

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av samarbetslagen

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av samarbetslagen (RP 198/2024 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande.

Motion

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande motion:

- lagmotion LM 25/2023 rd Lauri Lyly sd m.fl. Lagmotion med förslag till lag om ändring av 2 § i samarbetslagen.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- ledande expert Elli Nieminen, arbets- och näringsministeriet
- regeringsråd Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- samarbetsombudsman Joel Salminen, samarbetsombudsmannens byrå
- HR Business partner Olli Heinonen, Nokian Renkaat Oyj
- huvudförtroendeman, Development Engineer Jyrki Hietasaari, Nokian Renkaat Oyj
- jurist Samuli Hiilesniemi, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Sanna Rantala, STTK rf
- chef för juridiska ärenden Markus Äimälä, Finlands näringsliv rf
- sakkunnig Atte Rytönen-Sandberg, Företagarna i Finland rf
- chefen för juridiska ärenden Patrik Stenholm, Fackförbundet Pro rf
- jurist Maria Jauhainen, ingenjörsförbund IL rf
- ledande expert Antti Vaaja, Finsk Handel rf
- arbetsmarknadschef Olli Varmo, Turism- och Restaurangförbundet rf
- jurist Sanna Mannonen, Servicefacket PAM rf
- arbetsmarknadschef Minna Ääri, Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
- direktör Mika Lallo, Teknologiindustrin rf
- chef för juridiska enheten Anna Tapio, Industrifacket rf
- professor Ulla Liukkunen.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- jämställdhetsombudsmannens byrå

Betänkande AjUB 3/2025 rd

- Esbo-Grankulla sysselsättningsområde
- Tammerforsregionens sysselsättningsområde
- Akava ry
- förtroendeman Anne-Maarit Mäkitaro, Labsystems Diagnostics Ab
- Servicefacket PAM rf.

Inget yttrande av

- diskrimineringsombudsmannens byrå.

PROPOSITIONEN OCH MOTIONEN

Propositionen

I propositionen föreslås det ändringar i samarbetslagen.

Det föreslås att gränsen för lagens tillämpningsområde höjs till att omfatta företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare. I lagen föreslås dock bestämmelser om vissa skyldigheter som gäller förenklad dialog och omställningsförhandlingar för arbetsgivare hos vilka antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till 20–49. Dessutom ska lagens bestämmelser om överlåtelse, fusion och delning av rörelse fortfarande tillämpas på alla företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter minst 20 arbetstagare.

Principen om kontinuerlig dialog ska bibehållas också för mindre företag eller sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 anställda. Arbetsgivaren ska skapa arbetsplatsspecifika rutiner för en regelbunden kontinuerlig dialog. Målen för dialogen och sätten att genomföra den fastställs på det sätt som anses ändamålsenligt i företaget eller sammanslutningen. Arbetsgivaren för enligt förslaget en dialog med företrädaren för personalen, såvida inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommer överens om att dialogen förs tillsammans med personalen. Till den del som personalen saknar företrädare ska arbetsgivaren föra dialogen tillsammans med personalen.

Dessutom ska en arbetsgivare som regelbundet har 20–49 anställda också i fortsättningen föra omställningsförhandlingar när arbetsgivaren under en period på 90 dagar överväger uppsägning av minst 20 arbetstagare, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av en produktionsorsak eller av en ekonomisk orsak eller permittering med stöd av en ekonomisk eller produktionsmässig uppsägningsgrund. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i mindre företag, sammanslutningar och filialer med 20–49 arbetstagare gäller enligt förslaget inte permitteringar som övervägs av arbetsgivaren på grund av att arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete minskat.

I lagen föreslås en ny bestämmelse om den tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice. Om arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, får arbetsavtalet för en arbets-

Betänkande AjUB 3/2025 rd

tagare som sagts upp av sådana orsaker inte upphöra innan 30 dagar har gått från det att förhandlingsframställningen lämnades till Arbetskraftsmyndigheten.

Förhandlingstiderna för omställningsförhandlingar om minskning av användningen av Arbetskraft halveras. Den lagstadgade minimitiden för omställningsförhandlingar är enligt förslaget antingen tre veckor eller sju dagar beroende på vilka ärenden som behandlas vid förhandlingarna och på antalet anställda.

Propositionen hänför sig till regeringsprogrammet för regeringen Orpo.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft den 1 juli 2025.

Lagmotionen

I lagmotion LM 25/2023 rd föreslås det att 2 § i samarbetslagen (1333/2021) ändras så att den nedre gränsen för tillämpningen av lagens 5 kap. om personalrepresentation sänks. I nuläget tillämpas 5 kap. i samarbetslagen på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande. I lagmotionen föreslås det att 5 kap. ska tillämpas när personalen uppgår till minst 25 arbetstagare.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Regeringen föreslår ändringar i samarbetslagen (1333/2021). Ändringarna grundar sig på regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpo, enligt vilket regeringen höjer gränsen för samarbetslagens tillämpningsområde på det sätt som EU-lagstiftningen tillåter, det vill säga så att tillämpningsområdet omfattar företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare. Dessutom ska de minimitider för omställningsförhandlingar som anges i samarbetslagen förkortas med hälften. Åtgärderna är ett led i regeringsprogrammets mål att reformera lagstiftningen om arbetslivet som syftar till att undanröja hinder för sysselsättningen och förbättra verksamhetsförutsättningarna i synnerhet för små och medelstora företag.

