

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition med förslag till lagar om ändring av lagen om kollektivavtal och lagen om medling i arbetstvister och till lagar som har samband med dem

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition med förslag till lagar om ändring av lagen om kollektivavtal och lagen om medling i arbetstvister och till lagar som har samband med dem (RP 12/2024 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet och lagutskottet för utlåtande.

Utlåtanden

Utlåtande har lämnats av

- grundlagsutskottet GrUU 9/2024 rd
- lagutskottet LaUU 8/2024 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- arbetsminister Arto Satonen, arbets- och näringsministeriet
- regeringsråd Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- specialsakkunnig Johannes Koskeniemi, justitieministeriet
- lagstiftningsråd Niklas Vainio, justitieministeriet
- arbetsdomstolsråd Outi Anttila, arbetsdomstolen
- riksförlikningsman Anu Sajavaara, Riksförlikningsmannens byrå
- förlikningsman i bisyssla Jukka Ahtela, Riksförlikningsmannens byrå
- chefsjurist Per Ewaldsson, Medlingsinstitutet
- jurist Samuli Hiilesniemi, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- direktör Minna Ahtiainen, STTK rf
- ledande expert Hannele Fremer, Akava ry
- chef för juridiska ärenden Markus Äimälä, Finlands näringsliv rf
- sakkunnig Atte Rytkönen-Sandberg, Företagarna i Finland rf
- professor Tapio Bergholm
- professor (emeritus) Niklas Bruun
- docent Laura Hartman
- emeritusprofessor i arbetsrätt Seppo Koskinen
- juris doktor, VH, universitetslärare Johannes Lamminen

Betänkande AjUB 4/2024 rd

- professor Ulla Liukkunen
- professor (emeritus) Matti Mikkola
- juris doktor Jorma Saloheimo
- tidigare vice generaldirektör för ILO Kari Tapiola
- professor Kaarlo Tuori.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Helsingfors tingsrätt
- Jämställdhetsombudsmannens byrå
- Delegationen för jämställdhetsärenden
- Statens arbetsmarknadsverk
- Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT ry
- Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer rf
- Tehy rf
- Finlands Sjömans-Union FSU rf
- Industrifacket rf
- juris kandidat Lasse Laatunen
- professor (emerita) Kevät Nousiainen
- professor Tuomas Ojanen
- vicehäradshövding Juhani Salonius.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår ändringar i lagen om kollektivavtal, lagen om medling i arbetstvister, arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal och statstjänstemannalagen.

Propositionen hänför sig till regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering.

I lagen om kollektivavtal och lagen om medling i arbetstvister föreslås nya bestämmelser om villkor för vissa stridsåtgärder när de vidtas av personer i arbetsavtalsförhållande. De nya bestämmelserna gäller villkoren för sympatiaktioner, maximitiden för politiska arbetskonflikter och skyldighet att anmäla sympatiaktioner och politiska arbetskonflikter.

Medan fredsplikt råder ska sympatiaktioner enligt förslaget inte få verkställas på så sätt att arbetsgivaren eller dennes avtalspartner orsakar oproportionerliga skadliga följder genom det att arbetsgivarens service- eller produktionsverksamhet begränsas i större utsträckning än vad som behövs för att uppnå en effekt som påverkar den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten. Sympatiaktioner får enligt förslaget inte heller verkställas när begränsandet av arbetsgivarens service- eller produktionsverksamhet inte har några direkta effekter för verksamheten hos den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten. Om fredsplikt inte råder, gäller begränsningarna endast situationer där den arbetskonflikt som stöds har något annat syfte än att ingå kollektivavtal.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

Maximitiden för politiska arbetskonflikter föreslås bli begränsad så att maximitiden för politiska arbetsinställelser är 24 timmar och maximitiden för andra stridsåtgärder två veckor. Vidare ska en arbetsinställelse med de medel som den som verkställer arbetsinställelsen har till sitt förfogande ordnas på ett sådant sätt att den störning som uppstår för produktionsverksamheten före arbetsinställelsen och efter att den upphört blir så liten och kortvarig som möjligt. Föreningar som är bundna av ett kollektivavtal ska se till att underlydande föreningar, arbetsgivare och arbetstagare låter bli att vidta oproportionerliga sympatiaktioner och politiska stridsåtgärder som överskrider maximitiden.

Lagen om medling i arbetstvister föreslås innehålla en skyldighet att anmäla sådana sympatiaktioner eller politiska arbetskonflikter som ordnas i form av arbetsinställelse senast sju dagar innan de inleds.

Det föreslås att beloppet av plikt som döms ut för arbetskonflikter som strider mot fredsplikten baserad på lagen om kollektivavtal ska höjas så attplikten framöver uppgår till minst 10 000 och högst 150 000 euro. Plikt ska också kunna föreläggas för sympatiaktioner som är lagstridiga och oproportionerliga samt för politiska arbetskonflikter som överskrider maximitiden.

I lagen om medling i arbetstvister föreslås bestämmelser om kompensation som påföljd för oproportionerliga sympatiaktioner och sådana politiska arbetskonflikter som överskrider maximitiden när de verkställs under en tid då fredsplikt inte råder. Rätt att yrka på kompensation har den arbetsgivare eller arbetstagare som blivit föremål för arbetskonflikten. Talan med yrkande om kompensation ska väckas inom sex månader från utgången av den kalendermånad under vilken rätten till kompensation har uppkommit.

Om det finns särskilda skäl ska det vara möjligt att döma ut plikt eller kompensation till ett lägre belopp än minimibeloppet eller att inte alls döma ut plikt eller kompensation.

I arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal föreslås nya bestämmelser som ålägger arbetstagare att betala kompensation till sin arbetsgivare i det fall att arbetstagaren fortsätter med en av en arbetstagarorganisation verkställd arbetsinställelse som en domstol förklarat olaglig, när arbetsinställelsen fortsätter efter det att arbetstagaren har fått del av domen.

I lagen om medling i arbetstvister och vissa andra lagar moderniseras dessutom den svenska terminologi som gäller riksförlikningsmannen, vars tjänstetitel föreslås bli ändrad till riksmädlare.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 juli 2024.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

(1) Regeringen föreslår ändringar i lagen om kollektivavtal, lagen om medling i arbetstvister, arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kom-

Betänkande AjUB 4/2024 rd

munernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal och statstjänstemannalagen. De föreslagna ändringarna avses träda i kraft den 1 juli 2024.

(2) Syftet med propositionen är att genomföra skrivningarna i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering om ändringar som syftar till att förbättra arbetsfreden. I detta syfte föreslås det att utövandet av den så kallade politiska konflikträtten begränsas och att sympatiaktioner (stödstrejker) blir föremål för proportionalitetsbedömning och anmälningsskyldighet enligt lagen om medling i arbetstvister. Dessutom föreslås det att nivån på plikt som döms ut för olagliga arbetskonflikter höjs. Om en arbetskonflikt förklarats olaglig av domstol ska enskilda arbetstagare kunna påföras en påföljdsavgift om de deltar i arbetskonflikten efter att ha fått del av domen.

(3) Syftet med ändringarna är att säkerställa en stabilare och störningsfriare arbetsmarknad som tryggar företagens produktivitet och konkurrenskraft i förhållande till de centrala konkurrentländerna och som främjar de utländska aktörernas uppfattning om Finland som en stabil verksamhets- och investeringsmiljö.

(4) Avsikten är att bestämmelserna om oproportionerliga sympatiaktioner och begränsning av politiska arbetskonflikters längd ska utvidgas till att gälla hela arbetsmarknadsfältet med anställda i arbetsavtalsförhållande. Situationer där denna typ av arbetskonflikter ordnas under gällande kollektivavtal (medan arbetsfred råder) ska regleras i lagen om kollektivavtal. Till övriga delar tas de nya bestämmelserna in i lagen om medling i arbetstvister, vars rubrik ändras till lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder.

(5) Lagförslagen i propositionen avses träda i kraft den 1 juli 2024. En del av de sakkunniga har ansett det vara viktigt att de lagändringar som föreslås för att förbättra arbetsfreden sätts i kraft så snart som möjligt. Synpunkten har motiverats särskilt med att utövandet av en obegränsad politisk strejkrätt kan orsaka betydande skador för finländska företag, arbetstagare och hela samhället. Enligt uppgift anser arbets- och näringsministeriet att det är möjligt att sätta lagarna i kraft tidigare än vad som föreslås i propositionen.

Facklig organisationsfrihet och konflikträtt

(6) Konflikträtten är en del av den fackliga föreningsfriheten, som tryggas både i 13 § i Finlands grundlag och i många människorättskonventioner som är bindande för Finland. Föreningsfriheten innefattar rätt för var och en att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet. Den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen är likaså tryggade.

(7) Konflikträtten nämns inte uttryckligen i 13 § i grundlagen, men grundlagsutskottet har i sin praxis ansett att den hänger samman med den fackliga föreningsfriheten. Närmare bestämmelser om utövandet av föreningsfriheten utfärdas genom lag. Bestämmelser om den fackliga organisationsfriheten finns dessutom i många människorättskonventioner som är bindande för Finland.

(8) I propositionen föreslås begränsningar i sympatiaktioner och politiska arbetskonflikter samt strängare påföljdssystem för lagstridiga arbetskonflikter. Därför är de föreslagna bestämmelser-

Betänkande AjUB 4/2024 rd

na av betydelse med tanke på dels flera grundläggande fri- och rättigheter som tryggas i grundlagen, dels många människorättskonventioner som är bindande för Finland. Till de allmänna förutsättningarna för inskränkning av grundläggande fri- och rättigheter hör också ett krav på att inskränkningarna inte får stå i strid med Finlands internationella människorättsförpliktelser.

(9) Eftersom förslaget ingriper i den fackliga organiseringen och rättigheterna i fråga om deltagande i stridsåtgärder, och eftersom frågan också har samband med egendomsskyddet har grundlagsutskottet lämnat utlåtande (GrUU 9/2024 rd) i ärendet till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet. Grundlagsutskottet föreslår i sitt utlåtande vissa preciseringar i lagförslagen med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna och de människorättskonventioner som är bindande för Finland. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har beaktat grundlagsutskottets kommentarer och föreslår ändringar i vissa bestämmelser på det sätt som beskrivs nedan.

(10) I sitt utlåtande noterar grundlagsutskottet att trots att lagförslagen är allmänt tillämpliga riktas regleringen inte direkt mot stridsåtgärder mellan de egentliga förhandlingsparterna under kollektivavtalsförhandlingarna, eftersom den gäller rätten att genomföra sympatiaktioner och den tid som de politiska arbetskonflikterna pågår. Grundlagsutskottet anser därför att förslaget inte ingriper i konflikträttens centrala innehåll.

Politiska arbetskonflikter

(11) En politisk arbetskonflikt är en åtgärd där påtryckningen riktas mot ett politiskt organ och inte mot någon arbetsmarknadspart. I Finland anses politiska stridsåtgärder inte ha ett sådant förbudet påverkanssyfte som är riktat mot ett gällande kollektivavtal och utifrån vilket de skulle vara förbjudna och strida mot 8 § i lagen om kollektivavtal.

(12) Regeringens avsikt är att förbättra arbetsfreden och i detta syfte begränsa utövandet av politisk konflikträtt. Orsaken är att de direkta konsekvenserna, trots att de syftar till att påverka de politiska besluten, i allmänhet drabbar arbetsgivare. Gränserna för hur länge politiska arbetskonflikter får pågå ska säkerställa samhällets verksamhetsförutsättningar och förebygga oskäligen skador för utomstående.

(13) Utskottet påpekar att man måste skilja mellan politiska arbetskonflikter och politiska demonstrationer. Demonstrationer har inte som omedelbar konsekvens att arbetet eller arbetsgivarens verksamhet avbryts, vilket är fallet vid arbetskonflikter. Genom förslaget begränsas inte på något sätt ordnandet av demonstrationer av detta slag, och inte heller arbetstagarnas rätt att på sin fritid delta i demonstrationer som fackförbund ordnar eller i andra politiska demonstrationer.

(14) I propositionen föreslås lagen om kollektivavtal få en ny 8 b § om politiska arbetskonflikter. I den föreskrivs att en politisk arbetskonflikt som verkställs i form av arbetsinställelse under den tid i 8 § avsedd fredsplikt råder inte får fortsätta efter det att 24 timmar förflutit från inledandet av arbetsinställelsen. Dessutom ska arbetsinställelsen ordnas så att störningen i produktionsverksamheten blir så liten och kortvarig som möjligt. En politisk arbetskonflikt som verkställs i annan form än arbetsinställelse får pågå i högst två veckor. En politisk arbetskonflikt får inte verkställas om den de facto utgör en fortsättning på en tidigare ordnad politisk arbetskonflikt.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

Också lagen om medling i arbetstvister föreslås få en ny 8 b §, där det föreskrivs om motsvarande begränsningar av politiska arbetskonflikter utanför fredsplikten.

(15) I sitt utlåtande (GrUU 9/2024 rd) vill grundlagsutskottet att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet noterar att definitionen av politisk arbetskonflikt i lagförslag 1 och 2 omfattar både rent politiska strejker som inte har något samband med yrkesverksamheten och politiska strejker som syftar till att främja och försvara arbetstagarnas ekonomiska och sociala intressen. Denna åtskillnad har betydelse till exempel i tillsynspraxis för ILO:s konventioner.

(16) Att politiska strejker inkluderas i begreppet politiska arbetskonflikter innebär enligt grundlagsutskottets uppfattning att begränsningen av de politiska arbetskonflikterna till denna del också ska bedömas som en begränsning av den fackliga föreningsfriheten enligt 13 § 2 mom. i grundlagen. Till den del det är fråga om politiska strejker som inte har något egentligt samband med professionell intressebevakningsverksamhet, ska inskränkningarna i konflikträtten däremot framför allt bedömas som inskränkningar i yttrandefriheten enligt 12 § 1 mom. i grundlagen och mötesfriheten enligt 13 § 1 mom. i grundlagen.

Sympatiaktion

(17) Med sympatiaktion avses en arbetskonflikt som stöder någon utomstående stridsåtgärd eller arbetstvist. Sympatiaktionerna kan i stort sett delas in i situationer där det råder egentlig solidaritet mellan fackföreningsrörelserna och i situationer där ett förbund inleder en sympatiaktion för att främja sina egna mål i en arbetstvist inom en annan avtalssektor.

