

Regeringens proposition till riksdagen lagstiftning om främjande av lokala avtal

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, arbetstidslagen, sjöarbetstidslagen, semesterlagen, semesterlagen för sjömän, lagen om studieledighet, samarbetslagen, lagen om kollektivavtal, lagen om utstationering av arbetstagare och lagen om verkställighet av böter ändras.

Propositionen hänför sig till regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering.

I nuläget är det möjligt att avvika från flera bestämmelser i arbetslagstiftningen genom ett kollektivavtal mellan nationella arbetsgivar- och arbetstagarföreningar. Möjligheterna till avtal ska utvidgas så att motsvarande möjlighet också ska gälla arbetsgivarspecifika kollektivavtal. I fortsättningen ska även en medlemsförening i en riksomfattande arbetstagarförening kunna vara en avtalspart som företräder arbetstagsidan. Lagen om kollektivavtal preciseras så att man vid bedömningen av arbetstagarföreningens ändamål utöver föreningens formella ändamål också beaktar föreningens faktiska mål och verksamhet. Syftet med ändringen är att säkerställa att endast sådana avtal där avtalsparterna genuint företräder arbetsgivar- och arbetstagsidan betraktas som kollektivavtal.

I propositionen föreslås det att man i fortsättningen också på icke-organiserade arbetsplatser ska få tillämpa de bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som gör det möjligt att ingå lokala avtal.

I kollektivavtal har det kunnat förutsättas att en avtalspart i ett lokalt avtal ska vara en förtroendeman. Alla arbetsplatser har inte en sådan företrädare. I lagen om kollektivavtal och arbetsavtalslagen föreslås bestämmelser enligt vilka ett lokalt avtal ska kunna ingås med förtroendeombudet, om en förtroendeman som förutsätts i kollektivavtalet saknas och det i kollektivavtalet inte har avtalats om ett alternativt förfarande som tryggar lika förutsättningar att ingå avtal när det gäller hur man ska gå till väga om en företrädare för personalen saknas. Företrädarna för personalen bestäms sålunda i första hand enligt kollektivavtalet, men i sista hand för att trygga jämlika avtalsmöjligheter med stöd av lagen. Regleringen ska gälla både det organiserade och det icke-organiserade arbetsmarknadsfältet.

Ställningen för förtroendeombud, om vilka det föreskrivs i arbetsavtalslagen, ska förbättras så att om ombudet i egenskap av företrädare för personalen ingår lokala avtal, ska arbetsgivaren främja ombudets färdigheter när det gäller kompetensen och kännedomen om arbetsplatsens verksamhetsmiljö i den mån som det behövs för skötseln av uppgiften som företrädare för personalen.

Ändringarna i fråga om avtalsparter i kollektivavtal och företrädare för personalen ska inte gälla den offentliga sektorn med undantag för staten.

I propositionen föreslås också en ändring av teknisk karaktär i lagen om kollektivavtal för att korrigera en felaktig ordalydelse i den föregående lagändringen.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2025 och avses bli behandlad i samband med den.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2025.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING.....	6
1 Bakgrund och beredning.....	6
1.1 Bakgrund.....	6
1.2 Beredning.....	6
2 Nuläge och bedömning av nuläget	7
2.1 Nuläge.....	7
2.1.1 Nationell lagstiftning	7
2.1.1.1 Avvikande avtal som grundar sig på arbetslagstiftningen.....	7
2.1.1.2 Normalt bindande och allmänt bindande kollektivavtal och möjligheter till lokala avtal.....	10
2.1.1.3 Bestämmelser om företrädare för arbetstagarna.....	19
2.1.1.4 Arbetstagarföreningens representativitet – gula fackföreningar.....	27
2.1.1.5 Lokal överenskommelse inom den offentliga sektorn.....	28
2.1.1.6 Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden	32
2.1.1.7 Reglering som gäller utstationerade arbetstagare	33
2.1.1.8 Lösning av tvister som grundar sig på kollektivavtal	35
2.1.1.9 Rättsskydd och tillsyn.....	37
2.1.2 Internationell lagstiftning och internationella avtal	38
2.1.2.1 Förenta nationerna	38
2.1.2.2 Europarådet.....	38
2.1.2.3 Europeiska unionen (EU)	40
2.1.2.4 Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner och rekommendationer	40
2.1.3 Kollektivavtalssystemet.....	46
2.1.3.1 Arbetsmarknadsmodellen i Finland.....	46
2.1.3.2 Nuläget inom lokalt avtalande	47
2.2 Bedömning av nuläget	50
2.2.1 Behov av att främja lokala avtal	50
2.2.2 Personalrepresentation	51
2.2.3 Arbetsgivarspecifika kollektivavtal	51
2.2.4 Lokalt avtal på basis av allmänt bindande kollektivavtal.....	52
2.2.5 Lokala avtal för utstationerade arbetstagare och hyrda arbetstagare.....	54
3 Målsättning.....	55
4 Förslagen och deras konsekvenser	55
4.1 De viktigaste förslagen	55
4.1.1 Allmänt	55
4.1.2 Utvidgande av avtalsmöjligheter genom kollektivavtal	55
4.1.3 Förebyggande av osakliga kollektivavtal	56
4.1.4 Rätt att ingå lokala avtal på det allmänt bindande fältet.....	56
4.1.5 Personalens företrädare vid ingående av lokalt avtal	57
4.1.6 Förutsättningar för och rättsverkningar av ingående av lokalt avtal	58
4.1.7 Skydd för personalens företrädare, tillgång till utbildning och information	59

4.1.8 Förslagets förhållande till rättsskyddsförfarandena	60
4.1.9 Tillsyn	61
4.1.10 Lokala avtals ställning i det arbetsrättsliga normsystemet	61
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	63
4.2.1 Allmänt om konsekvenserna	63
4.2.2 Ekonomiska konsekvenser	66
4.2.2.1 Konsekvenser för samhällsekonomin	66
4.2.2.2 Konsekvenser för företagen	67
4.2.3 Andra samhälleliga konsekvenser	68
4.2.3.1 Konsekvenser för arbetslivet	68
4.2.3.2 Konsekvenser för den offentliga sektorn	72
4.2.3.3 Samverkan mellan olika faktorer	72
4.2.3.4 Konsekvenser för jämställdheten och likabehandlingen i arbetslivet	72
4.2.3.5 Konsekvenser för sysselsättningen	73
4.2.3.6 Konsekvenser för myndigheterna	73
5 Alternativa handlingsvägar	75
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	75
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet	76
6 Remissvar	79
6.1 Löntagarorganisationernas remissvar	79
6.2 Arbetsgivarorganisationernas remissvar	81
6.3 Övriga remissinstansers svar	82
6.4 Synpunkter på konsekvensbedömningarna i remissyttrandena	84
6.5 Remissyttrande av rådet för bedömning av lagstiftningen	84
6.6 Ändringar med anledning av remissvaren	85
7 Specialmotivering	85
7.1 Arbetsavtalslagen	85
7.2 Lagen om sjöarbetsavtal	91
7.3 Arbetstidslag	93
7.4 Sjöarbetstidslag	95
7.5 Semesterlag	96
7.6 Semesterlagen för sjömän	96
7.7 Lagen om studieledighet	97
7.8 Samarbetslagen	97
7.9 Lagen om kollektivavtal	97
7.10 Lagen om utstationering av arbetstagare	100
7.11 Lagen om verkställighet av böter	103
8 Ikraftträdande	103
9 Verkställighet och uppföljning	103
10 Förhållande till andra propositioner	104
10.1 Samband med andra propositioner	104
10.2 Förhållande till budgetpropositionen	104
11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	104
LAGFÖRSLAG	113
1. Lag om ändring av 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen	113
2. Lag om ändring av 2 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal	116

3. Lag om ändring av arbetstidslagen	119
4. Lag om ändring av 20 b § i sjöarbetstidslagen	122
5. Lag om ändring av 30 och 31 § i semesterlagen	123
6. Lag om ändring av 24 § i semesterlagen för sjömän	125
7. Lag om ändring av 13 a § i lagen om studieledighet	126
8. Lag om ändring av 38 § i samarbetslagen	126
9. Lag om ändring av lagen om kollektivavtal	127
10. Lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare	128
11. Lag om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter	130
BILAGOR	131
PARALLELLTEXTER	131
1. Lag om ändring av 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen	131
2. Lag om ändring av 2 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal	136
3. Lag om ändring av arbetstidslagen	140
4. Lag om ändring av 20 b § i sjöarbetstidslagen	147
5. Lag om ändring av 30 och 31 § i semesterlagen	149
6. Lag om ändring av 24 § i semesterlagen för sjömän	152
7. Lag om ändring av 13 a § i lagen om studieledighet	153
8. Lag om ändring av 38 § i samarbetslagen	154
9. Lag om ändring av lagen om kollektivavtal	155
10. Lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare	157
11. Lag om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter	160

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Begreppet att ingå lokala avtal och lokalt avtal definieras inte i lagstiftningen. I allmänhet avses med lokalt avtal att på en arbetsplats, i ett företag eller en del av det avtalas om arbetsvillkor mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetstagarnas företrädare.¹ Enligt det begränsade begreppet är det vid ingående av lokala avtal fråga om överföring av kollektivavtalsparternas kompetens (dvs. rätten för kollektivavtalsparterna att sluta avtal med konsekvenser för tredje part) till företag och arbetsplatser. Det breda begreppet lokalt avtal omfattar också direkt på lag grundad behörighet att ingå arbetsplatsspecifika avtal. Genom denna proposition främjas lokala avtal genom arbetsgivar specifika kollektivavtal och lokala avtal som grundar sig på referenskollektivavtal.

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering är lokala avtal ett verktyg för att utveckla företagens verksamhet och förbättra deras konkurrenskraft. Framgångsrika lokala avtal grundar sig på förtroende, information om företagets situation och ömsesidig förmåga att utnyttja de möjligheter som lagstiftning och kollektivavtal erbjuder.

Enligt regeringsprogrammet ska lagstiftningen ses över i syfte att öka möjligheterna till lokala avtal på företagsnivå. I regeringsprogrammet anges att lokala avtal ska vara möjliga på lika villkor i alla företag, oberoende av om företaget hör till en arbetsgivarorganisation eller hur arbetstagarnas representation är organiserad i företaget.

Enligt regeringsprogrammet slopas i arbetslagstiftningen de förbud mot lokala avtal som gäller icke-organiserade företag som iakttar allmänt bindande kollektivavtal med avseende på semidispositiva bestämmelser. Dessutom utvidgas möjligheterna till lokala avtal så att enskilda företag, vid sidan av riksomfattande arbetsmarknadsparter, kan ingå kollektivavtal som gör det möjligt att avvika från de semidispositiva bestämmelserna i arbetslagstiftningen. En förutsättning för avvikelse enligt ett arbetsgivar specifikt kollektivavtal är dock att detta för arbetstagarnas del har ingåtts antingen av en riksomfattande arbetstagarförening eller av en arbetstagarförening som ingår i den.

I regeringsprogrammet anges att lokala avtal möjliggörs på företagsnivå så att de kan ingås av en förtroendeman, ett förtroendeombud, någon annan företrädare som personalen valt eller hela personalen. Det lagstadgade skyddet för förtroendeombud och andra på viss tid valda personalrepresentanter ändras så att det är på samma nivå som det för närvarande är för förtroendemen. Det säkerställs att de personer som valts till uppdragen har möjlighet till utbildning och tillräcklig tillgång till information. Till följd av lagstiftningsändringarna utvidgas arbetsdomstolens uppgifter och samtidigt tryggas tillräckliga resurser för arbetsdomstolen i syfte att säkerställa snabba handläggningstider.

1.2 Beredning

Förslaget har beretts på trepartsbasis i en arbetsgrupp för lokala avtal som arbets- och näringsministeriet den 3 juli 2023 tillsatte för mandatperioden 5.7.2023–31.1.2024. Utöver

¹ Paanetoja, Jaana ja Vidgren, Viivi (2019). Yleissitovuus, sopimisjärjestelmä & työpaikkatason sopiminen. Oikeudellinen analyysi, STTK:n julkaisu s. 6–7.

arbets- och näringsministeriet representerades i arbetsgruppen Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, STTK rf, Akava ry, Finlands näringsliv rf, Företagarna i Finland rf, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT och Kyrkans arbetsmarknadsverk. Arbetsgruppen hörde Statens arbetsmarknadsverk under arbetets gång. Uppgifterna om arbetsgruppens beredning av regeringspropositionen finns i den offentliga tjänsten på adressen <https://valtioneuvosto.fi/sv/projekt> med identifieringskoden [TEM054:00/2023](#).

Utkastet till regeringsproposition var på remiss 1.3–12.4.2024. Begäran om yttrande publicerades också på ministeriets webbplats.

Sammanlagt kom det in 57 yttranden. Arbetsmarknadsorganisationerna, justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland, arbetsdomstolen, Suomen Asianajajaliitto, Centralhandelskammaren samt vissa forskare och privatpersoner yttrade sig om propositionsutkastet. Yttrandena finns på de ovannämnda projektsidorna och i webbtjänsten utlataande.fi.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Nuläge

2.1.1 Nationell lagstiftning

2.1.1.1 Avvikande avtal som grundar sig på arbetslagstiftningen

Arbetslagstiftningen bygger på principen om skydd för den svagare parten i anställningsförhållandet, det vill säga arbetstagaren. Även om arbetsavtalsrätten i huvudsak är avtalsrätt, skiljer den sig från den allmänna avtalsrätten genom att lagstiftningen innehåller tvingande bestämmelser om skydd för arbetstagare i de fall där arbetstagarens behov av skydd är accentuerat. Dessutom är det utifrån perspektivet av skydd för arbetstagaren uppenbart att det alltid är tillåtet att avtala till förmån för arbetstagaren.

Avvikelser från de helt tvingande, det vill säga indispositiva, bestämmelserna i arbetslagstiftningen får inte göras till nackdel för arbetstagaren genom avtal mellan parterna i anställningsförhållandet och inte heller genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadsparterna. De bestämmelser som föreskrivits för att skydda arbetstagaren anger i princip den miniminivå som är tvingande och de kan därför avtalas också lokalt, men endast för att förbättra arbetstagarens ställning. Avtal som undergräver arbetstagarens rättigheter i förhållande till lag är ogiltiga.² Bestämmelser som anger den miniminivå som är tvingande gäller bland annat anställningsskydd, arbetstidsskydd och arbetarskydd.

Utöver helt tvingande bestämmelser finns det semidispositiva bestämmelser i arbetslagstiftningen, det vill säga semidispositiva bestämmelser. Semidispositiva bestämmelser berättigar i regel endast riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbund att genom kollektivavtal avvika från lagens annars tvingande bestämmelser även om det undergräver arbetstagarnas intressen.

Enligt 13 kap. 7 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) har arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar med avvikelse från vad som föreskrivs 1) i 1 kap. 5 § om förmåner

² Koskinen, Seppo ja Hokkanen, Henni (2017). Paikallinen palkkasopiminen yleissitovien työehtosopimusten valossa. Edilex 13.3.2017 s. 17.

som är beroende av anställningsförhållandets längd, 2) i 1 kap. 11 § 3 mom. om granskningskyldigheten och om skyldigheten att erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret eller i 4 mom. i paragrafen i fråga om skyldigheten att lämna skriftlig information förutsatt att avtalet uppfyller kraven i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, 3) i 2 kap. 5 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete, 3 a) i 2 kap. 6 § 2 mom. om skyldighet att ge ett skriftligt svar, förutsatt att avtalet uppfyller kraven i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, 4) i 2 kap. 11 § om lön för sjukdomstid, 5) i 2 kap. 13 § om lönebetalningsperiod och betalningstid, 5 a) i 2 kap. 19 § om kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid, om kravet att utbildningen placeras i samband med ordinarie arbetsskift eller räknas som arbetstid om inte annat följer av arbetstidslagen; en förutsättning för sådana avtal är dock att avtalet uppfyller kraven i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, 6) i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom. om grunderna för permittering, dock inte från vad som i 1 mom. 2 punkten anges om förlängning av maximitiden för permitteringen, 7) i 5 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare, 8) i 5 kap. 4 § om meddelande om permittering, 9) i 5 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden efter meddelandet om permittering, 10) i 6 kap. 4 a § om grunden för bestämmande av inkomstförlust som ska ersättas, 11) i 6 kap. 6 § om återanställande av arbetstagare, 12) i 7 kap. 4 § om den regionala omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete, 13) i 7 kap. 13 § om en uppsagd arbetstagarers rätt till träning eller utbildning som främjar sysselsättningen, 14) i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

Enligt 34 § 1 mom. i arbetstidslagen (872/2019) får en arbetsgivare eller en riksomfattande arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening i ett kollektivavtal komma överens om ordinarie arbetstid på ett sätt som avviker från arbetstidslagen. En arbetsgivare som med stöd av lagen om kollektivavtal är bunden av kollektivavtalet får tillämpa dessa kollektivavtalsbestämmelser i anställningsförhållanden för arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet. Om parterna i kollektivavtalet har lämnat ett särskilt bestämt ärende för lokal överenskommelse eller tillåtitt avvikelse från en kollektivavtalsbestämmelse genom en lokal lösning, kan lokala avtal ingås på en organiserad arbetsplats inom de gränser som är tillåtna i kollektivavtalet och med beaktande av avtalsparterna samt förfaringssätten.

Enligt 34 § i arbetstidslagen får riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar i kollektivavtal (riksomfattande kollektivavtal) avtala annorlunda om vad som i denna lag föreskrivs 1) i 4 § om beredskap, 2) i 8 § om uppgifter där nattarbete får utföras, om nattarbetstagarens maximiarbetstid under 24 timmar, om utjämning av nattarbetstiden och om dess placering, dock så att den omfattar minst 7 timmar, i vilken ingår tid mellan klockan 24 och 05, 2 a) i 8 a § om rätten till skjuts till och från arbetet för arbetstagare i nattarbete, 3) i 12 § 2 mom. om gränserna för flexibel arbetstid, maximum för sammanräknade överskridningar av den ordinarie arbetstiden och uppföljningsperiodens längd, 4) i 15 § 2 mom. om längden på ett tidsbestämt avtal om förkortad arbetstid, 5) i 17 § om samtycke till söndagsarbete, 6) i 18 § om förlängning av utjämningsperioden för maximiarbetstiden till sex månader; av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen kan längden på utjämningsperioden förlängas till högst 12 månader, 7) i 20 § om ersättning för mertids- och övertidsarbete samt söndagsarbete, 8) i 21 § om givande av mertids- och övertidsersättning samt förhöjningsdelen för söndagsarbete i form av ledighet, 9) i 22 § om arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod, 10) i 23 § om beräkning av mertids- och övertidsersättningens grunddel, 11) i 24 § om dagliga raster, 12) i 25 § om dygnsvila, dock inte om ersättande vilotid som avses i 4 mom., 13) i 26 § om motorfordonsförarens dygnsvila, 14) i 27 § om veckovila, 15) i 28 § 1 mom. om avvikelse från bestämmelserna om veckovila, 16) i 29 § om utjämningschema för

arbetstiden, 17) i 30 § om arbetsskiftsförteckning, 18) i 30 a § om arbetstagarens samtycke samt om den ersättning som ska betalas i samband med att ett arbetsskift ställs in och om tidpunkten när ett arbetsskift ställs in, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

Vidare föreskrivs i 34 § 3 mom. om vissa avvikelser från bestämmelserna om arbetstiden för motorfordonsförare som i riksomfattande kollektivavtal får göras av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Avtal kan ingås 1) om maximiantalet arbetstimmar per dygn enligt 8 § och utjämningen av nattarbetstiden, 2) om förlängning av utjämningsperioden enligt 18 § 1 mom. till sex månader, 3) om överskridande av den maximala arbetstiden på 60 timmar per vecka enligt 18 § 2 mom.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom avtalas om arbetstid som motsvarar i 13 § avsedd utökad flexitid och om arrangemang som motsvarar i 14 § avsedd arbetstidsbank eller annat motsvarande arrangemang som kan införas i stället för den i lagen avsedda arbetstidsbanken. Enligt 34 § 5 mom. får i riksomfattande kollektivavtal dessutom, trots begränsningarna av arbetstiden i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 §, avtalas om exceptionell ordinarie arbetstid i arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. I ett riksomfattande kollektivavtal får det dessutom enligt 34 § 6 mom. avtalas om överskridning av den i 18 § avsedda maximiarbetstiden när det gäller jourhavande läkare på sjukhus eller djursjukhus, när den i den paragrafen avsedda maximiarbetstiden överskrids på grund av jour som räknas som arbetstid.

Enligt 30 § 1 mom. i semesterlagen (162/2005) har arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar rätt att avtala annorlunda om semesterperioden, om beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning, om att vintersemester ges i samband med en mellan parterna överenskommen annan förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som föreskrivs i 8 § 2 mom. Genom kollektivavtal mellan sådana föreningar får avtal också ingås om uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 vardagar för att tas ut i en eller flera delar samt om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid, så att det överenskomna arrangemanget garanterar arbetstagarna lika långa semestrar som vad som föreskrivs i denna lag. Genom avtal får det dock inte till arbetstagarens nackdel avvika från vad som föreskrivs i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom riksomfattande tjänstekollektivavtal får avtal även ingås om den anmälningstid som ska iaktas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern i de situationer där flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet.

Enligt 13 § i lagen om studieledighet (273/1979) kan avvikelser göras från de semidispositiva bestämmelserna i lagens 4–10 § genom arbets- eller tjänstekollektivavtal och det finns inget krav på riksomfattande ställning.

Enligt 38 § i samarbetslagen (1333/2021) får arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelse dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till Arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Bakom de bestämmelser som gör det möjligt för arbetsgivar- och arbetstagarföreningar att avtala på ett avvikande sätt ligger tanken om avtalsbalans mellan avtalsparterna. Kollektiva

branschspecifika kollektivavtal garanterar minimivillkor för alla arbetstagare som arbetar i branschen. Detta gäller i synnerhet när kollektivavtalet uppfyller kriterierna för allmän bindande verkan.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa kollektivavtalsbestämmelser som ingått med stöd av semidispositiva bestämmelser i anställningsförhållanden för alla de arbetstagare på vilka kollektivavtalet tillämpas på basis av bindande verkan enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). Dessutom är de semidispositiva bestämmelserna kopplade till en bestämmelse om rätten för en arbetsgivare som följer ett allmänt bindande kollektivavtal att tillämpa dessa bestämmelser i sina anställdas anställningsförhållanden.

Vissa bestämmelser i lagen har dispositiv karaktär och ska tillämpas om inget annat har avtalats. Dispositiva frågor kan, genom alla avtal som ingår i regleringen av arbetsvillkoren, avtalas på annat sätt, även om arbetstagarens intressen undergrävs, till exempel genom lokala avtal och avtal på anställningsnivå. Till exempel är uppsägningstiderna dispositiva och kan i princip också avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I praktiken bestäms uppsägningstiderna dock enligt de uppsägningstider som överenskommit i det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. En avvikelse från dem genom anställningsavtal är möjlig endast om avvikelsen förbättrar arbetstagarens intressen.

Även om dispositiva bestämmelser i allmänhet tillåter avtal mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare, finns det också bestämmelser i lagstiftningen som gör det möjligt att ingå avtal för hela personalen eller personalgruppen. I sådana fall är arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare eller personalen gemensamt avtalsparter. En sådan bestämmelse är till exempel bestämmelsen om en arbetstidsbank i arbetstidslagen. Vid överenskommelse som gäller en enskild arbetsplats är det väsentligt om bestämmelsen tillåter avtal på en arbetsplats oberoende av det kollektivavtal som annars tillämpas eller inom de gränser som kollektivavtalet tillåter.

Den avtalsrätt som grundar sig på dispositiva lagbestämmelser är lika för organiserade och icke-organiserade företag. Ett normalt bindande eller allmänt bindande kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandena kan dock begränsa denna avtalsrätt. Om det i ett allmänt bindande kollektivavtal finns bestämmelser om dispositiva frågor, ska en icke-organiserad arbetsgivare följa dem i enlighet med 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. I fråga om en organiserad arbetsgivare grundar sig skyldigheten att följa kollektivavtalet, även i fråga om dispositiva bestämmelser, på 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal.

Dispositiva och semidispositiva bestämmelser i arbetslagstiftningen utgör grunden för avtalsverksamhet på arbetsplats- och brachsnivå.

2.1.1.2 Normalt bindande och allmänt bindande kollektivavtal och möjligheter till lokala avtal

Ett kollektivavtal är ett avtal som en eller flera arbetsgivare eller en arbetsgivarförening ingår med en eller flera arbetstagarföreningar. Avtalet innehåller de villkor som ska följas vid arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt. Villkoren omfattar bland annat löner, arbetstider, semestrar och andra förmåner som följs inom avtalets tillämpningsområde. Kollektivavtal spelar en viktig roll när det gäller att garantera en miniminivå av arbetsvillkoren för arbetstagarerna och samtidigt trygga arbetsfreden på det organiserade fältet.

Kollektivavtal tillämpas antingen med normalt bindande verkan enligt lagen om kollektivavtal eller med allmänt bindande verkan enligt arbetsavtalslagen. Kollektivavtal med normalt bindande verkan är bindande för de parter som ingått avtalet samt för dessa organisationers

underföreningar och enskilda medlemmar. Kollektivavtal med allmänt bindande verkan är å sin sida bindande för en icke-organiserad arbetsgivare, det vill säga en arbetsgivare som inte är medlem i arbetsgivarförbundet, och fastställer minimiarbetsvillkoren för branschen. Bestämmelser som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller arbete som närmast kan jämföras med detta ska följas.

Den oberoende nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan, som är verksam i anslutning till social- och hälsovårdsministeriet, fastställer genom sitt beslut om ett riksomfattande kollektivavtal som den har tillställts är representativt och därmed allmänt bindande inom sitt tillämpningsområde. Enligt lagen om kollektivavtal ska de parter som har ingått ett riksomfattande kollektivavtal tillställa social- och hälsovårdsministeriet kollektivavtalet och relaterade uppgifter inom en månad från undertecknandet av avtalet. Skyldigheten att lämna in kollektivavtal gäller även arbetsgivar specifika kollektivavtal, även om de inte behandlas i förfarandet för fastställande av allmänt bindande verkan.

Enligt statistik från 2023 finns det 150 allmänt bindande kollektivavtal och 30 riksomfattande kollektivavtal har fastställts vara icke-allmänt bindande. År 2023 lämnades ett hundratal arbetsgivar specifika kollektivavtal in till social- och hälsovårdsministeriet. Antalet motsvarar sannolikt inte den faktiska mängden, eftersom det kan antas att inte alla arbetsgivar specifika kollektivavtal lämnas in trots den lagstadgade skyldigheten.

Enligt lagen om kollektivavtal hör tillsynen över att kollektivavtalen följs till de parter som har ingått kollektivavtal. Att allmänt bindande kollektivavtal följs övervakas av arbetarskyddsmyndigheten.

Kollektivavtals normalt bindande verkan

I Finland bestäms arbetsvillkoren till stor del på basis av branschvisa kollektivavtal. Behörigheten för parter i kollektivavtal att avtala om villkoren för anställningsförhållanden grundar sig på den allmänna kompetens som anges i 1 § i lagen om kollektivavtal. Enligt paragrafen i fråga är ett kollektivavtal ett avtal, som av en eller flere arbetsgivare eller registrerade föreningar av arbetsgivare slutes med en eller flere registrerade föreningar av arbetstagare om villkor, som skola lända till efterrättelse vid arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt. Ett kollektivavtal är således ett normavtal som fastställer innehållet i andra avtal.

Parterna i kollektivavtalet kan komma överens om villkor som kan vara villkor i arbetsavtal eller villkor som annars ska följas i arbetsförhållandena. Dessa villkor kallas normerande bestämmelser. I den finländska rättslitteraturen är normerande bestämmelser traditionellt uppdelade i normer som gäller arbetet och normer som gäller arbetsmiljön.

Normerna för arbetet gäller villkoren i ett enskilt anställningsförhållande. Normerna för arbete reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare, såsom lön, arbetstid och semester. Normerna för arbetsmiljö indelas i två grupper. De gäller för det första den egentliga arbetsmiljön på arbetsplatsen, såsom säkerhet och hygien. För det andra gäller de frågor som rör genomförandet av kollektivavtalet.³ En del jurister anser emellertid att den ovan beskrivna uppdelning av normer som ursprungligen härrör från den tyska rättslitteraturen, har frångåtts.⁴

³ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 180–181.

⁴ Saloheimo, Jorma (2020). Työ- ja virkaehtosopimus oikeus. 3. uudistettu painos s. 117-118. Se också Bruun, Niklas (2022). Työoikeuden perusteet. 3. uudistettu painos s. 157-158. I dessa verk har man

Kollektivavtal ska enligt lag ingås skriftligen. Det andra alternativet är att avtalets innehåll antecknas i ett protokoll som upprättas vid förhandlingar mellan parterna och som konstateras vara riktigt på ett sätt som överenskommits gemensamt. Det senare förfarandet innebär att arbetsmarknadsparterna godkänner ett förlikningsförslag från riksförlikningsmannen eller någon annan förlikningsman vid riksförlikningsmannens byrå. Den förlikning som nåtts antecknas i förlikningsmannens protokoll, som denne med sin underskrift bekräftar riktigheten av. I dessa fall upprättas i allmänhet dessutom ett separat kollektivavtal.

Bestämmelser om parter som är bundna av kollektivavtal finns i 4 § 1 mom. i lagen om kollektivavtal. För det första binder kollektivavtalet de arbetsgivare och föreningar, vilka ingått kollektivavtalet eller vilka efteråt med begivande av tidigare parter i avtalet skriftligen biträtt detsamma. Dessutom binder kollektivavtalet underföreningar till en förening som är avtalspart samt de arbetsgivare och arbetstagare, vilka äro eller under avtalets giltighetstid varit medlemmar av förening, som är bunden vid avtalet.

Ingående av anslutningsavtal ska särskiljas från bindande verkan enligt 4 § 1 mom. i lagen om kollektivavtal. Med anslutningsavtal avses vanligen ett avtal mellan en enskild icke-organiserad arbetsgivare och en arbetstagarförening genom vilket företaget förbinder sig att följa det riksomfattande kollektivavtalet inom sitt verksamhetsområde. Anslutningsöverenskommelsen är ett rättsligt självständigt kollektivavtal som inte kräver samtycke av parterna i det egentliga kollektivavtalet.⁵

En arbetsgivare som på grund av medlemskap i ett arbetsgivarförbund eller direkt som part i ett kollektivavtal är bunden av kollektivavtalet är enligt lagen om kollektivavtal skyldig att följa avtalet som minimivillkor för arbetstagarnas anställningsförhållanden. Enligt 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal ska arbetsgivaren följa bestämmelserna i kollektivavtalet också i anställningsförhållandena för arbetstagare som är icke-organiserade eller är organiserade i något annat förbund som ingått kollektivavtal.

I 6 § i lagen om kollektivavtal finns en bestämmelse om avgörande vid motstridighet där arbetsavtalet till nackdel för arbetstagaren avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet. Enligt paragrafen i fråga gäller att om arbetsavtal till någon del står i strid med kollektivavtal, som skall tillämpas med avseende å detsamma, är arbetsavtalet till denna del ogiltigt, och skola i stället för de ogiltiga villkoren motsvarande bestämmelser i kollektivavtalet lända till efterrättelse.

Som nämnts ovan kan man genom kollektivavtal avtala om arbetsvillkoren för dem som omfattas av avtalet inom de gränser som anges i lagen om kollektivavtal. Kollektivavtal som ingåtts mellan riksomfattande förbund innehåller i sin tur bestämmelser som gör det möjligt att på lokal nivå komma överens om särskilt bestämda ärenden.

Lokalt avtal som grundar sig på normalt bindande kollektivavtal och arbetsgivar specifika kollektivavtal

Det finns inga särskilda bestämmelser om lokalt avtal i lagen om kollektivavtal, så den rättsliga grunden för lokala avtal är i sista hand 1 § i lagen om kollektivavtal. Kollektivavtalsparterna kan själva använda avtalskompetens, men de kan också överlåta sin kompetens till lokala parter

avstått från att uppdelat kollektivavtalsbestämmelser i normer för arbete och normer för arbetsmiljö och ansett att 1 § i lagen om kollektivavtal ska tolkas som en helhet i enlighet med sin ordalydelse.

⁵ Saloheimo, Jorma (2020). Työ- ja virkaehtosopimus oikeus. 3. uudistettu painos s. 69.

som är bundna av kollektivavtalet. Kollektivavtalsparterna kan med andra ord delegera sin beslutanderätt till lokala parter som är bundna av kollektivavtalet, och i bestämmelserna om avtalande på annat sätt fastställa villkoren för innehållet och parterna i samt förfarandena för det lokala avtalet.⁶

Lokalt avtal som grundar sig på kollektivavtal förutsätter att det i det riksomfattande kollektivavtalet ges möjlighet till lokalt avtal. Vad delegeringsbestämmelserna i ett kollektivavtal tillåter i fråga om ingående av avtal på lokal nivå varierar. Delegeringen kan ske genom ett öppet bemyndigande, varvid något ärende lämnas helt öppet i kollektivavtalet med konstaterandet att det avtalas lokalt. Ett annat vanligt sätt är att tillåta undantag från en viss bestämmelse i kollektivavtalet genom ett lokalt avtal. I dessa situationer ska bestämmelsen i kollektivavtalet följas, om inte något annat avtalas lokalt. I bestämmelsen i kollektivavtalet kan också fastställas gränser för innehållet i det lokala avtalet. I vissa fall anger kollektivavtalet lokalt valbara alternativ. Det är också möjligt att införandet av ett förfarande enligt kollektivavtalet eller till exempel ett anställningssätt kräver ett lokalt avtal, varvid avtalsparterna har en avtalsskyldighet.

Utöver de ärenden som ska avtalas lokalt kan det i kollektivavtalen bestämmas om parterna i det lokala avtalet och om de förfaranden som är en förutsättning för att lokalt avtal ska vara tillåtet. Ofta definieras en förtroendeman som avtalspart. Parterna i ett referenskollektivavtal kan också bestämma sin egen roll i det lokala avtalet, till exempel genom att kräva att det lokala avtalet godkänns av dem själva.

För att ett lokalt avtal ska få rättsverkningar av kollektivavtalet måste det ingås inom ramen för en bestämmelse i kollektivavtalet som medger lokala avtal och med iakttagande av bestämmelserna om parterna och förfarandet vid lokalt avtal. Lokala avtal är i dessa fall avtal som kompletterar själva kollektivavtalet och som är tillämpliga på samma sätt som bestämmelserna i referenskollektivavtalet. Det lokala avtalet antingen ersätter den relevanta bestämmelsen i referenskollektivavtalet eller kompletterar kollektivavtalet med en lokal lösning. Om ett lokalt avtal har ingåtts inom de gränser som fastställs i referenskollektivavtalet, är det lokala avtalet av kollektivavtalskaraktär, varvid tvister och tolkningsproblem som gäller det ska lösas på samma sätt som i fråga om referenskollektivavtalet. Ett sådant lokalt avtal innefattar också arbetsfreds- och övervakningsskyldighet.⁷ Om ett lokalt avtal inte har ingåtts på det sätt som anges i referenskollektivavtalet, kan det lokala avtalet belastas av ogiltighet.

I vissa kollektivavtal har man kommit överens om att lokala avtal ska tillämpas med verkan från arbetsavtalet. När ett sådant avtal uppfyller de krav som ställs på innehållet i ett lokalt avtal, är det fråga om ett sådant avtal på arbetsavtalsnivå som referenskollektivavtalet tillåter och som inte strider mot 6 § i lagen om kollektivavtal.

Utöver de semidispositiva bestämmelser som beskrivs ovan innehåller de normalt bindande kollektivavtalen också bestämmelser om dispositiva bestämmelser samt om frågor som helt och

⁶ Liukkunen, Ulla (2017). Normikompetenssi kollektiivisen työoikeuden normijärjestelmässä ja paikallinen sopiminen. Lakimies 7-8/2017 s. 992-1009.

⁷ I rättslitteraturen har man funderat på om rättsverkningar enligt kollektivavtalet kan knytas till ett avtal mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare som ingåtts på arbetsavtalsnivå, även om avtalet i sig är grundat på ett referenskollektivavtal. Lokala avtal på individuell nivå har dock i allmänhet ansetts vara avtal på arbetsavtalsnivå. Saloheimo, Jorma (2020). Työ- ja virkaehtosopimus oikeus. 3. uudistettu painos s. 33 samt Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimus oikeus. 6. uudistettu painos s. 793-795.

hållet faller utanför lagstiftningen. Riksomfattande föreningar som ingått kollektivavtal kan till alla dessa normer foga bestämmelser som tillåter lokalt avtalande på det sätt som anges i kollektivavtalet.

Med lokalt avtal avses ofta en sådan delegering av avtalsrätten till den lokala nivån som beskrivs ovan och som baserar sig på ett riksomfattande kollektivavtal. Med lokalt avtal kan dock också avses arbetsgivarspecifika avtal, som tillämpas med kollektivavtalets verkningar. I ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal företräds arbetsgivarsidan av företaget självt.⁸ Arbetstagarna representeras i sin tur av en registrerad arbetstagarförening, vilket innebär antingen ett fackförbund eller någon annan registrerad arbetstagarförening. I ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal kan det finnas flera fackförbund på arbetstagersidan. Ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal kan också ingås med en fackavdelning.⁹ Förtroendemannen är enligt lag inte behörig att ingå ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal. Kollektivavtal kan inte heller ingås direkt med personalen eller en del av den. Ett sådant avtal skulle inte till sin juridiska karaktär vara ett kollektivavtal, utan ett annat avtal.

I ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal har avtalsparterna rätt att avtala om ärenden inom de gränser som anges i lagen om kollektivavtal. I enlighet med 1 § i lagen om kollektivavtal avtalas i ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal om de villkor som ska iakttas i arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt. Avtalsfriheten för avtalsparterna är bred även i arbetsgivarspecifika kollektivavtal, men snävare än för nationella arbetsmarknadsparter. Genom arbetsgivarspecifika kollektivavtal kan man inte avvika från de semidispositiva bestämmelser som ingår i arbetslagstiftningen, eftersom avvikelse från dessa förutsätter att avtalsparterna är riksomfattande. Av denna anledning kan man i arbetsgivarspecifika kollektivavtal endast komma överens om dispositiva bestämmelser i arbetslagstiftningen och om frågor som helt och hållet faller utanför lagstiftningen.

Kollektivavtals allmänt bindande verkan

Normal bindning enligt lagen om kollektivavtal kompletteras av kollektivavtalens allmänt bindande verkan enligt arbetsavtalslagen. När de i arbetsavtalslagen föreskrivna kriterierna i ett allmänt bindande kollektivavtal uppfylls fastställs branschvisa kollektivavtal som allmänt bindande. Dessa kollektivavtal som fastställts som allmänt bindande ska följas av icke-organiserade arbetsgivare som verkar inom kollektivavtalets tillämpningsområde utan att de blir parter i kollektivavtalet.¹⁰

I finsk rättslitteratur har det av tradition ansetts att arbetsgivarens skyldighet att följa kollektivavtalet på grund av dess allmänt bindande verkan inte sträcker sig över hela kollektivavtalet som sådant, utan att en icke-organiserad arbetsgivare ska följa alla arbetsnormer i kollektivavtalet och de av arbetsmiljönormerna där villkoren gäller arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Däremot behöver arbetsgivaren på grund av allmänt bindande verkan inte iakttä

⁸Vid ingående av ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal förutsätts inte att företaget är medlem i ett arbetsgivarförbund.

⁹En arbetsgivare som enligt 2 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen är bunden av ett normalt bindande kollektivavtal är inte skyldig att samtidigt följa ett allmänt bindande kollektivavtal, om det kollektivavtal som är förpliktande på grund av normalt bindande verkan på arbetstagersidan har ingåtts av en riksomfattande arbetstagarförening. Ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal som ingåtts med en fackavdelning som lyder under en riksomfattande förening ersätter därför inte ett allmänt bindande kollektivavtal som är tillämpligt på arbetet i fråga.

¹⁰ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimuslaki. 6. uudistettu painos s. 220.

de arbetsmiljönormer som främst hänför sig till genomförandet av kollektivavtalet och organisationsintresset i anslutning till yrkesmässig intressebevakning.¹¹

Bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal har samma automatiska och tvingande verkan som villkoren i ett kollektivavtal som är förpliktande med stöd av lagen om kollektivavtal. Detta innebär för det första att bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal måste följas i anställningsförhållanden utan särskilda åtgärder. Den tvingande arten av bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal innebär att ett enskilt villkor i ett arbetsavtal som strider mot kollektivavtalet är ogiltigt. Bestämmelser om detta finns i 2 kap. 7 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Momentet fungerar som regel för avgörande av motstridigheter och visar att bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal har företräde framför sådana villkor i ett arbetsavtal som för arbetstagaren är sämre än villkoren i det allmänt bindande kollektivavtalet. Ogiltigheten av ett enskilt avtalsvillkor påverkar inte på något sätt de övriga villkoren i arbetsavtalet, utan i stället för det ogiltiga villkoret ska motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas.¹²

Ett allmänt bindande kollektivavtal ålägger ensidigt arbetsgivaren att följa dess bestämmelser som minimivillkor för anställningsförhållanden. I rättslitteraturen har allmänt konstaterats att arbetstagaren inte kan åläggas skyldigheter genom allmänt bindande kollektivavtal, oberoende av om arbetstagaren är medlem i den arbetstagarorganisation som har ingått kollektivavtalet eller inte.

En arbetsgivare som med stöd av lagen om kollektivavtal är skyldig att följa ett sådant kollektivavtal vars andra avtalspart är en riksomfattande arbetstagarförening är befriad från att följa bestämmelserna i det allmänt bindande kollektivavtalet som minimivillkor för anställningsförhållandena. Ett kollektivavtal som enligt arbetsavtalslagen är normalt bindande har således företräde framför ett allmänt bindande kollektivavtal när kollektivavtalet från arbetstagsidan har ingåtts av ett riksomfattande arbetstagarförbund.

Bestämmelser om allmänt bindande kollektivavtal finns i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren iakttå åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga, det vill säga i ett allmänt bindande kollektivavtal, bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete. De minimivillkor som ska tillämpas i anställningsförhållandet bestäms sålunda enligt ett kollektivavtal som har fastställts som allmänt bindande i branschen. Om arbetsgivaren inte är bunden av ett kollektivavtal med stöd av lagen om kollektivavtal, bestäms minimivillkoren i arbetstagarans anställningsförhållanden på basis av ett allmänt bindande kollektivavtal, om det inom branschen finns ett allmänt bindande kollektivavtal.¹³

En primär förutsättning för att ett kollektivavtal ska kunna fastställas som allmänt bindande är att det har ett riksomfattande tillämpningsområde. Detta innebär att kollektivavtalet har ingåtts av nationella arbetsmarknadsorganisationer, det vill säga arbetsmarknadsorganisationer som är verksamma i hela landet. Det kan alltså inte vara fråga om ett kollektivavtal där parterna är lokala arbetsgivar- eller arbetstagarföreningar. Enbart det faktum att kollektivavtalet har ingåtts

¹¹Enligt Niklas Bruun och Jorma Saloheimo har man i nuläget avstått från att dela upp normbestämmelserna. Se fotnot 4.

¹²Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 255.

¹³Ylhäinen, Marjo (2009). Pohdintaa yleissitovasta työehtosopimuksesta ja paikallisesta sopimuksesta. Edilex 2.2.2009 s. 212-213.

av riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer gör dock inte avtalet riksomfattande. Dessutom krävs det att avtalets territoriella tillämpningsområde inte har begränsats. Ett kollektivavtal som gäller ett enskilt företag kan inte vara allmänt bindande.¹⁴

Ett annat villkor för allmänt bindande verkan, det vill säga "branschen i fråga", är den bransch som definieras i bestämmelserna om kollektivavtalets tillämpningsområde och som arbetsgivar- och arbetstagarförbundet kommer överens om sinsemellan. Vid tolkning av branschen i fråga ska även stadgarna för de föreningar som ingått ett kollektivavtal samt det arbete som utförs av den medlemskår de i själva verket representerar beaktas. Detta innebär till exempel att en arbetstagarförening genuint bör representera de arbetstagare som utför sådana arbeten som avses i kollektivavtalet liksom även att arbetsgivaren om denne så önskar ska ha möjlighet att, åtminstone enligt föreningens stadgar, ansluta sig till den arbetsgivarförening som har ingått kollektivavtalet.¹⁵

Det tredje kriteriet för allmänt bindande verkan är att kollektivavtalet ska anses vara representativt inom sitt område. Utgångspunkten för bedömningen av allmänt bindande verkan bör vara statistiskt beräknad representativitet. Om ungefär hälften av arbetstagarna i branschen omfattas av kollektivavtalet, bör kollektivavtalet anses vara representativt. Vid bedömning av representativiteten bör dessutom beaktas att kollektivavtalsverksamheten inom branschen i fråga är stabil, den allmänna organisationsgraden inom branschen och syftet med kollektivavtalens allmänt bindande verkan som ett skydd för minimivillkoren för arbetstagare hos icke-organiserade arbetsgivare.¹⁶

Möjligheterna till lokalt avtal för en arbetsgivare som följer ett allmänt bindande kollektivavtal

I samband med antagandet av den gällande arbetsavtalslagen infördes för arbetsgivare som följer ett allmänt bindande kollektivavtal i 13 kap. 8 § i arbetsavtalslagen, 35 § i arbetstidslagen, 31 § i semesterlagen och 13 a § i lagen om studieledighet bestämmelser om rätt att tillämpa sådana bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal genom vilka avvikelser från lagens annars tvingande bestämmelser har gjorts i syfte att undergräva arbetstagarens lagstadgade intressen. De ovannämnda bestämmelserna innehåller emellertid ett uttryckligt förbud mot att ingå lokala avtal som grundar sig på kollektivavtal. Detta innebär att även när en bestämmelse i ett kollektivavtal som ska följas som allmänt bindande tillåter ett lokalt avtal, ska en icke-organiserad arbetsgivare tillämpa bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal som sådana utan möjlighet att ingå ett lokalt avtal.

Rättsläget är dock inte helt klart i detta avseende, eftersom kollektivavtalsbestämmelser som grundar sig på semidispositiva lagbestämmelser och som tillåter lokala avtal inte är entydiga. I lagstiftningen lämnas det öppet vilken typ av verksamhet som är sådant ingående av lokala avtal som inte är tillåtet för icke-organiserade arbetsgivare och när det är fråga om tillåten tillämpning av undantag. I vissa kollektivavtal har man till exempel kunnat definiera olika alternativ som arbetsgivare och arbetstagare kan välja mellan. I rättslitteraturen har det ansetts att det vid valet

¹⁴ Hietala, Harri, Kairinen, Martti, Kaivanto Keijo ja Schön Esa (2020). Työsopimuslaki käytännössä. 5. uudistettu painos s. 183.

¹⁵ RP 157/2000 rd s. 77.

¹⁶ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 228-231.

av alternativ i dessa fall endast kan vara fråga om tillämpning av kollektivavtalet och inte om ett lokalt avtal.¹⁷

I 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, eller någon annanstans i arbetsavtalslagen, föreskrivs inte om rätten för en arbetsgivare som följer ett allmänt bindande kollektivavtal att ingå lokala avtal med sin personal på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal på basis av sådana bestämmelser om lokalt avtal i ett allmänt bindande kollektivavtal som inte grundar sig på semidispositiva bestämmelser, utan på allmän kompetens med stöd av lagen om kollektivavtal eller på dispositiva bestämmelser i arbetslagstiftningen. Om en icke-organiserad arbetsgivare anses ha ovan avsedd avtalsrätt, är det oklart om avtalet kan ingås endast med uppfyllande av de krav som ställs på innehållet i det lokala avtalet, parterna och förfarandena. Det bör också noteras att det inte heller finns något allmänt förbud i arbetslagstiftningen för en icke-organiserad arbetsgivare att ingå lokala avtal. Detta leder till frågan om lokalt avtal är tillåtet i den mån det inte är särskilt förbjudet.

I 36 § i arbetstidslagen föreskrivs det däremot att en arbetsgivare som följer ett allmänt bindande kollektivavtal har rätt att ingå ett lokalt avtal med arbetstagarna om ordinarie arbetstid och dygnsarbetstid för motorfordonsförare i de fall då det allmänt bindande kollektivavtalet innehåller en bestämmelse om lokalt avtal. Ett sådant lokalt avtal ska slutas på det sätt och inom de gränser som fastställs i kollektivavtalet och till sin juridiska natur är det ett avtal på arbetsavtalsnivå. I arbetstidslagen föreskrivs särskilt om parterna i ett sådant avtal. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för arbetstagarna är bindande för alla de i avtalet avsedda arbetstagare som förtroendemannen eller någon annan företrädare för personalen ska anses företräda. Arbetsgivaren kan alltså på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal avtala endast om den ordinarie arbetstiden och om dygnsarbetstiden för motorfordonsförare, men inte om andra arbetstidsärenden som ingår i kollektivavtalet.

I äldre rättslitteratur och delvis även i senare rättsunderrättelse har det ansetts att lokala avtal är förbjudna när de grundar sig på en bestämmelse i ett allmänt bindande kollektivavtal.¹⁸ Detta kategoriska förbud mot lokala avtal kan emellertid med rätta ifrågasättas, eftersom det alltid är tillåtet att avtala avvikande till förmån för arbetstagaren. Samtidigt innebär inte alla lokala avtal att arbetstagarnas intressen undergrävs, utan det kan handla bara om att lösa en fråga på olika sätt, men ändå på samma nivå. Dessutom kan kollektivavtalet lämna en nyckelfråga i anställningsförhållandet öppen, till exempel lönevillkor, och genom en tvingande bestämmelse om dessa arbetsnormer överföra dem till den lokala nivån. I dessa situationer är en icke-organiserad arbetsgivare tvungen att ingå ett lokalt avtal för att uppfylla sina minimiförpliktelser. En del jurister anser att en icke-organiserad arbetsgivare med stöd av ett

¹⁷ Kutvonen, Elmiira (2018): Järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2018 s. 11.

¹⁸ Betänkande av arbetsgrupp som berett lagstiftningen 7.6.2016, s. 9–10 ja s. 15. På sidan 9 konstateras följande: ”En icke-organiserad arbetsgivare ska enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen följa åtminstone de villkor i ett allmänt bindande kollektivavtal som annars tillämpas i arbetsavtal och anställningsförhållanden. Om det i ett allmänt bindande kollektivavtal finns klausuler som tillåter ett lokalt avtal, är möjligheterna till avtal på arbetsplatsen inte tillgängliga för ett icke-organiserat företag som följer ett allmänt bindande kollektivavtal, till skillnad från när samma kollektivavtal följs på grund av dess normalt bindande verkan.” (fri översättning) Se även Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset, Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:8. (presentationsblad på svenska) Arbets- och näringsministeriet, Helsingfors 2020 s. 48, där det med avvikelse från 2016 års arbetsgrupps betänkande inte längre konstateras att en icke-organiserad arbetsgivare inte kan ingå lokala avtal på basis av ett allmänt bindande kollektivavtal.

allmänt bindande kollektivavtal kan ingå åtminstone sådana lokala avtal som det inte alls finns någon lagstiftning om.¹⁹

Enligt rättslitteraturen är det på grund av karaktären av minimivillkor i systemet om allmänt bindande verkan allmänt förbjudet för en icke-organiserad arbetsgivare att ingå lokala avtal som avviker från villkoren i ett allmänt bindande kollektivavtal till nackdel för arbetstagaren. Förbudet har motiverats också med allmänt bindande ensidiga skyldigheter. Ett allmänt bindande kollektivavtal är ensidigt förpliktande för arbetsgivaren och ger inte arbetsgivaren några rättigheter. Dessutom har det ansetts att det faktum att avtalsautonomin i kollektivavtalssystemet och rätten att tolka kollektivavtal hör till kollektivavtalsparterna begränsar möjligheten till lokala avtal på det allmänt bindande fältet. Den paritetsideologi som saknas på det allmänt bindande fältet har också använts som motivering för ett mer begränsat ingående av lokala avtal vid icke-organiserade företag.²⁰

Lagstiftningen om sjöarbete och möjligheterna till lokala avtal

I 2 kap. 6 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) finns bestämmelser om kollektivavtals allmänt bindande verkan som motsvarar bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

I 13 kap. 10 § i lagen om sjöarbetsavtal finns bestämmelser som motsvarar 13 kap. 8 § i arbetsavtalslagen och som innehåller ett förbud för en arbetsgivare som följer ett allmänt bindande kollektivavtal att ingå lokala avtal med stöd av lokal avtalskompetens om kompetensen grundar sig på en semidispositiv bestämmelse.

I lagen om sjöarbetsavtal (296/1976), lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982) och i semesterlagen för sjömän (433/1984) finns inget förbud mot lokala avtal för arbetsgivare som följer allmänt bindande kollektivavtal.

I 13 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal finns med vissa undantag motsvarande bestämmelser om riksomfattande föreningars rätt att avtala annat om semidispositiva bestämmelser. Enligt 20 b § i sjöarbetstidslagen har arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet, utöver vad som föreskrivs i denna lag, rätt att avtala annorlunda om vad

¹⁹ Kairinen, Martti, Hietala, Harri ja Ojanen, Petteri (2015). Paikallinen sopiminen ja sopimukset. 4. uudistettu painos s. 31, alaviite 23: ”...Det är en annan sak om det finns en bestämmelse som tillåter ett lokalt avtal endast i kollektivavtalet och det inte alls finns någon lagbestämmelse. Härvid kan även på en arbetsplats som följer ett allmänt bindande kollektivavtal överenskommas om saken genom arbetsavtal.” (fri översättning) Se också Ylhäinen, Marjo (2009). Pohdintaa yleissitovasta työehtosopimuksesta ja paikallisesta sopimuksesta. Edilex 2.2.2009 s. 213: ”När det i ett allmänt bindande kollektivavtal inte görs några undantag från semidispositiv lagstiftning till nackdel för arbetstagaren på ett sätt som förutsätter tillämpning av ett lokalt avtal, finns det i princip inget hinder för ett lokalt avtal som ingås på grundval av en bestämmelse i ett allmänt bindande kollektivavtal. Miniminormen i kollektivavtalet är i dessa fall bestämmelser genom vilka man har kommit överens om antingen dispositiv lagstiftning eller genom vilka det föreskrivs om något som faller utanför lagstiftningen, såsom löner. Dessa normer kan också vara dispositiva, det vill säga man kan lokalt komma överens om något annat. Då verkar det vara möjligt att genom ett lokalt avtal på basis av både ett normalt bindande och ett allmänt bindande kollektivavtal komma överens såväl på ett sätt som är mer fördelaktigt som annars på ett sätt som avses i kollektivavtalet.” (fri översättning)

²⁰ Kutvonen, Elmiira (2018): Järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2018 s. 14-18.

som föreskrivs i 3–9, 12, 14, 19 och 19 a §. Den ordinarie arbetstiden per vecka får dock inte i genomsnitt överstiga 40 timmar under en period av högst 52 veckor. Dessutom finns det i lagen vissa bestämmelser om avtal genom kollektivavtal. Enligt 22 § i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart får genom arbets- eller tjänstekollektivavtal överenskommas något annat än vad som bestäms i 5–7 §, 8 § 2 mom. samt 11, 13, 14 och 16–19 §. Sådana bestämmelser i arbets- eller tjänstekollektivavtal får arbetsgivare tillämpa även på de arbetstagare och tjänstemän som inte är bundna av arbets- eller tjänstekollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställnings- eller tjänsteförhållanden bestämmelserna i avtalet i fråga annars skall följas. Det finns inget krav på att avtalet ska vara riksomfattande. Enligt 24 § i semesterlagen för sjömän har arbetsgivar- och arbetstagarföreningar med hela landet som verksamhetsområde rätt att genom kollektivavtal komma överens om intjänande av semester, tiden för semester och uppdelning av semester samt om uträknande och betalning av semesterlön och semesterersättning samt om naturaförmåner under semestern även på annat sätt än vad som bestäms ovan i denna lag.

2.1.1.3 Bestämmelser om företrädare för arbetstagarna

Företrädarna för personalen har enligt både lag och kollektivavtal en viktig roll att spela när lokala avtal ingås. I de fall då en lokal avtalslösning är avsedd att gälla hela personalen eller en viss personalgrupp är den ena parten i det lokala avtalet i allmänhet en företrädare som valts bland personalen. Företrädaren kan vara en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal, ett förtroendeombud enligt arbetsavtalslagen, ett samarbetsombud enligt samarbetslagen eller en arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete (44/2006). Om personalen inte har valt sin företrädare, kan det lokala avtalet också ingås gemensamt av personalen eller personalgruppen i situationer som föreskrivs särskilt eller bestäms i kollektivavtalet.

I de bestämmelser som tillåter lokala kollektivavtal anges ofta vem som har rätt att ingå avtal. Det finns också vissa bestämmelser i arbetslagstiftningen som identifierar den part som får företräda arbetstagar sidan och komma överens på lokal nivå. Till exempel i 14 och 36 § i arbetstidslagen finns bestämmelser om att ett lokalt avtal i första hand kan ingås av en förtroendeman, och om någon sådan inte har valts för arbetsplatsen, av ett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstagarna.

I 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen föreskrivs det om arbetstagarnas rätt att välja ett förtroendeombud när de inte har någon förtroendeman som avses i ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren.²¹

Det förtroendemannasystem som baserar sig på kollektivavtal fungerar framför allt på det organiserade fältet. Det finns dock förtroendemen som valts på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal inom vissa branscher, till exempel teknikindustrin och icke-organiserade företag inom bygg- och anläggningsbranschen. I arbetsavtalslagen finns ingen uttrycklig bestämmelse om förhållandet mellan sådana förtroendemen och förtroendeombud. I regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag har det dock konstaterats att bestämmelserna om förtroendeombud inte har någon inverkan på sådana förtroendemannaaarrangemang eller avtal i anslutning till dem.

2.1.1.3.1 Förtroendemannens ställning och behörighet

²¹ RP 157/2000 rd s. 130.

2.1.1.3.1.1 Förtroendeman som valts på grundval av ett normalt bindande kollektivavtal

Systemet med förtroendemän bygger på facklig föreningsfrihet. Enligt 13 § 2 mom. i grundlagen har var och en föreningsfrihet. Föreningsfriheten innefattar rätt att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet. Den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen är likaså tryggade. Enligt 13 § 3 mom. i grundlagen utfärdas närmare bestämmelser om mötesfrihet och föreningsfrihet genom lag.

Skyddet av den fackliga föreningsfriheten, liksom föreningsfriheten i allmänhet, innebär också att den som utnyttjar sin frihet inte får drabbas av skadliga konsekvenser. Därmed utgör deltagande eller underlåtenhet att delta i fackföreningsverksamhet eller i en laglig stridsåtgärd inte godtagbara grunder för till exempel avsked från arbetet eller särbehandling i arbetslivet.²²

Enligt 13 kap. 1 § i arbetsavtalslagen har arbetsgivare och arbetstagare rätt att höra till föreningar och rätt att delta i sådana föreningars verksamhet. De har även rätt att bilda en tillåten förening. Arbetsgivare och arbetstagare har likaså frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet. Enligt 2 mom. i paragrafen i fråga är ett avtal som strider mot föreningsfriheten ogiltigt.

Med tanke på arbetslivet är en viktig del av föreningsfriheten den fackliga föreningsfriheten, som garanterar rätten att organisera sig för att försvara ekonomiska och sociala intressen. Den fackliga föreningsfriheten omfattar också rätten till kollektiva förhandlingar. Den fackliga föreningsrätten och föreningsfriheten erkänns i flera internationella avtal, som beskrivs närmare nedan.²³ Systemet med förtroendemän är en viktig del av den fackliga föreningsfriheten.

Förtroendemannasystemet bygger på kollektivavtalssystemet. I enlighet med 1 § i lagen om kollektivavtal kan i ett kollektivavtal avtalas om de villkor som annars tillämpas i arbetsavtal eller arbetsförhållanden. Bestämmelser om val av förtroendeman samt förtroendemannens uppgifter, ställning och behörighet är i lagen om kollektivavtal avsedda villkor som i övrigt ska iakttas i arbetsförhållanden och som tryggar genomförandet av kollektivavtalet. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal är skyldig att på basis av normalt bindande verkan följa kollektivavtalet inklusive de bestämmelser som gäller förtroendemannen.

På arbetsplatsen företräder förtroendemannen såväl medlemmarna som fackavdelningen och fackförbundet. Med förtroendeman avses huvudförtroendemannen eller en förtroendeman som valts för en yrkesgrupp, arbetsavdelning eller personalgrupp på arbetsplatsen.

Om val av förtroendeman eller om systemet med förtroendemän föreskrivs inte i någon arbetslag. Valet av förtroendeman, förtroendemannens ställning, befogenheter och rätt att få information bestäms sålunda enligt kollektivavtalen i branschen. Förfarandet vid val av förtroendeman varierar beroende på kollektivavtal.

Förtroendemannen väljs eller godkänns på basis av val som förrättas på arbetsplatsen av medlemmarna i den lokala fackavdelningen eller av den personal eller personalgrupp som omfattas av kollektivavtalet i fråga. Endast fackförbundsmedlemmar får i regel delta i förtroendemannaval. I vissa branscher finns det dock bestämmelser i kollektivavtalet enligt vilka alla arbetstagare kan delta i valet av förtroendemän. Även i de branscher där också

²² RP 309/1993 rd, s. 62–65.

²³ RP 157/2000 rd, s. 127.

arbetstagare som inte hör till fackavdelningen får delta i valet av förtroendeman ska den som väljs till förtroendeman vara medlem av fackförbundet.

En förutsättning för en förtroendemans rätt till verksamhet och skydd är att arbetsgivaren underrättas om valet av förtroendeman. Endast en förtroendeman som valts på det sätt som föreskrivs i avtalsbestämmelserna kan åberopa sin förtroendemannaställning. Om detta villkor inte uppfylls anses en personalrepresentant inte ha en erkänd rättslig ställning som företrädare för arbetstagarna. Arbetsgivaren kan inte vägra att godkänna en förtroendeman som valts på ett formellt korrekt sätt.²⁴ Enligt rättspraxis leder små fel och brister i valet av förtroendeman inte till att förtroendemannavalet blir ogiltigt eller till förlust av förtroendemannaställning.²⁵

Kollektivavtalsnormerna för parterna i det lokala avtalet är bindande för dem som är bundna av kollektivavtalet. Om ett lokalt avtal har ingåtts i strid med de villkor som gäller för parterna i kollektivavtalet, har det i rättspraxis i allmänhet ansetts att det lokala avtalet inte har någon verkan. I arbetsdomstolens avgörande TT 2003:49 ansåg man att referenskollektivavtalet uttryckligen krävde en huvudförtroendeman som lokal avtalspart, när man kom överens om löneformen på ett sätt som avvek från stupstocksbestämmelsen. Arbetsdomstolen ansåg inte att de parter som ingått kollektivavtalet hade menat att i avsaknad av huvudförtroendeman kunde avtal ingås med hela personalen eller med majoriteten av arbetstagarna. Arbetsgivaren hade således inte kunnat komma överens om saken på ett giltigt sätt tillsammans med arbetstagarna i avsaknad av en huvudförtroendeman.²⁶

Enligt kollektivavtalen är en förtroendeman företrädare för en yrkesgrupp, personalen, en personalgrupp eller en fackavdelning i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen. Enligt etablerad rättslitteratur är förtroendemannen i dessa och i ärenden som särskilt anges i lagstiftningen behörig att vara företrädare för fackavdelningen för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde, oberoende av om de är icke-organiserade eller organiserade i en annan organisation.²⁷ Den förtroendeman som valts i enlighet med ett normalt bindande kollektivavtal företräder således inte bara de personer som hör till den arbetstagarorganisation som utnämnt hen, utan även icke-organiserade arbetstagare och personer som hör till en annan arbetstagarorganisation. Förtroendemannen har behörighet, men inte skyldighet att agera för de icke-organiserade arbetstagarna.

Förtroendemannens ställning i skötseln av uppdraget tryggas genom det särskilda uppsägningsskydd för förtroendeman som överenskommit i kollektivavtalen. Det anställningsskydd som avtalas i kollektivavtalen kompletteras av bestämmelserna i arbetsavtalslagen om uppsägningsskydd för förtroendeman. Enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen får en förtroendeman på kollektiv grund sägas upp eller permitteras endast om förtroendemannens arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete. Uppsägning av en förtroendeman på individualiserad grund förutsätter utöver att den i lag föreskrivna uppsägningströskeln uppfylls samtycke av majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen företräder.

²⁴ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 674.

²⁵ TT 2016:109.

²⁶ Se också TT 2005-8.

²⁷ RP 157/2000 rd s. 130–131. Se också Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012).

Työsopimuslaki. 6. uudistettu painos s. 86.

I kollektivavtalen har dessutom överenskommits om huvudförtroendemannens kandidat- och efterskydd. Bestämmelserna om förtroendemens särskilda uppsägningsskydd tillämpas sålunda även på arbetstagare som ställt upp vid förtroendemannaval under den tid före valet som överenskommits i kollektivavtalet, och efterskyddet under en viss tid efter att förtroendemannauppdraget upphört.

Maximibeloppet av den ersättning som enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen ska dömas ut för ogrundat avslutande av en förtroendemens anställningsförhållande är ett belopp som motsvarar 30 månaders lön och minimibeloppet är ett belopp som motsvarar tre månaders lön.

Kränkning av förtroendemannens rättigheter kan vara straffbar. Enligt 13 kap. 11 § 1 mom. i arbetsavtalslagen föreskrivs det i 47 kap. 4 § i strafflagen (39/1889) om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en förtroendeman. Enligt den paragrafen ska en arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag permitterar en förtroendeman, ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid eller avslutar anställningsförhållandet ska, för kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter dömas till böter. Arbetsgivarens gärning kan också bedömas som arbetsdiskriminering.

2.1.1.3.1.2 Rätt att välja förtroendeman med stöd av allmänt bindande kollektivavtal

I rättsvetenskapen har det ansetts vara möjligt att välja förtroendeman för en icke-organiserad arbetsgivares arbetsplats, om arbetsgivaren är skyldig att följa ett kollektivavtal på grund av allmänt bindande verkan och det i kollektivavtalet finns bestämmelser om val av förtroendeman.²⁸ Högsta domstolen har i sin dom HD 2022:35, som visserligen gäller arbetsgivarens ansvar för brott, konstaterat att föreningsfriheten är en grundläggande rättighet för arbetstagarna. Organiserade arbetstagare har rätt att bland sig välja en förtroendeman. Denna rätt gäller även arbetstagare som är anställda hos en icke-organiserad arbetsgivare. Därmed kan det finnas en förtroendeman på en icke-organiserad arbetsgivares arbetsplats.

I rättslitteraturen har dock anförts att det är en annan sak, huruvida en icke-organiserad arbetsgivare ska godkänna ställningen för den förtroendeman som valts till arbetsplatsen. Denna uppfattning grundar sig uttryckligen på ordalydelsen i 2 kap. 7 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Bestämmelserna om val av förtroendeman har ansetts utgöra en del av systemet för genomförande av kollektivavtalet och till innehållet vara sådana bestämmelser som inte hör till anställningsvillkoren eller arbetsnormerna för arbetarskyddet, varvid en icke-organiserad arbetsgivare inte behöver följa dem.²⁹

²⁸ RP 157/2000 rd s. 131. Se RP 158/2018 rd s. 121. Se även HD 1991:174 och HD 2001:119. Se också Saarinen, Mauri (2013). Työsuhteasioiden käsikirja. 6. uudistettu painos s. 284. Se också Bruun, Niklas. Asiantuntijalausunto 24.8.2021, joka liittyy Pirkanmaan käräjäoikeuden tuomioon 12.4.2022 L 20/18965.

²⁹ Paanetoja, Jaana (2023). Luottamusmies 2020-luvun työpaikalla. Teollisuuden palkansaajat TP ry:n raportti s. 33: ”Rätten att välja en förtroendeman på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal innebär dock inte nödvändigtvis att arbetsgivaren är skyldig att samtidigt godkänna den valda förtroendemannens ställning. Arbetsgivarens skyldighet att följa ett allmänt bindande kollektivavtal har inte ansetts sträcka sig till sådana bestämmelser i kollektivavtalet som på ett eller annat sätt gäller ”genomförandet” av kollektivavtalet. Exempel på detta är bland annat bestämmelser om förtroendemannens rätt att få sådana ekonomiska uppgifter om företaget och dess anställda som avses i förtroendemannavtalen. Detta har ansetts leda till att en arbetsgivare som följer ett kollektivavtal på grund av dess allmänt bindande verkan inte är skyldig att godkänna en förtroendeman som valts på

Samtidigt har i rättslitteraturen ansetts att en icke-organiserad arbetsgivare inte, med stöd av internationella avtal som är förpliktande för Finland, grundlagen och arbetsavtalslagen, kan vägra att godkänna valet av förtroendeman. Om en fackorganisation är verksam inom ett finskt företags verksamhetskrets, är företaget skyldigt att erkänna en förtroendeman under förutsättning att det är fråga om en genuin fackorganisation och arbetstagare som är verksamma inom den och att arbetsgivaren på behörigt sätt har underrättats om valet av förtroendeman. Rätten att välja förtroendeman på grundval av den rätt till facklig föreningsfrihet som garanteras genom lagstiftningen förverkligas inte om godkännandet av valet är beroende av en enskild arbetsgivares bedömning.³⁰

Bestämmelser i kollektivavtal om grunderna för uppsägning av en förtroendeman eller ett förtroendeombud eller en arbetarskyddsfullmäktig och om ersättningar som döms ut med anledning av ogrundad uppsägning samt om ersättning för inkomstbortfall till följd av befrielse från arbete har ansetts vara arbetsnormer. Sådana föreskrifter som redan på grund av allmänt bindande verkan är förpliktande för arbetsgivaren har i första hand tryggt ställningen som arbetstagare för den som valts till företrädare för arbetstagarna.³¹ Dessa arbetsnormer har ett nära samband med arbetstagarens lön och anställningstrygghet, vilket innebär att de måste följas redan på grundval av kollektivavtalets allmänt bindande verkan.³²

Arbetsgivaren ska dock godkänna en förtroendeman som valts i enlighet med ett allmänt bindande kollektivavtal när det är fråga om ett lokalt avtal enligt 36 § i arbetstidslagen.³³

Uppgifterna och befogenheterna för en förtroendeman som valts på basis av ett allmänt bindande kollektivavtal är inte lika omfattande som när en förtroendeman har valts på basis av ett normalt bindande kollektivavtal. På det allmänt bindande fältet har förtroendemannen ingen skyldighet att övervaka att kollektivavtalet iakttas. Förtroendemannen förfogar inte heller över någon i kollektivavtalet eventuellt överenskommen förhandlingsordning för att lösa meningsskiljaktigheter eller över mekanismer och sanktioner som tryggar en korrekt tillämpning av kollektivavtalet.³⁴

Det är oklart hur omfattande representationsrätten är för en förtroendeman som valts för en icke-organiserad arbetsgivares arbetsplats. Med stöd av lagen om kollektivavtal har det ansetts att

arbetsplatsen. Denna uppfattning grundar sig på ordalydelsen i 2 kap. 7 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. De bestämmelser som gäller valet är en del av systemet för genomförande av kollektivavtalet och följaktligen i fråga om innehållet sådana bestämmelser som inte hör till "anställningsförhållandets villkor eller arbetsförhållandena." (fri översättning) De har betraktats som icke allmänt bindande kollektivavtalsbestämmelser. När arbetsgivaren godkänner en förtroendeman ska arbetsgivaren dock följa alla bestämmelser som gäller förtroendemannens ställning."

³⁰ Saloheimo, Jorma (2020). Työ- ja virkaehtosopimus oikeus. 3. uudistettu painos s. 117–118. Se också Bruun, Niklas (2022). Työoikeuden perusteet. 3. uudistettu painos s. 157–158. ks. myös Bruun, Niklas. Asiantuntijalausunto 24.8.2021, joka liittyy Pirkanmaan käräjäoikeuden tuomioon 12.4.2022 L 20/18965.

³¹ Titinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimus oikeus. 6. uudistettu painos s. 260 sekä KKO 1991:174 ja KKO 2001:119.

³² Rusanen, Jorma (1994). Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet s. 51. Ks. myös Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 181.

³³ Se också RP 158/2018 rd s 121.

³⁴ Paanetoja, Jaana (2023). Luottamusmies 2020-luvun työpaikalla. Teollisuuden palkansaajat TP ry:n raportti s. 35.

den förtroendeman som valts för en organiserad arbetsplats företräder alla arbetstagare som arbetar inom kollektivavtalets tillämpningsområde oberoende av deras organisering. Av ordalydelsen i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen om allmänt bindande verkan kan inte härledas en tolkningsregel för omfattningen av representationsrätten för en förtroendeman som valts på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal. Det kan antas att en sådan förtroendeman endast företräder de arbetstagare vid fackavdelningen som har valt hen. Detta har betydelse för huruvida en icke-organiserad arbetsgivare kan tillämpa ett lokalt avtal som ingåtts med en förtroendeman som valts på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal på arbetstagare i hela personalgruppen eller om tillämpningsområdet är mer begränsat.

2.1.1.3.2 Förtroendeombud

2.1.1.3.2.1 Val av förtroendeombud

Enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen kan de arbetstagare som inte har någon förtroendeman som avses i ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, bland sig välja ett förtroendeombud. En personal- eller yrkesgrupp kan bland sig välja ett förtroendeombud i första hand när arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal inte är skyldig att följa kollektivavtalet i anställningsförhållandena för arbetstagare som hör till personal- eller yrkesgruppen i fråga. Dessutom kan ett förtroendeombud väljas av en sådan personal- eller yrkesgrupp i vars anställningsförhållanden arbetsgivaren är skyldig att följa kollektivavtalet med stöd av lagen om kollektivavtal, men vars kollektivavtal inte innehåller några bestämmelser om arbetstagarnas rätt att välja förtroendeman eller någon annan motsvarande företrädare. I rättslitteraturen har anförts att ett förtroendeombud kan väljas också när arbetstagarna inte har valt en förtroendeman som avses i kollektivavtalet.³⁵

Arbetstagarna hos en icke-organiserad arbetsgivare kan bland sig välja ett eller flera förtroendeombud, antingen alla tillsammans eller efter personal- eller yrkesgrupp, oberoende av om arbetsgivaren enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen är skyldig att följa ett eller flera kollektivavtal.³⁶

Förtroendeombud väljs i allmänhet efter personalgrupp (arbetstagare, tjänstemän, högre tjänstemän). Genom de bestämmelser i arbetsavtalslagen som gäller förtroendeombud tryggs särskilt möjligheten för sådana högre tjänstemän som inte har något kollektivavtal att välja en företrädare. Det är förvisso möjligt att komma överens om att ett förtroendeombud ska företräda alla personalgrupper i företaget.

