Arbetslagstiftning och arbetslivsrelationer i Finland

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Innehåll

1 Inledning 4

2 Arbetslagstiftningen 5
Allmänt 5
Arbetsavtalslag (55/2001) 6
Lönegarantilagen (866/1998) och lagen om lönegaranti för sjöman (1108/2000) 11
Lag om kollektivavtal (436/1946) 12
Lag om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 13
Lag om likabehandling (21/2004) och lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 13
Unga arbetstagare 16
Integritetsskydd i arbetslivet 17
Lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002) 17
Arbetstid och semester 18
Arbetstidslag (605/1996) 18
Semesterlag (162/2005) 19
Arbetsdelning och studier 22
Lag om alterneringsledighet (1302/2002) 22
Lag om studieledighet (273/1979) 23
Systemen för personalens medverkan 24
Lag om samarbete inom företag (334/2007) 24
Samarbete inom företagsrupp 27
Lag om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990, lagen om personalrepresentation) 27
Personalfondslag (934/2010) 28
Lag om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004) 28

3 Arbetsfred och rätt att vidta konfliktåtgärder 29
Intressekonflikter och avtalstvister 30
Systemet för medling i intressekonflikter 30
Förhandlingar om avtalstvister 30
Arbetsdomstolen 30

4 Arbetarskydd 31

5 Social trygghet 32

6 Organisationer som deltar i trepartsförhandlingarna 32
Löntagarorganisationer 32
Arbetsgivarorganisationer 33
Företagarorganisationer 33

Syftet med denna broschyr är att beskriva huvudprinciperna i den finska arbetslagstiftningen och samtidigt ge en överblick över arbetsmarknadssystemet i Finland.

1 Inledning

I Finland började arbetarklassen organisera sig i slutet av 1800-talet. Genast efter det att Finland blivit självständigt år 1917 gjorde medborgarkriget år 1918 att de spirande förhandlingsrelationerna avbröts. Spänningen i relationerna mellan arbetstagarna och arbetsgivarna började minska först under andra världskriget, och arbetsmarknadsorganisationerna erkände varandra som förhandlingsparter år 1940.

Arbetsmarknadsorganisationernas medlemsantal började stiga och systemen utvecklade sig i slutet av 1940-talet. Sedan slutet av 1960-talet har relationerna på arbetsmarknaden utvecklat sig mot trepartssamarbete och arbetsmarknadssystemet har kommit att utgöra en viktig nationell institution.

Nuförtiden präglas relationerna på den finska arbetsmarknaden av samverkan mellan statsmakten och arbetsmarknadsparterna. Detta innebär att den arbets- och socialpolitiska lagstiftning som handlar om arbetslivet nästan i sin helhet bereds på trepartsbasis som ett samarbete mellan regeringen och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.

I Finland finns det ca 2,2 miljoner löntagare (86,6 procent av de sysselsatta). Kvinnornas andel av de sysselsatta är något mindre än männens. Organiseringsgraden är ca 75 procent, och den är en av de högsta i Europa.

2 Arbetslagstiftningen

Allmänt

Arbetslagstiftningen består dels av de normer som reglerar rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dvs. anställningsförhållandet (individuell arbetsrätt), och dels av kollektiv arbetsrätt.
De viktigaste lagar som tillämpas i en enskild arbetstagares anställningsförhållande är arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och semesterlagen. De viktigaste lagarna inom den kollektiva arbetsrätten är lagen om kollektivavtal och lagen om samarbete inom företag.

Arbetslagstiftningen utgår från principen om skydd för arbetstagarna. Av denna anledning innehåller arbetslagstiftningen tvingande bestämmelser från vilka man inte får avvika genom avtal till skada för arbetstagaren. Sådana är de bestämmelser som utfärdats till skydd för arbetstagarna, exempelvis bestämmelserna om anställningstrygghet, om villkoren för att ingå visstidsavtal och skyldigheten att följa bestämmelserna i ett allmänbindande kollektivavtal.

Arbetslagstiftningen innehåller också bestämmelser från vilka man får avvika genom kollektivavtal, exempelvis bestämmelsen om lön för sjukdomstid och vissa bestämmelser om arbetstid. Utöver dessa innehåller lagarna bestämmelser som blir tillämpliga endast om något annat inte har avtalats.

Kollektivavtalen har en viktig roll i det finländska systemet för fastställande av anställningsvillkor. I lagen om kollektivavtal finns bestämmelser om å ena sidan arbetsgivarens och arbetsgivarföreningens samt å anda sidan om arbetstagarföreningens rätt att avtala om de villkor som ska tillämpas i anställningsförhållanden och som är bindande för arbetsgivaren och arbetstagarna. I praktiken har man genom kollektivavtal till alla delar avtalat om bl.a. vederlag som ska betalas för arbetet och om arbetstiderna genom kollektivavtal.

Anställningsvillkoren kan i praktiken fastställas enligt flera olika normkällor, exempelvis på basis av en bestämmelse i en lag, ett kollektivavtal, ett arbetsavtal eller något annat avtal som ingåtts på arbetsplatsen. Vilken norm som ska tillämpas i varje enskilt fall bestäms enligt den prioritetsordning som föreskrivs i lag. Eftersom såväl bestämmelserna i lag som bestämmelserna i ett kollektivavtal är minimitvingande, är det alltid möjligt att på basis av normer på lägre nivå också avtala om villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Tillsynen över efterlevnaden av andra bestämmelser än bestämmelserna i den kollektiva arbetsrätten utövas av de tjänstemän vid regionförvaltningsverket som är ansvariga för arbetarskyddet (arbetarskyddsmyndigheterna).

Lagstiftningen i Finland i dess helhet finns tillgänglig på adressen www.finlex.fi. De engelska översättningarna av arbetslagstiftningen finns också på arbets- och näringsministeriets webbplats på adressen www.tem.fi. Beskrivningarna av lagstiftningen baserar sig på läget år 2011.

Arbetsavtalslag (55/2001)

Arbetsavtalslagen är en grundläggande lag som reglerar arbetslivet och som tillämpas på arbete som utförs i ett anställningsförhållande oberoende av arbetets art eller anställningsform.

Arbetsavtalslagen tillämpas i avtalsförhållanden där en arbetstagare eller arbetstagarna gemensamt personligen förbinder sig att utföra arbete för arbetsgivarens räkning under dennes ledning och uppsikt mot lön eller något annat vederlag. Uppkomsten av ett anställningsförhållande förutsätter att alla ovan nämnda kriterier uppfylls. I praktiken sker bedömningen av huruvida ett anställningsförhållande föreligger som en helhetsbedömning med beaktande av avtalsparternas syfte, avtalets benämning, avtalsvillkoren samt de faktiska förhållandena under vilka arbetet utförs.

Den finska arbetslagstiftningen eller åtminstone dess minimianställningsvillkor ska tillämpas på sådant arbete som utförs i Finland oberoende av arbetstagarens nationalitet.

Arbetsavtalslagen innehåller bestämmelser om

- ingående av arbetsavtal
- arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter
- diskrimineringsförbud (både under den tid anställningsförhållandet varar och vid anställningstillfället)
- hur minimivillkoren för anställningsförhållandet fastställs
- arbetstagarens rätt till familjeledigheter
- permitteringen av arbetstagare
- arbetsavtalets upphörande
- skadeståndsskyldighet
- arbetsavtal av internationell karaktär och
- ställningen för arbetsgivarnas representanter.

