelser som avviker från bestämmelserna i artikel 4 om innehållet i och formerna för information och samråd. Enligt artikel 8 i överlåtelsedirektivet ska direktivet inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller dessa staters rätt att främja eller tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som är gynnsammare för arbetstagarna. En motsvarande bestämmelse ingår i artikel 5 i uppsägningsdirektivet. Arbetstagarnas rättigheter som tryggas i direktiven kan inte inskränkas, så medlemsstaterna kan inte heller tillåta avvikelser från bestämmelserna om avtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, om avvikelser kunde leda till att arbetstagarnas skydd försämrats. Av denna orsak kan man genom de riksomfattande avtal som avses i bestämmelsen avtala på ett sätt som avviker från lagen endast om sådana ärenden som inte hör till överlåtelsedirektivets och uppsägningsdirektivets tillämpningsområde.

Enligt 2 mom. kan ett avtal som avses i paragrafen för Folkpensionsanstaltens del ingå av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001). Eftersom det

föreskrivs om kollektivavtalsparter i lagen, är det också nödvändigt att föreskriva särskilt om avtalsbehörighet i denna lag.

Samarbetsförandet enligt denna lag omfattar delvis även sådana ärenden som det enligt 1 § i lagen om kollektivavtal inte är möjligt att avtala om med kollektivavtalsverkningar eller som skulle orsaka onödig oklarhet om man avtalar om dem. Av denna orsak föreslås det i 3 mom. att avtal som avses i denna paragraf ska ha samma rättsverkningar som ett kollektivavtal. Enligt momentet har dessutom en arbetsgivare som är bunden av avtalet rätt att tillämpa avtalet även på sådana arbetstagare som inte hör till löntagarorganisationerna i fråga och som alltså inte är bundna av avtalet, men som ändå hör till personalgrupp som avses i avtalet.

Avtalsbestämmelser som upprättats med stöd av paragrafen ska inte tillämpas på oorganiserade arbetsgivare med stöd av bestämmelsen om kollektivavtals allmänt bindande verkan i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

39 §. Förhållande till kollektivavtalets förhandlingsbestämmelser. I paragrafen föreskrivs det om förhållandet mellan lagens skyldigheter till dialog och omställningsförhandlingar och kollektivavtalens förhandlingsbestämmelser. I paragrafen sägs att om ett ärende som behandlas i dialog eller omställningsförhandlingar enligt lagen ska behandlas även i enlighet med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, ska dialog eller omställningsförhandlingar inte inledas eller dialogen eller omställningsförhandlingarna avbrytas, om arbetsgivaren eller en förtroendeman som företräder arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet kräver att ärendet ska behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

Det kan också finnas bestämmelser i kollektivavtal om de ärenden som regleras i lagen. Då är det möjligt att samma ärende ska behandlas både i dialog eller omställningsförhandlingar enligt lagen och i förhandlingsordning enligt kollektivavtalet. När det gäller den sistnämnda avgörs ärendet i sista hand i arbetsdomstolen efter att de berörda förbunden behandlat den. För att ett ärende inte ska behöva behandlas i två olika förfaranden, föreslås det i bestämmelsen att ett ärende ska kunna behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet i stället för dialog eller omställningsförhandlingar, om arbetsgivaren eller en förtroendeman som företräder de arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet kräver det. Då inleds ingen dialog och inga omställningsförhandlingar eller så ska de avbrytas. Regleringen motsvarar 58 § i den gällande lagen.

40 §. Sekretess. I dialog och omställningsförhandlingar kan även konfidentiella uppgifter behandlas, och därför behövs en sekretessbestämmelse för att skydda arbetsgivaren i ärenden där hemlighållandet av uppgifter är av betydelse för företagets näringsverksamhet eller skyddet för arbetstagarens privatliv. Med tanke på ett interaktivt samarbete bör bestämmelsen å andra sidan begränsas till vad som är nödvändigt med beaktande av proportionalitets- och rimlighetsynpunkter.

I 1 mom. föreskrivs både om de ärenden som berörs av sekretess och om tystnadsplikten personliga dimension. Tystnadsplikten berör med den begränsning som avses i 3 mom. arbetstagare och företrädare för personalen samt i 36 § avsedda sakkunniga och i 2 mom. avsedda arbetstagare och deras företrädare.

Lagens sekretessbestämmelser utgör specialbestämmelser i förhållande till arbetsavtalslagen och de gäller endast sekretessbelagda uppgifter som erhållits i samband med dialog och omställningsförhandlingar. När en arbetstagare eller företrädare för personalen får kännedom om

till exempel arbetsgivarens företagshemligheter på något annat sätt, tillämpas 3 kap. 4 § i arbetsavtalslagen på sekretessen.

Enligt 1 punkten ska uppgifter om företagshemligheter hemlighållas. Bestämmelser om skydd för företagshemligheter finns i lagen om företagshemligheter (595/2018). Företagshemligheter kan vara bland annat ekonomiska och tekniska uppgifter eller uppgifter om metoder, datorprogram, produktionsvolym, formler, kundregister och arbetsmetoder. Till företagshemligheterna hör också ekonomiska hemligheter, som är till exempel uppgifter om företagets avtal, marknadsföring eller prispolitik, samt tekniska hemligheter, som kan gälla till exempel materialkombinationer.

Enligt 2 punkten ska också sådana uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning hemlighållas. Sålunda kan inte arbetsgivaren meddela att sådana uppgifter om den ekonomiska ställningen ska hemlighållas som är offentliga med stöd av någon annan lag.

Enligt 3 punkten ska uppgifter om företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang hemlighållas. Det är fråga om tekniska uppgifter och lösningar i anslutning till företagets konkreta säkerhet.

Antalet ärenden enligt 2 och 3 punkten som omfattas av sekretess är tämligen stort. Av denna orsak föreslås att de ändå inte ska vara sekretessbelagda, om inte deras spridning är ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent.

Enligt 4 punkten ska dessutom uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller annars honom eller henne personligen hemlighållas i anslutning till skyddet för privatlivet. Arbetsgivaren behöver inte informera särskilt om detta. Hemlighållandet av dessa uppgifter är också förenat med en persons rätt att bestämma om behandlingen av uppgifter som gäller honom eller henne, eftersom uppgifter inte behöver hemlighållas, om den till vars skydd tystnadsplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

I 2 mom. möjliggörs det i enlighet med samarbetets syfte och samarbetsdirektivet att en arbetstagare eller företrädare för personalen som har tystnadsplikt ändå får röja sekretessbelagda uppgifter som avses i 1 mom. 1–3 punkten för andra arbetstagare eller deras företrädare, om det är nödvändigt med hänsyn till dessa arbetstagares ställning för att syftet med samarbetet ska uppnås. Den som har tystnadsplikt blir således tvungen att utifrån å ena sidan betydelsen av de ärenden som ska behandlas i samarbete och å andra sidan de sekretessbelagda ärendenas art överväga om ett ärende behöver behandlas i större utsträckning och med vem det behöver behandlas. När man bedömer om ärendet behöver behandlas ska man särskilt beakta hur känsligt ärendet är för arbetsgivaren och kan risken för att informationen används på ett för företaget felaktigt sätt, till exempel som insiderinformation, öka om uppgifterna röjs.

Tystnadsplikten beskrivs också av EG-domstolens dom C-384/02, Knut Gröngaard och Allan Bang. Detta beslut gällde dock tolkningen av rådets direktiv 89/592/EEG av den 13 november 1989 om samordning av föreskrifter om insiderhandel. Enligt domen får information som omfattas av tystnadsplikt röjas för andra bara om ett nära samband föreligger mellan röjandet och fullgörandet av personens tjänst, verksamhet eller åligganden, och detta röjande är absolut nödvändigt för att fullgöra nämnda tjänst, verksamhet eller åligganden.

Arbetsgivaren bedömer i varje enskilt fall i enlighet med de ovannämnda kriterierna vilka ärenden som ska hemlighållas. Enligt artikel 6.2 i samarbetsdirektivet arbetsgivaren i samband med samarbetsförhandlingar underrätta arbetsgivaren eller företrädaren för personalen om vilka

ärenden som är avsedda att vara konfidentiella. Av denna orsak föreskrivs det i 3 mom. om förutsättningarna för tystnadsplikt.

Enligt *1 punkten* förutsätter tystnadsplikten att arbetsgivaren har visat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig vilka uppgifter som omfattas av företagshemligheten. Det är ofta svårt att bedöma räckvidden av sekretessbelagda företagshemligheter och särskilt svårt kan det vara för en arbetstagare och företrädare för personalen som inte själv arbetar i en uppgift där sådana ärenden behandlas. Av denna orsak ska arbetsgivaren visa arbetstagaren vilka uppgifter som arbetsgivaren vid respektive tidpunkt anser att ska vara skyddade som företagshemligheter.

Enligt *2 punkten* förutsätter tystnadsplikten att arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda.

På motsvarande sätt förutsätts enligt *3 punkten* att en i 1 mom. avsedd arbetstagare eller företrädare för personalen har underrättat de arbetstagare som avses i 2 mom. eller deras företrädare om tystnadsplikten, innan de berörs av tystnadsplikten. Ovannämnda omständigheter ska beaktas när man eventuellt blir tvungen att bedöma brott mot tystnadsplikten på det sätt som föreskrivs i förslaget till 46 §.

Enligt *4 mom.* gäller tystnadsplikten för de personer som avses i 1 mom. så länge som arbetsavtalet är i kraft. Sålunda fortgår tystnadsplikten för till exempel en företrädare för personalen även efter att hans eller hennes ställning som företrädare upphört. Tystnadspliktens tidsmässiga dimension är således densamma som enligt 3 kap. 4 § i arbetsavtalslagen och gäller hel den tid anställningsförhållandet är i kraft. För tystnadspliktens del bör man också beakta bestämmelserna om missbruk av företagshemlighet i 30 kap. 6 § i strafflagen.

I *5 mom.* sägs att om det inte föreskrivs särskilt om tystnadsplikt för medlemmar och suppleanterna i respektive organ gäller 1 och 3 mom. också personalens förvaltningsrepresentant enligt 5 kap. i företagets förvaltningsorgan. Om personalens förvaltningsrepresentation genomförs till exempel i företagets styrelse, bestäms tystnadsplikten och det straffrättsliga ansvaret i första hand med stöd av den lagstiftning som berör styrelseledamöterna.

41 §. Undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet. I artikel 6.2 i samarbetsdirektivet sägs att i särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning ska medlemsstaterna föreskriva att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna ut sådan information eller inleda sådant samråd som utifrån objektiva kriterier skulle skada företaget eller driftstället eller vara till allvarligt förfång för dess verksamhet.

Av denna orsak föreskrivs det i paragrafens *1 mom.* att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna arbetstagarna eller företrädarna för personalen uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företaget eller dess verksamhet. Bestämmelsen är en särskild undantagsbestämmelse som bör tolkas snävt. Det är i första hand möjligt att tillämpa den i situationer som allvarligt kan äventyra skyddet för till exempel sådana uppgifter om börsbolag som omfattas av lagstadgade sekretessbestämmelser. Även då ska arbetsgivaren beakta den tystnadsplikt som föreslås i denna lag.

Enligt 2 mom. tillämpas denna paragraf inte på personalens förvaltningsrepresentation enligt 5 kap. i företagets organ.

42 §. Arbetsrådets utlåtande. I paragrafen ingår en informativ hänvisning till lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet, där det föreskrivs om arbetsrådets utlåtande om huruvida denna lag ska tillämpas på ett företag eller en sammanslutning.

43 §. Tillsyn. Tillsynen över att lagen efterlevs ankommer även i fortsättningen på samarbetsombudsmannen. Bestämmelser om samarbetsombudsmannens tillsynsuppgift och övriga uppgifter och rättigheter finns i lagen om samarbetsombudsmannen, som det hänvisas till i paragrafens *första mening*. Enligt paragrafens *andra mening* utövas tillsyn över efterlevnaden av lagen dessutom av de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iakttas i företagets eller sammanslutningens anställningsförhållanden enligt lagen om kollektivavtal. Dessa organisationer har dock inte samma rättigheter eller skyldigheter som myndigheter, utan de förfogar över de allmänna metoder som lagstiftningen möjliggör, såsom möjlighet att underrätta myndigheten om missförhållanden som de iakttagit. Samarbetsombudsmannen är den enda som övervakar lagen i fråga om sådana arbetsgivare som iakttar ett kollektivavtal med allmänt bindande verkan med stöd av 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

44 §. Gottgörelse till arbetstagare. Enligt 62 § i den gällande lagen ska en arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta vad som föreskrivs i 45–51 § åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro. I 2–4 mom. i den gällande paragrafen föreskrivs om de saker som ska beaktas när gottgörelsebeloppet bedöms. Enligt 4 mom. behöver ingen gottgörelse dömas ut, om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa.

I högsta domstolens avgörande (HD 2021:17) ansåg man vid bedömningen av förutsättningarna för gottgörelse enligt 62 § i samarbetslagen att med uppsägning från arbetsgivarens sida jämsätts det att arbetsgivaren som på ett sätt som förutsatte en grund för att säga upp ett anställningsförhållande ensidigt hade ändrat ett väsentligt villkor i arbetstagarnas anställningsförhållanden utan att förhandla om ändringen i den ordning som förutsatts i 8 kap. lagen om samarbete inom företag, fastän deras anställningsförhållanden inte hade upphört till följd av ändringen. En arbetstagare vars anställningsvillkor har ändrats på detta sätt har rätt till gottgörelse oberoende av om anställningsförhållandet har upphört till följd av den ensidiga ändringen.

I propositionen föreslås att användningsområdet för gottgörelse förblir oförändrat. Enligt 1 mom. ska en arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrar ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta vad som föreskrivs i 17–23 §, åläggas att till den arbetstagare som berörs av åtgärden betala en gottgörelse på högst 35 000 euro. Till momentet fogas ett uttryckligt omnämnande av att också situationer där arbetsgivaren ensidigt har ändrat ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal utan att anställningsförhållandet har upphört ska omfattas av gottgörelse. Genom tillägget beaktas högsta domstolens rättspraxis i fråga om den gällande samarbetslagen. Gottgörelse ska påföras, om arbetsgivaren uppsåtligen eller av oaktsamhet har brutit mot sina skyldigheter enligt 17–23 §. Bestämmelser om justering av gottgörelsebeloppet finns i 45 §.

Avsikten med propositionen är inte att förändra nuläget när det gäller gottgörelsens karaktär eller förfarandet för att bestämma gottgörelse. Gottgörelse är en privaträttslig påföljd som ska dömas ut för överträdelse av lagen, och avsikten är att den ska ersätta ogrundad kränkning av arbetstagaren till följd av att skyldigheten att föra omställningsförhandlingar har försummats. Överträdelsen av skyldigheten behöver således inte ha orsakat arbetstagaren någon materiell skada och arbetstagaren förväntas inte förete några bevis på kränkningen eller dess omfattning.

Gärningens karaktär, dvs. överträdelse av de skyldigheter som förskrivs i 17–23 § uppsåtligen eller av oaktsamhet räcker som grund för att påföra gottgörelse. Vilken skyldighet som arbetsgivaren har överträtt samt överträdelsens allvar och hur klandervärd den varit har dock betydelse när gottgörelsebeloppet ska bedömas på det sätt som konstateras i 2 mom.

Bestämmandet av gottgörelse påverkas inte av huruvida arbetsgivaren har haft en laglig grund att säga upp eller permittera arbetstagaren eller överföra honom eller henne till anställning på deltid eller att ensidigt ändra ett väsentligt villkor i arbetstagarens arbetsavtal. Det har inte heller någon betydelse för bestämmandet av gottgörelse huruvida ett lagenligt genomförande av förhandlingsskyldigheterna skulle ha inverkar på slutresultat i det ärende som varit föremål för förhandlingar. Uppkomsten av gottgörelseskyldighet förutsätter således inget orsakssamband mellan försummelsen av förhandlingsskyldigheten och det träffade avgörandet. Arbetsgivarens överträdelsens inverkan på slutresultat av förhandlingarna ska dock beaktas som en faktor som bestämmer gottgörelsens storlek.

Bestämmande av gottgörelsen omfattas även i fortsättningen av allmänna domstolars behörighet. Bestämmande av gottgörelse förhindrar inte att arbetsgivaren döms att betala andra ersättningar eller gottgörelser som det föreskrivs om i lag, såsom ersättning för oggrundat upphävande av arbetsavtal enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller gottgörelse enligt diskrimineringslagen eller jämställdhetslagen.

I 2 mom. föreskrivs det om de faktorer som inverkar på gottgörelsebeloppet, och som ska beaktas när gottgörelsens storlek bestäms. Det gottgörelsebelopp som ska dömas ut påverkas av arten och omfattningen av arbetsgivarens överträdelse samt av hur klandervärd den varit, arbetsgivarens strävanden att rätta till sitt förfarande, arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt andra med dessa jämförbara omständigheter. Avsikten är att bedömning av överträdelsens art och omfattning ska ersätta den gällande lagens omnämnande av graden av försummelse, som enligt lagens förarbeten i praktiken betyder samma sak. Med tanke på överträdelsens art är det av betydelse vilken skyldighet arbetsgivaren har överträtt. Även överträdelsens allvar, dvs. uppsåtligheten eller oaktsamheten hos arbetsgivarens verksamhet, kan vara av betydelse när gottgörelsebeloppet bedöms. För bedömningen av överträdelsens omfattning kan det vara av betydelse hur många skyldigheter som arbetsgivaren överträtt eller försummat.

Bedömningen av hur klandervärd överträdelsen är en ny sak jämfört med den gällande lagen. Syftet med tillägget är att i större utsträckning än nu göra det möjligt att lägga vikt vid i vilken mån arbetsgivarens förfarande vid en objektiv bedömning kan betraktas som klandervärd under de rådande förhållandena. Hur klandervärd en gärning är kan påverkas till exempel av om oklarheter hänför sig till den rätta tidpunkten för omställningsförhandlingar eller annars till innehållet i skyldigheten att föra omställningsförhandlingar. Överträdelse eller försummelse av en skyldighet ska anses vara mer klandervärd när det under de rådande förhållandena kan anses klart vad det innebär att fullgöra skyldigheterna i rätt tid och med rätt innehåll, än när förhållandena i fråga varit oklara eller kunnat tolkas på olika sätt. Hur klandervärd en gärning är kan också påverkas av hur arbetsgivaren trots sin försummelse i övrigt har försökt iaktta sina lagstadgade skyldigheter. En överträdelse kan också bli mer klandervärd om arbetsgivaren trots påpekanden från en företrädare för personalen eller en arbetstagare inte har försökt rätta till eventuella fel i sitt förfarande.

En annan ny sak som ska beaktas när gottgörelsens storlek bestäms är arbetsgivarens strävanden att rätta till sitt förfarande. Bestämmelsens syfte är att uppmuntra arbetsgivaren att på eget initiativ rätta till ett fel i förfarandena.

På samma sätt som enligt den gällande lagen ska arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagen kunna beaktas när gottgörelsebeloppet bedöms. Den kränkning som arbetstagen upplevt kan antas vara större i en situation där arbetstagen har sagts upp än om anställningsförhållandet inte avslutas. Även arbetsgivarens förhållanden i allmänhet kan inverka på gottgörelsebeloppet. Arbetsgivare med fler anställda kan i allmänhet förväntas känna till lagens innehåll bättre än mindre arbetsgivare med färre anställda. Av denna orsak kommer gottgörelseskalans övre ända i princip inte i fråga för små och medelstora företag. Om påförandet av gottgörelse kan äventyra arbetsgivarens verksamhet, ska även detta beaktas när det gottgörelsebelopp som ska dömas ut bedöms.

Till skillnad från den gällande lagen ska även andra omständigheter än de ovannämnda kunna beaktas när gottgörelsebeloppet bedöms. Bestämmelsen är således inte avsedd att utgöra en uttömmande förteckning över de kriterier som inverkar på gottgörelsebeloppet. Av denna orsak konstateras det i momentet att när gottgörelsebeloppet bedöms ska även andra omständigheter som är jämförbara med dem som nämns i momentet kunna beaktas. Även betydelsen av varje omständighet som nämns i momentet ska beaktas i det enskilda fallet.

På samma sätt som i den gällande lagen föreskrivs det i 3 mom. om situationer där ingen gottgörelse behöver dömas ut. Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

I 4 mom. sägs att om ett företag som står under bestämmande inflytande i egenskap av arbetsgivare har sagt upp minst tio arbetstagare, kan det inte betraktas som en omständighet som minskar gottgörelsens storlek att arbetsgivaren inte har fått tillräckliga uppgifter som behövs vid samarbetsförfarandet av det företag i företagsgruppen som har bestämmande inflytande. Bestämmelsen motsvarar den gällande lagen och baserar sig på uppsägningsdirektivet.

Paragrafens 5 mom. gäller tiden för väckande av talan som gäller krav på gottgörelse. Enligt momentet förfaller arbetstagens rätt till gottgörelse, om talan medan anställningsförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätt till gottgörelse uppkom. Efter att anställningsförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om inte talan väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde. Momentet motsvarar den gällande lagen.

45 §. Justering av gottgörelsebeloppet. I paragrafen föreskrivs det om justering av nivån på gottgörelse enligt 44 § 1 mom. För att det maximala gottgörelsebeloppet ska behålla sitt värde, föreslås det att detta maximibelopp justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet. Det är nödvändigt att justera maximibeloppet regelbundet för att nivån på gottgörelsen ska förbli den samma trots inflation.

46 §. Straffbestämmelser. Det föreslås att lagens påföljdssystem ska bygga dels på en civilrättslig gottgörelsepåföljd och dels på en straffrättslig påföljd. Beträffande omställningsförhandlingar enligt 16 § 1 mom. föreskrivs det om påföljder för överträdelse av lagen i 44 § (gottgörelsepåföljd). I övrigt baserar sig påföljdssystemet på det straffrättsliga påföljdssystemet.

I 1 och 2 mom. föreskrivs det om brott mot samarbetskyldigheten. Tillräkneligheten i straffbestämmelsen gäller förutom uppsåt även oaktsamhet, eftersom det i regleringen är fråga om att trygga omsorgsförpliktelsen. Arbetsgivaren eller dennes företrädare kan göra sig skyldig till brott mot de skyldigheter som avses i 1 och 2 mom. Paragrafens 1 mom. gäller situationer där arbetsgivaren trots uppmaning från samarbetsombudsmannen gör sig skyldig till brott mot någon i 1–6 punkten uppräknad skyldighet som gäller fortlöpande dialog. En förutsättning för

straffbarhet är att samarbetsombudsmannen först har gett arbetsgivaren en skriftlig uppmaning i det aktuella ärendet.

Enligt 1 mom. 1 punkten kan för brott mot samarbetsskyldigheten dömas den som försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.

Enligt 1 mom. 2 punkten ska det också vara straffbart om arbetsgivaren försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §.

Enligt 1 mom. 3 punkten ska det också vara straffbart att underlåta att utarbeta eller att försumma att underhålla den i 9 § avsedd utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen.

Enligt 1 mom. 4 punkten ska det också vara straffbart att underlåta att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter.

Enligt 1 mom. 5 punkten ska det också vara straffbart om arbetsgivaren försummar sin i 11 § 1–3 mom. avsedda skyldighet att lämna uppgifter.

Enligt 1 mom. 6 punkten ska det också vara straffbart att underlåta att ta upp ett i 13 § 2 mom. avsett initiativ till behandling.

Man kan avtala om något annat när det gäller minimiantalet dialogmöten enligt 7 § 1 mom. och skyldigheten att lämna uppgifter enligt 11 § 2 mom. Brott mot skyldigheterna enligt dessa avtal ska inte vara straffbara med stöd av 1 mom. 1 eller 5 punkten. Om avtalet inte följs kan parterna säga upp avtalet.