En förtroendeman som valts med stöd av lagen om kollektivavtal företräder alla arbetstagare som hör till den arbetstagarorganisation som valt hen och som hör till förtroendemannens verksamhetskrets. Dessutom anses förtroendemannen företräda även icke-organiserade arbetstagare som hör till hans verksamhetskrets samt de arbetstagare som hör till någon annan arbetstagarorganisation. Om en förtroendeman har valts till en arbetsplats på grundval av ett normalt bindande kollektivavtal, kan för samma personalgrupp som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde inte utses ett förtroendeombud.³⁷ Icke-organiserade arbetstagare eller arbetstagare som hör till en annan arbetstagarorganisation kan inte välja förtroendeombud för sig, om en förtroendeman har valts på grundval av kollektivavtalet för att

³⁵ Saarinen, Mauri (2013). Työsuhdeasioiden käsikirja I. 6. uudistettu painos s. 296.

³⁶ Titinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 87-88.

³⁷ Titinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 88-89.

företräda samma arbetstagargrupp. Detta trots att dessa arbetstagare i allmänhet inte har rätt att delta i valet av förtroendeman enligt kollektivavtalet.³⁸

Av ordalydelsen i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen framgår att ett förtroendeombud kan väljas endast bland arbetsplatsens arbetstagare. I arbetsavtalslagen finns inga bestämmelser om de förfaranden som ska följas vid val av förtroendeombud. Det är således upp till arbetstagarna själva att besluta om förfarandet.

Enligt arbetsavtalslagen är förtroendeombudet sekundärt i förhållande till förtroendemannen.³⁹ Detta förhållande motiveras av artikel 5 i ILO-konvention nr 135 om arbetstagarrepresentanternas skydd.

En förtroendemans företräde innebär också att valet av förtroendeman leder till att ett tidigare valt förtroendeombuds ställning upphör. Förtroendemannens och förtroendeombudets ställning och befogenheter avgörs alltså inte till exempel beroende på vem som valts tidigare. Saken påverkas inte heller av hur stor del av arbetstagarna som är organiserade i den arbetstagarorganisation som har ingått det tillämpliga kollektivavtalet, utan förtroendemannen, även om hen valts av en minoritet av arbetstagarna, ersätter ett förtroendeombud som majoriteten har valt.⁴⁰

Högsta domstolen har i sin dom HD:2017:29 ansett att fastän medlemmarna i en arbetstagarförening som var part i ett kollektivavtal som var bindande för arbetsgivarbolaget hade valt en förtroendeman i bolaget, hade de arbetstagare som hörde till en annan personalgrupp och som var medlemmar i en annan arbetstagarförening än den arbetstagarorganisation som var part i kollektivavtalet rätt att bland sig välja ett förtroendeombud. Så var det trots att det kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal var bindande för bolaget delvis också tillämpades på deras anställningsförhållanden. I detta fall bedömdes personalgruppens rätt att välja förtroendeombud med hänsyn till samarbetslagen, uppsägnings⁴¹- och samarbetsdirektiven⁴² samt tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna. Högsta domstolen avvek i sitt beslut från grunderna för val av förtroendeombud i arbetsavtalslagen och betonade grundläggande fri- och rättigheter och internationella avtal. Högsta domstolens avgörande avviker från regeringens proposition, enligt vilken en vald förtroendeman enligt 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal företräder icke-organiserade arbetstagare som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde och arbetstagare som hör till andra förbund. I regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag är utgångspunkten att de ovan nämnda arbetstagarna har en förtroendeman och att de inte kan välja ett förtroendeombud.

Om någon personalgrupp i företaget inte alls har något kollektivavtal som tillämpas på dem eller om det i det kollektivavtal som tillämpas inte finns några bestämmelser om en förtroendeman eller någon annan motsvarande företrädare, kan de arbetstagare som hör till personalgruppen i fråga välja ett förtroendeombud med stöd av 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Därmed kan det på samma arbetsplats finnas både en förtroendeman som avses i kollektivavtalet

³⁸ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 680-681.

³⁹ RP 157/2000 rd s. 131.

⁴⁰ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 680-681.

⁴¹ Rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

⁴² Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare inom Europeiska gemenskapen.

och ett förtroendeombud som valts med stöd av arbetsavtalslagen. Förtroendemannen företräder härvid den personalgrupp i vars anställningsförhållanden arbetsgivaren är skyldig att följa kollektivavtalet med stöd av lagen om kollektivavtal och förtroendeombudet den personalgrupp som har valt hen.

Det finns veterligen ingen rättspraxis för situationer där en förtroendeman som valts med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal och ett förtroendeombud verkar på samma arbetsplats och även ställningstagandena i rättslitteraturen visar att ärendet kan anses vara beroende av tolkning och oavgjort. Till skillnad från fältet med kollektivavtal med normalt bindande verkan torde en förtroendeman som valts på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal inte kunna företräda alla arbetstagare inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Icke-organiserade arbetstagare kan normalt inte heller delta i valet av en sådan förtroendeman, om inte något annat bestäms i kollektivavtalet. På denna grund skulle man kunna tänka sig att icke-organiserade arbetstagare på en icke-organiserad arbetsgivares arbetsplats skulle kunna välja ett förtroendeombud till sin företrädare, även om de organiserade arbetstagarna på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal har valt en förtroendeman. Detta torde vara möjligt, särskilt om förtroendeombudet och förtroendemannen hör till olika personalgrupper. Samtidigt ska de internationella konventioner som är bindande för Finland, främst artikel 5 i ILO:s konvention nr 135 om skydd av arbetstagarnas representanter, beaktas vid bedömningen av förtroendemannens och förtroendeombudets ställning i fråga om allmänt bindande verkan.

2.1.1.3.2.2 Förtroendeombudets uppgifter och ställning

Vid tillämpningen av bestämmelserna om arbetstagarrepresentanter jämföras förtroendeombud med förtroendeman. Förtroendeombudets uppgifter framgår av de särskilda bestämmelserna i de olika arbetslagarna. Utöver de lagstadgade uppgifterna kan de arbetstagare som valt förtroendeombudet genom majoritetsbeslut bemyndiga förtroendeombudet att i enlighet med bemyndigandet företräda dem i ärenden som gäller anställningsförhållanden och arbetsförhållanden. Förtroendeombudets behörighet bestäms utifrån bemyndigandets innehåll och omfattning.

Högsta domstolens avgörande 2017:29 gällde en organiserad arbetsgivare och en personalgrupps representation i ett samarbetsärende. Sedan domen meddelades har man dock funderat på om det finns några slutsatser att dra av den rörande förtroendeombudets uppgifter eller beslutets tillämplighet i fråga om kollektivavtals allmänt bindande verkan. Det har förts diskussioner om huruvida domen tyder på att förtroendeombudet då kollektivavtalets allmänt bindande verkan tillämpas skulle ha rätt att ingå lokala avtal som grundar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal i de fall då förtroendemannen har förordnats till part i ett lokalt avtal.⁴³ En del jurister anser att kollektivavtalets bestämmelser även efter domen avgör vem som har rätt att företräda arbetstagarna. Kollektivavtalsparterna bestämmer självständigt till vem de delegerar sin kompetens att ingå avtal. Nämnas i kollektivavtalet såsom arbetstagarpart i ett lokalt avtal endast en förtroendeman och inte ett förtroendeombud, ska även efter högsta domstolens avgörande anses att förtroendeombudet inte har behörighet i ärendet och att det lokala avtal som förtroendemannen eventuellt har ingått även gäller de arbetstagare som förtroendeombudet

⁴³ Koskinen, Seppo (2017). Korkein oikeus linjasi oikeutta valita luottamusvaltuutettu. Edilex-utiset 26.5.2017; Koskinen, Seppo (2017). Eri henkilöstöryhmään kuuluvilla on oikeus valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo toisen liiton luottamusmies. Edilex-utiset 7.6.2017; Paanetoja Jaana ja Ruponen Ilkka (2017). Vielä sananen ratkaisun KKO 2017:29 vaikutuksista. Edilex-utiset 31.5.2017; Kröger, Tarja. KKO 2017:29 Työntekijöiden oikeus valita luottamusvaltuutettu. Teoksessa Timonen, Pekka (toim.): KKO:n ratkaisut kommentit 2017 I.

företräder. Detta gäller åtminstone på det normalt bindande fältet.⁴⁴ I rättslitteraturen har det dessutom konstaterats att man inte av högsta domstolens dom kan sluta sig till att förtroendeombudet skulle ha rätt att i stället för förtroendemannen ingå lokala avtal som grundar sig på kollektivavtal. Utan uttrycklig bestämmelse eller uttryckligt förordnande i kollektivavtal kan förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna inte på ett giltigt sätt ersätta förtroendemannen som avtalspart.⁴⁵

Det kollektivavtalsbaserade förtroendemannasystemet fungerar framför allt på det organiserade fältet. I vissa branscher finns det emellertid vid icke-organiserade företag förtroendemän som valts på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal. I arbetsavtalslagen finns ingen uttrycklig bestämmelse om förhållandet mellan sådana förtroendemän och förtroendeombud. I regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag har det dock konstaterats att bestämmelserna om förtroendeombud inte har någon inverkan på detta förfarande eller avtal i anslutning därtill.⁴⁶ Utifrån motiveringen i arbetsavtalslagen torde man kunna sluta sig till att möjligheten att välja förtroendeombud inte kan påverka en redan vald förtroendemannas ställning eller de avtal denne ingått, även om det handlar om det allmänt bindande fältet.

I arbetsavtalslagen föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att ge förtroendeombudet den information som hen behöver för att sköta sina uppgifter. För skötseln av sina lagstadgade uppgifter har förtroendeombudet också rätt att få tillräcklig befrielse från sitt arbete samt ersättning för inkomstbortfall som eventuellt orsakas av detta. I lagen anges inte exakt hur stor befrielse som ska beviljas från arbete eller vilka grunder som ska användas för att fastställa hur stort inkomstbortfallet är.⁴⁷

Förtroendeombudets anställningsskydd motsvarar förtroendemannens anställningsskyddsreglering enligt arbetsavtalslagen. Kränkning av förtroendeombudets rättigheter kan vara straffbart på samma sätt som kränkning av förtroendemannens rättigheter. I enlighet med 13 kap. 11 § 1 mom. i arbetsavtalslagen föreskrivs det om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer ett förtroendeombud i 47 kap. 4 § i strafflagen. Således kan i fråga om ett förtroendeombud olaglig permittering, omvandling av anställningen till anställning på deltid eller uppsägning av anställningsförhållandet uppfylla rekvisitet för kränkning av arbetstagarrepresentantens rättigheter.

2.1.1.4 Arbetstagarföreningens representativitet – gula fackföreningar

För att ett kollektivavtal ska vara giltigt måste parterna i kollektivavtalet ha rätt att ingå kollektivavtal. Kollektivavtal kan enligt 1 § i lagen om kollektivavtal ingås för arbetstagarnas räkning endast av en registrerad arbetstagarförening och med arbetstagarförening avses en förening, till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetstagarnas intressen i anställningsförhållanden.

I lagen om kollektivavtal föreskrivs det inte utöver i 1 § om andra krav som gäller kollektivavtalsparternas representativitet. Frågan om representativitet gäller huruvida en förening som är part i ett kollektivavtal kan anses företräda de arbetstagare som kollektivavtalet

⁴⁴ TT:2005-8.

⁴⁵ Paanetoja Jaana ja Ruponen Ilkka (2017). Vielä sananen ratkaisun KKO 2017:29 vaikutuksista. Edilex-uutiset. Se även Kröger, Tarja. KKO 2017:29 Työntekijöiden oikeus valita luottamusvaltuutettu. I verket Timonen, Pekka (toim.): KKO:n ratkaisut kommenttein 2017 I.

⁴⁶ RP 157/2000 rd s. 131.

⁴⁷ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 88.

gäller. Frågan om representativitet för en kollektivavtalspart som företräder arbetstagarna beror på att kollektivavtalet också kan föreskriva om ärenden som gäller arbetstagare som inte hör till avtalspartsföreningen. Enligt lagen tillämpas avtalet också på helt icke-organiserade arbetstagare och medlemmar i en förening som är bunden av ett annat avtal, om de utför sådant arbete som avses i kollektivavtalet och kollektivavtalet i sig inte är begränsat i fråga om vilka personer som ingår i tillämpningsområdet (4 § 2 mom.).

Till representativiteten hör samtidigt frågan om huruvida föreningen genuint företräder arbetstagarna, det vill säga frågan om de så kallade gula fackföreningarna. Med gul fackförening avses att föreningens ledning i själva verket består av företrädare för arbetsgivarsidan och att föreningens verkliga syfte inte är att bevaka arbetstagarnas intressen. I Finland har det inte egentligen uppdagats sådana misstankar. I rättspraxis har man gjort bedömningar av fall som rör gula fackföreningar. I sitt yttrande TT 2019:102 ansåg arbetsdomstolen att arbetstagarföreningen inte kunde betraktas som en sådan genuin fackförening för arbetstagare som var behörig att ingå kollektivavtal. Ett kollektivavtal om separat distribution av oadresserade försändelser mellan Suoramainonnan ja kaupunkilehtien erillisjakelun yhdistys ry och Suomen Mainosjakajien Etujärjestö ry var således inte ett giltigt kollektivavtal.

Utöver bestämmelserna i lagen om kollektivavtal och grundlagen är ILO:s konventioner nr 87 och 98 och de ställningstaganden som kommittén för föreningsfrihet har gjort i fråga om dem ett uttryck för att en fackförenings äkthet och självständighet är en förutsättning för att föreningen ska kunna ingå giltiga kollektivavtal.

2.1.1.5 Lokal överenskommelse inom den offentliga sektorn

Lokal överenskommelse inom den statliga sektorn

Enligt 3 § 3 mom. i lagen om statens tjänstekollektivavtal (644/1970) är förhandlings- och avtalsparter på statens vägnar den myndighet som genom förordning ombetros uppdraget (statens förhandlingsmyndighet). Enligt 1 § i förordningen om statens tjänstekollektivavtal (1203/1987) är finansministeriet statens i lagen om statens tjänstekollektivavtal avsedda förhandlingsmyndighet. Vid finansministeriet sköts statens förhandlingsmyndighets uppgifter av Statens arbetsmarknadsverk. På tjänstemännens vägnar kan som förhandlings- och avtalspart verka en registrerad förening till vars egentliga syfte hör att bevaka tjänstemännens intressen i tjänsteförhållanden (tjänstemannaförening) och med vilken statens förhandlingsmyndighet bedömer det ändamålsenligt att föra förhandlingar och ingå tjänstekollektivavtal.

De riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtal som har ingåtts av statens arbetsmarknadsverk och statens huvudavtalsorganisationer är så kallade normalt bindande kollektivavtal. Enligt 5 § i lagen om statens tjänstekollektivavtal är både staten och de nämnda medlemsföreningarna bundna vid tjänstekollektivavtalen med stöd av lagen. Dessutom kan ett separat avtal (huvudavtal) ingås om förhandlingsförfarandet samt om ett förfarande som avser tryggnad av arbetsfreden eller om något annat sådant förfarande.

För precisering av tjänstekollektivavtal som har ingåtts av statens arbetsmarknadsverk och tjänstemannaföreningar kan med stöd av 3 § 1 mom. i lagen om statens tjänstekollektivavtal ingås tjänstekollektivavtal (preciserande tjänstekollektivavtal). I sådana fall är förhandlings- och avtalsparter med stöd av 3 § 3 mom. 2 punkten i den lagen det ämbetsverk eller den inrättning som bestäms av statens förhandlingsmyndighet (förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet), och på tjänstemännens vägnar en tjänstemannaförening med vilken förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet bedömer det ändamålsenligt att föra förhandlingar och ingå preciserande tjänstekollektivavtal (förvaltningsområdets

tjänstemannaförening). För ingående av ett preciserande tjänstekollektivavtal krävs i enlighet med 3 § 4 mom. i lagen om statens tjänstekollektivavtal ett förordnande av Statens arbetsmarknadsverk för förande av förhandlingar och ingående av preciserande tjänstekollektivavtal. För att bli gällande ska det preciserande tjänstekollektivavtalet, förhandlingsresultatet eller förslaget till preciserande tjänstekollektivavtal med stöd av 6 § i förordningen om statens tjänstekollektivavtal tillställas Statens arbetsmarknadsverk för granskning. Avtalet får inte undertecknas på statens vägnar, om inte Statens arbetsmarknadsverk har godkänt det.

Ingåendet av kollektivavtal inom den statliga sektorn grundar sig på lagen om kollektivavtal, och lagen innehåller inte särskilda bestämmelser om statens kollektivavtal, ingående av dem eller avtalsparterna.

Finansministeriet samt de mest representativa personalorganisationerna på centralnivå vid statens ämbetsverk och inrättningar Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf., Fackförbundet Pro rf och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf har den 21 december 1993 ingått ett huvudavtal om förhandlingsförfarandet i ärenden som gäller tjänstekollektivavtal. Avtalet reglerar bland annat förhandlingsförfarandet och i 2 § i avtalet finns bestämmelser om lokala avtal och förutsättningarna för sådana. Enligt bestämmelserna kan Statens arbetsmarknadsverk berättiga en förhandlingsmyndighet inom förvaltningsområdet att ingå ett preciserande tjänstekollektivavtal, om så har överenskommit i tjänstekollektivavtalet mellan parterna i huvudavtalet eller särskilt föreskrivs i lag.

Lokala avtal inom den statliga sektorn baserar sig på de förfaranden som föreskrivs i lagen om statens tjänstekollektivavtal och innehållsmässigt inskränks de genom bestämmelserna i statens centrala tjänste- och arbetskollektivavtal om de ärenden i vilka lokala överenskommelser kan göras genom ett preciserande tjänstekollektivavtal eller genom ett kollektivavtal för ämbetsverket. Möjligheten att ingå lokala avtal har begränsats genom en bestämmelse i 10 § 7 mom. i statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2023–2025. Enligt momentet kan ett preciserande tjänstekollektivavtal eller ett ämbetsverks kollektivavtal inte avvika från bestämmelserna om den ordinarie arbetstidens längd, semesterns längd eller sjuk- och familjeledighetsförmåner.

De viktigaste lokala avtalen inom den statliga sektorn är de ämbetsverksspecifika avtalen om lönesystem, de så kallade VPJ-avtalen, enligt vilka lönerna för statstjänstemän och anställda bestäms. Dessutom har vissa ämbetsverk, såsom Försvarsmakten, kommit överens om preciserande tjänstekollektivavtal om arbetstider.

Lokala avtal inom kommun- och välfärdsområdessektorn

Enligt 3 § i lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal (669/1970) är förhandlings- och avtalsparter Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en sådan registrerad förening till vars egentliga ändamål det hör att bevaka tjänsteinnehavarnas intressen i anställningsförhållanden hos kommuner, samkommuner, välfärdsområden och välfärdssammanslutningar (tjänsteinnehavarförening) och med vilken Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT prövar det vara ändamålsenligt att ingå tjänstekollektivavtal. I frågor där överenskommelse får träffas genom tjänstekollektivavtal kan Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT befullmäktiga en kommun, en samkommun, ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning att för egen del ingå tjänstekollektivavtal inom de gränser Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT bestämmer. Bestämmelser om Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s organisationsform och verksamhet finns i

lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare 630/2021). Dessutom kan ett separat avtal (huvudavtal) ingås om förhandlingsproceduren samt om ett förfarande för tryggnad av arbetsfreden eller om något annat sådant förfarande.

De riksomfattande arbets- och tjänstekollektivavtal som KT och huvudavtalsorganisationer inom kommun- och välfärdssektorn har ingått är så kallade kollektivavtal med normalt bindande verkan. Dessa är enligt lag bindande för de ovan nämnda medlemssamfundet.

Enligt 1 § i lagen om kommunernas och välfärdsområdenas arbetskollektivavtal (670/1970) ingås arbetskollektivavtal på en kommuns, en samkommuns, ett välfärdsområdes, en välfärdssammanslutnings och ett i 4 § 2 mom. i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare avsett medlemssamfundets vägnar av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, på vilken tillämpas vad som i lagen om kollektivavtal föreskrivs om arbetsgivare eller registrerade arbetsgivarföreningar. Enligt 2 § i lagen kan Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT bemyndiga en kommun, en samkommun, ett välfärdsområde, en välfärdssammanslutning eller ett medlemssamfund enligt 4 § 2 mom. i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare att för egen räkning ingå kollektivavtal inom de gränser som styrelsen eller en sektion bestämmer.

Enligt huvudavtalet med Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf. och Julkisen alan unioni JAU ry den 8 juni 2022 samt med Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf den 3 oktober 2022 bestäms bland annat förhandlingsparterna på central och lokal nivå samt de ärenden och den förhandlingsproceduren som ska förhandlas. Det nya huvudavtalet upphäver huvudavtalet från 1993.

Enligt 12 § i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn kan man lokalt komma överens om att avvika från bestämmelserna i det gällande riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtalet, om det finns grundad anledning till detta på grund av lokala specialförhållanden och om möjligheten till lokala avtal inte särskilt har begränsats i det riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtalet. Om saken förhandlas och avtalas skriftligen med arbetsgivaren och de huvudavtalsorganisationer eller de underföreningar vars medlemmar saken gäller. Om det uppstår oklarheter om en underförenings behörighet att föra lokala avtalsförhandlingar, kan huvudavtalsorganisationens uttryckliga bemyndigande krävas.

Inom kommun- och välfärdssektorn har möjligheten att ingå lokala avtal varit omfattande i årtionden. Ingåendet av avtal begränsas endast av bestämmelserna i arbets- och tjänstekollektivavtal om ärenden som inte kan avtalas på ett avvikande sätt.

Till exempel enligt 1 kap. 4 § i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn AKTA och det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn VÅLKA får man dock inte avtala om en lägre grundlön än den som minst ska betalas enligt detta avtal eller avvika från detta avtals bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller sjukfrånvaro-, graviditetsledighets- eller föräldraledighetsförmåner.

Lokala avtal inom kyrkosektorn

I enlighet med 1 § i lagen om evangelisk-lutherska kyrkans arbetsmarknadsverk (654/2023) förhandlar och avtalar arbetsmarknadsverket för församlingarnas, de kyrkliga

samfälligheternas, domkapitlens och kyrkostyrelsens räkning om anställningsvillkoren för deras tjänsteinnehavare och arbetstagare på det sätt som anges i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) och lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans arbetskollektivavtal (829/2005) samt sköter de övriga uppgifter som enligt lag hör till arbetsmarknadsverket.

Bestämmelser om arbetsmarknadsverkets beslutanderätt när det gäller att bemyndiga församlingar, kyrkliga samfälligheter, domkapitel eller kyrkostyrelsen att avtala om tjänstekollektivavtal finns i 3 § 2 mom. i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal.

Enligt 3 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal är förhandlings- och avtalsparter Kyrkans arbetsmarknadsverk och en sådan registrerad förening till vars egentliga ändamål det hör att bevaka tjänsteinnehavarnas intressen i en församlings anställningsförhållanden (tjänsteinnehavarförening) och med vilken arbetsmarknadsverket finner det vara ändamålsenligt att ingå tjänstekollektivavtal. I en sak i vilken överenskommelse får träffas genom tjänstekollektivavtal kan Kyrkans arbetsmarknadsverk bemyndiga en församling att för egen del ingå tjänstekollektivavtal inom de gränser som arbetsmarknadsverket bestämmer.

I enlighet med 2 § i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans arbetskollektivavtal kan kyrkans arbetsmarknadsverk bemyndiga en församling, en kyrklig samfällighet eller en kyrklig myndighet att för egen del ingå arbetskollektivavtal inom de gränser som arbetsmarknadsverket bestämmer.

I 1 a § i kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal (2023–2025) har man kommit överens om att ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal inverkar på tillämpningen av kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal som följer. Detta tjänste- och arbetskollektivavtal tillämpas inte till den del man har avvikit från dess bestämmelser genom ett sådant lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal som avses i § 14 i huvudavtalet för evangelisk-lutherska kyrkan. Genom tjänste- och arbetskollektivavtal enligt normalklausulen i § 14 mom. 1 i huvudavtalet kan man avtala om förtroendemannaavtalet och samarbetsavtalet till den del som anges i dessa avtal.

Enligt 14 § i kyrkans huvudavtal kan man genom lokala tjänste- och arbetskollektivavtal avtala om undantag till avtalsbestämmelser i vid varje tidpunkt gällande KyrkTAK eller något annat riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtal, om det finns en grundad orsak till det som uppkommer till följd av lokala förhållanden och om KyrkTAK inkluderar en bestämmelse om att det är möjligt att avtala på annat sätt lokalt.

Enligt 1 § 5 mom. i kyrkans förtroendemannaavtal avses med lokalt avtal i detta avtal det förfarande enligt normalklausulen för lokala avtal som regleras i § 14 i kyrkans huvudavtal. Om enighet i förhandlingarna inte kan nås kan ärendet underställas Kyrkans arbetsmarknadsverk och kyrkans huvudavtalsorganisationer för förhandling och fastställelse.

Utan hinder av vad som avtalats i kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstid och ledig tid för i § 140 avsedda tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid kan församlingen eller den kyrkliga samfälligheten i fråga om dessa tjänsteinnehavare/arbetstagare med undantag för kyrkoherden iakttä bestämmelserna i detta tjänste- och arbetskollektivavtal genom att avtala om det lokalt enligt § 14 i Evangelisk-lutherska kyrkans huvudavtal. I ett lokalt avtal ska det fastställas vilka anställda som omfattas av modulararbetstid.

För kyrkans sektor har ingåtts några lokala avtal som avses i det ovannämnda kyrkans förtroendemannavtal och i tjänste- och arbetskollektivavtalet för dem som utför andligt arbete utan arbetstid.

2.1.1.6 Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Minimianställningsvillkoren som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden fastställs i enlighet med det som föreskrivs i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Enligt paragrafen, om en arbetsgivare har hyrt ut en arbetstagare till ett användarföretag och den arbetsgivare som hyrt ut arbetstagaren inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § 3 mom. och inte heller är skyldig att i sina anställningsförhållanden iaktta något allmänt bindande kollektivavtal, ska i fråga om den uthyrda arbetstagarens anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 2 kap. 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal eller ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som är bindande för användarföretaget.

Om inget kollektivavtal tillämpas i anställningsförhållandet för en uthyrd arbetstagare, ska de villkor som gäller den uthyrda arbetstagarens lön, arbetstid och semester åtminstone vara förenliga med de avtal eller den praxis som är bindande för och allmänt tillämpas vid användarföretaget.

Bestämmelsen i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen tillämpas också på utstationerade arbetstagare (se avsnitt 2.1.1.7 nedan).

Bakgrunden till bestämmelsen om inhyrda arbetstagare är Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (nedan *bemanningsdirektivet*). De centrala bestämmelserna i direktivet är artikel 3.1 f om grundläggande arbets- och anställningsvillkor, artikel 5.1 om likabehandlingsprincipen och artikel 5.3 om möjligheten att avvika från likabehandlingsprincipen ovan.

Med grundläggande arbets- och anställningsvillkor avses i bemanningsdirektivet arbets- och anställningsvillkor som fastställs i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget och som avser i) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar och ii) lön.

Enligt 5.1 i direktivet ska de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst. Vid tillämpningen av detta stycke ska de befintliga reglerna i kundföretaget för a) skydd av gravida och ammande kvinnor och skydd av barn och ungdomar, och b) likabehandling av kvinnor och män samt åtgärder för att motverka all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, följas på det sätt som har fastställts i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller i andra generella bestämmelser.

Enligt artikel 5.3 i direktivet får medlemsstaterna efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter ge dessa möjlighet att, på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som medlemsstaterna fastställer, bibehålla eller ingå kollektivavtal i vilka det, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras, får fastställas överenskommelser om arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som avviker från de villkor som anges i punkt 1.

Finland har utnyttjat den ovan nämnda möjligheten i artikel 5.3 vid implementeringen av bemanningsdirektivet (RP 104/2011 rd, Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av 2 kap. 6 och 9 § i arbetsavtalslagen och av lagen om utstationerade arbetstagare, s. 8). Då beaktades bestämmelsen i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen om att tillämpningen av bemanningsbranschens kollektivavtal prioriteras, om sådant finns, istället för användarföretagets kollektivavtal.

Lokala avtal och hyrt arbete har nämnts i arbetsdomstolens utlåtande TT 2009-118. I fallet som utlåtandet gällde var det bland annat fråga om huruvida man i fråga om utländska arbetstagare som arbetade som inhyrda arbetstagare i ett företag som var bundet till kollektivavtalet inom teknologiindustrin hade kunnat avtala om en arbetstidsbank där ersättning för övertidsarbete inte beaktas. Vid bedömningen av frågan konstaterade arbetsdomstolen i sitt utlåtande att arbetsgivaren i fråga ”enligt 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen hade varit skyldig att i anställningsförhållandena för de arbetstagare som hyrts ut till X Ab iakttä kollektivavtalet i fråga och även de lokala avtal som X Ab ingått och som grundar sig på kollektivavtalet”.

Däremot är det oklart om arbetsgivaren som hyrt in arbetskraft kan ingå *egna* lokala avtal för sina inhyrda arbetstagare med iakttagande av kollektivavtalet som är bindande för användarföretaget på basis av normal eller allmänt bindande verkan. I lagstiftningen har åtminstone inte något sådant uttryckligen förhindrats.

2.1.1.7 Reglering som gäller utstationerade arbetstagare

Arbetsvillkoren för arbetstagare som är utstationerade enligt lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) bestäms enligt lag och allmänt bindande kollektivavtal under den tid de arbetar i Finland. På arbetstagare som är utstationerade till Finland tillämpas lagen om utstationering av arbetstagare oberoende av om arbetsgivaren är från ett EU-land eller från ett land utanför EU.

Bestämmelser om de minimiarbetsvillkor som ska tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtalsförhållanden finns i 2 kap. i lagen om utstationering av arbetstagare. Lagens 3–5 § innehåller hänvisningar till arbetslagstiftning som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare under arbetet i Finland.

Regleringen rörande utstationerade arbetstagare grundar sig på EU-lagstiftningen. Företag som utnyttjar friheten att tillhandahålla tjänster kan tillfälligt utstationera sina egna arbetstagare till en annan medlemsstat för att tillhandahålla de tjänster som erbjuds. Arbetsvillkor för utstationerade arbetstagare föreskrivs särskilt i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (nedan även *direktivet om utstationering av arbetstagare, moderdirektivet*). Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, nedan *ändringsdirektivet* antogs den 28 juni 2018.

Tillämpningsområdet för direktivet om utstationering av arbetstagare och ändringsdirektivet är allmänt, med undantag för sjöfarten. Direktiv 96/71/EG krävde från början endast att allmänt bindande kollektivavtal inom byggsektorn tillämpas på utstationerade arbetstagare, och ändringsdirektivet utvidgade tillämpningen av allmänt bindande kollektivavtal till andra sektorer, med undantag för sjöfarten. Finland implementerade moderdirektivet så att tillämpningen av allmänt bindande kollektivavtal gällde alla sektorer (utom sjöfart) och därmed uppfylldes kraven i ändringsdirektivet redan med gällande bestämmelser.

Syftet med ändringsdirektivet är att främja likabehandling av utstationerade arbetstagare med behandlingen av nationella arbetstagare när det gäller att fastställa löner och anställningsvillkor och samtidigt främja lika konkurrensvillkor för företagen. Man strävar efter att främja likabehandling genom att omvandla begreppet minimilön som tidigare användes i moderdirektivet till begreppet ersättning. I ändringsdirektivet krävs samma obligatoriska i artikel 3.1 angivna regler om lön och andra anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare som gäller för arbetstagare i det land där arbetet utförs på grundval av lag och allmänt bindande kollektivavtal. Dessutom kräver ändringsdirektivet att långvarigt utstationerade arbetstagare efter mer än tolv månaders arbete i det land där arbetet utförs behandlas lika i förhållande till nationella arbetstagare också när det gäller alla andra obligatoriska anställningsvillkor än de som anges i artikel 3.1, med undantag för anställningsavtal och uppsägningar, yrkesanknutna tilläggs pensioner och konkurrensklausuler. I ändringsdirektivet krävs att kravet på likabehandling tillämpas obligatoriskt även på utstationerade arbetstagare som är inhyrda.

Enligt artikel 3.10 i ändringsdirektivet ska direktivet inte hindra medlemsstaterna, i enlighet med fördragen, i fråga om bestämmelser som avser ordre public, på samma villkor, tillämpar arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som avses i punkt 1 i första stycket på nationella företag och företag från andra medlemsstater. Punkten ger medlemsstaterna nationellt handlingsutrymme. När denna punkt används gäller det att beakta de i artiklarna 56 och 57 i FEUF tryggade rättigheterna beträffande friheten att tillhandahålla tjänster samt relevant rättspraxis. Enligt EU:s rättspraxis får friheten att tillhandahålla tjänster, som är en av de grundläggande principerna enligt fördraget, begränsas endast genom bestämmelser som grundar sig på tvingande hänsyn till allmänintresset och som är tillämpliga på alla personer eller företag som är verksamma i den mottagande medlemsstaten, om detta intresse inte skyddas av de bestämmelser som är tillämpliga på tjänsteleverantören i den stat där denne är etablerad. Fallet C-369/96 Arblade styrkte att de nationella bestämmelserna ska vara ägnade att säkerställa att det eftersträvade syftet uppnås och att de inte får gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte (punkt 35). I punkt 36 konstateras vidare att skyddet för arbetstagare är ett av de tvingande hänsyn av intresse som domstolen redan har erkänt (se det ovannämnda målet Webb, punkt 19 i domen; de förenade målen 62/81 och 63/81, Seco och Desquenne & Giral, dom 3.2.1982, REG 1982, s. 223, punkt 14 och mål C-113/89, Rush Portuguesa, dom 27.3.1990, REG 1990, s. I-1417, punkt 18) och särskilt skydd för arbetstagare i byggbranschen (det ovannämnda målet Guirot, punkt 16 i domen).

Kollektivavtal som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare

I artikel 3.8 i ändringsdirektivet utvidgas också definitionen av tillämpligt kollektivavtal. Enligt ändringsdirektivet kan medlemsstaterna om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet, använda följande som grund:

- kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom det aktuella geografiska området och inom den aktuella sektorn eller den aktuella branschen, och/eller
- kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet, om tillämpningen av dem på de arbetsvillkor som gäller för utstationerade arbetstagare garanterar att dessa företag behandlas på samma sätt som de övriga företag som anges i detta stycke och som befinner sig i en likartad situation.

Enligt artikeln behandlas företag på samma sätt när nationella företag som befinner sig i en likartad situation på de aktuella arbetsplatserna eller inom de aktuella sektorerna är

underkastade samma skyldigheter som det utstationerande företaget, och i tillämpliga fall med beaktande av de arbets- och anställningsvillkor som ska garanteras utstationerade arbetstagare, och ska uppfylla dessa skyldigheter med samma verkningar.

Enligt ändringsdirektivet är det alltså också tillåtet att tillämpa ett kollektivavtal som inte är allmänt bindande, under förutsättning att krav på samma nivå även gäller för nationella företag på samma verksamhetsställe eller inom samma sektor. Redan i dag kan arbetsgivarspecifika kollektivavtal bli tillämpliga på uthyrd arbetskraft och arbetstagare som förflyttas internt från ett tredjeland.

Vid implementeringen av ändringsdirektivet (Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare, RP 71/2020 rd) har Finlands kollektivavtalssystem beaktats och samtidigt har inom de gränser som anges i artikel 3.8 i ändringsdirektivet främjats att utländska företag behandlas lika som finländska företag när de organiserar sig i Finland eller ansluter sig till ett riksomfattande kollektivavtal mellan arbetsmarknadsparter. Ändringarna gjorde det också möjligt att tillämpa icke-allmänt bindande kollektivavtal på utstationerade arbetstagare i underleverantörssituationer och överföringar inom företagsgruppen, men de arbetsgivarspecifika kollektivavtal som var bindande för det utländska företaget uteslöts från utvidgningen.

Likabehandling av arbetstagare från företag för uthyrning av arbetskraft

Genom ändringsdirektivet infördes i artikel 3 en punkt 1b, där det föreskrivs att arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska behandlas lika med nationella arbetstagare i det land där de arbetar. Medlemsstaterna ska föreskriva att de företag som avses i artikel 1.3 c ska se till att de utstationerade arbetstagarna har samma anställningsvillkor som de arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag som är etablerat i den medlemsstat där arbetet utförs, i enlighet med artikel 5 i bemanningsdirektivet. Dessutom ska användarföretaget underrätta de företag som avses i artikel 1.3 c om de anställningsvillkor som det tillämpar på anställningsförhållanden och ersättningar i den mån de omfattas av första stycket i denna punkt.

Genom den nuvarande lagstiftningen har Finland uppfyllt kraven i EU:s ändringsdirektiv om utstationerade arbetstagare om obligatorisk utvidgning av tillämpningen av allmänt bindande kollektivavtal till andra sektorer än byggsektorn. Dessutom har den nationella lagstiftningen också uppfyllt principen om likabehandling av utstationerade arbetstagare med nationella arbetstagare från bemanningsföretag.