Diskrimineringsförbud och skyldighet till opartiskt bemötande

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare under den tid anställningsförhållandet varar eller vid anställningstillfället. Arbetsgivaren ska även i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Minimianställningsvillkor

De minimianställningsvillkor som tillämpas i anställningsförhållandet bestäms enligt de tvingande bestämmelserna i lag och ett allmänbindande kollektivavtal. Arbetsgivaren ska iaktta åtminstone det som bestämts i ett riksomfattande, allmänt bindande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga.

En nämnd som statsrådet tillsatt slår fast huruvida ett riksomfattande kollektivavtal är allmänt bindande eller inte. Ändring i nämndens beslut får sökas hos arbetsdomstolen. Beslutet om att ett kollektivavtal är allmänt bindande offentliggörs i ett normregister som myndigheten upprätthåller. Kollektivavtal som fastställts vara allmänt bindande finns tillängliga avgiftsfritt på webbadressen www.finlex.fi/sv/ (> Myndigheter > Avgöranden om kollektivavtal).

Skyldigheten att iaktta allmänt bindande kollektivavtal gäller närmast sådana arbetstagare som inte organiserat sig. En arbetsgivare som på basis av lagen om kollektivavtal är bunden av ett sådant kollektivavtal som på arbetsgivarsidan har ingåtts av ett riksomfattande arbetsgivarförbund är inte skyldig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet för branschen utan ska iaktta kollektivavtalet för sin egen bransch.

Familjeledigheter

Syftet med familjeledigheterna är att hjälpa arbetstagarna att sammanjämka arbets- och familjelivets krav och att ge småbarnsföräldrar en möjlighet att vara borta från arbetet en viss tid för att ta hand om barnet.

Familjeledigheter är:

- moderskaps-, särskild moderskaps- och faderskapsledighet samt föräldraledighet på heltid eller partiell föräldraledighet
- vårdledighet på heltid, partiell vårdledighet och tillfällig vårdledighet
- arbetstagarens rätt till frånvaro från arbetet på grund av tvingande familjeskäl
- frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående

Vårdledighet på heltid ger möjlighet att stanna hemma och sköta barnen på heltid under en viss tid. Den partiella vårdledigheten underlättar sammanjämkningen av arbets- och familjelivet genom att man förkortar den dagliga arbetstiden eller veckoarbetstiden. Arbetstagaren ska avtala med arbetsgivaren om partiell vårdledighet.

Den tillfälliga vårdledigheten ger en förälder med barn under 10 år rätt att stanna hemma och sköta ett akut sjukt barn under högst fyra arbetsdagar. Frånvaro för vård av en familjemedlem eller annan närstående innebär att arbetstagaren är frånvarande från arbetet en viss tid, och för detta krävs ett avtal med arbetsgivaren.

Anställningsförhållandets upphörande och permittering

Ett villkor för att ett anställningsförhållande får **sägas upp** är att uppsägningsgrunden är saklig och vägande. Villkoret gäller både uppsägning på grunder som beror på arbetstagaren och grunder som föranleds av förändrade verksamhetsbetingelser för arbetsgivaren. Ett arbetsavtal får **hävas** endast av synnerligen vägande skäl. Som sådana skäl betraktas en så allvarlig överträdelse av förpliktelser från den ena avtalspartens sida att det inte skäligen kan förutsättas att den andra parten fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Utöver de grunder som beror på arbetstagaren får arbetsgivaren säga upp en arbetstagares avtal av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker som har att göra med arbetsgivarens verksamhet. Det arbete som arbetsgivaren tillhandahåller ska av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet ha minskat både väsentligt och varaktigt. Sådan grund anses inte föreligga, om arbetsgivaren antingen före eller genast efter att ett arbetsavtal sades upp anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter som de som den uppsagda arbetstagaren utfört.

I samband med ogrundat upphävande av ett anställningsförhållande tillämpas ett enhetligt ersättningssystem. Ersättningen ska motsvara minst tre månaders och högst 24 månaders lön. Den ersättning som ska tilldömas för ogrundat upphävande av en förtroendemans, arbetarskyddsfullmäktigs eller ett förtroendeombuds arbetsavtal får motsvara högst 30 månaders lön. Bestämmelsen om ersättningens minimibelopp ska dock inte tillämpas, om arbetstagaren har sagts upp enbart av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker.

Det s.k. omställningsskyddet används för att hjälpa dem som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker att hitta nytt arbete. Det omfattar också under vissa förutsättningar visstidsanställda som varit anställda hos en och samma arbetsgivare. En arbetstagare har rätt att under uppsägningstiden få ledigt med full lön för att söka nytt arbete eller delta i andra åtgärder som främjar möjligheterna till ny sysselsättning. Ledighetens omfattning varierar mellan 5 och 20 arbetsdagar beroende på hur lång uppsägningstid den uppsagda perso-

nen har. Arbetsgivaren har också informations- och utredningsskyldigheter gentemot både personalen och arbets- och näringsbyrån.

Enligt lagen om samarbete inom företag ska arbetsgivaren dessutom i samarbete med personalen utarbeta en handlingsplan. Syftet med handlingsplanen är att man på arbetsplatserna redan under pågående samarbetsförhandlingar om uppsägningar skapar en händelsekedja av utredningar, information, gemensam planering och förhandlingar som stöder arbetstagarnas sysselsättningsmöjligheter och framskrider systematiskt och som inkluderar också arbetskraftsmyndigheterna utöver företrädarna för arbetsgivare och arbetstagare. Arbetskraftsmyndigheterna informerar dessutom om sina tjänster och bistår vid planeringen av handlingsprinciper när det gäller återsysselsättning. En uppsagd arbetstagare har också under vissa förutsättningar rätt till en individuell sysselsättningsplan. Handlingsmodellen för omställningsskydd inbegriper också rätten till tillägg för sysselsättningsplan (höjd arbetslöshetsdagpenning) under högst 185 dagar. Tillägget kan fås endast om man för den uppsagda upprättat en sysselsättningsplan och om han eller hon deltar exempelvis i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning enligt sysselsättningsplanen.

Med **permittering** avses ett tillfälligt avbrott i arbetet och löneutbetalningen som sker på arbetsgivarens initiativ. Man kan bli permitterad tills vidare på samma grunder som man kan bli uppsagd av ekonomiska skäl och av produktionsskäl. Om man bedömer att arbetet minskat endast tillfälligt, kan arbetstagare permitteras för viss tid, dvs. för den tid under vilken man beräknar att det finns ont om arbete.

Uthyrning av arbetskraft

Med uthyrning av arbetskraft avses ett avtalsbaserat arrangemang där ett företag som hyr ut arbetskraft (uthyrningsföretag) i egenskap av arbetsgivare mot vederlag ställer sina arbetstagare till ett kundföretags (användarföretag) förfogande för att där utföra arbete under dennas ledning och övervakning. Minimianställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare bestäms först och främst enligt det kollektivavtal som uthyrningsföretaget är bundet av på basis av lagen om kollektivavtal (s.k. normalt bindande kollektivavtal) eller enligt det allmänt bindande kollektivavtalet för uthyrningsbranschen. Om något sådant kollektivavtal inte existerar bestäms villkoren enligt det kollektivavtal som användarföretaget är bundet av på basis av antingen lagen om kollektivavtal eller ett allmänt bindande kollektivavtal.