Regleringens främsta syfte när det gäller skyldigheterna till fortlöpande dialog är att få arbetsgivaren att rätta till sitt förfarande på eget initiativ. I praktiken ska företrädaren för personalen först kunna uppmärksamma arbetsgivaren på förseelsen på arbetsplatsnivå. Om arbetsgivaren inte rättar till sitt förfarande kan företrädaren för personalen ta kontakt med samarbetsombudsmannen. Samarbetsombudsmannen kan utreda saken med de metoder som anges i lagen om samarbetsombudsmannen, och ge arbetsgivaren en skriftlig uppmaning att rätta till det lagstridiga förfarandet. Samarbetsombudsmannen ska ange en tidsfrist i uppmaningen, inom vilken arbetsgivaren ska rätta till sitt förfarande.

Det ska vara straffbart om arbetsgivaren trots samarbetsombudsmannens uppmaning gör sig skyldig till brott mot skyldigheten till fortlöpande dialog på det sätt som nämns i 1–6 punkten. Genom myndighetens uppmaning visas arbetsgivaren klart på den lagstridiga omständigheten, och påföljden är kopplad till att arbetstagaren trots detta gör sig skyldig till en gärning enligt 1–6 punkten som berörs av hot om straff. Om gärningen emellertid ska betraktas som ringa, ska inget straff följa på gärningen.

Enligt 2 mom. 1 punkten kan för brott mot samarbetsskyldigheten dömas också den som underlåter att iaktta eller bryter mot sin i 26 eller 28 § föreskrivna skyldighet att lämna uppgifter eller mot sina skyldigheter enligt 35 eller 36 §, med undantag av vad som i 35 och 36 § föreskrivs om arbetsgivarens betalningsskyldighet. Lagens 26 § gäller skyldighet att lämna uppgifter för överlåtaren och förvärvaren av en rörelse och 28 § skyldighet att lämna uppgifter i samband med fusion och delning av företag. Lagens 35 § gäller rätt för företrädare för personalen att få befrielse från arbetet och 36 § gäller rätt för företrädare för personalen att höra och få uppgifter av sakkunniga. Försummelse av betalningsskyldighet enligt dessa paragrafer är inte straffbar. Lagbestämmelsen motsvarar nuläget.

Enligt 2 mom. 2 punkten är sådana försummelser som gäller omställningsförhandlingar enligt 17–20, 22 eller 23 § straffbara som inte omfattar av gottgörelsepåföljd enligt 44 §. Lagens 17 § gäller tidpunkten för omställningsförhandlingar och 18 § parter i omställningsförhandlingarna. Lagens 19 § gäller lämnande av förhandlingsframställning och behövliga uppgifter. Lagens 20 § omställningsförhandlingarnas innehåll. Lagens 22 § gäller de alternativ som presenteras under förhandlingarna samt alternativa avgöranden och 23 § fullgörande av förhandlingsskyldigheten.

Enligt 3 mom. bestäms ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare enligt grunderna i 47 kap. 7 § i strafflagen. Enligt den lagbestämmelsen döms till straff för en arbetsgivares eller dennes företrädares förfarande den mot vars förpliktelser gärningen eller försummelsen strider. Vid bedömningen av detta ska beaktas dennes ställning, arten och omfattningen av hans uppgifter och befogenheter samt även i övrigt hans andel i att den lagstridiga situationen uppkommit eller fortgått.

I 4 mom. ingår en informativ hänvisning till 47 kap. 4 § i strafflagen, som gäller kränkning av de rättigheter som tillkommer en företrädare för personalen som avses i 5 § och personalens förvaltningsrepresentant som avses i 5 kap. Bestämmelsen motsvarar nuläget.

Enligt 5 mom. döms till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 40 § enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen. Bestämmelsen motsvarar nuläget.

7 kap. **Ikraftträdande och övergångsbestämmelser**

47 §. Ikraftträdande. I 1 mom. föreslås en sedvanlig ikraftträdandebestämmelse.

I 2 mom. föreskrivs det om författningar som upphävs. Genom den föreslagna samarbetslagen upphävs lagen om samarbete inom företag (334/2007) och lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990). Även ändringar som gjorts senare i dessa författningar upphävs.

I bestämmelsen konstateras för tydlighetens skull att om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till den lag om samarbete inom företag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag eller till de bestämmelser i 1–9 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, ska i stället för de bestämmelserna den föreslagna samarbetslagen tillämpas. Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till 9 a–9 f § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning, ska i stället för de bestämmelserna lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag tillämpas.

I förvaltningsrepresentationslagen finns förutom de ovannämnda paragraferna dessutom 10–16 §, som gäller befrielse från arbete samt ersättningar, personalrepresentanternas uppsägningskydd, tystnadsplikt, tillsyn och påföljder. Beträffande dem finns inte motsvarande regleringsbehov, eftersom båda lagarna, dit förvaltningsrepresentationslagens bestämmelser överförs, innehåller motsvarande bestämmelser.

48 §. Övergångsbestämmelser. Ett företag eller en sammanslutning kan före lagens ikraftträdande ha infört eller behandlat ärenden enligt 12 § som grundar sig på annan lagstiftning. Dessa ärenden behöver inte behandlas retroaktivt och på nytt i dialog enbart på grund av den nya lagens ikraftträdande. Av denna orsak föreskrivs det i 1 mom. att ett ärende enligt 12 § som behandlats eller tillämpas i företaget eller sammanslutningen vid ikraftträdande av denna lag

behöver inte behandlas i dialog till den del det har behandlats eller utarbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet tas ett initiativ enligt 13 § eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag. Om det bereds ändringar i ärenden som avses i 12 § efter ikraftträdandet, ska de omfattas av dialogskyldigheten i enlighet med vad som föreskrivs i samarbetslagen eller någon annan lag. Övergångsbestämmelsen hindrar inte arbetsgivaren eller företrädaren för personalen från att ta initiativ till att dialog ska föras om ärenden som behandlats före ikraftträdandet till exempel för att uppdatera dem så att de börjar motsvara de nya behoven.

Den gällande samarbetslagen innehåll kapitelspecifika samarbetsförfaranden, som vart och ett inleds på initiativ eller framställning av arbetsgivaren eller i vissa situationer även av företrädaren för personalen. Om ett sådant initiativ eller en sådan framställning att inleda samarbetsförfarande har gjorts före den föreslagna lagens ikraftträdande, tillämpas enligt 2 mom. den samarbetslag som gällde vid ikraftträdandet i sin helhet. Detta gäller samarbetsförfaranden enligt 4–6 och 8 kap. i den gällande samarbetslagen. Utöver bestämmelserna i dessa kapital tillämpas även andra bestämmelser i lagen på förfarandena i fråga, såsom de allmänna bestämmelserna och bestämmelserna om samarbetsparter i 1 och 2 kap. samt de särskilda bestämmelserna i 9 kap. (inkl. påföljdssystemet).

I 7 kap. i den gällande lagen föreskrivs det om samarbetsförfarande i samband med överlåtelse av rörelse. Till denna del föreslås ingen övergångsbestämmelse som gör att den föreslagna lagen skulle tillämpas på sådana överlåtelser av rörelse som genomförs efter lagens ikraftträdande. Trots att en överlåtelse av rörelse skulle inträffa samtidigt som lagen träder i kraft behövs ingen övergångsbestämmelse, eftersom den föreslagna lagens bestämmelser till centrala delar motsvarar den gällande lagen.

I 27 § 1–6 punkten i den gällande lagen föreskrivs det om ärenden som arbetsgivaren och en företrädare för en personalgrupp kan avtala om med iakttagande av samarbetsförfarandet enligt 5 kap. I den föreslagna lagen ingår ingen motsvarande reglering. I 3 mom. föreskrivs det att uppsägningstiden för ett dylikt avtal som gällde vid ikraftträdandet av den föreslagna lagen och som gäller tills vidare är sex månader, om man inte har avtalat om något annat.

I 9 § i den föreslagna lagen föreskrivs det om utvecklingsplan för arbetsgemenskapen, som ersätter den personal- och utbildningsplan som avses i 16 § i den gällande lagen. Enligt 3 mom. ska personal- och utbildningsplaner motsvara kraven i 9 § i den föreslagna lagen inom 12 månader efter ikraftträdandet av den föreslagna lagen.

I 5 kap. i den föreslagna lagen föreskrivs det om förvaltningsrepresentation. Regleringen ersätter bestämmelserna om förvaltningsrepresentation i 1–9 § i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning. Regleringen har preciserats till vissa delar. I 5 mom. föreskrivs det att personalrepresentationsarrangemang som tillämpas i företagen när lagen träder i kraft ska motsvara kraven i 5 kap. i den föreslagna lagen inom 18 månader efter ikraftträdandet av den föreslagna lagen.

I kollektivavtal eller andra avtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbund kan det finnas bestämmelser som utfärdats med stöd av 61 § i den gällande samarbetslagen och genom vilka man avvikit från bestämmelser i lagen. I 6 mom. föreskrivs det om en situation där giltighetstiden för ett avtal som ingåtts före ikraftträdandet av den föreslagna lagen fortsätter efter ikraftträdandet av den nya lagen. I en sådan situation får avtalet tillämpas trots den föreslagna lagen till dess att avtalets giltighetstid löper ut, om inte avtalet ändras före det.

7.2 Lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag

I propositionen föreslås det att förvaltningsrepresentationslagen upphävs och att lagens 1–9 § överförs till samarbetslagen och att lagens 9 a–9 f § överförs till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar. Den sistnämnda lagens rubrik ändras så att av rubriken framgår att lagen även gäller arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag. Lagens nya rubrik lyder: *Lag om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.*

1 §. Lagens syfte. Syftet med den gällande lagen är att ordna arbetstagarinflytandet i europabolag och europeiska kooperativa föreningar. I propositionen föreslås att lagbestämmelsen utökas med ett omnämnande av att lagens syfte också är att ordna arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag. Dessutom företas små ändringar av teknisk natur i bestämmelsens ordalydelse.

2 §. Tillämpning av lagen på europabolag och europeiska kooperativa föreningar. I 2 § i den gällande lagen föreskrivs det om lagens tillämpningsområde. I propositionen föreslås det att det i fortsättningen föreskrivs om tillämpningsområdet i fråga om europabolag och europeiska kooperativa föreningar i 2 § och i fråga om gränsöverskridande fusion eller delning i den nya 2 a §. Det föreslås att rubriken för 2 § ändras i överensstämmelse med denna struktur.

2 a §. Tillämpning av lagen på ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion eller delning. I den nya 2 a § föreskrivs det om till vilken del lagen ska tillämpas vid gränsöverskridande fusioner och delningar av bolag. Lagen har redan tidigare tillhandahållit materiellt rättsligt innehåll för ordnandet av arbetstagarinflytande i situationer där bolag som är etablerade i olika stater fusioneras eller delas. Detta har genomförts genom hänvisningsbestämmelser i förvaltningsrepresentationslagen. I propositionen föreslås det att bestämmelserna om nationell personalrepresentation i förvaltningsrepresentationslagen överförs till samarbetslagen. 9 a–9 f § i förvaltningsrepresentationslagen överförs till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar. Samtidigt kommer en del av de särskilda bestämmelserna i den sistnämnda lagen, vilka det hänvisats till tidigare i förvaltningsrepresentationslagen, att gälla dessa gränsöverskridande arrangemang.

Enligt paragrafen tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag 5 a kap., om ett system för arbetstagarmedverkan används. I det nämnda kapitlet ingår på samma sätt som i den nuvarande lagen de bestämmelser som reglerar det förfarande som ska iakttas när arbetstagarinflytandet ordnas.

Vid gränsöverskridande fusioner och delningar av bolag tillämpas dessutom 31 § 2 mom., 33 § 2 mom., 34 § 3 mom., 37 § och 39 § 2 mom. Lagens 31 § 2 mom. gäller tystnadsplikt för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet som avses i 30 a § 1 mom. och de experter som biträder dem. Lagens 33 § 2 mom. gäller uppsägningskydd för arbetstagarrepresentanter. Lagens 34 § 3 mom. gäller befrielse från arbete och ersättningar. Lagens 37 § gäller tillsyn och 39 § 2 mom. straffbestämmelser.

5 a kap. Ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag

30 a §. *Tillämpning av bestämmelserna om europabolag.* Paragrafen motsvarar 9 b § i den gällande förvaltningsrepresentationslagen. Bestämmelsen överförs dock till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar som ny 30 a §. Samtidigt korrigeras hänvisningarna i paragrafen så att de börjar motsvara den nya lagstiftningen.

30 b §. *Beslut om att inte inleda förhandlingar eller om att avbryta förhandlingar.* Paragrafen motsvarar 9 c § i den gällande förvaltningsrepresentationslagen. Bestämmelsen överförs dock till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar som ny 30 b §. Samtidigt korrigeras hänvisningarna i paragrafen så att de börjar motsvara den nya lagstiftningen.

30 c §. *Begränsning av arbetstagarnas medverkan.* Paragrafen motsvarar 9 d § i den gällande förvaltningsrepresentationslagen. Bestämmelsen överförs dock till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar som ny 30 c §. Samtidigt korrigeras hänvisningen i paragrafen så att den börjar motsvara den gällande lagstiftningen.

30 d §. *Skydd av arbetstagarnas rätt till medverkan.* Paragrafen motsvarar 9 d § i den gällande förvaltningsrepresentationslagen. Bestämmelsen överförs dock till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar som ny 30 d §.

30 e §. *Gränsöverskridande delningar.* Paragrafen motsvarar 9 f § i den gällande förvaltningsrepresentationslagen. Bestämmelsen överförs dock till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar som ny 30 e §.

31 §. *Tystnadsplikt.* I paragrafen föreslås ett nytt 2 mom., som motsvarar 12 § i den gällande förvaltningsrepresentationslagen. Bestämmelsen överförs dock till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar.

33 §. *Skydd för arbetstagarrepresentanter.* I paragrafen föreslås ett nytt 2 mom., som motsvarar 11 § i den gällande förvaltningsrepresentationslagen. Bestämmelsen överförs dock till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar.

34 §. *Befrielse från arbete, ersättningar och ansvar för kostnader.* I paragrafen föreslås ett nytt 3 mom., som motsvarar 10 § i den gällande förvaltningsrepresentationslagen. Bestämmelsen överförs dock till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar.

7.3 Lagen om samarbetsombudsmannen

1 §. *Samarbetsombudsmannen.* Hänvisningen till samarbetslagen och förvaltningsrepresentationslagen i 1 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen.

Enligt 2 mom. i den gällande paragrafen är behörighetsvillkor för samarbetsombudsmannen högre juridisk högskoleexamen och förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde. Det föreslås att momentet ändras så att behörighetsvillkor är annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt och förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde. I övrigt motsvarar paragrafen den gällande lagen.

2 §. *Uppgifter.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 5 punkten ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom företas vissa språkliga korrigeringar.

6 §. Uppmaningar. Enligt 2 mom. i den gällande lagen ska de tillämpliga bestämmelserna och föreskrifterna samt de påträffade bristerna i efterlevnaden av dem specificeras i uppmaningen. I uppmaningen ska dessutom vid behov föreskrivas en tid inom vilken arbetsgivaren ska se till att situationen blir förenlig med bestämmelserna och föreskrifterna. Det föreslås att momentet ändras så att en tid ska anges i fråga om skyldigheter enligt 2 kap. i samarbetslagen medan en tid kan anges vid behov i fråga om andra skyldigheter. I övrigt motsvarar paragrafen den gällande lagen.

7 §. Domstolsbehandling av ett ärende. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna till samarbetslagen och lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar i 1 mom. ändras så att de börjar motsvara den nya lagstiftningen.

8 §. Vite. Enligt 1 mom. i den gällande lagen har samarbetsombudsmannen kunnat yrka att domstolen ålägger en arbetstagar vite. Det föreslås att momentet ändras så att i fortsättningen kan samarbetsombudsmannen ålägga arbetsgivaren vite. Enligt 1 punkten i den gällande paragrafen har vite kunnat åläggas om det är uppenbart att det inte går att få den personalplan och de utbildningsmål som avses i 16 § i samarbetslagen behandlade vid samarbetsförfarande som avses i 4 kap. i den nämnda lagen. Det föreslås att personal- och utbildningsplanen enligt den nuvarande lagen ersätts med en utvecklingsplan för gemenskapen, och att försummelser i anslutning till den blir straffbara med stöd av 46 § i den föreslagna samarbetslagen. Av denna orsak stryks den nuvarande 1 punkten i paragrafen som onödig och numreringen av den nuvarande 2 och 3 punkten ändras i motsvarighet till detta.

Dessutom ändras hänvisningen till förvaltningsrepresentationslagen i 2 punkten så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Lagbestämmelsen ska i fortsättningen gälla även en arbetsgivare som försummar att iaktta bestämmelserna om ordnande av arbetstagarinflytande vid gränsoverskridande fusion och gränsoverskridande delning av bolag.

8 a §. Dispens. I paragrafen föreskrivs om möjlighet för samarbetsombudsmannen att på ansökan bevilja ett företag tillstånd till avvikelse från sättet att genomföra personalens förvaltningsrepresentation som avses i 29 § 1 mom. i samarbetslagen.

Eftersom företagens förvaltningsstrukturer är så mångskiftande kan ett företag ha behov av att avvika från det sätt att genomföra personalens förvaltningsrepresentation som föreskrivs i 5 kap. i samarbetslagen. När företaget ansöker om dispens ska det motivera för samarbetsombudsmannen varför det behöver avvika från sättet att genomföra personalens förvaltningsrepresentation och dessutom presentera en plan för hur avsikten är att ordna förvaltningsrepresentationen.

I paragrafen sägs att innan samarbetsombudsmannen fattar beslut i ärende ska arbetsgivaren ge företrädarna för personalgrupperna tillfälle att bli hörda i ärendet, antingen skriftligt eller muntlig.

7.4 Lagen om arbetsrådet och vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet

7 §. Avgivande av utlåtande. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 1 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen.

8 §. Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 8 punkten ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen.

7.5 Lagen om integritetsskydd i arbetslivet

4 §. *Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna i 3 mom. ändras så att de börjar motsvara det som föreslås i denna proposition samt lagstiftning som trätt i kraft redan tidigare. Dessutom ändras skrivningen av momentet till en mer materiellrättslig, dvs. förpliktande form. Enligt förslaget till 3 mom. ska insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande behandlas i dialog enligt den föreslagna samarbetslagen eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden.

21 §. *Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 1 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Också hänvisningen till lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare i momentet ändras så att den börjar motsvara den gällande regleringen. Dessutom ändras skrivningen av momentet till en mer materiellrättslig, dvs. förpliktande form. Enligt momentet ska syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagande av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan teknisk kommunikation omfattas av dialogen enligt samarbetslagen samt samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. I andra företag och offentligtgrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

Dessutom ändras början av meningen i 2 mom. så att i momentet hänvisas till det förfarande som avses i 1 mom.

7.6 Lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag

3 §. *Annan lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna till samarbetslagen i 2 och 3 mom. ändras så att de börjar motsvara den nya lagstiftningen.

12 §. *Samarbetsförfarande.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 2 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Samtidigt ändras den terminologi som använts i bestämmelsen så att den börjar motsvara den föreslagna samarbetslagen, så att det i stället för samarbetsförfarande och samarbetsförhandlingar hänvisas till omställningsförhandlingar enligt 3 kap. eller förfaranden enligt 4 kap.

26 a §. *Informations- och samrådsförfarandets förhållande till annan samarbetslagstiftning.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen.

7.7 Arbetsavtalslagen

7 kap. **Grunder för uppsägning av arbetsavtal**

13 §. *Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 4 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom korrigeras hänvisningen till lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare i 4 mom. så att den börjar motsvara lagens ändrade rubrik (lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden).

7.8 Lagen om sjöarbetsavtal

8 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

11 §. *Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 4 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen.

7.9 Lagen om studieledighet

9 §. I den gällande paragrafen sägs att om beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medför kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och kan ledighet därför inte beviljas åt alla, ska de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ordningsföljden inte avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan avgörande fattas ska arbetsgivaren förhandla om ärendet med arbetstagarnas förtroendemän med iakttagande av vad som i 6 kap. i lagen om samarbete inom företag eller i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare föreskrivs om förhandlingsförfarandet.

Hänvisningen i paragrafen till samarbetslagen ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom korrigeras hänvisningen till lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare så att den börjar motsvara lagens ändrade rubrik (lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden). I stället för omställningsförhandlingar föreslås det i propositionen att arbetsgivaren innan avgörande fattas ska förhandla om ärendet med företrädarna för personalen i dialog enligt 2 kap. i den föreslagna lagen, där man behandlar bland annat ärenden som gäller utvecklande av personalens kunnande. I paragrafen företas dessutom vissa behövliga ändringar av teknisk natur. I övrigt motsvarar paragrafen den gällande lagen.

7.10 Personalfondslagen

2 §. *Definitioner.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 4 punkten ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom korrigeras hänvisningen till lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare så att den börjar motsvara lagens ändrade rubrik (lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden).

9 §. *Förhandlingar om bildandet samt om personalfondsavsättningen och ändringar i den.* I den gällande paragrafens 1 mom. sägs att när en personalfond planeras ska företaget och dess personal behandla bildandet av personalfonden samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det på det sätt som föreskrivs i lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. I propositionen föreslås att momentet ändras så att i fortsättningen ska bildandet av personalfon-

den samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det behandlas i dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen. Dessutom korrigeras hänvisningen till lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare så att den börjar motsvara lagens ändrade rubrik (lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden). I övrigt motsvarar paragrafen den gällande lagen.

7.11 Lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen

3 §. Utbildningsplan. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 2 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom företas vissa språkliga preciseringar samt korrigeras hänvisningen till lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare så att den börjar motsvara lagens ändrade rubrik (lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden).

I den gällande bestämmelsen sägs att för att få det skatteavdrag som avses i lagen eller ett motsvarande ekonomiskt incitament ska arbetsgivaren upprätta en utbildningsplan för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens. Som en sådan plan har betraktats en personal- och utbildningsplan enligt 16 § i samarbetslagen. I propositionen föreslås att lagbestämmelsen ändras så att i fortsättningen ska som en sådan plan betraktas en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen enligt 9 § i samarbetslagen. Dessutom föreslås det att paragrafen ändras så att där nämns sammanslutningar vid sidan av företag. Denna ändring förändrar inte nuläget, eftersom den gällande samarbetslagens företagsbegrepp har täckt även sammanslutningar.

7.12 Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

12 kap. **Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete**

3 §. Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 2 punkten ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom korrigeras hänvisningen till lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare så att den börjar motsvara lagens ändrade rubrik (lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden).

7.13 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

49 §. Anmälan till andra myndigheter. Hänvisningen till samarbetslagen i 2 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom företas vissa språkliga korrigeringar. Bestämmelsen motsvarar i övrigt den gällande lagen, men i fortsättningen ska arbetarskyddsmyndigheten underrätta samarbetsombudsmannen även om sannolika brott mot bestämmelserna om personalrepresentation som man iakttagit.

7.14 Lagen om företagshälsovård

11 §. Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram. I den gällande paragrafens 4 mom. sägs att om en arbetssökande eller arbetstagare ska genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, ska arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet ska innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iaktas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet

kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns ska arbetsuppgifterna behandlas i samarbetsförfarande enligt samarbetslagen, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

I propositionen ändras hänvisningen till samarbetslagen i 4 mom. så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom ändras hänvisningen till lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare till en hänvisning till lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. Det föreslås att momentet preciseras så att i momentet hänvisas i fråga om de uppgifter som avses där till arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet, där arbetssökanden eller arbetstagaren är antingen skyldig att lämna eller på grund av sitt samtycke kan lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren. Innan antidrogprogrammet godkänns ska de nämnda uppgifterna enligt den föreslagna lagbestämmelsen behandlas i dialog enligt 2 kap. i den föreslagna samarbetslagen eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. Tillägget förändrar inte nuläget, eftersom med uppgifter som avses i den gällande lagbestämmelsen har avsetts just arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. I momentet uppdateras dessutom numret på lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013).

7.15 Lagen om pension för arbetstagare

70 §. *Arbetsinkomster som berättigar till pension.* Hänvisningen i 4 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom företas vissa språkliga korrigeringar. I övrigt motsvarar momentet den gällande lagen.