2.1.1.8 Lösning av tvister som grundar sig på kollektivavtal

Tvister som grundar sig på allmänt bindande kollektivavtal behandlas vid tingsrätten i normal ordning för handläggning av tvistemål. Om det i ett tvistemål som gäller ett yrkande som grundar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal råder oklarhet om vilket kollektivavtal en icke-organiserad arbetsgivare utifrån allmänt bindande verkan ska tillämpa i arbetstagarens arbete eller hur en enskild bestämmelse i kollektivavtalet ska tolkas, kan tingsrätten begära utlåtande av arbetsdomstolen om tolkningen av kollektivavtalets tillämpningsområde eller någon annan särskild bestämmelse. Efter att ha fått en begäran om utlåtande från allmän domstol ska arbetsdomstolen höra de parter som ingått kollektivavtalet i fråga om kollektivavtalets innehåll. Begäran om utlåtande kan också gälla tolkningen av innehållet i en bestämmelse i ett

allmänt bindande kollektivavtal som berättigar till lokalt avtal.⁴⁸ Arbetsdomstolens utlåtande är inte bindande för tingsrätten. Tingsrättens dom är inte slutlig, utan det är möjligt att överklaga avgörandet hos hovrätten och ytterligare hos högsta domstolen. Innan hovrätten tar besvärshandlingen till avgörande behövs dock i regel tillstånd till fortsatt handläggning. Handläggning i högsta domstolen förutsätter besvärstillstånd.

Enligt 1 § i lagen om rättegång vid arbetsdomstolen (646/1974) handlägger och avgör arbetsdomstolen i egenskap av specialdomstol tvistemål angående arbetskollektivavtal för arbetstagare och tjänstekollektivavtal för tjänstemän då frågan gäller arbets- eller tjänstekollektivavtalets giltighet, bestånd, innebörd och omfattning samt den rätta tolkningen av en bestämd avtalspunkt. Arbetsdomstolen handlägger också juridiska frågor i anslutning till lokala avtal som grundar sig på kollektivavtal. Vid handläggning av arbets- och tjänstekollektivavtalstvister hör till arbetsdomstolens sammansättning ordföranden och en annan så kallad opartisk juristmedlem samt två medlemmar som företräder arbetsgivarsidan och två medlemmar som företräder arbetstagar sidan. Arbetsdomstolen är således en så kallad trepartsinstans. Genom representation av arbetsmarknadsparterna har arbetsdomstolen särskild sakkunskap om arbetsliv och kollektivavtalsverksamhet. Utöver detta eftersträvas genom intresserepresentation parternas förtroende för beslutsverksamheten och för att lösningarna är godtagbara. Alla ledamöter handlar under domaransvar.⁴⁹

Normalt bindande kollektivavtal och lokala avtal som ingåtts på basis av dem är förenade med arbetsfreds- och tillsynsskyldighet. Om det råder meningsskiljaktighet om ett referenskollektivavtal eller om ett lokalt avtal som ingåtts med stöd av det, förhandlar man om saken på arbetsplatsen enligt bestämmelserna om förhandlingsordningen i kollektivavtalet. Om avtalet har ingåtts mellan arbetsgivaren och en förtroendeman som företräder arbetstagar sidan, är arbetsgivaren och förtroendemannen förhandlingsparter i det första skedet. Om ingen lösning kan nås på arbetsplatsnivå, övergår meningsskiljaktigheterna till förhandlingar mellan förbunden. Om ett ärende förblir oenigt, kan tvisten om kollektivavtalet eller det lokala avtalet också föras till arbetsdomstolen för avgörande. I de ärenden som nämns ovan är arbetsdomstolen den enda behöriga domstolen. Arbetsdomstolens domar kan inte överklagas, utan de är slutliga och genast verkställbara. Högsta domstolen kan dock häva arbetsdomstolens dom på samma villkor som andra domstolars domar.

Ren fullgörelsetalan som grundar sig på arbets- och tjänstekollektivavtal behandlas i tingsrätten. Ett yrkande som gäller fullgörelse kan dock avgöras av arbetsdomstolen när det hänför sig till en tolkningstvist som är aktuell.

Kärande och svarande vid behandlingen av ett yrkande som grundar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal är arbetsgivaren och de enskilda arbetstagar na. I ett ärende som gäller tolkning av ett arbets- och tjänstekollektivavtal vid arbetsdomstolen är kärande och svarande de parter som har ingått arbets- och tjänstekollektivavtalet. På grundval av en bestämmelse i ett allmänt bindande kollektivavtal som berättigar till lokalt avtal kan enligt 36 § i den gällande arbetstidslagen endast lokala avtal om ordinarie arbetstid och arbetstiden per dygn för motorfordonsförare ingås. Tvister i anslutning till dessa avtal behandlas av tingsrätterna. Lokala avtal som grundar sig på liknande bestämmelser på det organiserade fältet behandlas dock av arbetsdomstolen, om det inte är fråga om ren fullgörelsetalan. Tolkningen av en bestämmelse som berättigar till lokalt avtal kan därför avgöras av både tingsrätten och arbetsdomstolen

⁴⁸ Läget för och förutsättningarna att främja lokala avtal. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:8 (presentationsblad på svenska) Arbets- och näringsministeriets, Helsingfors. s. 51.

⁴⁹ Saloheimo, Jorma (2020). Työ- ja virkaehtosopimus oikeus. 3. uudistettu painos s. 266.

beroende på om det lokala avtalet har ingåtts på basis av ett allmänt bindande eller normalt bindande kollektivavtal.

2.1.1.9 Rättsskydd och tillsyn

Avgörande av tvistefrågor i anslutning till lokala avtal

Twister i samband med lokala avtal kan gälla å ena sidan bemyndigandet till lokalt avtal i kollektivavtalet och å andra sidan själva det lokala avtalet. Om arbetsgivaren tillämpar kollektivavtalet på grundval av normalt bindande verkan, är arbetsdomstolen behörig att avgöra frågan om tolkningen av kollektivavtalet. Arbetsdomstolen är likaså behörig att avgöra en fråga som gäller ett lokalt avtal, om avtalet anses ha rättsverkningar av kollektivavtalet. I alla andra fall är en allmän domstol behörig att avgöra tvister. Därmed avgörs tvister i samband med ett lokalt avtal på det allmänt bindande fältet vid en allmän domstol. Den allmänna domstolen kan dock begära utlåtande av arbetsdomstolen om tolkningen av kollektivavtalet.

Tillsyn över lokala avtal på det normalt bindande fältet

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal ska följa bestämmelserna i kollektivavtalet. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som är bundna av avtalet är enligt lagen om kollektivavtal ansvariga för att kollektivavtalen följs på det normalt bindande fältet. De föreningar som är bundna av avtalet är skyldiga att se till att deras medlemmar följer bestämmelserna i kollektivavtalet. En förening som är part i ett kollektivavtal anses ha försummat sin tillsynsskyldighet, om en klar och ostridig bestämmelse i kollektivavtalet inte har tillämpats i enlighet med de i kollektivavtalet som parter medverkande föreningarnas enhälliga ståndpunkt och den oriktiga tillämpningen, med beaktande av omständigheterna, inte snabbt rättas till när den har kommit till föreningens kännedom.

De arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som är bundna av avtalet utövar tillsyn över lokala avtal som grundar sig på ett normalt bindande kollektivavtal.

Tillsyn över lokala avtal på det allmänt bindande fältet

Arbeterskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över att arbetslagstiftningen och det allmänt bindande kollektivavtalet följs. Arbeterskyddsmyndigheten ska i sin tillsynsuppgifter verka i nära samarbete med arbetsgivar- och arbetstagarföreningarna. Samarbetet med arbetsmarknadsorganisationerna gäller i synnerhet tillsynen över efterlevnaden av allmänt bindande kollektivavtal och i praktiken kan samarbetet till exempel innebära att arbetsmarknadsorganisationerna bistår arbetarskyddsmyndigheterna vid tolkningen av kollektivavtalsbestämmelserna.⁵⁰ Arbetarskyddsmyndigheterna har rätt att av arbetsgivaren på begäran få en kopia av de handlingar som är nödvändiga för tillsynen samt en detaljerad utredning om de avtal som ingåtts muntligen. Arbeterskyddsmyndigheten har på detta sätt möjlighet att kontrollera om det lokala avtalet till exempel enligt 36 och 37 § i arbetstidslagen har ingåtts inom de gränser som lagen och kollektivavtalet tillåter. Arbeterskyddsmyndigheten har dock inte behörighet i civilrättsliga tvistemål och arbetarskyddsmyndigheten utövar därför inte tillsyn i ärenden som gäller intressebevakning för en enskild arbetstagare eller arbetsgivare.

⁵⁰ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 363.

I lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen föreskrivs det om arbetarskyddsmyndigheternas behörighet och tillsynsmedel.

2.1.2 Internationell lagstiftning och internationella avtal

Finlands system för grundläggande fri- och rättigheter har ett nära samband med internationella förpliktelser. Arbetstagarnas rätt till representation, föreningsfriheten för parterna i ett anställningsförhållande och systemet för allmänt bindande verkan kan inte bedömas utan hänsyn till de internationella avtal som ligger till grund för detta. Föreningsrätten och samtidigt den negativa föreningsfriheten har ett nära samband med lokala avtal. Det finns ingen direkt normuppsättning för lokala avtal i internationella avtal, men till exempel ILO:s konventioner och tillsynspraxis innehåller bestämmelser om allt som arbetsmarknadsparter kan komma överens om genom kollektivavtal.

2.1.2.1 Förenta nationerna

I artikel 22.1 i Förenta nationernas (nedan *FN*) konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (FördrS 7–8/1976) finns en bestämmelse om föreningsfrihet, som även omfattar rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. Enligt punkt 2 får utövandet av denna rättighet inte underkastas andra inskränkningar än sådana som medges i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten och den allmänna säkerheten, den allmänna ordningen ("ordre public"), skyddet av folkhälsan eller sedligheten eller skyddet av andra människors rättigheter och friheter. Bestämmelserna i denna artikel skall inte hindra att lagliga inskränkningar görs för de väpnade styrkornas och polisens utövande av denna rättighet. Enligt artikel 22.3 skall ingen bestämmelse i denna artikel tillåta en stat som är part i Internationella arbetsorganisationens konvention av år 1948 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, att stifta lag som inskränker, eller tillämpa lagen på sätt som inskränker, det genom sagda konvention tillförsäkrade skyddet.

Motsvarande bestämmelse om föreningsfrihet finns också i artikel 8.1 a i FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (FördrS 6/1976). I artikel 8.1 c garanteras dessutom rätten för fackföreningar att fritt utöva sin verksamhet utan andra inskränkningar än sådana som är lagstadgade och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle eller med hänsyn till den allmänna ordningen eller för att skydda andra rättigheter och friheter. I artikel 8.3 i konventionen anges att ingen bestämmelse i denna artikel skall tillåta en stat som är part i Internationella arbetsorganisationens konvention angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, att stifta lag som inskränker, eller tillämpa lagen på sätt som inskränker, det genom sagda konvention tillförsäkrade skyddet.

2.1.2.2 Europarådet

I artikel 11.1 i Europarådets konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna (nedan *människorättskonventionen* FördrS 18–19/1990) garanteras uttryckligen rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. Artikel 11.2 i konventionen innehåller bestämmelser om villkoren för rätt att begränsa utövandet av rätten. Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna har bland annat i sitt avgörande *Enerji Yapi-Yol Sen* mot Turkiet den 21 april 2009 konstaterat att rätten att föra kollektiva förhandlingar också omfattas av skyddet av facklig föreningsfrihet och därmed av människorättskonventionen.

I domen i målet *Demir and Baykara* mot Turkey (12.11.2008) ansåg Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna att rätten till förhandlingar om tjänste- och arbetskollektivavtal har blivit en väsentlig del av den fackliga föreningsfrihet som garanteras i artikel 11 i Europarådets

konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna. I avgörandet fastställdes att artikeln också skyddar strejkrätten.

Artikel 5 i den reviderade Europeiska sociala stadgan (FördrS 78–80/2002) gäller staternas skyldighet att utarbeta lagstiftning så att den inte kränker rätten att bilda och bli medlem i fackliga organisationer. Artikel 6 rör kollektiv förhandlingsrätt. Där krävs att konventionsstaterna ser till att den kollektiva förhandlingsrätten kan utövas på ett effektivt sätt. För att uppnå detta mål ska medlemsstaterna åta sig

1. att främja gemensamt samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare,
 2. att där så är nödvändigt och lämpligt, främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan, å ena sidan arbetsgivarna eller deras organisationer och, å andra sidan, arbetstagarnas organisationer för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal,
 3. att främja införande och tillämpning av ett lämpligt förfarande för förlikning och frivillig skiljedom i arbetstvister,
- samt att erkänna
4. arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att vidta kollektiva åtgärder i händelse av intressekonflikt, däri inbegripet strejk, om inte annat följer av förpliktelser enligt gällande kollektivavtal.

Enligt europeiska kommittén för sociala rättigheters tillsynspraxis gällande artikel 6.1 kan fördragsstaterna, för att säkerställa att fackförbunden deltar effektivt i samrådsförfarandena, kräva att fackförbunden uppfyller representativitetskraven med vissa allmänna villkor. Ett sådant krav får inte alltför mycket begränsa fackförbundens möjligheter att effektivt delta i samrådsförfarandet. För att uppfylla kraven i artikel 6.1 ska representativitetskraven fastställas i lag, vara objektiva och rimliga och vara föremål för sådan domstolsprövning som ger ett lämpligt skydd mot godtycklig vägran.⁵¹

Enligt europeiska kommittén för sociala rättigheters tillsynspraxis gällande artikel 6.2 får de fördragsslutande staterna inte blanda sig i fackförbundens frihet att själva bestämma vilka frågor de vill reglera i kollektivavtal och vilka lagliga metoder som ska användas för att främja och försvara de berörda arbetstagarnas intressen. Fackförbunden måste kunna arbeta för att förbättra arbetstagarnas nuvarande levnads- och arbetsvillkor, och fackförbundens rättigheter får inte begränsas genom lagstiftning för att uppnå minimivillkor.⁵² Enligt artikel G i den reviderade europeiska sociala stadgan kan dessa rättigheter begränsas på sätt som anges i lag och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle som garanti för andras fri- och rättigheter eller som skydd för samhällets intresse, den nationella säkerheten eller allmän hälsa eller moral. Dessutom innehåller artikel 21 bestämmelser om arbetstagarnas rätt till information och samråd.

⁵¹ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2023.

⁵² Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2023 ja Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, Complaint No. 85/2012, decision on admissibility and the merits of 3 July 2013.

Den reviderade europeiska sociala stadgan innehåller inga bestämmelser som rör eller påverkar kollektivavtalens allmänt bindande verkan, så det verkar inte som om den hindrar att minimiarbetsvillkor fastställs genom ett allmänt bindande system.⁵³

2.1.2.3 Europeiska unionen (EU)

Enligt artikel 28 i EU:s 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.⁵⁴

2.1.2.4 Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner och rekommendationer

I denna proposition finns det anledning att ta upp Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner ur åtminstone två perspektiv. Bemyndigandena för lokala avtal grundar sig på kollektivavtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, vars ställning tryggas genom facklig föreningsfrihet och kollektiv förhandlingsrätt i ILO:s konventioner nr 87, 98 och 154. Det finns skäl att i propositionen dessutom behandla frågor om personalrepresentation, för vilka ILO-konvention nr 135 är väsentlig. Uppmärksamhet ska också ägnas åt de kompletterande rekommendationerna nr 91, 163 och 143.

Enligt konvention nr 87 skola arbetar- och arbetsgivarorganisationer äga rätt att avfatta sina stadgar och reglementen samt utse sina representanter i full frihet, organisera sin förvaltning och verksamhet samt fastställa sitt handlingsprogram. Offentliga myndigheter skola avhålla sig från varje ingripande, som begränsar denna rätt eller inverkar menligt på dess lagenliga utövande.

⁵³Företagarna i Finland lämnade in ett organisationsklagomål till Europarådets kommitté för sociala rättigheter, eftersom Företagarna i Finland ansåg att systemet för allmänt bindande verkan i den finska arbetslagstiftningen till vissa delar kunde stå i strid med de bestämmelser i den reviderade europeiska sociala stadgan som tryggar föreningsfriheten. I sitt beslut nr 35/2006 ansåg dock Europeiska kommittén för sociala rättigheter att Finlands allmänt bindande system inte kränker artikel 5 i stadgan:

”The complainant organisation has not however demonstrated nor does the Committee find that the impugned provisions are in conflict with the substance of the freedom of association nor has it been demonstrated that this freedom is affected in a manner that is more serious than what is necessary for the effectiveness and coherence of a system of collective bargaining.”

⁵⁴Libera-stiftelsen anförde klagomål hos Europeiska kommissionen om det finska allmänt bindande systemet. Stiftelsen ansåg att ett omfattande kollektivavtalssystem som bygger på allmänt bindande verkan strider mot etableringsrätten och ansåg dessutom att systemet med allmänt bindande verkan begränsar de rättigheter som följer av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. Kommissionen har den 21 oktober 2019 och den 10 juli 2020 bekräftat att behandlingen av klagomålet kommer att avslutas. Kommissionen motiverade sin ståndpunkt med att det inte finns några bevis för att de finska bestämmelserna om kollektivavtalens allmänt bindande verkan inte är nödvändiga eller proportionerliga med hänsyn till ett tvingande allmänintresse, det vill säga skyddet av arbetstagarna, vilket innebär att det inte går att dra slutsatsen att dessa bestämmelser strider mot artikel 49 i EUF-fördraget om etableringsfrihet, bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare och stadgan om de grundläggande rättigheterna.

Tillämpning av principerna om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, konvention nr 98, (1949) och rekommendation nr 91 om kollektiva avtal (1951)

Konvention nr 98 är grundläggande och betonar åtagandet att främja frivilliga kollektiva förhandlingar och att skydda arbetstagare mot diskriminering. Konventionen kräver lämpliga åtgärder för att uppmuntra och främja en fullständig utveckling och användning av frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer, men det anges inte hur detta kan göras.

Alla medlemsstater, oavsett om de har ratificerat konvention nr 98 eller inte, är skyldiga att respektera principen om föreningsfrihet och det faktiska erkännandet av kollektiv förhandlingsrätt på grundval av medlemskap i ILO. Detta bekräftas i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet från 1998.

Fria kollektiva förhandlingar kräver skydd mot diskriminering av fackföreningar. Kollektiva förhandlingar måste äga rum i en miljö där arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna kan uttrycka sina åsikter helt fritt. Enligt artikel 2 i konventionen skola arbetares och arbetsgivares organisationer lämnas tillfredsställande skydd mot varje inblandning från motpartens eller dess ombuds eller dess medlemmars sida i fråga om organisationernas bildande, verksamhet eller förvaltning. Såsom inblandning skola särskilt anses åtgärder, avsedda att främja bildandet av arbetarorganisationer, över vilka arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer äga ett bestämmande inflytande, eller att stödja arbetarorganisationer ekonomiskt eller i annan form i syfte att inordna sådana organisationer under arbetsgivares eller arbetsgivarorganisationers kontroll. I enlighet med artikel 4 skola, där så är erforderligt, åtgärder lämpade efter landets förhållanden, vidtagas för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer, å ena, och arbetarorganisationer, å andra sidan, i syfte att åvägabranga en reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal.

I rekommendation nr 91 avses med kollektivavtal varje skriftligen upprättat avtal rörande arbetsförhållanden och anställningsvillkor, vilket slutits mellan en arbetsgivare, en grupp av arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer, å ena, samt en eller flera representativa arbetarorganisationer, eller, om sådana organisationer icke finnas, av arbetarnas i enlighet med den nationella lagstiftningen vederbörligen valda och befullmäktigade representanter, å andra sidan.

Ärenden som omfattas av kollektivavtal

ILO:s kommitté för föreningsfrihet (nedan också CFA) grundar sina tolkningar på att det är parternas sak att besluta om förhandlingsobjekten. CFA har konsekvent ansett att det hör till den lagstiftande myndigheten att fastställa de juridiska minimikrav för anställnings- eller tjänstgöringsvillkor som den anser inte påverkar eller hindrar främjandet av förhandlingar mellan två parter för att fastställa anställningsvillkor, i enlighet med artikel 4 i konvention nr 98. Till de ärenden som eventuellt hör till kollektivavtalsförhandlingarna hör bland annat löner, förmåner och ersättningar, arbetstid, semester, urvalskriterier vid uppsägning, kollektivavtalets täckning, beviljande av facklokaler inklusive tillträde till arbetsplatsen utöver vad som föreskrivs i lagstiftningen.

Nivå och mål för förhandlingarna

Enligt principen om fri och frivillig kollektivavtalsförhandling i artikel 4 i konvention nr 98 ska fastställandet av förhandlingsnivån i väsentlig grad överlåtas på parterna och förhandlingsnivån ska därför inte fastställas genom lag eller genom förvaltningsmyndighets beslut eller rättspraxis. CFA har inte tagit ställning för förhandlingar som förs vare sig på branschnivå eller på företagsnivå. Den grundläggande principen är att fastställandet av förhandlingsnivån i kollektiva förhandlingar i väsentlig grad ska överlåtas åt parterna. CFA anser inte att det är en kränkning av föreningsfriheten att arbetsgivarna vägrar att förhandla på en viss nivå. De åtgärder som myndigheterna ensidigt har vidtagit för att begränsa de förhandlingsbara frågorna strider ofta mot konvention nr 98. Trepartssamtal för att bereda riktlinjerna för kollektiva förhandlingar är ett sätt att lösa svårigheterna.

Enligt CFA är det parternas sak att besluta om vad man ska förhandla om, och vilka kriterier parterna ska tillämpa för att fastställa lönerna (ökning av levnadskostnaderna, produktivitet osv.) är en förhandlingsfråga mellan parterna. Också de åtgärder som myndigheterna ensidigt har vidtagit för att begränsa omfattningen av de förhandlingsbara frågorna strider ofta mot konvention nr 98.

Icke-inblandning i organisationernas verksamhet och så kallade gula fackföreningar

I konvention nr 98 fastställs uttryckligen principen om skydd för arbetstagare mot verksamhet som riktar sig mot facklig organisering. I artikel 2 i konventionen fastställs ett förbud mot inblandning i organisationers verksamhet och deras oberoende och autonomi. Denna princip måste garanteras till förmån för både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Störningar kan bero på såväl myndigheterna som arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationerna och deras medlemmar.

Det rör sig om så kallade gula föreningar, med vilket avses en förening som inrättats av och/eller lyder under och kontrolleras av arbetsgivaren.⁵⁵ För gula organisationers verksamhet är artikel 2 i konvention nr 98 av central betydelse och skyldigheten i artikeln att säkerställa icke-ingripande i organisationernas verksamhet. CFA har till exempel påpekat att enligt artikel 2 i konvention nr 98 ska arbetares och arbetsgivares organisationer lämnas tillfredsställande skydd mot varje inblandning från motpartens sida och att såsom inblandning ska särskilt anses åtgärder, avsedda att främja bildandet av arbetarorganisationer eller att stödja arbetarorganisationer ekonomiskt eller i annan form i syfte att inordna sådana organisationer under arbetsgivares eller arbetsgivarorganisationers kontroll.⁵⁶ Arbetstagarnas – och arbetsgivarnas – organisationer måste bevara sin självständighet så att de effektivt kan försvara sina medlemmars intressen.

De mest representativa förbunden och minoritetsorganisationerna

Enligt CFA:s ståndpunkt är både kollektivavtalsförhandlingssystem som ger det mest representativa förbundet exklusiva rättigheter och de system enligt vilka flera fackförbund i ett företag eller en förhandlingsenhet kan ingå olika kollektivavtal förenliga med principerna om föreningsfrihet. Kommittén anser att de system som innebär att kollektivavtal som slutits av en representativ organisation endast gäller undertecknarna och deras medlemmar (och inte alla

⁵⁵ Definition: Yellow union: A union which is established by and /or under the influence and control of an employer.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_111330.pdf

⁵⁶ ILO Compilation of decisions, kohta 1225.

arbetstagare) och att den omvända praxis som innebär att alla anställda i förhandlingsenheten omfattas av dessa principer också är förenlig med dessa principer. Liksom i ILO:s grundstadga fastställs begreppet "de mest representativa" organisationerna (artikel 3.5). Endast det faktum att lagstiftningen gör åtskillnad mellan de mest representativa fackorganisationerna och andra organisationer är inte i sig ett skäl till kritik.

CFA ansåg i ett fall där vissa kollektivavtal endast gällde avtalsparterna och deras medlemmar och inte alla arbetstagare, att detta var ett legitimt alternativ, precis som det motsatta, som inte verkar bryta mot principerna om föreningsfrihet, och som utövas i många länder. Även om konvention nr 98 är förenlig både med de system som beviljar de mest representativa organisationerna förhandlingsrätt, som påverkar hela arbetskraften erga omnes (eller "towards everyone") och med de system som tillåter minoritetsförbunden att förhandla för sina medlemmars räkning, är det i det föregående fallet inte logiskt att bevilja också kollektivförhandlingsrätt inom samma bransch för minoritetsfackförbunden, och i praktiken kan det leda till att det uppstår motsättningar mellan förbunden. Således bör det kollektivavtal som förhandlats fram av det mest representativa förbundet respekteras nationellt, och samtidigt bör minoritetsfackförbundet inte ges förhandlingsrätt.

Skydd av arbetstagarrepresentanter i företaget och underlättande av deras verksamhet, konvention nr 135 (1971) och rekommendation nr 143 (143)

I vissa länder är arbetstagarrepresentanter åtskilda från arbetstagarorganisationer eller fackförbund. I dessa fall anges i konvention nr 135 att kollektiva förhandlingar även kan omfatta förhandlingar med dessa företrädare.

De viktigaste artiklarna i konventionen är 3–5. Enligt artikel 3 i konventionen avses med uttrycket "arbetstagarnas representanter" personer vilka på grund av nationell lagstiftning eller praxis är erkända som sådana, antingen de är

a) fackliga representanter, dvs. representanter utsedda eller valda av fackföreningar eller av medlemmar i sådana föreningar, eller

b) valda förtroendemän, dvs. representanter, som fritt valts av arbetstagarna i företaget i enlighet med bestämmelser i nationell lagstiftning eller i kollektivavtal och vilkas uppgifter inte omfattar åtgärder som erkänns såsom uteslutande förbehållna de fackliga organisationerna i vederbörande land.

Enligt artikel 4 i konventionen kan i nationell lagstiftning, kollektivavtal, skiljedomsutslag eller domstolsbeslut bestämmas vilket eller vilka slag av arbetstagarrepresentanter som skall åtnjuta det skydd och de förmåner som avses i denna konvention.

I artikel 5 i konventionen behandlas en situation där ett företag har både fackföreningsrepresentanter och förtroendemän. Artikeln kräver att om så erfordras, lämpliga åtgärder vidtas dels för att garantera att förekomsten av valda förtroendemän inte utnyttjas för att undergräva vederbörande fackliga organisationers eller deras representanters ställning, dels för att främja samarbete i alla hithörande frågor mellan de valda förtroendemännen samt de fackliga organisationerna och deras representanter.

I förarbetet till lagen om arbetsavtal gjordes tolkningen att artikel 5 förutsätter att förtroendemännen har företräde. Enligt artikeln kan det anses möjligt att företrädarna arbetar sida vid sida på arbetsplatsen.

I rekommendation nr 143 avses med uttrycket "arbetstagarnas representanter" sådana personer vilka på grund av nationell praxis är erkända som sådana, antingen de är representanter utsedda eller valda av fackföreningar eller av medlemmar i sådana föreningar. Rekommendationen är uppdelad i två huvuddelar, den ena om skydd av arbetstagarrepresentanter och den andra om underlättande av arbetstagarrepresentanters verksamhet.

Främjande av kollektivt förhandlingsförfarande, konvention nr 154 (1981) och anknytande rekommendation nr 163 (1981)

Konvention nr 154 antogs 1981 vid ILO:s arbetskonferens som ett instrument för att främja kollektiva förhandlingar. Finland ratificerade konventionen 1983 (RP 86/1982 rd och FördrS 71/1983).

Konventionen tillämpas på alla sektorer av ekonomisk verksamhet. Medlemsstaterna får bestämma hur avtalet ska tillämpas inom den offentliga sektorn, polisen eller försvarsmakten. Konvention nr 154 och den kompletterande rekommendationen nr 163 är avgörande för att främja och genomföra de grundläggande principerna i konvention nr 98 i praktiken. Dessa kompletterar konvention nr 98 genom att fastställa vilka typer av åtgärder som kan antas för att främja kollektiva förhandlingar och målen för dessa åtgärder och visa hur den kollektiva förhandlingsrätten kan utövas på ett effektivt sätt. Konventionen är flexibel och det finns många olika sätt att genomföra den, vilket respekterar de olika nationella sammanhangen, de ekonomiska och sociala förhållandena, de rättsliga ramarna och systemen för arbetsmarknadsrelationer.

Konventionen handlar om förbindelserna mellan de två parterna, inte om trepartsförbindelser, där också regeringen är part. Parterna i en kollektivavtalsförhandling är

- en eller flera arbetsgivare, eller
- en eller flera arbetsgivarorganisationer, och
- en eller flera arbetstagarorganisationer.

För att dessa organisationer ska kunna delta på ett effektivt sätt i kollektiva förhandlingar måste de vara tillräckligt representativa för de intressen de försvarar och oberoende av den andra parten i förhandlingarna och av myndigheterna.

Enligt artikel 2 i konventionen betecknar termen "kollektiva förhandlingar" alla förhandlingar mellan å ena sidan en arbetsgivare, en grupp arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer och å andra sidan en eller flera arbetstagarorganisationer i syfte

- a) att bestämma arbets- och anställningsvillkor och/eller
- b) att reglera relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller
- c) att reglera relationerna mellan arbetsgivare och deras organisationer och en eller flera arbetstagarorganisationer.

Enligt artikel 3 i konventionen kan, där nationell lagstiftning eller praxis erkänner existensen av sådana arbetstagarrepresentanter som beskrivs i artikel 3 b) i 1971 års konvention om arbetstagarnas representanter, genom nationell lagstiftning eller praxis bestämmas i vilken

utsträckning termen "kollektiva förhandlingar" skall omfatta också förhandlingar med dessa representanter för tillämpningen av denna konvention. I sådana fall ska lämpliga åtgärder vidtas för att garantera att förekomsten av sådana representanter inte utnyttjas för att undergräva berörda arbetstagarorganisationers ställning.

Enligt artikel 4 i konventionen skall bestämmelserna i denna konvention tillämpas genom nationell lagstiftning försåvitt de inte bringas i tillämpning genom kollektivavtal eller skiljedomsförfarande eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis. I artikel 5 anges att åtgärder anpassade till förhållandena i varje land skall vidtas för att främja kollektiva förhandlingar.

Syftet med de åtgärder som avses i föregående stycke skall vara att:

a) möjliggöra kollektiva förhandlingar för alla arbetsgivare och alla grupper av arbetstagare inom de områden av arbetsmarknaden som täcks av denna konvention:

b) successivt utsträcka kollektiva förhandlingar till alla frågor som anges i artikel 2 a), b) och c):

c) uppmuntra fastställandet av procedurregler varom arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan enas:

d) undvika att kollektiva förhandlingar hindras genom avsaknad av regler för det förfarande som skall användas eller genom att sådana regler är otillräckliga eller olämpliga:

e) utforma organ och förfaranden för avgörande av arbetstvister så att de bidrar till att främja kollektiva förhandlingar.

Enligt artikel 6 utesluter bestämmelserna i denna konvention inte användningen av sådana system för relationerna mellan parterna i vilka kollektiva förhandlingar äger rum inom ramen för ett förfarande eller en institution för förlikning och/eller skiljedom om parterna i de kollektiva förhandlingarna deltar däri frivilligt. Enligt artikel 7 skall offentliga myndigheters åtgärder för att uppmuntra och främja utvecklingen av kollektiva förhandlingar föregås av samråd och, närhelst möjligt, överenskommelse mellan de offentliga myndigheterna och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Enligt artikel 8 i avtalet skall åtgärder vidtagna i syfte att främja kollektiva förhandlingar inte utformas eller genomföras så att de hindrar den kollektiva förhandlingsfriheten.

Enligt konventionen och rekommendation nr 163 ska kollektivavtalssystemet göra det möjligt för arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer och fackförbund (och deras sammanslutningar och centralorganisationer) att ingå kollektivavtal på den förhandlingsnivå som de själva väljer. Åtgärder anpassade till nationella förhållanden bör, om nödvändigt, vidtas så att kollektiva förhandlingar blir möjliga på alla nivåer, inklusive fabriks-, anläggnings-, företags- eller branschnivå, eller på regional eller nationell nivå. Om förhandlingarna äger rum på flera nivåer bör parterna i förfarandet se till att de olika nivåerna samordnas.

I rekommendationen föreslås som metod för att främja förhandlingsförfarandet bildande och utveckling av fria, oberoende och representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer på frivillighetens grund. Det bör vara möjligt att genomföra ett kollektivt förhandlingssystem på vilken nivå som helst, varvid förhandlingsparterna bör tillse att samordning sker mellan de olika

nivåerna. Rekommendationen understryker också att förfarandet för att lösa tvister om arbetslivet bör grunda sig på att parterna själva finner en lösning på tvisten.

Syftet med kollektivavtalsförhandlingarna är att ingå kollektivavtal. Konventionen handlar bara om förhandlingsprocessen och inte om resultatet. Om förhandlingarna sker i god tro, men ingen överenskommelse nås, är detta förenligt med konventionen.

I ILO:s publikation *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*⁵⁷ har man utrett kollektiva förhandlingar för att fastställa löner. Enligt publikationen tillåter vissa länder att kollektivavtal som har undertecknats på lägre förhandlingsnivå avviker från kollektivavtal som har undertecknats på högre förhandlingsnivå för att det ska vara möjligt att införa bestämmelser som är mindre fördelaktiga för arbetstagarna genom anpassningsklausuler som kan innehålla parametrar som kan inbegripa mindre fördelaktiga normer. Undantagen är i allmänhet underkastade strikta villkor som kan vara kopplade till arbetsgivarnas ekonomiska svårigheter och/eller till ett avtal mellan arbetsmarknadsparter. På liknande sätt kan vissa länder förutse möjligheten att tillåta kollektivavtal att fastställa mindre gynnsamma normer än de som fastställs i lagar och andra rättsliga bestämmelser. Expertkommittén för tillämpningen av ILO:s konventioner och rekommendationer (CEACR) har konstaterat att dessa undantag i sådana fall bör riktas och tillämpas endast i begränsad omfattning och med rätta.

2.1.3 Kollektivavtalssystemet

2.1.3.1 Arbetsmarknadsmodellen i Finland

Kollektivavtal har en mycket viktig roll i Finland när det gäller att ställa upp arbetsvillkor. Kollektivavtal tillämpas antingen på basis av bindande verkan enligt lagen om kollektivavtal eller på basis av allmänt bindande verkan. De senaste statistiska uppgifterna om kollektivavtalens täckning i Finland är för 2021. Enligt Statistikcentralens sysselsättningsstatistik uppgick antalet löntagare inom den privata sektorn 2021 till totalt omkring 1 473 000. Bland dem omfattades nästan 945 000 personer av kollektivavtal med normalt bindande verkan, varvid täckningen av de normalt bindande kollektivavtalen inom den privata sektorn var 64 procent. Dessutom omfattade de allmänt bindande kollektivavtalen inom den privata sektorn cirka 292 000 löntagare, varvid täckningen för de allmänt bindande kollektivavtalen inom den privata sektorn 2021 var cirka 20 procent. År 2021 omfattade kollektivavtalen inom den privata sektorn således omkring 1 236 000 löntagare, det vill säga 84 procent av alla löntagare. Omkring 238 000 löntagare omfattades inte av kollektivavtalen.⁵⁸

Kollektivavtalens starka position bygger på att organiseringsgraden är hög. Enligt arbetslivsbarometern var organiseringsgraden för löntagarsidan 2021 cirka 66 procent (inkl. bara dem som arbetar mer än 10 timmar per vecka) och enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning var den 52 procent (exkl. dem som inte hör till någon centralorganisation). Enligt en utredning som baserar sig på material för 2021 som samlats in från löntagarorganisationerna var löntagarnas organiseringsgrad 58 procent.⁵⁹

⁵⁷ <https://www.ilo.org/publications/review-wage-setting-through-collective-bargaining>

⁵⁸ Ahtiainen, Lasse Kollektivavtalens omfattning i åren 2021/2022. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2024:7 (presentationsblad på svenska).

⁵⁹ Ahtiainen, Lasse (2023). Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2023:19.

I OECD:s jämförelse omfattas Finland av ett centraliserat och kraftigt samordnat kollektivavtalssystem, vilket innebär att sektorsavtalen har varit dominerande och endast i begränsad utsträckning gett utrymme för undantag från avtalen på en lägre förhandlingsnivå. Lönesamordningen mellan sektorerna har varit stark.⁶⁰

Under de senaste åren har arbetsmarknaden genomgått en betydande förändring vad gäller den nationella kollektivavtalskulturen. Skogsindustrin rf och delvis Teknologiateollisuus ry har lösgjort sig från den riksomfattande kollektivavtalsverksamheten. Inom skogsindustrin ingås numera endast arbetsgivarspecifika kollektivavtal som inte kan fastställas som allmänt bindande.