Lagens tvingande natur

Arbetsavtalslagen är i princip tvingande rätt. Arbetsgivaren och arbetstagaren har rätt att genom ett arbetsavtal göra avvikelser från endast de bestämmelser i lagen som innehåller ett uttryckligt omnämnande om avtalsrätt. Dessutom kan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar i kollektivavtal överenskomma om sådana avvikelser från lagen som särskilt nämns i lag.

Lönegarantilagen (866/1998) och lagen om lönegaranti för sjöman (1108/2000)

Lönegarantin baserar sig på lönegarantilagar som föreskriver att staten tryggar betalningen av fordringar som grundar sig på arbetstagares anställningsförhållande om arbetsgivaren försatts i konkurs eller annars är insolvent. Det högsta belopp av fordringar som betalas som lönegaranti är 15 200 euro för arbete som utförts för en och samma arbetsgivare.

Lönegarantimyndigheten konstaterar arbetsgivarens insolvens och att förutsättningar för lönegaranti föreligger på basis av arbetstagarens ansökan. Som lönegaranti kan betalas alla sådana fordringar som en arbetsgivare skulle vara skyldig att betala till sina arbetstagare. Ansökan om lönegaranti ska inlämnas inom tre månader från det att fordringen förfallit till betalning. Lönegaranti betalas endast till arbetstagare i arbetsavtalsförhållande.

Arbetslöshetsförsäkringsfonden betalar till staten årligen i efterhand skillnaden mellan de tillgodohavanden som betalats som lönegaranti och de kapitalbelopp som återkrävts hos arbetsgivarna. De medel som krävs för detta samlas in från arbetsgivarna i form av arbetslöshetsförsäkringspremier.

Lag om kollektivavtal (436/1946)

De centrala principerna om kollektiv förhandlingsrätt finns inskrivna i lagen om kollektivavtal. Kollektivavtalen har två viktiga funktioner: de tryggar å ena sidan en miniminivå av arbetsvillkor för arbetstagarna och innehåller å andra sidan en arbetsfredsförpliktelse. I lagen om kollektivavtal finns bestämmelser om ingående av kollektivavtal, kollektivavtalets bindande karaktär och iakttagandet av kollektivavtal samt om arbetsfredsförpliktelse. Arbetsfredsförpliktelsen gäller under den tid kollektivavtalet är i kraft och förutsätter att man avstår från sådana stridsåtgärder som riktar sig mot kollektivavtalet.

På arbetsgivarsivan kan part i kollektivavtalet vara en eller flera arbetsgivare eller en registrerad arbetsgivarförening. På arbetstagarsidan kan endast en registrerad arbetstagarförening vara part i kollektivavtalet. Föreningens egentliga syften ska omfatta bevakning av antingen arbetsgivarnas eller arbetstagarnas intressen i anställningsförhållanden.

I kollektivavtal kommer parterna överens om villkor som i övrigt ska iakttas i fråga om arbetsavtal och anställningsförhållanden. Kollektivavtal ska ingås skriftligen, och det kan gälla antingen för viss tid eller tills vidare. I det senare fallet måste det kunna sägas upp. Kollektivavtalet är bindande för de arbetsgivare och föreningar som har ingått avtalet och som är parter i avtalet samt deras underföreningar och de personmedlemmar som inte är egentliga parter i avtalet utan endast delaktiga i det (s.k. normalt bindande kollektivavtal). Kollektivavtalet är bindande också för dem som senare genom av kollektivavtalparternas samtycke har anslutit sig till avtalet.

Tvistemål som har att göra med tolkningen av kollektivavtal och avtalsbrott behandlas och avgörs i arbetsdomstolen. Om arbetsavtalet till några delar står i strid med en bestämmelse i det kollektivavtal som ska tillämpas i anställningsförhållandet är arbetsavtalet ogiltigt till dessa delar och i stället ska motsvarande bestämmelse i kollektivavtalet tillämpas om den är förmånligare för arbetstagaren.

Bestämmelser om arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att vidta kollektiva stridsåtgärder finns utöver lagen om kollektivavtal dessutom i lagen om medling i arbetstvister (420/1962). För medling i arbetstvister mellan arbetsgivare och arbetstagare och för främjande av relationerna mellan arbetsmarknadsparterna finns en riksförlikningsman som biträds av förlikningsmän.

Lag om utstationerade arbetstagare (1146/1999)

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster har i Finland genomförts genom lagen om utstationerade arbetstagare. Lagen tillämpas på arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland på basis av ett arbetsavtal. Med en utstationerad arbetstagare avses en arbetstagare som vanligtvis arbetar i någon annan stat än Finland och som medan arbetsförhållandet pågår under en begränsad tid utstationeras till Finland av ett företag som är etablerat i en annan stat och som är arbetsgivare i samband med att företaget tillhandahåller tjänster över gränserna. Lagen om utstationerade arbetstagare tillämpas inte på personal som arbetar ombord på fartyg som tillhör företag som idkar handelssjöfart.

Syftet med lagen om utstationerade arbetstagare är trygga utstationerade arbetstagare vissa minimianställningsvillkor, såsom lön enligt de anställningsvillkor som gäller i det land där arbetet utförs. På arbetsavtalet för en arbetstagare som utstationerats i Finland ska oberoende av lag i övrigt tillämpas vissa bestämmelser och föreskrifter i den finska lagstiftningen till de delar dessa är ur arbetstagarens synvinkel förmånligare än de anställningsvillkor som i övrigt äger tillämpning.

Lag om likabehandling (21/2004) och lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986)

Rätten till likvärdig och jämlik behandling är en av de grundläggande fri- och rättigheterna. Syftet med de diskrimineringsförbund som finns i **lagen om likabehandling** och i arbetslagstiftningen är att trygga en jämlik behandling av arbetssökande och arbetstagare och att skydda

dem mot diskriminering. Lagen om likabehandling förutsätter att myndigheterna främjar likabehandling i all sin verksamhet.

Lagen om likabehandling tillämpas i fråga om anställningskriterier, arbetsförhållanden, anställningsvillkor, avancemang, utbildning samt förutsättningarna för företagande och stödet för näringsverksamheten.

I lagen om likabehandling förbjuds både direkt och indirekt diskriminering på grund av

- ålder
- etniskt eller nationellt ursprung
- medborgarskap
- språk
- religion och övertygelse
- åsikt
- hälsotillstånd och funktionshinder
- sexuell läggning
- någon annan orsak som gäller personen i fråga.

Enligt lagen om likabehandling är också trakasserier och instruktion eller order om att diskriminera samt repressalier förbjudna. Den som råkat ut för diskriminering eller repressalier kan yrka på gottgörelse vars högsta belopp är 16 430 euro (justeras genom index vart tredje år).
Det är förbjudet att särbehandla någon på grund av etniskt ursprung när det är fråga om social- och hälsovårdsservice, socialskyddsförmåner eller andra stöd och rabatter eller förmåner som beviljas på sociala grunder. Det som sagts ovan gäller också tillhandahållande av allmänt tillgängliga bostäder, annan lös eller fast egendom eller tillhandahållande av tjänster för allmänheten med undantag av rättshandlingar inom privat- och familjerättens område.

Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i **lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen)**. Syftet med lagen är att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män i praktiken, och i synnerhet att förbättra kvinnors ställning i arbetslivet.

Jämställdhetslagen innehåller ett allmänt förbud mot direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.

Med diskriminering avses

- att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön
- att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning
- att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar eller av någon annan orsak som hänför sig till arbetstagarens kön.

Med diskriminering avses även ett förfarande som leder till att personer på grund av dessa orsaker faktiskt kommer i olika ställning i förhållande till varandra.

I jämställdhetslagen definieras också diskriminering i arbetslivet. Förbjuden diskriminering kan förekomma också bl.a. vid anställning, val av arbetstagare för olika uppgifter eller utbildning, arbetsförhållanden, lönesättning och andra anställningsvillkor, försummelse av skyldigheten att eliminera sexuella trakasserier, försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor efter det att arbetstagaren åberopat sina rättigheter enligt jämställdhetslagen, eller vid uppsägning och permittering. I de fall diskriminering förekommit har arbetstagaren rätt att av arbetsgivaren kräva gottgörelse som uppgår till minst 3 230 euro och till högst 16 210 euro (justeras genom index vart tredje år).

Varje arbetsgivare har också en allmän skyldighet att målmedvetet och systematiskt främja jämställdheten. Arbetsgivaren ska främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter och ge dem lika möjligheter till avancemang. På arbetsplatser med fler än 30 anställda ska man upprätta en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden utövar tillsyn över efterlevnaden av jämställdhetslagen.

Unga arbetstagare

Särskilda bestämmelser om skyddet av unga arbetstagare finns i lagen om unga arbetstagare (998/1993). Lagen tillämpas på arbete som utförs av personer under 18 år (unga arbetstagare) i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Lagens bestämmelser om skydd i arbetet och arbetshygien tillämpas också på arbetspraktik som görs av skolungdomar under 18 år eller på övningsarbeten som görs i skolan. De allmänna arbetsrättsliga lagarna äger tillämpning också i unga arbetstagares anställningsförhållanden, om den ovan nämnda speciallagen inte innehåller några undantag från de allmänna bestämmelserna som skulle gälla särskilt unga arbetstagare.

I lagen finns bestämmelser om

- förutsättningarna för unga att ha jobb
- den ordinarie arbetstiden för unga arbetstagare
- maximal arbetstid
- arbetstidens förläggning
- vilotider som ska ges de unga samt arbetsskyddet
- arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla handledning och vägledning i arbetet
- särskilda skyldigheter som gäller särskilda skyddsåtgärder
- ordnande av hälsoundersökningar.

Med tanke på unga arbetstagare kan arbetena delas in i förbjudna, farliga och sådana arbeten om vilka det inte föreskrivits särskilt samt lätta arbeten som lämpar sig för unga. Bestämmelser om dessa frågor finns i statsrådets förordning om arbeten som är särskilt skadliga och farliga för unga arbetstagare (475/2006), social- och hälsovårdsministeriets förordning om en förteckning över exempel på arbeten som är farliga för unga arbetstagare (302/2007) och i arbetsministeriets beslut om lätta arbeten lämpliga för unga (1431/1993).

Integritetsskydd i arbetslivet

Syftet med lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) är att i arbetslivet genomföra de grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för privatlivet. I lagen föreskrivs vilka slags personuppgifter om sina anställda en arbetsgivare får behandla. Lagen kompletterar personuppgiftslagen (523/1999), som är en allmän lag om behandling av personuppgifter, och lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (516/2004).

Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i arbetsavtalsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur. Avvikelse från detta relevanskrav får inte göras ens med arbetstagarens samtycke.

Lagen innehåller bestämmelser om de förfaranden som arbetsgivaren ska tillämpa när denne samlar in och behandlar sådana personuppgifter som har samband med tjänste- eller arbetsavtalsförhållandet. Lagen innehåller bestämmelser om person- och lämplighetsbedömningar och andra tester samt om behandling av uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd. Lagen innehåller vidare bestämmelser om narkotikatester, kameraövervakning och skyddet av e-post. Arbetsgivaren får inte behandla resultaten av de gentester som gjorts på arbetstagaren.

Enligt lagen ska i samarbetsförfarande mellan arbetsgivaren och arbetstagarna behandlas vilka uppgifter som samlas in vid anställningen och medan anställningsförhållandet varar och om syftet med den tekniska övervakningen av arbetstagarna, ibruktagandet av den och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och datanät.

Lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002)

Syftet med lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn är att skydda minderårigas personliga integritet.

Lagen innehåller bestämmelser om ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som väljs för arbete med personer under 18 år. Förfarandet för kontroll av brottslig bakgrund utgör en del av lämplighetsbedömningen av arbetssökande.

Förfarandet för kontroll av bakgrund tillämpas på arbete som utförs i anställnings- eller tjänsteförhållande och som varaktigt och i väsentlig grad består i att utan vårdnadshavarens närvaro fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga. En enskild person får avgiftsfritt ett straffregisterutdrag beträffande sig själv om han eller hon ska anställas för att arbeta med barn.

Arbetsgivaren ska kräva att en person som anställs i ovan nämnda uppgifter visar upp ett straffregisterutdrag enligt straffregisterlagen av vilket det framgår om personen i fråga med stöd av strafflagen har dömts till straff för sexualbrott, våldsbrott eller narkotikabrott. En anteckning i straffregistret är i sig inget hinder för anställning av en person, utan lämplighetsbedömningen ska alltid göras av arbetsgivaren.

Arbetstid och semester

Arbetstidslag (605/1996)

Arbetstidslagen tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal eller på grundval av ett tjänsteförhållande. Lagen innehåller dock en förteckning över sådana arbeten på vilka arbetstidslagen inte tillämpas. Lagen är i princip tvingande rätt, men de nationella arbetsmarknadsparterna har möjlighet att genom arbetskollektiv- och tjänstekollektivavtal komma överens om undantag från många av bestämmelserna i arbetstidslagen.

Den lagenliga ordinarie arbetstiden kan basera sig antingen på lagens allmänna regler om åtta timmars arbetsdag eller fyrtio timmars arbetsvecka eller på ett arbetsplatsspecifikt avtal som ingåtts på basis av dem. Också arbetsgivaren och den enskilda arbetstagaren får avtala om den ordinarie arbetstiden inom vissa gränser. Den ordinarie arbetstiden kan ordnas så att den baserar sig på medelvärdet av arbetstiden, varvid den dygnsvisa och veckovisa ordinarie arbetstiden kan variera om arbetstiden jämnas ut till genomsnittliga 40 arbetade timmar per vecka under en förhandsbestämd utjämningsperiod. Utjämningsperioden kan vara högst 52 veckor.