7.16 Pensionslagen för den offentliga sektorn

85 §. *Arbetsinkomster som berättigar till pension.* Hänvisningen i 4 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom företas vissa språkliga korrigeringar. I övrigt motsvarar momentet den gällande lagen.

7.17 Lagen om sjömanspensioner

78 §. *Arbetsinkomster som berättigar till pension.* Hänvisningen i 4 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom företas vissa språkliga korrigeringar. I övrigt motsvarar momentet den gällande lagen.

7.18 Sjukförsäkringslagen

11 kap. Beloppet av dagpenningsförmånerna

3 §. *Löneinkomst.* Hänvisningen i 4 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom företas vissa språkliga korrigeringar. I övrigt motsvarar momentet den gällande lagen

7.19 Lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar

81 §. *Arbetsinkomst som utgör grund för en ersättning för inkomstbortfall.* Hänvisningen i 4 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom företas vissa språkliga korrigeringar. I övrigt motsvarar momentet den gällande lagen.

7.20 Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

19 §. *Grunden för löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie.* Hänvisningen i 3 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom företas vissa språkliga korrigeringar. I övrigt motsvarar momentet den gällande lagen.

7.21 Lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag

9 §. *Bolagsstämma.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 2 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen.

7.22 Lagen om Forststyrelsen

32 §. *Personalens deltagande.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna i 1 och 2 mom. till samarbetslagen och dess 61 § ändras så att de börjar motsvara den nya lagstiftningen.

7.23 Lagen om statens affärsverk

10 §. *Personalens deltagande.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen men hänvisningarna i 2 och 3 mom. till samarbetslagen och dess 61 § ändras så att de börjar motsvara den nya lagstiftningen.

7.24 Lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation

18 kap. Särskilda bestämmelser om sammanslutningsabonnenter

148 §. *Sammanslutningsabonnenters planerings- och samarbetsplikt i fall av missbruk.* Paragrafen motsvarar i övrigt den gällande lagen, men hänvisningarna i 2 mom. 1 punkten ändras så att de börjar motsvara den nya lagstiftningen. Enligt den föreslagna lagbestämmelsen ska den principer och den praxis som iakttas vid behandlingen av förmedlingsuppgifter i fortsättningen behandlas i en dialog enligt 2 kap. i den föreslagna samarbetslagen eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden.

153 §. *Sammanslutningsabonnenters skyldighet att lämna uppgifter till företrädare för arbetstagarna i fall av missbruk.* Hänvisningen i 2 mom. till samarbetsombud enligt 8 § i samarbetslagen ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Dessutom ändras hänvisningen till lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare till en hänvisning till den nya lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. Vidare korrigeras hänvisningen till 6 § 2 mom. i lagen om statens ämbetsverk och inrättningar till en hänvisning till den nämnda paragrafen.

7.25 Lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport

6 §. *Överenskommelse genom kollektivavtal.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 2 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen.

7.26 Lagen om ändring av lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder

2 kap. Definitioner

4 §. *Definitioner med anknytning till AIFM-direktivet.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till 8 § i samarbetslagen i 1 mom. 14 punkten ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen.

18 kap. AIF-fonder som investerar i onoterade bolag

8 §. *Personalrepresentanternas tystnadsplikt.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men paragrafens hänvisning till samarbetslagen ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen.

7.27 Lagen om pensionsstiftelser

17 §. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 3 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen.

7.28 Inkomstskattelagen

80 §. *Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 8 punkten ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen.

7.29 Lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet

56 §. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 1 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. I den gällande bestämmelsen sägs att för att få det skatteavdrag som avses i lagen eller ett motsvarande ekonomiskt incitament ska arbetsgivaren upprätta en utbildningsplan för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens. Som en sådan plan har betraktats en i 16 § i samarbetslagen avsedd personal- och utbildningsplan. I propositionen föreslås att lagbestämmelsen ändras så att i fortsättningen ska som en sådan plan betraktas en i 9 § i samarbetslagen avsedd utvecklingsplan för arbetsgemenskapen.

7.30 Inkomstskattelagen för gårdsbruk

10 f §. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till samarbetslagen i 1 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. I den gällande bestämmelsen sägs att för att få det skatteavdrag som avses i lagen eller ett motsvarande ekonomiskt incitament ska arbetsgivaren upprätta en utbildningsplan för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens. Som en sådan plan har betraktats en i 16 § i samarbetslagen avsedd personal- och utbildningsplan. I propositionen föreslås att lagbestämmelsen ändras så att i fortsättningen ska som en sådan plan betraktas en i 9 § i samarbetslagen avsedd utvecklingsplan för arbetsgemenskapen.

7.31 Kreditinstitutslagen

7 kap. Förvaltnings- och styrningssystem

5 §. *Ledningens tidsdisposition.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men paragrafens hänvisning till förvaltningsrepresentationslagen ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. I fortsättningen hänvisas det i bestämmelsen till sådana företrädare för personalen som avses i 5 kap. i samarbetslagen.

7.32 Lagen om investeringstjänster

6 b kap. Förvaltnings- och styrningssystem, insyn, riskhantering och ersättning

11 §. *Ersättningskommitté.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen men hänvisningen i 2 mom. till förvaltningsrepresentationslagen ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. I fortsättningen hänvisas det i bestämmelsen till personalens företrädare enligt 5 kap. i samarbetslagen.

7.33 Sparbankslagen

79 f §. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men paragrafens hänvisning till förvaltningsrepresentationslagen ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. I fortsättningen hänvisas det i bestämmelsen till 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

7.34 Strafflagen

47 kap. Om arbetsbrott

4 §. *Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men paragrafens hänvisning till en företrädare för personalen som avses i förvaltningsrepresentationslagen och ett samarbetsombud som avses i 8 § i den gällande samarbetslagen ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. Bestämmelser om den förstnämnda finns i 5 kap. i den föreslagna samarbetslagen och om det senare i lagens 5 §. Dessutom korrigeras hänvisningen i paragrafen till lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare så att den börjar motsvara lagens ändrade rubrik (lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden).

7.35 Aktiebolagslagen

16 kap. Fusion

25 §. *Verkställande av fusion som registreras i Finland.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till förvaltningsrepresentationslagen i 2 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. I fortsättningen hänvisas det i bestämmelsen till 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

17 kap. Delning

24 §. *Verkställande av delning som registreras i Finland.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till förvaltningsrepresentationslagen i 2 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. I fortsättningen hänvisas det i bestämmelsen till 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

7.36 Lagen om andelslag

20 kap. Fusion

26 §. *Verkställande av fusion som registreras i Finland.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till förvaltningsrepresentationslagen i 2 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. I fortsättningen hänvisas det i bestämmelsen till 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

21 kap. Delning

25 §. *Verkställande av delning som registreras i Finland.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till förvaltningsrepresentationslagen i 2 mom. ändras så att den börjar motsvara den nya lagstiftningen. I fortsättningen hänvisas det i bestämmelsen till 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

8 Bestämmelser på lägre nivå än lag

I 45 § i den föreslagna samarbetslagen ingår ett bemyndigande som motsvarar den gällande lagen och enligt vilket maximibeloppet av gottgörelsen för försummelse av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

I samband med upphävandet av den gällande samarbetslagen upphävs också statsrådets gällande förordning om justering av maximibeloppet av den gottgörelse som anges i lagen om samarbete inom företag (763/2019).

9 Ikraftträdande

Det föreslås att lagarna träder i kraft den 1 januari 2022.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Samarbetslag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja en sådan verksamhetskultur på arbetsplatserna där arbetsgivaren och personalen agerar i en anda av samarbete med respekt för varandras rättigheter och skyldigheter och samtidigt beaktar varandras intressen. Lagen syftar dessutom till kontinuerlig utveckling av företagets verksamhet och arbetsgemenskap och till förbättring av verksamhetsresultatet och arbetshälsan.

Lagens syfte är också att trygga tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen, samt att trygga personalens möjligheter att påverka företagets beslutsfattande när det gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning i företaget. Syftet är också att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och Arbetsmarknadsmyndigheterna för att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i verksamheten.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 20. Lagen tillämpas också på sådana filialer som avses i 2 § i lagen angående rättighet att idka näring (122/1919), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) och i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare.

Bestämmelserna i 5 kap. i denna lag tillämpas dock endast på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker samt sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande.

3 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte i ämbetsverk eller inrättningar som avses i 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), om inte något annat följer av 2 § 1 mom. i den lagen. Lagen tillämpas inte heller i kommuners, samkommuners, den evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller landskapet Ålands och dess kommuners och samkommuners ämbetsverk och inrättningar.

Om ett företag eller en sammanslutning har ett syfte som är ideellt, konstnärligt eller vetenskapligt eller religiöst eller annars konfessionellt eller om dess huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, arbetsmarknadspolitiskt, allmänpolitiskt eller humanitärt, tillämpas bestämmelserna i denna lag inte på avgöranden som gäller företagets eller sammanslutningens syfte eller ideella eller motsvarande mål och inte heller på beredningen av dessa avgöranden.

Lagens 2 kap. tillämpas inte på konkursbon.

4 §

Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i företagsgrupper finns i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Bestämmelser om ordnande av personalens förvaltningsrepresentation i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004).

Bestämmelser om samarbete inom arbetarskyddet finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller ordnandet av företagshälsovård finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Bestämmelser om beställarens skyldighet att underrätta företrädare för arbetstagarna om ett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverantörsarbete finns i lagen om beställarens utredningskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006).

Bestämmelser om information till arbetstagarna och om hörande av dem i samband med offentliga köpeanbud finns i värdepappersmarknadslagen (746/2012).

5 §

Företrädare för personalen

Med företrädare för personalen avses antingen den förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal eller det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Om det ärende som ska behandlas gäller även arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och ärendet inte har behandlats eller kommer att behandlas i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, avses med företrädare för personalen också arbetarskyddsfullmäktigen.

Om majoriteten av de arbetstagare som hör till någon av företagets personalgrupper inte har rätt att delta i valet av den förtroendeman som avses i 1 mom., kan de arbetstagare som hör till denna majoritet bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet eller något annat valförfarande ordnas av de arbetstagare som hör till nämnda majoritet så att alla som hör till denna majoritet ska ha möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Arbetstagarna inom en personalgrupp har också rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för den mandatperiod som avses i 2 mom., om de inte har valt förtroendeman eller förtroendeombud enligt 1 mom., fastän de skulle ha rätt till det med stöd av 1 mom. Valet eller något annat valförfarande ska ordnas så att alla arbetstagare som hör till personalgruppen har möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Om arbetstagarna inom någon personalgrupp inte har valt eller i enskilda fall inte väljer en i denna paragraf avsedd företrädare bland sig, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet till dialog och förhandlingar tillsammans med alla arbetstagare som hör till denna personalgrupp.

Bestämmelser om personalens förvaltningsrepresentant finns i 5 kap.

2 kap.

Dialog för utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap

6 §

Skyldighet att föra dialog

Arbetsgivaren ska föra regelbunden dialog med företrädare för personalen i syfte att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap i ärenden som omfattas av lagen.

Med *dialog* avses att arbetsgivaren och företrädare för personalen behandlar ärenden på ett sätt som främjar tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt personalens möjligheter till inflytande i ärenden som gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning.

7 §

Genomförande av dialogen

Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen, där arbetsgivaren ansvarar för arrangemangen. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal eller, om arbetstagaren har färre än 30 anställda två gånger per år, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen avtalar om något annat. Om det ärende som är föremål för dialog berör flera än en personalgrupp, ska det behandlas vid ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet.

Till den del som personalen saknar företrädare kan arbetsgivaren fullgöra skyldigheten till dialog genom att behandla de ärenden som avses i 8 och 9 § vid en gemensam sammankomst som ordnas minst en gång per år.

Dialogen ska vara konstruktiv och parterna ska ta hänsyn till varandras intressen, behov och ställning.

8 §

Föremål för dialogen

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra regelbunden dialog om

- 1) företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation,
- 2) de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen,
- 3) hur arbetskraften används samt personalens sammansättning,
- 4) personalens kompetensbehov och kompetensutveckling,
- 5) upprätthållande och främjande av arbetshälsan till den del ärendet inte behandlas med stöd av annan lagstiftning,
- 6) ärenden enligt 12 § som följer av annan lagstiftning.

9 §

Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen

Arbetsgivaren ska i samarbete med företrädare för personalen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhålla planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls som ett led i den dialog som avses i 8 § 3–5 punkten. Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen i samband med dialogen efter att omställningsförhandlingarna avslutats.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska antecknas

- 1) nuläget och förutsägbara utvecklingsgångar som kan inverka på personalens kompetensbehov eller arbetshälsa,
- 2) mål och åtgärder för att utveckla och upprätthålla personalens kunnskap samt främja personalens arbetshälsa,
- 3) ansvarsfördelning och tidtabell i fråga om åtgärderna,
- 4) uppföljningsförfaranden.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska även antecknas principerna för anlitan av utomstående arbetskraft.

När utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls ska uppmärksamhet enligt behov fästas vid

- 1) hur den tekniska utvecklingen, investeringar och andra förändringar som inträffar i företagets eller sammanslutningens verksamhet påverkar arbetsgemenskapen,
- 2) särskilda behov hos arbetstagare i olika livssituationer och särskilt vid behoven av att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,
- 3) ledningen av arbetsgemenskapen.

De planer som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (1325/2014) kan genomföras som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen.

10 §

Uppgifter som ska lämnas för dialogen

Arbetsgivaren ska skriftligen lämna företrädare för personalen alla uppgifter som hänför sig till ärendet och som behövs för en resultatrik dialog, och som rimligen kan lämnas och som arbetsgivaren har rätt att lämna. Uppgifterna ska lämnas senast en vecka innan dialogen genomförs, om inte annat avtalas. Efter att en företrädare för personalen har fått uppgifterna har denne rätt att på begäran få preciserade uppgifter om en omständighet som är av betydelse för dialogen.

11 §

Uppgifter som ska lämnas regelbundet

Arbetsgivaren ska två gånger om året lämna företrädare för personalen

- 1) uppgifter om personalantalet enligt affärsenhet eller indelat på något annat motsvarande sätt,
- 2) uppgifter om antalet arbetstagare i anställningsförhållanden på viss tid eller deltid,
- 3) en enhetlig utredning om företagets eller sammanslutningens ekonomiska situation, av vilken framgår utvecklingsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen.

Om inte annat avtalas, ska arbetsgivaren årligen lämna företrädarna för personalen

1) uppgifter om de löner som betalats till de arbetstagare som företrädaren för personalen företräder på ett sådant sätt att så att löneuppgifterna för enskilda arbetstagare inte framgår av dem; på begäran ska uppgifterna lämnas indelade enligt yrkesgrupp,

2) i fråga om anlitandet av utomstående arbetskraft uppgifter om på vilka arbetsställen och i vilka arbetsuppgifter samt under vilka tidsperioder utomstående arbetskraft har anlitats, om den har omfattats av lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft,

3) bokslut och verksamhetsberättelse, om arbetsgivaren ska göra upp bokslut och verksamhetsberättelse.

Om det inträffar väsentliga förändringar i de uppgifter som avses i 1 mom., ska arbetsgivaren underrätta företrädarna för personalen om dem.

Om ingen företrädare har valts för personalen eller en personalgrupp, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet enligt denna paragraf genom att presentera endast de uppgifter som avses i 1 mom. 3 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för hela personalen eller personalgruppen.

12 §

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 8 § 6 punkten är

1) i 4 § 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) avsedd insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande,

2) i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet avsedda arbetsuppgifter, där en arbetsökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller på grund av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren i enlighet med 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård (1383/2001),

3) det i 21 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivna syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandling av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation,

4) i 148 § 2 mom. 1 punkten i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) avsedda grunder och praxis för förfaranden som ska iakttas vid sådan behandling av förmedlingsuppgifter som avses i 146–156 § i den lagen,

5) i 9 § i personalfondslagen (934/2010) avsett bildande av en personalfond samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det samt i 55 § avsett slopande av systemet och upplösning av personalfonden,

6) ärenden som avses i 70 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare (395/2006), 85 § 4 mom. i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016), 78 § 4 mom. i lagen om sjömanspensioner (1290/2006), 11 kap. 3 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004), 81 § 4 mom. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) och 19 § 3 mom. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998).

13 §

Initiativ till dialog

Initiativ till dialog i ett ärende som avses i 8 § kan tas av arbetsgivaren eller en företrädare för personalen.

Arbetsgivaren ska ta upp ett initiativ från företrädaren för personalen till behandling på följande möte, om inte annat avtalas eller något annat inte följer av det stora antalet initiativ. Om företrädaren för personalen har tagit initiativet senare än två veckor före mötet, har arbetsgivaren rätt att överföra behandlingen av ärendet till följande möte. Den företrädare för personalen som tagit initiativet ska underrättas om behandlingen av ärendet överförs.

14 §

Anteckning om dialog

Arbetsgivaren ska på begäran av företrädaren för personalen se till att det över de ärenden som behandlats i dialog upprättas ett protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för mötet, vilka som deltagit i mötet, dialogens huvudsakliga innehåll samt eventuellt slutresultat i ärendet eller deltagarnas avvikande meningar. Begäran om anteckning om dialogen ska framställas senast när mötet börjar. Parterna ska justera och underteckna protokollet, om det inte avtalas något annat.

15 §

Information

Arbetsgivaren ska i behövlig utsträckning informera personalen om de ärenden som behandlats i dialog samt om de åtgärder som har konstaterats vara motiverade på grundval av dialogen. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska sträva efter att avtala om principerna för informationen. Informationen ska ges med beaktande av arten och omfattningen av det ärende som varit föremål för dialog samt ärendets betydelse för personalen.

3 kap.

Omställningsförhandlingar

16 §

Ärenden som omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar situationer där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, i fråga om en eller flera arbetstagare, överväger uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar också situationer där arbetsgivaren överväger sådana väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen, arrangemangen beträffande arbetslokaler eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden, som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet, som inverkar på en eller flera arbetstagares ställning och som följer av

- 1) att företaget eller sammanslutningen eller någon del av företaget eller sammanslutningen läggs ner, flyttas till en annan ort eller av att dess verksamhet utvidgas eller inskränks,
- 2) anskaffningar av maskiner och anläggningar eller ibruktagande av ny teknik,
- 3) förändringar i organiseringen av arbetet eller arbetsarrangemangen,
- 4) förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet,
- 5) anlitandet av utomstående arbetskraft eller förändringar i anlitandet,
- 6) andra förändringar som kan jämföras med dem som avses i 1–5 punkten.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om de ärenden som avses i 1 mom. gäller inte en arbetsgivare som har försatts i konkurs eller likvidation, och inte heller delägarna i ett dödsbo efter en fysisk person som varit arbetsgivare, när de överväger att säga upp ett arbetsavtal i enlighet med 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

17 §

Tidpunkten för omställningsförhandlingar

Omställningsförhandlingar som förs med stöd av det som föreskrivs i 16 § 1 mom. ska inledas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid eller att ett väsentligt villkor i deras arbetsavtal ändras ensidigt av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Omställningsförhandlingar som förs med stöd av det som föreskrivs i 16 § 2 mom. ska inledas när arbetsgivaren överväger en sådan på arbetstagarnas ställning inverkan väsentlig förändring i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden som föranleds av en förändring som avses i 16 § 2 mom. 1–6 punkten.

Arbetsgivaren får avgöra ett ärende utan föregående omställningsförhandlingar, om särskilt vägande skäl som skadar företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi och som inte har kunnat vara kända på förhand utgör hinder för omställningsförhandlingar. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål inleda omställningsförhandlingar när det inte längre finns grunder för att avvika från förhandlingskyldigheten. Arbetsgivaren ska då redogöra för grunderna för det avvikande förfarandet.

18 §

Parter i omställningsförhandlingarna

Omställningsförhandlingarna förs mellan arbetsgivaren och den företrädare för personalen som företräder de arbetstagare som berörs av förhandlingarna. Om arbetstagarna saknar företrädare, förs omställningsförhandlingarna gemensamt med de arbetstagare som berörs av förhandlingarna.

Om en åtgärd som arbetsgivaren överväger berör en enskild eller enskilda arbetstagare, kan förhandlingarna föras mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren eller de berörda arbetstagarna. Då har arbetstagaren eller arbetstagarna dock rätt att kräva att det förhandlas om ärendet i närvaro av en företrädare för personalen eller mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen.

I samband med överlåtelse, fusion eller delning av rörelse kan också förvärvaren eller det övertagande företaget delta i omställningsförhandlingarna.

19 §

Förhandlingsframställning och lämnande av uppgifter

Innan omställningsförhandlingarna inleds ska arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning, av vilken ska framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

Om omställningsförhandlingarna gäller i 16 § 1 mom. avsedd uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsav-

talet för en eller flera arbetstagare, ska förhandlingsframställningen göras senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Av förhandlingsframställningen ska utöver de uppgifter som avses i 1 mom. framgå

- 1) de planerade åtgärderna och grunderna för dem,
- 2) en preliminär uppskattning av antalet arbetstagare som berörs av åtgärderna, specificerade enligt personalgrupp och åtgärd,
- 3) en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som berörs av åtgärderna,
- 4) en bedömning av den tid inom vilken åtgärderna verkställs.

Om någon uppgift som avses i 2 mom. inte kan lämnas vid den tidpunkt då förhandlingsframställningen görs, ska uppgifterna lämnas senast när omställningsförhandlingarna inleds. Om en uppgift som saknas är väsentlig för ett ärende som förhandlingar ska föras om på det första mötet, ska behandlingen av ärendet på begäran av arbetstagaren eller företrädaren för personalen flyttas fram så att de har möjlighet att förbereda sig på behandlingen av ärendet.

En förhandlingsframställning som gäller ärenden som avses i 2 mom. ska lämnas in även till arbets- och näringsbyrån senast när omställningsförhandlingarna inleds.

Om omställningsförhandlingarna gäller en i 16 § 2 mom. avsedd väsentlig förändring som inverkar på en arbetstagares ställning, ska arbetsgivaren innan omställningsförhandlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna eller företrädarna för personalen de uppgifter som behövs för ärendets behandling.

20 §

Omställningsförhandlingarnas innehåll

Vid omställningsförhandlingar ska åtminstone grunderna för, verkningarna av och alternativen för de åtgärder som berör personalen behandlas.

Om förhandlingarna gäller i 16 § 1 mom. avsedd uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare, ska vid förhandlingarna dessutom behandlas

- 1) alternativ för att begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden och för att lindra de negativa följderna av åtgärden för arbetstagarna,
- 2) i 22 § avsedda förslag och alternativa lösningar som lagts fram av en företrädare för personalen eller en arbetstagare.

Omställningsförhandlingar ska föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Parterna ska agera konstruktivt samt sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider.

21 §

Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att ha lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker och av ekonomiska orsaker, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds lämna ett förslag till en handlingsplan för systematiskt genomförande av omställningsförhandlingarna samt för att lindra följderna av eventuella uppsägningar. Handlingsplanen ska behandlas som en del av omställningsförhandlingarna.

Av handlingsplanen, som vid behov kompletteras under förhandlingarna, ska framgå

- 1) den planerade tidtabellen för förhandlingarna,
- 2) förfarandet vid förhandlingarna,
- 3) de planerade principer i enlighet med vilka användningen av offentlig arbetskraftsservice samt jobbsökning och utbildning främjas under och efter uppsägningstiden.

Vid beredningen av handlingsplanen ska arbetsgivaren i ett så tidigt skede som möjligt tillsammans med arbets- och näringsmyndigheten utreda den i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) avsedda offentliga arbetskraftsservice med hjälp av vilken uppsagda arbetstagares sysselsättning stöds.

Om arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagare, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper för hur arbetstagarna under uppsägningstiden stöds i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning och för deltagandet i sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om arbetskrafts- och företagsservice.