(18) Det har inte föreskrivits separat om sympatiaktioner, utan fredsplikten enligt lagen om kollektivavtal tillämpas på dem. Enligt rättslitteratur och rättspraxis är sympatiaktioner i princip tillåtna under kollektivavtalsperioden, då fredsplikt råder, förutsatt att även den stridsåtgärd som stöds är tillåten enligt lagen om kollektivavtal och att man inte med sympatiaktionen ens till viss del försöker påverka sitt eget kollektivavtal.

(19) (tom)

(20) Det föreslås i propositionen att oproportionerliga sympatiaktioner begränsas. De föreslagna begränsningarnas omfattning beror på om fredsplikt råder eller inte. Bestämmelserna om begränsning av konflikträtten har enligt propositionen genomförts utifrån vad som tillåts i de ILO-konventioner som är bindande för Finland. Syftet med begränsningarna är att förebygga oproportionerligt omfattande sympatiaktioner och på så sätt minska oskäligen kostnader och skador som orsakas arbetsgivare som inte är parter i den egentliga arbetstvisten och andra tredje parter.

(21) Ibland drabbar konsekvenserna av en sympatiaktion många andra aktörer än parterna i huvudtvisten, står det i propositionen (s. 50). Skada och olägenhet kan för det första orsakas av företaget där sympatiaktionen genomförs och som är en part som står utanför huvudtvisten. För det andra kan sympatiaktionen orsaka skada och olägenhet för kunderna i detta företag och för andra intressentgrupper, som även de är utomstående i förhållande till huvudtvisten.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

(22) Grundlagsutskottet har ansett att bestämmelserna har betydelse med avseende på 13 § 2 mom. i grundlagen. Grundlagsutskottet anser vid bedömningen av bestämmelserna om begränsning av sympatiaktioner att det är av betydelse att förslaget endast förbjuder sådana stridsåtgärder som orsakar arbetsgivaren eller dennes avtalspart oproportionerliga skadliga följder. Möjligheten att inleda en sympatiaktion kvarstår således, och genom begränsningarna ingriper man inte i själva kärnan i konflikträtten. Grundlagsutskottet anser dock av konstitutionella skäl att det är viktigt att bestämmelserna om förbjudna sympatiaktioner och bedömningskriterierna för dem preciseras exempelvis genom att regleringen kompletteras med de omständigheter som nämns i motiveringen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att bestämmelserna preciseras på det sätt som framgår av detaljmotiveringen nedan.

Effektivisering av påföljdssystemet

(23) Regeringen föreslår en ändring i 9 § i lagen om kollektivavtal (436/1946), där det föreskrivs om påföljderna för brott mot fredsplikten, det vill säga om plikt. Enligt propositionen ska beloppet av plikt som döms ut med anledning av en arbetskonflikt som strider mot fredsplikten höjas och plikt blir också en påföljd för brott mot fredsplikten som begås genom en oproportionerlig sympatiaktion eller en politisk arbetskonflikt som överskrider maximitiden.

(24) Pliktens maximibelopp höjs så att den uppgår till högst 150 000 euro. För närvarande är pliktens maximibelopp 37 400 euro. Enligt propositionen rör sig nivån på plikterna i princip kring högst några tusen euro, och plikter i närheten av maximibeloppet har sällan dömts ut. Den nuvarande nivån på plikterna har enligt propositionen inte varit tillräcklig för att förebygga lagstridiga arbetskonflikter, och beloppet av de utdömda plikterna kan i allmänhet inte anses stå i proportion till de skador som lagstridiga arbetskonflikter orsakar. Med avvikelse från den gällande lagen föreskrivs det förutom om pliktens maximibelopp även om dess minimibelopp, som är 10 000 euro. Enligt förslaget ska pliktens minimi- och maximibelopp justeras treårsvis i motsvarighet till förändringen i penningvärdet.

(25) I samband med att plikterna höjs är det viktigt att se till att ändringarna inte leder till oskäligen resultat, står det i propositionen. De påföljder som döms ut för brott mot fredsplikten får inte vara oskäligen, och de får inte leda till att föreningarnas verksamhet upphör. I 10 § 1 mom. i lagen om kollektivavtal föreskrivs det om omständigheter som ska beaktas när pliktens belopp bedöms. Skäligheten i fråga om pliktbeloppet beaktas sålunda också framöver i den bedömning som avses i 10 §. Enligt den gällande lagen kan plikt fortfarande helt och hållet efterskänkas av särskilda skäl. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att det vid den samlade prövningen av en eventuell jämkning av minimibeloppet för plikt är motiverat att som förmildrande omständighet i fråga om fackavdelningens grad av skuld beakta bakgrunden till en stridsåtgärd när det handlar om en strejk där en spontan och kortvarig arbetsinställelse ordnad av en arbetstagarförening i demonstrationssyfte är en reaktion på arbetsgivarens beslut att helt upphöra med verksamheten eller göra exceptionellt omfattande personalminskningar och åtgärden inte har orsakat arbetsgivaren betydande skada.

(26) Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning ansågs det i flera yttranden att plikt som döms ut för brott mot fredsplikten samtidigt bör höjas också för arbetsgivares

Betänkande AjUB 4/2024 rd

överträdelse av kollektivavtal. Utskottet konstaterar att den föreslagna höjningen av plikt på samma sätt gäller överträdelser från både arbetstagarsidan och arbetsgivarsidan.

Arbetstagarens kompensationsskyldighet och behörig domstol

(27) Enligt propositionen fogas till arbetsavtalslagen (55/2001) och lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) bestämmelser där det sägs att om en domstol genom en dom har förklarat att en arbetsinställelse som verkställts av en arbetstagarförening är lagstridig, och en arbetstagare fortsätter med arbetsinställelsen även efter att ha blivit underrättad om domen av sin arbetsgivare, är arbetstagaren skyldig att betala 200 euro i kompensation till arbetsgivaren. Rätten till kompensation förutsätter inte att domen har vunnit laga kraft.

(28) De föreslagna bestämmelserna gäller endast arbetsinställelse som verkställs av en arbetstagarförening och tillämpas således inte på situationer där stridsåtgärder vidtas utan arbetstagarföreningens medverkan, till exempel av en enskild arbetstagare. Om grunden för kompensationen är klar och ostridig, kan arbetstagaren enligt propositionen antingen betala kompensationen till sin arbetsgivare eller så kan arbetsgivaren kvitta plikten från lönen, om villkoren för kvittning uppfylls. Om arbetstagaren anser att arbetsgivaren inte har rätt till kompensationen, har arbetsgivaren möjlighet att väcka fordringstalan i allmän domstol, det vill säga tingsrätten.

(29) En förutsättning för kompensationsskyldigheten är att arbetsgivaren har underrättat arbetstagaren om en dom genom vilken en arbetsinställelse har konstaterats vara lagstridig. I sitt utlåtande (GrUU 9/2024 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar grundlagsutskottet att lagen inte föreslås innehålla närmare villkor för meddelandet. Enligt motiveringen till lagen (s. 85) ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om domen och dess innehåll, och det är motiverat att arbetsgivarens meddelande ges skriftligt. Om arbetsgivaren inte har informerat sin arbetstagare eller har gjort det bristfälligt, är arbetstagaren enligt motiven inte skyldig att betala kompensation. Grundlagsutskottet konstaterar i sitt utlåtande att bestämmelserna om meddelandet om domen är för vaga i lagen och att de bör preciseras med ett omnämnande av innehållet i meddelandet och dess skriftliga form. Ändringen är enligt grundlagsutskottet ett villkor för att lagförslag 3 och 4 ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår därför ändringar i lagförslag 3 och 4. Ändringarna beskrivs närmare nedan i detaljmotiveringen.

(30) Grundlagsutskottet noterar i sitt utlåtande dessutom arbetsgivarens möjlighet att kvitta plikten från lönen. Arbetsgivaren ska för det första beakta de begränsningar av kvittningsrätten som finns i 2 kap. 17 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Enligt de allmänna principerna för kvittning har arbetsgivaren dessutom enligt motiven inte rätt att kvitta en fordran som gäller en kompensation ifall den till grunderna är stridig. I utlåtandet understryker grundlagsutskottet att arbetsgivarens kvittningsrätt i detta särskilda regleringssammanhang bör begränsas till endast sådana fall där arbetstagaren klart och uttryckligen har gett sitt samtycke till kvittningen. Enligt grundlagsutskottet bör arbetslivs- och jämställdhetsutskottet komplettera regleringen, om inte detta annars entydigt framgår av den övriga lagstiftningen. Det är ett villkor för att lagförslag 3 och 4 ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår därför att bestämmelserna i lagförslag 3 och 4 preciseras på det sätt som närmare anges i detaljmotiveringen nedan.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

(31) Vid sakkunnigutfrågningen har det lyfts fram farhågor om att arbetsfredsärenden beroende på situationen behandlas i arbetsdomstolen eller allmän domstol. Farhågorna gäller eventuell differentiering av rättspraxis och resursfrågor. I flera sakkunnigyttranden har man förespråkat ett alternativ som avviker från propositionen och där ärenden enligt antingen 3 kap. 6 § i den föreslagna arbetsavtalslagen eller 18 a § i den föreslagna lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962) eller båda hänvisas till arbetsdomstolen för avgörande. Också lagutskottet har i sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (LaUU 8/2024 rd) gått närmare in på frågan om behörig domstol.

(32) Enligt utredning till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har man vid beredningen av propositionen utgått från att de grundläggande principerna för arbetsfördelningen mellan de allmänna domstolarna och arbetsdomstolen inte ska ändras. Utgångspunkten för fördelningen av behörigheten i sak är att arbetsdomstolen är en specialdomstol, som är behörig att handlägga och avgöra de ärenden som särskilt ålagts den, och att övriga ärenden ankommer på allmänna domstolar. Utgångspunkten måste anses vara dels att arbetsdomstolen behandlar och avgör tvister som gäller kollektivavtal och tjänstekollektivavtal, vilket framgår av 1 § 1 mom. i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974). Dels är utgångspunkten att ändring i arbetsdomstolens avgöranden inte får sökas genom ordinarie ändringssökande hos allmänna domstolar. Enligt 36 § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen är arbetsdomstolens dom slutlig. Detta har enligt utredning bland annat syftat till att stärka ställningen för arbetsdomstolen och dess avgöranden i ärenden som hör till arbetsdomstolens behörighet.

(33) Vid bedömningen av möjligheterna att bredda arbetsdomstolens behörighet punktvis utanför kollektivavtalsärenden måste arbetsdomstolens särdrag som domstol beaktas. I grundlagsutskottets utlåtandepraxis (GrUU 14/2016 rd) har arbetsdomstolen betecknats som ett slags permanent skiljedomstol som behandlar rättigheter och skyldigheter baserade på systemet med arbets- och tjänstekollektivavtal. Enligt utredning till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet berättigar detta till att bland annat granska den grundlagsfästa rätten att söka ändring i arbetsdomstolen på ett annat sätt än i de allmänna domstolarna. Ur denna synvinkel kan det anses motiverat att hålla fast vid den lösning som tillämpas i den gällande lagstiftningen om att arbets- eller tjänstekollektivavtalet utgör ett absolut villkor för arbetsdomstolens behörighet.

(34) I sakkunnigyttranden till utskottet har det föreslagits att sökande av ändring i kompensationsärenden ska styras från arbetsdomstolen till högsta domstolen genom besvärstillstånd. I linje med argumenten i lagutskottets utlåtande kan det för det första anses vara oklart om ett sådant arrangemang är förenligt med 21 § 2 mom. i grundlagen. För det andra är det tveksamt om arrangemanget är förenligt med högsta domstolens prejudikatfunktion enligt grundlagen, eftersom behovet av möjlighet att söka ändring snarare anknyter till rättssäkerhetsaspekter än styrande av rättspraxis. För det tredje kan det anses olämpligt, eftersom kompensationsärenden förmodligen oftast handlar om att bedöma bevisning, vilket i regel förutsätter att muntlig förhandling hålls.

(35) Följaktligen ställer sig arbetslivs- och jämställdhetsutskottet inte bakom de sakkunnigas förslag att ärenden enligt 3 kap. 6 § i arbetsavtalslagen och 18 a § i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder ska omfattas av arbetsdomstolens behörighet.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

Bedömning av könskonsekvenserna

(36) Enligt uppgift från arbets- och näringsministeriet har man vid beredningen av propositionen inte identifierat några väsentliga jämställdhetskonskvenser och i propositionen har de direkta eller indirekta könskonsekvenserna således inte närmare bedömts. Enligt propositionen (s. 58) kan könskonsekvenserna inte bedömas, eftersom det är svårt att bedöma inom vilka branscher konsekvenserna av propositionen kommer att återspegla sig tydligast i framtiden. I stället för att bedöma konsekvenserna för jämställdheten i stort har konsekvenserna i propositionen bedömts kort i samband med vissa omständigheter.

(37) Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att arbetsmarknaden i Finland är kraftigt könsuppdelad i fråga om branscher och uppgifter. På grund av differentieringen finns det löneskillnader mellan könen. Kvinnornas arbetsmarknadsposition är i genomsnitt svagare än männens. Utskottet anser att man därför i princip kan anta att betydande ändringar i arbetslivet praktiskt taget alltid har könsrelaterade konsekvenser. Utskottet betonar att det allmänt taget inte har utvecklats lämplig praxis för att bedöma könskonsekvenserna.

(38) Ofta har sympatiaktioner använts för att stödja mansdominerade tekniska branscher med låg organiseringsgrad, står det i propositionen (s. 57). Samtidigt har kollektivavtalen en relativt låg täckningsgrad också inom vissa kvinnodominerade servicebranscher, såsom handels- och turistbranschen. Därför konstateras det i propositionen att införandet av striktare sanktioner för lagstridiga arbetskonflikter i framtiden också får konsekvenser för kvinnodominerade branscher.

(40) Utskottet anser att det hade varit viktigt att noggrant bedöma jämställdhetskonskvenserna av en proposition som i betydande grad påverkar arbetsmarknaden. Utskottet ser det som viktigt att de föreslagna ändringarnas jämställdhetskonskvenser noga följs upp. Utskottet förutsätter att arbets- och näringsministeriet före utgången av 2027 lämnar en utredning om konsekvenserna till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet. (*Utskottets förslag till uttalande*)

Ikraftträdandebestämmelsen

(41) Enligt den övergångsbestämmelse som föreslås i lagen om kollektivavtal ska den lag som nu föreslås bli ändrad tillämpas i stället för en bestämmelse om arbetsfred i ett sådant kollektivavtal som gäller vid ikraftträdandet av denna lag, om inte parterna i kollektivavtalet inbördes har kommit överens om en mer omfattande fredsplikt än vad som anges i 8 a och 8 b § i lagen.