2.1.3.2 Nuläget inom lokalt avtalande

De branschvisa riksomfattande kollektivavtalen ingås mellan arbetsgivar- och arbetstagarförbunden. Sedan 1990-talet har de riksomfattande förbunden i allt större utsträckning i branschvisa kollektivavtal tagit in klausuler som tillåter lokala avtal. På detta sätt har de delegerat sin behörighet att ingå avtal enligt lagen om kollektivavtal till de aktörer på arbetsplatserna som är bundna till kollektivavtalet. Dessa lokala avtal på det normalt bindande fältet kompletterar det egentliga kollektivavtalet och tillämpas antingen med samma verkan som bestämmelserna i det kollektivavtal som ligger till grund för dem eller med samma verkan som ett arbetsavtal.

Lokala avtal har blivit vanligare i den finländska arbetsmarknadskulturen. Kollektivavtalen ger allt fler möjligheter till lokala avtal. Till exempel kan man lokalt avtala om lönesystem, arbetstider, bedömning av kravnivån i arbetet, ärenden som gäller semesterpenning och resultatlön. I princip förhåller sig båda arbetsmarknadsparterna positiva till lokala avtal. Lokala avtal ses som ett verktyg för flexibilitet, tillväxt och produktivitet.

Det finns ett stort antal kollektivavtal, vilket gör det till en utmaning att på ett heltäckande sätt beskriva omfattningen och arten av de bestämmelser som bemyndigar till ett lokalt avtal. Redan medlemsförbunden i Finlands näringsliv rf har omkring 280 kollektivavtal. De täcker den största delen av den privata sektorn och omfattar cirka 900 000 anställda i Finlands näringsliv rf:s medlemsföretag.⁶¹ Det finns cirka 160 kollektivavtal som är allmänt bindande. Antalet sådana avtal varierar något.⁶²

De bestämmelser som tillåter lokala avtal har under årens lopp ökat avsevärt, även om antalet, innehållet och omfattningen av klausulerna varierar beroende på kollektivavtal och arbetsområde. Kollektivavtalet för teknologiindustrin har de mest omfattande klausuler som gör det möjligt att avtala avvikande medan möjligheterna till arbetsplatsspecifika avtal enligt kollektivavtalet för livsmedelsbranschen är betydligt mindre.

I Finlands näringsliv rf har man undersökt bestämmelserna i lokala avtal genom att granska 34 viktiga kollektivavtal. De granskade kollektivavtalen omfattar för Finlands näringsliv rf:s del totalt 677 528 löntagare, vilket är 74,12 procent av det totala antalet löntagare som omfattas av medlemsförbundens kollektivavtal. Per förbund fördelas kollektivavtalen enligt följande:

⁶⁰ OECD/ Employment Outlook 2018, s. 73-122.

⁶¹ EK:s webbplats, <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyohtosopimukset/> och Ahtiainen, Lasse: Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:62., s. 23.

⁶² Webbplatsen Työsuojelu.fi/sv, <https://tyosuojelu.fi/sv/anstallningsforhallande/kollektivavtal>

Teknologiaollisuus (5), Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf (5), Byggnadsindustrin RT rf (4), Kemiindustrin KI rf (3), Finsk Handel rf (2), Turism- och Restaurangförbundet (2), Fastighetsarbetsgivarna rf (2), Bildningsbranschen rf (2), Hyvinvointiala HALI ry (2), Finanssialan Keskusliitto ry (2), Medieförbundet rf (2), Henkilöstöala HELA ry (1), Livsmedelsindustriförbundet rf (1) samt Satamaoperaattorit ry (1).⁶³

Utredningen omfattar sådana bestämmelser om lokala avtal i kollektivavtal som specifikt gäller anställningsvillkoren (med undantag för t.ex. bestämmelser om samarbete). I utredningen har man tagit hänsyn till möjligheten till både avtal på arbetsavtalsnivå och andra lokala avtal ("om inte annat avtalas lokalt"). Enligt utredningen är de bestämmelser som omfattas av lokala avtal ganska likartade inom olika branscher. Den överlägset största delen av möjligheterna till lokala avtal har att göra med arbetstiden. Som vanliga bestämmelser inom olika branscher kan betraktas avtal om annan ordinarie arbetstid (maximitider), ändring av utjämningsperioderna för arbetstiden, fastställande av lönen, möjlighet att ändra vilotidens längd, övergång till flexibel arbetstid, möjlighet att avtala om att byta ut olika tillägg och upplupna belopp mot ledighet, ändring av den genomsnittliga arbetstiden, införande av en arbetstidsbank, fastställande av betalningstider för semesterersättning och semesterpenning samt ersättningar och byte till ledighet av arbetstid som avviker från det normala (söndags- och övertidsarbete och extra arbete). Andra något mindre vanliga bestämmelser gällde övergång till periodarbete, anmälningstiderna för arbetsskiftsförteckningen (och ändringsschemat), permittering, uppsägning, sparad ledighet, tillägg för arbetsförhållandena, beredskapsersättning, ersättning för resekostnader, gruppering av kravnivån i arbetsuppgifterna, bestämmande av arbetsdygnets/arbetsveckans begynnelse tidpunkt samt möjligheten till sjukfrånvaro med arbetstagarens egen anmälan. Kvantitativa skillnader förekommer, men alla granskade kollektivavtal innehåller möjligheter till lokala avtal. Kollektivavtalet för anställda inom teknikindustrin ger klart de största möjligheterna till lokala avtal. Inom stuvningsbranschen är möjligheterna minst. Däremot finns det mer uppenbara skillnader när det gäller förfarandet vid lokala avtal. Återkommande är att en förtroendeman (eller huvudförtroendeman) förutsätts vara part i ett lokalt avtal som ingås för ett specifikt företag, en specifik fackavdelning eller personalgrupp. Bland kollektivavtalen finns både sådana där en förtroendeman nästan alltid förväntas vara part (med undantag för avtal på arbetsavtalsnivå) och sådana som ger nästan hela avtalskompetensen till arbetstagarna/tjänstemännen. Dessutom finns det variationer inte bara mellan branscherna, utan också skillnader till exempel i förfarandet till och med mellan de olika kollektivavtalen inom teknikindustrin.⁶⁴

I kollektivavtal som gäller arbetstagare, tjänstemän eller högre tjänstemän kan det således finnas skillnader i förfarandena, även om de gäller samma bransch.⁶⁵

Det är inte möjligt att i detta sammanhang ge heltäckande information om i vilken utsträckning kollektivavtal inom olika branscher innehåller bestämmelser som på grundval av semidispositiva bestämmelser tillåter lokala avtal. Den allmänna uppfattningen är dock att det

⁶³ Läget för och förutsättningarna att främja lokala avtal: Paikallinen sopiminen -alatyöryhmän selvitys. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:8 (presentationsblad på svenska) Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, s. 58

⁶⁴ Läget för och förutsättningarna att främja lokala avtal: Paikallinen sopiminen -alatyöryhmän selvitys. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:8 (presentationsblad på svenska) Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, s. 59

⁶⁵ Läget för och förutsättningarna att främja lokala avtal: Paikallinen sopiminen -alatyöryhmän selvitys. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:8 (presentationsblad på svenska) Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, s. 60

finns relativt få möjligheter att avtala på lokal nivå om frågor som omfattas av semidispositiva bestämmelser, med undantag för arbetstidsreglering. Arenden i vilka lokalt avtal har möjliggjorts gäller huvudsakligen lönebetalningstid och löneperiod, meddelande om permittering, återanställningsskyldighet samt vissa arbetstids- och semesterärenden.⁶⁶

Också i Företagarna i Finlands utredning om lokala avtal utreddes de bestämmelser i lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal inom vissa centrala branscher och som grundar sig på de möjligheter till undantag som anges i ovan nämnda lagar i arbetslagstiftningen. Av de branscher som granskas i utredningen (livsmedelsbranschen, handeln, fastighetsservicebranschen, turism- och restaurangbranschen, bygg- och anläggningsbranschen samt teknikindustrin) är enligt en grov uppskattning ungefär hälften av bestämmelserna i kollektivavtalen om lokalt ingående av avtal baserade på semidispositiva bestämmelser i arbetslagstiftningen.⁶⁷

Jukka Ahtela och Joel Salminen utredde på uppdrag av arbets- och näringsministeriet läget och praxisen i fråga om lokala avtal inom olika branscher och företag och arbetsgemenskaper av olika storlek 2021. Utredningen visade att behovet av och möjligheterna till lokala avtal i allmänhet är stora inom branscher där det sker stora förändringar i produktionen eller serviceverksamheten av externa skäl och där arbetsplatsorganisationerna är relativt väletablerade. Samtidigt finns det branscher där det på grund av företags- eller personalstrukturen finns mer begränsade praktiska behov och allmänna förutsättningar för lokala avtal (t.ex. vissa områden inom hotell- och restaurangbranschen, handeln och logistikbranschen). Företagsstorleken inverkar både på informationen om möjligheterna till lokala avtal och på avtalskompetensen. Graden av förtroende varierar också, ofta är det på små arbetsplatser lättare att bygga upp förtroliga relationer. Små arbetsplatser har i allmänhet mindre informations- och kompetensresurser, men samtidigt är det vanligt med informella överenskommelser i vardagen och dessa fungerar tillräckligt väl. En annan sida av saken är att det, särskilt på små arbetsplatser, kan vara lättare att hamna i situationer där praxis och lösningar inte alltid är förenliga med lagstiftning eller kollektivavtal. Informella överenskommelser görs uppenbarligen i stor utsträckning, särskilt i mindre företag. Samtidigt har det inte till exempel i samband med tillsynen över arbetarskyddet, uppdragats några större problem på den här punkten.⁶⁸

Som företrädare för personalen har förtroendemannen en central position. Hens viktigaste förhandlingsstöd är den personalgrupp som hen företräder. Förtroendemannen får stöd i anslutning till förhandlingskompetensen genom sitt eget fackförbund och i form av kamrattstöd av andra förtroendemen. Särskilt i små företag uppstår ofta situationer där ingen förtroendeman har valts av en eller annan orsak. I sådana fall är avtalsparten ett arbetsrumskollektiv eller något annat kollektiv som utgörs av arbetstagarna. Valet av förtroendeman är ibland problematiskt på grund av bristande intresse: det finns ingen villig kandidat. Detta är ofta förståeligt på grund av

⁶⁶ Läget för och förutsättningarna att främja lokala avtal: Paikallinen sopiminen -alatyöryhmän selvitys. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:8 (presentationsblad på svenska) Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, s. 64

⁶⁷ Makkula, Janne & Rytönen, Atte & Vanhanen, Rauno (2015) Työehtosopimusten paikallinen sopiminen.

https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/tyoehtosop_paikall_sopiminen090315.pdf

⁶⁸ Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Utredning om nuläget för lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal och om åtgärder som främjar lokala avtal Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:13, s. 12 (presentationsblad på svenska)

den stora arbetsbörda och det stora ansvar som hör samman med förtroendemannauppdraget; de kan påverka utvecklingen av den egna yrkeskarriären. Att utvecklas i uppgiften som förtroendeman är ett långsiktigt arbete som kräver mångsidig kompetens utöver förhandlingskompetensen. Man måste känna till lagstiftning, kollektivavtal, företagsekonomi, ledarskap. Det kan också uppstå problem med valet av förtroendeman på grund av att en del av personalen är organiserad, en del icke-organiserad. Med tanke på förhandlingsrelationerna på arbetsplatsen är det viktigt att den förtroendeman som väljs företrädar personalen i så stor utsträckning som möjligt; detta är problematiskt om endast organiserade arbetstagare deltar i valet. Enligt utredningen sker en del av det lokala avtalandet per personalgrupp.⁶⁹

En viktig faktor som ökar bristen på information är kollektivavtalets omfattning och komplexitet. En förutsättning för att man ska kunna bemästra kollektivavtalets innehåll och de avtalsmöjligheter som det erbjuder är ofta juridisk kompetens och rådgivning som i första hand kan erhållas av fackförbunden i branschen. Arbetsgivare som inte är organiserade i arbetsgivarförbund är i detta avseende missgynnade.⁷⁰

2.2 Bedömning av nuläget

2.2.1 Behov av att främja lokala avtal

Bakgrunden till lokala avtal är behovet av att beakta förhållandena på arbetsplatsen och parternas behov när arbetsvillkoren bestäms. Arbetsplatsens verksamhet och arbetstagarnas ställning kan sålunda bli optimalare än vad som skulle vara fallet om den norm som föreskrivs i kollektivavtalet eller lagen tillämpas på arbetsplatsen.

Lokala avtal kan förbättra produktiviteten, flexibiliteten och effektiviteten i verksamheten. Det ligger i arbetsgivarnas och arbetstagarnas gemensamma intresse att hitta gemensamma metoder för att hantera förändringar i arbetslivet, trygga företagets konkurrenskraft och förnyelse samt skapa ett produktivt arbete som stöder arbetstagarnas välfärd. Den tekniska utvecklingen och globaliseringen har lett till att olika företags och yrkesgruppers verksamhetsmiljöer och situationer blir allt mer olika och förändras snabbare. Detta beror på att innovationsverksamhetens betydelse har ökat och på att it-utvecklingen och globaliseringen har mycket olika effekter inom olika yrken.

Behörighet att ingå lokala avtal ges i kollektivavtal eller i lagstiftningen. Lokala avtal kan i sig också slutas fritt inom ramen för avtalsfriheten inom ett område som inte omfattas av kollektivavtal eller lagstiftning, förutsatt att till exempel en företrädare för personalen har rätt att företräda arbetstagarna på grundval av en fullmakt. I regel grundar sig dock behörigheten att ingå lokala avtal på kollektivavtal.

Även om det i princip är kollektivavtalsparternas sak att möjliggöra lokala avtal, är det möjligt att främja lokala avtal genom att införa lagstiftning som möjliggör lokala avtal och eliminera bestämmelser i lagstiftningen som begränsar möjligheterna att ingå lokala avtal.

⁶⁹ Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Utredning om nuläget för lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal och om åtgärder som främjar lokala avtal Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:13. s. 16. (presentationsblad på svenska)

⁷⁰ Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Utredning om nuläget för lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal och om åtgärder som främjar lokala avtal Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:13. s. 16. (presentationsblad på svenska)

2.2.2 Personalrepresentation

Om de lokala parterna i ett kollektivavtal bemyndigats att komma överens om något, fastställs det ofta i kollektivavtalet samtidigt vem som har behörighet att ingå ett lokalt avtal från personalens sida. Ofta förutsätts det att en förtroendeman är part i ett lokalt avtal. Bestämmelserna om parterna i ett lokalt avtal är bindande både för arbetsgivare som följer kollektivavtalet på grund av normalt bindande verkan och för arbetsgivare som följer kollektivavtalet på grund av allmänt bindande verkan. Om företaget inte har någon part som förutsätts i kollektivavtalet, kan ett lokalt avtal inte ingås oberoende av om det är fråga om ett organiserat eller ett icke-organiserat företag. Om det i kollektivavtalet förutsätts att en förtroendeman är avtalspart och en sådan inte har valts, kan ett lokalt avtal inte ingås.

I Finland finns det många arbetsplatser där det inte finns någon sådan företrädare för personalen som kollektivavtalet förutsätter, det vill säga som mest typiskt en förtroendeman. Sådana situationer uppstår både på det normalt bindande och det allmänt bindande fältet. Avsaknaden av en företrädare är delvis slumpmässig, beroende på att det kan saknas personer som är villiga att ställa upp för uppdraget och på det icke-organiserade fältet också beroende på arbetstagarnas möjlighet att välja en förtroendeman.

Detta försätter arbetsgivarna i olika ställning när det gäller att utnyttja möjligheterna till lokala avtal.

Det finns juridiskt oklara frågor om personalrepresentationen på det allmänt bindande fältet. Rätten att välja en förtroendeman med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal, ställningen för en förtroendeman som valts på basis av ett allmänt bindande kollektivavtal samt förtroendemannens rätt att företräda personalen vid ingåendet av ett lokalt avtal är kontroversiellt. Avsaknaden av förtroendeman kan också bero på att det på arbetsplatsen inte finns arbetstagare som är organiserade i ett fackförbund som har ingått ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren och som kunde ha valt en förtroendeman.

Förtroendemannasystemet har en väletablerad ställning i Finland som en del av kollektivavtalssystemet. Dess syfte är att för sin del säkerställa att de avtal som slutits mellan arbetsmarknadsparterna följs, att tvister löses och att arbetsfreden upprätthålls. Med tanke på förtroendemannasystemets etablerade ställning och särskilt de principer som framgår av ILO:s konventioner och kollektivavtalsparternas avtalsautonomi är det även i fortsättningen motiverat att utgå från att det i kollektivavtalet kan krävas en förtroendeman som part i ett lokalt avtal. Detta motiveras också av förtroendemännens utbildning och kompetens att ingå lokala avtal.

För att förutsättningarna för lokala avtal ska kunna tryggas på lika villkor på alla arbetsplatser är det dock nödvändigt att bestämma hur lokala avtal kan ingås i avsaknad av en sådan företrädare för personalen som förutsätts i kollektivavtalet. Om det i ett kollektivavtal förutsätts att en förtroendeman är avtalspart och en förtroendeman har valts, finns det inte heller på det allmänt bindande fältet grunder för att bortse från förtroendemannen. Det är dock motiverat att genom lagstiftning förtydliga representationsrätten för en förtroendeman som valts med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal.

2.2.3 Arbetsgivarspecifika kollektivavtal

Ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal är ett sätt att ingå ett lokalt avtal. Möjligheterna till avtal är i viss mån mer begränsade än i ett riksomfattande kollektivavtal.

I arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, arbetstidslagen, sjöarbetstidslagen och lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart, semesterlagen, semesterlagen för sjömän, lagen om studieledighet och samarbetslagen finns en förteckning över de semidispositiva bestämmelser som man kan avvika från genom kollektivavtal och försvaga arbetstagarens intressen. En förutsättning för avvikelserna är i regel att arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar är avtalsparter. I 34 § i lagen om studieledighet anges det dock inte att riksomfattande avtal förutsätts, utan avvikelser kan göras från vissa bestämmelser i lagen om studieledighet genom arbets- eller tjänstekollektivavtal. Inte heller i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart ingår något krav på riksomfattande avtal. I 34 § i arbetstidslagen tillåts även att arbetsgivar-specifika kollektivavtal som gäller ordinarie arbetstid ingås med en riksomfattande arbetstagarförening. Däremot är det riksomfattande arbetstagarförbundets underförening inte behörig att ingå avtal om ordinarie arbetstid.

I regel är det i alla händelser möjligt att avvika från tvingande lagstiftning endast för riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer. Detta har grundat sig på att åtminstone mellan de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningarna har ansetts föreligga en sådan förhandlings- och avtalsbalans att skyddet av arbetstagarna inte äventyras (t.ex. kommittébetänkande 1959:3, s. 11–12). Kravet på att kollektivavtalsparterna ska vara riksomfattande när undantag görs från semidispositiva bestämmelser hindrar undantag från semidispositiva bestämmelser genom ett arbetsgivar-specifikt kollektivavtal och begränsar därmed möjligheterna till lokalt avtal i många viktiga frågor. Särskilt möjligheterna att avvika från arbetstidsregleringen genom ett riksomfattande arbetskollektivavtal är ganska stora.

En utvidgning av avtalsmöjligheterna i fråga om arbetsgivar-specifika kollektivavtal främjar lokala avtal. Betydelsefullt för avtalsbalansen är att avtalsparterna i ett arbetsgivar-specifikt avtal är ett enskilt företag och en arbetstagarorganisation.

När möjligheterna till avtal utökas är det väsentligt att se till att arbetstagarorganisationen faktiskt företräder företagets anställda och att förhandlingsprocessen är genuin.

2.2.4 Lokalt avtal på basis av allmänt bindande kollektivavtal

Det rådande rättsläget är inte entydigt i fråga om huruvida en icke-organiserad arbetsgivare har rätt att ingå lokala avtal, om ett allmänt bindande kollektivavtal som är förpliktande för arbetsgivaren möjliggör lokalt avtalande på grundval av den allmänna avtalskompetensen i lagen om kollektivavtal eller de dispositiva bestämmelserna i arbetslagarna. Ur rättssäkerhetssynvinkel kan detta inte anses lämpligt. Enligt rättslitteraturen verkar det som att en icke-organiserad arbetsgivare kan anses ha en sådan rättighet, eftersom den inte uttryckligen är förbjuden. Rättslig osäkerhet kan hindra lokala avtal, särskilt i små företag som inte har tillräcklig juridisk kompetens rörande möjligheterna till lokala avtal. Ett osäkert rättsläge ligger inte heller i arbetstagarens intresse, med tanke på att den allmänt bindande verkan grundar sig på principen om skydd för arbetstagaren. Detta bör förtydligas genom lagstiftning.

De allmänt bindande kollektivavtalen ger många olika möjligheter att avtala på lokal nivå. I de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas kollektivavtal är det möjligt att avvika från vissa annars tvingande bestämmelser i arbetslagstiftningen även så att arbetstagarnas intressen undergrävs. Om de nationella kollektivavtalsparterna så önskar kan de i kollektivavtalet bemyndiga de lokala parterna att på lokal nivå avtala om kollektivavtalsbestämmelser som grundar sig på semidispositiva bestämmelser.

Enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen ålägger ett allmänt bindande kollektivavtal arbetsgivaren skyldigheter, men ger i princip inte de rättigheter som ingår i kollektivavtalen. En arbetsgivare

som följer ett allmänt bindande kollektivavtal har dock rätt att tillämpa även sådana bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som man använt för att med stöd av semidispositiva bestämmelser i arbetslagstiftningen avvika från bestämmelserna i lagen så att arbetstagarnas intressen undergrävs. Till dessa delar har arbetsgivare som följer ett kollektivavtal på grundval av normalt och allmänt bindande verkan försatts i samma ställning. Undantag från detta är dock bestämmelser som kräver lokala avtal.

För icke-organiserade arbetsgivare som följer ett allmänt bindande kollektivavtal är det inte möjligt att ingå lokala avtal på grundval av kollektivavtalsbestämmelser som grundar sig på sådana semidispositiva bestämmelser. I samband med att arbetsavtalslagen antogs infördes för arbetsgivare som följer ett allmänt bindande kollektivavtal i 13 kap. 8 § i arbetsavtalslagen, 40 a § i arbetstidslagen (numera 35 §), 31 § i semesterlagen och 13 a § i lagen om studieledighet bestämmelser om rätt att tillämpa sådana bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal genom vilka avvikelser från lagens annars tvingande bestämmelser har gjorts i syfte att undergräva arbetstagarens lagstadgade intressen. De ovannämnda bestämmelserna innehåller emellertid ett uttryckligt förbud mot att ingå lokala avtal som grundar sig på kollektivavtal. Detta innebär att även när en bestämmelse i ett kollektivavtal som ska iakttas som allmänt bindande tillåter ett lokalt avtal, ska en icke-organiserad arbetsgivare tillämpa bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal som sådana utan möjlighet att ingå ett lokalt avtal. Detta innebär att icke-organiserade arbetsgivare som följer ett allmänt bindande kollektivavtal får olika ställning jämfört med organiserade arbetsgivare.

Begränsningar som en icke-organiserad arbetsgivare möter kan leda till att konkurrenssituationen försämras i förhållande till en organiserad konkurrent. Ett annat problem är förknippat med underleverantörs- och leveranskedjan: Till exempel kan ett litet underleverantörsföretag inte leverera en stramt tidsbestämd order på grund av att det inte har möjlighet att utnyttja flexibiliteten i kollektivavtalet. Förbuden och begränsningarna rörande avtal är ofta inte i sig avgörande för företagets långsiktiga verksamhet, men i ett ansträngt konkurrensläge kan de vara av betydelse, till exempel vid anbudsförfaranden. Avsaknaden av avtalsmöjligheter kan också ha en begränsande inverkan på utvecklingen av en förhandlings-, avtals- och samarbetskulturen på arbetsplatsen.⁷¹

Dessa begränsningar grundar sig på en strävan att säkerställa tillräcklig jämlikhet och avtalsmässig balans mellan parterna, det vill säga i sista hand på att skydda arbetstagarna. I förarbetena till arbetsavtalslagen ansågs att ett normalt bindande kollektivavtal och därtill hörande skydds- och tillsynsmekanismer också kan garantera lokal förhandlings- och avtalsbalans. Det finns skillnader i anknytning till lokala avtal mellan företag som är bundna av kollektivavtal och företag som följer ett kollektivavtal på grundval av allmänt bindande verkan. Ett kollektivavtal som är bindande med stöd av lagen om kollektivavtal kan garantera lokal förhandlings- och avtalsbalans. Ofta bemyndigas en förtroendeman att ingå ett lokalt avtal. Genom förtroendemannasystemet tryggas också tillsynen över avtalsbestämmelserna, och meningsskiljaktigheter i anslutning till ett lokalt avtal avgörs i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning. I lagen om kollektivavtal föreskrivs också om tillsynsskyldighet för dem som ingått kollektivavtal. Rättegångsprocessen vid arbetsdomstolen är snabbare än i tingsrätten.

⁷¹ Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävistä toimenpiteistä, Arbets- och näringsministeriets publikationer, Arbetsliv, 2021:13, s. 18, presentationsblad på svenska

Tillsyn över efterlevnaden av allmänt bindande kollektivavtal utövas däremot av arbetarskyddsmyndigheten, vars resurser och tillgängliga medel är begränsade.⁷²

När lagen om arbetsavtal antogs påpekade grundlagsutskottet att det skulle vara möjligt att trygga den lokala förhandlings- och avtalsbalansen i det allmänt bindande fältet även genom lagstiftning, vilket redan hade gjorts i arbetstidslagen. Grundlagsutskottet ansåg att det är nödvändigt att följa utvecklingen i kollektivavtalspraxis och vidta lagstiftningsåtgärder, om förfarandena förändras jämfört med den rådande situationen (GrUU 41/2000 rd).

2.2.5 Lokala avtal för utstationerade arbetstagare och hyrda arbetstagare

I den medlemsstat där tjänsten tillhandahålls får tjänsteleverantören tillfälligt bedriva sin verksamhet under samma förutsättningar som medborgarna i den staten; detta gäller även företag. Enligt Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) får medlemsstaterna dock inskränka friheten att tillhandahålla tjänster för att skydda vissa viktiga intressen. Enligt fast rättspraxis innebär artikel 59 i fördraget inte bara att det är nödvändigt att avskaffa all form av diskriminering på grund av nationalitet av ett tjänsteföretag som är etablerat i en annan medlemsstat utan även att det är nödvändigt att avskaffa varje inskränkning – även om den är tillämplig på inhemska tjänsteföretag och tjänsteföretag från andra medlemsstater utan åtskillnad – som innebär att tjänster som tillhandahålls av ett tjänsteföretag som är etablerat i en annan medlemsstat, där detta företag lagligen utför liknande tjänster, förbjuds, hindras eller blir mindre attraktiva (se mål C-43/93, Vander Elst, dom 9.8.1994, REG 1994, s. I-3803, punkt 14; mål C-272/94, Guiot, dom 28.3.1996, REG 1996, s. I-1905; punkt 10, mål C-396/13, punkt 34).

Utländska företag (hemvist någon annanstans än i Finland) som i samband med gränsöverskridande tjänster sänder arbetstagare till Finland tillämpar i princip allmänt bindande kollektivavtal med stöd av lagen om utstationerade arbetstagare, eftersom sådana företag mycket sällan är organiserade i Finland.

Likabehandling av nationella företag och företag som är etablerade i andra EU-länder förutsätter att de behandlas lika i fråga om möjligheterna till lokala avtal. Detta innebär att den utstationerande arbetsgivaren ska kunna ingå lokala avtal enligt samma förutsättningar som en finländsk icke-organiserad arbetsgivare. I lagen om utstationering av arbetstagare finns dock inte någon hänvisningsbestämmelse till bestämmelserna i 13 kap. 3 § 1 och 2 mom. i arbetsavtalslagen om förtroendeombud och val av förtroendeombud.

När det gäller arbetstagare från bemanningsföretag, ifall företaget som hyr arbetskraften har möjlighet att med sina arbetstagare ingå egna lokala avtal med stöd av kollektivavtalet som binder användarföretaget, finns det risk för att de hyrda arbetstagarna i fråga om kollektivavtalet kan missgynnas i förhållande till arbetstagare som är anställda av användarföretaget. Detta skulle vara problematiskt med tanke på kravet om likabehandling enligt bemanningsdirektivet och direktivet om utstationerade arbetstagare.

⁷² Kröger, Tarja: Negatiivinen järjestäytymisvapaus ja yleissitovuusjärjestelmä, Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2006 s. 178–179.

3 Målsättning

Syftet med propositionen är att främja möjligheterna till lokala avtal. Möjligheterna till avtal på lokal nivå blir mer jämlika på olika arbetsplatser, oavsett om arbetsgivaren är organiserad eller om personalen har valt en företrädare som avses i kollektivavtalet eller inte.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.1.1 Allmänt

Syftet med denna proposition är att främja lokala avtal. För att uppnå detta mål föreslås att ett flertal ändringar genomförs i arbetslagstiftningen.

4.1.2 Utvidgande av avtalsmöjligheter genom kollektivavtal

I gällande arbetslagstiftning ingår bestämmelser om att avtal om många ärenden får ingås genom riksomfattande kollektivavtal med avvikelse från lag. Sådana bestämmelser finns i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, arbetstidslagen, sjöarbetstidslagen, semesterlagen, semesterlagen för sjömän och samarbetslagen. Med riksomfattande kollektivavtal avses sådana kollektivavtal där avtalsparterna är riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar. Kravet på föreningens riksomfattande ställning i dessa bestämmelser innebär att det inte finns någon sådan möjlighet till avtal som beskrivs ovan, om en enskild arbetsgivare och/eller en medlemsförening i en riksomfattande arbetstagarförening är avtalspart i kollektivavtalet.

I propositionen föreslås att bestämmelserna i fråga ska ändras så att man i fortsättningen också genom ett arbetsgivar specifikt kollektivavtal kan komma överens avvikande i de ärenden som man i dag kan avtala om genom ett riksomfattande kollektivavtal. Arbetsgivar specifika kollektivavtal kan anses vara lokala avtal åtminstone i vid bemärkelse, så den föreslagna ändringen innebär en utvidgning av möjligheterna att ingå lokala avtal.

I fortsättningen ska även en medlemsförening i en riksomfattande arbetstagarförening kunna vara en avtalspart som företräder arbetstagsidan (t.ex. en fackavdelning som har formen av förening).

De föreslagna ändringarna påverkar inte förhållandet mellan kollektivavtalen. En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal är skyldig att iaktta ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening, får tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet, även om det finns ett allmänt bindande kollektivavtal i branschen. Bestämmelser om detta finns i 2 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Ett allmänt bindande kollektivavtal har dock företräde framför ett sådant kollektivavtal i vilket arbetstagarförenings förening inte är riksomfattande.

Ändringarna ska göras i följande paragrafer:

- 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen
- 18 § (endast hänvisningsbestämmelsen) och 34 § i arbetstidslagen
- 30 § i semesterlagen
- 38 § i samarbetslagen

- 13 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal
- 20 b § i sjöarbetstidslagen
- 24 § i semesterlagen för sjömän

4.1.3 Förebyggande av osakliga kollektivavtal

I samband med utvidgningen av möjligheterna att ingå kollektivavtal är det lämpligt att i förväg försöka förhindra förekomsten av så kallade gula kollektivavtal. Gula kollektivavtal är konstgjorda arrangemang där den arbetstagarförening som är part i kollektivavtalet inte genuint företräder arbetstagarna, utan i själva verket agerar i arbetsgivarföretagets intresse. Sådana avtal är inte heller i dag kollektivavtal i den mening som avses i 1 § i lagen om kollektivavtal, eftersom arbetstagarföreningens egentliga syfte inte är att bevaka arbetstagarnas intressen i anställningsförhållandena.

Det föreslås dock ett tillägg till lagen om kollektivavtal som skulle göra förbudet mot denna typ av arrangemang tydligare än i dag. I och med tillägget beaktas vid bedömningen av arbetstagarföreningens ändamål utöver föreningens formella ändamål också föreningens faktiska mål och verksamhet.

Enligt förslaget införs ändringen i följande paragraf:

- 1 § i kollektivavtalslagen.

4.1.4 Rätt att ingå lokala avtal på det allmänt bindande fältet

En icke-organiserad arbetsgivare ska följa åtminstone bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal, om ett sådant finns inom branschen. Dessa kollektivavtal kan innehålla bestämmelser som tillåter lokala avtal. I arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, arbetstidslagen⁷³, semesterlagen och lagen om studieledighet finns dock i dag bestämmelser enligt vilka man inte på en icke-organiserad arbetsplats får tillämpa de bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från lagen och som förutsätter lokalt avtal. Detta har försatt organiserade och icke-organiserade arbetsplatser i en ojämlik situation.

Även om det ovan beskrivna förbudet mot lokala avtal på det allmänt bindande fältet enligt ordalydelsen endast gäller lokala avtal som avviker från en semidispositiv bestämmelse i lagen, har det i arbetslivet varit oklart om andra typer av lokala avtal ändå får ingås.

I propositionen föreslås det att man i fortsättningen också på icke-organiserade arbetsplatser ska få tillämpa de bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som ger rätt att ingå lokala avtal. Denna rätt ska vara oberoende av om den bestämmelse i kollektivavtalet som tillåter lokala avtal grundar sig på en semidispositiv bestämmelse i lagen eller på allmän kompetens enligt lagen om kollektivavtal. Ändringarna ökar möjligheterna att ingå lokala avtal på det allmänt bindande fältet.

Ett lokalt avtal ska ingås inom ramen för ett bemyndigande i ett allmänt bindande kollektivavtal och i enlighet med de parter och förfaranden som föreskrivs i avtalet. Om det i ett kollektivavtal

⁷³Enligt arbetstidslagen kan man i vissa ärenden utnyttja möjligheterna till lokalt avtal i ett allmänt bindande kollektivavtal.

krävs en förtroendeman som avtalspart, ska avtalet ingås med förtroendemannen. De arbetstagare som inte är medlemmar i en arbetstagarförening som har förbundit sig vid kollektivavtalet ska dock enligt förslaget ha rätt att vid sidan av förtroendemannen välja ett förtroendeombud för att företräda dem i frågor som gäller det lokala avtalet.

I den gällande arbetstidslagen finns redan för närvarande förfarandebestämmelser enligt vilka lokala avtal som grundar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal kan ha slutits om frågor som rör ordinarie arbetstid. Dessa bestämmelser upphävs delvis. I fortsättningen ska lokala avtal om arbetstid kunna ingås med stöd av den föreslagna bestämmelsen i arbetsavtalslagen som beskrivs ovan.

Allmänt bindande kollektivavtal tillämpas också på utländska företag som inte är organiserade i Finland och som utstationerar arbetstagare till Finland i samband med gränsöverskridande tjänster. För att säkerställa likabehandling av företag är det motiverat att utvidga möjligheten till lokala avtal som grundar sig på allmänt bindande kollektivavtal till att även gälla företag som utstationerar arbetstagare till Finland, och därför bör bestämmelserna i lagen om utstationering av arbetstagare kompletteras och ändras till behövliga delar. De tryggade rättigheterna beträffande friheten att tillhandahålla tjänster samt relevant rättspraxis i artikel 56 och 57 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) har beaktats i förslagen. Utländska företag som är organiserade i Finland och utländska företag som anslutit sig till ett kollektivavtal genom anslutningsavtal kan följa kollektivavtalets bestämmelser om lokala avtal som sådant och med iakttagande av vad som föreslås om företrädare för personalen nedan (se avsnitt 4.1.5 och förslaget till 5 a § i lagen om kollektivavtal).

Ändringarna ska göras i följande paragrafer:

- 2 kap. 7 a § (allmän behörighet att ingå lokala avtal som grundar sig på kollektivavtal i allmänt bindande fält) och 13 kap. 8 § i arbetsavtalslagen
- 35–37 § i arbetstidslagen
- 31 § i semesterlagen
- 13 a § i lagen om studieledighet
- 2 kap. 6 a § (allmän behörighet att ingå lokala avtal som grundar sig på kollektivavtal i allmänt bindande fält) och 13 kap. 10 § i lagen om sjöarbetsavtal
- 4, 5 b och 35 § i lagen om utstationering av arbetstagare

4.1.5 Personalens företrädare vid ingående av lokalt avtal

I riksomfattande kollektivavtal är parterna på arbetsplatsen i allt högre grad bemyndigande att ingå lokala avtal i någon fråga eller att avvika från den grund som avtalats genom kollektivavtalet. Rätt ofta kan ett lokalt avtal enligt kollektivavtalet ingås av arbetsgivaren och förtroendemannen.

Personalen har inte valt förtroendeman på alla arbetsplatser. Detta är vanligare på det icke-organiserade fältet, men det finns också många organiserade arbetsplatser där det inte finns någon förtroendeman. Avsaknaden av förtroendeman hindrar att ett lokalt avtal ingås, om det inte i kollektivavtalet har avtalats något alternativt sätt att ingå ett lokalt avtal.

Kollektivavtalsparterna har rätt att fastställa på vilka villkor lokala avtal kan ingås. Samtidigt har den rådande situationen i arbetslivet lett till att kollektivavtalen behandlar arbetsplatserna på olika sätt beroende på om arbetstagarna har valt en förtroendeman eller inte. Det är i viss mån en slumpmässig fråga. Det kan också finnas arbetsplatser där arbetstagarna är icke-organiserade och då är det inte ens möjligt att välja förtroendeman.