22 §

Förslag och alternativa lösningar som presenteras under förhandlingarna

En företrädare för personalen eller en arbetstagare som deltar i förhandlingarna har rätt att skriftligt framföra förslag och alternativa lösningar för behandling under omställningsförhandlingarna. Förslagen eller de alternativa lösningarna ska läggas fram i god tid före det möte där man önskar att saken ska behandlas.

Om arbetsgivaren anser att förslagen eller de alternativa lösningarna inte är ändamålsenliga eller möjliga att genomföra, ska arbetsgivaren under förhandlingarna i behövlig omfattning skriftligt redogöra för de orsaker som ligger bakom denna inställning.

23 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 16 § med iakttagande av de bestämmelser om förfarandet som ingår i detta kapitel.

Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna, kan förhandlingsskyldigheten vid förhandlingar om ärenden som anges i 16 § 1 mom. dock inte anses ha fullgjorts innan sex veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna är denna förhandlingstid dock 14 dagar om

- 1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,
- 2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,
- 3) antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 30,
- 4) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

24 §

Förhandlingsanteckningar

Arbetsgivaren ska på begäran se till att det över de ärenden som behandlats under omställningsförhandlingarna upprättas protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för förhandlingarna, de personer som deltagit i dem, resultaten av förhandlingarna samt eventuella avvikande meningar. Parterna ska justera och underteckna protokollet, om inte något annat avtalas.

25 §

Arbetsgivarens utredning

Arbetsgivaren ska inom en rimlig tid efter i 16 § avsedda omställningsförhandlingar som gäller uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för arbetstagare för dem som varit part i förhandlingarna presentera en bedömning av följande saker:

- 1) innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger,
- 2) antalet arbetstagare som är föremål för uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet enligt personalgrupp eller verksamhet,
- 3) längden på eventuella permitteringar,
- 4) inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut.

På begäran av företrädaren för personalen ska arbetsgivaren presentera de ärenden som avses i 1 mom. 1–4 punkten gemensamt för alla arbetstagare som hör till en personalgrupp till den del ärendena berör dem.

Arbetsgivaren ska inom en rimlig tid efter omställningsförhandlingar som gällt de ärenden som avses i 16 § 2 mom. lämna en utredning om beslutet och den beräknade tidpunkten för förändringen till förhandlingsparten eller, beroende på hur vittgående ärendet är, till alla arbetstagare som berörs av förändringen.

4 kap.

Överlåtelse, fusion och delning av rörelse

26 §

Information till företrädare för personalen

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse ska för företrädarna för den personal som berörs av överlåtelsen utreda

- 1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,
- 2) orsakerna till överlåtelsen,
- 3) överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna, samt
- 4) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Överlåtaren ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs.

Förvärvaren ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifterna senast en vecka efter att överlåtelsen genomfördes. Överlåtaren och förvärvaren av rörelsen kan också sköta informationsskyldigheten tillsammans.

Om överlåtelsen av rörelsen föranleder ärenden som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 16 §, ska omställningsförhandlingar föras om ärendena i enlighet med 3 kap.

27 §

Förvärvarens skyldighet att besvara preciserande frågor

Efter att förvärvaren har lämnat företrädarna för personalen de uppgifter som avses i 26 § 1 mom., ska förvärvaren ge företrädarna möjlighet att ställa preciserande frågor samt ge svar på frågorna.

På begäran av företrädarna för personalen ska arbetsgivaren presentera de uppgifter som avses i 1 mom. för hela personalen.

28 §

Fusion och delning

Vad som i detta kapitel föreskrivs om överlåtelse av rörelse, gäller också fusion och delning av företag.

5 kap.

Personalrepresentation i arbetsgivarens förvaltning

29 §

Personalens förvaltningsrepresentation

I syfte att utveckla arbetsgivarens verksamhet, effektivisera samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen och öka personalens möjligheter till inflytande har personalen rätt att inom arbetsgivarens beslutande, verkställande, övervakande och rådgivande förvaltningsorgan delta i behandlingen av viktiga frågor som gäller arbetsgivarens affärsverksamhet och ekonomi samt personalens ställning (*personalens förvaltningsrepresentation*) i enlighet med detta kapitel.

I första hand ska arbetsgivaren och personalen avtala om personalens förvaltningsrepresentation. Om avtal inte nås, ska personalens förvaltningsrepresentation på yrkande av personalen genomföras i enlighet med 31 §. Samarbetsombudsmannen kan på ansökan bevilja tillstånd att avvika från sättet att genomföra personalens förvaltningsrepresentation.

Bestämmelser om ordnande av personalens förvaltningsrepresentation vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

30 §

Personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på avtal

Personalens förvaltningsrepresentation kan genomföras i enlighet med vad som vid ett gemensamt möte för arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna avtalas mellan arbetsgivaren och minst två personalgrupper som tillsammans representerar en majoritet av personalen.

Genom avtal enligt 1 mom. får avvikelser dock inte göras från bestämmelserna i 32, 37, 40 och 46 § eller från vad som särskilt föreskrivs om ansvar för medlemmarna i respektive organ. Dessutom ska personalens förvaltningsrepresentation genomföras i organ som behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten och ekonomin samt personalens ställning.

Avtalet om personalens förvaltningsrepresentation ska ingås skriftligt. Avtalet kan gälla för viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren och av ovannämnda personalgrupper.

Om det är fråga om en koncern och varje företags i 1 mom. avsedda parter avtalar om det, kan personalens förvaltningsrepresentation genomföras på koncernnivå. Vad som i detta kapitel föreskrivs om arbetsgivaren och företaget gäller också koncernen.

31 §

Personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på lag

Om minst två personalgrupper som tillsammans representerar en majoritet av personalen kräver det, har personalen rätt att utse sina företrädare och personliga suppleanter för dessa enligt

arbetsgivarens val till arbetsgivarens förvaltningsråd, styrelse eller sådana ledningsgrupper eller motsvarande organ som gemensamt täcker arbetsgivarens affärsenheter. Personalens förvaltningsrepresentation ska genomföras i organ som behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten, ekonomin och personalens ställning.

Personalens förvaltningsrepresentanter utses utöver de medlemmar som arbetsgivaren väljer till organet i fråga. Personalens förvaltningsrepresentanter kan utgöra högst en fjärdedel av antalet övriga medlemmar i organet, dock så att det alltid utses minst en och högst fyra representanter för personalen. Personalens förvaltningsrepresentanter har samma mandatperiod som organets övriga medlemmar. Om den maximala mandattiden inte har bestämts, är den tre år.

Om inte annat avtalas, ska personalens förvaltningsrepresentation genomföras inom ett år från det att villkoren enligt 2 § 2 mom. har uppfyllts och kravet på representation har framförts. Om förvaltningsstrukturen ändras, ska representationen samtidigt ändras så att den motsvarar den nya strukturen. Om ändringen beror på överlåtelse av en rörelse eller fusion eller delning av företag, får ändringen av personalens förvaltningsrepresentation också genomföras senare, dock senast ett år efter att krav på ändring av personalens förvaltningsrepresentation har framförts.

Trots vad som föreskrivs i denna paragraf kan på de villkor som anges i 30 § överenskomme träffas om ändring av personalens förvaltningsrepresentation så att den grundar sig på avtal.

32 §

Behörighet och utträde för personalens förvaltningsrepresentant

Personalens förvaltningsrepresentant ska stå i anställningsförhållande till företaget samt vara myndig och inte vara försatt i konkurs eller ha meddelats näringsförbud. Om det föreskrivs särskilt om behörighet för medlemmarna av respektive organ, gäller dessa behörighetskrav även personalens förvaltningsrepresentant.

Om personalens förvaltningsrepresentant förlorar den behörighet som avses i 1 mom., avsäger sig sitt uppdrag eller är förhindrad att sköta det, ska han eller hon ersättas av sin personliga suppleant till dess att en ny ordinarie medlem har valts eller förhindret upphör.

33 §

Val av personalens förvaltningsrepresentanter

Om överenskommelse om val av personalens förvaltningsrepresentanter inte kan nås mellan personalgrupperna, ska representanterna väljas med iakttagande i tillämpliga delar av de bestämmelser om tillvägagångssättet vid val av arbetarskyddsfullmäktig som ingår i 30 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Kandidaterna för de val som avses i 1 mom. ställs upp av personalgrupperna.

34 §

Rättigheter, skyldigheter och ansvar för personalens förvaltningsrepresentant

Personalens förvaltningsrepresentanter och de medlemmar som företaget har valt till organet i fråga har samma rättigheter, skyldigheter och ansvar. Personalens förvaltningsrepresentanter har dock inte rätt att delta i behandlingen av ärenden som gäller val eller uppsägning av företagsledningen, ledningens avtalsvillkor, personalens anställningsvillkor eller stridsåtgärder. Deras rösträtt kan begränsas genom avtal som avses i 30 §. Personalens förvaltningsrepresentanter har rätt att få utbildning i den utsträckning som behövs för skötseln av uppdraget som personalens förvaltningsrepresentant i företagets organ.

Personalens förvaltningsrepresentanter och deras suppleanter har i samma utsträckning som organets övriga medlemmar rätt att ta del av det material som gäller ett ärende som ska behandlas.

Om endast en förvaltningsrepresentant för personalen utses till företagets styrelse, har även suppleanten rätt att delta i möten och att yttra sig vid dem.

6 kap.

Särskilda bestämmelser

35 §

Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för personalen har rätt att få tillräckligt med befrielse från arbetet för skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning. En företrädare för personalen har rätt att få befrielse från arbetet även för till uppdraget omedelbart anslutna förberedelser bland företrädarna. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska komma överens om tidpunkterna för utbildning. Arbetsgivaren ska ersätta inkomstbortfall till följd av befrielse från arbetet. I fråga om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan företrädaren för personalen i fråga och arbetsgivaren.

Om en företrädare för personalen utanför sin ordinarie arbetstid deltar i en dialog eller omställningsförhandling enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också på personalens förvaltningsrepresentant. Rätten till befrielse från arbetet gäller dock utbildning som avses i 34 § i stället för samarbetsutbildning. Om personalens förvaltningsrepresentant utanför sin ordinarie arbetstid deltar i möten för företagsorgan är företaget skyldigt att betala honom eller henne ersättning för de motiverade kostnader som orsakas av mötesdeltagandet samt mötesarvoden.

36 §

Rätt att anlita sakkunniga

Företrädarna för personalen har rätt att höra och få uppgifter av sakkunniga vid verksamhetsenheten i fråga och i mån av möjlighet av andra sakkunniga i företaget när företrädarna förbereder sig för dialog om utveckling av företagets verksamhet och arbetsgemenskapen eller för omställningsförhandlingar samt under själva förhandlingarna, när det behövs med tanke på det ärende som behandlas. De sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall i enlighet med 35 §.

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på personalens förvaltningsrepresentation enligt 5 kap. i företagsorgan.

37 §

Uppsägningsskydd

På uppsägningsskyddet för förtroendemän, förtroendeombud och samarbetsombud som är i 5 § 1–3 mom. avsedd företrädare för personalen tillämpas vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om uppsägningsskyddet för förtroendemän och förtroendeombud. Detsamma gäller

personalens förvaltningsrepresentant enligt 5 kap. och dennes suppleant i arbetsgivarens förvaltning.

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelse dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till arbets- och näringsbyrån, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i denna paragraf får för Folkpensionsanstaltens del ingå av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

Ett i 1 och 2 mom. avsett avtal har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). En arbetsgivare som är bunden av avtalet får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare som inte är bundna av avtalet men som hör till en i avtalet avsedd personalgrupp.

39 §

Förhållande till kollektivavtalets förhandlingsbestämmelser

Om ett ärende som behandlas i dialog eller omställningsförhandlingar enligt denna lag ska behandlas även i enlighet med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, ska dialog eller omställningsförhandlingar inte inledas eller dialogen eller omställningsförhandlingarna avbrytas, om arbetsgivaren eller en företrädare som företräder arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet kräver att ärendet ska behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

40 §

Sekretess

En arbetstagare, en företrädare för personalen och en i 36 § avsedd sakkunnig samt i 2 mom. i denna paragraf avsedda arbetstagare och deras företrädare ska hemlighålla i samband med dialog eller omställningsförhandlingar erhållna

- 1) uppgifter om företagshemligheter,
- 2) sådana uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning och vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent,
- 3) uppgifter om företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent, samt
- 4) uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller annars honom eller henne personligen, om inte den till vars skydd tystnadsplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

Vad som föreskrivs i 1 mom. hindrar inte en arbetstagare eller en företrädare för personalen, efter att ha informerat om tystnadsplikten, från att röja uppgifter som avses i 1 mom. 1–3 punkten för andra arbetstagare eller deras företrädare i den omfattning som är nödvändig med hänsyn till dessa arbetstagares ställning för att syftet med samarbetet ska uppnås.

Tystnadsplikten förutsätter att

1) arbetsgivaren har visat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig vilka uppgifter som omfattas av företagshemligheten,

2) arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda, och

3) arbetstagaren och företrädaren för personalen har underrättat de arbetstagare som avses i 2 mom. eller deras företrädare om tystnadsplikten.

Tystnadsplikten gäller hela den tid anställningsförhållandet för de personer som avses i 1 mom. är i kraft.

Bestämmelserna i 1 och 3 mom. om tystnadsplikt för företrädare för personalen tillämpas också på uppdrag enligt 5 kap. som personalens förvaltningsrepresentant har i företagsorgan, om det inte särskilt föreskrivs något annat om tystnadsplikt för medlemmarna eller suppleanterna i respektive organ.

41 §

Undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att lämna arbetstagarna eller företrädarna för personalen uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företaget eller dess verksamhet.

Denna paragraf tillämpas inte på personalens förvaltningsrepresentation enligt 5 kap. i företagets organ.

42 §

Arbetsrådets utlåtande

Bestämmelser om arbetsrådets utlåtanden om huruvida denna lag ska tillämpas på ett företag eller en sammanslutning finns i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

43 §

Tillsyn

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010). Dessutom utövas tillsyn över efterlevnaden av denna lag av de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iakttas i företagets anställningsförhållanden enligt lagen om kollektivavtal.

44 §

Gottgörelse till arbetstagare

En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrar ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att iakttä vad som föreskrivs i 17–23 §, ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförs till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 35 000 euro.

När gottgörelsens storlek bestäms ska hänsyn tas till arten och omfattningen av överträdelsen av förpliktelsen samt hur klandervärd överträdelsen varit, arbetsgivarens strävanden att rätta till

sitt förfarande, arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt andra med dessa jämförbara omständigheter.

Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

Om ett företag som står under bestämmande inflytande i egenskap av arbetsgivare har sagt upp minst tio arbetstagare, kan det inte betraktas som en omständighet som minskar gottgörelsens storlek att arbetsgivaren inte har fått tillräckliga uppgifter som behövs vid samarbetsförhandlingen av det företag i företagsgruppen som har bestämmande inflytande.

Arbetstagarens rätt till gottgörelse förfaller, om talan medan anställningsförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Efter att anställningsförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om inte talan i saken väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde.

45 §

Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 44 § 1 mom. justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

46 §

Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som trots uppmaning från samarbetsombudsmannen uppsåtligt eller av oaktsamhet

- 1) försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.,
 - 2) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §,
 - 3) underlåter att utarbeta eller försummar att underhålla den i 9 § avsedda utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen,
 - 4) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,
 - 5) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1–3 mom. eller
 - 6) underlåter att ta upp ett i 13 § 2 mom. avsett initiativ till behandling,
- ska, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för *brott mot samarbetskyldigheten* dömas till böter.

För brott mot samarbetskyldigheten döms också en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet

- 1) underlåter att iaktta eller bryter mot sin skyldighet enligt 26 eller 28 § att lämna uppgifter eller underlåter att iaktta eller bryter mot sina skyldigheter enligt 35 eller 36 §, med undantag för vad som i 35 eller 36 § föreskrivs om arbetsgivarens betalningsskyldighet, eller

- 2) på något annat sätt än det som avses i 44 § bryter mot sina skyldigheter enligt 17–20, 22 eller 23 § till den del de inte omfattas av gottgörelse enligt 44 §.

På ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare tillämpas 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

Bestämmelser om straff för kränkning av rättigheterna för företrädare för personalen som avses i 5 § och för personalens förvaltningsrepresentanter som avses i 5 kap. finns i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 40 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans än i 38 kap. 1 § i den lagen.

7 kap.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

47 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Genom denna lag upphävs lagen om samarbete inom företag (334/2007) och lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till de bestämmelser i lagen om samarbete inom företag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag eller till de bestämmelser i 1–9 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, ska i stället för de bestämmelserna denna lag tillämpas. Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till de bestämmelser i 9 a §–9 f § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, ska i stället för de bestämmelserna lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag tillämpas.

48 §

Övergångsbestämmelse

Ett ärende enligt 12 § som behandlats eller tillämpas i företaget eller sammanslutningen vid ikraftträdandet av denna lag behöver inte behandlas i dialog till den del det har behandlats eller utarbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet tas ett initiativ enligt 13 § eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

Om det före ikraftträdandet av denna lag har tagits ett i 21 § i lagen om samarbete inom företag avsett initiativ, ett i 27 § i den lagen avsett förhandlingsinitiativ, ett i 35 § i den lagen avsett initiativ av en arbetsgivare eller en i 45 § i den lagen avsedd framställning om förhandlingar, tillämpas den lag som gällde vid ikraftträdandet.

I fråga om avtal om ett ärende enligt 27 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag och som gäller tills vidare är uppsägningstiden sex månader, om inte någon annan uppsägningstid har avtalats.

De personal- och utbildningsplaner som avses i 16 § i lagen om samarbete inom företag ska omarbetas så att de motsvarar kraven i 9 § i denna lag inom 12 månader från ikraftträdandet av denna lag.

De arrangemang för personalrepresentation som avses i 1–9 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning ska omarbetas så att de motsvarar kraven i 5 kap. i denna lag inom 18 månader från ikraftträdandet av denna lag.

Ett avtal enligt 61 § i lagen om samarbete inom företag som gäller vid ikraftträdandet av denna lag får tillämpas trots vad som föreskrivs i denna lag till dess att avtalets giltighetstid löper ut, om inte avtalet ändras före det.

2.

Lag

om ändring av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004) lagens rubrik samt 1, 2, 31, 33 och 34 §, av dem 1 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 663/2006, 2, 33 och 34 § sådana de lyder i lag 663/2006 och 31 § sådan den lyder i lag 615/2018, samt
fogas till lagen en ny 2 a § och ett nytt 5 a kap. som följer:

Lag

om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att ordna arbetstagarinflytandet i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

Arbetstagarinflytandet ordnas i första hand genom förhandlingar och avtal i enlighet med 3 och 4 kap. eller, om avtal inte träffas, i enlighet med referensbestämmelserna i 5 kap.

2 §

Tillämpning av lagen på europabolag och europeiska kooperativa föreningar

Denna lag tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolag och europeiska kooperativa föreningar som registreras i Finland. Bestämmelserna i denna lag om hur platserna i det särskilda förhandlingsorganet och i representationsorganet fördelas i Finland samt bestämmelserna om hur arbetstagarrepresentanterna i det särskilda förhandlingsorganet, representationsorganet och europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens förvaltningsorgan, tillsynsorgan och föreningsstämma utses i Finland tillämpas dock oavsett i vilken medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet europabolaget eller den kooperativa föreningen registreras.

Om en europeisk kooperativ förening har bildats av fysiska personer eller av en enda juridisk person och fysiska personer som tillsammans sysselsätter mindre än 50 arbetstagare eller minst 50 arbetstagare i endast en medlemsstat, tillämpas på arbetstagarinflytandet bestämmelserna om motsvarande sammanslutningar i den stat där den kooperativa föreningen har sin stadgeenliga hemort och på föreningens dotterbolag och driftställen bestämmelserna om motsvarande sammanslutningar i de stater där dessa är etablerade eller är belägna. Om dock minst en tredjedel av en europeisk kooperativ förenings och dess dotterbolags och driftställens arbetstagare i minst

två olika medlemsstater efter registrering av föreningen begär det eller om antalet arbetstagare är minst 50 i minst två medlemsstater, ordnas arbetstagarinflytandet i tillämpliga delar enligt de bestämmelser som iakttas i europeiska kooperativa föreningar som bildats av juridiska personer eller genom ombildning.

Om en europeisk kooperativ förenings stadgeenliga hemort flyttas till en annan medlemsstat ska minst samma rätt till arbetstagarinflytande tillämpas som före flyttningen.

2 a §

Tillämpning av lagen på ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion eller delning

På ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag tillämpas 5 a kap., om ett system för arbetstagarmedverkan används. Dessutom tillämpas då 31 § 2 mom., 33 § 2 mom., 34 § 3 mom., 37 § och 39 § 2 mom.

5 a kap.

Ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag

30 a §

Tillämpning av bestämmelserna om europabolag

Om minst ett av de bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion har ett sådant system för arbetstagarmedverkan som avses i 3 § 12 punkten, ska ett i 4 § 2 mom. avsett särskilt förhandlingsorgan förhandla med de deltagande bolagens behöriga organ om ordnandet av arbetstagarmedverkan. På ordnandet av arbetstagarmedverkan tillämpas då 2 § 1 mom., 4–12 och 14 §, 16 § 1 mom. 1 och 7–9 punkten samt 2 mom., 18 § 1 mom., 19 §, 28 § 2 och 3 mom. samt 29 och 30 §. Dessutom tillämpas 18 § 2 mom. 2 punkten så att tillämpligheten av referensbestämmelserna om arbetstagarmedverkan i 28–30 § förutsätter procenttalet 33 1/3 i stället för 25. På ordnandet av arbetstagarmedverkan tillämpas dessutom artikel 12.2–12.4 i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 om stadga för europabolag.

Bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion kan emellertid utan förhandlingar med personalen välja att tillämpa de referensbestämmelser för arbetstagarmedverkan som avses i 28–30 § direkt från och med dagen för registreringen av det bolag som bildas.

Om minst ett av de fusionerande bolagen omfattas av ett system för arbetstagarmedverkan och ett sådant system ska börja tillämpas i enlighet med 1 och 2 mom. i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen, ska bolaget få en bolagsform som möjliggör arbetstagarmedverkan rätt till medverkan.

30 b §

Beslut om att inte inleda förhandlingar eller om att avbryta förhandlingar

Ett sådant särskilt förhandlingsorgan som avses 30 a § 1 mom. får besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingarna. Beslutet förutsätter minst två tredjedels majoritet av rösterna från de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarerna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare i minst två medlemsstater. Då tillämpas inte 30 a och 30 c–30 e §.

30 c §

Begränsning av arbetstagarnas medverkan

Om de referensbestämmelser för arbetstagarmedverkan som avses i 28–30 § blir tillämpliga efter förhandlingar med arbetstagarna, kan omfattningen av arbetstagarnas medverkan begränsas i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen. Andelen arbetstagarrepresentanter i förvaltningsorganet får dock inte vara mindre än en tredjedel, om andelen arbetstagarrepresentanter i ett av de fusionerande bolagen utgör minst en tredjedel av antalet ledamöter i styrelsen eller något annat förvaltningsorgan.

30 d §

Skydd av arbetstagarnas rätt till medverkan

Om ett finskt bolag som har bildats genom gränsöverskridande fusion fusioneras med ett annat finskt bolag, får arbetstagarnas rätt till medverkan inte inskränkas under de tre år som följer efter ikraftträdandet av den gränsöverskridande fusionen.

30 e §

Gränsöverskridande delningar

Vad som ovan föreskrivs om ordnandet av arbetstagarnas medverkan vid gränsöverskridande fusioner gäller i tillämpliga delar även gränsöverskridande delningar.

31 §

Tystnadsplikt

Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet samt de experter som biträder dem får inte röja någon information om företagshemligheter som de fått i förtroende och vilkas spridning vore ägnad att skada företaget eller någon annan juridisk person eller deras kompanjon eller medkontrahent till andra än de arbetstagare och arbetstagarrepresentanter som ärendet berör. Detsamma ska gälla för arbetstagarrepresentanter och experter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Tystnadsplikten fortsätter att gälla även efter utgången av mandatperioden.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också i fråga om tystnadsplikten för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § och de experter som biträder dem.

