

**ARBETSLIVS- OCH  
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS  
BETÄNKANDE 15/2006 rd**

**Regeringens proposition med förslag till lag om  
samarbete inom företag och till vissa lagar som  
har samband med den**

**INLEDNING**

***Remiss***

Riksdagen remitterade den 8 november 2006 en proposition med förslag till lag om samarbete inom företag och till vissa lagar som har samband med den (RP 254/2006 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

***Lagmotion***

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande lagmotion

— en lagmotion med förslag till lag om ändring av 11 § i lagen om samarbete inom företag (LM 1/2006 rd — Matti Kangas /vänst m.fl.), som remitterats till utskottet den 16 mars 2006.

***Sakkunniga***

Utskottet har hört

- regeringsråd Raila Kangasperko och projektforskare Pekka Ylöstalo, arbetsministeriet
- lagstiftningsråd Janne Kanerva, justitieministeriet
- överinspektör Panu Pykönen, finansministeriet
- direktör Lauri Lyly och chefsjurist Jorma Rusanen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- avtalsansvarig, jurist Heli Ahokas, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- direktör Markku Lemmetty, Akava r.f.

- ombud, vicehäradshövding Markus Äimälä, Finlands Näringsliv
- direktör Rauno Vanhanen och arbetsmarknadsombud Merja Hirvonen, Företagarna i Finland rf
- avdelningsdirektör, professor Kaj Husman och avdelningsdirektör, professor Kari Lindström, Arbetshälsoinstitutet
- statistikdirektör Hannele Orjala, Statistikcentralen
- enhetschef Anne Katajamäki, Seinäjoki yrkeshögskola, företagarenheten
- verkställande direktör Erkki Salonsaari, Alutec Oy
- företagare Olli Lähdekorpi, Honkasen Puutarha Oy
- advokat Juha Kallioinen, Kallioinen, Tolppanen, Salminen & Co Oy
- företagare Martti Autio, Kuntokeskus Salus
- verkställande direktör Jouni Jokela, Lujitustekniikka Oy
- styrelseordförande Jalo Paananen, Peikko Finland Oy
- verkställande direktör Antti Zitting, Sacotec Components Oy
- verkställande direktör Jarmo Oksman, Sata-maito Oy
- verkställande direktör Matti Peltola, Maskinföretagarnas förbund rf
- förbundsfullmäktigeledamot Taina Karrikka, Metallarbetarförbundet

- styrelseledamot Riitta Koskinen, Viestintäalan ammattiliitto ry
- direktör Sirkka Silvennoinen, Kristillinen palvelukotiyhdistys Elämän puu ry
- ombudsman Ulla-Maija Nikula, Rauman Seudun Katulähetys ry
- verkställande direktör Heikki Ketola, Listatulo Oy, Etelä-Pohjanmaan Yrittäjät ry
- verkställande direktör Jouko Saksa
- professor Mikael Hidén
- professor Olli Mäenpää
- professor Heikki Niskakangas
- professor Kari-Pekka Tiitinen
- professor Kaarlo Tuori
- professor Veli-Pekka Viljanen
- chefsforskare, politices magister Heikki Uhmavaara, Åbo universitet.

## PROPOSITIONEN OCH LAGMOTIONEN

### *Propositionen*

Den gällande lagen om samarbete i företag föreslås bli ersatt med en ny lag om samarbete i företag och en lag om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag. I lagarna betonas samarbetsanda och strävan efter enighet.

Lagen om samarbete inom företag med vissa begränsningar tillämpas i företag där det regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare. Lagen ska omfatta alla företag och andra organisationer och stiftelser oberoende av om deras verksamhet är vinstsyftande eller inte och vem som finansierar dem. Samarbetsparter är fortfarande arbetsgivaren och företagets personal. Huvudregeln är att förtroendemannen eller förtroendeombudet företräder personalen. I vissa fall kan det också väljas en särskild företrädare för samarbetet.

Arbetsgivaren ska årligen på begäran av företrädarna för personalgrupperna lämna en utredning om hur utomstående arbetskraft har anlitats vid företaget när det gäller underentreprenader som utförs i arbetslokaler eller på arbetsställen som tillhör arbetsgivaren. Om utomstående arbetskraft har konsekvenser för personalen ska frågan behandlas i samarbetsförfarande.

Företagen ska årligen utarbeta en personalplan och utbildningsmål och de behandlas i samarbetsförfarande. Hur planen genomförs och målen uppnås ska också övervakas i samarbetsförfarande. Varje kvartal är arbetsgivaren skyldig

att lämna information om företagets visstids- och deltidsanställda arbetstagare.

Förhandlingstiderna förenklas. Minimitiden för förhandlingar som gäller uppsägning, permittering och överföring till deltidsanställning av arbetstagare förlängs från sju till fjorton dagar, när förhandlingarna gäller färre än tio arbetstagare. Om förhandlingarna gäller minst tio arbetstagare är förhandlingstiden fortfarande sex veckor.

Gottgörelsen för att en arbetstagare har sagts upp, permitterats eller överförs till deltidsanställning utan att samarbetsförfarandet har iakttagits är enligt förslaget högst 30 000 euro. Gottgörelsen är en ersättning för immateriell skada. Den är inte skattepliktig inkomst. Om arbetsgivaren försummar att uppfylla sin informationskyldighet kan domstolen vid vite förpliktas att lämna ut uppgifterna. Genom ett likadant beslut kan arbetsgivaren förpliktas att upprätta en personalplan eller utbildningsmål.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt.

### *Lagmotionen*

I lagmotion LM 1/2006 rd föreslås att lagen om samarbete i företag ändras. Arbetsgivaren föreslås vara skyldig att informera företrädaren för arbetstagarna om överlåtelse av rörelse trettio dagar före överlåtelsen.

## UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

### *Allmän motivering*

#### **Allmänt**

Med hänvisning till propositionen och övrig information finner utskottet propositionen nödvändig och lämplig. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med följande anmärkningar och ändringsförslag.

Det är angeläget att lagstiftningen om samarbete i företag revideras, framhåller utskottet. Den gällande lagen har funnits i 27 år och har ändrats ett otal gånger. Den är svår att tillämpa och uppfattas av många som en uppsägningslag rätt och slätt.

Den nya samarbetslagen betonar samarbetsanda och strävan att nå samförstånd. Lagen uppmuntrar företagen att satsa på god personalpolitik, likabehandling av alla medarbetare och större öppenhet. Tanken är att arbetsplatserna ska ha bättre förutsättningar för samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare samtidigt som arbetsklimatet förbättras och de anställda mår bättre.