(42) Innehållet i fredsplikten bestäms således sedan lagen har trätt i kraft enligt 8 a och 8 b § i lagen om kollektivavtal, även om parterna i kollektivavtalet i skulle ha avtalat om arbetsfred i kollektivavtalet enlighet med 8 § i lagen om kollektivavtal. Övergångsbestämmelsen ingriper dock inte i så kallade klausuler om absolut arbetsfred, genom vilka kollektivavtalsparterna i sin inbördes relation har avtalat om en mer omfattande arbetsfred än vad som föreskrivs i 8 a och 8 b § i den föreslagna lagen.

(43) Enligt utredning är en sådan övergångsbestämmelse exceptionell jämfört med den praxis som i allmänhet iakttas i samband med ändringar i lagen om kollektivavtal, där ändringarna i lagstiftningen påverkar de kollektivavtal som ingås först efter att de trätt i kraft.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

(44) Grundlagsutskottet konstaterar i sitt utlåtande att den föreslagna övergångsbestämmelsen innebär ett ingrepp i kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande. Grundlagsskyddet för egendom gäller också kontinuiteten i avtalsförhållanden, trots att förbudet mot att retroaktivt göra ingrepp i avtalsförhållanden inte enligt grundlagsutskottets tolkningspraxis är någon absolut regel. Enligt grundlagsutskottets uppfattning medför de nu föreslagna övergångsbestämmelserna därför inte problem med avseende på 15 § i grundlagen.

(45) Arbets- och näringsministeriet konstaterar i sitt svar till utskottet att övergångsbestämmelserna i propositionen inte beaktar en situation där en politisk arbetskonflikt eller en sympatiaktion har inletts före lagens ikraftträdande och fortsätter när lagen träder i kraft. Arbets- och näringsministeriet anser att det är motiverat att förtydliga situationen genom övergångsbestämmelser. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att behövliga bestämmelser tas in i lagen på det sätt som framgår av detaljmotiven.

DETALJMOTIVERING

1. Lagen om ändring av lagen om kollektivavtal

8 a §. I lagen om kollektivavtal och lagen om medling i arbetstvister föreslås nya bestämmelser med krav på att sympatiaktioner ska vara proportionerliga. Genom regleringen utvidgas fredsplikten till att omfatta oproportionerliga sympatiaktioner.

Det föreslås att bestämmelser om proportionalitetskrav utanför fredsplikten fogas till lagen om medling i arbetstvister (8 a § i lagförslag 2). Utanför fredsplikten gäller proportionalitetskravet endast sympatiaktioner till stöd för arbetskonflikter vars mål hänför sig till något annat än att ingå kollektivavtal.

Grundlagsutskottet påpekar i sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att gränsdragningen mellan tillåtna och förbjudna sympatiaktioner med stöd av bestämmelserna om sympatiaktioner i lagförslag 1 och 2 blir svårbegriplig och lämnar rum för tolkning. Öppna för tolkning blir i bestämmelserna exempelvis formuleringarna ”oproportionerliga skadliga följder” och ”i större utsträckning än vad som behövs”. Grundlagsutskottet anser av konstitutionella skäl att det är viktigt att bestämmelserna om förbjudna sympatiaktioner och bedömningskriterierna för dem preciseras exempelvis genom att regleringen kompletteras med de omständigheter som nämns i propositionsmotiveringen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att bestämmelserna om sympatiaktioner behöver preciseras i syfte att förtydliga tillämpningen av dem.

Utskottet påpekar att kommentarerna till ändring och tillämpning av 8 a § i lagen om kollektivavtal (lagförslag 1) här också gäller 8 a § i lagen om medling i arbetstvister (lagförslag 2).

Utskottet föreslår att 8 a § om sympatiaktioner i lagförslag 1 respektive lagförslag 2 förtydligas dels genom att paragraferna delas in i fyra moment i stället för tre, dels genom att bestämmelserna omformuleras.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

Enligt det föreslagna 1 *mom.* betraktas som sympatiaktion en arbetskonflikt som stöder en annan arbetskonflikt. Enligt utredning till utskottet har bestämmelsen i 8 § i lagen om kollektivavtal ansetts vara tillämplig också på arbetskonflikter som ordnas för att visa stöd för arbetstvister som ännu inte har blivit arbetskonflikter. Utskottet föreslår därför att 8 a § 1 *mom.* i lagförslag 1 respektive lagförslag 2 ändras så att ordet ”arbetskonflikt” ändras till ”arbetstvist”. Med sympatiaktion avses således en arbetskonflikt som stöder kraven i en annan arbetstvist.

Utskottet föreslår dessutom att 1 *mom.* förtydligas så att en sympatiaktion inte får verkställas, om den ska anses vara oproportionerlig på det sätt som avses i 2 eller 3 *mom.*

Enligt utskottets förslag till 2 *mom.* ska en sympatiaktion anses oproportionerlig om två kriterier uppfylls. En sympatiaktion ska enligt 1 punkten för det första anses oproportionerlig, om arbetsgivarens service- eller produktionsverksamhet begränsas i större utsträckning än i fråga om den verksamhet som tjänar eller gynnar den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten. Dessutom ska villkoret i 2 punkten vara uppfyllt, enligt vilket en strejk är oproportionerlig om den arbetsgivare vars arbetstagare deltar i en sympatiaktion eller dennes avtalspartner på grund av begränsandet orsakas skadliga följder som med hänsyn till omständigheterna inte kan anses skäliga.

I 1 punkten är det fråga om verksamhet genom vilken arbetsgivarens verksamhet begränsas i större utsträckning än vad som behövs för att åstadkomma en effekt på den arbetsgivare som huvudtvisten gäller. I den andra punkten är det fråga om att den arbetsgivare vars arbetstagare deltar i en sympatiaktion eller dennes avtalspart på grund av begränsandet orsakas skadliga följder som med beaktande av omständigheterna inte kan anses skäliga.

Syftet med bestämmelserna i det föreslagna 2 *mom.* är att den som verkställer en sympatiaktion avgränsar sympatiaktionen så att dess konsekvenser inte sträcker sig längre än till verksamheten hos den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten (1 punkten). I praktiken ska sympatiaktionen således avgränsas och riktas så att det företag som är föremål för sympatiaktionen så normalt som möjligt kan fortsätta med sin övriga verksamhet som inte tjänar arbetsgivaren i huvudtvisten och att sympatiaktionen begränsas till den del av arbetsgivarens verksamhet som gynnar verksamheten hos den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten.

En arbetskonflikt är enligt 2 punkten oproportionerlig, om arbetsgivaren till de arbetstagare som deltar i en sympatiaktion orsakas skadliga följder som med beaktande av omständigheterna inte kan anses skäliga. Skadliga följder som uppstår trots en ändamålsenlig begränsning av en sympatiaktion därför att de arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren deltar i sympatiaktionen kan dock på grund av omständigheterna anses vara skäliga. Sympatiaktioner kan trots att de begränsas orsaka någon form av störningar, såsom långsammare verksamhet och tjänster, i arbetsgivarens verksamhet och därmed för dennes avtalspartner. Under begränsade omständigheter kan sådana störningar anses vara skäliga.

I 3 *mom.* föreskrivs om sympatiaktioner som inte får direkta effekter för den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten. Om en sympatiaktion genomförs för att visa stöd utan att det uppstår direkta effekter på verksamheten hos den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten, får sympatiaktionen inte orsaka oproportionerliga skadliga följder i förhållande till huvudtvisten. Som oproportionella skadliga följder betraktas följder som är avsevärt större eller mer omfattande än

Betänkande AjUB 4/2024 rd

de skador som huvudtvisten orsakar. Det ska vara så uppenbart att de skadliga följderna är oproportionerliga att det objektivt kan konstateras.

Utskottet påpekar utifrån en utredning från arbets- och näringsministeriet att det inte inom alla branscher är möjligt att tydligt rikta en sympatiaktion enbart mot den verksamhet som tjänar verksamheten hos den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten, men att sympatiaktioner också i detta fall ändå ska kunna ordnas i enlighet med bestämmelserna. I sådana fall kan också något större skadliga följder anses vara skäliga.

Vid bedömningen av om de skadliga följderna är skäliga ska möjligheterna för den som verkställer en sympatiaktion och de medel som står till buds för att begränsa de skadliga följderna beaktas. Också en felaktigt avgränsad sympatiaktion kan anses tillåten till exempel om störningar som på grund av att sympatiaktionen är kortvarig eller i övrigt är obetydliga talar för att de skadliga följderna kan anses skäliga. Oskäligheten ska vara så uppenbar att den objektivt kan konstateras.

Den som ordnar sympatiaktionen ska bedöma om denna är laglig utifrån den information som anordnaren har tillgång till när sympatiaktionen inleds.

8 b §. I paragrafen föreskrivs att en politisk arbetskonflikt som verkställs i form av arbetsinställelse, under den tid fredsplikt råder, inte får fortsätta efter det att 24 timmar förflutit från inledandet av arbetsinställelsen. Dessutom ska arbetsinställelsen med de medel som står verkställaren till buds ordnas så att den störning som uppstår för produktionsverksamheten före och efter arbetsinställelsen blir så liten och kortvarig som möjligt. En politisk arbetskonflikt som verkställs i annan form än arbetsinställelse får pågå i högst två veckor. En politisk arbetskonflikt får inte verkställas om den de facto utgör en fortsättning på en tidigare ordnad politisk arbetskonflikt.

Grundlagsutskottet anser i sitt utlåtande att en begränsning av längden på politiska strejker till 24 timmar kan anses vara en väsentlig förändring i konflikträtten jämfört med nuläget, särskilt med tanke på förbudet mot att genomföra en politisk arbetskonflikt om den de facto utgör en fortsättning på en tidigare ordnad politisk arbetskonflikt. Bedömningen av den föreslagna ändringens betydelse påverkas enligt grundlagsutskottet också av att definitionen av politisk arbetskonflikt i den föreslagna lagen är bred och att förbudet mot att fortsätta en tidigare ordnad politisk arbetskonflikt är förknippat med uttrycksmässig vaghet. Det föreslås inte heller någon tidsbegränsning för fortsättandet. På grund av kravet på exakthet och noggrann avgränsning, som hör till förutsättningarna för begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna, anser grundlagsutskottet att bestämmelserna i 8 b § bör preciseras. Grundlagsutskottet anser att definitionen av politisk arbetskonflikt, kravet på ringa störning till följd av en arbetskonflikt och bestämmelserna om fortsatt arbetskonflikt bör preciseras.

Enligt uppgift är avsikten att begreppet politisk arbetskonflikt ska omfatta både politiska arbetskonflikter som får skydd i ILO:s tillsynspraxis och rent politiska arbetskonflikter som inte får skydd enligt internationella åtaganden. Eftersom avsikten är att regleringen ska utsträckas till att på samma sätt gälla båda de ovan beskrivna politiska typerna av arbetskonflikter är det enligt uppgift inte nödvändigt att skilja mellan en ren arbetskonflikt och en arbetskonflikt av politisk natur. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår dock att begreppet politisk arbetskonflikt precise-

Betänkande AjUB 4/2024 rd

ras så att det är fråga om en arbetskonflikt som är avsedd att påverka det överstatliga, riksomfattande, regionala och lokala politiska beslutsfattandet.

I 2 mom. i den föreslagna paragrafen föreskrivs att en politisk arbetskonflikt som verkställs i form av arbetsinställelse under den tid i 8 § avsedd fredsplikt råder inte får fortsätta efter det att 24 timmar förflutit från inledandet av arbetsinställelsen. Dessutom ska arbetsinställelsen med de medel som står verkställaren till buds ordnas så att den störning som uppstår för produktionsverksamheten före och efter arbetsinställelsen blir så liten och kortvarig som möjligt.

Grundlagsutskottet konstaterar i sitt utlåtande att uttrycket ”ringa störning och fortsatt arbetskonflikt” bör preciseras på grund av kravet på exakthet och noggrann avgränsning, som hör till förutsättningarna för begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att bestämmelsen preciseras så att arbetsinställelsen om möjligt ska ordnas så att den inte orsakar störningar i produktionsverksamheten före eller efter arbetsinställelsen, om sådana störningar skäligen kan undvikas med de medel som den som verkställer arbetsinställelsen har till sitt förfogande. Denna skyldighet hindrar dock inte att en politisk arbetsinställelse verkställs.

Den ändring som utskottet föreslår ändrar inte bestämmelsens innehåll, och motiveringen till bestämmelsen i propositionen är därför tillämplig trots den föreslagna ändringen.

Enligt det föreslagna 4 mom. i propositionen får en politisk arbetskonflikt inte verkställas om den de facto utgör en fortsättning på en tidigare ordnad politisk arbetskonflikt. Grundlagsutskottet konstaterar i sitt utlåtande att också förbudet mot att fortsätta en tidigare ordnad politisk arbetskonflikt är förknippat med uttrycksmässig vaghet. Det föreslås inte heller någon tidsbegränsning för fortsättandet. Att förbudet mot fortsatt verksamhet är öppet för tolkningar kan enligt grundlagsutskottet dessutom hänföra sig exempelvis till definitionen av den som ordnar en stridsåtgärd och föremålet för en stridsåtgärd.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att 4 mom. ändras så att momentet kompletteras med en tidsgräns på 12 månader inom vilken det är förbjudet för en verkställande förening att fortsätta en politisk arbetskonflikt som den tidigare anordnat för att uppnå samma mål. Tidsgränsen behövs för att regleringen bättre än i propositionen ska motsvara kraven i ILO-konventionerna och för att regleringen ska uppfylla kraven på exakthet och noggrann avgränsning. Dessutom föreslår utskottet precisering av den som ordnar den stridsåtgärd som förbudet avser och av stridsåtgärden. Förbudet mot fortsatt verksamhet bedöms föreningsvis. Syftet med en arbetskonflikt bedöms förutom av angivet skäl även med beaktande av de faktiska förhållanden under vilka en politisk arbetskonflikt verkställs.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att de föreslagna ändringarna, med undantag för tidsgränsen, gäller preciseringar av ordalydelsen, och motiveringen till bestämmelserna i propositionen lämpar sig för den ändrade paragrafen trots preciseringarna av ordalydelsen. Preciseringsarna och motiveringarna i denna paragraf tillämpas också på 8 b § i lagförslag 2.

10§. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att det vid den samlade prövningen av en eventuell jämkning av minimibeloppet för plikt är motiverat att som förmildrande omständighet i

Betänkande AjUB 4/2024 rd

fråga om fackavdelningens grad av skuld beakta bakgrunden till en stridsåtgärd när det handlar om en strejk där en spontan och kortvarig arbetsinställelse ordnad av en arbetstagarförening i demonstrationssyfte är en reaktion på arbetsgivarens beslut att helt upphöra med verksamheten eller göra exceptionellt omfattande personalminskningar och åtgärden inte har orsakat arbetsgivaren betydande skada.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelsen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att övergångsbestämmelsen preciseras med att lagen inte tillämpas på en sympatiaktion som har inletts eller som har anmälts till arbetsgivaren före lagens ikraftträdande.