33 §

Skydd för arbetstagarrepresentanter

På uppsägningsskyddet för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och representationsorganet, arbetstagarrepresentanterna inom ramen för informations- och samrådsförfarandet och de medlemmar i europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens tillsyns- eller förvaltningsorgan eller föreningsstämmor som representerar arbetstagarna tillämpas vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs om uppsägning av arbetsavtalet för förtroendemän och förtroendeombud, i sådana fall där dessa är arbetstagare anställda i ett europabolag eller en europeisk kooperativ förening, deras dotterbolag eller driftställen eller i ett deltagande bolag i Finland.

Det uppsägningsskydd som avses i 1 mom. gäller också ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § vid ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

34 §

Befrielse från arbete, ersättningar och ansvar för kostnader

Arbetsgivaren ska befria i 33 § angivna arbetstagarrepresentanter från normalt arbete för den tid som de behöver för deltagande i möten i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet eller för informations- och samrådsförfarandet, för förhandlingar om ordnandet av arbetstagarnas medverkan eller för deltagande i möten i europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens förvaltnings- eller tillsynsorgan eller föreningsstämmor samt för till dessa förfaranden direkt anslutna förberedelser bland arbetstagarrepresentanterna. Arbetsgivaren ska också ersätta dem för inkomstbortfall. Angående annan befrielse från arbete samt ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan ifrågavarande arbetstagarrepresentanter och arbetsgivaren.

Kostnaderna i samband med det särskilda förhandlingsorganets verksamhet och förhandlingar, inklusive skäligena kostnader för experter, ska bäras av de deltagande bolagen så att det särskilda förhandlingsorganet kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. tillämpas också på befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § samt förhandlingsorganets kostnader.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av lagen om samarbetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010) 1, 2 och 6–8 § samt
fogas till lagen en ny 8 a § som följer:

1 §

Samarbetsombudsmannen

I anslutning till arbets- och näringsministeriet finns en samarbetsombudsman för tillsynen över efterlevnaden av samarbetslagen (/), lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007), lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004) och personalfondslagen (934/2010).

Behörighetsvillkor för samarbetsombudsmannen är annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt och förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde. Samarbetsombudsmannen utnämns av statsrådet för viss tid, högst fem år åt gången.

Samarbetsombudsmannen har en oavhängig ställning vid fullgörandet av sina tillsynsuppdrag.

2 §

Uppgifter

Samarbetsombudsmannen ska

- 1) utöva tillsyn över efterlevnaden av de lagar som nämns i 1 §,
- 2) genom initiativ och anvisningar främja och förbättra samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt de övriga systemen för personalens medverkan,
- 3) följa hur syftet med de lagar som nämns i 1 § uppnås,
- 4) ge råd om tillämpningen av de lagar som nämns i 1 §,
- 5) begära i 8 § 8 punkten i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) avsett utlåtande av arbetsrådet om huruvida samarbetslagen eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på företaget eller företagsgruppen,
- 6) övervaka att en personalfonds verksamhet och förvaltning är förenliga med personalfondslagen och fondens stadgar,
- 7) föra ett register över personalfonderna och för detta ändamål ta emot och kontrollera anmälningar och andra handlingar i anslutning till fonderna.

6 §

Uppmaningar

Om det är uppenbart att arbetsgivaren bryter mot denna lag eller mot en lag som nämns i 1 § eller mot bestämmelser eller föreskrifter som utfärdats med stöd av dem eller fortsätter eller

upprepar ett lagstridigt förfarande, ska samarbetsombudsmannen ge en skriftlig uppmaning att rätta till det lagstridiga förfarandet eller förhindra att det upprepas.

I uppmaningen ska de tillämpliga bestämmelserna och föreskrifterna samt de påträffade bristerna i efterlevnaden av dem specificeras. Om uppmaningen gäller en skyldighet som föreskrivs i 2 kap. i samarbetslagen, ska det i uppmaningen dessutom anges en tid inom vilken arbetsgivaren ska se till att situationen blir förenlig med bestämmelserna och föreskrifterna. I fråga om andra skyldigheter ska en tid anges vid behov.

Samarbetsombudsmannen ska sända uppmaningen för kännedom till sådana representanter för personalen som saken gäller. Om arbetsplatsen inte har några valda representanter för personalen, ska arbetsgivaren på lämpligt sätt delge uppmaningen på arbetsplatsen.

7 §

Domstolsbehandling av ett ärende

Om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt 46 § i samarbetslagen, 46 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, 39 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag eller 47 kap. 4 § i strafflagen (39/1889), ska samarbetsombudsmannen anmäla detta till polisen för förundersökning. Anmälan behöver inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska anses vara obetydlig och allmänintresset inte kräver att en anmälan görs.

Vid förundersökningen av en i 1 mom. avsedd gärning ska samarbetsombudsmannen ges möjlighet att bli hörd. Allmänna åklagaren ska ge samarbetsombudsmannen möjlighet att avge utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. Samarbetsombudsmannen har rätt att närvara och yttra sig vid den muntliga förhandlingen i ärendet vid domstol.

8 §

Vite

Samarbetsombudsmannen kan ålägga en arbetsgivare eller ett företag att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite, om det är uppenbart att

1) företaget eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina i 5 kap. i samarbetslagen avsedda skyldigheter i fråga om personalens förvaltningsrepresentation,

2) ett deltagande bolag enligt 3 § 3 punkten i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter enligt den lagen.

8 a §

Dispens

Samarbetsombudsmannen kan på ansökan beviljas tillstånd till avvikelser från sättet att genomföra personalens förvaltningsrepresentation som avses i 29 § 1 mom. i samarbetslagen. Innan samarbetsombudsmannen fattar beslut i ärendet ska arbetsgivaren ge företrädarna för personalgrupperna tillfälle att bli hörda i ärendet, antingen skriftligt eller muntligt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om det i ett ärende utifrån 48 § i samarbetslagen ska tillämpas en lag som gällde vid ikraftträdandet av samarbetslagen, ska även i fråga om denna lag den lag tillämpas som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

4.

Lag

om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) 7 och 8 §, sådana de lyder, 7 § i lag 877/2019 och 8 § i lagarna 1527/2009 och 223/2010, som följer:

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (872/2019), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt om huruvida företag och sammanslutningar ska anses vara sådana att samarbetslagen (/) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) ska tillämpas på företaget eller sammanslutningen.

Begäran om utlåtande ska läggas fram skriftligen.

8 §

Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande

Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av

- 1) en domstol,
- 2) regionförvaltningsverket,
- 3) arbetsgivarnas eller arbetstagarnas centralorganisationer,
- 4) det ministerium som handhar statens arbetsmarknadspolitik,
- 5) kyrkans avtalsdelegation,
- 6) kommunala arbetsmarknadsverket,
- 7) Ålands landskapsregering eller kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland, eller
- 8) samarbetsombudsmannen om huruvida samarbetslagen eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på ett företag eller en företagsgrupp.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 4 § och 21 §, sådana de lyder, 4 § i lag 347/2019 och 21 § delvis ändrad i lag 126/2009, som följer:

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

Arbetsgivaren ska samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter. Bestämmelser om inhämtande av säkerhetsutredning finns i säkerhetsutredningslagen (726/2014). Bestämmelser om ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som väljs för arbete med minderåriga finns i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002). Bestämmelser om rätten att få uppgifter ur straffregistret finns i straffregisterlagen (770/1993).

Arbetsgivaren ska på förhand underrätta arbetstagaren om att uppgifter samlas in för utredning av dennas tillförlitlighet. Om arbetsgivaren skaffar personkreditupplysningar om arbetstagaren, ska arbetsgivaren dessutom informera arbetstagaren från vilket register uppgifterna skaffas. Har uppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtats innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. Bestämmelser om den personuppgiftsansvariges skyldighet att till den registrerade lämna uppgifter samt om den registrerades rätt att få tillgång till uppgifter finns i kapitel III i dataskyddsförordningen.

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande ska behandlas i dialog enligt samarbetslagen (/) eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).

21 §

Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation omfattas av dialogen enligt samarbetslagen samt samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som

omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

Efter det förfarande som avses i 1 mom. ska arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) 3, 12 och 26 a §, av dem 26 a § sådan den lyder i lag 620/2011, som följer:

3 §

Annan lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

Bestämmelser om ordnande av arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004).

Bestämmelser om personalens rätt att delta i företagets förvaltning finns i samarbetslagen (/).

Trots vad som föreskrivs i denna lag ska samarbetslagen iakttas vid samarbete mellan finska företag och dess personal.

12 §

Samarbetsförfarande

En person som hör till ledningen för en företagsgrupp eller för ett företag enligt 7 § 3 mom. eller en av ledningen utsedd person som är insatt i de ärenden som det ska informeras om ska lämna de uppgifter som avses i 11 § 1 mom. så att växelverkan kan förverkligas vid behandlingen av ärenden såväl mellan ledningen för företagsgruppen eller för ett företag som består av självständiga verksamhetsenheter och arbetstagarnas företrädare som mellan företrädarna för arbetstagarna.

Uppgifter om de ärenden som avses i 11 § 1 mom. 3 och 4 punkten lämnas företrädarna för de arbetstagare som ärendena gäller. Dessa uppgifter ska lämnas så att de omställningsförhandlingar som avses i 3 kap. i samarbetslagen eller de förfaranden som avses i 4 kap. i den lagen kan genomföras i företaget eller verksamhetsenheten i fråga.

26 a §

Informations- och samrådsförfarandets förhållande till annan samarbetslagstiftning

Om inget har avtalats om de förfaranden som avses i 26 § 1 mom. 3 punkten, ska såväl i det europeiska företagsrådet som i enlighet med samarbetslagen, information och samråd genomföras när det planeras beslut som kan orsaka betydande förändringar i arbetsordningarna eller avtalsförhållandena.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

7.

Lag

om ändring av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 7 kap. 13 §, sådan den lyder i lag 1467/2016, som följer:

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i samarbetslagen (/), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 8 kap. 11 §, sådan den lyder i lag 1468/2016,
som följer:

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

11 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i samarbetslagen (/), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 9 § i lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om studieledighet (273/1979) 9 §, sådan den lyder i lag 454/2007, som följer:

9 §

Om beviljande av studieledighet åt alla som ansökt om ledighet, för den tid som avses i ansökningarna, skulle medföra kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och ledighet därför inte kan beviljas åt alla, ska de som lämnat in ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ges företräde. Om prioritetsordningen inte kan avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan saken avgörs ska arbetsgivaren behandla ärendet med företrädarna för personalen genom dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen (/) eller ett förhandlingsförfarandet enligt lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag

om ändring av 2 och 9 § i personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i personalfondslagen (934/2010) 2 och 9 § som följer:

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

1) *personalfond* en fond som ägs och förvaltas av personalen vid ett företag och vars ändamål är att förvalta de resultat- eller vinstpremiebelopp som företaget betalat till fonden och de övriga medel som avses i denna lag,

2) *personalfondsavsättning* en penningprestation vars maximibelopp bestäms enligt enhetliga principer och enligt det för alla medlemmar i fonden avsedda resultat- eller vinstpremiesystemet i de företag och resultatenheter som omfattas av personalfonden,

3) *personalfondsavsättningens tilläggsdel* en sådan penningprestation som varje företag eller resultatenhet som omfattas av personalfonden kan besluta om separat och som är avsedd för en viss del av hela personalen vid det företag eller den resultatenhet som fattat beslutet och vars maximibelopp under ett år kan vara högst lönesumman under en månad för de medlemmar som får tilläggsdelen eller en månads lön för varje medlem,

4) *personalgruppens företrädare* de företrädare för personalen som avses i samarbetslagen (/), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).

9 §

Förhandlingar om bildandet samt om personalfondsavsättningen och ändringar i den

När en personalfond planeras ska företaget och dess personal behandla bildandet av personalfonden samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det i dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen eller på det sätt som föreskrivs i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden.

Om de lagar som avses i 1 mom. inte är tillämpliga, ska de frågor som avses i det momentet behandlas på något annat sätt som företaget och dess personal kommer överens om. Om arbetstagare som är anställda hos ett utländskt företag ska bli medlemmar i personalfonden, ska företaget iakttä motvarande förfaringssätt som tillämpas i landet i fråga eller så ska personalens påverkningsmöjligheter garanteras på något annat sätt.

De förfaranden som avses i denna paragraf ska också iakttas om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen ändras.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) 3 §,
sådan den lyder delvis ändrad i lag 1056/2020, som följer:

3 §

Utbildningsplan

För att få det skatteavdrag som avses i 5 § eller ett motsvarande ekonomiskt incitament ska arbetsgivaren upprätta en utbildningsplan för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens.

I fråga om de företag och sammanslutningar som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen (/) betraktas en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen enligt 9 § i den lagen som en sådan plan som avses i 1 mom. I fråga om de arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) betraktas en personal- och utbildningsplan enligt 4 a § i den lagen som en sådan plan.

En plan som upprättas av någon annan än de arbetsgivare som avses i 2 mom. ska inbegripa en bedömning av hela personalens yrkeskompetens samt av förändringarna i kraven på yrkeskompetens och orsakerna till dem samt en plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning. Planen ska dessutom inbegripa allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. I planen ska dessutom antecknas på vilket sätt planen avses bli genomförd och övervakad.

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.

Lag

om ändring av 12 kap. 3 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 12 kap. 3 § 2 punkten, sådan den lyder i lag 1474/2016, som följer:

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

3 §

Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

2) tillsammans med närings-, trafik- och miljöcentralen för den offentliga arbetskrafts- och företagsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 21 § i samarbetslagen (/) och enligt 9 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) samt enligt 25 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013),

Denna lag träder i kraft den 20 .

13.

Lag

om ändring av 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 49 § 2 mom., sådant det lyder i lag 217/2010, som följer:

49 §

Anmälan till andra myndigheter

Om det i samband med inspektioner enligt denna lag framkommer eller arbetarskyddsmyndigheten annars får kännedom om att det sannolikt har brutits mot samarbetslagen (/), ska samarbetsombudsmannen utan dröjsmål underrättas om den misstänkta överträdelsen av lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

14.

Lag

om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om företagshälsovård (1383/2001) 11 § 4 mom., sådant det lyder i lag 456/2007, som följer:

11 §

Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram

Om en arbetssökande eller arbetstagare ska genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, ska arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet ska innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns ska arbetsgivaren och personalen i dialog enligt samarbetslagen (/) eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) behandla de arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) i fråga om vilken arbetssökanden eller arbetstagaren antingen är skyldig att lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren eller på grundval av sitt samtycke kan lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

15.

Lag

om ändring av 70 § i lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) 70 § 4 mom., sådant det lyder i lag 940/2010, som följer:

70 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av konstant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

16.

Lag

om ändring av 85 § i pensionslagen för den offentliga sektorn

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) 85 § 4 mom. som följer:

85 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I en sådan situation som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En förutsättning är dessutom att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

17.

Lag

om ändring av 78 § i lagen om sjömanspensioner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjömanspensioner (1290/2006) 78 § 4 mom., sådant det lyder i lag 941/2010, som följer:

78 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

18.

Lag

om ändring av 11 kap. 3 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 11 kap. 3 § 4 mom., sådant det lyder i lag
535/2019, som följer:

11 kap.

Beloppet av dagpenningförmånerna

3 §

Löneinkomst

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

19.

Lag

om ändring av 81 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) 81 § 4 mom. som följer:

81 §

Arbetsinkomst som utgör grund för en ersättning för inkomstbortfall

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av kontant vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

20.

Lag

om ändring av 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) 19 § 3 mom., sådant det
lyder i lag 943/2010, som följer:

19 §

Grunden för löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie

I de situationer som avses i 2 mom. 11 punkten förutsätts det dessutom att ett avtal som är
bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bo-
lagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kon-
tant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet
behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

21.

Lag

om ändring av 9 § i lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag (354/1997) 9 § 2 mom., sådant det lyder i lag 524/2008, som följer:

9 §

Bolagsstämma

De försäkrades representanter vid bolagsstämman väljs särskilt för varje försäkring mellan företrädare för de personalgrupper som avses i samarbetslagen (/). Kan avtal inte nås om de försäkrades representanter eller ovan nämnda lag inte tillämpas på företaget, ska de arbetstagare som saken gäller sörja för att val eller annat förfarande för väljande verkställs. Val eller annat förfarande för väljande av företrädare ska verkställas så att alla arbetstagare, för vilka företrädare väljs, har möjlighet att delta. Bestämmelser om valförfarandet ska tas in i arbetspensionsförsäkringsbolagets bolagsordning.

Denna lag träder i kraft den 20 .

22.

Lag

om ändring av 32 § i lagen om Forststyrelsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Forststyrelsen (234/2016) 32 § som följer:

32 §

Personalens deltagande

Forststyrelsen kan besluta att samarbetslagen (/) ska tillämpas på Forststyrelsen i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). I koncernsamarbetet inom Forststyrelsekoncernen iakttas i tillämpliga delar lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Om samarbetslagen tillämpas på Forststyrelsen, kan den ingå ett sådant avtal som avses i 38 § i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

23.

Lag

om ändring av 10 § i lagen om statliga affärsverk

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om statliga affärsverk (1062/2010) 10 § 2 och 3 mom. som följer:

10 §

Personalens deltagande

Ett affärsverk kan besluta att samarbetslagen (/) ska tillämpas på det i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013).

Ett affärsverk på vilket samarbetslagen tillämpas kan ingå ett sådant avtal som avses i 38 § i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

24.

Lag

om ändring av 148 och 153 § i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) 148 § 2 mom. 1 punkten och 153 § 2 mom. som följer:

148 §

Sammanslutningsabonnenters planerings- och samarbetsplikt i fall av missbruk

Om sammanslutningsabonnenten som arbetsgivare omfattas av samarbetslagstiftningen ska sammanslutningsabonnenten

1) genom dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen (/) eller ett samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) behandla grunderna och praxisen för de i 146–156 § avsedda förfaranden som ska tillämpas vid behandlingen av förmedlingsuppgifter,

153 §

Sammanslutningsabonnenters skyldighet att lämna uppgifter till företrädare för arbetstagarna i fall av missbruk

Den redogörelse som avses i 1 mom. ska lämnas till en förtroendeman som utsetts med stöd av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om någon sådan inte har utsetts, till ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Om arbetstagarna inom en personalgrupp inte har utsett någon förtroendeman eller något förtroendeombud, ska redogörelsen lämnas till ett samarbetsombud enligt 5 § i samarbetslagen eller 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden eller till en företrädare enligt 6 § 3 i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Om inte heller några sådana har utsetts ska redogörelsen lämnas till alla arbetstagare som hör till personalgruppen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

25.

Lag

om ändring av 6 § i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport (1277/2007) 6 § 2 mom., sådant det lyder i lag 770/2011, som följer:

6 §

Överenskommelse genom kollektivavtal

Genom ett kollektivavtal som ska iakttas i anställningsförhållanden på ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen kan annat överenskommas än vad som föreskrivs i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), sjöarbetstidslagen (296/1976), semesterlagen för sjömän (433/1984) eller samarbetslagen (/). De föreningar som ingår kollektivavtalet ska representera de arbetstagargrupper vars anställningsvillkor avtalet gäller. Av kollektivavtalet eller dess bilagor ska i detalj framgå vilka villkor som ska iakttas i stället för bestämmelser i lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

26.

Lag

om ändring av 2 kap. 4 § och 18 kap. 8 § i lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder (162/2014) 2 kap. 4 § 14 punkten och 18 kap. 8 § som följer:

2 kap.

Definitioner

4 §

Definitioner med anknytning till AIFM-direktivet

I denna lag avses med

14) *arbetstagarrepresentanter* sådana företrädare för personalgrupperna som avses i 5 § i samarbetslagen (/),

18 kap.

AIF-fonder som investerar i onoterade bolag

8 §

Personalrepresentanternas tystnadsplikt

Arbetstagarrepresentanter och sakkunniga som representerar arbetstagare ska hemlighålla sådana konfidentiella uppgifter som getts i enlighet med detta kapitel, med iakttagande av 40 § i samarbetslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

27.

Lag

om ändring av 17 § i lagen om pensionsstiftelser

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om pensionsstiftelser (1774/1995) 17 § 3 mom. som följer:

17 §

Trots bestämmelserna i 2 mom. väljer arbetsgivaren vid grundandet av pensionsstiftelsen interimistiskt alla styrelsemedlemmar och deras suppleanter. Av dessa ska två medlemmar och deras suppleanter vara personer som kan höra till pensionsstiftelsens verksamhetskrets. När arbetsgivaren väljer styrelsemedlemmar som ska företräda de personer som hör till verksamhetskretsen ska arbetsgivaren höra representanter för verksamhetskretsen. Om samarbetslagen (/) eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) tillämpas på arbetsgivar sammanslutningen, ska arbetsgivaren vid val av styrelsemedlemmar som företräder verksamhetskretsen höra de företrädare för personalen som avses i de lagarna. Efter det att pensionsstiftelsen blivit registrerad ska val av styrelsemedlemmar som hör till verksamhetskretsen och av deras suppleanter förrättas så snart som det med beaktande av bestämmelserna i 3 § 2 mom. är möjligt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

28.

Lag

om ändring av 80 § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen (1535/1992) 80 § 8 punkten, sådan den lyder i lag 1235/2013,
som följer:

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

8) gottgörelse enligt 44 § i samarbetslagen (/), enligt 21 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) och enligt 43 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid,

Denna lag träder i kraft den 20 .

29.

Lag

om ändring av 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968) 56 § 1 mom.,
sådant det lyder i lag 1258/2013, som följer:

56 §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 7 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom näringsverksamheten göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i samarbetslagen (/) avsedd utvecklingsplan eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) avsedd utbildningsplan, om

- 1) utbildningen pågår oavbrutet i minst en timme,
 - 2) arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för utbildningstiden, och
 - 3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagaren.
-

Denna lag träder i kraft den 20 .

30.

Lag

om ändring av 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen för gårdsbruk (543/1967) 10 f § 1 mom., sådant det lyder i lag 1259/2013, som följer:

10 f §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 6 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom jordbruket göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i samarbetslagen (/) avsedd utvecklingsplan eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) avsedd utbildningsplan, om

- 1) utbildningen pågår oavbrutet i minst en timme,
 - 2) arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för utbildningstiden, och
 - 3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagaren.
-

Denna lag träder i kraft den 20 .

31.

Lag

om ändring av 7 kap. 5 § i kreditinstitutslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i kreditinstitutslagen (610/2014) 7 kap. 5 § 5 mom. som följer:

7 kap.

Förvaltnings- och styrningssystem

5 §

Ledningens tidsdisposition

Vad som föreskrivs i 1–3 mom. ska inte tillämpas på styrelsemedlemmar som är sådana företrädare för personalen som avses i 5 kap. i samarbetslagen (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

32.

Lag

om ändring av 6 b kap. 11 § i lagen om investeringstjänster

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om investeringstjänster (747/2012) 6 b kap. 11 § 2 mom., sådant det lyder i lag 523/2021, som följer:

6 b kap.

Förvaltnings- och styrningssystem, insyn, riskhantering och ersättning

11 §

Ersättningskommitté

Ersättningskommittén ansvarar för beredningen av beslut om ersättning, inbegripet beslut som får konsekvenser för det berörda företags risker och riskhantering och som ska fattas av ledningen. Ordföranden och ledamöterna i ersättningskommittén ska vara sådana medlemmar av ledningen som inte utövar någon verkställande funktion i det berörda värdepappersföretaget. Om det bland styrelsemedlemmarna finns sådana personalrepresentanter som avses i 5 kap. i samarbetslagen (/), ska minst en av dem utses till ledamot av ersättningskommittén.

Denna lag träder i kraft den 20 .

33.