Den nya lagen ska ändra både medarbetarnas och arbetsgivarnas attityder till samarbete. Det handlar inte bara om procedurer som ska följas när arbetstagare sägs upp. Det handlar också om att bygga upp ett förtroendekapital genom genuin samverkan, bättre information och större möjligheter för de anställda att påverka sitt arbete och verksamheten på arbetsplatsen. När förestående omställningar kan förutses bättre kan konsekvenserna underlättas bland annat med hjälp av utbildning och möjligheterna i lagstiftningen om omställningsskydd. Därigenom kan situationen underlättas för dem som är utsatta för omställningar.

#### **Större produktivitet genom bättre samarbete**

Arbetstagarna mår mycket bättre och arbetet är mycket mer produktivt, när de anställda får mer information och kan påverka sitt arbete och arbetsmetoderna, visar undersökningar. Många fö-

retag kunde förbättra sin produktivitet och de anställdas arbetshälsa betydligt mer genom att ge de anställda större möjligheter att påverka sitt arbete.

På 2000-talet har det skett ett tydligt trendbrott mot det sämre i arbetslivet. Det kommer fram i bland annat större osäkerhet, bristande förtroende och ifrågasättande av meningsfullheten med arbetet. Arbetsmiljöbarometern från oktober 2006 pekar på att de anställda tycker att de har mindre möjligheter att påverka sitt arbete och att det blivit mer order uppifrån. Det finns mindre öppenhet mellan ledningen och den anställda. Cheferna är mer negativt inställda till ändringsförslag från de anställda, men också cheferna mår sämre och upplever att situationen är svår på grund av pressen dels från deras egna chefer, dels från medarbetarna. På senare år har utvecklingsprojekten för större produktivitet och bättre kvalitet på arbetslivet blivit färre ute på arbetsplatserna. Allt fler frågor som borde diskuteras på arbetsplatserna sopas under mattan.

I en värld med ökande konkurrens och svårigheter att få arbetskraft är Finlands framgångar i mångt och mycket beroende av hur vi lyckas utnyttja möjligheterna till bättre samarbete på arbetsplatserna. Våra ekonomiska grundförutsättningar och vår nationella konkurrensförmåga uppstår ur vanligt arbete, på arbetsplatserna, i arbetsorganisationerna och på företagen. De finiska företagens framgångar och därmed också sysselsättningsutvecklingen är beroende av i hur hög grad arbetsplatserna lyckas tillägna sig ett kreativt arbetssätt och producerar lösningar som bättre och bättre uppfyller kundernas behov. Många gånger kommer produktivitetsförbättrande ändringar till på gräsrotsnivå och är sprungna ur insikter som någon får i produktionsprocessen eller i kontakterna med kunderna. Därför är det extra viktigt att alla anställda får göra sin röst hörd och har möjligheter att påverka arbetet. Större satsningar på ett bättre arbetsliv och ett bättre ledarskap spelar en nyckelroll också när det gäller att ge de anställda bättre arbetshälsa och förlänga tiden i arbetslivet.

Utskottet är medvetet om att inte ens den bästa lag kan skapa ett öppet och kreativt arbetsklimat, där de anställda känner sig trygga, det uppfattas som viktigt att ge dem möjligheter att förbättra sin arbetshälsa och sin kompetens, där de uppskattas och får påverka sitt arbete och sin arbetsmiljö. Men den reviderade samarbetslagstiftningen ger en ram för bättre samverkan på arbetsplatserna och uttrycker lagstiftarens vilja att utveckla arbetslivet i den riktningen.

Vid sidan av lagen behövs det också forskning, stödåtgärder, vägledning och utbildning, och den typen av åtgärder ingår i Arbetslivsprogrammet Tykes. Utskottet understryker särskilt att det behövs mer information om de modeller som tagits fram inom ramen för Tykes för att de ska få fotfäste i många företag. I utlåtandet (AjUU 19/2006 rd) om budgetpropositionen för 2007 understryker utskottet vikten av arbetslivsutveckling och arbetslivsprogrammet Tykes. Utskottet ansåg det angeläget att regeringen utreder hur det ska gå att säkerställa långfristiga anslag för utveckling av arbetslivet.

För att målen ska kunna uppfyllas behövs det aktiva insatser från arbetsmarknadsorganisationernas och företagorganisationernas sida för att sprida exempel på god praxis och påverka attityderna till samarbete i en mer positiv riktning.

### **Personalplanering och utbildningsmål**

Enligt lagförslaget ska företagen årligen upprätta en personalplan och utbildningsmål och de behandlas sedan i samarbetsförfarande. Dessutom ska planen och målen följas upp i samverkan. Personalplanen ska ge information om hur personalstrukturen och antalet anställda har utvecklats, men också om principerna för tillämpning av olika anställningsformer och en bedömning av vilka förändringar som har skett i de yrkesmässiga kraven på arbetstagarna och orsakerna till detta. Dessutom ska planen innehålla utbildningsmål som bygger på bedömningen.

Personalplanerna och de tillhörande utbildningsmålen läggs upp i samarbete och har högsta prioritet, framhåller utskottet. Kunskap och kompetens blir allt viktigare produktionsfakto-

rer. Företagen måste kunna förnya sig snabbare och snabbare och införa innovationer i sin samlade produktions- eller servicekedja. I den situationen är skräddarsydda lärandemodeller och strategiskt integrerade utbildnings- och lärandeprogram av största vikt för personalens kompetens och företagets organisatoriska kunnande.

Största delen av kompetensen förvärvas i själva arbetet och också kompetensen förbättras allt oftare i arbetet och är förankrad i omställningar på arbetsplatsen. Ungefär hälften av de förvärvsaktiva löntagarna deltar årligen i utbildning betald av arbetsgivaren, visar undersökningar. Utbildning på arbetsplatsen har haft många fördelar vid företagsomställningar, både för de anställda och för arbetsplatsen. I bästa fall kan utbildningen vara ett effektivt komplement till förändringsprocessen och vara ett gemensamt rum för utvecklingsinsatser. Man kan också försöka påverka personalens attityder med hjälp av utbildning och samtidigt legitimera förändringar som inte ligger i alla personalgruppers intressen. Utbildning på arbetsplatsen kunde dessutom tillföra innovationsverksamheten större nytta om utbildningen mer vore anpassad till arbetsmetoderna och alla personalgrupper integrerades i planeringen av utbildningen, visar vissa studier.