Däremot tillämpas lagen på en politisk arbetskonflikt som inletts före lagens ikraftträdande. Maximitiden räknas då från lagens ikraftträdande så att den politiska arbetsinställelsen får fortgå högst 24 timmar efter lagens ikraftträdande och på motsvarande sätt övriga politiska stridsåtgärder två veckor.

Dessutom anser utskottet att det för tydlighetens skull är motiverat att också genom en övergångsbestämmelse säkerställa att höjningen av plikt tillämpas endast på arbetskonflikter som strider mot arbetsfreden och som har verkställts efter lagens ikraftträdande. På en arbetskonflikt som står i strid med fredsplikten enligt 8 § i lagen om kollektivavtal och som inletts före lagens ikraftträdande tillämpas 9 och 10 § i den gällande lagen.

2. Lagen om ändring av lagen om medling i arbetstvister

2 kap. Verkställande av arbetsinställelse samt villkor för vissa stridsåtgärder

7§. Meddelande om arbetsinställelse. Paragrafen föreslås bli kompletterad med en rubrik som motsvarar paragrafens innehåll och ett nytt 2 mom., där det föreskrivs om skyldigheten att meddela om en sympatiaktion och politisk arbetskonflikt som verkställs i form av arbetsinställelse.

Syftet med bestämmelsen är att ålägga en skyldighet att lämna förhandsmeddelande om sympatiaktioner och politiska arbetskonflikter som utförs som arbetsinställelse. Skyldigheten att meddela i förväg gäller sympatistrejker och politiska strejker som anordnas såväl under gällande fredsplikt som utanför fredsplikten. För tydlighetens skull och för att undvika inkonsekvens föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att paragrafhänvisningarna i paragrafen stryks. Dessutom föreslår utskottet att förhandsmeddelande ska lämnas också till riksmedlarens byrå.

8 a §. Begränsning avseende sympatiaktioner. De ändringar som föreslås i paragrafen jämte motivering motsvarar det som föreslås i samband med 8 a § i lagförslag 1.

8 b §. Arbetskonflikt riktad mot politiskt beslutsfattande. De ändringar som föreslås i paragrafen jämte motivering motsvarar det som föreslås i samband med 8 b § i lagförslag 1.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelsen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att övergångsbestämmelsen ändras så att lagen inte tillämpas på en sympatiaktion som har inletts eller som har anmälts till arbetsgivaren före lagens ikraftträdande. Däremot tillämpas lagen på en politisk arbetskonflikt som inletts före lagens ikraftträdande. Maximitiden räknas då från lagens

Betänkande AjUB 4/2024 rd

ikraftträdande så att den politiska arbetsinställelsen får fortgå högst 24 timmar efter lagens ikraftträdande och på motsvarande sätt övriga politiska stridsåtgärder två veckor.

3. Lagen om ändring av 3 kap. och 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen

3 kap. Arbetstagarens skyldigheter

6§. Fortsättande med arbetsinställelse som förklarats lagstridig. I propositionen föreslås det i 3 kap. i arbetsavtalslagen en ny 6 §, där det sägs att om en domstol genom en dom har förklarat att en arbetsinställelse som verkställts av en arbetstagarförening är lagstridig, och en arbetstagarförening fortsätter med arbetsinställelsen även efter att ha blivit underrättad om domen av sin arbetsgivare, är arbetstagaren skyldig att betala 200 euro i kompensation till arbetsgivaren. En förutsättning för kompensationsskyldigheten är enligt förslaget att arbetsgivaren har underrättat arbetstagaren om en dom genom vilken en arbetsinställelse har konstaterats vara lagstridig. I lagen föreslås inga närmare grunder för underrättelsen. Grundlagsutskottet konstaterar i sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att bestämmelserna om att informera om en dom är för vaga i lagen. Grundlagsutskottet menar att regleringen bör preciseras med ett omnämnande av innehållet i underrättelsen och underrättelsens skriftliga form. Ändringen är enligt grundlagsutskottet ett villkor för att lagförslag 3 ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår därför att det till 3 kap. 6 § fogas ett omnämnande av att meddelandet ska lämnas skriftligen och att det av meddelandet ska framgå att domstolen har konstaterat att arbetsinställelsen är lagstridig.

Grundlagsutskottet noterar i sitt utlåtande dessutom omnämnandena i propositionen om arbetsgivarens möjlighet att kvitta plikten från lönen. Grundlagsutskottet betonar att i detta särskilda regleringssammanhang bör arbetsgivarens kvittningsrätt begränsas till endast sådana fall där arbetstagaren klart och uttryckligen har gett sitt samtycke till kvittningen. Enligt grundlagsutskottet bör arbetslivs- och jämställdhetsutskottet komplettera regleringen, om inte detta annars entydigt framgår av den övriga lagstiftningen. Det är ett villkor för att lagförslag 3 ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår därför att paragrafen kompletteras med ett 2 mom. där det konstateras att arbetsgivaren, om de övriga förutsättningarna för kvittning uppfylls, har rätt att kvitta kompensation från lönen endast med arbetstagarens uttryckliga samtycke eller med stöd av en lagakraftvunnen dom genom vilken kompensation har dömts ut.

4. Lagen om ändring av 4 kap. och 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal

4 kap. Arbetstagarens skyldigheter

9§. Fortsättande med arbetsinställelse som förklarats lagstridig. I propositionen föreslås det i 4 kap. i lagen om sjöarbetsavtal en ny 9 §, där det sägs att om en domstol genom en dom har förklarat att en arbetsinställelse som verkställts av en arbetstagarförening är lagstridig, och en arbetstagarförening fortsätter med arbetsinställelsen även efter att ha blivit underrättad om domen av sin arbetsgivare, är arbetstagaren skyldig att betala 200 euro i kompensation till arbetsgivaren. En förutsättning för kompensationsskyldigheten är enligt förslaget att arbetsgivaren har underrättat arbetstagaren om en dom genom vilken en arbetsinställelse har konstaterats vara lagstridig. I la-

Betänkande AjUB 4/2024 rd

gen föreslås inga närmare grunder för underrättelsen. Grundlagsutskottet konstaterar i sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att bestämmelserna om att informera om en dom är för vaga i lagen. Grundlagsutskottet menar att regleringen bör preciseras med ett omnämnande av innehållet i underrättelsen och underrättelsens skriftliga form. Ändringen är enligt grundlagsutskottet ett villkor för att lagförslag 4 ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår därför att det till 4 kap. 9 § fogas ett omnämnande av att meddelandet ska lämnas skriftligen och att det av meddelandet ska framgå att domstolen har konstaterat att arbetsinställelsen är lagstridig.

Grundlagsutskottet noterar i sitt utlåtande dessutom omnämningarna i propositionen om arbetsgivarens möjlighet att kvitta plikten från lönen. Grundlagsutskottet betonar att i detta särskilda regleringssammanhang bör arbetsgivarens kvittningsrätt begränsas till endast sådana fall där arbetstagaren klart och uttryckligen har gett sitt samtycke till kvittningen. Enligt grundlagsutskottet bör arbetslivs- och jämställdhetsutskottet komplettera regleringen, om inte detta annars entydigt framgår av den övriga lagstiftningen. Det är ett villkor för att lagförslag 4 ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår därför att paragrafen kompletteras med ett 2 mom. där det konstateras att arbetsgivaren, om de övriga förutsättningarna för kvittning uppfylls, har rätt att kvitta kompensation från lönen endast med arbetstagarens uttryckliga samtycke eller med stöd av en lagakraftvunnen dom genom vilken kompensation har dömts ut.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 5—7 i proposition RP 12/2024 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1—4 i proposition RP 12/2024 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Riksdagen godkänner ett uttalande. (Utskottets förslag till uttalande)

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av lagen om kollektivavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om kollektivavtal (436/1946) 8 § 1 mom., 9 § 1 mom. och 10 § 1 mom., av dem 9 § 1 mom. sådant det lyder i lag 864/2001 och 10 § 1 mom. sådant det lyder i lag 424/1986, och *fogas* till lagen nya 8 a och 8 b § som följer:

8 §

Kollektivavtal förpliktar de föreningar och arbetsgivare som är parter i eller annars bundna vid avtalet, liksom föreningar vars medlemmar eller i 4 § 1 mom. 2 punkten nämnda föreningar med föreningens samtycke ingått kollektivavtal, att undvika alla stridsåtgärder riktade mot avtalet i sin helhet eller mot någon enskild bestämmelse i avtalet. Föreningar som är bundna av avtalet är dessutom skyldiga att se till att också de föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som lyder under dem och omfattas av avtalet undviker sådana stridsåtgärder, och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

8 a §

Under den tid i 8 § avsedd fredsplikt råder får inte en arbetskonflikt som stöder ~~en annan arbetskonflikt~~ kraven i en annan arbetstvist (*sympatiaktion*) verkställas ~~på så sätt att arbetsgivaren eller dennes avtalspartner förorsakas oproportionerliga skadliga följder genom det att arbetsgivarens service- eller produktionsverksamhet begränsas~~, om den ska anses vara oproportionerlig på det sätt som avses i 2 eller 3 mom.

En sympatiaktion ska anses vara oproportionerlig om

1) ~~arbetsgivarens service- eller produktionsverksamhet begränsas~~ i större utsträckning än ~~vad som behövs för att uppnå en effekt som påverkar den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten~~ i fråga om den verksamhet som betjänar eller gynnar den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten, ~~eller~~ och

2) ~~utan att~~ begränsandet ~~får direkta effekter för verksamheten hos den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten~~ orsakar den arbetsgivare vars arbetstagare deltar i sympatiaktionen, eller dennes avtalspartner sådana skadliga följder som med beaktande av omständigheterna inte kan anses vara skäligen.

Om en sympatiaktion genomförs för att visa stöd utan att den har någon direkt inverkan på verksamheten hos den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten, får sympatiaktionen inte orsaka oproportionerliga skadliga följder i förhållande till huvudtvisten.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

Föreningar som är bundna av ett kollektivavtal ska se till att de föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som lyder under dem och omfattas av avtalet undviker sådana sympatiaktioner som strider mot 1—3 mom.

8 b §

Med *politisk arbetskonflikt* avses en arbetskonflikt som syftar till att påverka överstatligt, riksomfattande, regionalt eller lokalt politiskt beslutsfattande.

En politisk arbetskonflikt som verkställs i form av arbetsinställelse under den tid i 8 § avsedd fredsplikt råder får inte fortsätta efter det att 24 timmar förflutit från inledandet av arbetsinställelsen. Dessutom ska arbetsinställelsen ~~med de medel som står verkställaren till buds~~ ordnas så att ~~den störning som uppstår~~ det inte uppstår störning för produktionsverksamheten före ~~och~~ efter arbetsinställelsen ~~blir så liten och kortvarig som möjligt~~, om sådana störningar skäligen kan undvikas med de medel som den som verkställer arbetsinställelsen har till sitt förfogande. Denna skyldighet hindrar dock inte att en politisk arbetsinställelse verkställs.

En politisk arbetskonflikt som verkställs i annan form än arbetsinställelse får pågå i högst två veckor.

En politisk arbetskonflikt får inte verkställas om ~~den de facto utgör en fortsättning på en tidigare ordnad~~ den verkställande föreningen inom 12 månader de facto fortsätter en politisk arbetskonflikt som den tidigare ordnat för att nå samma mål.

Föreningar som är bundna av ett kollektivavtal ska se till att de föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som lyder under dem och omfattas av avtalet undviker politiska arbetskonflikter som strider mot 2—4 mom.

9 §

En förening eller en arbetsgivare som är part i eller annars är bunden av ett kollektivavtal men som inte uppfyller sina i 8, 8 a och 8 b § avsedda förpliktelser baserade på avtalet ska i stället för skadestånd betala plikt, om inte något annat bestäms i avtalet. Pliktbeloppet ska vara minst 10 000 och högst 150 000 euro.

10 §

När plikt döms ut ska hänsyn tas till alla föreliggande omständigheter, såsom skadans storlek, graden av skuld, den anledning till överträdelsen som den andra parten möjligen givit och föreningens eller företagets storlek. Om det finns särskilda skäl kan pliktbeloppet sänkas eller behöver plikt inte alls dömas ut.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Denna lag tillämpas i stället för en bestämmelse om arbetsfred i ett sådant kollektivavtal som gäller vid ikraftträdandet av denna lag, om inte parterna i kollektivavtalet inbördes har kommit överens om en mer omfattande fredsplikt än vad som anges i 8 a och 8 b § i denna lag.

Denna lag tillämpas inte på en sympatiaktion som har inletts eller som har anmälts till arbetsgivaren innan denna lag träder i kraft.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

På en politisk arbetskonflikt som har inletts innan denna lag träder i kraft och som pågår när lagen träder i kraft tillämpas bestämmelserna i denna lag. Den politiska arbetskonflikten anses då ha inletts när denna lag träder i kraft.

På stridsåtgärder som strider mot 8 § i lagen och som har inletts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 9 och 10 § som gällde vid ikraftträdandet.

2.

Lag

om ändring av lagen om medling i arbetstvister

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om medling i arbetstvister (420/1962) lagens rubrik, den svenska språkdiräkten i rubriken för 1 kap. och i 1, 3, 5 och 6 §, rubriken för 2 kap., 17 § 1 mom., den svenska språkdiräkten i 7 och 8 §, i rubriken för 3 kap., i 9, 9 a, 10 och 11 §, i 12 § 1 mom., i 13, 14, 15 och 16 §, i 18 § 1 mom. samt i 19 och 20 §,

av dem 17 § 1 mom. sådant det lyder i lag 354/2009 och den svenska språkdiräkten i rubriken för 1 kap. och i 1, 3, 5, 7, 9 och 20 § sådana de lyder i lag 354/2009, den svenska språkdiräkten i 8 § sådana den lyder delvis ändrad i lag 354/2009, den svenska språkdiräkten i 9 a, 10 och 16 § sådana de lyder i lag 109/2023 och den svenska språkdiräkten i 18 § 1 mom. sådant det lyder i lag 609/2018, samt

fogas till 1 §, sådana den lyder i lag 354/2009, en ny rubrik och ett nytt 3 mom., till 3 §, sådana den lyder i lag 354/2009, en ny rubrik, till 5 §, sådana den lyder i lag 354/2009, en ny rubrik, till 6 § en ny rubrik, till 7 §, sådana den lyder i lag 354/2009, en ny rubrik och ett nytt 2 mom., till 8 §, sådana den lyder delvis ändrad i lag 354/2009, en ny rubrik, till lagen nya 8 a—8 c §, till 9 §, sådana den lyder i lag 354/2009, en ny rubrik, till 9 a §, sådana den lyder i lag 109/2023, en ny rubrik, till 10 §, sådana den lyder i lag 109/2023, en ny rubrik, till 11—14 § nya rubriker, till 15 §, sådana den lyder i lag 354/2009, en ny rubrik, till 16 §, sådana den lyder i lag 109/2023, en ny rubrik, till 17 §, sådana den lyder i lag 354/2009, en ny rubrik, till 18 §, sådana den lyder i lag 799/1989, en ny rubrik, till lagen nya 18 a ja 18 b §, till 19 § en ny rubrik, till 20 §, sådana den lyder i lag 354/2009, en ny rubrik och till 22 § en ny rubrik som följer:

Lag

om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder

Betänkande AjUB 4/2024 rd

1 kap.