Lag

om ändring av 79 f § i sparbankslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sparbankslagen (1502/2001) 79 f § 2 mom. sådant det lyder i lag 1423/2007, som följer:

79 f §

I fråga om fusioner enligt denna paragraf tillämpas 76 § på villkoren för registrering av fusioner. Dessutom förutsätts det att de utländska sparbanksbanker som deltar i fusionen godkänner lösningsrätten enligt 74 §, att reglerna om personalens representation har fastställts enligt 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004), att samtliga i fusionen deltagande sparbanksbanker har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

34.

Lag

om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i strafflagen (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag 1234/2013, som följer:

47 kap.

Om arbetsbrott

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig, en företrädare för personalen eller arbetstagarna som avses i 5 kap. i samarbetslagen (/) eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) eller ett samarbetsombud som avses i 5 § i samarbetslagen eller i 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) eller i 6 § 3 och 4 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid ska, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

35.

Lag

om ändring av 16 kap. 25 § och 17 kap. 24 § i aktiebolagslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i aktiebolagslagen (624/2006) 16 kap. 25 § 2 mom. och 17 kap. 24 § 2 mom., sådana
de lyder i lag 1415/2007, som följer:

16 kap.

Fusion

25 §

Verkställande av fusion som registreras i Finland

I fråga om fusioner enligt denna paragraf tillämpas 15 § på villkoren för registrering av fusioner. Dessutom förutsätts det att de utländska aktiebolag som deltar i fusionen godkänner lösningsrätten enligt 13 §, att reglerna om personalens representation har fastställts i enlighet med 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004), att samtliga i fusionen deltagande bolag har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

17 kap.

Delning

24 §

Verkställande av delning som registreras i Finland

I fråga om delningar enligt denna paragraf tillämpas 15 § på villkoren för registrering av delning. Dessutom förutsätts det att de utländska aktiebolag som deltar i delningen godkänner lösningsrätten enligt 13 §, att reglerna om personalens representation har fastställts i enlighet med 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag, att samtliga deltagande bolag har godkänt delningsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

36.

Lag

om ändring av 20 kap. 26 § och 21 kap. 25 § i lagen om andelslag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om andelslag (421/2013) 20 kap. 26 § 2 mom. och 21 kap. 25 § 2 mom. som
följer:

20 kap.

Fusion

26 §

Verkställande av fusion som registreras i Finland

I fråga om fusioner som avses i denna paragraf tillämpas 16 § på förutsättningarna för registrering av fusioner. Dessutom krävs det att de utländska andelslag som deltar i fusionen godkänner den rätt till återbetalning av andel som avses i 13 § och den lösningsrätt som avses i 14 §, att reglerna om personalens representation har fastställts i enlighet med 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004), att samtliga i fusionen deltagande andelslag har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

21 kap.

Delning

25 §

Verkställande av delning som registreras i Finland

I fråga om delningar som avses i denna paragraf tillämpas 16 § på förutsättningarna för registrering av delning. Dessutom krävs det att de utländska andelslag som deltar i delningen godkänner den rätt till återbetalning eller den lösningsrätt som medlemmar och andra ägare av andelar och aktier, optionsrätter och andra rättigheter som berättigar till andelar eller aktier har enligt 13 respektive 14 §, att reglerna om personalens representation har fastställts i enlighet med 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag, att samtliga i delningen deltagande andelslag har godkänt delningsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 30 september 2021

Statsminister

Sanna Marin

Arbetsminister Tuula Haatainen

2.

Lag

om ändring av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004) lagens rubrik samt 1, 2, 31, 33 och 34 §, av dem 1 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 663/2006, 2, 33 och 34 § sådana de lyder i lag 663/2006 och 31 § sådan den lyder i lag 615/2018, samt
fogas till lagen en ny 2 a § och ett nytt 5 a kap. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Lag

om ändring av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att ordna arbetstagarinflytandet i europabolag och europeiska kooperativa föreningar.

Arbetstagarinflytandet ordnas i första hand genom förhandlingar och avtal i enlighet med 3 och 4 kap. *i denna lag* eller, om avtal inte träffas, i enlighet med referensbestämmelserna i 5 kap.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolag och europeiska

Lag

om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att ordna arbetstagarinflytandet i europabolag och europeiska kooperativa föreningar *samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.*

Arbetstagarinflytandet ordnas i första hand genom förhandlingar och avtal i enlighet med 3 och 4 kap. eller, om avtal inte träffas, i enlighet med referensbestämmelserna i 5 kap.

2 §

Tillämpning av lagen på europabolag och europeiska kooperativa föreningar

Denna lag tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolag och europeiska

Gällande lydelse

kooperativa föreningar som registreras i Finland. Bestämmelserna i denna lag om hur platserna i det särskilda förhandlingsorganet och i representationsorganet fördelas i Finland samt bestämmelserna om hur arbetstagarrepresentanterna i det särskilda förhandlingsorganet, representationsorganet och europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens förvaltningsorgan, tillsynsorgan och föreningsstämma utses i Finland tillämpas dock oavsett i vilken medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet europabolaget eller den kooperativa föreningen registreras.

Om en europeisk kooperativ förening har bildats av fysiska personer eller av en enda juridisk person och fysiska personer som tillsammans sysselsätter mindre än 50 arbetstagare eller minst 50 arbetstagare i endast en medlemsstat, tillämpas på arbetstagarinflytandet bestämmelserna om motsvarande sammanslutningar i den stat där den kooperativa föreningen har sin stadgeenliga hemort och på föreningens dotterbolag och driftställen bestämmelserna om motsvarande sammanslutningar i de stater där dessa är etablerade eller är belägna. Om minst en tredjedel av en europeisk kooperativ förenings och dess dotterbolags och driftställens arbetstagare i minst två olika medlemsstater efter registrering av föreningen begär det eller om antalet arbetstagare är minst 50 i minst två medlemsstater, ordnas arbetstagarinflytandet i tillämpliga delar enligt de bestämmelser som iakttas i europeiska kooperativa föreningar som bildats av juridiska personer eller genom ombildning.

Om en europeisk kooperativ förenings stadgeenliga hemort flyttas till en annan medlemsstat skall minst samma rätt till arbetstagarinflytande som före flyttningen gälla även i fortsättningen.

Föreslagen lydelse

kooperativa föreningar som registreras i Finland. Bestämmelserna i denna lag om hur platserna i det särskilda förhandlingsorganet och i representationsorganet fördelas i Finland samt bestämmelserna om hur arbetstagarrepresentanterna i det särskilda förhandlingsorganet, representationsorganet och europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens förvaltningsorgan, tillsynsorgan och föreningsstämma utses i Finland tillämpas dock oavsett i vilken medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet europabolaget eller den kooperativa föreningen registreras.

Om en europeisk kooperativ förening har bildats av fysiska personer eller av en enda juridisk person och fysiska personer som tillsammans sysselsätter mindre än 50 arbetstagare eller minst 50 arbetstagare i endast en medlemsstat, tillämpas på arbetstagarinflytandet bestämmelserna om motsvarande sammanslutningar i den stat där den kooperativa föreningen har sin stadgeenliga hemort och på föreningens dotterbolag och driftställen bestämmelserna om motsvarande sammanslutningar i de stater där dessa är etablerade eller är belägna. Om dock minst en tredjedel av en europeisk kooperativ förenings och dess dotterbolags och driftställens arbetstagare i minst två olika medlemsstater efter registrering av föreningen begär det eller om antalet arbetstagare är minst 50 i minst två medlemsstater, ordnas arbetstagarinflytandet i tillämpliga delar enligt de bestämmelser som iakttas i europeiska kooperativa föreningar som bildats av juridiska personer eller genom ombildning.

Om en europeisk kooperativ förenings stadgeenliga hemort flyttas till en annan medlemsstat *ska* minst samma rätt till arbetstagarinflytande *tillämpas* som före flyttningen.

2 a §

Tillämpning av lagen på ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion eller delning

På ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag tillämpas 5 a kap.,

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

om ett system för arbetstagarmedverkan används. Dessutom tillämpas då 31 § 2 mom., 33 § 2 mom., 34 § 3 mom., 37 § och 39 § 2 mom.

5 a kap.

Ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag

30 a §

Tillämpning av bestämmelserna om europabolag

Om minst ett av de bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion har ett sådant system för arbetstagarmedverkan som avses i 3 § 12 punkten, ska ett i 4 § 2 mom. avsett särskilt förhandlingsorgan förhandla med de deltagande bolagens behöriga organ om ordnandet av arbetstagarnas medverkan. På ordnandet av arbetstagarnas medverkan tillämpas då 2 § 1 mom., 4–12 och 14 §, 16 § 1 mom. 1 och 7–9 punkten samt 2 mom., 18 § 1 mom., 19 §, 28 § 2 och 3 mom. samt 29 och 30 §. Dessutom tillämpas 18 § 2 mom. 2 punkten så att tillämpligheten av referensbestämmelserna om arbetstagarmedverkan i 28–30 § förutsätter procenttalet 33 1/3 i stället för 25. På ordnandet av arbetstagarnas medverkan tillämpas dessutom artikel 12.2–12.4 i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 om stadga för europabolag.

Bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion kan emellertid utan förhandlingar med personalen välja att tillämpa de referensbestämmelser för arbetstagarmedverkan som avses i 28–30 § direkt från och med dagen för registreringen av det bolag som bildas.

Om minst ett av de fusionerande bolagen omfattas av ett system för arbetstagarmedverkan och ett sådant system ska börja tillämpas i enlighet med 1 och 2 mom. i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen, ska bolaget få en bolagsform som möjliggör arbetstagarnas rätt till medverkan.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

30 b §

*Beslut om att inte inleda förhandlingar eller
om att avbryta förhandlingar*

Ett sådant särskilt förhandlingsorgan som avses 30 a § 1 mom. får besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingarna. Beslutet förutsätter minst två tredjedels majoritet av rösterna från de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare i minst två medlemsstater. Då tillämpas inte 30 a och 30 c–30 e §.

30 c §

Begränsning av arbetstagarnas medverkan

Om de referensbestämmelser för arbetstagarmedverkan som avses i 28–30 § blir tillämpliga efter förhandlingar med arbetstagarna, kan omfattningen av arbetstagarnas medverkan begränsas i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen. Andelen arbetstagarrepresentanter i förvaltningsorganet får dock inte vara mindre än en tredjedel, om andelen arbetstagarrepresentanter i ett av de fusionerande bolagen utgör minst en tredjedel av antalet ledamöter i styrelsen eller något annat förvaltningsorgan.

30 d §

Skydd av arbetstagarnas rätt till medverkan

Om ett finskt bolag som har bildats genom gränsöverskridande fusion fusioneras med ett annat finskt bolag, får arbetstagarnas rätt till medverkan inte inskränkas under de tre år som följer efter ikraftträdandet av den gränsöverskridande fusionen.

30 e §

Gränsöverskridande delningar

Gällande lydelse

31 §

Tystnadsplikt

Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet samt de experter som biträder dem får inte röja någon information om företagshemligheter som de fått i förtroende och vilkas spridning vore ägnad att skada företaget eller någon annan juridisk person eller deras kompanjon eller medkontrahent till andra än de arbetstagare och arbetstagarrepresentanter som ärendet berör. Det samma ska gälla för arbetstagarrepresentanter och experter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Tystnadsplikten fortsätter att gälla även efter utgången av mandatperioden.

33 §

Skydd för arbetstagarrepresentanter

I fråga om uppsägningsskyddet för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och representationsorganet, arbetstagarrepresentanterna inom ramen för informations- och samrådsförfarandet och de medlemmar i europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens tillsyns- eller förvaltningsorgan eller föreningsstämmor som representerar arbetstagarna gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägning av arbetsavtalet för förtroendemän och förtroendeombud, i sådana fall där dessa är arbetstagare anställda i ett europabolag eller en europeisk kooperativ förening, deras dotterbolag eller driftställen eller i ett deltagande bolag i Finland.

Föreslagen lydelse

Vad som ovan föreskrivs om ordnandet av arbetstagarnas medverkan vid gränsöverskridande fusioner gäller i tillämpliga delar även gränsöverskridande delningar.

31 §

Tystnadsplikt

Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet samt de experter som biträder dem får inte röja någon information om företagshemligheter som de fått i förtroende och vilkas spridning vore ägnad att skada företaget eller någon annan juridisk person eller deras kompanjon eller medkontrahent till andra än de arbetstagare och arbetstagarrepresentanter som ärendet berör. Det samma ska gälla för arbetstagarrepresentanter och experter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Tystnadsplikten fortsätter att gälla även efter utgången av mandatperioden.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också i fråga om tystnadsplikten för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § och de experter som biträder dem.

33 §

Skydd för arbetstagarrepresentanter

På uppsägningsskyddet för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och representationsorganet, arbetstagarrepresentanterna inom ramen för informations- och samrådsförfarandet och de medlemmar i europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens tillsyns- eller förvaltningsorgan eller föreningsstämmor som representerar arbetstagarna tillämpas vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs om uppsägning av arbetsavtalet för förtroendemän och förtroendeombud, i sådana fall där dessa är arbetstagare anställda i ett europabolag eller en europeisk kooperativ förening, deras dotterbolag eller driftställen eller i ett deltagande bolag i Finland.

Gällande lydelse

34 §

Befrielse från arbete, ersättningar och ansvar för kostnader

Arbetsgivaren skall befria i 33 § angivna arbetstagarrepresentanter från normalt arbete för den tid som de behöver för deltagande i möten i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet eller för informations- och samrådsförfarandet, för förhandlingar om ordnandet av arbetstagarnas medverkan eller för deltagande i möten i europa-bolagets eller den europeiska kooperativa föreningens förvaltnings- eller tillsynsorgan eller föreningsstämmor samt för till dessa förfaranden direkt anslutna förberedelser bland arbetstagarrepresentanterna. Arbetsgivaren skall också ersätta dem för inkomstbortfall. Angående annan befrielse från arbete samt ersättning för inkomstbortfall skall i varje enskilt fall överenskommas mellan ifrågavarande arbetstagarrepresentanter och arbetsgivaren.

Kostnaderna i samband med det särskilda förhandlingsorganets verksamhet och förhandlingar, inklusive skäligena kostnader för experter, skall bäras av de deltagande bolagen så att det särskilda förhandlingsorganet kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Föreslagen lydelse

Det uppsägningskydd som avses i 1 mom. gäller också ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § vid ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

34 §

Befrielse från arbete, ersättningar och ansvar för kostnader

Arbetsgivaren ska befria i 33 § angivna arbetstagarrepresentanter från normalt arbete för den tid som de behöver för deltagande i möten i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet eller för informations- och samrådsförfarandet, för förhandlingar om ordnandet av arbetstagarnas medverkan eller för deltagande i möten i europa-bolagets eller den europeiska kooperativa föreningens förvaltnings- eller tillsynsorgan eller föreningsstämmor samt för till dessa förfaranden direkt anslutna förberedelser bland arbetstagarrepresentanterna. Arbetsgivaren ska också ersätta dem för inkomstbortfall. Angående annan befrielse från arbete samt ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan ifrågavarande arbetstagarrepresentanter och arbetsgivaren.

Kostnaderna i samband med det särskilda förhandlingsorganets verksamhet och förhandlingar, inklusive skäligena kostnader för experter, ska bäras av de deltagande bolagen så att det särskilda förhandlingsorganet kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. tillämpas också på befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § samt förhandlingsorganets kostnader.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av lagen om samarbetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010) 1, 2 och 6–8 § samt
fogas till lagen en ny 8 a § som följer:

Gällande lydelse

1 §

Samarbetsombudsmannen

I anslutning till arbets- och näringsministeriet finns en samarbetsombudsman för tillsynen över efterlevnaden av lagen om samarbete inom företag (334/2007), lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007), *lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning* (725/1990), lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004) och personalfondslagen (814/1989).

Behörighetsvillkor för samarbetsombudsmannen är högre *juridisk* högskoleexamen och förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde. Samarbetsombudsmannen utnämns av statsrådet för en viss tid, högst fem år åt gången.

Samarbetsombudsmannen ska inta en oavhängig ställning när han eller hon fullgör sina tillsynsuppdrag.

2 §

Uppgifter

Samarbetsombudsmannen ska

- 1) utöva tillsyn över efterlevnaden av de lagar som nämns i 1 §,
- 2) genom initiativ och anvisningar främja och förbättra samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt de övriga systemen för personalens medverkan,

Föreslagen lydelse

1 §

Samarbetsombudsmannen

I anslutning till arbets- och näringsministeriet finns en samarbetsombudsman för tillsynen över efterlevnaden av *samarbetslagen* (/), lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007), lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar *samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag* (758/2004) och personalfondslagen (934/2010).

Behörighetsvillkor för samarbetsombudsmannen är *annan* högre högskoleexamen *i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt* och förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde. Samarbetsombudsmannen utnämns av statsrådet för viss tid, högst fem år åt gången.

Samarbetsombudsmannen *har* en oavhängig ställning *vid fullgörandet av* sina tillsynsuppdrag.

2 §

Uppgifter

Samarbetsombudsmannen ska

- 1) utöva tillsyn över efterlevnaden av de lagar som nämns i 1 §,
- 2) genom initiativ och anvisningar främja och förbättra samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt de övriga systemen för personalens medverkan,

Gällande lydelse

- 3) följa hur syftet med de lagar som nämns i 1 § uppnås,
- 4) ge råd om tillämpningen av de lagar som nämns i 1 §,
- 5) med stöd av 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) begära utlåtande om huruvida lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på företaget eller företagsgruppen,
- 6) övervaka att en personalfonds verksamhet och förvaltning är förenliga med personalfondslagen och fondens stadgar,
- 7) föra ett register över personalfonderna och för detta ändamål ta emot och kontrollera anmälningar och andra handlingar i anslutning till fonderna.

6 §

Uppmaningar

Om det är uppenbart att arbetsgivaren bryter mot denna lag eller mot en lag som avses i 1 § eller mot bestämmelser eller föreskrifter som utfärdats med stöd av dem eller fortsätter eller upprepar ett lagstridigt förfarande, ska samarbetsombudsmannen ge en skriftlig uppmaning att rätta till det lagstridiga förfarandet eller förhindra att det upprepas.

De tillämpliga bestämmelserna och föreskrifterna samt de påträffade bristerna i efterlevnaden av dem ska specificeras i *uppmaningen*. I uppmaningen ska dessutom vid behov föreskrivas en tid inom vilken arbetsgivaren ska se till att situationen blir förenlig med bestämmelserna och föreskrifterna.

Samarbetsombudsmannen ska sända uppmaningen för kännedom till sådana representanter för personalen som saken gäller. Om arbetsplatsen inte har några valda representanter för personalen, ska arbetsgivaren på lämpligt sätt delge uppmaningen på arbetsplatsen.

Föreslagen lydelse

- 3) följa hur syftet med de lagar som nämns i 1 § uppnås,
- 4) ge råd om tillämpningen av de lagar som nämns i 1 §,
- 5) *begära i 8 § 8 punkten* i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) *avsett* utlåtande av *arbetsrådet* om huruvida *samarbetslagen* eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på företaget eller företagsgruppen,
- 6) övervaka att en personalfonds verksamhet och förvaltning är förenliga med personalfondslagen och fondens stadgar,
- 7) föra ett register över personalfonderna och för detta ändamål ta emot och kontrollera anmälningar och andra handlingar i anslutning till fonderna.

6 §

Uppmaningar

Om det är uppenbart att arbetsgivaren bryter mot denna lag eller mot en lag som *nämns* i 1 § eller mot bestämmelser eller föreskrifter som utfärdats med stöd av dem eller fortsätter eller upprepar ett lagstridigt förfarande, ska samarbetsombudsmannen ge en skriftlig uppmaning att rätta till det lagstridiga förfarandet eller förhindra att det upprepas.

I uppmaningen ska de tillämpliga bestämmelserna och föreskrifterna samt de påträffade bristerna i efterlevnaden av dem specificeras. *Om uppmaningen gäller en skyldighet som föreskrivs i 2 kap. i samarbetslagen, ska det i uppmaningen dessutom anges* en tid inom vilken arbetsgivaren ska se till att situationen blir förenlig med bestämmelserna och föreskrifterna. *I fråga om andra skyldigheter ska en tid anges vid behov.*

Samarbetsombudsmannen ska sända uppmaningen för kännedom till sådana representanter för personalen som saken gäller. Om arbetsplatsen inte har några valda representanter för personalen, ska arbetsgivaren på lämpligt sätt delge uppmaningen på arbetsplatsen.

Gällande lydelse

7 §

Domstolsbehandling av ett ärende

Om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt 67 § i lagen om samarbete inom företag, 46 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, 39 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar eller 47 kap. 4 § i strafflagen (39/1889), ska samarbetsombudsmannen anmäla detta till polisen för förundersökning. Anmälan behöver inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska anses vara obetydlig och allmänt intresse inte kräver att en anmälan görs.

Vid förundersökningen av en i 1 mom. avsedd gärning ska samarbetsombudsmannen ges möjlighet att bli hörd. Allmänna åklagaren ska ge samarbetsombudsmannen möjlighet att avge utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. Samarbetsombudsmannen har rätt att närvara och yttra sig vid den muntliga förhandlingen i ärendet vid domstol.

8 §

Vite

Samarbetsombudsmannen kan yrka att domstolen ålägger en arbetsgivare eller ett företag att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förenar skyldigheten med vite, om det är uppenbart att

1) *det inte går att få den personalplan och de utbildningsmål som avses i 16 § i lagen om samarbete inom företag behandlade vid samarbetsförfarande som avses i 4 kap. i den nämnda lagen,*

2) företaget eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter enligt lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning,

3) ett deltagande bolag enligt 3 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och euro-

Föreslagen lydelse

7 §

Domstolsbehandling av ett ärende

Om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt 46 § i *samarbetslagen*, 46 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, 39 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar *samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag* eller 47 kap. 4 § i strafflagen (39/1889), ska samarbetsombudsmannen anmäla detta till polisen för förundersökning. Anmälan behöver inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska anses vara obetydlig och *allmänintresset* inte kräver att en anmälan görs.

Vid förundersökningen av en i 1 mom. avsedd gärning ska samarbetsombudsmannen ges möjlighet att bli hörd. Allmänna åklagaren ska ge samarbetsombudsmannen möjlighet att avge utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. Samarbetsombudsmannen har rätt att närvara och yttra sig vid den muntliga förhandlingen i ärendet vid domstol.

8 §

Vite

Samarbetsombudsmannen kan ålägga en arbetsgivare eller ett företag att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite, om det är uppenbart att

1) företaget eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina i 5 kap. i *samarbetslagen* avsedda skyldigheter i fråga om personalens förvaltningsrepresentation

2) ett deltagande bolag enligt 3 § 3 punkten i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar

Gällande lydelse

peiska kooperativa föreningar eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter enligt nämnda lag.

Föreslagen lydelse

samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter enligt den lagen.

8 a §

Dispens

Samarbetsombudsmannen kan på ansökan beviljas tillstånd till avvikelse från sättet att genomföra personalens förvaltningsrepresentation som avses i 29 § 1 mom. i samarbetslagen. Innan samarbetsombudsmannen fattar beslut i ärendet ska arbetsgivaren ge företrädarna för personalgrupperna tillfälle att bli hörda i ärendet, antingen skriftligt eller muntligt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om det i ett ärende utifrån 48 § i samarbetslagen ska tillämpas en lag som gällde vid ikraftträdandet av samarbetslagen, ska även i fråga om denna lag den lag tillämpas som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

4.

Lag

om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) 7 och 8 §, sådana de lyder, 7 § i lag 877/2019 och 8 § i lagarna 1527/2009 och 223/2010, som följer:

Gällande lydelse

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (872/2019), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt om huruvida ett företag ska anses vara sådant att *på företaget ska tillämpas* lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Begäran om utlåtande ska läggas fram skriftligen.