Hur mycket utbildning som ges på arbetsplatsen beror på hur stor arbetsplatsen är. År 2006 fick i snitt 49 % av personalen utbildning på sin arbetsplats. Den pågick i medeltal 5,4 dagar om året. I företag med färre än tio anställda var siffran 40 % respektive 4,7 dagar om året. Deltagandet har också ett kraftfullt samband med arbetstagarnas socioekonomiska ställning och deras utbildning. Högre tjänstemän går dubbelt så ofta på utbildning som arbetstagare. Personer med bättre grundutbildning får mer utbildning på arbetsplatsen än andra också räknat i antalet utbildningsdagar.

Av allt att döma håller arbetskraften på att splittras upp i en kärngrupp och en perifer grupp. Möjligheterna att lära sig nytt i arbetet hänger också samman med hur stabil anställningen är. Personer med stabila anställningar har betydligt bättre möjligheter att satsa på sin kompetens än

personer som går in och ut i kortvariga anställningar. Det handlar inte bara om individuella problem utan den ackumulerade effekten av de dåliga inlärningsmöjligheterna för personer med instabila anställningar återspeglas också i våra nationella förutsättningar att bygga på vårt mänskliga kapital.

Bland den vuxna befolkningen saknar inemot 600 000 personer utbildning på andra stadiet. När arbetsmarknaden hela tiden kräver större kompetens och bevis riskerar personer utan utbildning att bli marginaliserade, framför allt vid arbetslöshet. Därför har man till exempel med hjälp av programmet Lyftet försökt få människor med mindre utbildning att utbilda sig och avlägga examen på andra stadiet.

Om vi vill värna Finlands konkurrenskraft, måste vi också värna och förbättra kompetensen bland den förvärvsaktiva befolkningen. Då spelar företagens personalplanering och utbildningsmöjligheterna på arbetsplatsen en nyckelroll. Personalplanen måste förutse kommande omställningar i företaget och ta fasta på personalkonsekvenserna, men också kartlägga alla medarbetares kompetensnivå och utvecklingsbehov. Personalplanen är ett viktigt instrument som företaget kan utnyttja till att påverka sin egen framgång och arbetstagarnas välbefinnande.

Vidare är det av största vikt att personalplanen och utbildningsbehoven täcker in hela personalen, också arbetstagarledet. Personalutbildningen måste fördelas jämnare och också nå ut till lågutbildade personer och medarbetare med tillfälliga anställningar. Det är vanligen de som är mest sårbara i förändringsprocesser. När förändringar förutses redan i personalplanen kan företaget söka lösningar i samråd med Arbetskraftsmyndigheterna, till exempel genom gemensam upphandling av utbildning. Extra viktigt är det att fokusera på att behålla och utveckla kompetensen hos äldre arbetstagare. Lika viktigt är det att fokusera på att beakta de anställdas familjesituationer och vårdnadsförpliktelser samt behoven av bättre arbetshälsa när arbetstider och arbetsförhållanden läggs fast. En bra personal- och utbildningspolicy är ett bra kon-

kurrensmedel när företagen konkurrerar om kvalificerad arbetskraft.

Regeringen bör i samråd med arbetsmarknadens organisationer noga följa upp hur samarbetslagen utfaller och framför allt beakta hur bestämmelserna om personalplaner och utbildningsbehov genomförs och främjar de anställdas yrkeskompetens och yrkesmässiga utveckling, likaså hur företagen tar hänsyn till de särskilda behoven hos äldre arbetstagare och samordningen av arbete och familjeliv. (*Utskottets förslag till uttalande 1*). Vidare bör regeringen i samråd med arbetsmarknadens organisationer utreda möjligheterna att ta fram ett heltäckande statistik- och uppföljningssystem med uppgifter om dels personalplanerna, dels utbildning på arbetsplatsen bekostad av företagen och utbildning på arbetsplatsen i samråd med utbildningsinstitutioner eller Arbetskraftsmyndigheter. Detta är angeläget för uppföljningen av vilka konsekvenser lagen har för personalplanerna och innehållet i dem och bevakningen av utbildningen på arbetsplatserna, framhåller utskottet. (*Utskottets förslag till uttalande 2*). Vidare understryker utskottet att uppföljningen bör vara upplagd så att arbetsgivarna åsamkas minsta möjliga kostnader och extra arbete.

#### Atypiska anställningar och inhyrd arbetskraft

Enligt motiven till propositionen ska personalplanen informera om vilka principer företagen följer för anställningsformer, till exempel deltidsanställning och tidsbegränsad anställning. Vidare ska de allmänna principerna för distansarbete, förkortad arbetstid och deltidspension framgå. Arbetsgivaren ska årligen lämna en redogörelse till representanterna för personalgrupperna för hur utomstående arbetskraft har anlitats, när arbetet utförs i arbetsgivarens arbetslokaler eller underentreprenader på ett av arbetsgivarens arbetsställen. Principerna för inhyrd arbetskraft och personalkonsekvenserna av utomstående arbetskraft måste behandlas i samarbetsförfarande.

På senare år har bemanningsföretagen blivit allt fler i Finland, men också över lag i EU. År 2005 anlätade omkring 20 800 finska företag bemanningsföretag, ingick ungefär 415 900 avtal om inhyrd arbetskraft och hyrde in cirka 103 000 personer. Ett år tidigare var siffrorna 13 900 företag, 261 000 avtal om inhyrd arbetskraft och 65 000 inhyrda personer. Vid millennieskiftet utgjorde den inhyrda arbetskraften 1–2 %, medan andelen 2005 hade stigit till hela 4 %.

Sedan 1984 har de tidsbestämda anställningarna bland löntagare ökat i alla ålderskategorier, utom i kategorin män i åldrarna 30–39 år. Med avseende på den faktiska osäkerheten kring anställningen är det av betydelse vad som händer när en tidsbegränsad anställning upphör. Studier visar att ungefär hälften fortsätter som nya tidsbegränsade anställningar och ungefär en tredjedel vet ingenting om fortsättningen eller blir arbetslösa. Mycket få löntagare anser tidsbestämda anställningar vara värda att eftersträva. Drygt 80 % uppger att den tidsbegränsade anställningen beror på att det inte finns några fasta anställningar. Också andelen deltidsanställda har ökat. Sedan 2004 har deltidsanställningarna ökat med i snitt 13 000 om året.