Riksmedlare, medlare och medlingsnämnd

1 §

Syfte och tillämpningsområde

För främjande av fungerande arbetsmarknader och för medling i arbetstvister finns det en tjänst som riksmedlare. Dessutom kan det förordnas ett behövligt antal medlare med uppgiften som bi-syssla. Bestämmelser om utnämning av riksmedlare, förordnande av ställföreträdare för riksmedlaren och behörighetsvillkoren för riksmedlaren samt om förordnande av medlare, villkoren för att bli förordnad till medlare och medlarnas mandatperiod utfärdas genom förordning av statsrådet.

För en viss medlingsuppgift kan en medlingsnämnd tillsättas. Bestämmelser om tillsättande av en medlingsnämnd och biträdande av den utfärdas genom förordning av statsrådet.

I denna lag föreskrivs det både om medling i arbetstvister och om villkoren för vissa stridsåtgärder.

3 §

Riksmedlarens uppgifter

Riksmedlarens byrå finns vid arbets- och näringsministeriet. Riksmedlaren är chef för byrån. Bestämmelser om utnämning och anställning av personal vid riksmedlarens byrå utfärdas genom förordning av statsrådet.

Riksmedlaren ska

- 1) i samverkan med arbetsmarknadsorganisationerna sträva efter att främja relationerna mellan arbetsgivare samt arbetstagare och tjänstemän samt deras organisationer,
- 2) på begäran av parterna vara ordförande vid förhandlingar om åstadkommande av arbets- eller tjänstekollektivavtal eller förordna en medlare till ordförande vid förhandlingarna,
- 3) sörja för medlingen i arbetstvister i hela landet och vid behov förordna en medlare att sköta en viss medlingsuppgift antingen självständigt eller som biträde för riksmedlare,
- 4) utföra de övriga uppgifter som statsrådet ålägger riksmedlaren.

5 §

Medlarnas uppgifter

En medlare ska utföra de uppgifter som riksmedlaren ålägger medlaren i enlighet med 3 §.

6 §

Jäv för medlare

I fråga om jäv för medlare gäller vad som föreskrivs om domarjäv.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

2 kap.

Verkställande av arbetsinställelse samt villkor för vissa stridsåtgärder

7 §

Meddelande om arbetsinställelse

Arbetsinställelse eller en utvidgning av en sådan får inte inledas eller en arbetsinställelse eller utvidgning verkställas med anledning av en uppkommen arbetstvist, om inte riksmedlarens byrå och motparten senast två veckor dessförinnan lämnats ett skriftligt meddelande, i vilket orsakerna till den planerade arbetsinställelsen eller utvidgningen av arbetsinställelsen, tidpunkten för när arbetsinställelsen börjar samt dess omfattning anges. Den som lämnar meddelandet får endast med motpartens samtycke framskjuta inledandet av en planerad arbetskonflikt eller utvidgandet av en sådan till en senare tidpunkt eller begränsa den utöver vad som nämns i meddelandet.

En i form av arbetsinställelse ordnad sympatiaktion ~~enligt 8 a §~~ eller politisk arbetskonflikt ~~enligt 8 b §~~, eller en utvidgning av en sådan, får inte inledas, om inte den som ordnar arbetsinställelsen senast sju dagar före tidpunkten för arbetsinställelsens eller utvidgningens början skriftligen har meddelat de uppgifter som avses i 1 mom. **till riksmedlarens byrå samt** till motparten i kollektivavtalet, om fredsplikt råder, samt när det är fråga om en sympatiaktion och oberoende av fredsplikt, dessutom till den arbetsgivare som är föremål för sympatiaktionen. Den som lämnat meddelandet får framskjuta eller begränsa arbetskonflikten på det sätt som avses i 1 mom. endast med samtycke av den arbetsgivare eller arbetstagarförening till vilken meddelandet om arbetskonflikten lämnades.

8 §

Framskjutande av arbetsinställelse

Anses en på grund av en arbetstvist planerad arbetsinställelse eller utvidgning av en sådan med hänsyn till sin omfattning eller arbetsområdets art beröra samhällets livsviktiga funktioner eller avsevärt skada ett allmänt intresse, kan arbets- och näringsministeriet på framställning av medlaren eller medlingsnämnden, i syfte att reservera tillräckligt lång tid för medling, förbjuda inledandet eller verkställandet av den planerade arbetsinställelsen eller utvidgningen för högst 14 dygn räknat från den angivna tidpunkten för arbetskonfliktens början. Då det är fråga om en tvist som gäller tjänstemäns anställningsvillkor, kan ministeriet på framställning av medlaren eller medlingsnämnden av särskilda skäl förbjuda arbetskonflikten för ytterligare högst 7 dygn. Förbudet ska delges parterna senast tre dygn före den tidpunkt då den planerade arbetskonflikten inleds eller, i det sistnämnda fallet, före utgången av förbudstiden.

En part får inte utan motpartens medgivande inleda en planerad arbetsinställelse eller börja utvidga eller verkställa en sådan senare än inom tre dygn efter det tiden för förbudet gått till ända. Tidpunkten för när en arbetskonflikt börjar ska alltid delges medlaren och motparten senast tre dygn innan förbudet upphör att gälla.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

8 a §

Begränsning avseende sympatiaktioner

När fredsplikt inte råder får en arbetskonflikt som stöder ~~en annan arbetskonflikt~~ kraven i en annan arbetstvist (*sympatiaktion*) inte verkställas om den arbetskonflikt som stöds har något annat syfte än ~~att ingå kollektivavtal och arbetsgivaren eller dennes avtalspartner förorsakas oproportionerliga skadliga följder genom det att arbetsgivarens service- eller produktionsverksamhet begränsas~~ sympatiaktionen ska anses vara oproportionerlig på det sätt som avses i 2 eller 3 mom.

En sympatiaktion ska anses vara oproportionerlig om

1) arbetsgivarens service- eller produktionsverksamhet begränsas i större utsträckning än ~~vad som behövs för att uppnå en effekt som påverkar den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten~~ i fråga om den verksamhet som betjänar eller gynnar den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten, ~~eller och~~

2) ~~utan att~~ begränsandet ~~får direkta effekter för verksamheten hos den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten~~ orsakar den arbetsgivare vars arbetstagare deltar i sympatiaktionen, eller dennes avtalspartner sådana skadliga följder som med beaktande av omständigheterna inte kan anses vara skäliga.

Om en sympatiaktion genomförs för att visa stöd utan att den har någon direkt inverkan på verksamheten hos den arbetsgivare som omfattas av huvudtvisten, får sympatiaktionen inte orsaka oproportionerliga skadliga följder i förhållande till huvudtvisten.

Bestämmelser om sympatiaktioner medan fredsplikt råder finns i 8 a § i lagen om kollektivavtal (436/1946).

8 b §

Arbetskonflikt riktad mot politiskt beslutsfattande

Med *politisk arbetskonflikt* avses en arbetskonflikt som syftar till att påverka ~~överstatlig, riksomfattande, regionalt eller lokalt~~ politiskt beslutsfattande.

En politisk arbetskonflikt som verkställs i form av arbetsinställelse får inte fortsätta efter att 24 timmar har förflutit från det att arbetsinställelsen inleddes. Dessutom ska arbetsinställelsen ~~med de medel som står verkställaren till buds~~ ordnas så att ~~den störning som uppstår~~ det inte uppstår störning för produktionsverksamheten före ~~och~~ eller efter arbetsinställelsen ~~blir så liten och kortvarig som möjligt~~, om sådana störningar skäligen kan undvikas med de medel som den som verkställer arbetsinställelsen har till sitt förfogande. Denna skyldighet hindrar dock inte att en politisk arbetsinställelse verkställs.

En politisk arbetskonflikt som verkställs i annan form än arbetsinställelse får pågå i högst två veckor.

En politisk arbetskonflikt får inte verkställas om ~~den de facto utgör en fortsättning på en tidigare ordnad~~ den verkställande föreningen inom 12 månader de facto fortsätter en politisk arbetskonflikt som den tidigare ordnat för att nå samma mål.

Bestämmelser om politiska arbetskonflikter medan fredsplikt råder finns i 8 b § i lagen om kollektivavtal.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

8 c §

Konflikträtt i tjänsteförhållande

Bestämmelserna i 7 § 2 mom. och i 8 a och 8 b § tillämpas inte i tjänsteförhållande. Bestämmelser om konflikträtt i tjänsteförhållande finns i 8 § i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970), 8 § i lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal (669/1970), 50 § i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), 45 § i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) och 8 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974).

3 kap.

Medlingsåtgärder

9 §

Hur medling inleds

Efter att ha mottagit det meddelande som förutsätts i 7 § ska riksmedlaren eller en medlare som denne förordnat utan dröjsmål vidta sådana åtgärder som medlaren finner ändamålsenliga för medling i tvisten. Även annars då riksmedlaren fått kännedom om en arbetstvist som äventyrar arbetsfreden, får riksmedlaren vidta de åtgärder som ärendet kräver.

9 a §

Frivillig medling

Utöver det som föreskrivs i 9 § kan riksmedlaren eller en av denne förordnad medlare på begäran av en part eller parterna i en arbetstvist inleda frivillig medling, om samtliga parter samtycker till detta.

Medlaren ska utan dröjsmål delge de parter som inte har begärt medling den begäran som avses i 1 mom. Parterna ska tillfrågas om samtycke till att ett medlingsförfarande inleds och ges tillfälle att avge en skriftlig utsaga med anledning av begäran.

Medlaren ska utifrån parternas begäran och utsagor överväga om ett medlingsförfarande ska inledas.

Vid frivillig medling iakttas dessutom, med undantag för det som föreskrivs i 10 § 3 mom., vad som i 10—12 § föreskrivs om medlingsåtgärder

10 §

Medlingsförfarande

Medlaren ska, då medlaren anser det vara ändamålsenligt, eller då en part begär det, eller då medlaren har beslutat att inleda frivillig medling enligt 9 a § och parterna har samtyckt till detta,

Betänkande AjUB 4/2024 rd

kalla parterna till förhandlingar. Vid förhandlingarna är medlaren ordförande och bestämmer på vilket sätt och i vilken ordning tvistepunkterna ska behandlas.

En part ska infinna sig till förhandlingar som bestämts av en medlare eller sända en företrädare till förhandlingarna samt inom en av medlaren utsatt skälig tid innan förhandlingarna inleds lämna medlaren en skriftlig redogörelse för föremålet för tvisten, tvistens innehåll, de yrkanden som parten framställt i ärendet samt övriga uppgifter som behövs enligt medlaren. Parten kan ställa som villkor att de uppgifter som lämnats inte får röjas för andra utan partens tillstånd.

Innan förhandlingarna inleds eller medan de pågår kan medlaren underställa parternas prövning, huruvida inte tidpunkten för inledandet av den planerade arbetskonflikten borde skjutas upp tills resultatet av medlingen framgått.

Medlaren kan avsluta den frivilliga medling som avses i 9 a §, om det vid förhandlingarna framkommer att det inte finns förutsättningar för uppgörelse.

Den frivilliga medlingen avslutas, om en part i arbetstvisten lämnar ett skriftligt meddelande enligt 7 § om att en arbetsinställelse ska verkställas.

11 §

Uppgörelse

Vid fullgörandet av sina medlingsuppgifter ska medlaren, efter att grundligt ha satt sig in i tvisten och på dess bedömande väsentligen inverkan omständigheter samt parternas fordringar, söka förmå parterna att noggrant fastställa tvistepunkterna och inskränka dessa till det minsta möjliga samt eftersträva uppgörelse parterna emellan närmast på grundvalen av deras egna förslag och anbud, i vilka medlaren ska föreslå sådana eftergifter och jämkningar, som ändamålsenlighet och skälighet synas kräva.

12 §

Hörande vid medling

I samband med medling kan medlaren på eget initiativ höra sakkunniga eller andra för erhållande av uppgifter behövliga personer; och åt dem ska av statens medel betalas sådan ersättning som medlaren prövar skälig, om de begär sådan.

— — — — —

13 §

Förslag till uppgörelse och avbrytande av medling

Lyckas inte medlaren genom förhandlingar eller på annat sätt bilägga tvisten, kan medlaren för parterna lägga fram ett skriftligt förslag till uppgörelse med uppmaning till dem att inom en kort, av medlaren utsatt tid godkänna förslaget. Förslaget får inte utan medlarens samtycke offentliggöras innan medlingen genomdrivits eller avbrutits.

Godkänner inte parterna förslaget till uppgörelse, ska medlaren pröva huruvida medlingen bör fortsättas eller avbrytas.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

Finner medlaren att förutsättningar för framläggande av ett i 1 mom. nämnt förslag till uppgörelse inte finns, kan medlaren avbryta medlingen.

14 §

Protokollförande av villkoren för uppgörelsen

Åstadkoms uppgörelse ska villkoren för uppgörelsen antecknas i medlarens protokoll.

15 §

Medling eller avgörande i särskilt organ

Har parterna för medling i eller avgörande av en arbetstvist tillsatt ett särskilt organ, ska parterna meddela detta till riksmedlarens byrå. I en sådan tvist får medling inte företas om inte organet handlagt ärendet utan resultat eller den slutsatsen kan dras i ärendet att organet inte kommer att sköta sitt uppdrag eller ha framgång i det.

4 kap.