I propositionen föreslår regeringen dessa ändringar med vissa preciseringar. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att ändringarna främjar möjligheterna för små och medelstora företag att anpassa sin verksamhet till förändringar i omvärlden och minskar den administrativa bördan för dessa företag. Utskottet tillstyrker lagförslaget, men med vissa tekniska justeringar och följande anmärkningar.

Tillämpningsområde

Enligt propositionen ska samarbetslagen tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 50. Den nuvarande gränsen för tillämpningsområdet är 20 arbetstagare.

Betänkande AjUB 3/2025 rd

Det föreslås vissa undantag från tillämpningsområdet. I propositionen föreslås det att på företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter 20—49 arbetstagare tillämpas den nya 7 a § om förenklad dialog, den nya 16 a § om arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall, 4 kap. om överlåtelse, fusion och delning av rörelse samt 5 § om företrädare för personalen. Lagens 6 kap. tillämpas när det rör sig om någon av ovan nämnda tillämpningssituationer. Det föreslås inga ändringar i tillämpningsområdet för bestämmelserna om personalrepresentationen i företagets förvaltning, alltså förutsätter tillämpningen av bestämmelserna också i fortsättningen att personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande.

Utfrågade sakkunniga har framfört åsikter både för och emot den föreslagna höjningen av gränsen för tillämpningsområdet. Det föreslagna tillämpningsområdet har också ansetts vara rätt så svårbegripligt. Sakkunniga som företräder arbetsgivarna har lyft fram att tillämpningsområdet inte inbegriper alla de lindringar som EU-rätten tillåter, medan det föreslagna tillämpningsområdet i vissa andra yttranden delvis har ansetts strida mot EU-lagstiftningen. Sakkunniga har också lyft fram att det faktum att skyldigheterna enligt samarbetslagen är kopplade till antalet arbetstagare medför praktiska utmaningar om företaget växer snabbt.

I Finland fanns det år 2022 6 380 företag som sysselsatte 20—49 arbetstagare, framgår det av propositionen. Dessa företag hade totalt 191 367 arbetstagare. Utifrån antalet omställningsförhandlingar 2022 bedöms det i propositionen att skyldigheten att föra omställningsförhandlingar fortfarande omfattar 119 situationer medan 950 situationer faller utanför tillämpningsområdet. Som en följd av ändringarna kommer omställningsförhandlingar i fortsättningen nästan inte alls att föras i företag som sysselsätter 20—49 arbetstagare. Det innebär enligt propositionen att en administrativ börda motsvarande cirka 2,3 miljoner euro faller bort. Dessutom innebär höjningen av gränsen för tillämpningsområdet i fråga om skyldigheten till dialog att de administrativa kostnaderna minskar med cirka 5,7 miljoner euro.

I propositionen redogörs för hur de föreslagna ändringarna förhåller sig till bland annat EU:s samarbetsdirektiv (2002/14/EG), uppsägningsdirektiv (98/59/EG) och överlåtelsedirektiv (2001/23/EG). Arbets- och näringsministeriet har dessutom i sitt svar till utskottet preciserat propositionens förhållande till EU-rätten och bemött de synpunkter som framförts i sakkunnigytrandena, enligt vilka propositionens tillämpningsområde strider mot försämringsförbudet i samarbetsdirektivet och mot ordalydelsen i uppsägningsdirektivet.

I fråga om försämringsförbudet hänvisar ministeriet i sitt svar till propositionen och lyfter fram ett rättsfall som är av betydelse för bedömningen. Ministeriets slutsats är att försämringsförbudet på grund av det mål som är separat i förhållande till verkställandet inte utgör ett hinder för att i den nationella lagstiftningen göra ändringar i tillämpningsområdet inom ramen för det handlingsutrymme som direktivet medger.

Ministeriet har också bemött den synpunkt som framförts i ett sakkunnigytrande om att uttrycket ”regelbundet” i bestämmelsen om tillämpningsområdet står i strid med uppsägningsdirektivets artikel 1.1 a ii. Enligt sakkunnigytrandet tillåter direktivet inte en sådan begränsning att regeln enligt underpunkten ii skulle gälla företag som ”regelbundet” sysselsätter 20—49 arbetstagare,

Betänkande AjUB 3/2025 rd

utan enligt ordalydelsen gäller underpunkten företaget oberoende av det normala antalet arbetstagare.