Det är ett problem att det blir fler och fler atypiska anställningar och att osäkerheten inom arbetslivet blir större, påpekar utskottet. De instabila anställningarna anhopas speciellt hos kvinnor i fertil ålder. Då är det lätt hänt att barnen skjuts på framtiden. Samtidigt minskar nativiteten, medan fattigdomen bland barnfamiljer ökar och kan resultera i att kvinnorna blir utslagna i arbetslivet. Personer med instabila anställningar får mindre utbildning på arbetsplatsen och mindre företagshälsovård än personer med stabila anställningar. Samtidigt har de sämre chanser att försöka få förbättringar i arbetsmiljön och engagera sig i samarbetet på arbetsplatsen än andra.

Utan förtroende och ömsesidigt engagemang finns det ingen kreativitet. Osäkerhet sätter käppar i hjulen för möjligheterna att lära sig ett kreativt arbetssätt.

Den nya samarbetslagen föreskriver att företagen måste behandla principerna för utomstående arbetskraft, tidsbegränsade anställningar och

deltidsanställningar i samarbete med personalen. Målet bör vara att anställningarna är permanenta och att arbetstagarnas behov och önskemål beaktas bättre när personal anställs på deltid. Det är angeläget att anställningarna allt oftare görs med hänsyn till medarbetarnas välbefinnande och behov att samordna arbete och familjeliv.

### Bättre information

Öppenhet är en viktig faktor och utskottet välkomnar bestämmelserna i syfte att förbättra informationen i företag. Arbetstagarna måste få tillförlitlig och aktuell information om företagets verksamhet, ekonomi och utvecklingsutsikter. Ett öppet informationsklimat minskar ryktesspridningen och skingrar osäkerhet och onödiga misstankar. En bra informationspolicy främjar dessutom de anställdas välbefinnande och arbetshälsa.

Moderna företag kan ordna informationen till personalen på många olika sätt. Det finns traditionella möten och informationsträffar, men också sms, e-post eller webbsidan kan vara bra informationssätt.

### Tillämpningsområdet

#### *Allt mindre företag inkluderas*

När propositionen förbereddes och under utskottsbehandlings gång var utsträckningen av tillämpningsområdet från företag med trettio anställda till företag med 20–29 anställda ett av de stora samtalsämnena.

En del av de sakkunniga ansåg att lagen medför problem för företag med färre än trettio anställda eftersom de inte har någon personal specialiserad på personaladministration och med den typen av uppgifter som lagen kräver. Enda alternativet är att den överbelastade och överarbetade företagaren använder sin egen arbetsinsats till att ta reda på vad samarbetslagen innebär. Rädslan för extra byråkrati antas leda till att företagen är mindre intresserade av att anställa fler än tjugo personer med fast anställning och

att arbetskraftsbehovet i stället ordnas till exempel genom inhyrd arbetskraft.

Utskottet menar att det är befogat att utsträcka tillämpningsområdet till företag med minst tjugo anställda. Den nya samarbetslagen är betydligt klarare än den gamla och tar hänsyn till de mindre företagen genom en avskalad förhandlingsprocedur och bestämmelser som föreskriver att de administrativt sett krävande förpliktelserna bara gäller företag med minst trettio anställda.

Studier visar att informationen fungerar i företag med färre än tio anställda och att medarbetarna upplever att de kan påverka sitt arbete. När företagen växer blir läget sämre. Redan för företag med minst tjugo anställda är det bra att det finns vissa lagbestämmelser som medverkar till att informations- och förhandlingsskyldigheten uppfylls. När företagen redan nu utan lagbestämmelser har ordnat med information och låtit sina anställda göra sin röst hörd, innebär de nya bestämmelserna inga större omställningar i verksamheten. Bestämmelserna kräver i första hand gemensamma överenskommelser om tidscheman och långsiktig organisation av verksamheten, och det tar inte mycket mer tid i anspråk än nu.

Utskottet understryker att skyldigheten att anteckna vissa saker är också till för att skydda arbetsgivaren. Om det senare uppstår oklarhet om arbetsgivaren har ordnat förhandlings- eller informationsskyldigheten på rätt sätt är det också lättare för arbetsgivaren att visa vad som har gjorts när det finns någon form av skriftliga anteckningar.

Så länge den gällande samarbetslagen har funnits har det inte kunnat pekas på att gränsen för sysselsättning går vid trettio anställda, som är gränsen för tillämpningen. Följaktligen anser utskottet det osannolikt att den nya lagen skulle ha någon sådan effekt. Samtidigt understryker utskottet vikten av att vägledning, rådgivning och utbildning om tillämpningen av lagen särskilt riktas in på de företag som först nu omfattas av bestämmelserna. Dessutom bör det följas upp om det uppstår sysselsättningströsklar och hur inhyrd arbetskraft anlitas (*Utskottets förslag*

*till uttalande 1*). Också företag med färre än tjugo anställda måste få information för att de ska veta vilka förändringar det innebär när de omfattas av lagen.

I 62 § föreskrivs om gottgörelse. I motiven till lagförslaget sägs att gottgörelsen ska läggas fast med hänsyn till den expertis som arbetsgivaren rimligen kan besitta. Följaktligen kan den gottgörelse som mindre företag måste betala vara lägre än gottgörelsen i större företag i samma situation. Dessutom måste det beaktas att gottgörelsen kan sätta företagsverksamheten på spel. Det är av största vikt att arbetsgivarens omständigheter beaktas fullt ut när gottgörelsen bestäms, framhåller utskottet. Extra viktigt är det att ta hänsyn till de företag med färre än trettio anställda som nu integreras i tillämpningsområdet och först nu håller på att lära sig de lagstadgade procedurerna.

#### *Tillämpningen på föreningar och stiftelser*

Rättspraxis har varit att den gällande lagen är tillämplig på föreningar och stiftelser som bedriver företagsamhet genom att tillhandahålla tjänster oavsett om de eftersträvar ekonomisk vinst eller inte. Gränsdragningen har varit komplicerad när det inte har funnits någon tydlig bestämmelse. I 3 § föreslås en bestämmelse om detta. Där sägs att lagen med företag avser sammanslutningar, stiftelser och fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande eller inte.

Lagen kommer således också att tillämpas på många företag och stiftelser som bedriver ekonomisk verksamhet, men är undantagna den gällande lagen. Utskottet påpekar särskilt att regeringen i samråd med arbetsmarknadens organisationer och rikstäckande paraplyorganisationer för allmännyttiga föreningar bör se till att de berörda föreningarna och stiftelserna får adekvat utbildning och vägledning. Det bör också finnas samhällsfinansierad utbildning som inte åsamlar allmännyttiga föreningar extra kostnader eftersom alla deras tillgångar går till att hålla i gång verksamheten och stödja allmännyttiga ändamål.