Särskilda stadganden

16 §

Twistemål

Denna lag tillämpas inte på en sådan tvist om arbets- eller tjänstekollektivavtal vars handläggning ankommer på arbetsdomstolen eller som enligt avtal ska avgöras av skiljemän, med undantag för tvister som är föremål för frivillig medling enligt 9 a §. En medlare som erhållit utredning om att denna lag enligt det som föreskrivs ovan i denna paragraf inte tillämpas på tvisten ska underrätta parterna om detta.

17 §

Straffbestämmelser

Den som bryter mot ett förbud som anges i 7 § eller 8 § 2 mom. eller som meddelats enligt 8 § 1 mom. ska för *brott mot lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder* dömas till böter.

— — — — —

Betänkande AjUB 4/2024 rd

18 §

Sekretess

En medlare får inte olovligen röja en företagshemlighet som medlaren har fått kännedom om i sin tjänst eller i sitt uppdrag, eller en omständighet som har delgivits medlaren på ett villkor som nämns i 10 § 2 mom.

— — — — —

18 a §

Kompensation

En arbetstagarförening eller arbetsgivarförening som verkställer en stridsåtgärd i strid med 8 a eller 8 b § ska i stället för skadestånd betala kompensation. Beloppet av kompensationen ska vara minst 10 000 och högst 150 000 euro.

Rätt att yrka på kompensation har den arbetsgivare eller arbetstagare som drabbats av arbetskonflikten. Finns det flera parter som yrkat på kompensation ska det totala utdömda beloppet vara minst 10 000 och högst 150 000 euro.

När beloppet av kompensationen bestäms ska hänsyn tas till alla föreliggande omständigheter, såsom skadans storlek, graden av skuld, den anledning till förseelsen som den andra parten möjligen givit och föreningens eller företagets storlek. Om det finns särskilda skäl kan beloppet sänkas eller behöver kompensation inte alls dömas ut.

Talan om kompensation ska väckas vid den tingsrätt inom vars domkrets svaranden har sin hemvist.

Rätten till kompensation förfaller, om talan inte har väckts inom sex månader från utgången av det kalenderår under vilket rätten till kompensation uppkom.

Bestämmelser om kompensation medan fredsplikt råder finns i lagen om kollektivavtal.

18 b §

Justering av kompensationsbelopp

Minimi- och maximibeloppet av den kompensation som avses i 18 a § 1 mom. ska i enlighet med förändringen i penningvärdet justeras treårsvis genom förordning av statsrådet.

19 §

Handräckning

Myndigheter är skyldiga att vid behov lämna en medlare den handräckning medlaren begär för utförande av uppdrag enligt denna lag.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

20 §

Arvoden, kostnader och avgiftsfrihet för vissa handlingar

Arvodena till medlarna och till ordföranden och ledamöterna i en medlingsnämnd samt övriga kostnader för medlingsverksamheten betalas av statsmedel i enlighet med de arvodesgrunder som arbets- och näringsministeriet bestämt.

Inga avgifter tas ut för de handlingar och expeditioner som utfärdas av medlare.

22 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av denna lag vilka avviker från vad som föreskrivs i 7 § 2 mom. tillämpas tills kollektivavtalet upphör att gälla.

Denna lag tillämpas inte på en sympatiaktion som har inletts eller som har anmälts till arbetsgivaren innan denna lag träder i kraft.

På en politisk arbetskonflikt som har inletts innan denna lag träder i kraft och som pågår när lagen träder i kraft tillämpas bestämmelserna i denna lag. Den politiska arbetskonflikten anses då ha inletts när denna lag träder i kraft.

3.

Lag

om ändring av 3 kap. och 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 7 kap. 2 § 2 mom. 2 punkten och fogas till 3 kap. en ny 6 § som följer:

Betänkande AjUB 4/2024 rd

3 kap.

Arbetstagarens skyldigheter

6 §

Fortsättande med arbetsinställelse som förklarats lagstridig

Om en domstol genom en dom har förklarat att en arbetsinställelse som verkställts av en arbetstagarförening är lagstridig, och en arbetstagare fortsätter med arbetsinställelsen även efter att ha blivit **skriftligen** underrättad om domen av sin arbetsgivare, är arbetstagaren skyldig att betala 200 euro i kompensation till arbetsgivaren. **Av meddelandet ska det framgå att domstolen har konstaterat att arbetsinställelsen är lagstridig.** Rätten till kompensation förutsätter inte att domen har vunnit laga kraft.

Om de övriga förutsättningarna för kvittning uppfylls, har arbetsgivaren rätt att kvitta kompensation från lönen endast med arbetstagarens uttryckliga samtycke eller med stöd av en lagakraftvunnen dom genom vilken kompensation har dömts ut.

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses

2) det att arbetstagaren deltar i en sådan stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962) eller som verkställs av en arbetstagarförening,

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag

om ändring av 4 kap. och 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 8 kap. 2 § 2 mom. 2 punkten och
fogas till 4 kap. en ny 9 § som följer:

4 kap.

Arbetsstagarens skyldigheter

9 §

Fortsättande med arbetsinställelse som förklarats lagstridig

Om en domstol genom en dom har förklarat att en arbetsinställelse som verkställts av en arbetstagarförening är lagstridig, och en arbetstagarare fortsätter med arbetsinställelsen även efter att ha blivit skriftligen underrättad om domen av sin arbetsgivare, är arbetstagararen skyldig att betala 200 euro i kompensation till arbetsgivaren. Av meddelandet ska det framgå att domstolen har konstaterat att arbetsinställelsen är lagstridig. Rätten till kompensation förutsätter inte att domen har vunnit laga kraft.

Om de övriga förutsättningarna för kvittning uppfylls, har arbetsgivaren rätt att kvitta kompensation från lönen endast med arbetstagararens uttryckliga samtycke eller med stöd av en lagakraftvunnen dom genom vilken kompensation har dömts ut.

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagararens person

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses

— — — — —

Betänkande AjUB 4/2024 rd

2) det att arbetstagaren deltar i en sådan stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962) eller som verkställs av en arbetstagarförening,

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av lagen om statens tjänstekollektivavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970) 12 § 1 mom., den svenska språkdiräkten i 13 § 1 och 2 mom. och i 14 § 1 mom. samt 16 §, av dem 12 § 1 mom., den svenska språkdiräkten i 13 § 1 mom. och 16 § sådana de lyder i lag 764/1986, som följer:

12 §

Anser statens förhandlingsmyndighet eller en i 3 § 3 mom. 3 punkten nämnd tjänstemannaförening att en stridsåtgärd kan åstadkomma allvarliga störningar i viktiga samhällsfunktioner, och har vid förhandlingar enighet inte kunnat nå om avstående från eller begränsning av stridsåtgärden, har statens förhandlingsmyndighet eller tjänstemannaföreningen rätt att, inom fem dygn från det att ett i 7 § i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962) nämnt meddelande har lämnats, skriftligen anmäla till riksmedlarens byrå att den kommer att hänskjuta saken till statens tjänstetvistsnämnd.

13 §

Tjänstetvistsnämnden har åtta medlemmar. Medlemmarna, som ska vara förtrodda med tjänstemännens arbetsförhållanden, utses av riksmedlaren för tre kalenderår i sänder, fyra medlemmar på förslag av statens förhandlingsmyndighet och fyra på förslag av de mest representativa centralorganisationerna för tjänstemannaföreningarna. För varje medlem utses enligt samma grunder två personliga suppleanter.

Även i det fall, att statens förhandlingsmyndighet eller centralorganisationerna inom av riksmedlaren bestämd tid inte framlagt förslag till medlemmar och suppleanter i tjänstetvistsnämnden, utses dessa av riksmedlaren.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

14 §

Tjänstetvistsnämnden sammankommer på kallelse av riksmedlaren för att inom sig välja ordförande och vice ordförande.

— — — — —

16 §

Tjänstetvistsnämnden ska avgöra ett ärende som gäller en stridsåtgärds samhällsfarlighet inom 14 dygn, i det i 12 § 1 mom. angivna fallet räknat från det att ett i 7 § i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder avsett meddelande om inledande eller utvidgning av en stridsåtgärd har lämnats till riksmedlarens byrå, och i det i 12 § 2 mom. angivna fallet räknat från det att saken hänskjutits till tjänstetvistsnämnden. Nämnden ska underrätta parterna i tvisten och riksmedlarens byrå om sitt beslut

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal (669/1970) 13 § 1 mom., den svenska språkdräkten i 14 § 1 och 2 mom. och i 15 § 1 mom. samt 17 §, sådana de lyder, 13 § 1 mom. samt 14 § 1 och 2 mom. och 15 § 1 mom. i sin svenska språkdräkt i lag 629/2021 och 17 § i lag 765/1986, som följer:

13 §

Bedömer Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT eller en tjänsteinnehavarförening att en stridsåtgärd kan åstadkomma allvarliga störningar i viktiga samhällsfunktioner, och har vid förhandlingar enighet inte kunnat nås om avstående från eller begränsning av stridsåtgärden, har Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT eller tjänsteinnehavarföreningen rätt att inom fem dygn efter att ha mottagit ett i 7 § i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962) avsett meddelande, skriftligen upplysa riksmedlarens byrå om att Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT eller tjänsteinnehavarföreningen kommer att hänskjuta saken till den berörda tjänstetvistenämnden.

— — — — —

Betänkande AjUB 4/2024 rd

14 §

Kommunernas tjänstetvistenämnd behandlar tjänstetvister som gäller kommunerna och samkommunerna, och välfärdsområdenas tjänstetvistenämnd behandlar tjänstetvister som gäller välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna. Vardera nämnden har åtta medlemmar. Medlemmarna, som i kommunernas tjänstetvistenämnd ska vara förtrogna med arbetsförhållandena för kommunernas och samkommunernas tjänsteinnehavare och som i välfärdsområdenas tjänstetvistenämnd ska vara förtrogna med arbetsförhållandena för välfärdsområdenas och välfärdssammanslutningarnas tjänsteinnehavare, utses av riksmedlaren för tre kalenderår i sänder. Fyra medlemmar utses på förslag av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och fyra på förslag av den berörda branschens tjänsteinnehavarföreningars mest representativa centralorganisationer. För varje medlem utses på samma grunder två personliga ersättare.

Riksmedlaren utser medlemmar och ersättare även om Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT eller tjänsteinnehavarföreningarna inte lagt fram sina förslag till medlemmar och ersättare i tjänstetvistenämnden inom en av riksmedlaren bestämd tid.

15 §

Tjänstetvistenämnderna sammankommer på kallelse av riksmedlaren för att inom sig välja ordförande och vice ordförande.

17 §

Tjänstetvistsnämnden ska avgöra ett ärende som gäller en stridsåtgärds samhällsfarlighet inom 14 dygn, i det i 13 § 1 mom. angivna fallet räknat från det att ett i 7 § i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder avsett meddelande om inledande eller utvidgning av en stridsåtgärd har lämnats till riksmedlarens byrå, och i det i 13 § 2 mom. angivna fallet räknat från det att saken hänskjutits till tjänstetvistsnämnden. Nämnden ska underrätta parterna i tvisten och riksmedlarens byrå om sitt beslut.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 8 och 9 a § i statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) den svenska språkdräkten i 8 § 5 mom. och i 9 a § 2 mom., sådana de lyder i lag 283/2015, som följer:

8 §

Statsrådet kan bevilja dispens från behörighetsvillkoren enligt 2 mom. för den som söker tjänsten som riksmedlare. Av särskilda skäl kan statsrådet dessutom bevilja dispens från behörighetsvillkor som anges i förordning av statsrådet, dock inte för en tjänst som domare.

9 a §

Bestämmelserna i 1 mom. gäller dock inte tjänster inom utrikesförvaltningen, gränsbevakningsväsendet eller polisförvaltningen och inte heller tjänsterna som statssekreterare, riksåklagare, överdirektör vid Energimyndigheten eller riksmedlare.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen bedömer könskonsekvenserna av ändringarna i arbetsfredslagstiftningen och lämnar en rapport om bedömningen till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet före utgången av 2027.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

Helsingfors 19.4.2024

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Saara-Sofia Sirén saml
vice ordförande Lauri Lyly sd
medlem Miko Bergbom saf
medlem Fatim Diarra gröna
medlem Atte Kaleva saml (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 Aino-Kaisa Pekonen vänst
medlem Jorma Piisinen saf
medlem Mikko Polvinen saf
medlem Tere Sammallahhti saml
medlem Timo Suhonen sd
ersättare Kim Berg sd
ersättare Ville Valkonen saml (delvis).

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen
plenarråd Miika Suves.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

Reservation 1

Reservation 1

Motivering

Genom regeringens proposition med förslag till arbetsfredslagstiftning (RP 12/2024 rd) ändras våra gällande bestämmelser som redan länge varit i kraft. Den gällande lagstiftningen har varit i kraft sedan 1946 och har ändrats tio gånger under årens lopp, inklusive denna proposition.

Lagförslaget har beretts vid ministeriet enligt en med tanke på ärendets omfattning och betydelse alltför snäv tidsplan som inte har möjliggjort en grundlig utredning och en ordentlig trepartsbehandling av de föreslagna ändringarna tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna. Den stränga skrivningen i regeringsprogrammet och det på förhand fastslagna målet har begränsat lagberedarnas möjligheter att åstadkomma lagberedning och lagtext med eftertanke och enligt god förvaltningssed.

I enlighet med den nordiska praxisen har arbetsmarknaden i årtionden utvecklats i samarbete med arbetsmarknadsparterna, och det ska vi fortsätta med. Trots att regeringen har sagt att den ska leda in Finland på den nordiska vägen går dessa lagändringar i själva verket i en helt annan riktning. Vi är det första nordiska land som genom lagstiftning begränsar sympatistrejker och politiska strejker som ordnas till stöd för lagliga arbetskonflikter.

Definitionen av politiska strejker är oklar i propositionen, och utskottets ändringar har inte förtydligat den tillräckligt. Möjligheterna att ordna sympatiaktioner begränsas, ändras och försvåras på ett sätt som medför problem med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna. De föreslagna paragrafändringarna är inte tillräckligt tydliga och noggrant avgränsade.

Genom propositionen vill man minska antalet strejker med 5—10 procent. Enligt Statistikcentralen har antalet arbetsdagar som gått förlorade i arbetskonflikter i Finland varit relativt litet under de senaste decennierna. Under de senaste 25 åren har antalet arbetskonflikter varit i genomsnitt omkring 161 600 arbetsdagar per år. Det är ungefär en halv timme per anställd och år. Det är ett felaktigt påstående i propositionen att de arbetade timmarna per arbetstagare och år kommer att öka med en timme, vilket också konstateras i ministeriets svar. Den rätta siffran är sex minuter.