Den ordinarie arbetstiden kan också ordnas så att den under en period av två veckor är högst 80 timmar eller under en period av tre veckor är högst 120 timmar. I lagen räknas de branscher upp inom vilka det är möjligt att tillämpa periodarbetstid. Användningen av periodarbetstid kan dessutom basera sig på en bestämmelse i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Enligt lagen finns det två slags övertidsarbete: övertidsarbete per dygn och övertidsarbete per vecka. Med övertidsarbete per dygn avses arbete som utförs utöver den tillåtna ordinarie arbetstiden per dygn. Med övertidsarbete per vecka avses arbete som utförs utöver den lagstadgade ordinarie arbetstiden per vecka, t.ex. på lediga dagar. I fråga om övertidsarbete per dygn börjar övertidsarbetet i regel efter åtta timmars arbete per dygn. Som övertidsarbete per vecka räknas arbete som utförts utöver de 40 ordinarie arbetstimmarna per vecka exklusive övertidsarbetet per dygn. För övertidsarbete ska arbetstagaren betalas förhöjd lön.

I arbetstidslagen ingår begränsningar på övertidsarbete. Under en period om fyra månader får arbetsgivaren ålägga arbetstagaren att utföra övertidsarbete i högst 138 timmar. Under ett kalenderår får övertidsarbetet uppgå till högst 250 timmar. Utöver detta kan man på arbetsplatsen avtala ändå om ytterligare högst 80 timmars övertidsarbete. Också i detta fall bör man beakta 138-timmarsgränsen under en fyramånadersperiod. Övertidsarbete förutsätter alltid arbetstagarens samtycke.

Arbetsgivaren får under de förutsättningar som föreskrivs i lagen hålla arbetstagaren i nödarbete utöver den ordinarie arbetstiden och övertidsarbetet. Orsaken till nödarbete ska vara en oförutsebar händelse som har vållat avbrott i en rörelses, inrättnings eller ett företags ordinarie drift eller som medför överhängande fara för ett sådant avbrott eller medför överhängande fara för skada på liv, hälsa eller egendom.

Semesterlag (162/2005)

Semesterlagen tillämpas med vissa begränsningar på arbete som utförs i såväl ett arbetsavtalsförhållande som ett tjänsteförhållande. I lagen finns bestämmelser om semesterns längd, semesterlön, semesterersättning och om givande av semester. Semesterlagen bygger huvudsakligen på principen om intjänad semester: arbetstagaren intjänar semester i och med att han eller hon arbetar under kvalifikationsåret, dvs. perioden som börjar den 1 april och slutar den 31 mars året därpå. Det finns två olika intjänanderegler: 14-dagarsregeln omfattar dem som enligt avtal alltid arbetar minst 14 dagar i månaden. 35-timmarsregeln omfattar dem som enligt avtal arbetar minst 35 timmar under en månad och som inte omfattas av 14-dagarsregeln.

Vid beräkningen av intjänad semester används full kvalifikationsmånad som räkneenhet. Hur mycket semester som intjänas beror på anställningsförhållandets längd. Om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret har fortgått en kortare tid än ett år utan avbrott är arbetstagaren berättigad till semester under två vardagar för varje full kvalifikationsmånad och om arbetsförhållandet pågått minst ett år till 2,5 vardagar för varje full kvalifikationsmånad. Som en full kvalifikationsmånad betraktas för arbetstagaren en sådan kalendermånad för vilken han eller hon kan räkna sig till godo minst 14 arbetade dagar eller dagar som är likställda med arbetade dagar eller, för dem som omfattas av 35-timmarsregeln, sammanlagt 35 arbetstimmar eller timmar som är likställda med arbetade timmar.

När en full kvalifikationsmånad räknas ut betraktas som dagar likställda med arbetade dagar eller timmar vissa frånvarodagar som särskilt räknas upp i lagen. Sådana är bland annat semesterdagar, dagar för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet, dagar för tillfällig vårdledighet samt dagar för studieledighet och permitteringsdagar med de begränsningar som anges i lag.

Sådana arbetstagare som inte omfattas av reglerna om intjänande av semester (dvs. de som enligt avtal arbetar mindre än 35 timmar i månaden) har rätt till sådan ledighet som motsvarar semester. De har rätt till ledighet under två vardagar för varje månad anställningsförhållandet varat. När anställningsförhållandet varat ett år har arbetstagaren rätt till fyra veckors ledighet. Semesterersättning betalas för tiden för ledighet.

De arbetstagare som omfattas av 14-dagarsregeln och har vecko- eller månadslön, får normal lön för semestertiden. Semesterlönen för en timanställd arbetstagare som omfattas av 14-dagarsregeln bestäms enligt koefficienter som bestäms på basis av den genomsnittliga lönen per dag och antalet semesterdagar.

Arbetstagare med vecko- eller månadslön som omfattas av 35-timmarsregeln och har enligt avtal arbetat varje månad i minst 35 timmar får också normal lön för semestertiden. Semesterlönen för de arbetstagare med tim- eller prestationslön som omfattas av 35-timmarsregerln bestäms procentuellt utgående från lönen under kvalifikationsåret. Om anställningsförhållandet fram till utgången av kvalifikationsåret har fortgått i ett år är semesterersättningen 11,5 procent av inkomsterna. Vid kortare anställningsförhållanden är ersättningen 9 procent. Den procentbaserade semesterlönen tillämpas också på arbetstagare med vecko- eller månadslön som omfattas av 35-timmarsregeln men som enligt avtal endast vissa månader arbetar i minst 35 timmar.

Den lönegrund på basis av vilken den procentbaserade semesterlönen beräknas utökas med en kalkylmässig outbetalad lön för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt tillfällig vårdledighet och frånvaro på grund av tvingande familjeskäl. Också den outbetalade lönen för tiden av frånvaro på grund av sjukdom och rehabilitering samt permittering beaktas kalkylmässigt upp till det belopp som anges i lagen.

Semesterlönen ska utbetalas innan semestern börjar. För en högst sex dagar lång semester får semesterlönen (t.ex. lönen för vintersemester) dock betalas på den ordinarie avlöningsdagen.

När anställningen upphör beräknas arbetstagarens semesterersättning för den semester som inte tagits ut med iakttagande av reglerna för bestämmande av semesterlön.

Semester intjänas och tas ut vardagar. Av semestern ska 24 vardagar, dvs. sommarsemestern, förläggas till semesterperioden dvs. perioden 2.5– 30.9 Den återstående delen av semestern, dvs. vintersemestern, ska ges innan följande semesterperiod börjar. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om tidpunkten för semestern inom de gränser som anges i lagen.

Arbetstagaren har rätt att spara den del av semestern som överstiger 24 vardagar. Arbetsgivaren kan förbjuda arbetstagaren att spara en del av semestern endast av grundand anledning. Arbetsgivaren och arbetstagaren får dessutom avtala om att arbetstagaren sparar den del av semestern som överstiger 18 dagar och att den del av semestern som överstiger 12 vardagar ges senast i anslutning till följande semesterperiod.