Vidare påpekar utskottet att det finns många olika typer av föreningar och att alla föreningar som är arbetsgivare inte besitter adekvata kunskaper om arbetslagstiftningen och arbetsgivar-skyldigheterna. När utbildning om samarbetsla-gen ordnas för föreningar bör det samtidigt upp-märksammas hur ledningen ska nås av informa-tion och utbildning om andra arbetsgivar-skyldigheter.

När gottgörelsen enligt 62 § läggs fast bör si-tuationen i föreningarna och stiftelserna vägas in på samma sätt som det påpekas ovan i fråga om företag med färre än trettio anställda. I många fall är föreningarna i sin verksamhet helt och hållet beroende av bidrag från samhället. När bi-dragsbesluten drar ut på tiden kan föreningarna vara tvungna att snabbt ställa in sig på den nya situationen utan att få en chans att gardera sig.

### **Högre status för förtroendemanna- och för-troendeombudssystemet**

Enligt lagförslaget är arbetsgivaren och persona-len parter i samarbetet. Vanligen är förtroende-mannen eller förtroendeombudet företrädare för en personalgrupp. I vissa fall kan en särskild samarbetsföreträdare väljas.

I och med att det oftast är förtroendemannen eller en förtroendevald som representerar perso-nalen är det angeläget att alla branscher och alla företag inser hur viktiga förtroendemanna- och förtroendeombudssystemen är. Det är enkelt och smidigt att ha att göra med en välinsatt och kun-nig förtroendeman eller förtroendevald i samar-betsfrågor.

På senare år har en del arbetsplatser haft svå-righeter med att få anställda att ställa upp som förtroendemän eller förtroendeombud. Den nya samarbetslagen ger de förtroendevalda fler och konkreta uppgifter inom ramen för samarbetet på arbetsplatserna. Förhoppningsvis ökar intres-set för samarbetsfrågor och intressebevakning med de nya uppgifterna. Arbetsmarknadens or-ganisationer står inför den stora uppgiften att motivera sina medlemmar att utbilda sig för in-

tessebevakning på arbetsplatserna. Det är ange-läget, framhåller utskottet, att de som ställer upp som förtroendemän eller förtroendeombud ges en reell chans och trygghet samt nödvändig ut-bildning för att uppdraget ska få högre status och vara attraktivt för personer med möjligheter att ta hand om verksamheten på bästa sätt.

### **Konstitutionell bedömning**

Under behandlingens gång uppstod frågan om det hade varit nödvändigt att begära utlåtande av grundlagsutskottet. Utskottet klargjorde frågan genom att höra experter på konstitutionella frå-gor. Utifrån synpunkterna kom utskottet fram till att ingen remiss till grundlagsutskottet behöv-des.

En bedömning av frågan försvåras av att pro-portionen inte har något avsnitt med en konsti-tutionell bedömning. Det vore av största vikt att de konstitutionella frågorna utreds när proposi-tioner utarbetas och att propositionen i överens-stämmelse med anvisningarna för propositions-arbete innehåller ett avsnitt om relationen till grundlagen och lagstiftningsordningen. Det un-derlättar betydligt bedömningen vid behandling- en i riksdagen.

### **Detaljmotivering**

#### **1. Lag om samarbete inom företag**

*13 §. Utredning om principerna för anlåtande av utomstående arbetskraft.* Utskottet föreslår att författningsnumret läggs till i 1 mom. Det är en teknisk ändring.

*57 §. Tystnadsplikt.* Utskottet föreslår en preci-sering i 2 mom. En arbetstagare eller en företrä-dare för en personalgrupp som har fått sekretess-belagda uppgifter av arbetsgivaren i samband med samarbetsförfarandet ska vara skyldig att upplysa övriga arbetstagare och deras företräda-re om tystnadsplikten.



**2. Lag om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag**

43 §. *Tystnadsplikt.* Utskottet föreslår en liknande precisering i 2 mom. som i 57 § i det första lagförslaget. En arbetstagare eller en företrädare för en personalgrupp ska vara skyldig att upplysa andra arbetstagare eller deras företrädare om tystnadsplikten.

**4. Lag om ändring av 80 § i inkomstskattelagen**

Utskottet föreslår ändringar i ingressen och i 80 § 7 punkten. Ändringarna beror på lag 1218/2006 som trädde i kraft den 1 januari 2007.

**Motionen**

Utskottet tillstyrker lagförslagen i propositionen. Följaktligen föreslår utskottet att lagmotionen avvisas.

**Förslag till beslut**

Med stöd av det ovan anförda föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

*att lagförslag 3 och 5—14 godkänns utan ändringar,*

*att lagförslag 1, 2 och 4 godkänns med ändringar (Utskottets ändringsförslag),*

*att lagmotion LM 1/2006 rd avböjs och*

*att två uttalanden godkänns (Utskottets förslag till uttalanden).*

**Utskottets ändringsförslag****1.****Lag****om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.  
**Allmänna bestämmelser**

1—6 §  
(Som i RP)

2 kap.  
**Samarbetsparter**

7—9 §  
(Som i RP)

3 kap.  
**Information till personalgruppernas  
företrädare**

10—12 §  
(Som i RP)

13 §

*Uttredning om principerna för anlitan-  
de av utomstående arbetskraft*

Arbetsgivaren skall årligen på begäran av företrädarna för personalgrupperna för dem pre-

sentera en utredning om de principer som tillämpas i företaget i fråga om anlitande av arbetskraft på grundval av ett underleverantörsavtal enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006). Av utredningen skall framgå på vilka arbetsplatser och i vilka arbetsuppgifter samt under vilken eller vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

(2 mom. som i RP)

14 §  
(Som i RP)

4 kap.

#### **Företagets allmänna planer, principer och mål**

15—26 §  
(Som i RP)

5 kap.

#### **Avtal och personalens beslut**

27—31 §  
(Som i RP)

6 kap.

#### **Personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras**

32—40 §  
(Som i RP)

7 kap.

#### **Samarbetsförfarande i samband med överlåtelse av rörelse**

41—43 §  
(Som i RP)

8 kap.

#### **Samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar**

44—53 §  
(Som i RP)

9 kap.

#### **Särskilda bestämmelser**

54—56 §  
(Som i RP)

57 §

#### *Tystnadsplikt*

(1 mom. som i RP)

Vad som bestäms i 1 mom. hindrar inte en arbetstagare eller företrädare för en personalgrupp, *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 skall uppnås.

(3 och 4 mom. som i RP)

58—67 §  
(Som i RP)

10 kap.

