

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 1/2010 rd**

**Regeringens proposition med förslag till lag om
samarbetsombudsmannen och till vissa lagar
som har samband med den**

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 6 oktober 2009 en proposition med förslag till lag om samarbetsombudsmannen och till vissa lagar som har samband med den (RP 177/2009 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringssekreterare Jan Hjelt, arbets- och näringsministeriet

- konsultativ tjänsteman Päivi Lanttola, finansministeriet
- äldre regeringssekreterare Antti Posio, social- och hälsovårdsministeriet
- chefsjurist Timo Koskinen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Juri Aaltonen, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- jurist Maria Löfgren, Akava r.f.
- vicehäradshövding Katja Leppänen, Finlands Näringsliv
- chef för arbetsmarknadsfrågor Outi Tähtinen, Företagarna i Finland rf.

PROPOSITIONEN

I propositionen föreslås en lag om samarbetsombudsmannen. Samarbetsombudsmannen finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet med uppgift att utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen om samarbete inom företag, lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar och personalfondslagen. Genom propositionen säkerställs det att tillsynen är oavhängig och åtskild från arbets- och näringsministeriets normala verksamhet.

I lagen föreslås bestämmelser om samarbetsombudsmannens uppgifter, rättigheter och befogenheter. Samarbetsombudsmannen ska i första hand ge anvisningar och råd om tillämpningen av lagarna i enskilda fall. Samarbetsombudsmannen ska också ha rätt att ge arbetsgivaren en uppmaning att avhjälpa lagstridiga förfaranden eller förhindra att lagstridiga förfaranden upprepas. Samarbetsombudsmannen ska kunna föra ett ärende till förundersökning, om det handlar om en gärning som är förenad med hot om straff. I vissa fall som räknas upp närmare i lagen ska samarbetsombudsmannen också kunna yrka att

domstolen förelägger arbetsgivaren vite, om denne inte iakttar bestämmelserna.

Samarbetsombudsmannen ska dessutom föra register över personalfonderna. Han eller hon ska i övrigt främja samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna och bevaka att lagarnas syfte uppnås. Dessutom ingår det bestämmelser

om samarbetet mellan samarbetsombudsmannen och arbetarskyddsmyndigheten.

Med anledning av den föreslagna lagen föreslås det behövliga ändringar i andra lagar som reglerar samarbetet.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 juli 2010.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmän motivering

Sammanfattningsvis anser utskottet att propositionen är behövlig och ändamålsenlig. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med följande anmärkningar och ändringar.

Allmänt

Regeringen föreslår att det inrättas en ny oberoende myndighet, samarbetsombudsmannen, som ska övervaka att lagen om samarbete inom företag och andra lagar om samarbete och personalens samverkansmöjligheter på privata arbetsplatser följs. Myndigheten ska vara knuten till arbets- och näringsministeriet. Ombudsmannen ska i första hand arbeta förebyggande med fokus på rådgivning och vägledning. Målet är att samarbetet mellan arbetsgivare och personal ska förbättras och personalen få större möjligheter till medverkan genom effektivare tillsyn över samarbetslagarna.

Samarbetslagarna understryker vikten av att arbetsgivarna och arbetstagarna samarbetar och uppmuntrar företagen att behandla arbetstagarna likvärdigt och satsa på större öppenhet. Syftet med lagarna är att skapa goda möjligheter på arbetsplatserna för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och att förbättra arbetsmiljön och att arbetstagarna ska må bra. När bestämmelserna om samarbete och samverkansmöjligheter genomförs och tillämpas bra får både arbetsplatserna och personalen ett användbart verktyg för att skapa ett bättre arbetsliv och fungerande verksamhet. Utskottet påpekar emellertid att det inte går att skapa fungerande samverkan eller att garantera fungerande medver-

kansmekanismer för personalen bara genom lagstiftning. Därför är det enligt utskottet synnerligen viktigt att föregripande rådgivning och vägledning till företag och arbetstagare får en framskjuten roll i den nya samarbetsombudsmannens verksamhet. Dessutom har ombudsmannen en stor betydelse för att utveckla samarbetet och samverkansformerna.

Personalplan och utbildningsmål

Enligt samarbetslagen ska företagen årligen lägga upp en personalplan och utbildningsmål i samverkan. Personalplanen ska ta hänsyn till de förändringar i företaget som inverkar på personalstrukturen och antalet anställda eller kraven på yrkeskompetens. Utbildningsmålen ska basera sig på dels en bedömning av behovet att utveckla personalens kompetens, dels förändringar i kraven på yrkeskompetens plus vad de grundar sig på.