Arbetsdelning och studier

Lag om alterneringsledighet (1302/2002)

Syftet med alterneringsledighet är att öka arbetstagarnas motivation och arbetshälsa med hjälp av kortvarig frånvaro från arbetet och samtidigt skapa bättre sysselsättningsförutsättningar för arbetslösa arbetssökande genom att erbjuda dem tidsbundna arbetserfarenheter. Arbetsgivarna å sin sida får möjlighet att tillföra arbetsplatsen ny kunskap.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala att arbetstagaren tar ut alterneringsledighet som denne får använda på det sätt som han eller hon önskar. Ett villkor för alterneringsledigheten är att arbetsgivaren förbinder sig att som vikarie anställa en arbetslös arbetssökande vid en arbets- och näringsbyrå för hela den tid som alterneringsledigheten varar. Ett ytterligare villkor för alterneringsledighet är att den tar ut alternerigsledighet är heltidsanställd (arbetstiden överstiger 75 procent av arbetstiden för en heltidsanställd i branschen) och att han eller hon omedelbart innan alterneringsledigheten inleds varit i arbete hos och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst 13 månader utan avbrott. Den anställda ska dessutom ha minst tio års arbetshistoria enligt lagarna om arbetspension.

Alterneringsledigheten varar minst 90 kalenderdagar utan avbrott och sammanlagt högst 359 kalenderdagar. Efter avslutad alterneringsledighet har den alterneringslediga rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller arbete som kan jämställas med det. Arbetstagaren får inte sägas upp på grund av alterneringsledigheten, men i övrigt har den alterneringslediga inte bättre uppsägningsskydd än andra anställda. För den tid alterneringsledigheten varar betalas den alterneringslediga arbetstagaren alterneringsersättning som är 70 procent av den arbetslöshetsdagpenning som personen skulle ha rätt till om han eller hon var arbetslös. Om arbetstagaren har en arbetshistoria på minst 25 år är ersättningen 80 procent.

Som alterneringsvikarie ska i första hand anställas en ung person eller en nyutexaminerad eller en långtidsarbetslös. Vikarien behöver inte anställas i samma uppgifter som den alterneringslediga skötte före sin ledighet.

Lag om studieledighet (273/1979)

Syftet med det lagstadgade studieledighetssystemet är att förbättra utbildnings- och studiemöjligheterna för den i arbetslivet verksamma befolkningen. Studierna behöver inte ha samband med arbetsgivarens verksamhet utan arbetstagaren får själv välja vad han eller hon vill studera. Enligt lagen betalas ingen lön för tiden för studieledighet. För yrkesstudier är det dock möjligt att få stöd enligt lagen om vuxenutbildningsstöd (1276/2000). Stödet utbetalas av Utbildningsfonden. Den som varit studieledig har rätt att återgå till sina tidigare uppgifter eller till uppgifter som kan jämställas med dem, men återgången har inte tryggats genom något särskilt uppsägningsskydd.

Rätten till studieledighet gäller såväl anställda i arbetsavtalsförhållande som anställda i tjänsteförhållande. En arbetstagare vars anställningsförhållande såsom huvudsyssla till samma arbetsgivare pågått i totalt minst ett år i en eller flera perioder har rätt till studieledighet. Studieledighet kan fås i högst två år under en period av fem år. Ledigheten kan tas ut i en eller flera perioder. Om anställningsförhållandet varat under ett år men minst tre månader har arbetstagaren rätt till studieledighet i högst fem dagar.

För tiden för studieledighet intjänas i regel inte sådana förmåner som baserar sig på anställningsförhållandet. Studieledigheten kan avbrytas under vissa förutsättningar.

Systemen för personalens medverkan

Lag om samarbete inom företag (334/2007)

I syftet med lagen om samarbete inom företag (samarbetslagen) och de bestämmelser i den som gäller samarbetsförfarandena framhävs samarbetsandan och målet att finna lösningar i samförstånd. Samarbetslagen tillämpas med vissa undantag på företag som sysselsätter regelbundet minst 20 arbetstagare.

Samarbetslagens tillämpningsområde omfattar alla företag och andra sammanslutningar och stiftelser oberoende av om deras verksamhet avser att bringa vinst eller inte och vilken part som finansierar deras verksamhet. Lagen tillämpas inte på staten eller kommunerna. Samarbetsparter är arbetsgivaren och företagets personal eller i vissa fall arbetstagaren själv. I lagen fastställs personalgrupperna och deras företrädare, som i regel är en förtroendeman som valts på basis av kollektivavtalet eller ett förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen. I vissa fall är det också möjligt att välja ett särskilt samarbetsombud. Personalrepresentanternas rätt att företräda personalen vid samarbetsförhandlingarna baserar sig således uttryckligen på lag. Lagen ålägger dock inte någon skyldighet att utse någon företrädare för personalen.

Samarbetslagen delas in i olika kapitel enligt olika samarbetsförfaranden på följande sätt:

- information till personalgruppernas företrädare
- företagets allmänna planer, principer och mål
- avtal och personalens beslut
- personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras
- samarbetsförfarande i samband med överlåtelse av rörelse
- samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar
- särskilda bestämmelser.

Syftet med indelningen i kapitel har varit att skapa klarhet i samarbetslagen. Särskild uppmärksamhet har fästs vis samarbetsförfarandenas omfattning eftersom samarbete inom företag ska bedrivas i många olika frågor och inte enbart i uppsägningssituationer.

I företaget ska det i samarbetsförhandlingarna årligen utarbetas en personalplan och utbildningsmål. Av dessa ska, utöver personalens sammansättning och storlek och utvecklingen av dem, dessutom framgå principerna för användningen av olika anställningsformer och en bedömning av arbetstagarnas yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt de årliga utbildningsmål som baserar sig på denna bedömning. I samarbetsförfarande ska också genomförandet av planen och uppnående av målen följas. Arbetsgivaren ska dessutom kvartalsvis ge företrädarna för personalgrupperna en redogörelse för antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid i företaget.

Utöver uppgifterna om företagets ekonomiska situation ska arbetsgivaren årligen ge företrädarna för personalgrupperna också en redogörelse för anlitande av utomstående arbetskraft till den delen det är fråga om sådant underleverantörsarbete som utförs i arbetsgivarens lokaler eller på dess arbetsplatser. Om det bedöms att anlitandet av utomstående arbetskraft (underleverantörer och uthyrd arbetskraft) har konsekvenser för personalen i företaget, ska detta behandlas skilt i samarbetsförfarande. Samarbetslagen innehåller också bestämmelser om samarbetsförfarandet i de fall som gäller användning av uthyrd arbetskraft.

Varje kapitel i lagen innehåller bestämmelser om samarbetsförhandlingsförfarandet från inledningen av förhandlingar till avslutandet av dem. Arbetsgivaren ska ta initiativ till inledande av förhandlingar och lämna företrädarna för personalgrupperna de uppgifter som behövs för ärendets behandling i så god tid att personalen eller företrädarna för personalen kan förbereda sig inför förhandlingarna och har möjlighet att även behandla ärendet sinsemellan och med de anställda som de representerar innan samarbetsförhandlingarna inleds. När det är fråga om personalminskningar ska initiativet till förhandlingar tas fem

dagar innan förhandlingarna inleds. Några bestämmelser om andra tidsfrister finns inte.

Om de förhandlingar om uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger berör färre än 10 arbetstagare är minimiförhandlingsperioden 14 dagar. Om förhandlingarna berör minst 10 arbetstagare, är förhandlingsperioden sex veckor. Vid företag som sysselsätter 20-29 arbetstagare är förhandlingsperioden också i de sistnämnda fallen 14 dagar.