#### **Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

68 och 69 §  
(Som i RP)

## 2.

**Lag****om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

|                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 kap.                                                                        | 43 §                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Allmänna bestämmelser</b>                                                  | <i>Tystnadsplikt</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 1—6 §<br>(Som i RP)                                                           | (1 mom. som i RP)<br>Vad som bestäms i 1 mom. hindrar inte den som har tystnadsplikt, <i>efter att ha informerat om tystnadsplikten</i> , från att röja sekretessbelagda uppgifter för andra i nämnda moment avsedda arbetstagare eller företrädare för arbetstagarna eller sakkunniga som bistår dem om det är nödvändigt för skötseln av samarbetsuppgifterna.<br>(3 och 4 mom. som i RP) |
| 2 kap.                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Samarbete inom finska företagsgrupper</b>                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 7—12 §<br>(Som i RP)                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 3 kap.                                                                        | 44—48 §<br>(Som i RP)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och inom gemenskapsföretag</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 13—39 §<br>(Som i RP)                                                         | 5 kap.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 4 kap.                                                                        | <b>Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Särskilda bestämmelser</b>                                                 | 49—50 §<br>(Som i RP)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 40—42<br>(Som i RP)                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

---

## 4.

**Lag****om ändring av 80 § i inkomstskattelagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i inkomstskattelagen av den 30 december 1992 (1535/1992) 80 § 7 punkten, sådan den lyder i lag 218/2006, och  
*fogas* till 80 §, sådan den lyder delvis ändrad i (*utesl.*) lag 1389/1995, (*utesl.*) i lag 896/2001 *och i nämnda lag 1218/2006*, en ny 8 punkt som följer:

## 80 §

*Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd*

Skattepliktiga ersättningar är inte

7) engångsersättning som har betalats till ägaren av ett skyddsområde *med stöd* av lagen om naturskydd för ekonomiska förluster som *han* åsamkas *på grund av skyddet*;  
 (Punkt 8 som i RP)

Ikraftträdandebestämmelsen  
 (Som i RP)

**Utskottets förslag till uttalanden**

1. Riksdagen förutsätter att regeringen tillsammans med arbetsmarknadens organisationer noga bevakar

- hur samarbetslagstiftningen utfaller,
- hur lagstiftningen påverkar användningen av atypiska anställningar och inhyrd arbetskraft samt hur det utvidgade tillämpningsområdet påverkar mindre företag, framför allt utvecklingen i antalet fastanställda, och
- vilka effekter bestämmelserna om personalplaner och utbildningsbehov har på möjligheterna att bibehålla och ut-

veckla arbetstagarnas yrkeskompetens samt på möjligheterna att i företagen ta hänsyn till behoven bland äldre arbetstagare och samordningen av arbete och familjeliv, samt

lämnar en utredning om frågan till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet senast vårsessionen 2010.

2. Riksdagen förutsätter att regeringen i samråd med arbetsmarknadens organisationer utreder möjligheterna att ta fram ett heltäckande statistik- och uppföljningssystem för personalplanerna och personalutbildningen.

Helsingfors den 26 januari 2007

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Jukka Gustafsson /sd  
vordf. Anne Holmlund /saml  
medl. Sari Essayah /kd  
Susanna Haapoja /cent  
Anneli Kiljunen /sd  
Esa Lahtela /sd  
Rosa Meriläinen /gröna  
Riikka Moilanen-Savolainen /cent  
Markus Mustajärvi /vänst

Leena Rauhala /kd  
Jukka Roos /sd  
Tero Rönni /sd  
Arto Satonen /saml  
Kimmo Tiilikainen /cent  
Pekka Vilkuna /cent  
ers. Tatja Karvonen /cent (delvis)  
Matti Kauppila /vänst.

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.

## RESERVATION 1

*Motivering***Samarbetslagen**

Samarbetslagen kom till på 1970-talet och släpar efter sin tid på en del punkter. När storföretagen anpassar sin personal ställs det stora krav på lagen. Arbetsmarknaden har förändrats i takt med den globaliserade utvecklingen och internationella storföretag har varit tvungna att anpassa sina verksamheter. Företagen måste höra sin personal och ge de anställda information i alla dessa processer. Den föreslagna samarbetslagen har lyckats väl med att se över de nuvarande förfarandena. Proceduren är över lag mycket tydligare utan att arbetsgivarens ledningsbefogenheter har ändrats.

En av de stora materiella förändringarna är att lagens tillämpningsområde utsträcks till mindre företag. Med vissa undantag ska lagen tillämpas på företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande. Den gällande lagen tillämpas som regel på företag som regelbundet har minst 30 arbetstagare anställda. Ändringen innebär att ungefär 2 800 nya företag omfattas av lagen.

Samarbetslagen avser att främja samverkan mellan företagen och personalen. Undersökningar visar att personalen i mindre företag upplever att de har bättre arbetsmiljö och bättre påverkningsmöjligheter än personalen i större företag. Bland annat utredningar som baserar sig på arbetsministeriets arbetsmiljöbarometer visar att arbetstagare i mindre företag uppger att de mer sällan har konflikter mellan cheferna och medarbetarna. Samma studie pekar också på att relationerna mellan medarbetarna och ledningen i mindre företag oftare är öppna och förtroliga än i större företag.

Också i motiven till propositionen säger regeringen att arbetstagarnas syn på sina påverkningsmöjligheter allmänt taget är mer positiva på mindre än på större arbetsplatser. Däremot

anger regeringen inga skäl för att tillämpningsområdet utsträcks till mindre företag.

Det är självfallet korrekt att också mindre företag vid uppsägningar ger medarbetarna en förklaring till varför det har gått så. I 9 kap. i arbetsavtalslagen ingår bestämmelser om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal. När arbetsgivaren återoppar produktionsmässiga och ekonomiska orsaker vid uppsägningar är han skyldig att upplysa arbetstagarna om orsakerna och alternativet till uppsägning och med arbetskraftsbyrån i så god tid som möjligt ta reda på befintliga arbetskraftstjänster. Vid uppsägningar på grund av personliga orsaker är processen likartad. Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om orsakerna till att arbetsavtalet upphävs.

Utvidgningen av tillämpningsområdet kan inte heller motiveras med förpliktelser i EU-lagstiftningen. Redan tidigare har Finland genomfört direktivet om information till och samråd med arbetstagare, direktivet om kollektiva uppsägningar och andra direktiv om samråd och samarbete, och kommissionen har inte haft något att anmärka mot genomförandet. Avgränsningen av tillämpningsområdet för den gällande lagen uppfyller alltså kraven i EU-lagstiftningen.