I propositionen föreslås en modell där ett lokalt avtal som grundar sig på ett normalt bindande kollektivavtal i princip ingås mellan de parter som förutsätts i kollektivavtalet. Om det i kollektivavtalet förutsätts att en förtroendeman ska vara avtalspart från personalens sida och personalen har valt en sådan, ska avtalet ingås med förtroendemannen. Om det inte finns någon förtroendeman och det i kollektivavtalet inte har överenskommit om ett alternativt förfarande som tryggar jämlika avtalsförutsättningar för hur avtalet ska ingås i avsaknad av en förtroendeman, kan den alternativa metod som föreskrivs i lag tillämpas, det vill säga lokalt avtal ingås med förtroendeombudet. Den föreslagna modellen respekterar kollektivavtalsparternas avtalsautonomi, eftersom sättet som föreskrivs i lagen endast ska tillämpas som ett sista alternativ. En likadan modell föreslås också för det allmänt bindande fältet.

Dessutom föreslås det i propositionen att de arbetstagare på det allmänt bindande fältet som inte är medlemmar i en till kollektivavtalet ansluten arbetstagarförening ska ha rätt att vid sidan av förtroendemannen genom majoritetsbeslut välja ett förtroendeombud för att företräda dem i frågor som gäller det lokala avtalet.

I lagstiftningen om arbete till sjöss föreskrivs det inte om något förtroendeombud, och därför föreslås inga bestämmelser i lagen om sjöarbetsavtal om hur ett lokalt avtal kan ingås i ett kollektivavtal i avsaknad av en förtroendeman som i kollektivavtalet krävs för att vara part i ett lokalt avtal.

I lagen om utstationering av arbetstagare finns inte någon hänvisningsbestämmelse till 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen om val av förtroendeombud. Arbetstagare som utstationerats i Finland ska ha rätt att välja ett förtroendeombud som vid behov kan företräda dem i frågor som gäller lokala avtal. Eftersom anställningsskyddet för utstationerade arbetstagare, inklusive upphävande av anställningsförhållandet, bestäms enligt den lag som tillämpas på anställningsförhållandet, är det nödvändigt att till lagen om utstationering av arbetstagare foga en bestämmelse om förbud mot repressalier som skydd för förtroendeombudet. Bestämmelsen anses vara möjlig med tanke på det handlingsutrymme som ingår i ändringsdirektivet och genom den genomförs skyddet för utstationerade arbetstagare och likabehandlingen mellan företagen.

Ändringarna ska göras i följande paragrafer:

- 5 a § i lagen om kollektivavtal
- 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen (bestämmelse om det allmänt bindande fältet).
- 5 b och 12 a § i lagen om utstationering av arbetstagare

4.1.6 Förutsättningar för och rättsverkningar av ingående av lokalt avtal

De föreslagna ändringarna i fråga om personalrepresentation vid ingående av lokal avtal på det normalt bindande fältet och vid ingående av lokala avtal på det allmänt bindande fältet gäller endast sådana lokala avtal där bemyndigandet att ingå avtal anges i kollektivavtalet. Regleringen

gäller därför inte sådana lokala avtal där bemyndigandet fastställs direkt i lag, såsom till exempel i fråga om omställningsskyddsutbildning enligt arbetsavtalslagen.

Det föreslås att bestämmelser läggs till i arbetslagstiftningen som anger hur ett lokalt avtal ingås om det inte finns någon förtroendeman som förutsätts i kollektivavtalet, och i kollektivavtalet inte har överenskommit om något alternativt sätt att ingå ett lokalt avtal i avsaknad av en förtroendeman. I så fall kan det lokala avtalet ingås i enlighet med det förfarande som föreskrivs i lag.

I kollektivavtalet har man kunnat komma överens om förfarandebestämmelser även i fråga om annat än parterna. Dessa förfarandebestämmelser bör följas när lokala avtal ingås i denna situation.

När ett lokalt avtal avviker från kollektivavtalet med stöd av lag ingås med ett förtroendeombud ska arbetsgivaren ge förtroendeombudet en tillräcklig betänketid vid förhandlingarna om avtalet och möjlighet att behandla avtalets betydelse tillsammans med personalen. Förtroendeombudet har således rätt att ordna till exempel ett möte där utkastet till avtal behandlas inom personalen.

Lokala avtal som grundar sig på kollektivavtal kan få rättsverkningar av kollektivavtalet. Detta innebär att avtalet är förenat med en tillsynsskyldighet enligt lagen om kollektivavtal och att tvister om avtalet avgörs vid arbetsdomstolen. Om ett lokalt avtal ingås i avsaknad av en sådan företrädare för personalen som förutsätts i kollektivavtalet i ett förfarande som föreskrivs i lag, är det lokala avtalet inte förknippat med rättsverkningar av kollektivavtalet, utan det är fråga om ett avtal med arbetsavtalsverkningar.

Ett lokalt avtal som med stöd av lag har ingåtts med förtroendeombudet kan, oberoende av hur länge avtalet är i kraft, sägas upp av båda parter med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inte något annat följer av kollektivavtalet eller om en kortare uppsägningstid har avtalats i det lokala avtalet. Möjligheten att säga upp avtalet är en viktig del av skyddet för förtroendeombudet och personalen om avtalet inte har ingåtts under korrekta omständigheter.

4.1.7 Skydd för personalens företrädare, tillgång till utbildning och information

I propositionen föreslås att förtroendeombudet under de förutsättningar som beskrivs ovan trots kollektivavtalet ska kunna vara avtalspart i ett lokalt avtal. Förtroendeombudets uppsägningsskydd motsvarar enligt gällande lag förtroendemannens uppsägningsskydd. Till denna del föreslås det inga ändringar i propositionen. Propositionen innehåller inte något förslag enligt skrivningen i regeringsprogrammet om att någon annan företrädare kan ingå ett lokalt avtal, varför det inte finns något behov av att i propositionen behandla frågor som gäller skyddet av en sådan företrädare för personalen.

För att kunna ingå lokala avtal krävs att en företrädare för personalen har tillräcklig kapacitet. Denna kapacitet innebär åtminstone två saker. För det första måste arbetstagarnas företrädare tillräckligt väl förstå den arbetsrättsliga normens karaktär och innehåll för att kunna uppfatta gränserna för avtalsmöjligheter och betydelsen av de frågor som ska förhandlas för personalen. För det andra måste personalens företrädare ha tillräcklig förståelse för de förhållanden och den omvärld som är relevanta för det lokala avtalandet. Det kan till exempel handla om företagets utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, personalstrukturen och personalens kompetensbehov samt andra liknande frågor.

Regleringen bör bidra till att det lokala avtalet i stället för som en engångsföreteelse ses som en del av ett långsiktigt samspel mellan arbetsgivaren och personalen och utvecklingen av relationerna. Lokala avtal uppkommer när det finns lika villkor för överenskommelse på arbetsplatsen, en tillräcklig förståelse för den andra partens behov och ställning samt ömsesidigt förtroende.

Av dessa skäl föreslås det i propositionen att om ett förtroendeombud ingår lokala avtal som företrädare för personalen, bör arbetsgivaren främja kompetensen hos förtroendeombudet och hens kännedom om arbetsplatsens verksamhetsmiljö i den utsträckning detta är behövligt för att hen ska kunna fullgöra sitt uppdrag som företrädare för personalen.

I händelse av att ett lokalt avtal har ingåtts under omständigheter som inte är korrekta, skyddas även personalens företrädares ställning av den möjlighet att säga upp ett lokalt avtal som föreslås i propositionen. Dessutom förbättras också personalens företrädares ställning genom att förtroendeombudet under avtalsförhandlingarna har rätt att diskutera avtalets betydelse tillsammans med personalen.

I lagen om utstationering av arbetstagare föreslås dessutom en uttrycklig skyddsbestämmelse som förbjuder utstationerande företag att utsätta förtroendeombudet som valts av de utstationerade arbetstagarna för repressalier eller annat osakligt bemötande på grund av dennes skötsel av sina uppgifter relaterade till det lokala avtalet. Brott mot förbudet medför skadeståndsskyldighet.

4.1.8 Förslagets förhållande till rättsskyddsförfarandena

Propositionen innehåller inga förslag till ändringar av rättsskyddsförfarandena, eftersom de gällande rättsskyddssystemen kan anses vara lämpliga även efter de föreslagna ändringarna. Även om inga ändringar föreslås i detta avseende, är det i sammanhanget lämpligt att undersöka förhållandet mellan de föreslagna bestämmelserna och de befintliga rättsskyddsmekanismerna.

Oklarheter i fråga om kollektivavtals giltighet. I propositionen föreslås ändringar som utvidgar möjligheterna till avtal genom kollektivavtal. Det föreslås att det i fortsättningen ska vara möjlighet att även genom andra än riksomfattande kollektivavtal till många delar komma överens på ett sätt som avviker från lag. Dessutom föreslås reglering som stärker den gällande principen om att ett avtal där föreningen inte genuint företräder den part i vars intresse den formellt har ingått avtalet inte ska betraktas som ett kollektivavtal. Till lagarna ska fogas ett krav på att kollektivavtalens bestämmelser som avviker från lagens semidispositiva bestämmelser ska vara förenliga med EU-lagstiftningen.

Uppstår tvist om kollektivavtalets giltighet, avgörs ärendet vid arbetsdomstolen. På det allmänt bindande fältet kan kollektivavtalets giltighet i praktiken avgöras vid en allmän domstol i samband med en tvist mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, om en invändning görs om att kollektivavtalet är ogiltigt.

Oklarheter i anslutning till lokala avtal. Oklarheter som gäller ett lokalt avtal kan bero antingen på att den bestämmelse i kollektivavtalet som tillåter ett lokalt avtal är oklar eller att själva det lokala avtalet är oklart.

På det organiserade fältet ska båda frågorna, liksom i dag, lösas i arbetsdomstolen. Om det lokala avtalet emellertid inte får rättsverkningar av kollektivavtalet, ska ärendet avgöras vid allmän domstol. Detta kan först och främst ske när det lokala avtalet enligt kollektivavtalet inte

får rättsverkningar av kollektivavtalet eller när det lokala avtalet ingås i enlighet med det förfarande som anges i den föreslagna nya 5 a § i lagen om kollektivavtal.

På det allmänt bindande fältet avgörs båda frågorna av en allmän domstol. En allmän domstol kan begära utlåtande av arbetsdomstolen, om det i kollektivavtalet finns utrymme för tolkning.

Om ett lokalt avtal inte får rättsverkningar av kollektivavtalet, kan varje arbetstagare som omfattas av det lokala avtalet i egenskap av part väcka talan vid tingsrätten och kräva sina avtalsenliga fordringar, oberoende av om det lokala avtalet ingåtts av en förtroendeman eller ett förtroendeombud. De arbetstagare som är parter i avtalet kan väcka fastställelsestalan om att avtalet är ogiltigt. När alla arbetstagare anser att avtalet är ogiltigt, är uppsägning av avtalet ändå i praktiken ett effektivare sätt att upphäva avtalet.

4.1.9 Tillsyn

Till den del det lokala avtalet har rättsverkningar av kollektivavtalet är arbetsgivarförbundet och arbetstagarförbundet skyldiga att övervaka att kollektivavtalet följs. Det föreslås inga ändringar i detta.

Om det lokala avtalet inte har rättsverkningar av kollektivavtalet är arbetarskyddsmyndigheten tillsynsmyndighet till den del frågan hänför sig till iakttagandet av arbetslagstiftningen eller ett allmänt bindande kollektivavtal. Arbetarskyddsmyndighetens tillsynsuppgift gäller huruvida det lokala avtalet har ingåtts på det sätt som förutsätts i arbetsavtalslagen samt inom ramen för den fullmakt som getts i det allmänt bindande kollektivavtalet och i enlighet med de förfaranden som förutsätts i kollektivavtalet. Dessutom övervakar arbetarskyddsmyndigheten innehållet i och iakttagandet av lokala avtal som ingåtts med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal. Arbetarskyddsmyndigheten har redan enligt gällande lagstiftning rätt att få lokala avtal av arbetsgivaren till påseende för utförandet av sin tillsynsuppgift.

Ett lokalt avtal med en företrädare för personalen som ingåtts med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal ska lämnas in till arbetarskyddsmyndigheten. Skyldigheten att lämna in avtalet förenas med en försummelseavgift som arbetarskyddsmyndigheten påför.

Ändringarna ska göras i följande paragrafer:

- 2 kap. 7 a–7 d § och 13 kap. 12 § i arbetsavtalslagen
- 2 kap. 6 a–6 d § och 13 kap. 22 § i lagen om sjöarbetsavtal
- 5 b och 35 § i lagen om utstationering av arbetstagare.

4.1.10 Lokala avtals ställning i det arbetsrättsliga normsystemet

I propositionen föreslås att ett sådant lokalt avtal som avses i kollektivavtalet, om förutsättningarna i lagen uppfylls, med avvikelse från kollektivavtalet kan ingås av ett förtroendeombud. Det är då fråga om ett kollektivt avtal som gäller personalen och som omfattar alla arbetstagare på vilka kollektivavtalet i fråga är tillämpligt, om inte något annat har avtalats eller något annat följer av personalrepresentantens rätt att företräda arbetstagarna. I praktiken motsvarar det lokala avtalets tillämpningsområde det tillämpningsområde som råder om det lokala avtalet sluts i enlighet med kollektivavtalet.

I arbetslivet kan det uppstå normkollisioner mellan instrument på olika nivåer som är normgivande för arbetsvillkoren eller arbetsförhållandena. Om ett lokalt avtal ingås i enlighet med det förfarande som anges i 5 a § i den föreslagna lagen om kollektivavtal, har avtalet inte rättsverkningar av kollektivavtalet. Detta måste beaktas när det lokala avtalet bedöms i normhierarkin.

Förhållandet mellan ett lokalt avtal med rättsverkningar av kollektivavtalet och arbetsavtalsbestämmelserna ändras inte på grund av den föreslagna regleringen. Rättsläget ändras inte heller i fråga om sådana lokala avtal som grundar sig på kollektivavtal och som inte har verkningar av kollektivavtalet. Rättsverkan av dessa avtal motsvarar de avtal som i fortsättningen ingås med stöd av 5 a § i lagen om kollektivavtal, om inte omfattningen av företrädarens representationsrätt föranleder något annat.

I arbetsrätten utgår man i allmänhet från principen om behandling som är förmånlig för arbetstagaren. Detta innebär i praktiken att man i ett lokalt avtal som ingåtts i enlighet med 5 a § i den föreslagna lagen om kollektivavtal inte med avvikelse från arbetsavtalet kan avtala något åtminstone på ett sätt som undergräver arbetstagarens intressen. Tillämpningen av principen om behandling som är förmånlig för arbetstagaren ändras inte på grund av propositionen.

Till den del det lokala avtalet inte är förknippat med en sådan konflikt med principen om förmånlig behandling, skapas genom 5 a § i lagen om kollektivavtal normkompetens för arbetsgivaren och förtroendeombudet att ingå kollektivt bindande avtal mellan arbetsgivaren och personalen.

Tabell. Ändringar som ökar möjligheterna till lokala avtal.

Ärende	Nuläge	Förändring
Avvikande från semidispositiva bestämmelser	Endast möjligt med riksomfattande kollektivavtal	Möjligt med 1) riksomfattande kollektivavtal och 2) arbetsgivarspecifikt kollektivavtal Från arbetsgivarsidan kan parterna vara en riksomfattande arbetstagarförening eller dess medlemsförening (t.ex. en fackavdelning)
Rätt att ingå lokala avtal med stöd av allmänt bindande kollektivavtal	Inget allmänt förbud, avvikande ställningstaganden i frågan Särskilt förbud att ingå avtal om kollektivbestämmelser som grundar sig på semidispositiva bestämmelser Särskilt tillåtna lokala avtal om ordinarie arbetstid enligt arbetstidslagen	Rätt att ingå lokala avtal med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal inom ramen för det bemyndigande som avtalats i avtalet och i enlighet med de parter och förfaranden som föreskrivs i avtalet.
Ingående av lokala avtal i avsaknad av en sådan personalföreträdare som förutsätts i kollektivavtalet	Inte möjligt	Möjligt både vid ingående av lokala avtal med stöd av standardavtal och allmänt bindande kollektivavtal Antingen i enlighet med de alternativa förfaranden som ingår i kollektivavtalet eller, om sådana inte finns, med förtroendeombudet

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Allmänt om konsekvenserna

De föreslagna ändringarna gör det möjligt att mer omfattande än i nuläget nå överenskommelser på lokal nivå. De eftersträlvade konsekvenserna beror i slutändan på verksamheten bland arbetsmarknadsparterna och parterna på arbetsplatsen. Avtalsbefogenheterna utnyttjas om det anses behövt. Det är därför av avgörande betydelse för bedömningen av konsekvenserna att man uppfattar de olika sätt som avtalsparterna på såväl branschnivå som lokal nivå kan reagera på när de föreslagna ändringarna träder i kraft. Konsekvenserna granskas genom fyra frågor.

Fråga 1: Hur påverkar ändringarna innehållet i kollektivavtalen, särskilt när det gäller skrivningarna i de lokala avtalen?

I propositionen föreslås att de förfaranden som ska följas i avsaknad av en företrädare för personalen i första hand ska bestämmas i enlighet med kollektivavtalet och enligt lag endast om kollektivavtalet inte innehåller någon överenskommelse om saken. Syftet med det valda regleringsalternativet var att minska risken för att de föreslagna ändringarna skapar incitament för att eliminera skrivningar om lokala avtal från kollektivavtalen. Den föreslagna modellen bevarar kontrollen över förfarandena i anslutning till lokala avtal hos kollektivavtalsparterna och respekterar deras avtalsautonomi. Dessutom ger det kollektivavtalsparterna större möjligheter att upprätthålla en koppling mellan kollektivavtalsförhandlingar på lokal nivå och på branschnivå och upprätthåller därigenom båda förhandlingsparternas förtroende för den lokala avtalsmodellen.

Under de senaste åren har antalet bestämmelser som gör det möjligt att komma överens på lokal nivå ökat i kollektivavtalen. Utgångspunkten för propositionen är att det föreslagna regleringsalternativet inte i någon större utsträckning ändrar denna utvecklingstrend. Det finns dock anledning att identifiera risken för att den lagstadgade möjligheten att ingå lokala avtal med någon annan än förtroendemannen i vissa fall kan leda till att löntagarsidan kräver att möjligheten till lokala avtal elimineras ur kollektivavtalet. Om möjligheterna till ett lokalt avtal i kollektivavtal minskar väsentligt, försvagas flexibiliteten på arbetsmarknaden. På så sätt minskar också de potentiella produktivitetsvinsterna.

Det är möjligt att minska denna risk genom att det förfarande som föreskrivs i lag och som avviker från kravet på parterna i kollektivavtalet innehåller tillräckliga säkerhetsåtgärder med hänsyn till personalens ställning. Man har strävat efter att införa sådana säkerhetsåtgärder genom propositionen. Propositionen innehåller krav på förfaranden för att skydda personalens ställning, tillgång till information, personalens företrädares kapacitet och möjligheten att säga upp avtalet.

Fråga 2: Ökar eller minskar ändringarna användningen av arbetsgivarspecifika kollektivavtal?

Arbetsgivarspecifika kollektivavtal är ett sätt att göra kollektivavtalssystemet flexibelt, men ur samhällsekonomisk synvinkel innebär det också risker om de används i stor skala. Den största risken är att lönesamordningen försämrats.

Med lönesamordning avses att arbetsmarknadsparterna beaktar den aktuella konjunktursituationen och samordnar lönehöjningarna tillsammans. Motsatsen till lönesamordning är att fackförbunden konkurrerar med varandra om storleken på lönehöjningarna. Detta leder till inflatoriska lönehöjningsspiraler och minskad kostnadskonkurrenskraft. Dessutom har det gjorts undersökningar som visar att de lönehöjningseffekter som samordnas av de olika fackorganisationerna kan ta större hänsyn till de arbetslösas situation än vad som är fallet i en situation där varje förbund förhandlar om lönehöjningar utan samordning.⁷⁴

Det finns få exempel i världen där man har kunnat genomföra en lönepolitik för att upprätthålla konkurrenskraften, huvudsakligen på grundval av arbetsgivarspecifika kollektivavtal i ett

⁷⁴ Läget för och förutsättningarna att främja lokala avtal. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:8 (presentationsblad på svenska)

samhälle med hög organisationsnivå. Enligt OECD används en sådan modell endast i Japan.⁷⁵ Arbetsmarknadens slutresultat är i genomsnitt svaga i de länder där arbetsgivarspecifika kollektivavtal är den dominerande formen för kollektivt avtalande, just på grund av samordningssvårigheterna i kollektivavtalsförhandlingarna.

Utgångsantagandet i propositionen är dock att de föreslagna ändringarna inte leder till en betydande ökning av användningen av arbetsgivarspecifika kollektivavtal. De arbetsgivarspecifika kollektivavtalens attraktionskraft undergrävs väsentligt av de höga administrativa kostnaderna (förhandlingskostnaderna). Dessutom minskar behovet av att använda arbetsgivarspecifika kollektivavtal som ett sätt att skapa flexibilitet i anställningsvillkoren genom att de föreslagna ändringarna gör det mer flexibelt att ingå lokala avtal inom ramen för branschvisa kollektivavtal.

Fråga 3: Hur påverkar ändringarna arbetsgivarnas organisation?

En annan stor fråga som gäller hela kollektivavtalssystemet, förutom lönesamordningen, är kollektivavtalens täckning, som är beroende av arbetsgivarnas organisation. Den nordiska arbetsmarknadsmodellen har grundats på kollektivavtalens höga täckningsgrad.

Denna proposition anses i princip inte leda till en betydande försämring av kollektivavtalens täckningsgrad. Anledningen till detta är att propositionen stärker även de organiserade företagens möjligheter att utnyttja lokala avtal, om det inte finns någon förtroendeman i företagen. Vidare kvarstår flera andra skäl för arbetsgivaren att höra till arbetsgivarförbundet, såsom tillträde till kollektivavtalet och därmed till arbetsvillkor som kan förutses för avtalsperioden, arbetsfred som kollektivavtalet tryggar samt medlemsrådgivning som förbundet erbjuder. Denna proposition förändrar inte dessa aspekter.

Propositionens konsekvenser för kollektivavtalens allmänt bindande verkan behandlas också nedan i avsnitt 4.2.3.

Fråga 4: Vilka är de lokala aktörernas beredskap att dra nytta av möjligheterna till lokala avtal?

Det är sannolikt att det tar tid för aktörer på arbetsplatsnivå att vänja sig vid att tillämpa lokala avtal i praktiken. Det slutliga tillvägagångssättet beror också i hög grad på de strukturer som arbetsmarknadsparterna på branschnivå i fortsättningen skapar för att genomföra lokala avtal på arbetsplatsen. Hur framgångsrika dessa lösningar är, liksom de lokala aktörernas intresse för att utnyttja de möjligheter som ges, avgör i stor utsträckning hur stora konsekvenserna av de föreslagna ändringarna i slutändan blir. För att möjligheterna till avtal ska kunna utnyttjas krävs också kompetens från båda avtalsparterna.

En förutsättning för att de eftersträlvade produktivitetsvinsterna ska kunna uppnås är att dynamiken på arbetsmarknaden förbättras genom att det finländska kollektivavtalssystemet och aktörerna på de finländska arbetsplatserna i stor omfattning börjar främja och genomföra lokala avtal om arbetsvillkor.

⁷⁵ OECD Employment Outlook 2018, avsnitt 3.

4.2.2 Ekonomiska konsekvenser

4.2.2.1 Konsekvenser för samhällsekonomin

Konsekvenserna för samhällsekonomin beror i hög grad på hur arbetsmarknadsorganisationerna och de lokala förhandlingsparterna på arbetsplatserna reagerar på lagändringarna. Propositionen kan därför inte anses ha några direkta konsekvenser för samhällsekonomin, men kan i stället ha olika indirekta samhällsekonomiska konsekvenser beroende på hur arbetsmarknadsparterna agerar. Reglering är till sin natur möjliggörande.

Det är möjligt att propositionen på lång sikt kan stärka dynamiken på arbetsmarknaden genom att öka flexibiliteten i det kollektiva avtalet på lokal nivå. Propositionen gör det möjligt att på ett mer flexibelt sätt komma överens om arbetsvillkoren mellan å ena sidan olika grupper av arbetstagare, men å andra sidan även mellan olika företag inom samma bransch. På så sätt kan man bättre ta hänsyn till produktivitsutvecklingen, som är på olika nivåer, den varierande efterfrågan på arbetskraft och de särskilda behoven på lokal nivå när det gäller att organisera arbetet.⁷⁶ I den vetenskapliga litteraturen finns tecken på att dessa faktorer är kopplade till högre produktivitet⁷⁷.

En högre produktivitet gör det möjligt att uppnå en starkare ekonomisk utveckling, antingen genom högre lönenivå eller genom ökad sysselsättning. Även i Finland finns empirisk forskningsbaserad information⁷⁸ om att tillämpningen av skrivningarna om lokala överenskommelser i kollektivavtal har lett till högre löner i dessa företag. Empiriskt sett har man kunnat konstatera att de bästa resultaten på arbetsmarknaden när det gäller sysselsättning, låga inkomstskillnader och resiliens på arbetsmarknaden har uppnåtts i länder som har en starkt samordnad sektoriellt decentraliserad kollektivavtalsmodell, det vill säga ett stort antal lokala avtal inom ramen för branschvisa kollektivavtal⁷⁹.

De produktivitetsvinster som beskrivs ovan är emellertid beroende av en rad olika faktorer. De frågor som beskrivs i avsnitt 4.2.1 är av avgörande betydelse för propositionens samhällsekonomiska genomslag.

Det är en utmaning att i förväg bedöma de frågor som tas upp. Konsekvenserna av propositionen kommer att bli synliga i praktiken först när förhandlingssystemet börjar anpassa sig till den nya lagstiftningen. Det är dock möjligt att se på olika utvecklingstrender och bedöma deras möjliga konsekvenser. Det är därför lämpligt att göra en utvärdering i efterhand.

⁷⁶ Stokke, Torgeir Aarvaag (2008): The Anatomy of Two-tier Bargaining Models. European Journal of Industrial Relations Vol. 14 Nr 1

⁷⁷ Lundborg, P. (2005) [Individual Wage Setting, Efficiency Wages and Productivity in Sweden](#), FIEF Working Paper Series. Stiftelsen facköreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning och Garnero, A., F. Rycx and I. Terraz (2020): Productivity and wage effects of firm-level collective agreements: Evidence from Belgian linked panel data, British Journal of Industrial Relations, vol. 58 (4), s. 936-972

⁷⁸ Kauhanen, Antti; Maczulskij, Terhi & Riukula, Krista (2020): Heterogeneous Impacts of the Decentralization of Collective Bargaining. ETLA Working Papers 83 och Kauhanen, Antti (2023): The Effects of the Decentralization of Collective Bargaining on Wages and Wage Dispersion: Evidence from the Finnish Forest and IT Industries. ETLA Working Papers 105.

⁷⁹ Garnero, A. (2021): The role of collective bargaining for employment and wage inequality: evidence from a new taxonomy of bargaining systems, European Journal of Industrial Relations 2021 vol 27(2), s. 185-202

4.2.2.2 Konsekvenser för företagen

Propositionen ökar i synnerhet små företags faktiska möjligheter att utnyttja de skrivningar i kollektivavtalen som möjliggör lokala avtal samt möjligheterna att på lokal nivå komma överens med avvikelse från vissa anställningsvillkor som fastställs i arbetslagstiftningen. Möjligheten att vara mer flexibel minskar de administrativa kostnaderna i samband med avtal och stärker särskilt små och medelstora företags konkurrensställning på marknaden i förhållande till de stora företagen. Små och medelstora arbetsgivarföretag gynnas oftare av lagändringen än stora företag eftersom de sällan har en förtroendeman som företräder arbetstagarna och de omfattas oftare än stora företag av ett allmänt bindande fält. Å andra sidan kan små arbetsgivarföretag har mindre informations- och kompetensresurser för lokala avtal än stora arbetsgivarföretag, vilket kan påverka antalet lokala avtal i små företag. Mindre företag har dock möjlighet att få tillgång till rådgivning till exempel genom att organisera sig. Propositionen stärker också ställningen för de företag som har ett arbetsgivar-specifikt kollektivavtal eller som har för avsikt att förhandla om ett sådant. Dessa är typiskt arbetsgivarföretag som är större än genomsnittet.

Utöver icke-organiserade företag utvidgar förslaget också de organiserade företagens möjligheter att ingå lokala avtal när en förtroendeman i fortsättningen inte nödvändigtvis behövs som avtalspart. Därför blir det allt mer flexibelt att avtala om arbetsvillkor för både organiserade och icke-organiserade företag.

Förslagets konsekvenser för olika typer av företag kan också granskas genom typexempel:

1. Ett litet icke-organiserat arbetsgivarföretag som tillämpar kollektivavtal med allmänt bindande verkan

Kvantitativt sett den största gruppen företag som påverkas av lagändringen. Betydande konsekvenser för ett stort antal företag av denna typ.

Om det enligt branschens kollektivavtal inte har varit tillåtet att ingå lokala avtal om de punkter som kollektivavtalet möjliggör utan förtroendeman eller om det inte har varit möjligt att ingå avtal i ett allmänt bindande fält på grund av förbud som gäller lokala avtal i lagstiftningen, blir detta nu möjligt i och med lagändringen.

2. Ett medelstort företag som tillämpar kollektivavtal med stöd av normalt bindande verkan och arbetstagarna har inte valt en förtroendeman

Om branschens kollektivavtal inte tillåter ingående av lokala avtal om de punkter som kollektivavtalet möjliggör utan förtroendeman, blir detta nu möjligt i och med lagändringen.

3. Stort företag som tillämpar arbetsgivar-specifika kollektivavtal

Gör det möjligt att utnyttja möjligheterna att på ett avvikande sätt avtala om arbetslagstiftningen genom förhandlingar med den riksomfattande arbetstagarföreningen eller en arbetstagarförening som hör till den.

4. Ett stort företag där arbetstagarna har valt en förtroendeman och som tillämpar kollektivavtal med stöd av normalt bindande verkan

Lagändringarna har inga direkta konsekvenser. Företagens ställning förbättras i den internationella konkurrensen.

4.2.3 Andra samhälleliga konsekvenser

4.2.3.1 Konsekvenser för arbetslivet

Lokalt avtalande genom arbetsgivar specifika kollektivavtal

De föreslagna ändringarna utvidgar de möjligheter till lokalt avtal som föreskrivs i arbetslagstiftningen till att omfatta arbetsgivar specifika kollektivavtal. På arbetstagsidan ska avtalsparten vara en riksomfattande arbetstagarförening eller en arbetstagarförening som hör till den.

Ändringarna påverkar i första hand avtalandet på de arbetsplatser där det finns ett arbetsgivar specifikt kollektivavtal. Dessa finns framför allt i stora företag till exempel inom skogsindustrin. Inom ramen för arbetsgivar specifika kollektivavtal arbetar några tiotusental arbetstagare. I dessa företag är arbetstagarna vanligtvis ganska starkt organiserade och kan därför antas ha rätt goda förutsättningar att på lokal nivå förhandla om ändringar i frågor där villkor som avviker från arbetslagstiftningen är tillåtna. I så fall kan man förvänta sig att avtalet gynnar båda parter mål.

Genom den föreslagna ändringen utvidgas möjligheterna att kollektivt komma överens på arbetsplatser som tillämpar arbetsgivar specifika kollektivavtal. En utvidgning av möjligheterna att avtala på arbetsplatsen kan förväntas förbättra arbetsvillkoren, eftersom ändringen ökar flexibiliteten i kollektiva förhandlingar på arbetsplatsen och därigenom gör det lättare att finna förhandlingslösningar som är tillfredsställande för båda parter.

En större fråga när det gäller konsekvenserna för arbetslivet kan emellertid vara om förändringen ökar viljan att byta till ett arbetstagar specifikt kollektivavtal även i andra företag och kanske även i de företag där arbetstagarna inte i stor utsträckning är organiserade. I detta fall kan effekten på arbetsvillkoren bli negativ om arbetsgivaren pressar arbetstagarna att acceptera de avtalsvillkor som arbetsgivaren önskar. Denna risk minskas dock av att den andra avtalsparten måste vara antingen arbetstagarnas riksomfattande förening eller dess medlemsförening. Risken för missbruk av möjligheten till lokala avtal bedöms därför vara liten.

Om ändringen leder till att arbetsgivar specifika kollektivavtal blir avsevärt vanligare kan de riksomfattande kollektivavtalens representativitet försvagas. En väsentlig minskning av representativiteten inom en viss bransch kan leda till att det riksomfattande kollektivavtalet inte längre kan betraktas som allmänt bindande. En sådan risk kan framför allt uppstå i branscher där förutsättningarna för allmänt bindande verkan redan är svaga eller beror på till exempel en enda stor arbetsgivares organiseringsgrad. Avsaknaden av allmänt bindande verkan får betydande konsekvenser för ett stort antal löntagare i branschen, särskilt i de mindre företagen. I och med ändringen omfattas de då inte längre alls av kollektivavtalet, inte heller av de bestämmelser om minimilön som följer av ett allmänt bindande kollektivavtal, om inte arbetsgivaren organiserar sig eller ingår ett arbetsgivar specifikt kollektivavtal med arbetstagarorganisationen. Denna risk minskas dock genom att propositionen skapar sekundära möjligheter att utnyttja möjligheterna till lokalt avtal även i organiserade företag, om det inte finns någon sådan företrädare för personalen som anges i kollektivavtalet. Risken för att arbetsgivar specifika kollektivavtal blir betydligt vanligare och att de kollektivavtal som betraktas som allmänt bindande därmed försvagas i stor omfattning anses vara ganska liten.

De riksomfattande arbetstagarföreningarnas medlemsföreningar, såsom fackavdelningarna, har inte nödvändigtvis samma kompetens i fråga om arbetslagstiftningen och kollektivavtalen som

de riksomfattande föreningarna och inte heller samma resurser att orientera sig i frågan. De kan dock få stöd och hjälp för förhandlingsverksamheten av en riksomfattande förening.

Utvidgning av möjligheterna till lokalt avtal till arbetsgivare som tillämpar allmänt bindande kollektivavtal

Denna proposition utvidgar möjligheterna att avtala på ett sätt som avviker från kollektivavtalet till att även omfatta företag som tillämpar ett allmänt bindande kollektivavtal, under förutsättning att kollektivavtalet gör det möjligt att komma överens om ärendet i fråga genom ett lokalt avtal. De företag som omfattas av kollektivavtal med allmänt bindande verkan sysselsätter omkring 10 procent av alla löntagare i Finland.⁸⁰

Ändringen gör det möjligt att utnyttja möjligheterna att avtala på ett sätt som avviker från arbetslagstiftningen vid företag som följer ett allmänt bindande kollektivavtal och som kvantitativt sett utgör en stor del av företagsfältet i Finland. Antalet företag som följer ett kollektivavtal på grundval av allmänt bindande verkan uppskattas vara något under 60 000 i Finland. Exakta statistikuppgifter finns inte tillgängliga, eftersom antalet företag inom helt icke-organiserade branscher inte är känt. År 2021 fanns det totalt omkring 77 000–78 000 arbetsgivarföretag i Finland. Det är dock inte i alla frågor möjligt att på lokal nivå ingå avtal som avviker från arbetslagstiftningen – detta beror på bestämmelserna i det gällande kollektivavtalet i branschen, vilket begränsar konsekvenserna av denna ändring.

Företag som iakttar kollektivavtal på basis av allmänt bindande verkan har i genomsnitt färre anställda än företag som direkt tillämpar kollektivavtal. Denna förändring påverkar således främst löntagare i små och medelstora företag inom den privata sektorn.

Möjlighet till lokal överenskommelse på arbetsplatser där det inte finns någon förtroendeman

Den föreslagna ändringen gäller en betydande del av arbetsplatserna i Finland. Nästan hälften av de organiserade företagen har inte valt en sådan förtroendeman som avses i kollektivavtalet. Även i dem som har en förtroendeman representerar denna inte nödvändigtvis hela personalen. En förtroendeman har valts klart oftare i organiserade företag än i företag som följer allmänt bindande kollektivavtal. En förtroendeman har valts i mindre än 20 procent av de företag som följer allmänt bindande kollektivavtal.⁸¹ Förändringen ökar alltså avsevärt möjligheterna till lokala avtal framför allt inom den privata sektorn. Därmed leder ändringen till en väsentlig ökning av den lokala flexibiliteten i kollektivavtalssystemet.

På arbetsplatserna beror den konkreta betydelsen av den här ändringen på vilka tillvägagångssätt kollektivavtalssparterna skapar på den finländska arbetsmarknaden under de kommande åren. I vilket fall som helst innebär ändringen att möjligheten att lokalt komma överens om de villkor i kollektivavtalet där lokala avtal har gjorts möjliga utvidgas också till arbetsplatser där ingen förtroendeman har valts. Detta innebär att lokala avtal blir möjliga för löntagarna vid största delen av de små och medelstora företagen och deras arbetsgivare.