Arbets- och näringsministeriet anser att nämnda artikel i uppsägningsdirektivet kan tolkas på två sätt: så som det anges i propositionen och så som det anges i sakkunnigyttrandet till utskottet. Ministeriet konstaterar att tolkningen av direktivet till denna del är oklar. Ministeriet påpekar också att uttrycket ”regelbundet” vedertaget har använts vid beräkningen av antalet anställda hos arbetsgivaren enligt gränsen för att tillämpa samarbetslagen. Uttrycket ”regelbundet” används alltså i 2 § som gäller hela lagens tillämpningsområde, vilket är av betydelse också med avseende på den frågeställning som lyfts fram i sakkunnigyttrandet. Om bestämmelsen om lagens tillämpningsområde och även den föreslagna 16 a § ändras i fråga om företag med 20–49 anställda så att ordet ”regelbundet” stryks, innebär det att tillämpningsområdet för samarbetslagen bestäms på olika sätt för företag av olika storlek. Enligt ministeriet ska bestämmelserna om samarbetslagens tillämpningsområde för konsekvensens skull vara enhetliga i fråga om företag som baserat på antalet anställda är av olika storleksklass.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet stöder att gränsen för tillämpningsområdet höjs till den nivå som EU-regleringen tillåter och att den administrativa bördan på så sätt minskar betydligt för små företag. Utskottet instämmer i det som konstaterats i flera sakkunnigyttranden om att det föreslagna tillämpningsområdet är tämligen svårbegripligt. När bestämmelserna är svårbegripliga och skyldigheterna är beroende av antalet arbetstagare i anställningsförhållande blir det också svårare att tillämpa lagen på arbetsplatserna.

Utskottet påpekar att svårbegripligheten är en följd av att propositionens syften samordnats med kraven i flera olika EU-direktiv som ligger till grund för samarbetslagen. Utifrån sakkunnigyttrandena påpekar utskottet också att gränserna för tillämpningsområdet för EU-regleringen inte till alla delar är klara. Med tanke på målet att göra lagstiftningen smidigare och minska den administrativa bördan för företagen är det motiverat att noggrant följa hur den föreslagna tillämpningsbestämmelsen fungerar och att vid behov och i mån av möjlighet göra en ny bedömning av de krav som följer av EU-regleringen.

Minimitiden för omställningsförhandlingar

I propositionen föreslås det att längden på omställningsförhandlingarna förkortas med hälften. Enligt propositionen förkortas de nuvarande minimitiderna från sex veckor till tre veckor och från fjorton dagar till sju dagar. Det bedöms att halveringen av förhandlingstiden och det partiella bortfallet av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i företag och sammanslutningar som sysselsätter 20–49 arbetstagare medför besparingar på högst 61 miljoner euro. Av besparingarna uppkommer ungefär 40 procent från att förhandlingstiderna för uppsägningar förkortas och ungefär 60 procent från att förhandlingstiderna för permitteringar förkortas.

Sakkunniga har uttryckt avvikande meningar om förslaget att minimitiden för förhandlingarna förkortas med hälften. En förkortning av förhandlingstiderna har ansetts ha omfattande konsekvenser, eftersom ändringen gäller alla företag som omfattas av samarbetslagens tillämpningsområde. Instanser som företräder arbetstagarna har ansett att en kortare förhandlingstid i praktiken innebär att uppsägningstiden för arbetstagare börjar löpa snabbare och att arbetstagarna där-

Betänkande AjUB 3/2025 rd

för går miste om lön på grund av ändringen. Arbetstagsidan anser att man inte hinner föra utförliga förhandlingar inom de tider som föreslås utan ärendena blir oftare än i nuläget stridiga. Företrädare för arbetsgivarna har å sin sida framhållit att de nuvarande minimitiderna för förhandlingarna bromsar upp nödvändiga anpassningsåtgärder.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar att det i propositionen inte föreslås någon ändring i 23 § 1 mom. i samarbetslagen, enligt vilket en förutsättning för att fullgöra förhandlingsskyldigheten är att omställningsförhandlingar förts med iakttagande av bestämmelserna i lagens 3 kap. Således förutsätts det för att förhandlingsskyldigheten ska anses fullgjord också i fortsättningen att kraven i 3 kap. samt kraven i 20 § om omställningsförhandlingarnas innehåll uppfylls. I propositionen konstateras det uttryckligen att även om den kortaste förhandlingstiden är sju dagar, fullgörs förhandlingsskyldigheten inte förrän kraven enligt 3 kap. är uppfyllda. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet inskräper att de tider som anges i 23 § 2 mom. är minimitider. Vid behov ska förhandlingarna pågå till dess att det innehåll som förutsätts har behandlats.

Utskottet anser att effekterna av att förhandlingstiderna förkortas är betydande. De besparingar som de kortare förhandlingstiderna medför för företagen kan anses främja företagets sysselsättningsförutsättningar och även verksamhetsbetingelserna för små företag. Utskottet noterar också att syftet med förhandlingsskyldigheten enligt samarbetslagen är arbetsgivaren och arbetstagarna tillsammans behandlar grunderna för, alternativen till och konsekvenserna av omställningen. Syftet är således ett annat än syftet med uppsägningstiden.