Den gottgörelse som en arbetsgivare, som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid och underlåter att iaktta samarbetsförfarandet, åläggs att betala är högst 30 000 euro, men efter indexjusteringen uppgår beloppet till 31 570 euro år 2011. Gottgörelsens storlek beror bl.a. på graden av arbetsgivarens försummelse och företagets storlek. Arbetstagaren får också fortsättningsvis dessutom en annan ersättning för olaglig uppsägning. Gottgörelsen är skattefri.

Samarbetslagen innehåller utöver straffpåföljden i form av böter dessutom också en säkringsåtgärd för den händelse att arbetsgivaren försummar att lämna de uppgifter som omfattas av informationsskyldigheten såsom bokslut eller utredning om företagets ekonomiska situation eller uppgifter om antalet visstidsanställda och deltidsanställda eller löneuppgifter. Företrädarna för personalgruppen kan hos domstol yrka på ett beslut i vilket arbetsgivaren åläggs att lämna uppgifterna vid vite. Om arbetsgivaren inte utarbetar en personalplan eller utbildningsmål, kan yrkande på motsvarande beslut framställas av samarbetsombudsmannen som utövar tillsyn över efterlevnaden av samarbetslagen.

Vid beredningen av samarbetslagen har de internationella bestämmelser som är bindande för Finland beaktats, särskilt EU:s direktiv som gäller samarbetsförfarandet (2002/14/EG).

Samarbetsombudsmannen utövar tillsyn över efterlevnaden av samarbetslagen samt andra lagar som handlar om systemen för personalens medverkan.

Samarbete inom företagsrupp

Inom finska företagsgrupper som har minst 500 arbetstagare anställda i anställningsförhållande i Finland ska man enligt **lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007)** avtala om samarbete inom företagsgruppen för de företag och självständiga verksamhetsenheter som har minst 20 anställda. I ett avtal om samarbete kan behandlas alla arrangemang som är nödvändiga med avseende på samarbetet inom företagsgruppen, t.ex. informationsskyldigheten, förhandlingsförfarandet och förverkligandet av växelverkan bland personalen. Om någon överenskommelse om samarbete inom företagsgruppen inte kan nås, ska samarbetet ordnas i enlighet med de minimiförpliktelser som ingår i lagen (nationellt koncernsamarbete).

I enlighet med rådets direktiv 45/94/EG har i den ovan nämnda lagen dessutom intagits bestämmelser om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i multinationella företag för information till och samråd med arbetstagare (internationellt koncernsamarbete).

Lag om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990, lagen om personalrepresentation)

Lagen om personalrepresentation ger personalen rätt att delta i behandlingen av sådana ärenden som berör företagets affärsverksamhet och personalens ställning i företagets förvaltningsråd, styrelse eller ledningsgrupp. Representationen baserar sig på överenskommelse mellan företag och de anställda. Om någon överenskommelse om personalrepresentation inte kan nås, ska representationen ordnas i enlighet med minimikraven i lagen. Lagen tillämpas på företag som har minst 150 anställda.

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

Personalfondslag (934/2010)

Syftet med personalfonderna är att belöna hela personalen för uppnående av målen samt att förbättra företagets eller ämbetsverkets produktivitet, resultat och konkurrenskraft. Det är frivilligt att bilda personalfonder. Bildandet av personalfond förutsätter i praktiken samförstånd mellan arbetsgivare och personal. Personalen fattar beslut om bildande av fonden och arbetsgivaren beslutar om resultat- eller vinstpremiesystemet. Lagens tillämpningsområde är omfattande eftersom det är möjligt att bilda fonder oberoende av verksamhetsområde förutsatt att arbetsgivaren har minst 10 anställda.

Till personalfonden kan överföras resultatpremier och vinstpremier. I lagen definieras personalfondsavsättning om vilken arbetsgivaren fattar beslut i förväg efter att ha fört samarbetsförhandlingar med personalen om grunderna för premien. Personalfondsavsättningen ska gälla hela personalen och dess maximibelopp bestäms enligt enhetliga principer för alla medlemmar i fonden. Personalfondsavsättningen kan också fastställas som en individuell andel om beräkningsgrunderna uppfyller kriterierna ovan. Till fonden kan också överföras personalfondsavsättningens tilläggsdel, om den är avsedd för hela personalen eller uttryckligen för en viss del av organisationen. Tillägssdelens maximibelopp under ett år kan vara högst lönesumman under en månad. Av arbetstagarens fondandel överförs högst 15 procent per år till den disponibla delen.

Personalfonden är inte skattskyldig. Resultat- och vinstpremien är en avdragsgill utgift för företaget i dess beskattning. De andelar som medlemmen lyfter ur personalfonden beskattas det år då de lyfts. Medlemmen ska betala förvärvsinkomstskatt på 80 procent medan 20 procent av de medel som lyfts är skattefria.

Lag om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (SCE) (758/2004)

Europabolag är en bolagsform som gör det möjligt att bedriva affärsverksamhet inom hela europeiska ekonomiska samarbetsområdet i ett bolags namn. Europeiska unionens direktiv om komplettering av stadgan för europabolag har i fråga om arbetstagarnas deltagande genomförts genom lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar. Med arbetstagarinflytande avses ett system genom vilket företrädare för personalen kan utöva inflytande över de beslut som fattas i ett bolag.

Med tanke på förhandlingarna om arbetstagarinflytande inrättas i europabolaget ett särskilt förhandlingsorgan som representerar arbetstagarna. Organets uppgift är att förhandla fram ett avtal om ordnandet av arbetstagarinflytande i bolaget. Om inget avtal nås inom viss tid, eller om parterna kommer överens om det, iakttas i fråga om arbetstagarinflytande lagens sekundära bestämmelser.

Motsvarande bestämmelser gäller också för europeiska kooperativa föreningar.

3 Arbetsfred och rätt att vidta konfliktåtgärder

De arbetsgivar- och arbetstagarparter som är bundna av ett kollektivavtal får inte under kollektivavtalets giltighetstid inleda sådan arbetskonfliktåtgärd som riktar sig mot kollektivavtalet i dess helhet eller någon bestämmelse i avtalet. Parterna i kollektivavtal och de föreningar som lyder under dessa är skyldiga att se till att arbetsfreden bevaras. En enskild arbetsgivare och/eller arbetstagarförening samt arbetsgivarförening kan dömas till böte för olaglig arbetskonflikt för överträdelse av fredsplikten.

Efter att kollektivavtalet löpt ut, dvs. i ett avtalslöst tillstånd, får arbetstagarsidan utöva påtryckningar mot arbetsgivaren genom strejk eller andra fackliga stridsåtgärder. Arbetsgivaren å sin sida kan använda sig av lockout. Politiska strejker och sympatistrejker är tillåtna.

Intressekonflikter och avtalstvister

Genom **lagen om medling i arbetstvister (420/1962)** har det skapats ett permanent system för hantering av intressekonflikter i arbetslivet. De s.k. avtalstvister som uppkommit kring innehållet i kollektivavtal eller till följd av överträdelse av kollektivavtalet kan föras till arbetsdomstolen. Arbetstvister som inte gäller kollektivavtal behandlas i allmänna underrätter.