Om formalitetsbestämmelserna i den föreslagna lagen följs kommer samarbetsförfarandet i små företag att bli mer tungrovt. De föreslagna skyldigheterna för information, planering och förfaranden ger företag av den här storleksklassen stora administrativa påslag. Skyldigheterna kommer att hindra tillväxt och minska benägenheten att nyanställa.

Sysselsättningen ökar i små och medelstora företag. De stora frågorna i vår företagarpolitik handlar om att ge en motor för tillväxt och ta bort hindren för sysselsättning. En proposition som utan grundad anledning ger dessa växande företag med sysselsättningspotential nya administrativa påslag motarbetar sådana mål.

**Hur arbetslivslagstiftningen kommer till i framtiden**

I Finland har vi redan länge tillämpat den så kallade trepartsprincipen när arbetslivslagstiftning kommer till. Förfarandet har inbegripit arbetsgivarnas centralorganisationer, löntagarnas centralorganisationer och statsmakten, det vill säga regeringen. Trepartsprincipen har varit en god grund att bygga arbetslivslagstiftningen på.

Men en saknas i gruppen. Småföretagarna har ingen representation. Men Företagarna i Finland brukar få vara med i kommittéer och arbetsgrupper som förbereder arbetslagstiftning. Det ger ändå inte förbundet samma inflytande som arbetsmarknadens centralorganisationer har. Ett färskt exempel på detta är handläggningen av samarbetslagen, där Företagarna i Finland inte hade någon annan roll än att framföra en avvikande mening.

**Förslag**

Med stöd av det ovan sagda föreslår vi

*att lagförslag 1 godkänns i enlighet med betänkandet men 2, 10, 16 och 69 § med ändringar (**Reservation 1 ändringsförslag**) och*

*att ett uttalande godkänns (**Reservation 1 förslag till uttalande**).*

**Reservation 1 förslag till uttalande****Lagförslag 1**

## 2 §

*Tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas (*utesl.*) i företag som regelbundet har minst 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

*Denna lag tillämpas också på företag som regelbundet har 20 anställda, när arbetsgivaren har för avsikt att säga upp minst tio anställda.*

I företag som regelbundet har färre än 30 arbetstagare iakttas 9 kap. 2 och 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

## 10 §

*Uppgifter om företagets ekonomiska situation*

(1 och 2 mom. som i AjUB)

(3 mom. *utesl.*)

(3 mom. som 4 mom. i AjUB)

## 16 §

*Personalplan och utbildningsmål*

(1—4 mom. som i AjUB)

(5 mom. *utesl.*)

(5 mom. som 6 mom. i AjUB)

## 69 §

*Övergångsbestämmelser*

(1 mom. som i AjUB)

(2 mom. *utesl.*)

(2 mom. som 2 mom. i AjUB)

**Reservation 1 förslag till uttalande**

*Riksdagen förutsätter att Företagarna i Finland rf intar samma roll som centralorganisationerna på arbetsmarknaden, när arbetslivslagstiftning förbereds.*

Helsingfors den 26 januari 2007

Anne Holmlund /saml  
Arto Satonen /saml

Leena Rauhala /kd  
Sari Essayah /kd



## RESERVATION 2

*Motivering*

Den största ändringen i propositionen är att samarbetslagen utsträcks till att omfatta dels mindre företag, dels stiftelser och föreningar. Förslaget har väckt en hel del fördomar och misstankar, men vi har all anledning att tro att samarbetslagen främjar dialogen mellan arbetstagarna och arbetsgivarna. Propositionen har en lång rad ändringar som förtydligar samarbetsförfarandet och är små steg i rätt riktning.

På de flesta företag går man redan nu igenom de kommande lagstadgade frågorna i samband med vardagsrutinerna. När de blir officiella ökar administrationen en aning, men en dokumentering av frågorna är ett skydd för båda parterna vid eventuella tvister. Rent materiellt sett ändras inte lagen särskilt mycket. Den nya lagen ger inte arbetstagarna bättre skydd vid uppsägning av personal.

I betänkandet gör utskottet en jämbördig bedömning av effekterna, men en del saker kräver en lite mer ingående utredning.

*Överlåtelse av rörelse*

I arbetsgivarnas skyldighet ingår att vid överlåtelse av rörelse informera de arbetstagare som överlåtelsen gäller. Lagen specificerar vilka saker som måste framgå av meddelandet. Arbetsgivaren ska lämna ut de lagstadgade uppgifterna till företrädarna för arbetstagarna i god tid före överlåtelsen. En punkt med samma innehåll finns i den gällande lagen och har tagits in på samma sätt i den nya lagen (41 § 2 mom.).

Tidsattributet "i god tid" är en flexibel rättsregel och har blivit ett problem i tolkningen av lagen. I ett fall då ett företag överlät sin automationsverkstad till ett annat företag informerades förtroendemannen dagen före överlåtelsen. Arbetstagarna vid verkstaden ansåg att företaget hade brutit mot 11 § 3 och 4 mom. i den gamla lagen om samarbete inom företag. Och frågan gick vidare till domstol.

Det väcktes åtal mot direktören för automationsverkstaden eftersom han betraktades som företrädare för arbetsgivaren och ansågs ha brutit mot 11 § 3 och 4 mom. i lagen om samarbete inom företag. Åklagaren ansåg att direktören hade försummat sin informationsplikt som arbetsgivare enligt samarbetslagen.

Tingsrätten avvisade (6160/R/0010944/05) åtalet mot direktören. Tingsrätten menade att informationen till arbetstagarna dagen före överlåtelsen uppfyllde kravet på information "i god tid" enligt samarbetslagen.

Enligt tingsrätten sades det ingenting i propositionen hur den flexibla tidsbestämningen "i god tid" skulle tillämpas i levande livet.

Än så länge finns det inget prejudikat med tolkning av lagrummet från högsta domstolen eller arbetsdomstolen. Lagen måste skyndsamt få en exaktare tidsangivelse än "i god tid" för att den här typen av orimligheter inte ska förekomma.

Med tanke på de som berörs vore det befogat att överlåtaren lämnar ut uppgifterna till företrädarna för de berörda arbetstagarna trettio dagar före överlåtelsen. Tolkningen av varken den gällande eller den nya lagen kräver att arbetsgivaren kommer med förhandsinformation om en överlåtelse enligt regler som skulle medge förhandlingar mellan arbetstagarna och arbetsgivaren. Men det var det som ursprungligen var målet med lagen, och detsamma sägs också i motiven till den aktuella propositionen.