Dialog

I 2 kap. i samarbetslagen finns bestämmelser om dialog för utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap. Det föreslås att verksamhetsprincipen om kontinuerlig dialog bevaras även i företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare. Enligt förslaget förenklas dock förfarandena för dialog avsevärt jämfört med nuläget.

Vid utskottets utfrågning av sakkunniga betonades vikten av dialog. Det framfördes olika synpunkter om huruvida den föreslagna skyldigheten till förenklad dialog över huvud taget är nödvändig eller om den är alltför vag.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet instämmer i det som sägs i propositionen om att den kontinuerliga dialogen mellan arbetsgivaren och personalen skapar förutsättningar för att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet, förbättra personalens möjligheter till inflytande, ta fram en gemensam lägesbild och bygga upp ett ömsesidigt förtroende. Utskottet inser att de föreslagna kraven som gäller förenklad dialog i företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare motsvarar en miniminivå som många företag i den storlekssklassen uppfyller även utan särskilda bestämmelser. Å andra sidan säkerställs genom bestämmelserna att man i alla företag av den storlekssklassen för en sådan dialog mellan arbetsgivare och personal som uppfyller miniminivån.

Utskottet anser att den föreslagna skyldigheten till förenklad dialog är motiverad i och med att syftet är att säkerställa att miniminivån för dialog uppfylls och på det sättet möjliggöra lokala av-

Betänkande AjUB 3/2025 rd

tal. Utskottet anser det vara viktigt att det i den nya 7 a § som gäller förenklad dialog lämnas handlingsutrymme för att genomföra dialogen på det sätt som är mest ändamålsenligt för respektive arbetsplats.

DETALJMOTIVERING

Lagen om ändring av samarbetslagen

38 §. Avtalsrätt. I propositionen föreslås det att följande formulering fogas till slutet av 1 mom.: ”eller från vad som i 25 a § föreskrivs om den tid som ska reserveras för utredning av arbetskrafts-service”. Paragrafen har efter det att den aktuella propositionen lämnades till riksdagen ändrats i samband med lagstiftningsändringarna som gäller främjandet av lokala avtal (RP 85/2024 rd, lag 949/2024). Ändringarna har trätt i kraft den 1 januari 2025.

Den ändring som nu föreslås behöver samordnas med den ändring som trädde i kraft i början av året. Det föreslagna tillägget ska göras i 38 § 1 mom. sådant det lyder för närvarande. Detta in- verkar också på ingressen till lagförslaget.

44 §. Gottgörelse till arbetstagare. Den gällande paragrafen innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att i vissa situationer och under vissa förutsättningar betala en gottgörelse till arbetstagaren samt om gottgörelsens storlek. Enligt 44 § 1 mom. i den gällande samarbetslagen, som trädde i kraft den 1 januari 2022, uppgår gottgörelsens maximibelopp till 35 000 euro.

Bestämmelser om justering av beloppet av den gottgörelse som betalas till arbetstagaren finns i 45 §. I 45 § anges det att maximibeloppet av gottgörelsen enligt 44 § 1 mom. justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet. Maximibeloppet har justerats genom statsrådets förordning 861/2024 av den 19 december 2024, som trädde i kraft den 1 januari 2025. Från och med ingången av 2025 har maximibeloppet av gottgörelsen således varit 40 160 euro.

Enligt den föreslagna 1 mom. ska den nya 25 a § iakttas. Momentet måste dessutom ändras så att maximibeloppet av gottgörelsen motsvarar det nuvarande maximibeloppet på 40 160 euro som ändrats genom förordning.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelsen. Utskottet föreslår en lagteknisk justering i 4 mom. i ikraftträdande- och övergångsbestämmelsen. Omnämmandet av samarbetslagen jämte för- fattningsnummer stryks och ersätts med "denna lag".

Lagmotion LM 25/2023 rd

Den rapport om ändringsbehoven inom förvaltningsrepresentation som tagits fram av en särskild utredare blev klar i början av 2025. Regeringen genomför en samlad översyn av ändringsbehoven och utvecklingsförslagen våren 2025. Lagmotionen föreslås bli förkastad.

Betänkande AjUB 3/2025 rd

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslaget i proposition RP 198/2024 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Riksdagen forkastar lagförslaget i lagmotion LM 25/2023 rd.

Utskottets ändringsförslag

Lag

om ändring av samarbetslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i samarbetslagen (1333/2021) 2 §, 7 § 1 mom., det inledande stycket i 12 § samt 23 §, 38 § 1 mom., 44 § 1 mom. och 46 § 1 mom.,
av dem 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 572/2023 och 38 § 1 mom. sådant det lyder i lag 949/2024, samt
fogas till lagen nya 7 a, 16 a och 25 a § som följer:

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 50. Laggen tillämpas också på sådana filialer som avses i 1 § 2 mom. 3 punkten i näringsverksamhetslagen (565/2023), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) eller i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 50 arbetstagare.