I betänkande AjUB 15/2006 rd framhåller utskottet vikten av att den förvärvsarbetande befolkningen får förbättra sin kompetens. Utskottet säger bland annat att åtgärder för att bevara och förbättra kompetensen spelar en viktig roll för Finlands konkurrenskraft och påpekar att företagens personalplanering och personalutbildningen ute på arbetsplatserna intar en nyckelroll. Utskottet upprepar här sin uppfattning om vikten av att företagen har personalplaner och utbildningsmål. Det är viktigt att samarbetsombudsmannen genom rådgivning och vägledning aktivt arbetar för att företagen lägger upp planer och mål och på så sätt medverkar till att uppfylla målsättningen med samarbetslagen.

Tillsynen över samarbetslagarna för den offentliga sektorn

Den föreslagna lagen avser tillsyn över lagen om samarbete inom företag och andra lagar som huvudsakligen gäller samarbete och personalens påverkningsmöjligheter inom den privata sektorn. Det finns särskilda lagar med regler för samarbete med personalen inom stat och kommun och de har inga bestämmelser om tillsynen över lagarna.

Enligt uppgifter till utskottet har en arbetsgrupp bestående av företrädare för finansministeriet och den statliga personalen tillsatts för att revidera lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Det är meningen att också tillsynen över lagstiftningen ska ses över samtidigt.

Det är ytterst viktigt att lagarna om samarbete inom den offentliga sektorn förtydligas, anser utskottet och skyndar på nya tillsynsbestämmelser. Samtidigt bör det utredas om den samarbetsombudsman som inrättas genom den föreslagna lagen också kan utöva tillsyn över samarbetsverksamheten inom den offentliga sektorn.

Uppgifter som får lämnas ut till samarbetsombudsmannen

Regeringen föreslår att samarbetsombudsmannen trots sekretessbestämmelserna ska ha rätt att av arbetsgivaren få uppgifter och handlingar som behövs för tillsynen av lagarna och i den omfattning som det behövs för tillsynen. Men det varken specificeras eller räknas upp i lagen vad som avses med nödvändiga uppgifter för tillsynen.

I sina tolkningar på senare tid har grundlagsutskottet utgått från att sekretessskyldigheten kan åsidosättas om det i en författning specificeras eller räknas upp vad som är nödvändiga uppgifter. Rätten att få information ska begränsas till nödvändiga uppgifter om det inte går att specificera vilka uppgifter som behövs. Det går inte

att specificera eller räkna upp i lagen vilka uppgifter samarbetsombudsmannen behöver i sin tillsyn. Följaktligen föreslår utskottet att 4 § ändras till att ombudsmannen har rätt att av arbetsgivaren få uppgifter som är nödvändiga för tillsynen.

*Detaljmotivering***1. Lag om samarbetsombudsmannen**

4 §. *Lämnande av uppgifter till samarbetsombudsmannen.* Utskottet föreslår att 1 mom. ändras enligt det som sägs ovan i den allmänna motiveringen.

3. Lag om ändring av 64 och 66 § i lagen om samarbete inom företag

66 §. *Tillsyn.* Lagen om arbets- och näringscentraler samt arbets- och näringsbyråer (796/2008) har upphävts genom lagen om införande av lagstiftningen om statens regionförvaltningsreform (903/2009). De arbetsuppgifter som tidigare hörde till arbets- och näringscentralerna och var nära knutna till bestämmelserna och målen i lagen om samarbete inom företag flyttades över till närings-, trafik- och miljöcentralerna vid reformen av regionförvaltningen. Bestämmelser om de nya centralernas uppgifter ingår i 3 § i lagen om närings-, trafik- och miljöcentralerna (897/2009). Utskottet föreslår därför en teknisk korrigering.

Utskottets förslag till beslut

Riksdagen

godkänner lagförslag 2 och 4—8 utan ändringar och

godkänner lagförslag 1 och 3 med ändringar (Utskottets ändringsförslag).

*Utskottets ändringsförslag***1.****Lag****om samarbetsombudsmannen**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1—3 §
(Som i RP)

4 §

*Lämnande av uppgifter till samarbetsombuds-
mannen*

För utövandet av tillsyn och i den omfattning
det behövs för tillsynen har samarbetsombuds-

mannen rätt att utan hinder av sekretessbestäm-
melserna av arbetsgivaren avgiftsfritt inom en av
ombudsmannen utsatt skälig tid få de uppgifter
och handlingar som *är nödvändiga* för tillsynen
över efterlevnaden av lagarna.