I propositionen har man vid bedömningen av antalet strejker använt en onödigt kort tidsperiod, endast åren 2018—2022, som omfattade kollektivavtalsförhandlingar bland annat inom pappersindustrin och den offentliga sektorn. Under denna tid var antalet strejker i genomsnitt 350 000 arbetsdagar per år. Under perioden var året 2022 särskilt framträdande, eftersom fler än hälften av strejkerna under denna femårsperiod inföll då. Detta får antalet förlorade arbetsdagar att se större ut än vad det faktiska antalet strejker i genomsnitt har varit under 2000-talet.

I propositionen specificeras inte i tillräcklig grad fördelningen av arbetskonflikterna i förhållande till förändringen; kollektivavtalsförhandlingar, sympatiaktioner, strejker av politisk natur, rent politiska strejker, lönetvister och andra strejker. Detta är viktigt för att man ska kunna veta vilken del av arbetskonflikterna som man vill ändra genom denna lagstiftning. Vad strejkerna beror på är väsentligt. Exempelvis politiska strejker beror på frågor som regeringen tagit upp och fattat be-

Betänkande AjUB 4/2024 rd Reservation 1

slut om. Strejker som strider mot arbetsfreden, så kallade olagliga strejker, har i genomsnitt stått för 7—12 procent av alla strejker och de är oftast lokala.

Regeringen lyfter inte fram lagändringarnas konsekvenser för arbetsgivare, arbetstagare eller domstolar. Detta är en mycket stor svaghet när det gäller att ändra en rättighet som är skyddad i både grundlagen och internationella avtal.

Av propositionen framgår inte varför just lagförslaget i fråga är det lämpligaste sättet att uppnå de valda målen, eftersom det inte har presenterats eller utvärderats alternativa sätt att genomföra dem. Propositionen beaktar i huvudsak endast konsekvenserna för arbetsgivarnas intressen och rättigheter, medan konsekvenserna för arbetstagarna till stor del inte beaktas. Dessa är betydande missförhållanden som framhäver lagförslagets ensidighet och avsiktlighet.

Alternativ till propositionen

Rådet för bedömning av lagstiftningen ansåg i sin bedömning av lagförslaget att propositionen också bör behandla alternativa modeller och sätt att genomföra dem. Men några sådana modeller har inte presenterats eller lagts fram i något som helst skede. Regeringen vill ensidigt ändra spelreglerna för arbetslivet genom att öka arbetsgivarnas inflytande.

De finländska företagens genomsnittliga produktivitet har i 15 år legat nära noll. Företagens investeringar har runnit direkt ut i vinstutdelningar och man har inte satsat tillräckligt på tillväxt, innovationer och produktutveckling i företagen på samma sätt som på annat håll ute i världen. Med tanke på grundlagen eller internationella avtal som är bindande för Finland är det inte motiverat att begränsa konflikträtten med återopande av arbetsgivarnas egendomsskydd. Man bör i stället söka en lösning med hjälp av metoder som verkligen förbättrar arbetsmarknadsaktörernas samverkan på arbetsplatserna. Representanter för löntagarsidan har till exempel lyft fram metoder för att förbättra företagens lönsamhet genom att bättre förankra och engagera arbetskraften.

Arbetstagarrepresentantens tolkningsföreträdare i konflikter och personalens representation i företagens förvaltning är exempel på metoder genom vilka arbetstagarna engageras i utvecklingen av företagsverksamheten. Genom att ge arbetstagarrepresentanten tolkningsföreträdare i vissa konfliktsituationer skapar vi balans i parternas maktförhållanden på arbetsplatsen. Detta stärker förutsättningarna för mer omfattande lokala avtal och effektiviserar lösningen av konflikter på arbetsplatserna, när båda sidor genuint måste sträva efter en gemensam lösning. Representationen av personalen i företagens förvaltning binder bättre personalen till utvecklandet av företagsverksamheten och bättre rätt att få information genom arbetstagarrepresentationen förbättrar dialogen mellan företagets ledning och arbetstagarna i företagets angelägenheter.

Genom kriminalisering av underavlönning förhindras avsiktligt missbruk i arbetsgivarnas verksamhet, förbättras arbetstagarnas rätt att få de rättigheter som arbetsavtalet förutsätter tillgodosedda samt ökar statens skatteinkomster och begränsar den svarta ekonomin. De förlorade skatteintäkterna på grund av den svarta ekonomin uppgår till hundratals miljoner euro per år.

Betänkande AjUB 4/2024 rd

Reservation 1

Om fackförbunden fick talerätt skulle rättigheterna i arbetslivet stärkas. Det skulle förbättra arbetsmarknadspositionen för arbetstagare som inte själva är medvetna om eller kan bevaka sina rättigheter. Samtidigt skulle det stärka stödet för deras anställningsförhållanden.

Med hjälp av talerätt kunde ett fackförbund bättre övervaka att anställningsvillkoren iakttas. Förbunden kunde också bättre ingripa i fall där man på arbetsplatserna bryter mot lagen. Med talerätt avses att ett fackförbund kan väcka talan vid domstol på arbetstagarens vägnar. Arbetstagaren behöver inte särskilt ge sitt samtycke till att ärendet behandlas i domstol.

De föreslagna alternativen är viktiga metoder för att utveckla framtidens arbetsliv. De här metoderna skulle öka samarbetet mellan både arbetsgivare och arbetstagare i utvecklingen av ett bättre arbetsliv. Genom regeringens åtgärder kommer arbetslivet nu att backa flera årtionden.

Facklig organisationsfrihet och konflikträtt

Konflikträtten grundar sig på den fackliga föreningsfrihet som tryggas i 13 § 2 mom. i grundlagen. Internationellt skyddas konflikträtten i artikel 6.4 i Europeiska sociala stadgan, i artikel 8.1 i FN-konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, i artikel 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och i artikel 11 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Även om strejkrätten inte uttryckligen nämns i Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner nr 87 och 98, har strejkrätten i övervakningspraxis för dessa konventioner ansetts vara en väsentlig del av den fackliga organisationsfrihet som garanteras genom konvention nr 87.

Regeringen motiverar ingreppet i konflikträtten, som skyddas av grundlagen och internationella avtal, med ekonomiska skäl och utifrån egendomsskyddet. För att en begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna ska vara godtagbar ska den enligt grundlagsutskottets praxis vara påkallad av ett vägande samhälleligt behov. Enligt utredning till utskottet är ekonomiska och kommersiella synpunkter enligt ILO:s tolkningspraxis inte godtagbara skäl för att begränsa strejker. Enligt tolkningspraxis för Europakonventionen är ekonomisk skada som orsakats av arbetsgivaren inte en tillåten grund för att begränsa arbetskonflikter.

Politiska arbetskonflikter

I propositionen föreslås maximitiden för en politisk strejk vara 24 timmar utan tidsgräns för förbudet mot att fortsätta strejka. Enligt utskottets ändringsförslag får strejker med samma syfte inte ordnas på 12 månader. Tidigare har det inte funnits några sådana tidsbegränsningar.

I propositionens bestämmelser om politiska strejker görs ingen åtskillnad mellan så kallade rent politiska arbetskonflikter och å andra sidan arbetskonflikter av politisk natur som hänför sig till försvar av arbetstagarnas sociala och ekonomiska intressen och rättigheter. Skillnaden mellan dessa två typer av arbetskonflikter som riktar sig mot politiska beslut är dock väsentlig, eftersom arbetskonflikter av politisk natur enligt ILO:s konventioner inte är skyddade av konflikträtten, till skillnad från rent politiska strejker.

Betänkande AjUB 4/2024 rd Reservation 1

Skillnaden mellan rent politiska arbetskonflikter och arbetskonflikter av politisk natur är alltså i praktiken ytterst viktig vid bedömningen av vilka slag av stridsåtgärder som får begränsas. I propositionen kommer begränsningarna dock sammantaget att gälla båda typerna av arbetskonflikter.

I enlighet med tolkningspraxis för de ILO-konventioner som är bindande för Finland ska arbetskonflikter av politisk natur betraktas som ett sätt genom vilket arbetstagarna kan påverka de politiska beslut som berör dem ekonomiskt, socialt och yrkesmässigt. Sakkunniga har också lyft fram att skyddet för konflikträtten blir otillräckligt om konflikträtten inte gäller politiska beslut med nära koppling till kollektivavtalssektorn.

Problemen gäller också tidsgränserna för och förbuden mot att fortsätta med politiska arbetskonflikter och arbetskonflikter av politisk natur. I fråga om arbetsinställelser har man stannat för en tidsgräns på ett dygn. I fråga om andra arbetskonflikter ska gränsen gå vid två veckor. Men för beslutet att införa en tidsgräns på ett dygn har det inte lagts fram några objektiva grunder som skulle vara godtagbara med tanke på internationella förpliktelser som är bindande för Finland. En snäv tidsfrist kan de facto begränsa möjligheterna att utöva mötesrätten och yttrandefriheten.

Den maximala tiden på två veckor för andra politiska arbetskonflikter än arbetsinställelser begränsar till exempel arbetskonflikter som verkställs som övertidsförbud eller skiftbytesförbud. Som lindrigare stridsåtgärder innebär dessa i princip redan att arbetstagarna i någon mån kommer arbetsgivaren till mötes.

Bestämmelserna om förbud mot att fortsätta en politisk arbetskonflikt har vid behandlingen i utskottet preciserats så att de gäller en tolv månadersperiod från det att primärkonflikten upphörde. Detta undanröjer dock inte det grundläggande problemet med förbudet, nämligen att regeringen försöker begränsa kritiken mot sig själv och i synnerhet mot de frågor som den driver. I Finland har det sällan brukat förekomma arbetskonflikter av politisk natur. Inskränkningarna i utövandet av den rätt som skyddas genom internationella konventioner kan därför anses onödiga.

Sympatiaktioner

Genom propositionen begränsas genomslagskraften av sympatiaktioner betydligt. På arbetsmarknaden har sympatiaktioner varit ett typiskt sätt att backa upp en annan yrkesgrupps avtalsförhandlingar i situationer där denna yrkesgrupp av någon orsak har mer begränsad kraft för stridsåtgärder. Enligt utredning till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet kan sympatiaktioner inom andra branscher ha stor betydelse för förhandlingsläget till exempel inom den kvinnodominerade vårdbranschen. Inom de här sektorerna är utgångspunkterna för förhandlingarna olika, vilket innebär att uppbackning från andra sektorer kan vara relevant.

I propositionen kopplas rätten till sympatiaktioner i högre grad än för närvarande till åtgärder som har direkt inverkan på parterna i huvudtvisten. Frågan om andra sympatiaktioner än sådana som direkt påverkar parterna i huvudtvisten är tillåtna ska avgöras utifrån omfattningen av deras följder. Men det blir oklart hur följderna ska mätas, vilka följder som är tillåtna för att påverka huvudtvisten och vilka följder som ska anses oproportionerliga på det sätt som avses i lagförslaget. Skador och följder är tillfälliga och de uppkommer i allmänhet först efter att arbetstvisten har

Betänkande AjUB 4/2024 rd Reservation 1

upphört. Det är omöjligt för en organisation som deltar i en sympatiaktion att på förhand bedöma skadorna, även om organisationen inte behöver beakta arbetsgivarens åtgärder för att lindra följderna.

De paragrafer och paragrafändringar som föreslås i fråga om sympatiaktioner kommer i domstolarna att leda till en rad oklarheter i tolkningen. Genom att införa alltför öppen och mångtydig lagstiftning låter lagstiftaren domstolarna överta uppgiften att definiera lagstiftningens innehåll. Detta är mycket problematiskt med tanke på förutsägbarheten och parternas rättsskydd.

Effektivisering av påföljdssystemet

Regeringen föreslår att maximibeloppet för plikt höjs till 150 000 euro. För närvarande är den övre gränsen 37 400 euro. Till skillnad från den gällande lagstiftningen föreslår regeringen att den nedre gränsen för plikt blir 10 000 euro. Det föreslås dock att pliktbeloppet höjs endast i fråga om brott mot arbetsfreden, samtidigt som de nuvarande beloppen förblir i kraft i fråga om andra kollektivavtalsförseelser. Dessutom står det i propositionen att de påföljder som döms ut inte får vara oskäliga eller leda till att föreningarnas verksamhet upphör.

Samtidigt som regeringen föreslår att plikterna ska höjas utvidgar den tillämpningsområdet för plikt till att gälla också brott mot gränserna för sympatiaktioner och politiska arbetskonflikter.

Att införa en nedre gräns för plikt är en kraftfull åtgärd som syftar till att radera lokala fackföreningars och yrkesavdelningars möjligheter att bedriva och fortsätta med sin verksamhet. Plikten enligt lagförslaget kan vara oskälig, till exempel om de anställda ordnar en spontan protest mot personalminskningar och då bryter mot arbetsfreden. Dessa lokala åtgärder är i allmänhet kortvariga och orsakar inte arbetsgivaren oproportionerliga skador.

Även protester av det här slaget kan i arbetsdomstolen anses strida mot arbetsfreden. Då blir också minimistrafvet på 10 000 euro i de flesta situationer helt oskäligt. Lagstiftningen behöver inte ha en så här hög minimigräns, utan gränsen kunde exempelvis gå vid 2 000 euro.

Sakkunniga lyfte också fram att paritetsprincipen nu omintetgörs. Paritetsprincipen innebär att parterna i kollektiv arbetsrätt, det vill säga arbetsmarknadsorganisationerna, behandlas lika. En arbetsgivare eller arbetsgivarförening som bryter mot bestämmelserna i ett kollektivavtal kan dömas till plikt på samma sätt som en arbetstagarförening som bryter mot kollektivavtalet. Maximibeloppet för plikt har varit detsamma för båda parterna, nämligen 37 400 euro.

I propositionen föreslås det dock att endast beloppet av plikt för kollektivavtalsförseelser som riktar sig mot arbetsfreden höjs betydligt. Arbetsfred är i första hand en avtalsförpliktelse för arbetstagarna, så kollektivavtalsförseelser som riktar sig mot arbetsfreden är vanligen överträdelser från arbetstagsidan. Däremot riktar sig arbetsgivarnas överträdelser vanligen mot andra kollektivavtalsvillkor. Påföljderna för dessa överträdelser föreslås inte nu bli skärpta. Detta avviker från den linje som i årtionden har följts i lagstiftningen, enligt vilken straffskalan för medvetna överträdelser av kollektivavtalsbestämmelserna är densamma när överträdelsen gäller arbetsfreden som när den gäller andra avtalsbestämmelser.