På sådana företag, sammanslutningar och filialer som nämns i 1 mom. där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till 20–49 tillämpas dock bestämmelserna i denna lag i

- 1) 7 a § om genomförande av dialogen i företag eller sammanslutningar med 20–49 anställda,
- 2) 16 a § om arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall,
- 3) 4 kap. om överlåtelse, fusion och delning av rörelse, samt
- 4) 5 § om företrädare för personalen, och i 6 kap. i de situationer som avses i 1–3 punkten.

Bestämmelserna i 5 kap. i denna lag tillämpas dock endast på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande.

Betänkande AjUB 3/2025 rd

7 §

Genomförande av dialogen

Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen, där arbetsgivaren ansvarar för arrangemangen. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen avtalar om något annat. Om det ärende som är föremål för dialog berör flera än en personalgrupp, ska det behandlas vid ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet.

— — — — —

7 a §

Genomförande av dialogen i företag eller sammanslutningar med 20–49 anställda

En arbetsgivare som regelbundet har 20—49 anställda arbetstagare ska utarbeta arbetsplats-specifika rutiner för den regelbundna dialog som förs inom företaget eller sammanslutningen. Föremålen för dialogen och sätten att genomföra den fastställs på det sätt som anses ändamålsenligt i företaget eller sammanslutningen. Arbetsgivaren för en dialog med den företrädare för personalen som avses i 5 §, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommer överens om att dialogen förs tillsammans med personalen. Till den del som personalen saknar företrädare enligt 5 § ska arbetsgivaren föra dialogen tillsammans med personalen. De rutiner som gäller dialogen och ändringar i rutinerna ska antecknas och arbetsgivaren ska informera personalen om dem.

Om arbetsgivaren behandlar ärenden som avses i 12 §, ska arbetsgivaren behandla dem som en del av den dialog som avses i denna paragraf.

12 §

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 7 a § och 8 § 6 punkten är

— — — — —

3 kap.

Omställningsförhandlingar

16 a §

Arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall

En arbetsgivare som regelbundet har 20—49 anställda arbetstagare ska föra omställningsförhandlingar när arbetsgivaren under en period på 90 dagar överväger uppsägning, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska

Betänkande AjUB 3/2025 rd

orsaker eller produktionsorsaker eller permittering med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om de ärenden som avses i 1 mom. gäller inte en arbetsgivare som har försatts i konkurs eller likvidation och inte heller delägarna i ett dödsbo efter en fysisk person som varit arbetsgivare, när de överväger att säga upp ett arbetsavtal i enlighet med 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Vad som i 17—25 och 25 a § föreskrivs om omställningsförhandlingar som gäller uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet tillämpas också på omställningsförhandlingar som avses i 1 mom.

23 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 16 § med iakttagande av de bestämmelser om förfarandet som ingår i detta kapitel, med undantag för den tid som enligt 25 a § ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice.

Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna, kan förhandlingsskyldigheten vid förhandlingar om ärenden som avses i 16 § 1 mom. dock inte anses ha fullgjorts innan tre veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. Om inte något annat avtalas vid förhandlingarna är denna förhandlingstid dock sju dagar om

- 1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,
- 2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,
- 3) antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 50,
- 4) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

25 a §

Tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice

Om arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, får arbetsavtalet för en arbetstagare som sagts upp av sådana orsaker inte upphöra innan 30 dagar har gått från det att förhandlingsframställningen lämnades till arbetskraftsmyndigheten i enlighet med 19 § 4 mom.

Den tid som avses i 1 mom. tillämpas inte i en situation där arbetsgivaren i enlighet med 17 § 3 mom. får avgöra ärendet utan föregående omställningsförhandlingar.

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får

Betänkande AjUB 3/2025 rd

avvikelse dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till Arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare, eller från vad som i 25 a § föreskrivs om den tid som ska reserveras för utredning av Arbetskraftsservice.

— — — — —

44 §

Gottgörelse till arbetstagare

En arbetsgivare som har sagt upp eller permitterat en arbetstagare eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrat ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåtit att iaktta 17—23 eller 25 a §, ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförs till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 40 160 euro.

— — — — —

46 §

Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som trots uppmaning från samarbetsombudsmannen uppsåtligen eller av oaktsamhet

- 1) försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.,
 - 2) försummar att ordna sådana arbetsplatspecifika rutiner som avses i 7 a § för den regelbundna dialog som förs i företaget eller sammanslutningen,
 - 3) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §,
 - 4) underlåter att utarbeta eller försummar att underhålla den i 9 § avsedda utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen,
 - 5) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,
 - 6) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1–3 mom., eller
 - 7) underlåter att ta upp ett i 13 § 2 mom. avsett initiativ till behandling,
- ska, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för *brott mot samarbetskyldigheten* dömas till böter.
- — — — —

Denna lag träder i kraft den 20 .