Förhandsinformation om en överlåtelse av rörelsen spelar en viss roll också för de enskilda arbetstagarnas möjligheter att reagera på situationen. Lagen anger förvärvarens skyldigheter mycket exaktare än överlåtarens skyldigheter.

*Inhyrd personal*

I Finland ökar den inhyrda arbetskraften mer än i många andra EU-länder både kvantitativt och procentuellt sett. Mellan 2004 och 2005 ökade den inhyrda personalen med 58 procent. I dags-

läget är drygt 100 000 finländare inhyrd arbetskraft.

Inhyrd arbetskraft betraktas som en permanent buffert på arbetsmarknaden och den är lätt att göra sig av med. Det är inte minst de stora företagen som anlitar inhyrd arbetskraft. Det är inte alltid billigare att hyra in personal. Den viktigaste orsaken är att anställningen kan upphöra så lätt. Ofta förekommer det också att den inhyrda personalen inte får alla lönedelar utbetalda.

Den finländska arbetsmarknaden håller uppenbart på att delas upp i en kärntrupp och en perifer arbetskraft. Det är den snabba ökningen av inhyrd arbetskraft ett tydligt tecken på. Att ha en växande skara människor med instabila anställningar på arbetsmarknaden är allt annat än vetligt eftersom alla arbetsgivare, både inom privat och inom offentlig sektor, de kommande åren får kämpa allt hårdare för att få arbetskraft.

I propositionen krävs det att personalplanen ska säga ut hur arbetsgivaren anlitar olika typer av anställningsformer. Men det gör varken från eller till för personal med deltidsjobb och tidsbegränsade anställningar eller för den inhyrda arbetskraften. Därför behöver vi snabbt till exempel tydliga spelregler för användningen av inhyrd personal. Det har Sverige redan gjort. Dessutom måste vi bättre hålla fast vid skyldigheterna enligt arbetsavtalslagen att förhindra länkade anställningar.

### **Förslag**

Med stöd av det ovan sagda föreslår vi

*att 41 § i lagförslag 1 godkänns med ändringar (Reservation 2 ändringsförslag) och*

*att ett uttalande godkänns (Reservation 2 förslag till uttalande).*

### **Reservation 2 ändringsförslag**

#### **Lagförslag 1**

41 §

#### **Information till personalgruppernas företrädare**

(1 mom. som i AjUB)

Överlåtaren skall lämna företrädarna för personalgrupperna de i 1 mom. nämnda uppgifter som han förfogar över 30 dygn innan överlåtelsen genomförs.

(3 och 4 mom. som i AjUB)

### **Reservation 2 förslag till uttalande**

*Riksdagen förutsätter att personer med atypiska anställningar får bättre villkor*

*- genom att det skyndsamt tas fram lagstiftning som ger inhyrd arbetskraft rätt att få garantilön och samma anställningstrygghet som andra arbetstagare och*

*- genom att effektivisera övervakningen av länkade anställningar i överensstämmelse med förpliktelserna i arbetsavtalslagen.*

Helsingfors den 26 januari 2007

Markus Mustajärvi /vänst  
Matti Kauppila /vänst  
Esa Lahtela /sd

## RESERVATION 3

**Motivering**

Propositionen (RP 254/2006 rd) motiverar inte varför det är nödvändigt att förlänga den kortaste tiden för samarbetsförhandlingar från sju till fjorton dagar, när ett företag säger upp färre än tio arbetstagare. Inte heller under behandlingen i utskottet kom det fram några faktorer som talar för en sådan ändring. De gröna föreslog att förhandlingstiderna skulle vara desamma som i den gällande lagen. Samtidigt föreslog de gröna att förhandlingstiden i små företag med bara 20–29 anställda skulle ha en minsta förhandlingstid på sju dagar.

Samarbetslagen uppfattas explicit som en uppsägningslag, trots att tanken är att öka arbetsplatsdemokratin och förbättra informationen i företagen. Med avseende på lagens anda är det viktigast att förhandlingarna förs i genuin samarbetsanda, att parterna förhandlar och vill finna en lösning som tillgodoser samtliga parter behov. Det är viktigare hur förhandlingarna förs än hur länge de pågår.

De förlängda samarbetsförhandlingarna är ingenting annat än en förlängd uppsägningsprocess i situationer då förhandlingarna i vilket fall som helst utmynnar i uppsägningar. Ingen har kunnat lägga fram bevis på att uppsägningarna minskar om förhandlingstiden förlängs.

I dagsläget har vi i Finland ett uppsägningskydd som ligger på ett europeiskt genomsnitt och går i rätt riktning när det gäller tryggheten vid fasta anställningar. Däremot behöver vi snarare större trygghet vid atypiska anställningar till exempel för att människor med kortvariga jobb ska ha lättare att få inkomstrelaterad dagpenning. Det kunde göras om det nuvarande arbetsvillkoret på tio månader förkortades tillbaka till sex månader.

I den mån som propositionen förlänger uppsägningstiden finns det risk för att företagen oftare anlitar inhyrd personal.

Det skadar inte de viktigaste målen med lagen om den kortaste förhandlingstiden ligger

kvar på samma nivå som nu. Arbetsplatsdemokratin innefattar också rätt för de anställda att få information om frågor som berör dem själva. Det är en viktig fråga och hör hemma i lag. För trivseln och arbetshälsan är det av stor betydelse att människor upplever att de kan påverka sitt arbete, visar flera studier. Därför är reglerna för arbetsplatsdemokrati mycket nödvändiga för den framtida sysselsättningen och människors livs-innehåll.

**Förslag**

Med stöd av det ovan sagda föreslår vi

*att lagförslagen i övrigt godkänns enligt utskottets betänkande, men 51 § 1 och 2 mom. i lagförslag 1 med ändringar (Reservation 3 ändringsförslag).*

**Reservation 3 ändringsförslag****Lagförslag 1**

## 51 §

*Fullgörande av förhandlingsskyldigheten*

Om de uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller om permitteringar som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om 7 dagar från det att de inleds, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om de uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst

tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts under en tidsperiod om sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingar-

na. Förhandlingsperioden är dock 7  *dagar* i företag som regelbundet har minst 20 men under 30 personer anställda i arbetsförhållande.

— — — — — — — — — — — — — — —  
\_\_\_\_\_

Helsingfors den 26 januari 2007

Rosa Meriläinen /gröna  
Leena Rauhala /kd  
Sari Essayah /kd

Arto Satonen /saml  
Anne Holmlund /saml