Betänkande AjUB 4/2024 rd Reservation 1

Att plikten är lika stor för arbetsgivar- och arbetstagsidan har garanterat en viss balans i arbetsdomstolens verksamhet. Nu ska det inte göras några ändringar i påföljderna för arbetsgivarna, och det är inte rätt. Paritetsprincipen bör finnas kvar oförändrad, eftersom den har varit en balanserande faktor när det gäller att döma ut påföljder för överträdelser.

Arbetstagarens kompensationsskyldighet och behörig domstol

Som det konstateras i den gemensamma avvikande meningen i lagutskottets utlåtande, inlämnad av socialdemokraternas, de grönas och vänsterförbundets ledamöter, har den arbetsrättsliga principen i Finland av hävd varit att rätten till arbetskonflikter är en kollektiv rättighet för arbetstagarna. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar i sitt utlåtande AjUU 10/2022 rd att en central utgångspunkt i arbetsrätten i Finland har ansetts vara att ansvaret för följderna av en arbetskonflikt bärs av den organisation som företagit arbetskonflikten och inte av dess enskilda medlemmar, det vill säga arbetstagarna. Enligt den gällande lagstiftningen bärs ansvaret, om rätten missbrukas, av den förening som beslutat om arbetskonflikten.

Regeringens förslag om en personlig sanktion strider mot dessa etablerade utgångspunkter. Det är förknippat med rättssäkerhetsproblem för arbetstagarna. Problemen har inte kunnat lösas genom ändringar i den föreslagna regleringen. Regeringen föreslår att stridsåtgärder herefter ska avgöras i två domstolar — arbetsdomstolen och en allmän domstol. Arbetsfredsärenden har dock sedan 1946 hört till arbetsdomstolens behörighet. Arbetsdomstolen är en specialdomstol, till vars behörighet hör att handlägga och avgöra vissa ärenden, såsom arbets- och tjänstekollektivavtal. Övriga ärenden ska avgöras av allmänna domstolar. I propositionen föreslås det att lagligheten av politiska strejker och sympatiaktioner som genomförs medan fredsplikt råder ska bedömas i arbetsdomstolen. Utanför fredsplikten ska bedömningen däremot göras vid en allmän domstol.

Sakkunniga har påpekat att den föreslagna modellen med två domstolar medför en risk för att rättspraxis differentieras, rättssäkerheten försämras samt att processerna drar ut på tiden och kostnaderna stiger. Regeringen borde ha undersökt hur behörighetsfördelningen mellan de två domstolarna påverkar rättssäkerheten och enhetligheten i rättspraxis. Nu har detta inte utretts tillräckligt ingående eller i tillräcklig omfattning, trots att det är fråga om en principiellt stor fråga. Dessutom behövs ytterligare utredningar kring rätten att på grundval av arbetsdomstolens dom kvitta en kompensation på 200 euro från lönen. Den berörda har då inte på något sätt kunnat påverka handläggningen. Arbetstagarens kompensationsskyldighet uppfattas som en påföljd av böteskaraktär. Påföljder av det slaget kan föreläggas endast av en myndighet och det är staten som är motpart. I bötesnivåerna beaktas också betalningsförmågan och graden av skuld.

Differentierad rättskipning är ett problem också i fråga om personliga sanktioner. När det gäller arbetstagarföreningar skulle eventuella sanktioner behandlas i arbetsdomstolen, medan en fråga om en enskild arbetstagar skulle kunna föras till allmän domstol.

Med tanke på samordnad rättspraxis vore det motiverat att alla arbetsfredsärenden behandlades i arbetsdomstolen. Detta kräver att arbetsdomstolens behörighet utvidgas och att frågan utreds noggrannare och mer övergripande. Risken med den nu föreslagna modellen är en divergerande rättspraxis och försämrad rättssäkerhet.

Betänkande AjUB 4/2024 rd Reservation 1

Den kompensationsskyldighet som påförs arbetstagaren är förknippad med så många problem, varav det största är att individens rättsskydd försvagas, att den bör strykas ur propositionen. Dessutom föreslås så stora höjningar av de kollektiva plikterna att de fyrdubblas. Arbetsgivarens förhållningsposition och arbetsledningsmakt väntas öka till följd av höjningen av plikten, vilket bedöms leda till sämre anställningsvillkor särskilt inom branscher med låg organiseringsgrad. Plikterna leder till att antalet arbetskonflikter som strider mot arbetsfreden minskar och till att det i fortsättningen sannolikt kommer att förekomma mycket få nya arbetskonflikter, så det behövs ingen personlig påföljdsavgift på 200 euro heller på grund av detta. På de nuvarande pliktnivåerna har antalet domar som gällt fortsättande varit mycket litet. Under 2000-talet har antalet varit 39, då antalet domstolsmål sammanlagt varit fler än 1 600. Av dem har 1 100 utmynnat i helt eller delvis godkännande. Det finns inget riktigt behov av en sådan personlig kompensation.

Bedömning av könskonsekvenserna

Regeringen har i sitt regeringsprogram utfäst sig att främja jämställdhet i arbetslivet. Den ensidiga ändringen av lagstiftningen om arbetsfred har omfattande konsekvenser för det finländska arbetslivet och jämställdheten i arbetslivet, vilket regeringen dock inte har bedömt i sin proposition. Detta är ett mycket stort problem.

I propositionen ingår ingen bedömning av vilka konsekvenser begränsningen av sympatiaktionerna och de politiska arbetskonflikterna har inom olika branscher. Sympatiaktioner är ett mycket viktigt verktyg för att nå resultat i förhandlingar om kollektivavtal. De används som stöd i sektorer med låg organiseringsgrad och i sektorer där kollektivavtalen har låg täckningsgrad. Till exempel inom den kvinnodominerade vårdbranschen kan sympatiaktioner inom andra branscher spela en väsentlig roll för förhandlingarna om kollektivavtal. Dessutom har den föreslagna personliga kompensationen på 200 euro för deltagande i en arbetskonflikt som förklarats olaglig indirekta konsekvenser bland annat för kvinnor och män med låga inkomster. I propositionen har man inte alls beaktat vilka konsekvenser kompensationen kan ha för arbetstagare som arbetar enligt olika arbetsavtal, bland annat nollavtal, och vars inkomster varierar varje månad och inverkar på kvittningen av kompensationen.

Könskonsekvenserna av politiska beslut bör bedömas noggrant och utan tidspress för att säkerställa att jämställdheten mellan könen främjas. På grund av att lagberedningen påskyndats hinner olika alternativa sätt att genomföra reformerna och deras konsekvenser inte bedömas och övervägas tillräckligt noggrant.

Ikraftträdandebestämmelsen

Utskottet har behandlat ändringen av lagstiftningen om arbetsfred enligt den ursprungliga tidpunkten för ikraftträdande, alltså den 1 juli 2024. Utskottets exceptionella mötesschema har visat att tidsplanen för lagförslaget har påskyndats, eftersom betänkandet enligt den ursprungliga tidpunkten för ikraftträdandet kunde ha blivit klart så sent som i månadsskiftet maj—juni. Betänkandet lämnar frågan om ikraftträdandet till viss del öppen, likaså beskedet om en eventuell tidigareläggning. Redan när betänkandet blir klart bör man veta när lagförslagen kommer att träda i kraft, om avsikten är att gå in för ändringar jämfört med förslaget. Vi motsätter oss en tidigareläggning av ikraftträdandet av lagförslagen.

Betänkande AjUB 4/2024 rd
Reservation 1

Lagen bör tillämpas först på nya kollektivavtal som ingås efter lagens ikraftträdande så att den ändrade lagstiftningen om arbetsfred och dess innehåll kan bedömas av parterna och behandlas som en del av avtalet när avtalet ingås. Omfattningen av fredsplikten är en väsentlig del av kollektivavtalet.

Retroaktiv lagstiftning

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet lyft fram att grundlagen inte innehåller något absolut förbud mot retroaktiv lagstiftning. Grundlagsutskottet har bedömt att intrånget i de gällande avtalen utgör en begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna enligt 15 § i grundlagen. Enligt grundlagsutskottets uppfattning medför de nu föreslagna övergångsbestämmelserna inte problem med avseende på 15 § i grundlagen. I propositionen anges det dock inga argument för att det skulle finnas ett vägande samhälleligt behov av ett exceptionellt retroaktivt ingripande i kollektivavtalen på det sätt som begränsningar av de grundläggande fri- och rättigheterna förutsätter. Regeringens strävan att begränsa protesterna mot sina egna beslut kan inte vara vägande skäl enligt kriterierna för begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna.

Propositionen kränker till denna del grovt avtalsparternas avtalsautonomi, som har starkt skydd i internationella avtal som är bindande för Finland (ILO 98). Det har aldrig tidigare föreskrivits om ett sådant ikraftträdande i samband med ändringar av lagen om kollektivavtal. Det uppfyller helt enkelt inte kraven i Finlands gällande lagstiftning.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen förkastar lagförslagen och

att riksdagen godkänner fyra uttalanden. (Reservationens förslag till uttalanden)

Reservationens förslag till uttalanden

1. Riksdagen förutsätter att regeringen redogör för hur lagarna fungerar och vilka konsekvenser de har genom en utredning till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet före utgången av 2027.

2. Riksdagen förutsätter att regeringen utreder alternativa modeller och metoder för att genomföra förbättringar av arbetsfreden enligt förslaget från rådet för bedömning av lagstiftningen och att regeringen lämnar en utredning om detta till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet före utgången av 2027.

3. Riksdagen förutsätter att regeringen utreder lagändringarnas konsekvenser i fråga om de internationella avtal som är bindande för Finland och att regeringen lämnar en rapport om saken till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet före utgången av 2024.

Betänkande AjUB 4/2024 rd
Reservation 1

4. Riksdagen förutsätter att regeringen inte tidigarelägger tidpunkten för lagförslagets ikraftträdande så att det infaller före den 1 juli 2024.

Helsingfors 19.4.2024

Lauri Lyly sd
Niina Malm sd
Timo Suhonen sd
Kim Berg sd
Fatim Diarra gröna
Aino-Kaisa Pekonen vänst

Betänkande AjUB 4/2024 rd

Reservation 2

Reservation 2

Motivering

Vi centerledamöter i utskottet godkänner inte att en kompensation på 200 euro föreläggs en arbetstagare som fortsätter en av arbetstagarföreningen verkställd arbetsinställelse som konstaterats vara lagstridig i en domstolsdom ännu efter det att arbetsgivaren har meddelat honom eller henne domen. Vi föreslår därför att riksdagen inte godkänner lagförslagen till denna del.

Vi anser inte att det behövs eller är ändamålsenligt att bestraffa en arbetstagare. Vi anser att regeringens förslag om en betydande höjning av den plikt som åläggs föreningar är tillräckligt för att förebygga fortsatta olagliga strejker.

Att påföra arbetstagaren en kompensationsavgift är en helt ny princip i finsk arbetsrätt. Under årtionden har det ibland framförts något sådant, men tanken har förkastats vid riksdagsbehandlingen som alltför problematisk. Därför har vi en princip både i lagstiftningen och i rättspraxis, nämligen att ansvaret för en olaglig stridsåtgärd inom den organiserade arbetsmarknaden ligger hos de registrerade arbetstagarföreningar som verkställer åtgärden. I sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar grundlagsutskottet att möjligheten till individuella sanktioner kan bli ett faktiskt hinder för den fackliga organisationsfriheten.

Vi anser att det också framöver åligger en facklig organisation att svara för arbetsfreden och följderna av brott mot den, samtidigt som arbetstagaren utan personlig ekonomisk risk kan följa organisationens beslut att inleda en arbetskonflikt.

Vi anser att kompensationsavgiften är problematisk också med tanke på arbetstagarens rättskydd. Inom den finländska arbetsrätten har arbetsgivaren en så kallad rätt till tolkningsföreträde. Det kan leda till situationer där arbetsgivaren kan påstå att hans eller hennes arbetstagare har brutit mot fredsplikten och kräva kompensation av honom eller henne. Det enda sättet för arbetstagaren att undvika kompensation är att föra ärendet till tingsrätten för avgörande. Då skulle arbetstagaren bära kostnadsrisken för båda parternas rättegångskostnader.

Vi förespråkar inte olagliga arbetskonflikter. Men vi anser att det är tillräckligt att en förening som dömts för olaglig arbetskonflikt vid hot om plikt är skyldig att övervaka att fredsplikten fullgörs och att medlemmarna iakttar arbetsfreden. För att bevara balansen anser vi också att det är viktigt att den plikt som åläggs arbetsgivare för brott mot arbets- och tjänstekollektivavtal höjs på motsvarande sätt. Vi anser att en kompensation på 200 euro som ska betalas av arbetstagaren är slöseri med det finländska rättsväsendets knappa resurser med beaktande av att intresset är litet. Vi anser också att det i enlighet med ett förslag från sakkunniga är viktigt att bedöma om ärenden enligt 3 kap. 6 § i arbetsavtalslagen och 18 a § i den föreslagna lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder bör behandlas av en domstol som är specialiserad på dessa frågor, dvs. arbetsdomstolen, med sikte på en samordnad rättspraxis. Risken med den nu föreslagna modellen är en divergerande rättspraxis och försämrad rättssäkerhet. Grundlagsutskottet konstaterar också i sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att det kan inverka på uppkomsten av en enhetlig tillämpningspraxis att de sympatiaktioner som vidtas medan fredsplikt rå-

Betänkande AjUB 4/2024 rd
Reservation 2

der hör till arbetsdomstolens behörighet och de som vidtas utanför fredsplikten hör till de allmänna domstolarnas behörighet. (*Reservationens förslag till uttalande*)

Vidare understryker vi att regeringen bör vidta alla åtgärder för att skapa stabilitet på arbetsmarknaden i stället för att skapa en stramare stämning genom ensidigt agerande. Vi befärar också att ändringarna kan leda till att arbetsmarknaden förändras regionalt ojämlikt. Centern påminner också om att utskottet inte i tillräcklig utsträckning har beaktat hur lagändringarna ter sig i ljuset av internationella avtal.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen godkänner lagförslag 1 och 2 samt 5—7 enligt betänkandet,

att riksdagen godkänner lagförslag 3 enligt betänkandet, men stryker 3 kap. 6 §,

att riksdagen godkänner lagförslag 4 enligt betänkandet, men stryker 4 kap. 9 § och

att riksdagen godkänner ett uttalande. (Reservationens förslag till uttalande)

Reservationens förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen följer utvecklingen av tillämpningspraxis och utifrån den i förekommande fall bedömer behovet av att koncentrera handläggningen av arbetsfredsärenden till arbetsdomstolen.

Helsingfors 19.4.2024

Tuomas Kettunen cent
Olga Oinas-Panuma cent