Ett ärende enligt 12 § som vid ikraftträdandet av denna lag har behandlats eller tillämpas i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20—49 arbetstagare behöver inte behandlas i dialog enligt 7 a § till den del ärendet har behandlats eller utarbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet har tagits ett initiativ enligt 13 § i den lag som ändras genom denna lag och ett nytt möte inte ordnas före ikraftträdandet av denna lag eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

Betänkande AjUB 3/2025 rd

Om det före ikraftträdandet av denna lag i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare har tagits initiativ till dialog enligt 13 § i den lag som ändras genom denna lag och ärendet inte behandlas före ikraftträdandet av denna lag, ska ärendet behandlas i dialog enligt 7 a § i denna lag.

Den dialog som avses i 2 kap. i denna lag ska i företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare omarbetas så att den motsvarar de krav som anges i 7 a § i denna lag inom sex månader från ikraftträdandet av denna lag.

Om en förhandlingsframställning enligt 19 § i den lag som ändras genom denna lag har gjorts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas på förfarandet i fråga de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Om en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare före ikraftträdandet av denna lag har avgjort ett ärende i enlighet med 17 § 3 mom. i den lag som ändras genom denna lag utan föregående omställningsförhandlingar, ska arbetsgivaren inleda omställningsförhandlingar i enlighet med de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Sådana uppsägningar, överföringar till anställning på deltid eller ensidiga ändringar av ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller permitteringar med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001) som gjorts före ikraftträdandet av denna lag beaktas efter ikraftträdandet i ett företag, en sammanslutning eller en filial som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare vid beräkningen av gränsvärdet på 20 arbetstagare under en period på 90 dagar vid övervägning av om det föreligger en skyldighet att föra omställningsförhandlingar enligt 16 a § i denna lag.

Ett avtal enligt 38 § som är i kraft vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas trots denna lag till dess att avtalet upphör att gälla, om inte avtalet ändras före det.

Betänkande AjUB 3/2025 rd

Helsingfors 3.4.2025

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Saara-Sofia Sirén saml
vice ordförande Lauri Lyly sd
medlem Miko Bergbom saf
medlem Fatim Diarra gröna
medlem Jessi Jokelainen vänst (delvis)
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Mikko Lundén saf
medlem Niina Malm sd
medlem Anders Norrback sv
medlem Olga Oinas-Panuma cent
medlem Karoliina Partanen saml
medlem Mikko Polvinen saf
medlem Piritta Rantanen sd
medlem Tere Sammallahhti saml
medlem Timo Suhonen sd
medlem Henrik Vuornos saml
ersättare Sara Seppänen saf (delvis).

Sekreterare var

utskottsråd Meri Pensamo.

Betänkande AjUB 3/2025 rd Reservation

Reservation

Motivering

Det är bara dryga två år sedan den senaste totalreformen av samarbetslagen. Det tar tid att informera om och anpassa sig till ny praxis innan den blir en del av företagets vardag. Ny praxis som infördes i samarbetslagen var skyldigheten att föra en kontinuerlig dialog med personalen. Syftet med den kontinuerliga dialogen är att främja personalens möjligheter till inflytande i ärenden som gäller deras arbete, arbetsförhållanden eller ställning. Det har ännu inte funnits tid att utreda vilka eventuella fördelar och nackdelar de senaste lagändringarna har haft för företagen och arbetstagarna och det finns heller inga uppgifter om detta i propositionen. Nuläget för lagstiftningen granskas med andra ord inte i tillräcklig utsträckning i propositionen. Propositionen beaktar inte heller vilka eventuella konsekvenser de föreslagna ändringarna har.

Genom en ändring av samarbetslagen fortsätter Regeringen Orpo–Purra helt i enlighet med regeringsprogrammet sina ensidiga åtgärder för att försämra arbetstagarnas ställning. Enligt propositionen hamnar fler än 191 000 arbetstagare och cirka 6 400 företag (med 20–49 arbetstagare) utanför det samarbetsförfarande som föreskrivs i samarbetslagen.

De föreslagna kortare förhandlingstiderna gäller alla företag som berörs av samarbetslagen. Ändringen kommer att utveckla förhandlingssituationerna i en sämre riktning och det kommer att behövas ordentligt med förhandlingstid för att behandla omställningar, arbetsarrangemang och anställningsförhållanden så att grunderna, verkningarna och alternativen kan beaktas på tillbörligt sätt.

Grundtanken i samarbetslagen är att växelverkan med personalen är systematisk och regelbunden. Omställningsförhandlingar förekommer relativt sällan i förhållande till andra frågor som omfattas av samarbetslagen. De arbetstagare som blir uppsagda i samband med omställningsförhandlingar drabbas alltid ekonomiskt, särskilt nu när förhandlingstiderna förkortas med hälften. Därtill drabbas de av den oro som följer av att den ekonomiska situationen förändras snabbt och oväntat.

De föreslagna ändringarna i samarbetslagen gynnar endast arbetsgivarna i och med att lönekostnaderna minskar. För arbetstagarna är förändringarna enbart dåliga. Sammantaget försvagar ändringarna syftet med samarbetsförfarandet.

Kortare förhandlingstider

Förhandlingstiderna förkortas med hälften så att de är sju dagar eller tre veckor, vilket i praktiken innebär att det inte är möjligt att utförligt behandla det innehåll som förhandlingarna gäller. Det blir bråttom att föra förhandlingarna och de blir därmed ytliga och bristfälliga. När förhandlingstiderna förkortas kan man inte på ett adekvat sätt informera personalen och förhandla med företrädarna för personalen om grunderna, verkningarna och alternativen för omställningen. Det är synnerligt viktigt att en företrädare för personalen har tid att gå igenom och överväga alternativen tillsammans med personalen. För att förhandlingarna ska kunna föras korrekt och grundligt be-

Betänkande AjUB 3/2025 rd Reservation

höver det finnas utförliga bakgrundsuppgifter och beräkningar samt möjlighet till ytterligare utredningar. För att nå bästa möjliga slutresultat är det också viktigt att parterna har tillräckligt med tid att förbereda sig.

De kortare förhandlingstiderna är också problematiska om det samtidigt förs förhandlingar med flera personalgrupper (arbetstagare, tjänstemän, högre tjänstemän). Parterna har både förhandlingsmässigt och tidsmässigt begränsade resurser för att föra förhandlingar, såväl med respektive personalgrupp som med alla personalgrupper samtidigt. Kortare tidsfrister innebär att också uppsägningstiden börjar snabbare. Arbetsgivarna sparar lönekostnader och arbetstagarna förlorar sina inkomster allt snabbare.

Av propositionens konsekvensbedömning framgår det att en kortare förhandlingstid i företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare innebär förlorade löneinkomster till ett belopp av i genomsnitt 2 154 euro för uppsagda arbetstagare. Den genomsnittliga förkortningen av löneutbetalningstiden (det vill säga förhandlingstidens ändring) är som mest 30 dagsverken, vilket innebär att lönen då i genomsnitt minskar med 4 309 euro (RP, avsnitt 4.2.2.1 Konsekvenser för löntagarnas ställning).

Avgränsningen innebär att personal och företag faller utanför samarbetslagens tillämpningsområde

Propositionen medför att fler än 191 000 arbetstagare och cirka 6 400 företag utesluts från samarbetsförfarandena enligt lagen när arbetsplatser som sysselsätter 20–49 arbetstagare faller utanför tillämpningsområdet. Propositionen är också motstridig med tanke på att den minskar dialogen med personalen uttryckligen om de frågor som inverkar på företagets framgång och personalens utvecklingsbehov och framtidsutsikter. Propositionen försämrar således ensidigt tillgången till information och möjligheterna till inflytande i arbetslivet mellan arbetsgivare och löntagare.

Samarbetslagen tryggar en miniminivå för personalen när det gäller tillgången till information och växelverkan. Bra företag och arbetsgivare har inte haft några som helst problem med att sköta samarbetet på tillbörligt sätt. Sakkunniga har lyft fram att exempelvis företag i utländsk ägo i högre grad förlitar sig på lag än på avtalsförpliktelser. Det är motiverat att genom lag trygga tillgången till information och möjligheterna till inflytande uttryckligen för anställda vid mindre och sämre fungerande företag för att de ska få tillräcklig information om företagets situation och utsikter, särskilt i omställningssituationer.

Höjningen av tillämpningsgränsen försämrar avsevärt läget för företag med färre än 50 anställda, eftersom den gällande lagen innehåller detaljerade och förpliktande bestämmelser om information och förhandlingarnas innehåll och antal. Bestämmelserna gäller också företag med 20–49 anställda. I fortsättningen ska varje arbetsplats utforma sin egen praxis i dessa frågor. Det är emellertid i sista hand arbetsgivaren som beslutar om innehållet.

Betänkande AjUB 3/2025 rd

Reservation

Administrativ börda och jämställdhet

Arbetsgivarna och regeringspartierna har i offentligheten uttalat att samarbetslagen måste ändras på grund av att den administrativa bördan behöver lindras. Det kan ses som en täckmantel för det entydiga målet att lättare och snabbare kunna genomföra uppsägningar.

Enligt 8 § i samarbetslagen ska arbetsgivaren och företrädare för personalen föra regelbunden dialog om följande frågor: företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, hur arbetskraften används samt personalens sammansättning, personalens kompetensbehov och kompetensutveckling samt upprätthållande och främjande av arbetshälsan till den del ärendet inte behandlas med stöd av annan lagstiftning.

Mot denna bakgrund är det därför motiverat att fråga sig om samarbete med personalen kan anses vara en administrativ börda? Den regelbundna dialogen borde snarare ses som en möjlighet att utveckla företaget tillsammans med personalen.

Det går inte att helt bli kvitt den administrativa bördan eftersom arbetsgivaren ska iaktta de skyldigheter enligt samarbetslagen som gäller hörande av personalen och arbetsgivarens utredning. Enligt 9 § i samarbetslagen ska arbetsgivaren som en del av den fortlöpande dialogen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen.

När exempelvis samordningen av arbete och familjeliv och äldre arbetstagares arbetsförmåga beaktas som en del av utvecklingsplanen kan det leda till bättre arbetshälsa och välbefinnandet i arbetet, vilket ligger i både arbetsgivarens och arbetstagarnas intresse.

Detta har också samband med främjandet av jämställdheten och upprätthållandet av sysselsättningsförutsättningarna för äldre arbetstagare. Utvecklingsplanen har dessutom ett viktigt samband med utvecklingen av arbetstagarnas yrkeskompetens, eftersom åtgärder som utvecklar och upprätthåller kompetensen antecknas i planen. I fortsättningen behöver företag med färre än 50 anställda inte göra upp en utvecklingsplan, vilket innebär att de positiva effekterna av planen uteblir. I propositionen saknas helt och hållet en bedömning av lagförslagets konsekvenser för jämställdheten.

Ändringarna ökar problemen med att tillämpa lagen

Enligt Finlands Näringslivs bedömning leder ändringarna till att samarbetslagen blir svårbegriplig och utmanande att tillämpa, särskilt för företag som sysselsätter 20—49 arbetstagare. Propositionen kommer sannolikt att öka antalet rättsfall om omställningsförhandlingarnas innehåll och huruvida det har behandlats tillräckligt utförligt. Arbetstagarsidan blir tvungen att låta domstolen avgöra om förhandlingarna enligt lag har varit tillräckliga, om all bakgrundsinformation har varit tillgänglig och om konsekvensbedömningarna och alternativen har behandlats adekvat.

I propositionen föreslås en så kallad förenklad dialog, som går ut på att företag som sysselsätter 20—49 arbetstagare måste skapa arbetsplatsspecifika rutiner för en regelbunden kontinuerlig di-

Betänkande AjUB 3/2025 rd

Reservation

alog. Modellen är i sig otillräcklig men absolut nödvändig för att åtminstone minimikraven ska uppfyllas.

Enligt förslaget ska föremålen för dialogen och sätten att genomföra den fastställas på det sätt som anses ändamålsenligt i företaget. Dessutom konstateras det i propositionen att dialogen i första hand ska föras med företrädaren för personalen. De rutiner som gäller dialogen och ändringar i rutinerna ska antecknas och personalen ska informeras om dem. Den föreslagna modellen är dock på många sätt flertydig och osäker. I propositionsmotiven sägs det att arbetsgivaren i sista hand har bestämmanderätt om sättet att genomföra dialogen och dess innehåll.

Internationella förpliktelser

Samarbetslagen är en av de grundläggande lagarna för arbetslivet och den bör iakttas i omfattande grad. Detta mål stöds också av EU-lagstiftningen, som samarbetslagen till väsentliga delar grundar sig på. Centrala mål i Europeiska unionens fördrag, samarbetsdirektivet 2002/14/EG och uppsägningsdirektivet 98/59/EG är att öka arbetstagarnas möjligheter till inflytande, säkerställa samråd och främja dialog mellan arbetsmarknadens parter. Varje medlemsstat i EU har redan genom sitt EU-medlemskap åtagit sig att genomföra dessa mål oberoende av vilken politisk agenda som förs på nationell nivå.

Sakkunniga har framfört för utskottet att propositions allvarligaste brister som gäller EU-lagstiftningen har att göra med de skyldigheter som EU-medlemskapet medför och uppfyllandet av dem. Ändringen av samarbetslagen är kopplad till det nationella genomförandet av EU-direktiven. Genomförandet av direktiven används som motiv för att försämra skyddet för arbetstagarna. Detta strider mot de socialpolitiska principerna i fördragen och mot det uttryckliga förbudet i samarbetsdirektivet. I propositionen har man inte ens försökt bedöma förslagets aktuella konsekvenser.

Lagmotionen om personalens förvaltningsrepresentation

I samband med propositionen behandlas en lagmotion om personalens förvaltningsrepresentation. Syftet med lagmotionen är att öka personalens möjligheter till inflytande i företagets förvaltning och förbättra personalens möjligheter att påverka företagets utveckling.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen förkastar lagförslaget och

att riksdagen godkänner lagförslaget i lagmotion LM 25/2023 rd.

Betänkande AjUB 3/2025 rd
Reservation

Helsingfors 3.4.2025

Lauri Lyly sd
Niina Malm sd
Piritta Rantanen sd
Timo Suhonen sd
Fatim Diarra gröna
Jessi Jokelainen vänst