Systemet för medling i intressekonflikter

Syftet med systemet för medling i intressekonflikter är att hjälpa arbetsmarknadsorganisationer att få till stånd ett kollektivavtal i en situation då förhandlingarna strandat. Medlingsfunktionen har ordnats så att för närvarande finns det en riksförlikningsman som har uppgiften som huvudsyssla och 6 av honom förordnade förlikningsmän som har medlingen som bisyssla. Enligt lag är parterna skyldiga att infinna sig till förlikning men de har inte någon skyldighet att godkänna ett medlingsbud som förlikningsmannen eventuellt lämnar.

Förhandlingar om avtalstvister

Om det på arbetsplatserna uppkommer tvister om innehållet i kollektivavtal eller om tolkningen av avtalet eller om det har skett en överträdelse av kollektivavtalet, försöker man lösa tvisten genom förhandlingar på arbetsplatsen. Om man inte lyckas lösa tvisten vid förhandlingarna mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, ska arbetsgivaren och en förtroendeman som företräder fackförbundet inleda förhandlingar. Om inte heller dessa förhandlingar leder till resultat, överförs ärendet till arbetsgivar- och löntagarförbunden som ska förhandla om saken. Om någon lösning inte fås till stånd på denna nivå heller, kan vilket som helst av förbunden föra ärendet till arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen inrättades år 1947. Arbetsdomstolens behörighet omfattar avgörande av frågor som gäller arbets- och tjänstekollektivavtals giltighet, varaktighet, innehåll och omfattning samt riktig tolkning av en viss avtalspunkt. Arbetsdomstolen bestämmer också beloppet för böter för olaglig arbetskonflikt. Arbetsdomstolens beslut är slutgiltigt.

Arbetsdomstolen handlägger dessutom vissa klagomål över dispens som gäller arbetstider liksom också besvären över nämndens beslut som gäller den allmänt bindande karaktären av kollektivavtal.

4 Arbetarskydd

Tillsynen över efterlevnaden av de arbetsrättsliga bestämmelserna har huvudsakligen uppdragits åt arbetarskyddsmyndigheterna. På riksnivån leds arbetarskyddsförvaltningen av social- och hälsovårdsministeriet. På den lokala nivån sköts tillsynen över arbetarskyddet av ansvarsområdet för arbetarskydd vid regionförvaltningsverken.

Arbetarskyddsinspektörerna utför inspektioner så ofta och så effektivt som det behövs med tanke på tillsynen. I samband med inspektionerna ges en skriftlig inspektionsberättelse. Beroende på bristernas art kan inspektörerna också ge en skriftlig handlingsinstruktion eller uppmaning att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna. Som en sista utväg kan arbetarskyddsmyndigheten ålägga arbetsgivaren att inom en bestämd tid och vid vite vidta de åtgärder som förutsattes vid inspektionen. Arbetarskyddsmyndigheten kan också låta avbryta arbetet eller hindra det helt.

Viktiga lagar som har samband med arbetarskyddet är arbetarskyddslagen (738/2002) och de närmare föreskrifter som utfärdats med stöd av den samt lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Social- och hälsovårdsministeriet ansvarar för beredning av lagstiftningen om arbetarskyddet (www.stm.fi och www.tyosuojelu.fi).

5 Social trygghet

Systemet för social trygghet omfattar hela Finlands befolkning. Systemet för social trygghet indelas i inkomstrelaterat utkomststöd och grundläggande utkomststöd. Viktiga inkomstrelaterade socialskyddsförmåner är pensionsskydd, sjukdagpenning, moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning och särskild moderskapspenning samt arbetslöshetsdagpenning. Om en person inte har intjänat inkomstrelaterade socialskyddsförmåner, betalas hon eller han minimibeloppet för förmånen i fråga: när det gäller utkomstskyddet för arbetslösa arbetsmarknadsstöd, i fråga om sjukförsäkring minimidagpenning eller folkpension från pensionssystemet.

Social- och hälsovårdsministeriet ansvarar för beredningen av socialskyddslagstiftningen (www.stm.fi).

6 Organisationer som deltar i trepartsförhandlingarna

Löntagarorganisationer

Finlands Fackförbunds Centralorganisation r.f. (FFC) grundades år 1907. Dess medlemsantal uppgår till cirka 1,04 miljoner och det är med medlemstantal mätt den största centralorganisationen. FFC har 21 medlemsförbund. Medlemmarna består av arbetstagare inom industrin, den offentliga sektorn (stat och kommuner), transportbranschen och de privata servicebranscherna. Av FFC-medlemmarna arbetar knappa hälften inom industrin, ca en tredjedel inom den privata servicesektorn och en fjärdedel inom den offentliga sektorn. Cirka 47 procent av FFC:s medlemmar är kvinnor. (www.sak.fi)

Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf grundandes år 1946. Dess medlemsantal är cirka 615 000 och antalet medlemsförbund 20. FTFC-medlemmarna är tjänstemän som arbetar hos staten, kommunerna, församlingarna, servicesektorerna eller industrin. Cirka två femtedelar av medlemmarna är anställda inom den kommunala sektorn, två femtedelar inom den privata sektorn och en femtedel hos staten. Cirka två tredjedelar av medlemmarna är kvinnor. (www.sttk.fi)

Akava rf grundades år 1950. Akava är en centralorganisation för högutbildade löntagare och yrkesutövare. Akava har 34 medlemsförbund och dess medlemsantal uppgår till cirka 552 000. Cirka 55 procent av medlemmarna är anställda inom den privata sektorn och 45 procent inom den offentliga sektorn. Av medlemmarna är 42 procent kvinnor. (www.akava.fi)

Arbetsgivarorganisationer

Finlands Näringsliv EK inledde sin verksamhet år 2005, när Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT) och Servicearbetsgivarna (PT) sammanslogs till en ny organisation. EK har 27 medlemsförbund och dessa har 16 000 medlemsföretag. I medlemsföretagen arbetar cirka 950 000 löntagare. EK representerar på ett täckande sätt alla privata sektorer och företag i alla storlekar.

Den offentliga sektorns arbetsgivarorganisationer är **Kommunala arbetsmarknadsverket, KT** (inom kommunsektorn arbetar cirka 434 000 tjänstemän och arbetstagare), **Statens arbetsmarknadsverk, VTML** (hos staten arbetar cirka 86 000 tjänstemän och arbetstagare) och **Kyrkans arbetsmarknadsverk, KiT** (drygt 21 000 tjänsteinnehavare och arbetstagare).

Företagarorganisationer

Företagarna i Finland rf har varit verksam sedan 1996 i sin nuvarande form. Företagarna i Finland är den företagar-, närings- och arbetsgivarpolitiska organisationen för små och medelstora företag. Som medlemmar har föreningen över 400 lokala företagarföreningar, 21 distriktsorganisationer och 53 branschorganisationer, och genom sina medlemsorganisationer 112 000 företagsmedlemmar. Bland dessa finns ca 45 000 arbetsgivarföretag som sysselsätter cirka 450 000 personer.

Kontaktinformation

Officiell postadress
Arbets- och näringsministeriet
Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor
PB 32
00023 Statsrådet

Telefonväxel: 010 606 000

E-postadress:: kirjaamo (at) tem.fi
E-postadressen har formen: förnamn.efternamn (at) tem.fi

www.tem.fi

Januari 2012

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY