

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder och 2 och 19 § i arbetstidslagen

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder och 2 och 19 § i arbetstidslagen (RP 14/2025 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet och social- och hälsovårdsutskottet för utlåtande.

Utlåtanden

Följande utlåtanden har lämnats i ärendet:

- grundlagsutskottet GrUU 12/2025 rd
- social- och hälsovårdsutskottet ShUU 3/2025 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- specialsakkunnig Katariina Jämsén, arbets- och näringsministeriet
- regeringsråd Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- jurist Paula Vuorenperä, social- och hälsovårdsministeriet
- äldre justitiekanslerssekreterare Heli Honkapää, Justitiekanslersämbetet
- tingsdomare Riitta Kiiski, Helsingfors tingsrätt
- president Outi Anttila, arbetsdomstolen
- tf. specialexpert Mia Fager, Domstolsverket
- överinspektör Suvi Vilches, jämställdhetsombudsmannens byrå
- materialchef Heli Rajaniemi, Polisstyrelsen
- chef för personalärenden och juridiska ärenden Mika Saarinen, Gränsbevakningsväsendet
- jurist Aki Eriksson, Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- regeringsråd Risto Lerssi, Statens arbetsmarknadsverk
- riksstämman Anu Sajavaara, Riksstämman
- biträdande överläkare Kirsi Laasila, HUS-sammanslutningen
- förvaltningsöverläkare Veli-Matti Ulander, HUS-sammanslutningen
- jurist Samuli Hiilesniemi, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- direktör Minna Ahtiainen, STTK rf

Betänkande AjUB 4/2025 rd

- ledande expert Hannele Fremer, Akava ry
- chef för juridiska ärenden Markus Äimälä, Finlands näringsliv rf
- expert Albert Mäkelä, Företagarna i Finland rf
- verkställande direktör Juha Mutru, Hamnoperatörerna rf
- ordförande Jonna Voima, Fackförbundet Jyty rf
- chefen för juridiska ärenden Patrik Stenholm, Fackförbundet Pro rf
- ordförande Ismo Kokko, Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT ry
- produktionsdirektör Tauno Perälä, Livsmedelsindustrieförbundet rf, företrädar även Atria Abp
- arbetslivsdirektör Timo Yli-Koivisto, Finsk Energiindustri rf
- ledande expert Mika Linna, Finanssiala ry
- arbetsmarknadschef Kati Virtanen, Hyvinvointiala HALI ry
- förhandlingschef Kari Eskola, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf
- jurist, juris kandidat Juha Juntunen, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
- ledande arbetsmarknadsjurist Mirja-Maija Tossavainen, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- jurist, vicehäradshövding Juha Koivisto, Paperiliitto r.y.
- ordförande Erkki Hirvonsalo, Gränssäkerhetsunionen rf
- jurist Rita Ridanpää, Finlands Polisorganisationers Förbund rf
- förhandlingschef Jari Ollila, Elbranschernas fackförbund rf
- specialsakkunnig, jurist Jarkko Pehkonen, Tehy rf
- professor emeritus Niklas Bruun
- professor emeritus Seppo Koskinen
- professor Ulla Liukkunen
- biträdande professor Jari Murto.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- justitieministeriet
- diskrimineringsombudsmannens byrå
- Kyrkans arbetsmarknadsverk
- HKFoods Abp
- Oy Snellman Ab
- Industrifacket rf.

PROPOSITIONEN

I propositionen föreslås ändringar i arbetstidslagen och lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder. Propositionen hänför sig till regeringsprogrammet för regeringen Orpo.

Enligt förslaget ska det i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder föreskrivas om en skyldighet för arbetstagar-, tjänstemanna- och tjänsteinnehavarföreningar att när de verkställer en arbetskonflikt genom en begränsning av arbetskonflikten eller genom skyddsarbete se till att vissa nödvändiga funktioner tryggas. Arbetskonflikten ska inte få omedel-

Betänkande AjUB 4/2025 rd

bart, konkret och allvarligt äventyra utförandet av de uppgifter som tryggas genom bestämmelserna. En stridsåtgärd som verkställs i strid med omsorgsplikten ska vara förbjuden, om inte arbetsgivaren med skäligen tillgängliga medel kan undvika att de nödvändiga funktionerna äventyras. Genom de föreslagna bestämmelserna tryggas vissa funktioner som är nödvändiga med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna eller det allmänna intresset under arbetskonflikter.

I propositionen föreslås också bestämmelser om rättsmedel som arbetsgivaren kan använda för att arbetskonflikter som strider mot omsorgsplikten ska förbjudas genom domstolsbeslut. I propositionen föreslås det dessutom ändringar i arbetstidslagens bestämmelser om nödarbete. Enligt förslaget ska nödarbete vara arbetsgivarens sista utväg i en akut risksituation som är jämförbar med ett nödtillstånd för att undvika skadepåföljder som är betydande med avseende på de grundläggande och mänskliga rättigheterna och omfattas av den föreslagna lagstiftningen. Nödarbete kommer i fråga endast om skadepåföljder inte kan undvikas med de medel som föreslås i propositionen eller med andra rimliga medel.

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

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

I propositionen föreslås ändringar i arbetstidslagen (872/2019) och lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962, nedan arbetstvistlagen). Till arbetstvistlagen föreslås bestämmelser om en skyldighet för en löntagarförening att när de verkställer en arbetskonflikt genom en begränsning av arbetskonflikten eller genom skyddsarbete se till att vissa nödvändiga funktioner tryggas under arbetskonflikten. Till arbetstvistlagen föreslås också bestämmelser om rättsmedel som arbetsgivaren kan använda för att förbjuda arbetskonflikter som strider mot omsorgsplikten. Dessutom föreslås det till arbetstidslagen en ny bestämmelse om nödarbete under arbetskonflikter.

Det är arbetstagarföreningens uppgift att fastställa gränserna för en arbetskonflikt. I lagen föreskrivs för närvarande inte om skyddsarbete under en arbetskonflikt i fråga om anställda i arbetsavtalsförhållande. Praxis är att arbetstagar sidan och arbetsgivarsidan vid behov förhandlar om skyddsarbetet.

I regel har den nuvarande praxisen varit tillräcklig för att trygga skötseln av nödvändiga uppgifter också vid arbetskonflikter. Det har dock förekommit vissa situationer där man har valt att föreslå speciallagstiftning för att trygga nödvändiga funktioner under en viss arbetskonflikt. År 2022 stiftades på grund av en arbetskonflikt inom vårdbranschen en temporär lag om säkerställande av nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård under en arbetskonflikt (826/2022, nedan patientsäkerhetslagen), år 2007 lagen om säkerställande av patientsäkerheten vid arbetskonflikt inom hälso- och sjukvården (1027/2007) och år 2005 lämnades en proposition till riksdagen om tryggnad av gränsbevakningsväsendets uppgifter (RP 83/2005 rd).

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Riksdagen förutsatte 2022 i samband med att patientsäkerhetslagen stiftades att statsrådet utreder utvecklingsbehoven i fråga om skyddsarbete och vid behov bereder lagstiftningsförslag genom vilka organiseringen av skyddsarbete tryggas i konfliktsituationer (RSv 105/2022 rd — RP 130/2022 rd). Detta riksdagens uttalande genomförs nu genom den aktuella propositionen. Riktlinjer för att genomföra uttalandet finns också i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpo.

Grundlagsutskottet har lämnat utlåtande om propositionen och anser att det är motiverat att stifta en allmän lag så som nu föreslås. Utskottet hänvisar till att man i dess praxis har utgått från att man bör undvika att stifta lagar för enskilda fall (GrUU 12/2025 rd, stycke 6). I grundlagsutskottets utlåtande ingår två konstitutionella anmärkningar som påverkar lagstiftningsordningen, samt vissa andra konstitutionella anmärkningar. Också social- och hälsovårdsutskottet har gett ett utlåtande om propositionen och anser att den föreslagna regleringen är välkommen och behövlig både med tanke på klienternas och patienternas grundläggande fri- och rättigheter, ordnandet av tjänster och personalens tillräcklighet (ShUU 3/2025 rd).

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser det vara klart att tillgodoseendet av de centrala grundläggande rättigheterna och samhällets kritiska funktioner ska tryggas också under arbetskonflikter. Betydelsen av funktionssäkerhet framhävs i den nuvarande omvärlden. Också arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att den föreslagna regleringen behövs och understöder den. Utskottet anser att regleringen tryggar stabiliteten och förutsägbarheten på arbetsmarknaden samt beredskapen inför exceptionella situationer. Att förhandla om lösningar mellan parterna kommer också i fortsättningen i första hand.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet tillstyrker lagförslagen, men med ändringar utgående från bland annat grundlagsutskottets utlåtande och med följande anmärkningar.

Omsorgsplikten och arbetsgivarens skyldigheter

Kärnan i den föreslagna lagstiftningen är den nya 8 d § som föreslås till arbetstvistlagen. I paragrafens 1 mom. föreskrivs det om så kallad omsorgsplikt. Enligt bestämmelsen ska arbetstagar-, tjänstemanna- och tjänsteinnehavarföreningar när de verkställer en arbetskonflikt genom en begränsning av arbetskonflikten eller genom skyddsarbete se till att arbetskonflikten inte omedelbart, konkret och allvarligt äventyrar de för samhällets funktion kritiska funktioner som räknas upp i momentet. För omsorgsplikten svarar den arbetstagarförening som svarar för verkställandet av arbetskonflikten och som kan vara en riksomfattande arbetstagarförening, ett enskilt fackförbund eller en fackavdelning. Även en lokal fackavdelning kan enligt propositionen vara ansvarig, om den ansvarar för att fastställa gränserna för en arbetskonflikt eller fattar beslut om att tillåta skyddsarbete.

Omsorgsplikten har ett nära samband med arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder i enlighet med de föreslagna bestämmelserna i 8 d § 2 och 3 mom. Som det konstateras i propositionen ska arbetsgivaren ge tillräckliga uppgifter om behovet av nödvändig personal och grunderna för behovet för att arbetstagarföreningen ska kunna fastställa gränserna för arbetskonflikten och den mängd skyddsarbete som behövs. Dessutom ska arbetsgivaren redogöra för de medel som finns tillgängliga för arbetsgivaren för att undvika följderna. Skyldigheterna gäller varje arbetsgivare som har verksamhet som omfattas av strejken.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har det framförts att de bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter som föreslås till paragrafens 2 och 3 mom. inte är tillräckligt tydliga och förpliktande. I synnerhet har formuleringen ”sträva efter att förhandla” ansetts vara för vag. Den vaga formuleringen har inte ansetts återspegla den i propositionen angivna utgångspunkten att parternas förhandlingar ska komma i första hand framför de föreslagna rättsmedlen för arbetsgivaren.

Grundlagsutskottet tar i sitt utlåtande ställning till förhandlingsskyldigheten. Utskottet har betonat att bestämmelserna ska komma i sista hand och att lindrigare metoder ska komma i första hand också vid behandlingen av regeringens proposition om säkerställande av nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård under en arbetskonflikt (GrUU 41/2022 rd — RP 130/2022 rd, stycke 25).

Grundlagsutskottet konstaterar i sitt utlåtande om den nu aktuella propositionen att på grund av kravet på proportionalitet och nödvändighet måste principen vara att arbetsgivaren förhandlar med arbetstagar-, tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarföreningen om begränsningar av arbetskonflikten eller om skyddsarbete för att trygga de funktioner som avses i 8 d § 1 mom., även om det faktum att föreningen inte deltar i förhandlingarna inte kan anses utgöra ett hinder för att tillämpa regleringen. Nu är bestämmelserna om förhandlingar i 8 d § enligt grundlagsutskottet tämligen vagt formulerade så att det inte framgår tillräckligt tydligt att det finns en skyldighet att förhandla och att förhandlingarna kommer i första hand. Enligt grundlagsutskottet är det av grundlagsskäl nödvändigt att skärpa formuleringen av förhandlingsskyldigheten i 8 d § 3 mom. Genomförandet av ändringen påverkar lagstiftningsordningen. (GrUU 12/2025 rd, stycke 14)

Av de skäl som anges ovan föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att ordalydelsen angående förhandlingsskyldigheten i 8 d § 3 mom. i arbetstvistelagen skärps till ”ska förhandla”. Utskottet konstaterar i likhet med grundlagsutskottet att trots en striktare ordalydelse hindras tillämpningen av bestämmelserna inte av att en löntagarförening låter bli att delta i förhandlingarna. Tillämpningen av bestämmelserna hindras inte heller av att förhandlingarna avslutas utan resultat.

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har den föreslagna regleringen ansetts ge arbetsgivaren alltför starka metoder att ingripa i konflikträtten. Å andra sidan har regleringen ansetts ge arbetstagar-, tjänstemännens och tjänsteinnehavarnas föreningar för mycket makt att fastställa gränserna för en arbetskonflikt och skyddsarbetet. Detta har ansetts vara ett missförhållande särskilt när det gäller branscher där arbetsgivaren har organiseringsansvar för en viss nödvändig funktion.

Även social- och hälsovårdsutskottet har i sitt utlåtande betonat att välfärdsområdet och den ansvariga läkaren eller i fråga om socialvården den tjänsteinnehavare som ansvarar för ifrågavarande verksamhet ska ha en faktisk möjlighet att bära sitt ansvar också när stridsåtgärderna i enlighet med propositionen omedelbart, konkret och allvarligt äventyrar människors liv eller hälsa. Utskottet har ansett det nödvändigt att förtydliga förhållandet mellan den föreslagna 8 d § och ansvaret hos den tjänsteinnehavare som ansvarar för verksamheten under en arbetskonflikt. (ShUU 3/2025 rd, s. 6)

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Propositionen ändrar inte de organiseringsansvar eller skyldigheter som följer av annan lagstiftning. I sista hand svarar den aktör som med stöd av annan lagstiftning ansvarar för att de tjänster som är nödvändiga med tanke på människors liv och hälsa eller andra skyddsintressen och funktioner som räknas upp i 8 d § 1 mom. också för att tjänsterna ordnas under en arbetskonflikt.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att syftet med den föreslagna lagstiftningen är att trygga funktioner som är nödvändiga med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna eller det allmänna intresset under arbetskonflikter. För att detta syfte ska nås föreskrivs det om skyldigheter för både arbetstagarnas, tjänstemännens och tjänsteinnehavarnas föreningar och för arbetsgivarna. Utskottet betonar att utgångspunkten även i fortsättningen är att tvister som gäller gränserna för en arbetskonflikt och det skyddsarbete som behövs under arbetskonflikten ska lösas i förhandlingar mellan parterna.

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har det på motsvarande sätt som i grundlagsutskottets utlåtande framförts att det inte är uteslutet att till exempel en lockout på arbetsgiversidan i vissa situationer kan orsaka fara för de funktioner som ska skyddas genom regleringen (se GrUU 12/2025 rd, stycke 22). Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnighörande har det föreslagits att omsorgsplikten bör gälla också arbetsgivaren när den verkställer en arbetskonflikt.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att den regleringslösning som valts i proposition är motiverad. Den föreslagna 8 d § omfattar kraftigt reglerade branscher. Utskottet anser att den lagstiftning och det ansvar som gäller arbetsgivarna inom dessa branscher samt påföljderna för brott mot dem förebygger lockouter som riktar sig mot kritiska funktioner. Omsorgsplikten handlar framför allt om skydd för tredje mans rättigheter, som har ett starkt samband med systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna och det allmänna intresset. Arbetsgivaren ansvarar i situationer som omfattas av regleringen för tryggheten av nödvändiga funktioner, men arbetstagarnas, tjänstemännens eller tjänsteinnehavarnas föreningar har inte motsvarande ansvar.

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnighörande har man frågat om det behov av skyddsarbete som uppstår i samband med permitteringar. Utskottet konstaterar att 8 d § i arbetstvistlagen inte ålägger arbetstagaren några skyldigheter, utan skyldigheterna gäller arbetstagarföreningar och arbetsgivare. Enligt 8 d § 2 mom. ska arbetsgivaren utreda vilka medel som är tillgängliga för att trygga funktionerna. Att kalla permitterade på jobb kan vara ett primärt sätt att trygga funktionerna, om det är möjligt inom ramen för den anmälningstid på 7 dagar som fastställs i 5 kap. 6 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Det bör dock noteras att permitterade arbetstagare kan omfattas av arbetskonflikten när de återvänder till arbetet. I fråga om 8 d § 2 mom. i arbetstvistlagen begränsar arbetstagarens neutralitetsrätt arbetsgivarens möjligheter att beordra en arbetstagare att utföra arbetsuppgifter som omfattas av en arbetskonflikt. I fråga om detta är rättsläget dock oklart. Arbetsgivaren ska vid förhandlingar med arbetstagarorganisationen bedöma och beakta det personalunderskott som beror på permittering.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Nödvändiga funktioner

Tillämpningsområdet för arbetstagarföreningens omsorgsplikt fastställs uttömmande enligt det föreslagna 8 d § 1 mom. Momentet innehåller en förteckning över de nödvändiga funktioner som en arbetskonflikt inte omedelbart, konkret och allvarligt får äventyra.

Grundlagsutskottet anser i sitt utlåtande att förteckningen över de funktioner som omsorgsplikten gäller är omfattande och beskrivningarna av funktionerna är relativt vagt formulerade. Enligt grundlagsutskottet är vagheten och bredden i viss mån problematiska, inte bara med tanke på proportionaliteten utan också med tanke på kravet på exakthet och noggrann avgränsning när det gäller inskränkningar av de grundläggande fri- och rättigheterna. Även om kravet på omedelbart, konkret och allvarligt äventyrande enligt utskottet förbättrar regleringens proportionalitet, anser utskottet att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet måste precisera punkterna i 1 mom. exempelvis genom att komplettera regleringen med de omnämnanden som används i motiveringen. (GrUU 12/2025 rd, styckena 11 och 12) Också vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnighörande har det framförts behov av att precisera enskilda punkter i förteckningen.

Målet med propositionen är att trygga vissa funktioner som är nödvändiga med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna eller det allmänna intresset under arbetskonflikter. I sista hand är avsikten enligt propositionen att trygga dem genom att hos domstol ansöka om temporärt förbud mot arbetskonflikt eller förbud mot arbetskonflikt. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att det med tanke på regleringens syfte är problematiskt om den på grund av inexakthet inte kan tillämpas i domstol. Utskottet anser att det är motiverat att precisera 8 d § 1 mom. inte bara i konstitutionellt hänseende utan också för att säkerställa att regleringen är effektiv. Utskottets preciseringsförslag framgår av utskottets ändringsförslag och detaljmotiveringen. Terminologiska ändringar och preciseringar i förteckningen innebär ingen innehållsmässig utvidgning av tillämpningsområdet för förteckningen i 8 d § 1 mom. På grund av preciseringarna ändras numreringen i förteckningen.

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande ansett att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet bör bedöma varje punkt ytterligare med hänsyn till tillämpningspraxisen för ILO-konventionerna (GrUU 12/2025 rd, stycke 12). Också vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har det framförts anmärkningar om den föreslagna regleringens förhållande till ILO:s tolkningspraxis.

I propositionen redogörs det för ILO:s övervakningspraxis i fråga om begränsning av strejkrätten (RP 14/2025 rd, s. 19—26). Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har dessutom fått ett bemötande av arbets- och näringsministeriet där det som föreslås i propositionen preciseras.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att propositionen i fråga om alla funktioner som omfattas av 8 d § endast handlar om att trygga minimitjänster, inte om förbud mot konflikträtten. Med minimitjänst avses inte i detta sammanhang att konflikträtten för en viss yrkesgrupp kategoriskt förbjuds helt eller i stor skala, utan genom regleringen säkerställs att arbetsgivaren har till sitt förfogande den minimipersonal som är absolut nödvändig för att trygga en kritisk funktion. I praktiken innebär tryggheten av minimitjänster alltså skyddsarbete.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Utskottet konstaterar utifrån inkommen utredning att ILO:s övervakningspraxis i princip tillåter också längre inskränkningar i konflikträtten än vad som föreslås i propositionen i fråga om de funktioner som avses i det föreslagna 8 d § 1 mom. 1, 3 och 5—9 punkten. I fråga om de funktioner som avses i 2, 4 och 10 punkten är ett totalförbud mot konflikträtten enligt ILO:s övervakningspraxis i regel förbjudet, men utgångspunkten är att det kan anses vara tillåtet att införa en skyldighet att tillhandahålla minimitjänster. I fråga om den föreslagna 8 d § 1 mom. 11 punkten går det inte att finna någon motsvarande lösning i ILO:s övervakningspraxis som gäller nödvändiga informationssystem. Med beaktande av att det i ILO:s övervakningspraxis inte är fråga om en uttömmande förteckning utan om ställningstaganden till enskilda fall och att det i den föreslagna 11 punkten är fråga om system som är nödvändiga med tanke på säkerhetsmyndigheternas verksamhet eller annat arbete som avses i 1—10 punkten, konstaterar utskottet att ILO:s övervakningspraxis inte kan anses utgöra ett hinder för den reglering som föreslås i punkten.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet betonar att alla de nödvändiga funktioner som avses i 8 d § 1 mom. omfattas av kravet i momentets inledande stycke på att funktionerna omedelbart, konkret och allvarligt äventyras. Detta krav är ägnat att hålla tröskeln för begränsning av konflikträtten hög.

Överenskommelse genom kollektivavtal

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har det framförts att det till den föreslagna lagstiftningen fogas en möjlighet för kollektivavtalsparter att i kollektivavtalet komma överens om gränser och förfaranden för skyddsarbete inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Möjligheten att komma överens om annat har ansetts vara ett bättre sätt än lagstiftning för att trygga kollektivavtalsautonomin och användning av branschspecifik sakkunskap.

Utgångspunkten i propositionen är att gränserna för en arbetskonflikt och det skyddsarbete som behövs under en arbetskonflikt också i fortsättningen i första hand ska fastställas vid förhandlingar mellan parterna. I det föreslagna 8 d § 1 mom. i arbetstvistlagen räknas dock upp de funktioner som åtminstone ska tryggas under en arbetskonflikt.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att parterna inte kan begränsa skyldigheterna enligt 8 d § 1 mom. så att de blir snävare än vad som föreskrivs i lagen. Lagstiftningen hindrar dock inte parterna från att sinsemellan komma överens om mer omfattande inskränkningar i konflikträtten i fråga om också andra än de funktioner som nämns i 8 d § eller till exempel stridsåtgärder på arbetsgivarsidan. Parterna kan dessutom komma närmare överens om till exempel förhandlingspraxis i anslutning till skyddsarbete.

Förbud mot arbetskonflikt

I arbetstvistlagen föreslås bestämmelser om arbetsgivarens rättsmedel för att förbjuda och temporärt förbjuda en arbetskonflikt som strider mot omsorgsplikten (8 e och f §). Som det konstateras ovan svarar arbetsgivaren för att nödvändiga funktioner tryggas också under en arbetskonflikt. Arbetsgivarens rätt att ansöka om temporärt förbud enligt 8 e § och att väcka förbudstalan enligt 8 f § är arbetsgivarens verktyg för att under en arbetskonflikt trygga de nödvändiga funktioner som avses i 8 d § 1 mom.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Grundlagsutskottet fäster i sitt utlåtande uppmärksamhet vid förslagen om rättsmedel. Utskottets anmärkning om lagstiftningsordningen gäller bestämmelsen om temporärt beslut om förbud i 8 e § 4 mom. Om det är möjligt, ska domstolen enligt bestämmelsen avgränsa det temporära förbudet så att det gäller endast de uppgifter och funktioner som omfattas av arbetskonflikten och vars försummelse sannolikt har sådana följder som avses i 8 d § 1 mom. Enligt grundlagsutskottet ska förbudet enligt 8 e § avgränsas endast till vad som är nödvändigt (GrUU 12/2025 rd, stycke 15).

Både 8 e § 4 mom. om temporärt förbud mot arbetskonflikt och 8 f § 2 mom. om förbud mot arbetskonflikt innehåller en bestämmelse om att förbudet om det är möjligt ska avgränsas så att det gäller endast de uppgifter och funktioner som omfattas av arbetskonflikten och vars försummelse sannolikt har sådana följder som avses i 8 d § 1 mom. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att förbuden i de båda ovannämnda bestämmelserna begränsas till vad som är nödvändigt.

Grundlagsutskottet noterar dessutom att det blir oklart hur ett temporärt förbud som meddelats av en domstol och ett förbud enligt 8 f § står i relation till ett förbud enligt 8 d § 2 mom. som uppenbart följer direkt av lagen. Utskottet anser att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet bör förtydliga regleringen så långt det går. (GrUU 12/2025 rd, stycke 16)

Enligt propositionen behövs bestämmelser om temporärt förbud mot arbetskonflikt eftersom arbetskonflikter i allmänhet inleds mycket snart efter det att arbetstagarföreningen har meddelat om arbetskonflikten. Ansökan om temporärt förbud behandlas summariskt, vilket gör det möjligt att reagera snabbt. Dessutom kan domstolen när ansökan om temporärt förbud har blivit anhängig vid behov skjuta upp eller avbryta arbetskonflikten tills ansökan om temporärt förbud har avgjorts. Anhängiggörande av en förbudstalan enligt 8 f § hindrar enligt propositionen inte att en arbetskonflikt inleds, men förbudstalan är arbetsgivarens rättsmedel för att slutgiltigt avgöra en tvist som gäller skyddsarbete. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att det finns egna användningsbehov för temporära förbud enligt 8 e § och förbudstalan enligt 8 f §. Det är inte fråga om överlappande förbud, eftersom förbud enligt 8 d § 2 mom. gäller direkt med stöd av lagen, medan förbud enligt i 8 e § och 8 f § förutsätter domstolsbeslut.

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har det framförts anmärkningar om den behöriga domstolen för att behandla ärenden som gäller förbud och temporärt förbud mot arbetskonflikter. Enligt propositionen behandlas dessa ärenden vid allmänna domstolar, eftersom det är fråga om att iaktta arbetstvistlagen. Arbetsdomstolen är behörig att behandla endast de ärenden som avses i 1 § lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974).

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i sitt betänkande om regeringens proposition om lokala avtal (RP 85/2024 rd) senast behandlat behörighetsfördelningen i tvistemål i arbetslivet (AjUB 14/2024 rd, s. 12—13). I betänkandet hänvisar arbetslivs- och jämställdhetsutskottet till sitt betänkande om propositionen rörande revidering av arbetsfredslagstiftningen (RP 12/2024 rd). Betänkandet går igenom nuläget för behörighetsfördelningen i tvistemål i arbetslivet och utskottet anser i betänkandet det vara 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 (AjUB 4/2024 rd, s. 9). Utskottet har ingen anledning att bedöma saken annorlunda i samband med den nu aktuella propositionen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser

Betänkande AjUB 4/2025 rd

det vara nödvändigt att den av justitieministeriet tillsatta arbetsgruppen för rättsväsendet i sitt pågående arbete också beaktar de nya rättsmedel som nu föreslås när den behandlar bestämmelserna om arbetsdomstolen och fördelningen av domstolarnas behörighet i arbets- och tjänstemannarättsliga ärenden.

Nödarbete

I propositionen ingår ett förslag till förtydligande av tillämpningsområdet under arbetskonflikter för det nödarbete som det föreskrivs om i arbetstidslagen. Enligt det gällande 19 § 1 mom. i arbetstidslagen får arbetsgivaren låta utföra nödarbete endast om en oförutsedd händelse har orsakat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott, eller medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljön. Nu föreslås det fogas en bestämmelse till arbetstidslagens 19 § 1 mom. om att arbetsgivaren dessutom får beordra arbetstagaren att utföra nödarbete om hotet för den skadepåföljd för liv, hälsa, egendom, miljön, djurs välfärd eller den nationella säkerheten som orsakas av att funktionerna enligt 8 d § 1 mom. 1—8 eller 11 punkten i arbetstvistlagen avbryts är i den mån omedelbart att det inte med de medel som föreskrivs i den lagen eller några andra skäligen medel kan undvikas.

Grundlagsutskottet anser i sitt utlåtande att det i viss mån förblir oklart hur ändringen i fråga om nödarbete och vad som i övrigt föreskrivs i 19 § 1 mom. i arbetstidslagen står i relation till det som nu föreslås i lagförslag 1. Utskottet fäster dessutom uppmärksamhet vid exaktheten i bestämmelserna om nödarbete och hänvisar till de delvis vaga definitionerna i 8 d § 1 mom. i arbetstvistlagen. (GrUU 12/2025 rd, stycke 20)

Enligt propositionen har nödarbete enligt arbetsrådets tolkningspraxis för närvarande kunnat utföras även i arbetskonflikter under vissa förutsättningar (se RP 14/2025 rd, s. 12—14). Det finns dock oklarheter förknippade till att låta utföra nödarbete under arbetskonflikter, särskilt i fråga om huruvida en arbetskonflikt kan betraktas som en oförutsedd händelse på det sätt som avses i den gällande bestämmelsen om nödarbete i arbetstidslagen.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att den nya bestämmelse som föreslås till 19 § i arbetstidslagen förtydligar rättsläget i detta avseende. Å andra sidan är avsikten med den föreslagna nya bestämmelsen inte att ändra rättsläget till andra delar än de som uttryckligen nämns i den nya bestämmelsen. Den föreslagna bestämmelsen om nödarbete lämpar sig endast för att undvika skadepåföljder som beror på avbrott i vissa av de funktioner som avses i 8 d § 1 mom. i arbetstvistlagen och endast om skadepåföljderna inte kan undvikas med de medel som föreskrivs i arbetstvistlagen eller med några andra rimliga medel. Tröskeln för att låta utföra nödarbete är anmärkningsvärt hög i den föreslagna nya bestämmelsen, trots om den inte förutsätter oförutsebarhet på samma sätt som den nuvarande bestämmelsen, eftersom det i allmänhet har meddelats om en kommande arbetsinställelse 14 dagar tidigare. Nödarbete kan dock komma i fråga närmast vid sådana arbetskonflikter där arbetsgivaren inte längre hinner reagera på situationen på något annat sätt till exempel på grund av att förhandlingarna om skyddsarbete avslutas utan resultat strax innan arbetskonflikten inleds eller på grund av att det plötsligt inte anländer tillräckligt med arbetstagare för att utföra skyddsarbete. Ibland kan det också vara fråga om att arbetskonflikten inleds plötsligt utan ett tillräckligt tidigt förhandsmeddelande.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Som det konstateras ovan föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att punkterna i 8 d § 1 mom. i arbetstvistlagen preciseras. Utskottet anser att en precisering av punkterna också preciserar tillämpningsområdet för den nya bestämmelsen om nödarbete och således gör bestämmelsen mer exakt, såsom grundlagsutskottet förespråkar i sitt utlåtande.

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har det framförts avvikande åsikter om hur förpliktande nödarbete under en arbetskonflikt är. I propositionen konstateras det att nödarbete under en arbetskonflikt innebär ingrepp i en enskild arbetstagares konflikträtt och att arbetstagarens vägran att utföra nödarbete inte kan medföra andra påföljder än att arbetstagaren inte får lön för den tid som arbetskonflikten pågår, om det är fråga om deltagande i en arbetskonflikt som verkställs av arbetstagarföreningen (RP 14/2025 rd, s. 45, 89, 90, 95).

Enligt grundlagsutskottets uppfattning kan vägran att utföra nödarbete dock leda till skadeståndsansvar för arbetstagaren och i vissa situationer eventuellt straffrättsligt ansvar. Grundlagsutskottet konstaterar för tydlighetens skull att oberoende av eventuella påföljder för arbetstagaren för vägran att utföra nödarbete blir föreskrifterna i ILO-konvention nr 29 om avskaffande av tvångsarbete inte tillämpliga, eftersom den föreslagna lagstiftningen i vilket fall som helst ställer som villkor för nödarbete att det föreligger en situation av typen force majeure (GrUU 19/2025 rd, stycke 19).

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att nödarbete ska vara arbetsgivarens sista utväg i en akut risksituation som är jämförbar med ett nödtillstånd för att undvika skadepåföljder som är betydande med avseende på de grundläggande och mänskliga rättigheterna och omfattas av den föreslagna lagstiftningen. Nödarbete kommer i fråga endast om skadepåföljder inte kan undvikas med de medel som föreslås i propositionen eller med andra rimliga medel. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att en order om att utföra nödarbete är förpliktande för arbetstagaren. Utskottet betonar att det är fråga om en situation som närmar sig nödtillstånd, där det är nödvändigt att genom beslut av arbetsgivaren ingripa i konflikträtten för att förhindra en omedelbart och akut hotande skadepåföljd som omfattas av 8 d § 1 mom. i arbetstvistelagen.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet instämmer i grundlagsutskottets åsikt om påföljderna för vägran att utföra nödarbete och konstaterar att arbetstagaren utöver de påföljder som grundlagsutskottet nämner också kan få normala arbetsrättsliga påföljder för vägran att ta emot arbete. Utskottet konstaterar därför att den allmänna motiveringen till propositionen innehåller ett felaktigt konstaterande om påföljderna för vägran att utföra nödarbete (RP 14/2025 rd, s. 45, 89, 90, 95).

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har man fäst uppmärksamhet vid rättsskyddet för arbetstagare som beordras att utföra nödarbete. Vid sakkunnighörandena har det också lyfts fram ett behov av att bedöma om arbetarskyddsmyndighetens befogenheter i anslutning till tillsynen över nödarbetet samt sanktionerna för ogrundat nödarbete är tillräckliga. Arbetarskyddsmyndigheten har ansett det vara oklart vilka metoder den har för att begränsa eller stoppa nödarbete.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att arbetsgivarens eller dennes företrädares straffansvar enligt 44 § i arbetstidslagen och arbetarskyddsmyndighetens tillsynsförfarande enligt 19 § tryggar rättsskyddet för den arbetstagare som beordras att utföra nödarbete. Det föreslås

Betänkande AjUB 4/2025 rd

inga ändringar i dessa bestämmelser. Enligt 19 § i arbetstidslagen kan arbetarskyddsmyndigheten efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbete. Arbetstidslagen innehåller inga bestämmelser om vilka dessa åtgärder är i praktiken. Motsvarande bestämmelser har också ingått i den tidigare arbetstidslagen (605/1996) och i de branschspecifika arbetstidslagar som föregick den. Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens utövande av befogenheter finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, nedan arbetarskyddstillsynslagen). Med beaktande av att arbetstidslagen i årtionden har innehållit bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbete, anser arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att det är nödvändigt att bestämmelserna om utövande av befogenheter i arbetarskyddslagen bedöms och att det vid behov föreslås ändringar så att den myndighet som ansvarar för arbetarskyddet har tydliga och tillräckliga befogenheter att ingripa i nödarbete i enlighet med 19 § i arbetstidslagen.

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har det föreslagits att ersättning för nödarbete ska betalas på motsvarande sätt som för patientsäkerhetsarbete med stöd av patientsäkerhetslagen, som stiftades 2022. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar i likhet med social- och hälsovårdsutskottet att patientsäkerhetslagen omfattade betydligt kraftigare ingrepp i individens frihet än den nu föreslagna lagen, eftersom den till och med gjorde det möjligt att beordra en yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som sagt upp sig att utföra patientsäkerhetsarbete (se ShUU 3/2025 rd, s. 9).

En lagstadgad förhöjd ersättning är enligt arbetslivs- och jämställdhetsutskottet problematisk med tanke på likabehandlingen av arbetstagarna. Om förhöjd ersättning betalas till en arbetstagare som beordras att utföra nödarbete i stället för att delta i en stridsåtgärd särbehandlas de arbetstagare som med stöd av sin fackliga föreningsfrihet beslutat att inte delta i stridsåtgärden och som utför sina arbetsuppgifter enligt arbetsavtalet. Utskottet konstaterar dessutom att arbetstagaren får beordras att utföra nödarbete endast i fråga om arbetsuppgifter som ingår i arbetstagarens arbetsavtal och till arbetstagaren ska betalas förhöjd ersättning för eventuellt övertidsarbete enligt 20 § i arbetstidslagen eller enligt kollektivavtalet. Med beaktande av att användningen av nödarbete dessutom enligt det föreslagna 19 § 1 mom. i arbetstidslagen har begränsats till situationer som närmar sig nödtillstånd, anser arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att det inte är motiverat att beskriva om en särskild ersättning.

Könskonsekvenser

I propositionen bedöms inte dess konsekvenser för jämställdheten. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser detta vara beklagligt och konstaterar att konsekvenserna för jämställdheten mellan könen är en central typ av konsekvenser enligt statsrådets anvisningar för utarbetande av regeringspropositioner som godkänts av ministeriernas kanslichefsmöte. Om propositionens konsekvenser har bedömts men inga konsekvenser uppstår enligt bedömningen, bör också detta nämnas i propositionen.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft så snart som möjligt. Lagförslagen innehåller inga övergångsbestämmelser.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser det vara nödvändigt att genom en övergångsbestämmelse förtydliga hur de ändringar som föreslås i arbetstvistlagen ska tillämpas på en arbetskonflikt som inletts eller anmälts före ändringarna trätt ikraft och som fortsätter eller genomförs efter att ändringarna trätt ikraft. Eftersom det är fråga om samhällets mest kritiska funktioner, anser utskottet det vara motiverat att regleringen också gäller arbetskonflikter som inletts eller anmälts före lagens ikraftträdande. Utskottet föreslår därför att en övergångsbestämmelse fogas till arbetstvistlagens ikraftträdandebestämmelse. Tillämpningen av den bestämmelse som föreslås till 19 § 1 mom. i arbetstidslagen har kopplats till arbetstvistlagens bestämmelser. Det finns således inget behov av att till lagförslag 2 foga en separat övergångsbestämmelse.

Uppföljning

Enligt propositionen följer arbets- och näringsministeriet den föreslagna regleringens funktion på allmän nivå. Arbets- och näringsministeriets avsikt är att särskilt följa hur väl de föreslagna förfarandena och rättsmedlen fungerar samt i vilken mån rättsmedlen belastar domstolarna.

Social- och hälsovårdsutskottet har i sitt utlåtande föreslagit att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår ett uttalande om uppföljningen (ShUU 3/2025 rd, s. 9). Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser i likhet med social- och hälsovårdsutskottet att det är nödvändigt att statsrådet bland annat följer om regleringen i tillräcklig utsträckning tryggar patient- och klient-säkerheten vid arbetskonflikter, vilka eventuella konsekvenser regleringen har för arbetstagarnas konflikträtt, om de föreskrivna omsorgs- och förhandlingsskyldigheterna genomförs på det sätt som lagstiftningen förutsätter och hur bestämmelserna om nödarbete har tillämpats av arbetsgivaren. (*Utskottets förslag till uttalande*)

DETALJMOTIVERING

1. Lagen om ändring av lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder

2 kap. Verkställande av arbetsinställelse samt villkor för vissa stridsåtgärder

8 d §. Tryggande av nödvändiga funktioner under en arbetskonflikt. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att punkterna i 1 mom. preciseras på det sätt som förutsätts i grundlagsutskottets utlåtande genom att regleringen kompletteras med de omnämnanden som används i propositionsmotiveringen (GrUU 12/2025 rd, stycke 12). Utskottet motiverar preciseringarna nedan till den del det behövs för att komplettera det som sägs i propositionen. Som det konstateras ovan i utskottets överväganden innebär de föreslagna terminologiska ändringarna och preciseringarna ingen innehållsmässig utvidgning av tillämpningsområdet för 8 d § 1 mom.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Det största behovet av precisering gäller 1 punkten i momentet. För att preciseringarna ska kunna genomföras är det nödvändigt att 1 punkten delas in i tre olika punkter, vilket innebär att momentet innehåller sammanlagt 13 punkter och deras numrering ändras. Utskottet anser det motiverat att till 1 mom. 1 punkten på motsvarande sätt som i 5 § i patientsäkerhetslagen foga fortlöpande vård, läkemedelsbehandling och äventyrad läkemedelsförsörjning.

På grund av preciseringen av momentet föreslår utskottet att den tidigare 5 punkten, som blir 7 punkten, ändras med anledning av gränsbevakningsväsendets utlåtande så att begreppet skötsel av uppgifter som är nödvändiga för upprätthållande av gränssäkerheten används i stället för olaglig inresa. Upprätthållande av gränssäkerheten definieras i 2 § i gränsbevakningslagen (578/2005), så punkten blir tydligare att tillämpa tack vare ändringen. Upprätthållande av gränssäkerheten nämns också i propositionens motivering till punkten.

I fråga om den tidigare 8 punkten, som blir 10 punkten i momentet, föreslår utskottet att punkten kompletteras med ett omnämnande av polisens verksamhet. Utskottet betonar också att bedömningen av allvarlighetsgraden inte bara handlar om en bedömning med tanke på individen, utan att man vid granskningen också måste beakta gärningens samhälleliga konsekvenser. Utöver de brott mot liv, hälsa eller samhällets säkerhet som nämns i propositionen kan punkten enligt utskottet också vara tillämplig på brott mot andra skyddsintressen.

När det gäller den tidigare 11 punkten, som blir 13 punkten i momentet, konstaterar utskottet att funktionen av informations- och kommunikationstekniska tjänster och informationssystem för det första hänvisar till de system som är väsentliga med tanke på verksamheten hos de myndigheter som svarar för säkerheten i samhället och för det andra till sådana system som är nödvändiga med tanke på det övriga arbete som avses i 1—12 punkten. Till exempel är elektroniska identifieringssystem nödvändiga i den digitala betalningsrörelsen.

Utskottet föreslår att 3 mom. ändras så att formuleringen av förhandlingsskyldigheten skärps till ”ska förhandla”. Ändringen är enligt grundlagsutskottets utlåtande ett villkor för att lagförslaget ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning (GrUU 12/2025 rd, stycke 14). Samtidigt föreslår utskottet att det preciseras att förhandlingsskyldigheten gäller en situation där arbetsgivaren bedömer att den inte har skäligen tillgängliga medel för att undvika att nödvändiga funktioner äventyras.

8 e §. Temporärt förbud mot arbetskonflikt som strider mot omsorgsplikten. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att 4 mom. ändras så att ett temporärt förbud ska begränsas till vad som är nödvändigt. Ändringen är enligt grundlagsutskottets utlåtande ett villkor för att lagförslaget ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning (GrUU 12/2025 rd, stycke 15). Domstolen bedömer ärendet utifrån både arbetsgivarens och arbetstagarföreningens utredning i ärendet.

8 f §. Förbud mot arbetskonflikt som strider mot omsorgsplikten. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att 2 mom. ändras på motsvarande sätt som 8 e § 4 mom. Utskottet anser att ändringen behövs, eftersom 8 f § 2 mom. innehåller en motsvarande bestämmelse om begränsning av förbudet som grundlagsutskottet anser vara problematisk i 8 e § 4 mom.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelsen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att en övergångsbestämmelse fogas till arbetstvistlagens ikraftträdandebestämmelse. Genom övergångsbestämmelsen förtydligas att de nya bestämmelserna i lagen om arbetstvister också gäller arbetskonflikter som inletts eller anmälts före lagens ikraftträdande och som fortsätter eller verkställs efter det att den föreslagna lagen har trätt i kraft. Efter att lagen har trätt i kraft ska arbetstagarföreningen utan dröjsmål vidta åtgärder för att anpassa en pågående arbetskonflikt så att den motsvarar kraven i 8 d §. En arbetstagarförening kan inte genast när lagen träder i kraft anses bryta mot sina skyldigheter enligt 8 d §, men åtgärder för att uppfylla omsorgsplikten ska vidtas utan dröjsmål. Förpliktelserna på arbetsgivarsidan och de i lag föreskrivna rättsmedlen är tillämplig rätt efter att lagen trätt i kraft.

2. Lagen om ändring av 2 och 19 § i arbetstidslagen

19 §. Nödarbete. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att hänvisningen i 1 mom. till punkterna i 8 d § 1 mom. i arbetstvistlagen ändras så att den beaktar den ändring av numreringen i 8 d § 1 mom. som utskottet föreslår.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 1 och 2 i proposition RP 14/2025 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Riksdagen godkänner ett uttalande. (Utskottets förslag till uttalande)

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962) 1 § 3 mom., 3 § 2 mom. 1 punkten och 8 c §,
sådana de lyder, 1 § 3 mom. och 8 c § i lag 247/2024 och 3 § 2 mom. 1 punkten i sin finska språkdräkt i lag 354/2009 och i sin svenska språkdräkt i lag 247/2024, och

Betänkande AjUB 4/2025 rd

fogas till lagen nya 8 d–8 g § som följer:

1 §

Syfte och tillämpningsområde

I denna lag föreskrivs det både om medling i arbetstvister och om villkoren för vissa stridsåtgärder. Vad som i denna lag föreskrivs om arbetsgivarföreningar tillämpas också på andra företrädare för arbetsgivare som är parter i arbets- och tjänstekollektivavtal.

3 §

Riksmädlarens uppgifter

Riksmädlaren ska
1) i samverkan med arbetsmarknadsorganisationerna sträva efter att främja relationerna mellan arbetsgivare samt arbetstagare, tjänstemän och tjänsteinnehavare samt deras föreningar,

2 kap.

Verkställande av arbetsinställelse samt villkor för vissa stridsåtgärder

8 c §

Konflikträtt i tjänsteförhållande

Bestämmelserna i 7 § 2 mom. samt 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). Dessutom tillämpas bestämmelserna i 8 d–8 g § i denna lag.

8 d §

Tryggande av nödvändiga funktioner under en arbetskonflikt

Arbetstagar-, tjänstemanna- och tjänsteinnehavarföreningar ska när de verkställer en arbetskonflikt genom en begränsning av arbetskonflikten eller genom skyddsarbete se till att arbetskonflikten inte omedelbart, konkret och allvarligt äventyrar

1) intensivvård och vård vid enheter med intensivövervakning, jourvård, prehospital akutsjukvård, förlossningsvård, behandling av sjukdomar, vård av patienter på sjukhusavdelningar, fort-

Betänkande AjUB 4/2025 rd

löpande vård eller läkemedelsbehandling som är nödvändig för att trygga människors liv eller hälsa eller annan därmed jämförbar vård eller anknutna undersökningar, provtagning, läkemedelsförsörjning eller sådana nödvändiga stödfunktioner utan vilka den ovan nämnda vården som är nödvändig för att trygga liv och hälsa inte kan ges på ett patientsäkert sätt,

2) hemvård, boendetjänster, barnskyddsenheters eller socialjourers verksamhet som är nödvändig för att trygga människors liv och hälsa eller annan därmed jämförbar socialservice, (Ny)

3) polisens, räddningsväsendets, sjöräddningstjänstens eller Nödcentralverkets uppgifter för att trygga människors liv eller hälsa i anslutning till brådskande uttryckningar, upprätthållande av allmän ordning och säkerhet, patienttransporter eller olycksbekämpning eller nödvändiga uppgifter vid slutna anläggningar för att trygga människors liv och hälsa, (Ny)

4) nödvändigt underhåll, nödvändig reparation eller nödvändig övervakning av maskiner, anordningar eller annan materiell egendom som är väsentlig med tanke på förutsättningarna för näringsverksamhetens kontinuitet i syfte att förhindra att egendomen skadas eller att säkerställa trygg nedkörning och uppkörning av anläggningar,

5) utförandet av uppgifter som är nödvändiga för att avvärja miljöskador vid industrianläggningar, kraftverk, vattenverk, avfallshanteringsanläggningar, avloppsreningsverk, produktionsenheter inom jordbruket eller transporter av farliga ämnen eller utförandet av andra uppgifter som är nödvändiga för att avvärja miljöskador,

6) djurs välfärd så att de orsakas smärta eller lidande på grund av att nödvändig skötsel av djur, veterinärtjänster som kommunen ordnar, avbrytarservice, djurtransporter eller avlivning av djur på behörigt sätt förhindras,

7) utförandet av uppgifter som är nödvändiga för att trygga Finlands territoriella integritet och upprätthållande av gränssäkerheten eller förhindra olaglig inresa och som tillhör försvarsmakten, Gränsbevakningsväsendet eller polisen eller andra aktörer som ansvarar för sådana uppgifter,

8) utförandet av uppgifter som är nödvändiga för funktionen av det högsta statliga beslutsfattandet och som anknyter till beredningen av beslut, tillgången till information och säkerheten,

9) utförandet av sådana uppgifter inom produktion, distribution, transporter eller trafikstyrning som behövs för att säkerställa tillgången till energi, värme, vatten, läkemedel och medicintekniska produkter, livsmedel eller bränslen som är nödvändiga för människors liv eller hälsa,

10) polisens verksamhet för att utreda synnerligen allvarliga brott eller förhindra dem,

11) utförandet av uppgifter inom domstolsväsendet eller åklagarväsendet som enligt lag ska utföras skyndsamt samt verkställigheten i anslutning till dem,

12) utförandet av underhålls- eller serviceuppgifter eller värdetransporter som är nödvändiga för att trygga funktionen av den digitala betalningsrörelsen eller tillgången till kontanter,

13) funktionen av sådana säkerhetsnät, radaranläggningar och andra elektroniska övervakningssystem, identifieringstjänster eller andra informations- och kommunikationstekniska tjänster eller informationssystem som är nödvändiga för verksamheten hos polisen, försvarsmakten, Gränsbevakningsväsendet, räddningsväsendet, sjöräddningstjänsten, Nödcentralverket eller andra myndigheter som ansvarar för säkerheten i samhället eller för annat arbete som avses i 1–12 punkten.

En arbetskonflikt som verkställs i strid med den omsorgsplikt som föreskrivs i 1 mom. är förbjuden, om inte arbetsgivaren med skäligen tillgängliga medel kan undvika de följder som avses i 1 mom. När arbetsgivaren har fått kännedom om en arbetskonflikt ska arbetsgivaren utan dröjsmål försöka utreda oklarheter i anslutning till gränserna för arbetskonflikten eller skyddsarbete tillsammans med arbetstagar-, tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarföreningen.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Om arbetsgivaren bedömer att de medel som avses i 2 mom. inte är tillgängliga, ska arbetsgivaren samt arbetstagar-, tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarföreningen ~~ska sträva efter att~~ förhandla om hur de följder som avses i 1 mom. kan undvikas under arbetskonflikten. För att inleda förhandlingar ska arbetsgivaren utan dröjsmål meddela föreningen att en nödvändig funktion äventyras. Arbetsgivaren ska vid förhandlingarna ge föreningen tillräckliga uppgifter om behovet av nödvändig personal och grunderna för behovet samt om de medel som finns tillgängliga för arbetsgivaren för att undvika följderna.

8 e §

Temporärt förbud mot arbetskonflikt som strider mot omsorgsplikten

Domstolen kan på ansökan av en arbetsgivare som är föremål för en arbetskonflikt vid vite temporärt förbjuda arbetstagar-, tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarföreningen att verkställa eller fortsätta arbetskonflikten, om arbetsgivaren efter att ha försökt förhandla eller efter att ha förhandlat med arbetstagar-, tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarföreningen om begränsning av arbetskonflikten eller skyddsarbete gör det sannolikt att

1) arbetskonflikten har sådana följder som avses i 8 d § 1 mom. och som arbetsgivaren inte med skäligen tillgängliga medel kan undvika, och

2) det på grund av sakens brådskande natur är nödvändigt att ett temporärt förbud meddelas för att hindra sådana följder som avses i 1 punkten.

En ansökan får inte godkännas utan att motparten har getts tillfälle att bli hörd.

På begäran av sökanden kan domstolen vid behov genast när ansökan om temporärt förbud har blivit anhängig utan att höra motparten vid vite skjuta upp eller avbryta arbetskonflikten tills ärendet om temporärt förbud har avgjorts. Ändring i beslutet får inte sökas separat genom besvär.

Ett temporärt förbud får gälla endast sådana uppgifter och funktioner som omfattas av arbetskonflikten och som enligt en utredning anses nödvändiga för att hindra sådana följder som avses i 8 d § 1 mom.

Ett temporärt förbud kan också meddelas innan en förbudstalan som avses i 8 f § blir anhängig.

På ansökan om, meddelande av och verkställighet av ett temporärt förbud tillämpas vad som i 7 kap. 4 § 1 mom., 5 § 1 och 3 mom., 6 § 1 och 3 mom. och 8–14 § i rättegångsbalken samt i 8 kap. 4, 9 och 12 § i utsökningsbalken (705/2007) föreskrivs om ansökan om, meddelande av och verkställighet av en säkringsåtgärd.

8 f §

Förbud mot arbetskonflikt som strider mot omsorgsplikten

Domstolen kan på talan av en arbetsgivare som är föremål för en arbetskonflikt vid vite förbjuda arbetstagar-, tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarföreningen att verkställa eller fortsätta en arbetskonflikt som strider mot 8 d §. Ärendet ska behandlas skyndsamt i domstolen.

Förbudet får gälla endast sådana uppgifter och funktioner som omfattas av arbetskonflikten och som enligt en utredning anses vara nödvändiga för att hindra sådana följder som avses i 8 d § 1 mom.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

8 g §

Avvikelse från meddelande om arbetsinställelse

Trots vad som föreskrivs i 7 § 1 mom. och 8 § 2 mom. har en arbetstagar-, tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarförening rätt att utan samtycke av motparten framskjuta inledandet av en planerad arbetsinställelse till en senare tidpunkt, begränsa den utöver vad som anges i meddelandet om arbetsinställelse eller ställa in arbetsinställelsen, om arbetsgivaren har ansökt om temporärt förbud enligt 8 e § eller domstolen har meddelat ett sådant förbud eller om arbetsgivaren har väckt talan om förbud mot arbetskonflikt enligt 8 f § eller domstolen med stöd av den paragrafen har förbjudit att arbetskonflikten verkställs eller fortsätts.

Arbetstagar-, tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarföreningen ska när den framskjuter eller begränsar arbetskonflikten meddela detta till arbetsgivaren tre dygn innan arbetsinställelsen inleds. Arbetsinställelsen får i detta fall ändå inte inledas före utgången av den tidsfrist som anges i 7 § och 8 § 1 mom. I tjänsteförhållanden tillämpas dock inte den tidsfrist som anges i 7 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Bestämmelserna i denna lag tillämpas efter lagens ikraftträdande på sådana arbetskonflikter som inletts eller anmälts före lagens ikraftträdande och som fortsätter eller verkställs efter lagens ikraftträdande. Efter att lagen trätt i kraft ska arbetstagar-, tjänstemanna- eller tjänsteinnehavarföreningen utan dröjsmål vidta åtgärder för att uppfylla den omsorgsplikt som fastställs i lagens 8 d §.

2.

Lag

om ändring av 2 och 19 § i arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetstidslagen (872/2019) 2 § 3 mom. 3 punkten och 19 § som följer:

Betänkande AjUB 4/2025 rd

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på arbete för vilket det utfärdas särskilda bestämmelser om arbetstid. Denna lag tillämpas inte heller på arbetstagare som genom ett i 34 § avsett riksomfattande kollektivavtal som helhet bedömt har tillförsäkrats ett skydd som åtminstone motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag

3) som anställd vid Gränsbevakningsväsendet eller i uppgifter som avses i lotsningslagen (561/2023).

19 §

Nödarbete

Arbetsgivaren får beordra arbetstagaren att utföra nödarbete, om en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott, eller medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljön. Arbetsgivaren får dessutom beordra arbetstagaren att utföra nödarbete, om hotet för den skadepåföljd för liv, hälsa, egendom, miljön, djurs välfärd eller den nationella säkerheten som orsakas av att funktionerna enligt 8 d § 1 mom. 1–10 eller 13 punkten i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962) avbryts är i den mån omedelbart att det inte med de medel som föreskrivs i den lagen eller några andra skäligen medel kan undvikas.

Nödarbete får utöver den ordinarie arbetstiden utföras endast i den utsträckning det är nödvändigt och högst i två veckor. Vid nödarbete får avvikelser göras från vad som föreskrivs i 8, 17 och 24–27 §. När nödarbetet avslutats ska arbetstiden dock utjämnas till högst det i 18 § föreskrivna maximiantalet timmar och arbetstagaren ska ges ersättande vilotid på det sätt som föreskrivs i 25 § 4 mom. och 28 § 2 mom.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet och om nödarbetets omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren ska ge den förtroendeman som företräder de arbetstagare som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Riksdagen förutsätter att statsrådet följer om regleringen i tillräcklig utsträckning tryggar patient- och klientsäkerheten vid arbetskonflikter, vilka eventuella konsekvenser regleringen har för arbetstagarnas konflikträtt, om de föreskrivna omsorgs- och förhandlingsskyldigheterna fullgörs på det sätt som lagstiftningen förutsätter och hur bestämmelserna om nödarbete har tillämpats av arbetsgivaren.

Helsingfors 9.5.2025

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Saara-Sofia Sirén saml
vice ordförande Lauri Lyly sd
medlem Miko Bergbom saf
medlem Fatim Diarra gröna
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Minja Koskela vänst
medlem Mikko Lundén saf
medlem Niina Malm sd
medlem Anders Norrback sv
medlem Martin Paasi saml
medlem Karoliina Partanen saml
medlem Jorma Piisinen saf
medlem Piritta Rantanen sd
medlem Tere Sammallahhti saml
medlem Timo Suhonen sd
ersättare Sara Seppänen saf
ersättare Markku Siponen cent.

Sekreterare var

utskottsråd Meri Pensamo.

Betänkande AjUB 4/2025 rd Reservation 1

Reservation 1

Motivering

Allmänt

I Finland har det i allmänhet inte uppstått några betydande problem eller oklarheter med att utföra skyddsarbete. Underlåtenhet att utföra skyddsarbete har inte orsakat allvarliga skador, utan man har i regel kommit överens om tillräckligt skyddsarbete för att förhindra dem. Endast inom social- och hälsovården 2007 och 2022 har det funnits problem med att säkerställa skyddsarbete.

Också social- och hälsovårdsutskottet konstaterade följande i sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet om lagförslaget (ShUU 3/2025 rd): ”Enligt propositionen har det i allmänhet inte uppstått några betydande problem eller oklarheter med att utföra skyddsarbete under arbetskonflikter. Underlåtenhet att utföra skyddsarbete har inte orsakat allvarliga skador, utan man har i regel kommit överens om tillräckligt skyddsarbete för att förhindra dem.”

Åren 2007 och 2022 har det varit nödvändigt att stifta fallspecifika speciallagar för att fastställa gränserna för en arbetskonflikt och därmed trygga skyddsarbete som skyddar liv och hälsa. Denna typ av lagar som tillämpas i enskilda fall är aldrig god praxis och också riksdagen har i ett uttalande som den godkände i samband med lag 826/2022 konstaterat behovet av att vidta åtgärder i ärendet.

I Finland har arbetsmarknadens centralorganisationer inte sinsemellan kommit överens om skyddsarbete, till skillnad från läget i exempelvis Sverige. Mot denna bakgrund hade det i och för sig varit motiverat att regeringen i enlighet med det uttalande som riksdagen godkände i samband med lagen om skyddsarbete 2022 (RSv 105/2022 rd) hade utrett de faktiska behoven av ändringar i fråga om skyddsarbete och utifrån utredningen vidtagit åtgärder för att förtydliga läget och säkerställa skyddsarbete i alla konfliktsituationer. Det nu föreslagna lagstiftningspaketet är mycket omfattande till sitt tillämpningsområde, till många delar oklart och som helhet överdimensionerat i förhållande till de behov som förekommit i Finlands arbetsmarknadspraxis. Den föreslagna lagstiftningen begränsar de grundläggande fri- och rättigheterna i större utsträckning än vad som faktiskt behövs.

Den utredning som riksdagen förutsatt har inte gjorts

Riksdagen godkände enhälligt social- och hälsovårdsutskottets förslag till uttalande i sitt betänkande (ShUB 14/2022 rd): ”Riksdagen förutsätter att statsrådet utreder utvecklingsbehoven i fråga om skyddsarbete och vid behov bereder lagstiftningsförslag genom vilka organiseringen av skyddsarbete tryggas i konfliktsituationer.” Ingen egentlig utredning har gjorts, utan regeringen beslutade att direkt börja stifta lag i ärendet. Regeringen utvidgade också på eget initiativ riksdagens uppdrag till att gälla bl.a. arbetstidslagens bestämmelser om nödarbete.

Betänkande AjUB 4/2025 rd Reservation 1

Den nordiska modellen för skyddsarbete bortglömd

I andra nordiska länder har man kommit överens om frågor som gäller skyddsarbete genom s.k. huvudavtal. Där har man insett att det är omöjligt att genom en allmän lag tillräckligt exakt kunna definiera vad skyddsarbete omfattar så att det gäller alla branscher. När beslut om skyddsarbete fattas behövs uppgifter per verksamhetsställe. Behoven av skyddsarbete och mängden skyddsarbete som utförs varierar på grund av branschernas och uppgifternas karaktär och även beroende på de förhållanden som råder under arbetskonflikten, arbetskonfliktens varaktighet och arbetskonfliktens genomförandesätt. Regeringen har inte erbjudit arbetsmarknadsorganisationerna någon genuin möjlighet att sköta detta genom förhandlingar.

Regeringen har upprepade gånger sagt sig ta modell av de andra nordiska länderna för att utveckla arbetslivet. Modellen har dock tillämpats högst när det är fråga om försämringar. Däremot har regeringen inte tagit in någon som helst åtgärd från grannländerna som skulle förbättra arbetslivet ur arbetstagarens synvinkel. I Finland ställer sig regeringen konsekvent bakom den starkare parten och skyddar arbetsgivarsidan genom att bit för bit avveckla det nordiska avtalssystemet. Samtidigt är regeringen beredd att gång på gång pröva gränserna för internationella avtal som skyddar arbetstagarna.

Omsorgsplikt, förhandlingsskyldighet och temporärt förbud

Grundlagsutskottet fäste i sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (GrUU 12/2025 rd) uppmärksamhet vid att den föreslagna lagstiftningen inte är tillräckligt noggrant avgränsad. Dessutom betonade grundlagsutskottet kravet på omedelbart, konkret och allvarligt äventyrande som en faktor som begränsar omsorgsplikten hos aktören som ordnar en arbetskonflikt. ”Omsorgsplikten i 8 d § 1 mom. begränsas dock delvis av det krav som dagens rättspraxis ställer på att funktionerna ska äventyras omedelbart, konkret och allvarligt. Förutsättningen bidrar till att förbättra proportionaliteten i regleringen.”

Till följd av grundlagsutskottets konstitutionella ställning och 74 § i grundlagen ska också grundlagsutskottets andra konstitutionella iakttagelser än de som gäller lagstiftningsordningen ges tyngd som viktiga ställningstaganden om hur grundlagen ska tolkas. Deras betydelse framhävs av att då man i tidigare fall låtit bli att beakta grundlagsutskottets andra iakttagelser som baserat sig på grundlagen och påverkat lagstiftningsordningen men inte ingått i klämman har det kunnat leda till att en bestämmelse som grundlagsutskottet ansett vara problematisk inte har kunnat tillämpas av domstolar eller myndigheter (se GrUU 24/2018 rd, s. 5 och t.ex. HD 2017:37).

I 8 f § i lagförslag 1 i propositionen föreslås bestämmelser om domstolens möjlighet att vid vite förbjuda att en arbetskonflikt enligt 8 d § verkställs eller fortsätts. I 8 e § i lagförslaget ingår en möjlighet att på arbetsgivarens ansökan vid vite också före det temporärt förbjuda att en arbetskonflikt verkställs eller fortsätts. Tröskeln för ett temporärt förbud är lägre än tröskeln för ett egentligt förbud, men det förutsätter ändå att motparten hörs. Dessutom skulle domstolen ha möjlighet att utan att höra motparten på sökandens begäran vid behov genast när ansökan om temporärt förbud har blivit anhängig vid vite skjuta upp eller avbryta arbetskonflikten tills ärendet om temporärt förbud har avgjorts. I lagförslaget har det inte ställts några tydliga kriterier för detta

Betänkande AjUB 4/2025 rd Reservation 1

uppskov eller avbrytande, utan enligt lagförslaget kan förordnandet meddelas när det behövs. Inte ens motiveringen till lagförslaget är särskilt mycket mer informativ angående detta.

I lagförslaget förutsätts att arbetsgivarsidan ska ha förhandlat om skyddsarbete med arbetstagar- sidan innan temporärt förbud meddelas. Att arbetsgivarsidan reagerar snabbt efter att ha fått an- mälan om arbetsinställelse är en förutsättning för att processen ska kunna inledas och för genuina förhandlingar när det råder hot om en arbetskonflikt. På så sätt kan man undvika onödiga rättsliga förfaranden. Om det inte förs genuina förhandlingar leder det alltför lätt till krav på att arbetskon- flikten skjuts fram.

Förhandlingar förutsätts dock inte om man hos domstol ansöker om omedelbart uppskov eller av- brytande av arbetskonflikten utan att motparten hörs. Med tanke på varseltiden på 14 dygn för ar- betskonflikter är det svårt att se något särskilt legitimt användningsområde för att omedelbart skjuta fram eller avbryta en arbetskonflikt vid vite utan att höra motparten. Åtminstone bör til- lämpningen strikt begränsas i lagstiftningen till mycket exceptionella omständigheter, så att för- farandet inte i själva verket blir ett verktyg för att bryta strejker.

Förteckningen över omsorgspliktens tillämpningsområden är omfattande

I betänkandet definieras det skyddsarbete som omfattas av omsorgsplikten för den som verkstäl- ler arbetskonflikten i en förteckning med 13 punkter. Grundlagsutskottet fäste utskottets upp- märksamhet vid följande problematik i regleringssättet: ”Förteckningen över de funktioner som omsorgsplikten gäller är omfattande och beskrivningarna av funktionerna är relativt vagt formu- lerade. Vagheten och bredden är i viss mån problematiska, inte bara med tanke på proportionali- teten utan också med tanke på kravet på exakthet och noggrann avgränsning när det gäller in- skränkningar av de grundläggande fri- och rättigheterna.”

Dessutom förutsatte grundlagsutskottet i sitt utlåtande följande angående förteckningen: ”Grund- lagsutskottet anser att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet måste precisera punkterna i 1 mom. exempelvis genom att komplettera regleringen med de omnämnden som används i motivering- en. Dessutom bör arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ytterligare bedöma varje punkt med hän- syn till tillämpningspraxisen för ILO-konventionerna. Proportionaliteten kan också förbättras ge- nom en noggrannare indelning i dels väsentliga tjänster, dels minimitjänster.”

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har inte gjort denna bedömning och jämförelse av den om- fattande förteckningen i 8 d § mot ILO:s tillämpningspraxis.

Vid verkställandet av en arbetskonflikt ska man genom avgränsning av arbetskonflikten eller ge- nom skyddsarbete se till att människors liv och hälsa inte omedelbart, konkret och allvarligt även- tyras, bland annat genom att trygga samhällets vitala funktioner. Dessa tre krav (omedelbart, kon- kret och allvarligt) måste alltid uppfyllas när man låter utföra skyddsarbete. En omfattande branschförteckning gör det svårt att tillämpa lagen, särskilt då det inte har förekommit några pro- blem med att komma överens om skyddsarbetet. Problemet med en förteckning är att det kan fin- nas luckor.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Reservation 1

Kärnan i propositionen är den förteckning över nödvändiga funktioner som finns i 8 d § i lagförslag 1. Arbetstagarnas eller tjänsteinnehavarnas förening ska trygga de uppräknade funktionerna under en arbetskonflikt. Grundlagsutskottet konstaterar i sitt utlåtande att förteckningen i propositionen är för allmän för att uppfylla kravet på exakthet och noggrann avgränsning vid inskränkning av de grundläggande fri- och rättigheterna. Förteckningen har kompletterats i utskottet, men detta har inte undanröjt problemen med det valda regleringssättet. I synnerhet kompletteringen av punkterna 1—3 i förteckningen har lett till så detaljerade bestämmelser att risken för luckor i regleringen är mycket uppenbar. Samtidigt är vissa punkter i förteckningen fortfarande för generella och inexakta. Oklarhet är inte bara ett lagstiftningstekniskt problem utan kan också leda till extra rättegångar och bristande rättssäkerhet, vilket kan orsaka instabilitet i arbetsmarknadssystemet.

Enligt punkt 4 i förteckningen får en arbetskonflikt inte äventyra nödvändigt underhåll, nödvändig reparation eller nödvändig övervakning av maskiner, anordningar eller annan materiell egendom som är väsentlig med tanke på förutsättningarna för näringsverksamhetens kontinuitet, i syfte att förhindra att egendomen skadas eller att säkerställa trygg nedkörning och uppkörning av anläggningar. Utifrån sakkunnigutfrågningen i utskottet är det klart att denna punkt inte begränsar verkställandet av arbetskonflikter som leder till avbrott i produktionsverksamhet och att arbetsgivaren inte kan åberopa punkten för att upprätthålla sin produktionsverksamhet, utan endast för att trygga en kontrollerad nedkörning av verksamheten. Detta framgår dock inte ens efter de preciseringar som gjorts i utskottet av själva paragraftexten så tydligt att punkten inte medför risk för feltolkningar och rättstvister.

I punkt 6 i förteckningen föreskrivs det att en arbetskonflikt inte på förbjudet sätt får äventyra djurs välfärd så att de orsakas smärta eller lidande på grund av att nödvändig skötsel av djur, veterinärtjänster som kommunen ordnar, avbytar-service, djurtransporter eller avlivning av djur på behörigt sätt förhindras. Punkten har inte preciserats tillräckligt i utskottet, eftersom hänvisningen till avbytar-service fortfarande kan ge den uppfattningen att punkten också tryggar rätten till semester för lantbruksföretagare enligt 4 § i lagen om avbytar-service för lantbruksföretagare (1231/1996), då den i enlighet med kravet på nödvändighet i fråga om inskränkning av de grundläggande fri- och rättigheterna närmast kan trygga hjälp med vikariehjälp enligt 5 § i lagen i vissa nödvändiga situationer.

Utskottet har strävat efter att komplettera punkt 13, som ursprungligen var mycket inexakt till sitt tillämpningsområde, genom att lägga till en förteckning över de myndigheter som ansvarar för säkerheten i samhället på det sätt som avses i punkten. Ändringarna minskar dock i praktiken inte alls oklarheten i anknytning till punkten, eftersom punkten föreskrivs vara tillämplig också på andra myndigheter som svarar för säkerheten i samhället utan vidare preciseringar.

Social- och hälsovårdsutskottet och jord- och skogsbruksutskottet har inte getts möjlighet att lämna utlåtanden om den av utskottet bearbetade förteckningen. Det ändrade innehållet borde ha omprövats i fråga om hälso- och sjukvård samt vård av djur och avbytar-service. Utan fackutskottens ståndpunkter om ändringarna förblev arbetslivs- och jämställdhetsutskottets behandling bristfällig.

Betänkande AjUB 4/2025 rd Reservation 1

Behörig domstol

Regeringen ger allmänna domstolar möjlighet att på ett betydande sätt ingripa i arbetskonflikter. Tvister som gäller skyddsarbete kräver snabb verksamhet av domstolarna. Domstolarna är redan delvis överbelastade och antalet ansökningar kan öka då arbetsmarknadsläget är instabilt. Domstolsverket har lyft fram att om propositionen blir lagstiftning förutsätter det resurser och utbildning för personalen samt ändringar i informationssystemen och statistikförningen, vilket ökar kostnaderna.

Vi anser inte att lösningen med allmänna domstolarna är den rätta. Tingsrätterna har inga möjligheter och resurser att på förutsatt sätt specialisera sig i ärendet. Den bästa lösningen vore att lagen förpliktar till att tillsätta ett utomstående medlingsorgan eller en utomstående medlare för att lösa situationer där parterna inte kan enas om skyddsarbetet.

Om man inte lyckas nå en lösning genom förhandlingar och medling, vore det rätta stället att behandla tvister arbetsdomstolen, som har god kännedom om kollektivavtal och arbetsmarknadsparterna. Det är en specialdomstol med kompetens och förmåga att lösa meningsskiljaktigheter på arbetsmarknaden. Vid arbetsdomstolen är det möjligt att samla den kunskap om skyddsarbete som behövs.

Nödarbete och sanktioner

I lagförslaget föreslås det också att arbetstidslagens bestämmelser om nödarbete ändras så att de föreslagna situationerna enligt 8 d § i arbetstvistlagen separat antecknas som grund för att låta utföra nödarbete.

Social- och hälsovårdsutskottet konstaterade följande (ShUU 3/2025 vp): ”Utskottet fäster också arbetslivs- och jämställdhetsutskottets uppmärksamhet vid arbetarskyddsmyndighetens befogenheter att begränsa och avsluta nödarbete samt sanktionering för att utan orsak beordra arbetstagare att utföra nödarbete. Lagstridigt beordrande att utföra nödarbete är en straffbar handling som bestraffas som arbetstidsförseelse enligt 44 § i arbetstidslagen. Enligt utredning till utskottet har arbetarskyddsmyndigheten dock inte anmält nödarbete i samband med arbetskonflikter till polisen för förundersökning, eftersom rättsläget har varit oklart och situationen å andra sidan ofta har varit förenad med oklarhet om arbetsgivarens möjligheter att vidta andra åtgärder. Enligt arbetarskyddsmyndighetens utredning har hotet om straff inte räckt till och hotet bedöms inte heller i fortsättningen vara betydande med beaktande av straffpraxis vid arbetstidsförseelse i förhållande till en hur grundläggande rättighet rätten till arbetskonflikt är och å andra sidan hur betydande arbetsgivarens intressen kan vara. Utskottet ser det som nödvändigt att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet bedömer behovet av att precisera bestämmelserna om arbetarskyddsmyndighetens befogenheter och om sanktioner för att utan orsak beordra arbetstagare att utföra nödarbete.”

Också grundlagsutskottet uppmanade i sitt utlåtande (GrUU 12/2025 rd) arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att ännu begrunda utvidgningen av propositionen: ”Exaktheten i regleringen är av betydelse också med tanke på att brott mot förpliktelse i fråga om nödarbete omfattas av det straffansvar för arbetsgivaren eller dennes företrädare som föreskrivs i 44 § i arbetstidslagen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet bör enligt grundlagsutskottet ytterligare överväga om det är

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Reservation 1

motiverat att föreskriva om nödarbete i samband med de aktuella bestämmelserna om skyddsarbete.”

Vi anser att bestämmelserna om nödarbete inte borde ha ändrats i samband med denna lagstiftning. Detta ifrågasatte också grundlagsutskottet i sitt utlåtande. Utvidgningen av bestämmelserna om nödarbete till arbetskonflikter kan i praktiken leda till att man försöker kringgå förhandlingskyldigheterna i anslutning till skyddsarbete genom att beordra arbetstagarna att utföra nödarbete. I betänkandet av den arbetsgrupp som berett propositionen föreslogs ingen ändring av bestämmelserna om nödarbete. Arbetsgruppen ansåg att nödarbete alltid är möjligt i en oförutsedd situation.

I yttrandena och vid sakkunnigutfrågningen kritiserades bestämmelserna om nödarbete kraftigt och sakkunniga bedömde att de föreslagna bestämmelserna strider mot internationella avtal. Bestämmelserna skulle leda till en situation där arbetsgivarna ensidigt kan fastställa gränserna för en arbetskonflikt. Enligt sakkunnigutfrågningen har arbetstagare ofta utan grund beordrats att utföra nödarbete. Till exempel kunde man 2022 under arbetskonflikten inom vårdbranschen se hur arbetsgivaren frestades att utan grund beordra arbetstagarna att utföra rikligt med nödarbete, vilket innebar att arbetsgivaren konsekvent bröt mot arbetstagarorganisationens stridsåtgärder.

Enligt regionförvaltningsverkets utredning till social- och hälsovårdsutskottet har nästan allt nödarbete som arbetstagare beordrats att utföra i samband med stridsåtgärder varit ogrundat och det finns risk för att missbruket ökar i och med denna lagstiftning.

Dessutom gav professor emeritus Bruun följande yttrande: ”Enligt propositionen ska nödarbete vara en sista utväg under en arbetskonflikt, i en situation där arbetsgivaren inte kan förhindra att betydande skadepåföljder uppstår med de medel som föreskrivs i lag eller med andra medel. Ingenting i den föreslagna lagstiftningen hindrar arbetsgivaren från att i stället för skyddsarbete i första hand låta utföra nödarbete. Dessutom förutsätts inget nödtillstånd i enlighet med motiveringen i lagens ordalydelse (s. 75). Arbetsgivarens starka ställning som den som låter utföra nödarbete baserar sig enligt arbetstidslagen på att förutsättningarna för nödarbete är stränga och att nödarbete i allmänhet utförs för att rädda en tillfällig farosituation.

Under en arbetskonflikt är arbetsgivaren part i arbetstvisten. Det grundläggande problemet här är att propositionen ger en av parterna i arbetstvisten, det vill säga arbetsgivaren, möjlighet att ensidigt fastställa vilket nödarbete som behövs i varje enskilt fall och beordra arbetstagare som deltar i arbetskonflikten till arbete. Ett beslut om att utnyttja en sådan begränsning i lagstiftningen kan inte ges till en part i tvisten, utan beslutet ska fattas av någon annan, t.ex. ett opartiskt organ där parterna är företrädare eller en myndighet. Den myndighetstillsyn som nu föreslås i propositionen (skyldighet att anmäla till arbetarskyddsmyndigheten) är otillräcklig. Det är fråga om att en enskild arbetstagare som deltar i en arbetskonflikt beordras att utföra arbete genom arbetsgivarens ensidiga beslut, där begränsningarna i lagstiftningen lämnar mycket utrymme för tolkning. En sådan begränsning av konflikträtten uppfyller inte de internationella förpliktelser som är bindande för Finland.”

Enligt löntagarorganisationernas yttranden inskränks organisationsfriheten och strejkrätten genom lagen och strejkgränserna flyttas. Att ge arbetsgivaren rätt att besluta om gränserna för en ar-

Betänkande AjUB 4/2025 rd Reservation 1

betskonflikt är inte förenligt med de grundläggande principerna för facklig organisationsfrihet. Det spelar ingen roll om det tekniskt sett är fråga om skyddsarbete, omsorgsplikt eller till exempel nödarbete. Benämningen på begränsningen är irrelevant. Om lagstiftningen eller dess tillämpningspraxis leder till en situation där arbetsgivaren genom eget beslut ensidigt kan fastställa gränserna för en arbetskonflikt, strider denna begränsning eller tillämpningspraxis mot de grundläggande principerna för organisationsfrihet.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har inte gjort den bedömning eller de preciseringar av sanktionerna som förutsatts i social- och hälsovårdsutskottets utlåtande eller den övervägning av bestämmelserna om nödarbete som förutsatts i grundlagsutskottets utlåtande. Vi undertecknade anser att nödarbetet inte borde ha reglerats inom ramen för denna lagstiftning. Bestämmelserna om nödarbete stör processen för skyddsarbete och tillämpningen av skyddsarbetet.

Ersättningar för skyddsarbete och nödarbete saknas i propositionen

En stor brist och ett stort missförhållande i propositionen är att den saknar en miniminivå för ersättning för skyddsarbete och nödarbete. Genom att fastställa en tillräcklig ersättningsnivå säkerställs det att skyddsarbete och nödarbete används endast om det är absolut nödvändigt. Ersättningen bör vara minst dubbel lön, om man inte avtalat om en högre ersättning i kollektivavtalet.

När en person blir tvungen att utföra skydds- eller nödarbete kan han eller hon lida ekonomisk skada till exempel om en semesterresa ställs in eller barnvården måste omorganiseras. Det finns inga bestämmelser om ersättningarna i lagförslaget.

Jämställdhet

Hittills har särskilda bestämmelser om skyddsarbete utfärdats genom tillfälliga speciallagar endast i fråga om social- och hälsovården. Även den lagstiftning som nu föreslås kan förväntas påverka särskilt den sektorn. Med beaktande av att social- och hälsovårdssektorn är kvinnodominerad borde man ha ägnat uppmärksamhet åt propositionens faktiska konsekvenser för jämställdheten, vilket också jämställdhetsombudsmannen har konstaterat. Regeringens många försämringar i arbetslivet, den sociala tryggheten och social- och hälsovårdstjänsterna har upprepade gånger påverkat arbetstagarna inom den offentliga sektorn. Åtgärdernas effekter syns särskilt inom den kvinnodominerade och lågavlönade social- och hälsovårdsbranschen. Regeringen talar mycket om vikten av social- och hälsovårdsbranschens förmåga att attrahera och hålla kvar arbetskraft för att vi i framtiden ska kunna svara på ett växande behov av vård och omsorg. Regeringens åtgärder försvagar dock arbetstagarnas ställning, social- och hälsovårdsbranschens attraktionskraft och tillgången till arbetskraft. Detta kommer också att ha en inverkan på tillgången till och kvaliteten på social- och hälsovårdstjänsterna.

Paritet

Den reglering om omsorgsplikt och sanktioner i anslutning till den som föreslås i lagförslaget gäller endast arbetstagarsidan. Lagen begränsar inte arbetsgivarsidans stridsåtgärder.

Betänkande AjUB 4/2025 rd

Reservation 1

Professor emeritus Niklas Bruun, sakkunnig inom konstitutionell rätt, konstaterar följande i sitt yttrande till arbets- och jämställdhetsutskottet: ”Det är problematiskt att arbetsgivarsidan inte omfattas av propositionens tillämpningsområde i ljuset av både Finlands grundlag och internationella avtal som är bindande för Finland.

Föreningsfriheten enligt 13 § 2 mom. i grundlagen gäller likvärdigt både arbetsgivare och arbetstagare. Det finns ingen grund för att hävda att bestämmelsen endast skulle skydda strejkrätten, men inte rätten till lockout. Tvärtom tryggar internationella avtal som är bindande för Finland på lika villkor arbetstagsidans och arbetsgivarsidans konflikträtt. Här är det särskilt viktigt att nämna Europarådets reviderade sociala stadga till skydd för konflikträtten. Dess artikel 6.4 tryggar arbetstagsarnas och arbetsgivarnas rätt att vidta kollektiva åtgärder i händelse av intressekonflikt, såsom strejk, dock under förutsättning att inte något annat följer av förpliktelser enligt gällande kollektivavtal. Enligt artikel 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna har arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer och att i händelse av intressekonflikter tillgripa kollektiva åtgärder för att försvara sina intressen, inbegripet strejk.”

Också i andra nordiska länder utgår man från gemensam behandling, i Sveriges grundlag tryggas både arbetsgivarnas och fackföreningarnas konflikträtt. När man begränsar de grundläggande rättigheterna ska det ske på ett jämlikt och proportionellt sätt. Så är inte fallet här.

Om det inte fanns några problem med arbetskonflikter på arbetsgivarsidan, kunde det vara annorlunda. Arbetsgivares lockout kan orsaka likadana problem som arbetstagsidans stridsåtgärder. Lockout är arbetsgivarsidans påtryckningsmedel som hindrar arbetstagsarna vid ett företag inom en viss bransch från att få arbeta och avbryter deras löneutbetalning.”

Hittills har man i den finska arbetslagstiftningen i allmänhet alltid strävat efter att behandla arbetsmarknadsparterna jämlikt. Begreppet arbetskonflikt omfattar konsekvent påtryckningar från båda arbetsmarknadsparterna. Detta gäller såväl lagen om kollektivavtal, lagen om tjänstekollektivavtal som lagstiftningen om medling i arbetstvister. Detta har varit en central del av arbetsrättens så kallade paritetsprincip, enligt vilken staten ska behandla arbetsmarknadsparterna jämlikt och sträva efter att vara opartisk vid kollektiva intressekonflikter mellan parterna. Också i det uppdrag som riksdagen gav 2022 talar man om att organiseringen av skyddsarbetet ska tryggas ”i konfliktsituationer”.