8 §

Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande

Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av

- 1) en domstol,
- 2) regionförvaltningsverket,
- 3) arbetsgivarnas eller arbetstagarnas centralorganisationer,
- 4) det ministerium som handhar statens arbetsmarknadspolitik,
- 5) kyrkans avtalsdelegation,
- 6) kommunala arbetsmarknadsverket,
- 7) Ålands landskapsregering eller kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland, eller

Föreslagen lydelse

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (872/2019), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt om huruvida företag *och sammanslutningar* ska anses vara sådana att *samarbetslagen (/)* eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) *ska tillämpas på företaget eller sammanslutningen*.

Begäran om utlåtande ska läggas fram skriftligen.

8 §

Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande

Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av

- 1) en domstol,
- 2) regionförvaltningsverket,
- 3) arbetsgivarnas eller arbetstagarnas centralorganisationer,
- 4) det ministerium som handhar statens arbetsmarknadspolitik,
- 5) kyrkans avtalsdelegation,
- 6) kommunala arbetsmarknadsverket,
- 7) Ålands landskapsregering eller kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland, eller

Gällande lydelse

8) samarbetsombudsmannen om huruvida lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på ett företag eller en företagsgrupp.

Föreslagen lydelse

8) samarbetsombudsmannen om huruvida *samarbetslagen* eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på ett företag eller en företagsgrupp.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 4 § och 21 §, sådana de lyder, 4 §
i lag 347/2019 och 21 § delvis ändrad i lag 126/2009, som följer:

Gällande lydelse

4 §

*Allmänna förutsättningar för insamling av
arbetstagares personuppgifter samt arbetsgi-
vares upplysningsplikt*

Arbetsgivaren ska samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter. Bestämmelser om inhämtande av säkerhetsutredning finns i säkerhetsutredningslagen (726/2014). Bestämmelser om ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som väljs för arbete med minderåriga finns i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002). Bestämmelser om rätten att få uppgifter ur straffregistret finns i straffregisterlagen (770/1993).

Arbetsgivaren ska på förhand underrätta arbetstagaren om att uppgifter samlas in för utredning av dennas tillförlitlighet. Om arbetsgivaren skaffar personkreditupplysningar om arbetstagaren, ska arbetsgivaren dessutom informera arbetstagaren från vilket register uppgifterna skaffas. Har uppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, ska arbetsgivaren informera ar-

Föreslagen lydelse

4 §

*Allmänna förutsättningar för insamling av
arbetstagares personuppgifter samt arbetsgi-
vares upplysningsplikt*

Arbetsgivaren ska samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter. Bestämmelser om inhämtande av säkerhetsutredning finns i säkerhetsutredningslagen (726/2014). Bestämmelser om ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som väljs för arbete med minderåriga finns i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002). Bestämmelser om rätten att få uppgifter ur straffregistret finns i straffregisterlagen (770/1993).

Arbetsgivaren ska på förhand underrätta arbetstagaren om att uppgifter samlas in för utredning av dennas tillförlitlighet. Om arbetsgivaren skaffar personkreditupplysningar om arbetstagaren, ska arbetsgivaren dessutom informera arbetstagaren från vilket register uppgifterna skaffas. Har uppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, ska arbetsgivaren informera ar-

Gällande lydelse

betstagaren om de uppgifter som inhämtats innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. Bestämmelser om den personuppgiftsansvariges skyldighet att till den registrerade lämna uppgifter samt om den registrerades rätt att få tillgång till uppgifter finns i kapitel III i dataskyddsförordningen.

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag (334/2007), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) samt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007).

21 §

Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation omfattas av samarbetsförfarandet enligt *lagen om samarbete inom företag*, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar samt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

Efter samarbetsförfarandet eller förfarandet med hörande skall arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

Föreslagen lydelse

betstagaren om de uppgifter som inhämtats innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. Bestämmelser om den personuppgiftsansvariges skyldighet att till den registrerade lämna uppgifter samt om den registrerades rätt att få tillgång till uppgifter finns i kapitel III i dataskyddsförordningen.

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande *ska behandlas i dialog enligt samarbetslagen (/) eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).*

21 §

Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation omfattas av *dialogen enligt samarbetslagen samt samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden*. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

Efter *det förfarande som avses i 1 mom. ska* arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) 3, 12 och 26 a §, av dem 26 a § sådan den lyder i lag 620/2011, som följer:

Gällande lydelse

3 §

Annan lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

Bestämmelser om ordnande av arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004).

Bestämmelser om personalens rätt att delta i företagets förvaltning finns i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

Oberoende av vad som bestäms i denna lag skall vid samarbete mellan finska företag och dess personal iakttas vad som bestäms i lagen om samarbete inom företag (334/2007).

12 §

Samarbetsförfarande

En person som hör till ledningen för en företagsgrupp eller ett företag enligt 7 § 3 mom. eller en av ledningen utsedd person som är insatt i de ärenden som det skall informeras om skall lämna de uppgifter som avses i 11 § 1 mom. så att växelverkan kan förverkligas vid behandlingen av ärenden såväl mellan ledningen för företagsgruppen eller för ett företag som består av självständiga verksamhetsenheter och arbetstagarnas företrädare som mellan företrädarna för arbetstagarna.

Föreslagen lydelse

3 §

Annan lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

Bestämmelser om ordnande av arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar *samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag* (758/2004).

Bestämmelser om personalens rätt att delta i företagets förvaltning finns i *samarbetslagen* (/).

Trots vad som föreskrivs i denna lag ska samarbetslagen iakttas vid samarbete mellan finska företag och dess personal.

12 §

Samarbetsförfarande

En person som hör till ledningen för en företagsgrupp eller för ett företag enligt 7 § 3 mom. eller en av ledningen utsedd person som är insatt i de ärenden som det ska informeras om ska lämna de uppgifter som avses i 11 § 1 mom. så att växelverkan kan förverkligas vid behandlingen av ärenden såväl mellan ledningen för företagsgruppen eller för ett företag som består av självständiga verksamhetsenheter och arbetstagarnas företrädare som mellan företrädarna för arbetstagarna.

Gällande lydelse

Uppgifter om de ärenden som avses i 11 § 1 mom. 3 och 4 punkten lämnas företrädarna för de arbetstagare som ärendena gäller. Dessa uppgifter skall lämnas så att de samarbetsförfaranden och samarbetsförhandlingar som avses i 6–8 kap. i lagen om samarbete inom företag kan genomföras i företaget eller verksamhetsenheten i fråga.

26 a §

Informations- och samrådsförfarandets förhållande till annan samarbetslagstiftning

Om inget har avtalats om de förfaranden som avses i 26 § 1 mom. 3 punkten, ska såväl i det europeiska företagsrådet som i enlighet med lagen om samarbete inom företag, information och samråd genomföras när det planeras beslut som kan orsaka betydande förändringar i arbetsordningarna eller avtalsförhållandena.

Föreslagen lydelse

Uppgifter om de ärenden som avses i 11 § 1 mom. 3 och 4 punkten lämnas företrädarna för de arbetstagare som ärendena gäller. Dessa uppgifter ska lämnas så att de *omställningsförhandlingar som avses i 3 kap. i samarbetslagen eller de förfaranden som avses i 4 kap. i den lagen* kan genomföras i företaget eller verksamhetsenheten i fråga.

26 a §

Informations- och samrådsförfarandets förhållande till annan samarbetslagstiftning

Om inget har avtalats om de förfaranden som avses i 26 § 1 mom. 3 punkten, ska såväl i det europeiska företagsrådet som i enlighet med *samarbetslagen*, information och samråd genomföras när det planeras beslut som kan orsaka betydande förändringar i arbetsordningarna eller avtalsförhållandena.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 7 kap. 13 §, sådan den lyder i lag 1467/2016, som följer:

Gällande lydelse

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 7 kap. 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör

Föreslagen lydelse

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör

Gällande lydelse

sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Föreslagen lydelse

sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i *samarbetslagen* (/), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i *lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden* (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 8 kap. 11 §, sådan den lyder i lag 1468/2016,
som följer:

Gällande lydelse

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

11 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 8 kap. 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och

2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör

Föreslagen lydelse

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

11 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och

2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör

Gällande lydelse

sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Föreslagen lydelse

sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i *samarbetslagen* (/), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i *lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden* (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 9 § i lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om studieledighet (273/1979) 9 §, sådan den lyder i lag 454/2007, som följer:

Gällande lydelse

9 §

Om beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medför kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och *kan* ledighet därför inte beviljas åt alla, skall de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ordningsföljden inte avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan avgörande fattas skall arbetsgivaren förhandla *om* ärendet med arbetstagarnas förtroendemän med iakttagande av vad som i 6 kap. i lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) bestäms om förhandlingsförfarandet.

Föreslagen lydelse

9 §

Om beviljande av studieledighet åt alla som ansökt *om ledighet, för den tid* som avses i ansökningarna, *skulle medföra* kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och ledighet därför inte *kan* beviljas åt alla, *ska* de som *lämnat* in ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs *ges företräde. Om prioritetsordningen inte kan avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan saken avgörs ska arbetsgivaren behandla* ärendet med *företrädarna för personalen genom dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen (/) eller ett förhandlingsförfarandet enligt lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden* (449/2007).

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag

om ändring av 2 och 9 § i personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i personalfondslagen (934/2010) 2 och 9 § som följer:

Gällande lydelse

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

1) *personalfond* en fond som ägs och förvaltas av personalen vid ett företag och vars ändamål är att förvalta de resultat- eller vinstpremiebelopp som företaget betalat till fonden och de övriga medel som nämns i denna lag,

2) *personalfondsavsättning* en penningprestation vars maximibelopp bestäms enligt enhetliga principer och enligt det för alla medlemmar i fonden avsedda resultat- eller vinstpremiesystemet i de företag och resultatenheter som omfattas av personalfonden,

3) *personalfondsavsättningens tilläggsdel* en sådan penningprestation som varje företag eller resultatenhet som omfattas av personalfonden kan besluta om separat och som är avsedd för en viss del av hela personalen vid det företag eller den resultatenhet som fattat beslutet och vars maximibelopp under ett år kan vara högst lönesumman under en månad för de medlemmar som får tilläggsdelen eller en månads lön för varje medlem,

4) *personalgruppens företrädare* de företrädare för personalen som avses i lagen om samarbete inom företag (334/2007), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstare (449/2007).

9 §

Föreslagen lydelse

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

1) *personalfond* en fond som ägs och förvaltas av personalen vid ett företag och vars ändamål är att förvalta de resultat- eller vinstpremiebelopp som företaget betalat till fonden och de övriga medel som avses i denna lag,

2) *personalfondsavsättning* en penningprestation vars maximibelopp bestäms enligt enhetliga principer och enligt det för alla medlemmar i fonden avsedda resultat- eller vinstpremiesystemet i de företag och resultatenheter som omfattas av personalfonden,

3) *personalfondsavsättningens tilläggsdel* en sådan penningprestation som varje företag eller resultatenhet som omfattas av personalfonden kan besluta om separat och som är avsedd för en viss del av hela personalen vid det företag eller den resultatenhet som fattat beslutet och vars maximibelopp under ett år kan vara högst lönesumman under en månad för de medlemmar som får tilläggsdelen eller en månads lön för varje medlem,

4) *personalgruppens företrädare* de företrädare för personalen som avses i *samarbetslagen* (/), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och *lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden* (449/2007).

9 §

Gällande lydelse

Förhandlingar om bildandet samt om personalfondsavsättningen och ändringar i den

När en personalfond planeras ska företaget och dess personal behandla bildandet av personalfonden samt det resultat- eller vinstpremierystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det på det sätt som föreskrivs i lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

Om de lagar som avses i 1 mom. inte är tillämpliga, ska de frågor som nämns i momentet behandlas på något annat sätt som företaget och dess personal kommer överens om. Om arbetstagare som är anställda hos ett utländskt företag ska bli medlemmar i personalfonden, ska företaget iaktta motsvarande förfaringssätt som tillämpas i landet i fråga eller så ska personalens påverkningsmöjligheter garanteras på något annat sätt.

De förfaranden som avses i denna paragraf ska också iakttas om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen ändras.

Föreslagen lydelse

Förhandlingar om bildandet samt om personalfondsavsättningen och ändringar i den

När en personalfond planeras ska företaget och dess personal behandla bildandet av personalfonden samt det resultat- eller vinstpremierystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det *i dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen* eller på det sätt som föreskrivs i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller *lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden*.

Om de lagar som avses i 1 mom. inte är tillämpliga, ska de frågor som *avses i det* momentet behandlas på något annat sätt som företaget och dess personal kommer överens om. Om arbetstagare som är anställda hos ett utländskt företag ska bli medlemmar i personalfonden, ska företaget iaktta motsvarande förfaringssätt som tillämpas i landet i fråga eller så ska personalens påverkningsmöjligheter garanteras på något annat sätt.

De förfaranden som avses i denna paragraf ska också iakttas om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen ändras.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) 3 §,
sådan den lyder delvis ändrad i lag 1056/2020, som följer:

Gällande lydelse

3 §

Utbildningsplan

För att få det skatteavdrag som avses i 5 § eller ett motsvarande ekonomiskt incitament ska arbetsgivaren upprätta en utbildningsplan för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens.

I fråga om de företag som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om samarbete inom företag (334/2007) betraktas en plan enligt 16 § i den lagen som sådan plan som avses i 1 mom. I fråga om de arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) betraktas en plan enligt 4 a § i den lagen som en sådan plan, och när det gäller staten som arbetsgivare betraktas en plan enligt 7 a § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) som en sådan plan.

En plan som upprättas av någon annan än de arbetsgivare som avses i 2 mom. ska inbegripa en bedömning av hela personalens yrkeskompetens samt av förändringarna i kraven på yrkeskompetens och orsakerna till dem samt en plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning. Planen ska dessutom inbegripa allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. I planen ska dessutom antecknas på vilket sätt planen avses bli genomförd och övervakad.

Föreslagen lydelse

3 §

Utbildningsplan

För att få det skatteavdrag som avses i 5 § eller ett motsvarande ekonomiskt incitament ska arbetsgivaren upprätta en utbildningsplan för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens.

I fråga om de företag och sammanslutningar som omfattas av tillämpningsområdet för *samarbetslagen* (/) betraktas en *utvecklingsplan för arbetsgemenskapen* enligt 9 § i den lagen som en sådan plan som avses i 1 mom. I fråga om de arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för *lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden* (449/2007) betraktas en *personal- och utbildningsplan* enligt 4 a § i den lagen som en sådan plan.

En plan som upprättas av någon annan än de arbetsgivare som avses i 2 mom. ska inbegripa en bedömning av hela personalens yrkeskompetens samt av förändringarna i kraven på yrkeskompetens och orsakerna till dem samt en plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning. Planen ska dessutom inbegripa allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. I planen ska dessutom antecknas på vilket sätt planen avses bli genomförd och övervakad.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.

Lag

om ändring av 12 kap. 3 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 12 kap. 3 § 2 punkten, sådan den lyder i lag 1474/2016, som följer:

Gällande lydelse

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

3 §

Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

2) tillsammans med närings-, trafik- och miljöcentralen för den offentliga arbetskrafts- och företagsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 49 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) och enligt 9 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) samt enligt 25 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013),

Föreslagen lydelse

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

3 §

Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

2) tillsammans med närings-, trafik- och miljöcentralen för den offentliga arbetskrafts- och företagsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 21 § i *samarbetslagen* (/) och enligt 9 § i *lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden* (449/2007) samt enligt 25 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013),

Denna lag träder i kraft den 20 .

13.

Lag

om ändring av 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 49 § 2 mom., sådant det lyder i lag 217/2010, som följer:

Gällande lydelse

49 §

Anmälan till andra myndigheter

Föreslagen lydelse

49 §

Anmälan till andra myndigheter

Om det i samband med inspektioner enligt denna lag framkommer eller arbetarskyddsmyndigheten annars får kännedom om att man sannolikt har brutit mot lagen om samarbete inom företag (334/2007), ska samarbetsombudsmannen utan dröjsmål underrättas om misstanken om försummelsen av efterlevnaden av lagen.

Om det i samband med inspektioner enligt denna lag framkommer eller arbetarskyddsmyndigheten annars får kännedom om att *det* sannolikt har *brutits* mot *samarbetslagen* (/), ska samarbetsombudsmannen utan dröjsmål underrättas om *den misstänkta överträdelsen* av lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

14.

Lag

om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om företagshälsovård (1383/2001) 11 § 4 mom., sådant det lyder i lag 456/2007, som följer:

Gällande lydelse

11 §

*Verksamhetsplan för företagshälsovården
och antidrogprogram*

Om en arbetssökande eller arbetstagare skall genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, skall arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet skall innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns skall arbetsuppgifterna behandlas i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom företag (334/2007), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstägare (449/2007). I andra företag och offentligtgrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstägarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

Föreslagen lydelse

11 §

*Verksamhetsplan för företagshälsovården
och antidrogprogram*

Om en arbetssökande eller arbetstagare ska genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, ska arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet ska innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns ska arbetsgivaren och personalen i dialog enligt samarbetslagen (/) eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstägare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) behandla de arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) i fråga om vilken arbetssökanden eller arbetstagaren antingen är skyldig att lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren eller på grundval av sitt samtycke kan lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren. I andra företag och offentligtgrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstägarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 20 .

15.

Lag

om ändring av 70 § i lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) 70 § 4 mom., sådant det lyder i lag 940/2010, som följer:

Gällande lydelse

70 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

Föreslagen lydelse

70 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts *det* dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med *samarbetslagen* (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

16.

Lag

om ändring av 85 § i pensionslagen för den offentliga sektorn

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) 85 § 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

85 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I en sådan situation som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie *och* att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En förutsättning är dessutom att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

Föreslagen lydelse

85 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I en sådan situation som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts *det* dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En förutsättning är dessutom att ärendet behandlas i enlighet med *samarbetslagen* (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

17.

Lag

om ändring av 78 § i lagen om sjömanspensioner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjömanspensioner (1290/2006) 78 § 4 mom., sådant det lyder i lag 941/2010, som följer:

Gällande lydelse

78 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom förutsätts det att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

Föreslagen lydelse

78 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten *krävs det* dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom *krävs* det att ärendet behandlas i enlighet med *samarbetslagen* (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

18.

Lag

om ändring av 11 kap. 3 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 11 kap. 3 § 4 mom., sådant det lyder i lag
535/2019, som följer:

Gällande lydelse

11 kap.

Beloppet av dagpenningsförmånerna

3 §

Löneinkomst

Föreslagen lydelse

11 kap.

Beloppet av dagpenningsförmånerna

3 §

Löneinkomst

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av vinstpremie *och* att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med *samarbetslagen* (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

19.

Lag

om ändring av 81 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) 81 § 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

81 §

Arbetsinkomst som utgör grund för en ersättning för inkomstbortfall

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av kontant vinstpremie *och* att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

Föreslagen lydelse

81 §

Arbetsinkomst som utgör grund för en ersättning för inkomstbortfall

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av kontant vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med *samarbetslagen* (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

20.

Lag

om ändring av 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) 19 § 3 mom., sådant det lyder i lag 943/2010, som följer:

Gällande lydelse

19 §

Grunden för löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie

I de situationer som avses i 2 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller på något annat motsvarande sätt.

Föreslagen lydelse

19 §

Grunden för löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie

I de situationer som avses i 2 mom. 11 punkten förutsätts *det* dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med *samarbetslagen* (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

21.

Lag

om ändring av 9 § i lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag (354/1997) 9 § 2 mom., sådant det lyder i lag 524/2008, som följer:

Gällande lydelse

9 §

Bolagsstämma

De försäkrades representanter vid bolagsstämman väljs särskilt för varje försäkring mellan företrädare för de personalgrupper som avses i lagen om samarbete inom företag (334/2007). Kan avtal inte nås om de försäkrades representanter eller ovan nämnda lag inte tillämpas på företaget, ska de arbetstagare som saken gäller sörja för att val eller annat förfarande för väljande verkställs. Val eller annat förfarande för väljande av företrädare ska verkställas så att alla arbetstagare, för vilka företrädare väljs, har möjlighet att delta. Bestämmelser om valförfarandet ska tas in i arbetspensionsförsäkringsbolagets bolagsordning.

Föreslagen lydelse

9 §

Bolagsstämma

De försäkrades representanter vid bolagsstämman väljs särskilt för varje försäkring mellan företrädare för de personalgrupper som avses i *samarbetslagen* (/). Kan avtal inte nås om de försäkrades representanter eller ovan nämnda lag inte tillämpas på företaget, ska de arbetstagare som saken gäller sörja för att val eller annat förfarande för väljande verkställs. Val eller annat förfarande för väljande av företrädare ska verkställas så att alla arbetstagare, för vilka företrädare väljs, har möjlighet att delta. Bestämmelser om valförfarandet ska tas in i arbetspensionsförsäkringsbolagets bolagsordning.

Denna lag träder i kraft den 20 .

22.

Lag

om ändring av 32 § i lagen om Forststyrelsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Forststyrelsen (234/2016) 32 § som följer:

Gällande lydelse

32 §

Personalens deltagande

Forststyrelsen kan besluta att lagen om samarbete inom företag (334/2007) ska tillämpas på Forststyrelsen i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). I koncernsamarbetet inom Forststyrelsekoncernen iakttas i tillämpliga delar lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Om lagen om samarbete inom företag tillämpas på Forststyrelsen, kan den ingå ett sådant avtal som avses i 61 § i den lagen.

Föreslagen lydelse

32 §

Personalens deltagande

Forststyrelsen kan besluta att *samarbetslagen* (/) ska tillämpas på Forststyrelsen i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). I koncernsamarbetet inom Forststyrelsekoncernen iakttas i tillämpliga delar lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Om *samarbetslagen* tillämpas på Forststyrelsen, kan den ingå ett sådant avtal som avses i 38 § i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

23.

Lag

om ändring av 10 § i lagen om statliga affärsverk

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om statliga affärsverk (1062/2010) 10 § 2 och 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

10 §

Personalens deltagande

Föreslagen lydelse

10 §

Personalens deltagande

Ett affärsverk kan besluta att lagen om samarbete inom företag (334/2007) ska tillämpas på det i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988).

Ett affärsverk på vilket lagen om samarbete inom företag tillämpas kan ingå ett sådant avtal som avses i 61 § i den lagen.

Ett affärsverk kan besluta att *samarbetslagen* (/) ska tillämpas på det i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013).

Ett affärsverk på vilket *samarbetslagen* tillämpas kan ingå ett sådant avtal som avses i 38 § i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

24.

Lag

om ändring av 148 och 153 § i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) 148 § 2 mom. 1 punkten och 153 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

148 §

Sammanslutningsabonnenters planerings- och samarbetsplikt i fall av missbruk

Om sammanslutningsabonnenten som arbetsgivare omfattas av samarbetslagstiftningen ska sammanslutningsabonnenten

1) i ett samarbetsförfarande enligt 4 kap. i lagen om samarbete inom företag (334/2007), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) behandla grunderna och praxisen för de i 146–156 § avsedda förfaranden som ska tillämpas vid behandlingen av förmedlingsuppgifter,

153 §

Sammanslutningsabonnenters skyldighet att lämna uppgifter till företrädare för arbetstagarna i fall av missbruk

Den redogörelse som avses i 1 mom. ska lämnas till en förtroendeman som utsetts med stöd av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om någon sådan inte har utsetts, till ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Om arbetstagarna inom en personalgrupp inte har utsett någon förtroendeman eller något förtroendeombud, ska redogörelsen lämnas till ett samarbetsombud

Föreslagen lydelse

148 §

Sammanslutningsabonnenters planerings- och samarbetsplikt i fall av missbruk

Om sammanslutningsabonnenten som arbetsgivare omfattas av samarbetslagstiftningen ska sammanslutningsabonnenten

1) *genom dialog* enligt 2 kap. i *samarbetslagen (/)* eller ett samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller *lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden* (449/2007) behandla grunderna och praxisen för de i 146–156 § avsedda förfaranden som ska tillämpas vid behandlingen av förmedlingsuppgifter,

153 §

Sammanslutningsabonnenters skyldighet att lämna uppgifter till företrädare för arbetstagarna i fall av missbruk

Den redogörelse som avses i 1 mom. ska lämnas till en förtroendeman som utsetts med stöd av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om någon sådan inte har utsetts, till ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Om arbetstagarna inom en personalgrupp inte har utsett någon förtroendeman eller något förtroendeombud, ska redogörelsen lämnas till ett samarbetsombud

Gällande lydelse

enligt 8 § i lagen om samarbete inom företag eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare eller till en företrädare enligt 6 § 2 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Om inte heller några sådana har utsetts ska redogörelsen lämnas till alla arbetstagare som hör till personalgruppen.