(2 mom. som i RP)

5—11 §
(Som i RP)

3.**Lag****om ändring av 64 och 66 § i lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 30 mars 2007 om samarbete inom företag (334/2007) 64 och 66 § som följer:

64 §
(Som i RP)

66 §

Tillsyn

(1 mom. som i RP)

Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighe-
tens skyldighet att till samarbetsombudsmannen
anmäla de misstankar om försummelse av efter-

levnaden av lagen som uppdragats i samband med
arbetarskyddsinspektioner finns i 49 § i lagen
om tillsynen över arbetarskyddet och om arbe-
tarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).
*Bestämmelser om närings-, trafik- och miljöcen-
tralernas uppgifter ingår i 3 § i lagen om när-
rings-, trafik- och miljöcentralerna (897/2009).*

Denna lag träder i kraft den

20 .

Helsingfors den 10 februari 2010

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Arto Satonen /saml
vordf. Jukka Gustafsson /sd
medl. Hannakaisa Heikkinen /cent
Anna-Maja Henriksson /sv
Arja Karhuvaara /saml
Johanna Karimäki /gröna
Merja Kuusisto /sd
Merja Kyllönen /vänst
Esa Lahtela /sd

Jari Larikka /saml
Markus Mustajärvi /vänst
Sanna Perkiö /saml
Paula Sihto /cent
Katja Taimela /sd
Tarja Tallqvist /kd
Kimmo Tiilikainen /cent
Jyrki Yrttiaho /vänst.

Sekreterare var

konsultativ tjänsteman Marjaana
Kinnunen.

RESERVATION

Motivering

Den nya lagen om samarbete inom företag trädde i kraft den 1 juli 2007 och tillämpades på företaget med 20–29 anställda först från och med den 1 januari 2008. En undersökning vid arbets- och näringsministeriet visar att företagen känner till lagen någorlunda eller ganska lite. Personalen ansåg sig ha mycket dåliga möjligheter att påverka de obligatoriska förhandlingarna om personalplanen och utbildningsplanen. Färre än hälften av de undersökta företagen hade upprättat och behandlat de lagstadgade planerna. Också i tidigare studier har det kommit fram att personalen inte har så stora påverkningsmöjligheter, bland annat när personalstyrkan reduceras, inhyrd arbetskraft anlitas och produktion läggs ut eller när det gäller arbetet, arbetslokalerna eller arbetstiderna.

Mot bakgrunden av ett flertal undersökningar och praxis på arbetsmarknaden är det mycket nödvändigt att inrätta en oberoende myndighet, en samlagsombudsman, för att övervaka lagarna om samarbete på arbetsplatserna och personalens samverkansrätt. Tack vare ombudsmannens förebyggande verksamhet, rådgivning, anvisningar och befogenheter att i sista hand med hot om vite ingripa vid försummelser av bland annat personal- och utbildningsplanerna kommer företagen säkert att i högre grad följa samlagslagstiftningen samtidigt som det i fortsättningen är lättare att upptäcka på vilka punkter lagen kan behöva ändras. Men det behövs avsevärda förbättringar i personalrepresentanternas rätt att få information och agera och i uppsägningsskyddet för att samlagssystemet ska utvecklas och personalen få en mer jämlik roll vid förhandlingar.

En stor brist är att den föreslagna lagen bara gäller samarbete och personalens samverkansmöjligheter på arbetsplatser inom den privata sektorn. Också den offentliga sektorn har samma behov av att förbättra samarbetet och personalens samverkansmöjligheter. Dessutom håller avtals- och förhandlingsstrukturerna på att förändras i och med att allt fler offentliga verksamheter omvandlas till affärsverk, bolagiseras, läggs ut eller privatiseras. Det är alltså en allvarlig brist att ingen myndighet i dagsläget utövar tillsyn över samlagslagarna för den offentliga sektorn. Ombudsmannens behörighet måste omgående utökas att omfatta också den offentliga sektorn.

Vi håller inte med utskottet om att lagförslaget begränsar rätt att få information. Det är motiverat att samlagsombudsmannen trots sekretessbestämmelserna har rätt att av arbetsgivaren få nödvändiga uppgifter och handlingar för att utöva tillsyn över lagen. Ingenting motiverar att rätten ska inskränkas i lagen och skrivas på ett annat sätt än för till exempel jämställdhetsombudsmannen. Vi godtar alltså inte att 4 § ändras eftersom ändringen begränsar samlagsombudsmannens rätt att i enskilda fall och under varierande förhållanden få information. Den ändrade paragrafen ger arbetsgivaren möjlighet att påverka bedömningen av om uppgifter behövs eller inte, och det försämrar insynen i samarbetet.

Förslag

Vi föreslår

att lagförslagen godkänns i enlighet med propositionen.

Helsingfors den 10 februari 2010

Jyrki Yrttiaho /vänst
Merja Kyllönen /vänst

Markus Mustajärvi /vänst
Tarja Tallqvist /kd