Seppo Koskinen, professor i arbetsrätt, gav följande utlåtande till utskottet: ”I propositionen motiveras att arbetsgivares stridsåtgärder ska lämnas utanför lagen bland annat med att det är ganska osannolikt att arbetsgivarna inleder en lockout som hotar nödvändiga funktioner och att lockouter överhuvudtaget är sällsynta.

Dessa påståenden stämmer inte helt och hållet. I Finland har man mycket allmänt använt lockouter till exempel inom byggbranschen och på 2000-talet har det förekommit flera betydande lockouter på den finska arbetsmarknaden, till exempel 2005 inom skogsindustrin, 2010 inom livsmedelsindustrin, 2017 inom turist- och restaurangbranschen och 2024 inom teknologiindustrin.

Betänkande AjUB 4/2025 rd Reservation 1

Dessutom är det ännu mer betydande att arbetarskyddsaspekten i propositionen inte alls kopplas till permitteringar eller uppsägningar som arbetsgivaren utför. Denna fråga är för närvarande särskilt aktuell, till exempel då välfärdsområdena som sparåtgärd skär ner i personalen. Sparåtgärderna kan leda till att de funktionella behoven kvarstår. En sådan situation kan uppstå ofta åtminstone i anslutning till räddningsväsendet. Om behov av skyddsarbete framkommer i samband med en permittering, har vi inga bestämmelser om den permitterades arbetarskyddsskyldighet. Om det inte finns någon rätt att kalla på jobb i en sådan situation, gäller inte skyddsarbetsskyldigheten permitterade arbetstagare.

Propositionen lämnar det helt öppet på vilket sätt man ska gå till väga när det till följd av arbetsgivarföreningens lockout, som antingen är självständig eller en motåtgärd till en strejk, uppstår ett behov av att trygga funktioner som är nödvändiga med tanke på det allmänna intresset.”

Dessutom är det med beaktande av ovan nämnda motiveringar mycket överraskande att regeringen inte har följt den anvisning som justitiekanslern gett redan under remissbehandlingen (30.12.2024, OKV/2897/21/2024) om att i regleringen inkludera också arbetsgivarsidans stridsåtgärder.

Propositionen är obalanserad i fråga om paritet och beaktar inte arbetsgivarnas stridsåtgärder i samma proportion, vilket inte heller har korrigerats i utskottets betänkande.

Att komma överens om annat

Professor emeritus Bruun gav följande yttrande till utskottet: ”I Finland har avgränsningen av stridsåtgärder inom många branscher inte varit ett problem. I andra länder har organisationerna kommit överens om avgränsningen genom s.k. huvudavtal (Sverige och Danmark). Mot denna bakgrund är det beklagligt att regeringen inte gav organisationerna någon verklig möjlighet att sköta detta genom förhandlingar.

Man måste dock fråga sig om och på vilket sätt den föreslagna lagen begränsar arbetsmarknadsparternas behörighet att branschvis komma överens om skyddsarbete och de tillhörande förfaringssätten. Propositionen är i princip tvingande, men det vore bra att i riksdagen precisera arbetsmarknadsparternas behörighet eller kompetens att branschvis precisera gränserna för skyddsarbete och komma överens om de tillhörande förfaringssätten.”

Parterna har hittills bra lyckats komma fram till lösningar om skyddsarbete, så det är förvånande att denna möjlighet inte utnyttjas. Denna möjlighet för parterna att sinsemellan komma överens om annat saknas i det lagpaket som nu föreslås, vilket innebär outnyttjad kompetens och kännetecken om branscherna. Att parterna sinsemellan skulle få komma överens om skyddsarbetet skulle kunna ge branscherna bättre regelverk än en stel lag som försöker täcka alla situationer inom alla branscher.

Övergångsbestämmelsen

Utskottet har kompletterat propositionen med en övergångsbestämmelse som gör lagstiftningen retroaktiv till sina konsekvenser.

Betänkande AjUB 4/2025 rd
Reservation 1

Ändringen baserade sig på ett dokument undertecknat av arbetsminister Arto Satonen som kompletterar ett bemötande som lämnats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet den 23 april 2025. Enligt dokumentet fogas till lagförslag 1 i propositionen en ny retroaktiv övergångsbestämmelse. Retroaktiviteten gäller arbetskonflikter som inletts och anmälts före lagens ikraftträdande och som fortsätter eller verkställs efter lagens ikraftträdande.

Retroaktiv lagstiftning bör endast utfärdas av synnerligen vägande skäl. Kompletteringen behövs inte, och att ministern ingriper i utskottets arbete förbi ministeriets tjänstemannaberedning är inte god lagberedning. Syftet med Satonens förslag är att lägga sig i de pågående arbetsmarknadsförhandlingarna och ändra förhandlingskonstellationen. Vi anser att övergångsbestämmelsen är överflödig.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen förkastar lagförslag 1 och 2 och

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

Reservationens förslag till uttalanden

- 1. Riksdagen förutsätter att statsrådet vidtar åtgärder för att lösa frågan om behörig domstol så att eventuella rättshandlingar som följer av denna lagstiftning överförs från allmänna domstolar till arbetsdomstolen.*
- 2. Riksdagen förutsätter att statsrådet vidtar åtgärder för att inrätta ett nytt medlingsorgan för skyddsarbete, antingen i anslutning till medlingsverksamheten eller såsom arbetsmarknadsparterna sinsemellan kommer överens om.*
- 3. Riksdagen förutsätter att statsrådet vidtar åtgärder för att lagstiftningen ska följa paritetsprincipen och därmed utöver arbetstagarna också gälla arbetsgivarna och arbetsgi-
varföreningarna.*
- 4. Riksdagen förutsätter att statsrådet vidtar åtgärder för att fastställa en miniminivå för ersättning för skyddsarbete och nödarbete.*

Helsingfors 9.5.2025

Lauri Lyly sd
Niina Malm sd
Piritta Rantanen sd
Timo Suhonen sd
Minja Koskela vänst
Fatim Diarra gröna

Betänkande AjUB 4/2025 rd
Reservation 2

Reservation 2

Motivering

I propositionen föreslås ändringar i arbetstidslagen och lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder. Enligt förslaget ska det i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder föreskrivas om en skyldighet för arbetstagar-, tjänstemanna- och tjänsteinnehavarföreningar att när de verkställer en arbetskonflikt genom en begränsning av arbetskonflikten eller genom skyddsarbete se till att vissa nödvändiga funktioner tryggas.

Arbetskonflikten ska inte få omedelbart, konkret och allvarligt äventyra utförandet av de uppgifter som tryggas genom bestämmelserna. En stridsåtgärd som verkställs i strid med omsorgsplikten ska vara förbjuden, om inte arbetsgivaren med skäligen tillgängliga medel kan undvika att de nödvändiga funktionerna äventyras. Genom de föreslagna bestämmelserna tryggas vissa funktioner som är nödvändiga med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna eller det allmänna intresset under arbetskonflikter.

I riksdagens svar (RSv 105/2022 rd) har följande uttalande godkänts: *"Riksdagen förutsätter att statsrådet utreder utvecklingsbehoven i fråga om skyddsarbete och vid behov bereder lagstiftningsförslag genom vilka organiseringen av skyddsarbete tryggas i konfliktsituationer."*

I regeringens årsberättelse för 2022 konstateras att arbets- och näringsministeriet kommer att inleda en utredning för att utreda behovet av att genom lagstiftning trygga genomförandet av sådant skyddsarbete under arbetskonflikter som är nödvändigt för att skydda människors liv och hälsa eller för att förhindra att egendom eller miljön allvarligt äventyras. *Vidare konstateras att utredningen kommer att beakta att arbetstagarnas användning av konflikträtten tryggas på ett balanserat sätt.*

I regeringens årsberättelse för 2023 konstateras att arbets- och näringsministeriet under 2024 kommer att inleda ett lagstiftningsprojekt vars syfte är att trygga genomförandet av sådant skyddsarbete under arbetskonflikter som är nödvändigt för att skydda människors liv och hälsa eller förhindra att egendom eller miljön allvarligt äventyras. Dessutom konstateras att man inom projektet på ett balanserat sätt kommer att beakta arbetstagarnas behov i anslutning till utövandet av konflikträtten.

Denna utredning som riksdagen förutsatt har inte gjorts, utan ett lagstiftningsprojekt har inletts direkt. Detta kan inte anses vara ett lämpligt sätt att agera.

Lagförslag 2 om ändring av 19 § om nödarbete i arbetstidslagen har i sin tur redan i fråga om beredningen hamnat på villospår.

I propositionen föreslår regeringen att arbetstidslagens 19 § om nödarbete ändras på så sätt att arbetsgivaren får beordra arbetstagaren att utföra nödarbete också om hotet för den skadepåföljd för liv, hälsa, egendom, miljön, djurs välfärd eller den nationella säkerheten som orsakas av att funktionerna enligt 8 d § 1 mom. 1—8 eller 11 punkten i arbetstvistlagen avbryts är i den mån ome-

Betänkande AjUB 4/2025 rd
Reservation 2

delbart att det inte med de medel som föreskrivs i den lagen eller några andra skäligen medel kan undvikas. Syftet med ändringen är enligt regeringens proposition att precisera förhållandet mellan nödarbete enligt arbetstidslagen och den nya lagstiftningen och att förtydliga det oklara rättsläget.

Centerns grupp i arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att ändringen i fråga om nödarbete är problematisk. De föreslagna reglerna har tagits med i propositionen i slutet av lagberedningen, och lagförslaget om nödarbete har inte varit på remiss.

Det har också förblivit oklart om lagförslaget om nödarbete har ingått i det material som tillställts rådet för bedömning av lagstiftningen och utifrån vilket rådet har gett sitt utlåtande.

Vi anser att det sätt på vilket propositionen beretts är oroväckande. Lagstiftningsarbetet bör vara konsekvent och högklassigt. De ändringar som gjorts angående nödarbete kan inte anses vara endast tekniska. Därför borde det ha ordnats en remissbehandling av lagstiftningen om nödarbete och parterna borde ha hörts för att inhämta tillräcklig information.

Det är inte nödvändigt att utvidga rätten till nödarbete

Vi anser att propositionen delvis är motiverad, men i fråga om nödarbete är lagen inte i balans och de föreslagna bestämmelserna om nödarbete är inte tillräckligt noggrant avgränsade. Av propositionen framgår inte på vilka grunder vissa funktioner anses nödvändiga och således behöver tryggas genom nödarbete. Avsikten är att begränsa konflikträtten genom att mer än nödvändigt utvidga rätten att beordra arbetstagare att utföra nödarbete. Efter de föreslagna författningsändringarna förutsätts det inte längre någon oförutsedd orsak vid arbetskonflikter. Inte heller denna ändring motiveras i tillräcklig utsträckning. En bindande förhandlingsplikt mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i fråga om skyddsarbete bör vara en lagstadgad förutsättning för att få beordra arbetstagare att utföra nödarbete.

Om rätten att beordra anställda att utföra nödarbete utvidgas i samband med arbetskonflikter kan det i värsta fall leda till ogrundat nödarbete under arbetskonflikter. Centern anser det vara viktigt att de nödvändiga tjänsterna tryggas också vid arbetstvister, och att patientsäkerheten inte får lidas. Det är klart att också den kvinnodominerade social- och hälsovårdspersonalen har rätt att lyfta fram sitt mål om bättre arbetsförhållanden och att dessutom använda sin konflikträtt för att uppnå målet.

Regeringen konstaterar också själv i lagförslagets bedömning av de mänskliga rättigheterna och de grundläggande rättigheterna att en begränsning av konflikträtten i princip stärker arbetsgivar- sidans förhandlingsposition och kan leda till försämrade arbetsvillkor.

Centerns grupp i arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påminner om att en fungerande revidering av arbetslagstiftningen säkerställs genom en fungerande trepartsberedning som är målinriktad, lösningsorienterad och beaktar både stora och små arbetsplatser. En förutsättning för Finlands framgång är ett sammanhållet samhälle. Denna sammanhållning får inte brytas genom att öka motsättningarna.

Betänkande AjUB 4/2025 rd
Reservation 2

Förslag

Vi föreslår

att lagförslag 2 förkastas.

Helsingfors 9.5.2025

Tuomas Kettunen cent

Markku Siponen cent