Föreslagen lydelse

enligt 5 § i *samarbetslagen* eller 3 § i *lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden* eller till en företrädare enligt 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Om inte heller några sådana har utsetts ska redogörelsen lämnas till alla arbetstagare som hör till personalgruppen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

25.

Lag

om ändring av 6 § i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport (1277/2007) 6 § 2 mom., sådant det lyder i lag 770/2011, som följer:

Gällande lydelse

6 §

Överenskommelse genom kollektivavtal

Föreslagen lydelse

6 §

Överenskommelse genom kollektivavtal

Genom ett kollektivavtal som ska iakttas i anställningsförhållanden på ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen kan annat överenskommas än vad som föreskrivs i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), sjöarbets-tidslagen (296/1976), semesterlagen för sjö-män (433/1984) eller lagen om samarbete inom företag (334/2007). De föreningar som ingår kollektivavtalet ska representera de ar-betstagargrupper vars anställningsvillkor av-talet gäller. Av kollektivavtalet eller dess bila-gor ska i detalj framgå vilka villkor som ska iakttas i stället för bestämmelser i lag.

Genom ett kollektivavtal som ska iakttas i anställningsförhållanden på ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen kan annat överenskommas än vad som föreskrivs i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), sjöarbets-tidslagen (296/1976), semesterlagen för sjö-män (433/1984) eller *samarbetslagen* (/). De föreningar som ingår kollektivavtalet ska re-presentera de arbetstagargrupper vars anställ-ningsvillkor avtalet gäller. Av kollektivavtalet eller dess bilagor ska i detalj framgå vilka vill-kor som ska iakttas i stället för bestämmelser i lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

26.

Lag

om ändring av 2 kap. 4 § och 18 kap. 8 § i lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder (162/2014) 2 kap. 4 § 14 punkten och 18 kap. 8 § som följer:

Gällande lydelse

2 kap.

Definitioner

4 §

Definitioner med anknytning till AIFM-direktivet

I denna lag avses med

14) *arbetstagarrepresentanter* sådana företrädare för personalgrupperna som avses i 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007),

18 kap.

AIF-fonder som investerar i onoterade bolag

8 §

Personalrepresentanternas tystnadsplikt

Arbetstagarrepresentanter och sakkunniga som representerar arbetstagare ska hemlighålla sådana konfidentiella uppgifter som getts i enlighet med detta kapitel, enligt vad som föreskrivs i 57 § i lagen om samarbete inom företag.

Föreslagen lydelse

2 kap.

Definitioner

4 §

Definitioner med anknytning till AIFM-direktivet

I denna lag avses med

14) *arbetstagarrepresentanter* sådana företrädare för personalgrupperna som avses i 5 § i *samarbetslagen* (/),

18 kap.

AIF-fonder som investerar i onoterade bolag

8 §

Personalrepresentanternas tystnadsplikt

Arbetstagarrepresentanter och sakkunniga som representerar arbetstagare ska hemlighålla sådana konfidentiella uppgifter som getts i enlighet med detta kapitel, *med iakttagande av 40 § i samarbetslagen*.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 20 .

27.

Lag

om ändring av 17 § i lagen om pensionsstiftelser

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om pensionsstiftelser (1774/1995) 17 § 3 mom. som följer

Gällande lydelse

17 §

Oberoende av vad 2 mom. *stadgar* väljer arbetsgivaren vid grundandet av pensionsstiftelsen interimistiskt alla styrelsemedlemmar och deras suppleanter. Av dessa skall två medlemmar och deras suppleanter vara personer som kan höra till pensionsstiftelsens verksamhetskrets. När arbetsgivaren väljer styrelsemedlemmar som skall företräda de personer som hör till verksamhetskretsen skall arbetsgivaren höra representanter för verksamhetskretsen. Tillämpas lagen om samarbete inom företag (725/78) eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/88) på arbetsgivarassanslutningen, skall arbetsgivaren vid val av styrelsemedlemmar som företräder verksamhetskretsen höra de företrädare för personalen som avses i nämnda lagar. Efter det pensionsstiftelsen blivit registrerad skall val av styrelsemedlemmar och deras suppleanter som hör till verksamhetskretsen förrättas så snart som det med beaktande av vad 3 § 2 mom. *stadgar* är möjligt.

Föreslagen lydelse

17 §

Trots bestämmelserna i 2 mom. väljer arbetsgivaren vid grundandet av pensionsstiftelsen interimistiskt alla styrelsemedlemmar och deras suppleanter. Av dessa ska två medlemmar och deras suppleanter vara personer som kan höra till pensionsstiftelsens verksamhetskrets. När arbetsgivaren väljer styrelsemedlemmar som ska företräda de personer som hör till verksamhetskretsen ska arbetsgivaren höra representanter för verksamhetskretsen. Om samarbetslagen (/) eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) tillämpas på arbetsgivarassanslutningen, ska arbetsgivaren vid val av styrelsemedlemmar som företräder verksamhetskretsen höra de företrädare för personalen som avses i de lagarna. Efter det att pensionsstiftelsen blivit registrerad ska val av styrelsemedlemmar som hör till verksamhetskretsen och av deras suppleanter förrättas så snart som det med beaktande av bestämmelserna i 3 § 2 mom. är möjligt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

28.

Lag

om ändring av 80 § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen (1535/1992) 80 § 8 punkten, sådan den lyder i lag 1235/2013,
som följer:

Gällande lydelse

80 §

*Skattefria försäkringsersättningar och skade-
stånd*

Skattepliktiga ersättningar är inte

8) gottgörelse enligt 62 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007), enligt 21 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) och enligt 43 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetsskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid,

Föreslagen lydelse

80 §

*Skattefria försäkringsersättningar och skade-
stånd*

Skattepliktiga ersättningar är inte

8) gottgörelse enligt 44 § i *samarbetslagen* (/), enligt 21 § i *lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden* (449/2007) och enligt 43 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetsskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid,

Denna lag träder i kraft den 20 .

29.

Lag

om ändring av 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968) 56 § 1 mom.,
sådant det lyder i lag 1258/2013, som följer:

Gällande lydelse

56 §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 7 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom näringsverksamheten göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en *utbildningsplan som avses* i 16 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013), om

1) utbildningen pågår oavbrutet i minst en timme,

2) arbetsgivaren betalar lön till arbetstagar-
ren för utbildningstiden, och

3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i
lagen om offentlig Arbetskrafts- och företags-
service (916/2012) under skatteåret har bevil-
jats för kostnaderna för avlöning av arbetsta-
garen.

Föreslagen lydelse

56 §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 7 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom näringsverksamheten göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i *samarbetslagen (/) avsedd utvecklingsplan* eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) *avsedd utbildningsplan*, om

1) utbildningen pågår oavbrutet i minst en timme,

2) arbetsgivaren betalar lön till arbetstaga-
ren för utbildningstiden, och

3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i
lagen om offentlig Arbetskrafts- och företags-
service (916/2012) under skatteåret har bevil-
jats för kostnaderna för avlöning av arbetsta-
garen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

30.

Lag

om ändring av 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen för gårdsbruk (543/1967) 10 f § 1 mom., sådant det lyder i lag 1259/2013, som följer:

Gällande lydelse

10 f §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 6 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom jordbruket göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en *utbildningsplan som avses* i 16 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013), om

- 1) utbildningen pågår oavbrutet i minst en timme,
- 2) arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för utbildningstiden, och
- 3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagaren.

Föreslagen lydelse

10 f §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 6 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom jordbruket göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i *samarbetslagen* (/) *avsedd utvecklingsplan* eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) *avsedd utbildningsplan*, om

- 1) utbildningen pågår oavbrutet i minst en timme,
- 2) arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för utbildningstiden, och
- 3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagaren.

Denna lag träder i kraft den 20 .

31.

Lag

om ändring av 7 kap. 5 § i kreditinstitutslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i kreditinstitutslagen (610/2014) 7 kap. 5 § 5 mom. som följer:

Gällande lydelse

7 kap.

Förvaltnings- och styrningssystem

5 §

Ledningens tidsdisposition

Föreslagen lydelse

7 kap.

Förvaltnings- och styrningssystem

5 §

Ledningens tidsdisposition

Vad som föreskrivs i 1–3 mom. ska inte tillämpas på styrelsemedlemmar som är personalrepresentanter enligt lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

Vad som föreskrivs i 1–3 mom. ska inte tillämpas på styrelsemedlemmar som är sådana företrädare för personalen som avses i 5 kap. i samarbetslagen (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

32.

Lag

om ändring av 6 b kap. 11 § i lagen om investeringstjänster

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om investeringstjänster (747/2012) 6 b kap. 11 § 2 mom., sådant det lyder i lag 523/2021, som följer:

Gällande lydelse

6 b kap.

**Förvaltnings- och styrningssystem, insyn,
riskhantering och ersättning**

11 §

Ersättningskommitté

Föreslagen lydelse

6 b kap.

**Förvaltnings- och styrningssystem, insyn,
riskhantering och ersättning**

11 §

Ersättningskommitté

Ersättningskommittén ansvarar för beredningen av beslut om ersättning, inbegripet beslut som får konsekvenser för det berörda företags risker och riskhantering och som ska fattas av ledningen. Ordföranden och ledamöterna i ersättningskommittén ska vara sådana medlemmar av ledningen som inte utövar någon verkställande funktion i det berörda värdepappersföretaget. Om det bland styrelsemedlemmarna finns sådana personalrepresentanter som avses i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990), ska minst en av dem utses till ledamot av ersättningskommittén.

Ersättningskommittén ansvarar för beredningen av beslut om ersättning, inbegripet beslut som får konsekvenser för det berörda företags risker och riskhantering och som ska fattas av ledningen. Ordföranden och ledamöterna i ersättningskommittén ska vara sådana medlemmar av ledningen som inte utövar någon verkställande funktion i det berörda värdepappersföretaget. Om det bland styrelsemedlemmarna finns sådana personalrepresentanter som avses i 5 kap. i samarbetslagen (/), ska minst en av dem utses till ledamot av ersättningskommittén.

Denna lag träder i kraft den 20 .

33.

Lag

om ändring av 79 f § i sparbankslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sparbankslagen (1502/2001) 79 f § 2 mom. sådant det lyder i lag 1423/2007, som följer:

Gällande lydelse

79 f §

I fråga om fusioner enligt denna paragraf tillämpas 76 § på villkoren för registrering av fusioner. Dessutom förutsätts det att de utländska sparbanker som deltar i fusionen godkänner lösningsrätten enligt 74 §, att reglerna om personalens representation har fastställts enligt lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990), att samtliga i fusionen deltagande sparbanker har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Föreslagen lydelse

79 f §

I fråga om fusioner enligt denna paragraf tillämpas 76 § på villkoren för registrering av fusioner. Dessutom förutsätts det att de utländska sparbanker som deltar i fusionen godkänner lösningsrätten enligt 74 §, att reglerna om personalens representation har fastställts enligt 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004), att samtliga i fusionen deltagande sparbanker har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

34.

Lag

om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag 1234/2013, som följer:

Gällande lydelse

47 kap.

Om arbetsbrott

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig, en företrädare för personalen eller arbetstagarna som avses i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) eller ett samarbetsombud som avses i 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller i 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) eller i 6 § 3 och 4 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid ska, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Föreslagen lydelse

47 kap.

Om arbetsbrott

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig, en företrädare för personalen eller arbetstagarna som avses i 5 kap. i *samarbetslagen* (/) eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) eller ett samarbetsombud som avses i 5 § i *samarbetslagen* eller i 3 § i *lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden* (449/2007) eller i 6 § 3 och 4 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid ska, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

35.

Lag

om ändring av 16 kap. 25 § och 17 kap. 24 § i aktiebolagslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i aktiebolagslagen (624/2006) 16 kap. 25 § 2 mom. och 17 kap. 24 § 2 mom., sådana
de lyder i lag 1415/2007, som följer:

Gällande lydelse

16 kap.

Fusion

25 §

*Verkställande av fusion som registreras i
Finland*

I fråga om fusioner enligt denna paragraf tillämpas 15 § på villkoren för registrering av fusioner. Dessutom förutsätts det att de utländska aktiebolag som deltar i fusionen godkänner lösningsrätten enligt 13 §, att reglerna om personalens representation har fastställts enligt lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990, nedan *lagen om personalrepresentation*), att samtliga i fusionen deltagande bolag har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

17 kap.

Delning

24 §

*Verkställande av delning som registreras i
Finland*

Föreslagen lydelse

16 kap.

Fusion

25 §

*Verkställande av fusion som registreras i
Finland*

I fråga om fusioner enligt denna paragraf tillämpas 15 § på villkoren för registrering av fusioner. Dessutom förutsätts det att de utländska aktiebolag som deltar i fusionen godkänner lösningsrätten enligt 13 §, att reglerna om personalens representation har fastställts i enlighet med 5 a kap. i *lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag* (758/2004), att samtliga i fusionen deltagande bolag har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

17 kap.

Delning

24 §

*Verkställande av delning som registreras i
Finland*

Gällande lydelse

I fråga om delningar enligt denna paragraf tillämpas 15 § på villkoren för registrering av delning. Dessutom förutsätts det att de utländska aktiebolag som deltar i delningen godkänner lösningsrätten enligt 13 §, att reglerna om personalens representation har fastställts enligt lagen om personalrepresentation, att samtliga deltagande bolag har godkänt delningsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Föreslagen lydelse

I fråga om delningar enligt denna paragraf tillämpas 15 § på villkoren för registrering av delning. Dessutom förutsätts det att de utländska aktiebolag som deltar i delningen godkänner lösningsrätten enligt 13 §, att reglerna om personalens representation har fastställts *i enlighet med 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag*, att samtliga deltagande bolag har godkänt delningsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

36.

Lag**om ändring av 20 kap. 26 § och 21 kap. 25 § i lagen om andelslag**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om andelslag (421/2013) 20 kap. 26 § 2 mom. och 21 kap. 25 § 2 mom. som
följer:

Gällande lydelse

20 kap.

Fusion

26 §

*Verkställande av fusion som registreras i
Finland*

I fråga om fusioner som avses i denna paragraf tillämpas 16 § på förutsättningarna för registrering av fusioner. Dessutom krävs det att de utländska andelslag som deltar i fusionen godkänner den rätt till återbetalning av andel som avses i 13 § och den lösningsrätt som avses i 14 §, att reglerna om personalens representation har bestämts enligt lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990), nedan *lagen om personalrepresentation*, att samtliga i fusionen deltagande andelslag har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Föreslagen lydelse

20 kap.

Fusion

26 §

*Verkställande av fusion som registreras i
Finland*

I fråga om fusioner som avses i denna paragraf tillämpas 16 § på förutsättningarna för registrering av fusioner. Dessutom krävs det att de utländska andelslag som deltar i fusionen godkänner den rätt till återbetalning av andel som avses i 13 § och den lösningsrätt som avses i 14 §, att reglerna om personalens representation har *fastställts i enlighet med 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004)*, att samtliga i fusionen deltagande andelslag har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

21 kap.

Delning

25 §

*Verkställande av delning som registreras i
Finland*

21 kap.

Delning

25 §

*Verkställande av delning som registreras i
Finland*

Gällande lydelse

I fråga om delningar som avses i denna paragraf tillämpas 16 § på förutsättningarna för registrering av delning. Dessutom krävs det att de utländska andelslag som deltar i delningen godkänner den rätt till återbetalning eller den lösningsrätt som medlemmar och andra ägare av andelar och aktier, optionsrätter och andra rättigheter som berättigar till andelar eller aktier har enligt 13 respektive 14 §, att reglerna om personalens representation har bestämts enligt lagen om personalrepresentation, att samtliga i delningen deltagande andelslag har godkänt delningsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Föreslagen lydelse

I fråga om delningar som avses i denna paragraf tillämpas 16 § på förutsättningarna för registrering av delning. Dessutom krävs det att de utländska andelslag som deltar i delningen godkänner den rätt till återbetalning eller den lösningsrätt som medlemmar och andra ägare av andelar och aktier, optionsrätter och andra rättigheter som berättigar till andelar eller aktier har enligt 13 respektive 14 §, att reglerna om personalens representation har *fastställts i enlighet med 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag*, att samtliga i delningen deltagande andelslag har godkänt delningsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Antaganden som använts vid beräkningen av kostnaderna för dialogskyldigheten (tabell)

1 Antalet företrädare för personalen och arbetsgivaren

- I fråga om små, medelstora och stora företag 1 antas att antalet företrädare för arbetsgivaren och personalen alltid är detsamma (1+1, 2+2, 3+3)
- I fråga om stora företag 2 antas att arbetsgivarna har 3 företrädare och personalen 6

2 Personalens och arbetsgivarnas företrädares lönenivåer

- Arbetsgivarens företrädares lönenivå antas alltid vara direktör 6800€
- Personalens företrädares lönenivå kan variera mycket, varför tabellen innehåller tre scenarier. Här utnyttjades ANM:s räknare för regleringsbördan, där olika löneklasser används. De beteckningar som nämns i tabellen och deras antagna löner:
 - arbetstagare = 2900€/mån.
 - sakkunnig = 3600€/mån.
 - specialsakkunnig = 4500€/mån.

3 Antalet dialoger

- Det antas att i företaget ordnas för närvarande dialog minst 1 gång per år. Exempelvis i den kolumn där dialog ordnas tre gånger oftare än nu betyder detta att i företaget ordnas dialog sammanlagt fyra gånger per år, dvs. lika mycket som minimikravet i regeringens proposition.
- Avsikten är att beskriva de kostnader som företaget orsakas av att ordna ytterligare dialoger, oberoende av om de redan tidigare ordnade en, två eller tre dialoger per år. Å andra sidan beskriver tabellen kostnaderna också för de företag som har avtalat om att utöka antalet dialoger från till exempel en till två, och inte fyra som det föreslås i regeringens proposition. Företagen har rätt att avtala om det slutliga antalet dialoger.
- De företag som redan ordnar dialog 4 gånger per år eller mera än inte representerade i tabellen, eftersom de redan uppfyller minimikravet på antalet dialoger i regeringens proposition. För dessa företag är detta alltså redan business as usual, och de orsakas inga ytterligare regleringskostnader av propositionen.

4 Den tid som används för dialoger

- Företrädarna antas använda arbetstimmar som följer för att ordna dialoger:

	Ytterligare en dialog	Ytterligare två dialoger	Ytterligare tre dialoger
Arbetsgivarens företrädare	10h	20h	30h
Personalens företrädare	4,5h	9h	13,5h

- Nedan förklaras närmare vad uppskattningarna baserar sig på.

4.1 Arbetsgivarens företrädare

- Planering av dialogen
 - Arbetsgivaren planerar mera ingående vilka ärenden som behandlas vid vilken dialog.
 - Detta sker inte i samband med varje dialog, utan snarare en gång per år. Eftersom företaget redan nu antas ordna dialog en gång per år, har denna tid inte räknats med i den tid som används för de ytterligare dialogerna
- Ordnandet av praktiska ramar för dialogen (mötesarrangemang) (uppskattning 1h/dialog)
 - Arbetsgivarens företrädare säkerställer att det finns möteslokaler och vidtar andra praktiska mötesarrangemang.
 - Kallelser
- Förberedelser för dialogen (uppskattning 2h/dialog)
 - Arbetsgivarens företrädare sätter sig in i ärendet.
- Lämnande av uppgifter som behövs för en resultatrik dialog (uppskattning 2,5h/dialog)
 - Arbetsgivaren utarbetar mötesmaterialet 2h/dialog
 - Arbetsgivaren skickar ut mötesmaterialet 0,5h/dialog
- Lämnande av eventuella tilläggsuppgifter som företrädaren för personalen begärt (uppskattning 0,5h/dialog)
 - Arbetsgivaren samlar ihop tilläggsuppgifterna och skickar dem
 - Tilläggsuppgifter behöver inte lämnas vid alla dialoger. Ibland kan lämnandet av tilläggsuppgifter å andra sidan förutsätta omfattande åtgärder.
 - Uppskattat genomsnittligt timantal 2h/4 dialoger, dvs. 0,5h/dialog
- Egentlig dialog (uppskattning 2,5h/dialog)
 - Tid som går åt till den egentliga dialogen 2-3 timmar/dialog.
- Anteckning om dialog (uppskattning 1h/dialog)
 - Anteckningsuppgift 1h/dialog.
- Information (0,25h/dialog)
 - Informationsbehov förekommer inte vid alla dialoger. Uppskattning 1h / 4 dialoger, dvs. 0,25h/dialog.

= 9,75h/dialog --> avrundas till 10h/dialog

4.2 Arbetstagarnas företrädare

- Förberedelser för dialogen (uppskattning 2h/dialog)
 - Personalens företrädare sätter sig in i ärendet.
- Egentlig dialog (uppskattning 2,5h/dialog)

= 4,5h/dialog

5 Genomsnittlig omsättning och lönesumma

- Omsättningen består av försäljningsintäkterna av de produkter och tjänster som hör till företagets egentliga verksamhet, vilka har minskats med beviljade rabatter, moms och andra skatter som direkt baserar sig på försäljningsvolymen.
- Lönesumman är de bruttolöner som betalats till arbetstagarna utan anställningsoptioner.
- Såväl den genomsnittliga omsättningen som lönesumman har beräknas med data som fås från Statistikcentralens struktur och bokslutsstatistik över företag (11d7 - Företag

enligt näringsgren och antal anställda (företagsenhet), 2019). De genomsnittliga värdena i tabellen motsvarar medeltalen för samtliga branscher i olika stora företag. Nedan anges de tal som använts som genomsnittliga omsättning och lönesumma.

Personal i företaget	Antal företag, juridiska enheter	Omsättning, juridiska enheter (1000 euro)	Lönesumma, företag (1000 euro)	Genomsnittlig omsättning, euro	Genomsnittlig lönesumma, euro
20 – 49 personer	6 395	48 463 788	8 169 000	7 578 387	1 277 404
50 - 99 personer	2 160	39 594 521	6 581 841	18 330 797	3 047 149
100 - 249 personer	1 025	44 067 428	7 116 779	42 992 613	6 943 199
250 - 499 personer	372	37 819 200	5 959 179	101 664 516	16 019 298
500 - 999 personer	161	33 417 534	5 244 751	207 562 323	32 576 093
1 000 personer eller mera	127	123 160 695	14 010 467	969 769 252	110 318 638
Sammanlagt	10 240	326 523 166	47 082 017	31 887 028	4 597 853

Personal 50-249 genomsnittlig omsättning: 26 267 487,91

Personal 250-999 genomsnittlig omsättning: 133 652 409,01

Personal 50-249 genomsnittlig lönesumma: 4 300 979,59

Personal 250-999 genomsnittlig lönesumma: 21 020 506,57

- Medianer skulle vara mera sanningsenliga än medeltal i detta fall. Tyvärr var lämpliga data inte tillgängliga.
- Företagens genomsnittliga omsättning varierar ganska mycket beroende på bransch. När tabellen gjordes upp granskades också den genomsnittliga omsättningen och lönesumman hos företag i de viktigaste branscherna, och deras andel av ökningen av den administrativa bördan beräknades. Exempelvis i ett litet företag, där personalens företrädare än en arbetstagare, var variationsintervallet för andelen av den genomsnittliga omsättningen 0,0150-0,0961%, andelen var minst inom parti- och detaljhandeln, och störst inom social- och hälsovården. Det finns alltså skillnader men andelen av den genomsnittliga omsättningen är ändå under en promille i alla branscher.