⁸⁰ Ahtiainen, Lasse: Kollektivavtalens omfattning i åren 2021/2022. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2024:7 (presentationsblad på svenska)

⁸¹ Taloustutkimus (2021): Henkilöstöedustuksen yleisyys ja paikallinen sopiminen yksityisen sektorin yrityksissä. Undersökningen byggde på ett enkätmaterial, där målgruppen var företag med mer än fyra arbetstagare.

De föreslagna ändringarna påverkar framför allt de branscher där det befintliga kollektivavtalet inte har möjliggjort ett lokalt avtal utan förtroendeman. I vissa kollektivavtal har möjligheten funnits redan tidigare. Bland de stora branscherna har en alternativ avtalspart definierats i kollektivavtalet bland annat inom teknikindustrin och handeln. Men i en stor del av kollektivavtalen finns det för närvarande ingen överenskommelse om en sådan möjlighet.

Ändringen gäller alltså de arbetsplatser inom den privata sektorn där

- det finns ett gällande kollektivavtal (antingen allmänt eller normalt bindande),
- i kollektivavtalet inte anges någon alternativ avtalspart för förtroendemannen och
- personalen inte har någon förtroendeman som företrädare.

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning hade Finland 2022 totalt 1,6 miljoner löntagare inom den privata sektorn, varav uppskattningsvis 1,35 miljoner omfattades av kollektivavtal (enligt Ahtiainen 2024 omfattades 83,9 procent av löntagarna inom den privata sektorn av kollektivavtal). Utifrån en grov beräkning på basis av en utredning som gjorts av Taloustutkimus⁸² har över hälften av personalen inom den privata sektorn inte en vald förtroendeman som företrädare dem. Dessutom har en del av dem redan i det nuvarande kollektivavtalet möjlighet till avtal på lokal nivå utan förtroendeman. De föreslagna ändringarna kan därför påverka uppskattningsvis 500 000–700 000 löntagare, vilket motsvarar cirka 20–30 procent av alla löntagare.

Enligt en utredning av Taloustutkimus har personalföreträdare⁸³ oftare valts inom branscher än inom tjänster. Å andra sidan har kollektivavtalen inom servicebranscherna i vissa fall möjliggjort lokala avtal även utan förtroendeman. Det är således svårt att bedöma vilka yrken som påverkas. Konsekvenserna koncentreras sannolikt mest till små företag.

Missbruk av lokala avtal förebyggs med hjälp av lagstadgade stupstockar. Enligt lagförslaget ska arbetsgivaren ge personalen möjlighet att gemensamt behandla avtalsförslaget utan att arbetsgivaren är närvarande. Arbetsgivaren ska ge förtroendeombudet den information som behövs. Ett lokalt avtal kan sägas upp när som helst med en uppsägningstid på tre månader.

Förtroendeombudets roll förbättras i situationer där hen agerar som företrädare för personalen när lokala avtal ingås. Arbetsgivaren ska främja förtroendeombudets färdigheter när det gäller kompetensen och kännedomen om arbetsplatsens verksamhetsmiljö i den utsträckning det behövs för att hen ska kunna utföra sitt uppdrag som företrädare för personalen.

Jämfört med andra lösningar som presenteras i denna proposition bedöms denna regleringsmodell ha minst negativa konsekvenser för arbetslivet. Trots detta finns det fortfarande en risk för att även denna regleringsmodell kan ha också negativa konsekvenser för arbetslivet. En viktig risk är att kollektivavtalsparterna i förhandlingarna begränsar det område där det lokala avtalet kan tillämpas. Detta kan ske antingen på grund av att man inte kan komma överens om system för ersättande av förtroendemannen eller på grund av att

⁸² Taloustutkimus (2021): Henkilöstöedustuksen yleisyys ja paikallinen sopiminen yksityisen sektorin yrityksissä Och regeringens proposition till riksdagen med förslag till samarbetslag och till lagar som har samband med den, RP 159/2021

⁸³ Taloustutkimus (2021): Henkilöstöedustuksen yleisyys ja paikallinen sopiminen yksityisen sektorin yrityksissä.

löntagarorganisationerna trots allt inte litar på andra lokala avtalsparter än förtroendemän inom sin egen organisation. Man kan då försöka förhindra missbruk av lokala avtal på arbetsplatsen.

En annan potentiell risk har att göra med att även om lokala avtalsparter och andra förfaranden fastställs i kollektivavtalet, kan dessa möjligheter ändå missbrukas på arbetsplatserna. Det är möjligt att det förekommer missbruk i arbetslivet där arbetsgivaren försöker påverka valet av företrädare för personalen eller utformningen av personalens åsikt, om arbetstagarnas förhandlingsposition i förhållande till arbetsgivaren är svag. Samtidigt kan man genom de förslag som läggs fram i propositionen sträva efter att påverka detta genom åtgärder för att skydda personalens ställning, till exempel genom möjligheten att säga upp ett lokalt avtal.

I och med att möjligheterna till lokalt avtal utvidgas kan det också bli svårare att visa när kollektivavtalet faktiskt har överträtts på arbetsplatsen och när det har varit fråga om ett lokalt avtal enligt kollektivavtalet. Detta kan i vissa fall göra det svårare att förhindra att arbetsvillkoren försummas. Samtidigt är det bra att notera att överträdelser av bestämmelserna i kollektivavtalet även i övrigt sker på vissa arbetsplatser.

Samverkan mellan olika faktorer för löntagare

Då lokala avtal eventuellt blir vanligare i och med lagstiftningsändringarna medför de ökade möjligheterna till lokala avtal förutom risker även potentiella positiva effekter för löntagarna. Utvidgningen av möjligheten till lokala avtal öppnar möjligheter för arbetsplatserna att avtala om sådana avvikelser från de allmänt rådande arbetsvillkoren som ligger både i företagets arbetstgares och ägares intresse. Sådana kan bland annat vara olika flexibilitet i arbetsvillkoren vars motvikt arbetstagarna får genom egna förhandlingsmål, såsom bättre lön eller kortare arbetstid. Tidigare erfarenheter av lokala avtal både i de nordiska länderna och i Finland tyder på att slutresultatet av olika lokala avtal ofta är bättre arbetsarrangemang för arbetsgivaren och bättre kompensation för löntagarna.⁸⁴

Konsekvenser för företag som utstationerar arbetstagare till Finland och för arbetstagarna de utstationerar

Företag som utstationerar arbetstagare till Finland tillämpar i huvudsak allmänt bindande kollektivavtal. Förslagen gör det möjligt för de utstationerande företaget och dess arbetstagare som utstationerats till Finland att ingå lokala avtal inom de gränser som ett allmänt bindande kollektivavtal tillåter och med iakttagande av de förfaranden som föreskrivs där på motsvarande sätt som inhemska företag. Till denna del ska företag som är etablerade inom EU- och EES-området ha samma ställning som inhemska företag. Även bestämmelserna om kravet på att avtalet med personalföreträdaren ska vara skriftligt och om skyldigheten att lämna avtalet till arbetarskyddsmyndigheten ska tillämpas. På detta sätt får arbetarskyddsmyndigheten också information om lokala avtal som gäller utstationerade arbetstagare, vilket gör det möjligt att övervaka lokala avtal och de utstationerade arbetstagarnas arbetsvillkor. Arbetarskyddsmyndigheten kan vid behov också utnyttja andra EU-medlemsstaters

⁸⁴ Kauhanen, Antti; Maczulskij, Terhi & Riukula, Krista (2020): Heterogeneous Impacts of the Decentralization of Collective Bargaining. ETLA Working Papers 83 och Kauhanen, Antti (2023): The Effects of the Decentralization of Collective Bargaining on Wages and Wage Dispersion: Evidence from the Finnish Forest and IT Industries. ETLA Working Papers 105. Granqvist L, Regnér H (2008) Decentralized Wage Formation in Sweden. Br J Ind Relat 46:500–520.

myndigheters hjälp i sin tillsynsverksamhet med stöd av bestämmelserna i 6 kap. i lagen om utstationering av arbetstagare.

Ingående av lokala avtal får inte försvaga anställningsvillkoren som tillämpas på utstationerade arbetstagare i fråga om vad som avtalats om anställningsvillkoren eller vad som ska tillämpas på dem enligt Rom I-förordningen. Det förtroendeombud som de utstationerade arbetstagarna valt ska skyddas mot eventuella repressalier och annan osaklig behandling från arbetsgivarens sida. Dessa bestämmelser tillsammans med tillsynen skyddar utstationerade arbetstagares ställning i eventuella situationer där lokala avtal ingås.

4.2.3.2 Konsekvenser för den offentliga sektorn

Ändringarna gäller inte arbetsplatser inom den offentliga sektorn, med undantag för staten. Ur statens synvinkel innebär en utvidgning av möjligheterna till avtal en form av beredskap för eventuella framtida ändringar av statens organisation och verksamhet. Det har dock inte framkommit några konkreta behov vid beredningen av propositionen. En utvidgning av avtalsmöjligheterna är emellertid till exempel kopplad till att om det i framtiden uppstår behov för endast ett ämbetsverk eller en funktion att komma överens på ett sätt som avviker från andra avtal, men som möjliggörs av semidispositiva bestämmelser, gör propositionen det möjligt att ta hänsyn till sådana särskilda behov. Staten har också vissa privata kollektivavtalssektorer och organisationer utanför den statliga budgetekonomin, där det kan vara nödvändigt att utnyttja bredare möjligheter till avtal.

4.2.3.3 Samverkan mellan olika faktorer

Propositionen består av ett antal ändringar med delvis likriktade effekter, delvis motsatta. En utvidgning av möjligheterna till lokalt avtal till att omfatta arbetsgivarspecifika kollektivavtal kan öka företagets villighet att ingå arbetsgivarspecifika kollektivavtal. Samtidigt minskar utvidgningen av möjligheterna till lokala avtal till det allmänt bindande fältet och ökningen av möjligheten till lokala avtal på det normalt bindande fältet arbetsgivarens incitament att byta till ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal. Man kan förvänta sig att propositionen som helhet inte inverkar på arbetsgivarnas organisationsgrad och därmed på kollektivavtalens täckning.

Propositionen ger möjlighet att vid behov ingå ett lokalt avtal som baserar sig på kollektivavtal även utan förtroendeman, om en sådant inte har valts. Om arbetstagarna bland sig har valt ett förtroendeombud, ska arbetsgivaren främja dennes färdigheter när det gäller kompetensen och kännedomen om arbetsplatsens verksamhetsmiljö. Dessutom ska arbetsgivaren ge förtroendeombudet de uppgifter som behövs för ingående av avtalet samt ge förtroendeombudet tillräckligt med betänketid vid förhandlingar om avtalet och möjlighet att behandla avtalets betydelse tillsammans med personalen. Detta kan innebära att personalens möjligheter att påverka sina anställningsvillkor kan förbättras, vilket också har betydelse för den upplevda arbetshälsan.

Samtidigt är det också möjligt att en ökning av lokala avtal, särskilt i företag där arbetstagarnas ställning är svag, också kan innebära en risk för att arbetsvillkoren försämrats. Man måste också komma ihåg att de lokala avtal som avses i denna proposition grundar sig på en lagstadgad avtalskompetens, som gäller ett begränsat antal ärenden.

4.2.3.4 Konsekvenser för jämställdheten och likabehandlingen i arbetslivet

Förslaget kan ha både positiva och negativa effekter på situationen för personer med svag ställning på arbetsmarknaden. Flexibla möjligheter att komma överens om anställningsvillkor

kan förbättra företagens produktivitet och öka möjligheterna att anställa också personer med svag ställning på arbetsmarknaden. Att arbetsvillkoren görs mer flexibla kan därför i vissa fall underlätta sysselsättningen för utsatta personer.

Samtidigt kan ökade lokala avtal öka risken för en ytterligare försämring av situationen för dem som redan har en svag ställning på arbetsmarknaden. Om det på arbetsplatsen finns arbetstagare vars medvetenhet om sina rättigheter till exempel på grund av svaga språkkunskaper eller av någon annan orsak är mindre än andras, är det möjligt att deras möjligheter att påverka innehållet i avtalet är sämre än andras.

Förslaget har eventuella könskonsekvenser för arbetslivet, men det är utmanande att bedöma dem på förhand eftersom propositionens slutliga konsekvenser beror på förhandlingar mellan parterna i kollektivavtalet. Utgångsmässigt kan man anta att utvidgandet av möjligheterna till lokala avtal oftare gäller mansdominerade än kvinnodominerade arbetsplatser eftersom konsekvenserna är större i små och medelstora företag inom den privata sektorn samt bland annat i stora företag inom skogsindustrin där arbetsgivar specifika kollektivavtal tillämpas. På detta sätt kan konsekvenserna av propositionen anses vara mer riktade mot manliga löntagare.

Å andra sidan är det dock möjligt att framför allt propositionens indirekta konsekvenser kan gälla kvinnliga löntagare inom den privata sektorn i synnerhet inom privata servicebranscher. Dessa indirekta konsekvenser kan framför allt uppstå om lagändringen leder till att kollektivavtalens täckningsgrad försämras. I detta fall finns det risk för att i synnerhet de kvinnodominerade servicebranscherna faller bort från det allmänt bindande fältet och blir helt oorganiserade med undantag för enskilda arbetsgivar specifika kollektivavtal. I detta fall finns det risk för att ändringarna kan leda till ytterligare försämringar av arbetsvillkoren inom sådana sektorer där lönenivån annars också är lägre än genomsnittet. Dessa risker är dock villkorade till att lagändringen väsentligt försämrar kollektivavtalens täckningsgrad, vilket inte nödvändigtvis sker.

4.2.3.5 Konsekvenser för sysselsättningen

Sysselsättningseffekterna av propositionen beror på konsekvenserna för produktiviteten. En ökad flexibilitet i kollektivavtalandet kan på längre sikt stärka dynamiken på arbetsmarknaden och därigenom förbättra produktiviteten. Ökad produktivitet kan leda till antingen högre arbetspriser eller högre sysselsättning. Om den förbättrade produktiviteten utmäts genom löneförhöjningar blir sysselsättningseffekterna små.

Sysselsättningseffekten kan vara positiv om den förbättrade produktiviteten leder till bättre lönsamhet för företagen. Om ett flexibelt avtalande leder till att lönerna bestäms mer på grundval av produktiviteten, ökar arbetsgivarens incitament att anställa mer arbetskraft. Flexibelt lokalt avtalande kan också öka arbetstagarnas engagemang i företaget och incitament för att utveckla sitt kunnande. Fördelarna och nackdelarna med ökad flexibilitet kan dock variera mellan olika branscher och grupper av arbetstagare.

Enligt OECD:s⁸⁵ bedömning har det lokala avtalandet i de nordiska länderna förbättrat produktiviteten, höjt lönenivån och minskat andelen icke-frivilliga atypiska anställningsförhållanden. Någon verklig effekt på sysselsättningen har dock inte observerats. På lång sikt kan emellertid produktivetsförbättringar också förbättra sysselsättningen.

⁸⁵ Employment Outlook 2018.

4.2.3.6 Konsekvenser för myndigheterna

Konsekvenser för arbetarskyddsmyndighetens och vissa andra myndigheters verksamhet

Enligt propositionen ska arbetarskyddsmyndigheterna (regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet) övervaka efterlevnaden av lokala avtal som grundar sig på allmänt bindande kollektivavtal. Detta gäller således för icke-organiserade företag och deras anställda.

Ökade möjligheter till lokala avtal på det allmänt bindande fältet kan öka kontakterna från aktörer på lokal nivå till arbetarskyddsmyndigheten. Detta avspeglar sig som en ökning av behovet av rådgivning och vägledning hos arbetarskyddsmyndigheterna, och därmed möjligen även som en ökning av mängden tillsynsuppgifter. I och med att lokala avtal lämnas till arbetarskyddsmyndigheten kan myndigheten vid behov utöva myndighetsiniterad tillsyn över företag som utnyttjat lokala avtal.

Att fastställa försummelseavgifter är en ny uppgift för arbetarskyddsmyndigheten. Också genomförandet av försummelseavgifter är förknippat med nytt administrativt arbete för arbetarskyddsmyndigheten.

Vid bedömningen av de resursbehov som arbetarskyddsmyndigheten åsamkas kan man använda följande beräkningsmetod som baserar sig på antaganden. Om man beräknar att ungefär hälften av de företag som följer ett allmänt bindande kollektivavtal på längre sikt kommer att ha ett lokalt avtal, är antalet avtal omkring 30 000. Då kan man uppskatta att det sannolika antalet nya avtal kommer att vara hundratals, kanske närmare tusen per år. Om man antar att cirka 10 procent av avtalen ger upphov till tillsynsfall, är antalet nya tillsynsfall högst 100 per år. Detta innebär en ökning av det administrativa arbetet inom arbetarskyddsmyndigheten med 1,5 årsverken. När man dessutom beaktar ökningen av rådgivningsbehoven och förfarandena i anslutning till försummelseavgifter, kan arbetarskyddsmyndighetens arbete uppskattas öka med omkring tre årsverken. Dessutom bör det noteras att när lagstiftningen träder i kraft lämnas förmodligen fler lokala avtal till en början in till arbetarskyddsmyndigheten och det ställs också flera frågor till myndigheten. På grund av det ökade tillsynsarbetet föreslås i budgetpropositionen för 2025 ett tilläggsanslag på 200 000 euro under moment 33.02.07 (Omkostnader för regionförvaltningsmyndigheternas ansvarsområde för arbetarskyddet).

Förslaget om försummelseavgift ökar i ringa utsträckning Rättsregistercentralens arbetsbörda och resursbehov. Detta beror på försummelseavgiftsbeloppen som påförs och som är svåra att bedöma på förhand. Vid beredningen av propositionen har man utgått från en bedömning enligt vilken högst några tiotal försummelseavgifter påförs per år. Eftersom uppskattningarna om påföljdsavgifterna är just uppskattningar och påföljdsavgifter kan uppstå inom flera olika förvaltningsområden varje år, kan samverkan av detta framgå i Rättsregistercentralens totala arbetsmängd med en viss fördröjning och det eventuella behovet av ytterligare resurser preciseras först senare. Vid verkställigheten av påföljdsavgifter för olika förvaltningsområden är det fråga om en permanent uppgift och Rättsregistercentralens eventuella behov av tilläggsanslag behandlas i förfarandet för planerna för de offentliga finanserna och bedömningen av statsfinanserna.

Förslaget om försummelseavgift ökar också i ringa utsträckning utökningsmyndighetens och förvaltningsdomstolarnas arbetsbörda. Enligt den bedömning som gjorts är det emellertid fråga om ett begränsat antal ärenden, och därför bedöms det inte vara fråga om några väsentliga konsekvenser för de nämnda myndigheternas resurser.

Konsekvenser för allmänna domstolar och arbetsdomstolen

Såsom anges i avsnitt 4.1.8 ovan ska oklarheter i samband med lokala avtal lösas vid allmänna domstolar när det gäller det icke-organiserade fältet. I praktiken blir emellertid lokala avtal som slutits på det allmänt bindande fältet och deras betydelse mer sannolikt än andra situationer föremål för en bedömning, om det i samband med en talan som väckts vid en allmän domstol är nödvändigt att bedöma de fordringar som arbetstagare har gentemot arbetsgivaren och beloppet av fordringarna. Propositionens konsekvenser för de allmänna domstolarna bedöms ändå vara rimliga.

Propositionen bedöms inte ha några betydande konsekvenser för arbetsdomstolen eller dess verksamhet.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

I beredningen av propositionen har de viktigaste handlingsalternativen hänfört sig till företrädaren för personalen som avtalspart i ett lokalt avtal. Vid sidan av detta har man diskuterat de olika handlingsalternativen i samband med ett stort antal mindre detaljer.

Enligt ett av de alternativ som behandlats ska det i lagen föreskrivas om personalens företrädare som avtalspart i ett lokalt avtal endast i fråga om det allmänt bindande fältet. I denna modell införs det en bestämmelse i lagen om att ett lokalt avtal som grundar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal kan ingås på en icke-organiserad arbetsplats av en förtroende-man, ett förtroendeombud, en annan företrädare för personalen eller hela personalen tillsammans, oberoende av vem som enligt kollektivavtalet har behörighet att ingå lokala avtal. På det normalt bindande fältet följer förfarandena för det lokala avtalet och bestämmelserna om avtalsparten gällande praxis.

Den viktigaste utmaningen med lösningsalternativet är att det i Finland också finns ett betydande antal organiserade arbetsplatser där det inte finns någon förtroendeman. Då kan möjligheterna till avtal bli större på icke-organiserade arbetsplatser än på organiserade arbetsplatser. Detta kan leda till att normalt bindande kollektivavtal blir mindre attraktiva och därmed till att arbetsgivarnas organiseringsgrad minskar. Dessutom kan alternativet innebära en minskning av de skrivningar i kollektivavtal som gör det möjligt att komma överens på lokal nivå.

Förslaget medför problem ur ett jämlikhetsperspektiv. Samtidigt respekterar alternativet i hög grad kollektivavtalsparternas avtalsautonomi, eftersom regleringen av de lokala avtalsparterna även i fortsättningen grundas enbart på kollektivavtal utan ett juridiskt subsidiärt alternativ till avtalsparterna.

Enligt det andra alternativet betraktas en i kollektivavtalet angiven företrädare för personalen som den primära avtalsparten, men om en sådan inte finns föreskrivs en företrädare för personalen i lag. En bestämmelse enligt vilken en part som avses i kollektivavtalet ingår ett lokalt avtal kunde därför ha tagits in i lagen, men i avsaknad av en sådan kan avtalet ingås av ett förtroendeombud, en annan företrädare för personalen eller personalen eller en personalgrupp tillsammans. I syftet att se till att organiserade och icke-organiserade arbetsplatser inte hamnar i olika situation kan bestämmelsen utsträckas till att omfatta både det normalt och det

allmänt bindande fältet. Samtidigt kan även detta alternativ ha en "prejudicerande" inverkan på innehållet i kollektivavtalen.

Som ytterligare en möjlighet vid utarbetandet av propositionen bedömdes det sätt på vilket kollektivavtalsparterna i lag åläggs ett krav på att ta hänsyn till lika möjligheter att komma överens på arbetsplatser, med beaktande av att kollektivavtalet kan tillämpas även på sådana arbetsplatser där det inte finns någon företrädare som avses i kollektivavtalet. I en sådan situation skulle regleringen kräva att i kollektivavtalet anges ett annat förfarande för att ingå ett lokalt avtal. Vid behov skulle det i lagen som stupstock kunna föreskrivas att om man inte i kollektivavtalet har beaktat lika möjligheter att komma överens mellan arbetsplatserna, kan ett lokalt avtal också ingås av en annan part.

Bland de alternativ som nämns ovan har man valt ett slags mellanform mellan den andra och den tredje modellen. Även om det i propositionen inte föreslås att det i lag ska föreskrivas en skyldighet för kollektivavtalsparterna att ta hänsyn till de olika sätten att ingå lokala avtal när det på arbetsplatsen inte har valts någon sådan företrädare som avses i kollektivavtalet, ska kollektivavtalsparterna ges möjlighet att göra detta. En i lagen om kollektivavtal föreslagen bestämmelse om stupstock möjliggör emellertid lokala avtal även i de fall då ingen förtroendeman har valts, och om det i kollektivavtalet inte närmare anges vem som kan ingå det lokala avtalet på arbetstagarnas vägnar i avsaknad av förtroendeman.

Avvikande från skrivningen i regeringsprogrammet innehåller propositionen inte något förslag om att ett lokalt avtal kan ingås tillsammans med personalen om en förtroendeman saknas. En sådan lösning ansågs vara problematisk i förhållande till ILO-konventionerna och tillsynspraxis i dem.

Med avvikelse från skrivningen i regeringsprogrammet innehåller propositionen inte något förslag om att ett lokalt avtal på personalens vägnar också kan ingås av någon annan företrädare för personalen än förtroendemannen eller förtroendeombudet. Skälet till detta är bland annat att en mer permanent företrädare kan anses ha bättre färdigheter och kompetens än en ad hoc-företrädare att ingå lokala avtal. Dessutom fanns det frågor som utgör en utmaning i fråga om ad hoc-företrädarens skydd, såsom anställningstrygghet. Utöver de ovan nämnda frågorna diskuterade man vid beredningen av propositionen också förtroendemannens roll och möjligheten att välja förtroendeman på det allmänt bindande fältet.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

Arbetsmarknadssystemen är ett resultat av sin egen utveckling i olika länder, och varje land har sina egna särdrag. Även om det finns stora skillnader mellan de nordiska systemen på arbetsmarknaden, kännetecknas de nordiska systemen av att kollektivavtalen har en bred täckning. Ett finländskt särdrag är att de representativa riksomfattande kollektivavtalen är allmänt bindande, vilket stärker kollektivavtalens täckning. Det finländska arbetsmarknadssystemet måste utvecklas utifrån sina egna utgångspunkter, varför det inte är ändamålsenligt att i propositionen ge en omfattande beskrivning av arbetsmarknadssystemen i olika länder. Nedan beskrivs de viktigaste dragen i arbetsmarknadssystemen i Sverige, Danmark, Norge och Tyskland ur ett perspektiv av lokala avtal.

*Sverige*⁸⁶

I Sverige har kollektivavtalen inte allmänt bindande verkan, men organiseringsgraden är i allmänhet hög på arbetsmarknaden och kollektivavtalen har en bred täckning. Kollektivavtalet är på grund av normalt bindande verkan bindande för en arbetsgivarorganisation som undertecknat avtalet, men även för arbetsgivare som är skyldiga att följa avtalet med stöd av medlemskap i organisationen eller ett anslutningsavtal. Även om en icke-organiserad arbetsgivare inte har någon juridisk skyldighet att följa kollektivavtalet, har fackförbundet eller den lokala fackavdelningen möjlighet att genom stridsåtgärder utöva påtryckningar på arbetsgivaren för att den ska följa kollektivavtalet. I praktiken sluter icke-organiserade arbetsgivare anslutningsavtal på grundval av vilka de tillämpar kollektivavtal.

Arbetsmarknadsparterna har en hög grad av autonomi och man strävar efter att ha en begränsad statlig regleringsnivå på arbetsmarknaden. Förhandlingar om kollektivavtal i Sverige sker i enlighet med en sektorsspecifik uppförandekod som fastställer förhandlingarnas förlopp, tidsplanerna och förfarandena för att lösa meningsskiljaktigheter. Trots att kollektivavtalen är sektoriella spelar arbetsmarknadens centralorganisationer en samordnande roll i förhandlingarna. Centralorganisationernas medlemsorganisationer håller centralorganisationerna informerade om förhandlingarnas förlopp och konsulterar dem i principiellt viktiga frågor.

De lokala avtalen grundar sig i Sverige på kollektivavtal och lokala avtal utnyttjas särskilt i lokala lönelösningar. I lokala avtal spelar en balanserad förhandlingsposition och förhandlingskompetens en viktig roll. I Sverige erbjuder kollektivavtal liknande möjligheter till lokala avtal som i Finland och omfattningen av avtalsmöjligheter varierar beroende på sektor. I regel gäller avtalen särskilt löne- och arbetstidsfrågor. Lönelösningar förhandlas på lokal nivå, särskilt inom den offentliga sektorn.

Förfarandena vid lokala avtal avviker inte till väsentliga delar från finländsk praxis. I Sverige har man betonat båda parternas starka förhandlingskompetens och detta stöds av fackavdelningarnas starka ställning och det system med regionala förtroendemän som används inom vissa sektorer. Lokala avtal är en viktig del av vardagen på arbetsplatsen i Sverige och det går bra att komma överens när spelreglerna är rättvisa och båda parter känner till dem. Lagstiftningen har gjort det möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser i stor skala och gränsen sätts i huvudsak av de tvingande bestämmelserna i EU-direktiven. Kollektivavtalet garanterar en stark grund för lokala avtal när man känner till och vill utnyttja de möjligheter som det ger.

*Danmark*⁸⁷

I Danmark är kollektivavtalen normalt bindande på grundval av avtalsrättsliga principer. Fackförbunden kan dock utöva starka påtryckningar på företagen att tillämpa kollektivavtal och omkring 74 procent av de privata arbetsgivarna omfattas av kollektivavtal. Den roll som statsmakten spelar i den danska arbetsmarknadspolitikens är begränsad och arbetsmarknadsparterna har en betydande autonomi. Det danska arbetsmarknadssystemet bygger på en

⁸⁶ Ahtela, Jukka. Sopiminen, osallistuminen ja luottamus: Mitä voimme oppia Ruotsin ja Saksan työmarkkinajärjestelmästä? Utredning på uppdrag av Akava Works 2024.

⁸⁷ Ahtela, Jukka. Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Utredning på uppdrag av Akava Works 2019.

flexicurity-modell med tre element: flexibel arbetsmarknadsreglering, omfattande arbetslöshetsförsäkring och en aktiv arbetsmarknadspolitik.

Kollektivavtalen är sektoriella och de har en omfattande täckning. Trots den sektoriella karaktären har de centrala organisationerna dock en stark vägledande roll i avtalsverksamheten. I den danska lagstiftningen definieras inte kollektivavtalet eller dess rättsverkningar, utan den etablerade arbetsmarknadspraxisen är av stor betydelse som grund för kollektivavtalsverksamheten. Kollektivavtalen skiljer sig inte mycket från finländska kollektivavtal, men de är i allmänhet bredare och mer detaljerade. I Danmark lägger kollektivavtalen stor vikt vid frågor om utbildning för arbetstagare och satsningar på detta.

I Danmark är möjligheterna att komma överens på lokal nivå omfattande. Det finns inte någon lagstiftning i Danmark om lokala avtal, utan begränsningar gällande att ingå avtal kommer huvudsakligen från annan lagstiftning som gäller jämlikhet, hälso- och säkerhetsbestämmelser och förbud mot diskriminering. Lönerna fastställs i Danmark i allmänhet på lokal nivå, särskilt inom industrin. Kollektivavtalen betonar vikten av lokala lösningar när det gäller att komma överens om löner, och dessa bör stödja produktivitetsökning och företagets konkurrenskraft och därmed även stödja sysselsättningen. Kollektivavtalen är i Danmark allmänt omfattande och detaljerade, men trots detta finns stora möjligheter till lokala överenskommelser. Nästan alla bestämmelser i kollektivavtalet kan överenskommas på ett annat sätt lokalt. I den danska arbetsmarknadsmodellen anses det att överenskommelse är ett primärt alternativ och att arbetsgivarens direktionsrätt är ett sekundärt alternativ. Vid lokal överenskommelse betonas vikten av kommunikation, dialog och samråd på arbetsplatsen.

*Norge*⁸⁸

Den norska arbetsmarknaden kännetecknas av hög sysselsättning och kollektivavtal med omfattande täckning. Regleringen av arbetsmarknaden grundar sig på lagstiftning och sektorsvisa kollektivavtal som kompletteras av särskilda avtal på sektors- eller företagsnivå. Arbetsmarknadens centralorganisationer har i sina så kallade fördrag fastställt spelregler och samarbetsrättigheter, medan arbetsvillkoren delvis regleras i sektorsvisa kollektivavtal och delvis i lag. Fackföreningarna och arbetsgivarorganisationerna spelar en avgörande roll i utvecklingen av arbetsmarknaden. I Norge finns fyra fackliga centralorganisationer, och 93 procent av de organiserade arbetstagarna hör till dessa fyra centralorganisationer. Kollektivavtalen är i princip bindande på grund av normalt bindande verkan, men centrala kollektivavtalsklausuler kan förklaras allmänt bindande. Bakgrunden är tanken om att förbättra arbetsvillkoren för utländska arbetstagare.

Jämfört med många andra länder har arbetsmarknadsorganisationerna i Norge haft ett stabilt och starkt stöd. I Norge, liksom i de övriga nordiska länderna, samarbetar arbetsmarknadsparterna och statsförvaltningen på trepartsbasis och sammanträder i såväl formella som informella forum. Trepartsarbetet kännetecknas av ömsesidigt förtroende och ömsesidig respekt. Trots att regeringen har inrättat flera institutioner för att underlätta trepartssamarbetet betonar de största centralorganisationerna på arbetsmarknaden NHO (Confederation of Norwegian Enterprise) och LO (Norwegian Confederation of Trade Unions) särskilt betydelsen av samarbetet mellan NHO och LO.

⁸⁸ Alsos, Kristin & Nergaard, Kristine & Trugstad, Sissel C. Getting and staying together: 100 years of social dialogue and tripartism in Norway. ILO:s rapport 2019.

I Norge utgör lönebildningen grunden för partnerskapet mellan arbetsmarknadsparterna, och lönebildningen anses fortfarande vara väl samordnad, även om förhandlingarna på företags-nivå har ökat i betydelse i flera sektorsvisa kollektivavtal. Även om trepartsandan i Norge främst är inriktad på en dialog mellan centralorganisationerna, får man inte bortse från vikten av samarbete mellan arbetsmarknadsparterna på arbetsplatsen. Lokala överenskommelser ingås på arbetsplatserna i första hand med företrädare för fackförbund som valts av arbetstagarna, det vill säga förtroendemän, som bestäms i fördragen mellan centralorganisationerna. Förtroendemännen har viktiga uppgifter på arbetsplatsen, både i förhandlingssituationer och som arbetsgivarens partner, och när det gäller att bevaka lönerna och arbetsvillkoren. Arbetsmarknadsparterna har också ofta gemensamma projekt som syftar till att utveckla bättre och effektivare sätt att organisera verksamheten på arbetsplatserna.

Tyskland⁸⁹

I Tyskland har arbetsmarknadsparternas autonomi tryggats i konstitutionen och det finns en tradition av socialt partnerskap på arbetsmarknaden. I europeisk jämförelse är organisationsgraden bland arbetstagarna låg i Tyskland. År 2021 var den cirka 17,4 procent. Arbetsgivarna har möjlighet att ansluta sig till arbetsgivarförbundet utan att förbinda sig till kollektivavtalet, vilket har varit ett växande fenomen. Vid kollektivavtalsförhandlingar innehas den största rollen av det sektorsspecifika kollektivavtalet i delstaten, kompletterat med arbetsgivarspecifika kollektivavtal. I Tyskland är kollektivavtalens täckning i allmänhet mindre omfattande än i de nordiska länderna. År 2022 omfattade kollektivavtalen 51 procent av arbetskraften.

På grundval av kollektivavtalens normalt bindande karaktär är de bindande för avtalsparterna och deras medlemmar eller, när det gäller arbetsgivarspecifika avtal, för ett enskilt företag. I praktiken tillämpar arbetsgivarna emellertid kollektivavtal också på icke-organiserade arbetstagare. Även icke-organiserade arbetsgivare tillämpar ofta kollektivavtal i branschen som riktlinjer. I Tyskland kan arbetsministeriet enligt lagen om kollektivavtal förklara ett avtal allmänt bindande, om parterna i branschen begär det och en kommitté bestående av företrädare för arbetsmarknaden ger sitt samtycke. En förutsättning är att det ligger i det allmännas intresse att kollektivavtalet förklaras allmänt bindande. Det finns dock mycket få allmänt bindande kollektivavtal i Tyskland. I Tyskland infördes 2015 en lagstadgad minimilön som i princip är bindande för alla anställningsförhållanden.

Öppningsklausulerna som blivit allt vanligare sedan 1980-talet har ökat flexibiliteten på arbetsplatserna i Tyskland. Klausulerna gör det möjligt att under vissa förutsättningar underskrida minimikraven i kollektivavtalen. Öppningsklausuler ingår i nästan alla viktiga kollektivavtal, men deras innehåll och förfarandena varierar. Om man genom öppningsklausuler kommer överens om åtgärder som ligger under kollektivavtalets nivå, krävs i allmänhet fackförbundets samtycke och arbetsgivarens reaktion, till exempel i form av sysselsättningsåtaganden. Öppningsklausulerna återspeglar ett starkt förtroende mellan de tyska arbetsmarknadsparterna. Företagsrådets roll har ökat i Tyskland till följd av införandet av öppningsklausuler. Företagsrådet företräder alla arbetstagare i företaget eller på arbetsplatsen och består uteslutande av medlemmar i personalen. Ett företagsråd kan inrättas i ett företag med minst fem anställda. Företagsrådet har en viktig roll när det gäller att få information och samråda med företagets ledning och det kan påverka företagets personal- och lönepolitik samt arbetsförhållandena.

⁸⁹ Ahtela, Jukka. Sopiminen, osallistuminen ja luottamus: Mitä voimme oppia Ruotsin ja Saksan työmarkkinajärjestelmistä? Utredning på uppdrag av Akava Works 2024.

6 Remissvar

6.1 Löntagarorganisationernas remissvar

Arbetstagarorganisationerna är i princip mycket kritiska till regeringens proposition. Propositionen anses undergräva det finländska kollektivavtalssystemet, göra arbetsvillkoren ojämlika och försvåra övervakningen av missbruk. Propositionen anses öka de icke-organiserade arbetsgivarnas friheter utan skyldigheter som tryggar avtalsbalansen. De icke-organiserade arbetsgivarna anses få en bättre ställning än de organiserade arbetsgivarna i och med propositionen, eftersom de inte på motsvarande sätt berörs av till exempel kollektivavtalens förhandlingsordning eller övervakningsskyldigheter, inklusive plikt som följer av brott mot kollektivavtalet. Man befärar att propositionen ökar arbetsgivarnas incitament att inte organisera sig, vilket i sin tur befäras leda till att kollektivavtalens allmänt bindande verkan kollapsar. En del av yttrandena innehåller en bedömning av att de bestämmelser i kollektivavtalen som gör det möjligt att komma överens på lokal nivå i och med propositionen kan minska i framtiden enligt krav från arbetstagsidan. Enligt Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU:s yttrande kommer PAU till exempel att förhandla fram betydande begränsningar av det lokala avtalandet i kollektivavtalen inom sitt område.

I flera yttranden uppmärksammas det faktum att skrivningarna i regeringsprogrammet om lokalt avtalande inte möjliggör en verklig trepartslagberedning och att de alternativ som arbetstagsidan har lagt fram inte har beaktats vid beredningen av propositionen. I flera yttranden föreslås därför alternativa metoder för genomförande att beakta vid den fortsatta beredningen. I många yttranden föreslås att man återgår till den modell som föreslogs i betänkandet från arbetsgruppen för lokala avtal 2016. Dessutom föreslås i en del av yttrandena att endast företag med högst tio anställda till en början ska omfattas av regleringen (bl.a. SuPer ry, Akava ry, Näyttelijäliitto - Skådespelarförbundet ry, AKI-liitot ry, ASIA ry). Dessutom föreslås en rättslig bedömning av användningen av så kallade anslutningsavtal och förstärkning av dessa som ett sätt för icke-organiserade företag att tillämpa villkoren i kollektivavtalet, inklusive de skrivningar i sin helhet som bemyndigar till lokala avtal.

I yttrandena föreslås också ett antal andra åtgärder för den fortsatta beredningen, bland annat anmälan av lokala avtal som ingås vid icke-organiserade företag till arbetarskyddsmyndigheten och kollektivavtalsparterna, en ökning av arbetarskyddsmyndighetens resurser och en förstärkning av förtroendeombudets ställning i lagstiftningen genom att förtroendeombudet ges motsvarande rättigheter som i kollektivavtalen tryggas förtroendemän. Dessutom föreslås en kompensationsavgift till icke-organiserade arbetsgivare för överträdelser av kollektivavtal och att tvister om lokala avtal som ingåtts på det icke-organiserade fältet också ska behandlas vid arbetsdomstolen. I fråga om rättegångskostnaderna föreslås vidare att arbetstagsidan ska förpliktas att betala endast sina egna rättegångskostnader.

Andra utvecklingsförslag är att förkorta uppsägningstiden för lokala avtal från de tre månader som föreslås i propositionen. Dessutom föreslås det i ett antal yttranden att personalens deltagande i företagets administration bör stärkas i detta sammanhang (bl.a. Akava ry, Näyttelijäliitto - Skådespelarförbundet ry, Asia ry, TRAL:n henkilöstöyhdistys ry, OAJ ry).

I en del av yttrandena bestrids omnämnandet i den allmänna motiveringen till regeringens propositionsutkast om att det är oklart om en icke-organiserad arbetsgivare ska godkänna en förtroendeman som valts av arbetstagarna. Överlag anges i yttrandena att det är nödvändigt att avgöra ärendet i lagstiftningen genom att föreskriva om en icke-organiserad arbetsgivares skyldighet att godkänna en förtroendeman som valts av arbetstagarna.

I många yttranden kritiserar propositionsutkastets utgångspunkt att en förtroendeman på det allmänt bindande fältet endast företräder de arbetstagare som har kunnat delta i valet av hen. Bestämmelsen anses strida mot tidigare principer i arbetslagstiftningen, bland annat arbetstidslagen, och mot internationella avtal, bland annat artikel 5 i ILO:s konvention nr 135. I yttrandena framförs också synpunkten att arbetsgivaren på grund av dataskyddslagstiftningen inte kan fråga om en arbetstagares eventuella medlemskap i ett fackförbund. Enligt flera yttranden ska en förtroendeman som har valts kunna företräda alla arbetstagare, oberoende av om de har kunnat delta i valet av förtroendemannen eller inte. Möjligheten att i sista hand kringgå en förtroendeman som part i ett lokalt avtal enligt kollektivavtalet, antingen genom förtroendeombudet eller genom majoritetsbeslut av arbetstagarna, fick motstånd och anses bryta mot kollektivavtalsparternas avtalsautonomi (bl.a. STTK rf, FFC rf).

I ett antal yttranden ges också uttryck för oro över utstationerade arbetstagares anställningsvillkor och tillsynen över dem (bl.a. Byggnadsförbundet rf, STTK rf). Till exempel i STTK rf:s yttrande föreslås det att dessa avtal ska lämnas till regionförvaltningsverken. De föreslagna friare villkoren för lokala avtal anses också hota att ytterligare försvaga utsatta arbetstagarnas ställning, till exempel arbetstagare med invandrarbakgrund och lågutbildade (t.ex. AKT ry). Det verkar överlag som om frågorna om jämlika förhandlingsförutsättningar och tillsyn upplevs vara ofullständigt behandlade.

I yttrandena konstateras att den terminologi gällande lokala avtal som används i den allmänna motiveringen i propositionen behöver preciseras. Det konstateras också att det i propositionen behövs en noggrannare behandling av de rättsliga frågorna om lokala avtal i icke-organiserade företag och deras förhållande till majoritetsbeslutsfattandet i personalfrågor. Vissa praktiska frågor har också tagits upp i samband med majoritetsbeslutsfattande.

En utvidgning av förslagen till att omfatta den statliga sektorn får kritik från löntagarsidan, som anser att det inte har framförts några grunder för detta.

Som ett förslag som kan stödjas betraktas förslaget till bestämmelser om så kallade gula kollektivavtal, även om många anser att förslaget närmast klargör det nuvarande läget. Förslaget om att ett arbetsgivar specifikt kollektivavtal på arbetstagarsidan utöver av en riksomfattande arbetstagarorganisation kan ingås även av dess underförening får inget stöd.

På samma sätt uppmärksammar många remissinstanser tidpunkten för propositionens ikraftträdande och kräver att den ska vara senare. De datum för ikraftträdande som föreslås varierar dock från en remissinstans till en annan.

6.2 Arbetsgivarorganisationernas remissvar

Arbetsgivarsidan stöder allmänt regeringspropositionens mål att utvidga möjligheterna till lokala avtal genom lagstiftning både på det organiserade och det icke-organiserade fältet. Dessutom anser arbetsgivarsidan att lokala avtal behöver främjas genom att möjligheterna till arbetsgivar specifika avtal utvidgas och genom att förfaranden införs för lokala avtal som grundar sig på kollektivavtal i situationer där en i kollektivavtalet avsedd företrädare för personalen saknas. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT anser att de begränsningar som presenteras i propositionen är nödvändiga för den offentliga sektorns del. Man ansåg också att regleringen för att förhindra gula kollektivavtal behövs. Finlands näringsliv rf och Företagarna i Finland rf anser att den lösning är motiverad som i propositionen valts gällande hur frågor som gäller rättsskyddsarrangemang avgörs i fråga om arbetsdomstolen och allmänna domstolen.

En betydande del av dem som företräder arbetsgiversidan ser ett behov av att i lagstiftningen öppna fler möjligheter att avtala på ett avvikande sätt. Detta kan gälla möjligheten för kollektivavtalsparterna att genom kollektivavtal komma överens på ett annat sätt än enligt lagens bestämmelser (semidispositiva bestämmelser), men också möjligheten att avtala på ett avvikande sätt direkt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Finlands näringsliv rf och Bildningsbranschen rf skulle utvidga möjligheten att genom ett arbetsgiverspecifikt kollektivavtal avtala på ett avvikande sätt också i fråga om 2 § i arbetstidslagen.

En betydande del av de remissinstanser som företräder arbetsgiversidan fäster också uppmärksamhet vid förhållandet mellan allmänt bindande kollektivavtal och arbetsgiverspecifikt kollektivavtal när kollektivavtalet ingås av en lokal arbetstagarförening (2 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen). Det föreslås att momentet ändras så att ett kollektivavtal som har ingåtts av en lokal arbetstagarförening är möjligt oberoende av det allmänt bindande kollektivavtal som gäller inom branschen.

Teknologiateollisuus ry och Teknologindustriens arbetsgivare rf anser att det är viktigt att arbetstagar demokratin fullgörs, och att det kräver att alla arbetstagare kan rösta och ställa upp som företrädare för personalen oberoende av sin organisering.

Finlands näringsliv rf, Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf, Byggnadsindustrin RT rf och Bildningsbranschen rf betonar vikten av personalens företrädares kapacitet med tanke på lokalt avtalande. En del arbetsgivare anser däremot att de procedurregler som föreslås i propositionen är byråkratiska och onödiga. Teknologiateollisuus ry anser att kravet på att tillämpa kollektivavtalets alternativa förfarande före den lagstadgade stupstocken gör det onödigt komplicerat att utnyttja lokala avtal.

Den modell som föreslås i propositionen kan leda till att ett lokalt avtal som grundar sig på ett kollektivavtal förutsätter att personalen företräds av flera företrädare för personalen. Finlands näringsliv rf, Bildningsbranschen rf och Företagarna i Finland rf anser att ett sådant upplägg är besvärligt.

Teknologiateollisuus ry och Skogsindustrin rf uppmärksammar eventuella rättsliga oklarheter på det allmänt bindande fältet. Om de organiserade arbetstagarerna har valt en förtroendeman, hindrar detta de icke-organiserade arbetstagarerna från att välja en egen företrädare för lokalt avtalande?

Kemiindustrin KI rf uppmärksammar ställningen för sådana utländska företag som sänder arbetskraft till Finland. Enligt Kemiindustrin KI rf är det i propositionen oklart hur dessa företags och deras arbetstagarers kunskaper räcker för att förstå de möjligheter till lokalt avtal som kollektivavtalet medger. Mikro- och ensamföretagare rf uppmärksammar komplexiteten och oklarheten i kollektivavtalssystemet för mikroföretag. Kollektivavtal ingås enligt föreningen i form av kompromisser med tanke på stora arbetsgivarföretag och traditionella branscher.

Byggnadsindustrin RT rf ser i reformen en viss risk för att den allmänt bindande verkan urvattnas om ändringsförslagen påverkar företagens vilja att ingå anslutningsavtal.

Finlands näringsliv rf, Teknologiateollisuus ry, Skogsindustrin rf och Företagarna i Finland rf anser att lagens ikraftträdande behöver påskyndas. I detta avseende uppmärksammas bland annat att det innan lagen träder i kraft kan avtalas om långa avtalsperioder i kollektivavtal. I så fall kan de möjligheter till lokala avtal som lagen erbjuder inte utnyttjas ännu på flera år.

6.3 Övriga remissinstansers svar

Justitieministeriet fokuserar i sitt yttrande på det förslag som skulle göra det möjligt att ingå ett lokalt avtal med förtroendeombudet eller personalen, om det inte finns någon förtroendeman på arbetsplatsen. Justitieministeriet anser att om en bestämmelse om representation åsidosätts genom lag, innebär detta en begränsning av avtalsautonomin, i synnerhet i den meningen att lokalt avtalande i så fall förskjuts utanför avtalsautonomin. Justitieministeriet anser att slutresultatet, där avtalskompetensen förskjuts utanför organisationen, till exempel till förtroendeombudet, som inte hör till den organisation som har ingått kollektivavtalet eller som hör till en annan fackorganisation vars syften skiljer sig från syftena för den organisation som har ingått kollektivavtalet verkar vara dåligt anpassat till principen om avtalsautonomi.

Justitieministeriet konstaterar i fråga om förslaget om avtal tillsammans med personalen att frågan uppstår om personalen är oberoende på det sätt som parterna vid kollektivt avtalande enligt ILO:s konventioner förväntas vara. Personalen har inte heller nödvändigtvis samma sakkunskap och förhandlingsskicklighet som en förtroendeman som har en fackorganisation som stöd. Avtal som ingås med personalen är också förknippade med motsvarande problem rörande överföringen av avtalskompetensen som de avtal som förtroendeombud ingår. Justitieministeriet påpekar att ILO:s konventioner verkar utgå från att ett kollektivt avtal ingås mellan fackorganisationer, inte mellan grupper av personer.

Justitieministeriet uppmärksammar i sitt yttrande också förslagets förhållande till 80 § 1 mom. i grundlagen. Om avtalskompetensen regleras genom lag, kommer i upplägget att ingå ett element av utövande av offentlig makt, varvid avtalshelheten ska bedömas med hänsyn till bland annat det skydd för arbetskraften som det allmänna enligt 18 § 1 mom. i grundlagen ska sörja för (jfr. GrUU 41/2000 rd, s. 3/II). När ett lokalt avtal ingås av en person som företräder fackförbundet, ingås det fortfarande inom ramen för arbetsmarknadsparternas avtalsautonomi. Om företrädaren för personalen är en person som står utanför fackförbundet eller arbetstagarna som helhet, är arbetstagarens ställning inte nödvändigtvis längre skyddad på samma sätt.

Justitieministeriet anser dessutom att det inte är uppenbart att syftet med lagförslaget är sådant att de rättigheter som garanteras i den sociala stadgan kan begränsas. I den fortsatta beredningen av förslaget ska de föreslagna begränsningarna granskas ur detta perspektiv.

Social- och hälsovårdsministeriet anser att det vid den fortsatta beredningen är motiverat att gå igenom tillsynsbestämmelserna i de lagar som ingår i propositionen och bedöma om de i tillräcklig grad motsvarar syftet med propositionen. Arbetarskyddsmyndighetens befogenheter och dimensionen att övervaka de föreslagna ändringarna bör fastställas på ett tydligt och noga avgränsat sätt. Social- och hälsovårdsministeriet fäster i sitt yttrande uppmärksamhet också vid skyldigheten att lämna ministeriet kollektivavtal.

Också Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland anser att förslaget bör preciseras i fråga om arbetarskyddsmyndighetens tillsyn. Regionförvaltningsverket anser att bestämmelserna om tillsyn över efterlevnaden av arbetslagarna bör preciseras. Enligt regionförvaltningsverkets åsikt bör det göras en noggrannare bedömning av om de stupstockar som ingår i propositionsutkastet är tillräckliga med tanke på förhindrandet av arbetsrelaterat utnyttjande. Arbetarskyddsmyndigheten tar upp möjligheten att foga anmälningsskyldigheten till lagen till exempel för att verifiera kollektivavtal på arbetsplatsen och/eller lokala avtal på det allmänt bindande fältet. Detta skulle bidra till att begränsa möjligheterna till missbruk och förbättra kontrollen.

Regionförvaltningsverket uppmärksammar också behovet av precisering av lagen om utstationering av arbetstagare och förtydligande av tillämpningen av lagen i förhållande till propositionen.

Arbetsdomstolen och Suomen Asianajaliitto uppmärksammar att det är svårt att tyda behörighetsfördelningen mellan arbetsdomstolen och den allmänna domstolen samt att propositionsutkastet inte innehåller någon redogörelse för de processuella frågor som rör förande av talan vid tvister om ett lokalt avtal.

Arbetsdomstolen anser att den föreslagna modellen gällande forum ytterligare ökar osäkerheten och förvirringen när det gäller behörighetsfördelningen, förlänger rättegångstiden när behovet av utlåtandeförfarande ökar samt ökar arbetsbördan för de allmänna domstolarna, som lider av resursbrist, genom att ärenden som arbetsdomstolen är specialiserad på hänskjuts till dem.

Suomen Asianajaliitto för i sitt yttrande fram också vissa andra preciseringsbehov. Enligt yttrandet ska det i lagförslaget klargöras om det finns särskilda förutsättningar för att informera arbetsgivaren om förtroendeombudet samt frågor som gäller avgöranden genom majoritetsbeslut av personalen.

Centralhandelskammaren anser att lokala avtal har en stor positiv inverkan på flexibiliteten i företagets verksamhet och på deras anpassning till kriser. När man bättre kan ta hänsyn till de lokala särdragen och de företagsspecifika situationerna, är det sannolikt att produktiviteten förbättras. Om nyrekryteringarna förverkligas ens hos en del av de företag som tror på reformens positiva effekter på personalen, kan sysselsättningseffekten bli betydande på det ekonomiska planet som helhet. Dessutom kan lokala avtal anses spela en särskilt viktig roll i situationer där ett företag stöter på tillfälliga svårigheter.

6.4 Synpunkter på konsekvensbedömningarna i remissyttrandena

Arbetsdomstolen anser inte att det är trovärdigt att följderna för domstolarna blir ringa om man börjar ingå lokala avtal i den utsträckning som propositionen syftar till.

Social- och hälsovårdsministeriet uppskattar arbetarskyddsmyndighetens behov av ytterligare resurser till omkring sju årsverken. Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland anser att konsekvensbedömningarna är bristfälliga i fråga om arbetarskyddsmyndigheten. Regionförvaltningsverket anser också att det behövs en ökning av resurserna.

Flera yttranden lyfter fram att förslaget kan påverka kollektivavtalens räckvidd. Denna risk gäller framför allt i situationer där endast en något större andel av arbetsgivarna inom en viss bransch än den som krävs för att kollektivavtalet ska vara täckande är organiserad. I sådana fall kan till och med en enskild arbetsgivares beslut att organisera sig eller inte organisera sig ha betydelse för kollektivavtalets allmänt bindande verkan inom hela branschen.

Utöver de oftast förekommande kommentarerna ovan har man i remissvaren också tagit fasta på ett antal mer detaljerade frågor och tekniska preciseringar.

6.5 Remissyttrande av rådet för bedömning av lagstiftningen

Rådet för bedömning av lagstiftningen ansåg i sitt yttrande att propositionens väsentliga konsekvenser i regel har identifierats, men att de på många ställen ska preciseras. Propositionsutkastets viktigaste brister och utvecklingsobjekt gällde enligt utlåtandet bedömningen av konsekvenserna för arbetstagarna och företagen samt bedömningen av

könskonsekvenserna. Enligt bedömningsrådet framgår det inte av propositionsutkastet vilka arbetstagare propositionen huvudsakligen gäller och vilka konsekvenser propositionen kan ha för arbetstagarna. I propositionen bör konsekvenserna för företagen bedömas även om det är svårt att ge exakta bedömningar av den möjliggörande regleringen. I propositionen kan man som exempel beskriva de företag som de föreslagna ändringarna kan gälla. I propositionen kan man i mån av möjlighet närmare bedöma propositionens konsekvenser för små och medelstora företag. Propositionen bör bedöma förslaget könskonsekvenser och om lokala avtal som förslaget möjliggör kan öka eller minska löneskillnaderna mellan könen eller differentiera arbetstidslösningarna inom mans- eller kvinnodominerade branscher.

6.6 Ändringar med anledning av remissvaren

På grund av remissvaren har propositionen ändrats så att man har strukit förslaget att ett lokalt avtal kan ingås tillsammans med personalen om en förtroendeman saknas. Dessutom har propositionen ändrats i fråga om förtroendemannens representationsrätt i fråga om det allmänt bindande fältet. Ändringarna har framför allt gjorts med avsikten att se till att förslaget är förenligt med ILO:s tillsynspraxis.

Tillsynen över lokala avtal på det allmänt bindande fältet har effektiviserats genom att arbetarskyddsmyndighetens tillsynsbehörighet preciserats samt genom att det förutsätts att lokala avtal som ingåtts med personalens företrädare ska lämnas till arbetarskyddsmyndigheten.

Till lagen om utstationering av arbetstagare har det fogats behövliga bestämmelser för att möjliggöra lokala avtal.

Med anledning av justitieministeriets yttrande har grunderna för lagstiftningsordningen i propositionen kompletterats.

Dessutom har det gjorts ett antal mindre ändringar och tekniska ändringar.

Med anledning av bedömningsrådets utlåtande har propositionens konsekvensbedömningar preciserats särskilt i fråga om konsekvenserna för företagen, konsekvenserna för löntagarna och konsekvenserna för jämställdheten mellan könen.

7 Specialmotivering

7.1 Arbetsavtalslagen

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

7 a §. *Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal.* I lagen införs bestämmelser om rätten för en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att ingå lokala avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal. Det föreslås att paragrafen tillämpas på alla lokala avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal.

Enligt 1 mom. är det möjligt att ingå avtal inom de gränser som det allmänt bindande kollektivavtalet tillåter. En bestämmelse i ett allmänt bindande kollektivavtal som berättigar till lokala avtal fastställer de innehållsmässiga gränserna för det lokala avtalet, liksom även avtalsparterna och förfarandena. Regleringen motsvarar ett lokalt avtal med normalt bindande verkan. Om det i ett kollektivavtal förutsätts ett förtroendeombud som avtalspart, kan ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet i enlighet med 1 mom.

Eftersom bestämmelserna i samband med genomförandet av kollektivavtalet, såsom bestämmelserna om förhandlingsordning enligt 2 kap. 7 § inte tillämpas på det allmänt bindande fältet, behöver dessa bestämmelser naturligtvis inte heller följas när lokala avtal ingås. I detta avseende skiljer sig regleringen alltså från lokala avtal som ingås med stöd av normalt bindande verkan. Däremot ska man tillämpa bestämmelserna om förfarande, såsom de bestämmelser i kollektivavtalet som gäller personalens rätt att få information vid ingående av lokala avtal.

Enligt 1 mom. är ett lokalt avtal i princip kollektivt bindande för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet på grund av allmänt bindande verkan. Ett lokalt avtal gäller också nya arbetstagare som har anställts efter det att det lokala avtalet ingicks. Detta är motiverat av praktiska skäl. Det finns dock två begränsningar av den kollektiva tillämpningen. För det första kan man i kollektivavtalet eller ett lokalt avtal ha kommit överens om ett mer begränsat tillämpningsområde. I så fall ska arbetsgivaren ändå ta hänsyn till kravet på opartiskt bemötande enligt 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Under vissa omständigheter kan ett lokalt avtal till exempel endast gälla en personalgrupp. Den andra begränsningen kan avse omfattningen av personalrepresentantens rätt att företräda personalen.

Bestämmelserna i 2 mom. gäller en situation där det i ett allmänt bindande kollektivavtal förutsätts att personalen ska företrädas av en förtroendeman när ett lokalt avtal ingås. Lokala avtal ingås då med förtroendemannen. Enligt 2 mom. ska den förtroendeman som i kollektivavtalet förutsätts vara avtalspart då i det lokala avtalet företräda de arbetstagare på vilka kollektivavtalet i fråga tillämpas. Förtroendemannens representationsrätt i frågor som gäller det lokala avtalet motsvarar således i princip förtroendemannens representationsrätt då ett kollektivavtal tillämpas på grundval av normalt bindande verkan.

I 2 mom. föreslås det dessutom att de arbetstagare som inte är medlemmar i en till kollektivavtalet ansluten arbetstagarförening emellertid ska ha rätt att vid sidan av förtroendemannen genom majoritetsbeslut välja ett förtroendeombud för att företräda dem i frågor som gäller det lokala avtalet. Rätt att välja ett förtroendeombud föreligger även om en förtroendeman redan har valts med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal. De arbetstagare som är organiserade under en annan arbetstagarorganisation än den som ingått det allmänt bindande kollektivavtalet och icke-organiserade arbetstagare kan således genom majoritetsbeslut välja ett förtroendeombud för att företräda dem i frågor som rör det lokala avtalet. Samtidigt kan de också avstå från att välja ett förtroendeombud eller en del av dem kan avstå från att delta i valet av förtroendeombud, varvid förtroendemannen företräder dessa arbetstagare. Deltagandet i valet av förtroendeombud visar sålunda vilka arbetstagare förtroendeombudet företräder.

Om arbetstagarna har valt ett förtroendeombud vid sidan av förtroendemannen för att företräda dem i frågor som gäller det lokala avtalet, ska det lokala avtalet ingås med förtroendeombudet och förtroendemannen.

Bemyndigandet för ett förtroendeombud som valts med stöd av 2 mom. begränsas till frågor som gäller det lokala avtalet. På förtroendeombudet tillämpas vad som i 13 kap. 3 § i lagen föreskrivs om förtroendeombudets rätt att få uppgifter och ersättning för inkomstbortfall samt om den nya skyldighet att främja ombudets färdigheter som föreslås i paragrafen i fråga. På förtroendeombudet tillämpas dessutom vad som i 7 kap. 10 § föreskrivs om förtroendeombudets uppsägningskydd.

Paragrafens 3 mom. gäller arbetsplatser som omfattas av ett allmänt bindande kollektivavtal och där det inte har valts någon förtroendeman som i kollektivavtalet förutsätts som part i ett lokalt avtal. Syftet med bestämmelsen är att skapa lika möjligheter att ingå lokala avtal, oavsett om

arbetstagarna valt en sådan förtroendeman som i kollektivavtalet förutsätts som part i det lokala avtalet eller inte. Det är fråga om en situation där kollektivavtalet gör det möjligt för arbetsgivaren och förtroendemannen att ingå ett lokalt avtal om något och personalen inte har valt någon förtroendeman.

Om det allmänt bindande kollektivavtalet möjliggör ingående av lokala avtal mellan arbetsgivaren och förtroendemannen och kollektivavtalet inte innehåller bestämmelser som tryggar jämlika förutsättningar för avtal och anger hur man ska förfara om en förtroendeman saknas, kan ett lokalt avtal trots kollektivavtalet ingås med förtroendeombudet. I fråga om arbetsplatser som omfattas av ett normalt bindande kollektivavtal föreslås motsvarande reglering i 5 a § i lagen om kollektivavtal. Om man i kollektivavtalet kommer överens om alternativa förfaranden, kan de med stöd av 1 mom. också användas på det allmänt bindande fältet. I dessa situationer kan personalen välja förtroendeombud med stöd av 13 kap. 3 §.

Paragrafens 3 mom. kan inte tillämpas om kollektivavtalsparterna i kollektivavtalet har skapat alternativa förfaranden inom vilka ett lokalt avtal kan nås på lika villkor även på de arbetsplatser där en förtroendeman inte har valts. Dessa alternativa förfaranden ska genuint säkerställa lika möjligheter till avtal på de arbetsplatser där det inte finns någon förtroendeman.

I paragrafens 4 mom. föreslås bestämmelser om de förfaranden som ska iakttas när ett lokalt avtal ingås på det sätt som avses i 2 eller 3 mom., det vill säga med stöd av den föreslagna lagen avvikande från kollektivavtalet, med förtroendeombudet. Utöver de förfaranden som föreslås ska arbetsgivaren följa bestämmelserna om förfaranden i ett allmänt bindande kollektivavtal. Enligt det föreslagna 4 mom. ska arbetsgivaren ge förtroendeombudet tillräcklig information och betänketid när avtalet förhandlas och tillfälle att tillsammans med personalen behandla avtalets betydelse. Förtroendeombudet ska ha möjlighet att föra en dialog med personalen om avtalets innehåll och betydelse. Dessa procedurskyldigheter behöver inte förstärkas genom sanktioner, för om arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter på ett ofullständigt sätt behöver förtroendeombudet inte gå med på att ingå avtal eller ens på att förhandla om avtal.

Dessutom tryggs förtroendeombudets och personalens ställning genom att det lokala avtalet kan sägas upp. Avtalet kan, oberoende av hur länge det är i kraft, sägas upp av båda parter med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inte något annat följer av kollektivavtalet eller om en kortare uppsägningstid har avtalats i det lokala avtalet. Möjligheten till uppsägning gäller endast sådana lokala avtal som med stöd av 2 eller 3 mom. har ingåtts med förtroendeombudet. Avtalet ska på personalens vägnar sägas upp av förtroendeombudet. Möjligheten att säga upp avtalet syftar till att skapa en skyddsmekanism för situationer där avtalet inte har ingåtts under balanserade förhållanden. När ett lokalt avtal har upphört att gälla övergår man till att följa bestämmelserna i det allmänt bindande kollektivavtalet som de är.

Bestämmelserna i 4 mom. är inte tillämpliga om ett lokalt avtal i enlighet med 1 mom. ingås direkt i enlighet med de förfaranden som förutsätts i det allmänt bindande kollektivavtalet och mellan de parter som förutsätts i kollektivavtalet.

Bestämmelser om förfaranden med motsvarande innehåll och om uppsägning föreslås i 5 a § i lagen om kollektivavtal, där det i fråga om det normalt bindande fältet föreskrivs om möjligheten att ingå ett lokalt avtal med förtroendeombudet i avsaknad av en avtalspart som förutsätts i kollektivavtalet.

I 5 mom. föreslås i första hand om ett krav på att lokala avtal ska ingås skriftligen. Ett lokalt avtal med en företrädare för personalen som ingås med stöd av ett allmänt bindande

kollektivavtal ska ingås skriftligen, även om detta inte krävs i kollektivavtalet. Detta gör det möjligt för arbetarskyddsmyndigheten att övervaka lokala avtal.

Kollektivavtal kan innehålla bestämmelser om att vissa frågor också kan avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren genom avtal på individuell nivå. Kravet på skriftligt avtal gäller inte sådana avtal på individuell nivå.

I 5 mom. föreslås det bestämmelser också om arbetsgivarens skyldighet att tillställa arbetarskyddsmyndigheten ett i paragrafen avsett lokalt avtal som med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal ingåtts med en företrädare för personalen. Avtalet ska lämnas in inom en månad efter det att det har ingåtts. Avtalet kan lämnas in via arbetarskyddsmyndighetens elektroniska tjänst, per post eller direkt till arbetarskyddsmyndighetens registratörskontor. Skyldigheten gäller också ändringar i lokala avtal. Det finns inte någon skyldighet att underrätta arbetarskyddsmyndigheten om uppsägning av lokala avtal. Skyldigheten att lämna in avtalet gäller inte individuella avtal som ingåtts mellan en arbetsgivare och en arbetstagare med stöd av bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal.

7 b §. Försummelseavgift. I paragrafen föreskrivs det om en försummelseavgift som i form av en administrativ påföljd av straffkaraktär, kan påföras en arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet har försummat sin skyldighet enligt 7 a § 5 mom. att till arbetarskyddsmyndigheten lämna ett lokalt avtal som den ingåtts med en företrädare för personalen.

Det är motiverat att införa bestämmelser om en försummelseavgift som förenas med skyldigheten att lämna in ett lokalt avtal, eftersom det gör det möjligt för arbetarskyddsmyndigheten att effektivt utöva sin tillsyn över lokala avtal. Utan information om lokala avtal kan arbetarskyddsmyndigheten inte utöva riskbaserad tillsyn över lokala avtal. Genom lokala avtal kan man komma överens om mindre viktiga frågor, men de kan också få större konsekvenser för arbetstagarna. Genom arbetarskyddsmyndighetens tillsyn tryggas skyddet för arbetstagaren när lokala avtal ingås. Sanktionerna är nödvändiga för att man så effektivt som möjligt ska kunna förebygga underlåtenhet att fullgöra skyldigheten att lämna in avtalen. Arbetarskyddsmyndigheten har redan med stöd av gällande lagstiftning rätt att förena skyldigheten att lämna in en handling med vite.

Försummelseavgiften påförs av arbetarskyddsmyndigheten och betalas till staten.

Försummelseavgiften uppgår till minst 1 000 och högst 10 000 euro. Vid bedömningen av försummelseavgiftens storlek ska hänsyn tas till arbetsgivarens storlek, uppsåt och upprepning av försummelsen. Också arbetsgivarens initiativtagande för att rätta till försummelsen ska beaktas. När det gäller storleken på försummelseavgiften är det motiverat att lämna arbetarskyddsmyndigheten utrymme för skönmässig bedömning, med beaktande av att avgiften kan påföras företag av mycket olika storlek. Försummelseavgiftens maximibelopp måste vara tillräckligt stort för att den ska ha en verklig förebyggande effekt.

Om en försummelseavgift för två eller flera försummelser ska påföras på en och samma gång, påförs för försummelseerna en gemensam avgift på högst 15 000 euro.

En försummelseavgift ska inte påföras, om det med beaktande av omständigheterna är oskäligt att påföra avgiften eller försummelsen har en giltig orsak. Tröskeln för att inte påföra någon försummelseavgift ska vara hög och det ska vara fråga om en exceptionell situation. Som exempel kan nämnas en mindre försening av avtalet och en överlåtelse av rörelse där det inte är skäligt att påföra mottagaren en försummelseavgift för överlåtarens försummelse.

En försummelseavgift får inte påföras, om det förflutit mer än fem år sedan försummelsen.

På arbetarskyddsmyndighetens verksamhet tillämpas förvaltningslagen (434/2003). Tillämpningen av förvaltningslagen när beslut meddelas innebär att de allmänna förvaltningsrättsliga principerna och förfarandena följs. Påförande av försummelseavgift kräver i princip hörande av den som försummat sin skyldighet varvid hen kan ange skälen till försummelsen och andra relevanta omständigheter. I hörandebrevet ska det anges vilken utredning som önskas och när. Arbetarskyddsmyndigheten ansvarar för att det görs en tillräcklig och ändamålsenlig utredning av försummelsen och för att den bevisas. Bestämmelser om myndigheternas utredningsansvar finns i 31 § i förvaltningslagen. Enligt den bestämmelsen ska myndigheten se till att ärendet utreds tillräckligt och på behörigt sätt och skaffa den information och den utredning som behövs för att ärendet ska kunna avgöras. Hörandebrevet och beslutet om försummelseavgift ska delges den försumlige på det sätt som anges i förvaltningslagen.

7c §. Verkställighet av försummelseavgift. I paragrafen föreslås bestämmelser om verkställighet av försummelseavgift. Enligt 1 mom. tillämpas lagen om verkställighet av böter på verkställighet av en försummelseavgift. Detta förutsätter en ändring av den lagen. Rättsregistercentralen svarar för verkställigheten av försummelseavgiften. För försummelseavgift som förfallit till betalning uppbärs inte någon dröjsmålsränta.

I 2 mom. föreskrivs det om preskribering av försummelseavgiften. En försummelseavgift preskriberas fem år från det att ett lagakraftvunnet avgörande meddelades.

7 d §. Ändringssökande i beslut som gäller försummelseavgift. I paragrafen föreslås en informativ hänvisning till lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019) enligt vilken ändring får sökas i arbetarskyddsmyndighetens beslut om försummelseavgift.

9 §. Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden. Till paragrafen fogas ett nytt 3 mom. vars syfte är att säkerställa att arbetstagare som hyrs ut till ett annat företag (användarföretag) behandlas jämnt med användarföretagets egna arbetstagare i fråga om de centrala arbetsvillkoren. Bakgrunden till regleringen är kraven i EU:s bemanningsdirektiv och direktiven om utstationering av arbetstagare.

Momentet gäller en situation där minimianställningsvillkoren för en hyrd arbetstagare bestäms enligt ett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget antingen med stöd av normal eller allmän bindande verkan, med beaktande av prioritetsordningen i 1 mom., och där det med stöd av bestämmelsen i kollektivavtalet i fråga har ingåtts ett lokalt avtal mellan den arbetsgivare som hur ut arbetskraft och de hyrda arbetstagarna som är anställda hos arbetsgivaren. Ett sådant lokalt avtal får inte försätta de uthyrda arbetstagarna i en sämre ställning än användarföretages arbetstagare när det gäller villkoren för lön, arbetstid och semester. Arbetsgivaren som hyrt ut arbetstagaren till användarföretaget ska således jämföra villkoren för lön, arbetstid och semester som fastställts enligt det lokala avtalet med anställningsvillkoren för de arbetstagare som är anställda hos användarföretaget och som utför motsvarande arbete. Arbetsgivaren har rätt att av användarföretaget få uppgifter om nämnda arbetsvillkor enligt 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen, enligt vilket användarföretaget ska lämna arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter.

Om jämförelsen visar att tillämpningen av lokala avtal på en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag leder till att arbetstagaren försätts i en sämre ställning än användarföretagets

arbetstagare i fråga om nämnda arbetsvillkor, kan inte det lokala avtalet i fråga tillämpas på den uthyrda arbetstagaren under anställningsperioden i användarföretaget.

Momentet gäller inte lokala avtal som eventuellt är i kraft i användarföretaget. Enligt rättspraxisen ska lokala avtal som ingåtts på basis av bestämmelser i ett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget enligt normal bindande verkan även tillämpas på hyrda arbetstagare (TT 2009/118).

13 kap. Särskilda bestämmelser

3 §. Förtroendeombud. Det föreslås att till paragrafen fogas ett nytt 3 mom. som ska förbättra förtroendeombudets kompetens att företräda personalen när lokala avtal ingås. Arbetsgivaren ska främja förtroendeombudets färdigheter när det gäller kompetensen och kännedomen om arbetsplatsens verksamhetsmiljö i den mån som det behövs för skötseln av uppgiften som företrädare för personalen. Denna skyldighet gäller i situationer där förtroendeombudet företräder personalen när lokala avtal ingås. Bestämmelsen gäller i allmänhet alla situationer där ett förtroendeombud som företrädare för personalen ingår lokala avtal om arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter i fråga om anställningsvillkor eller anställningsförhållanden. Det saknar betydelse om behörigheten att ingå ett lokalt avtal grundar sig på lagstiftning eller kollektivavtal. Som ett lokalt avtal betraktas inte något annat avtal mellan arbetsgivaren och förtroendeombudet, som till exempel kan uppstå vid omställningsförhandlingar enligt samarbetslagen.

Lämpliga avtalsförhållanden kräver minst två typer av färdigheter hos förtroendeombudet. För det första måste förtroendeombudet ha tillräcklig kompetens, särskilt när det gäller arbetsgivarens och arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter, såsom innehållet i lagstiftningen om lokala avtal och innehållet i kollektivavtalet. För det andra måste förtroendeombudet ha tillräcklig kännedom om arbetsplatsens verksamhetsmiljö för att kunna bedöma vilken betydelse och balans det avtal som förhandlas fram har för arbetsgivaren och personalen.

Enligt det föreslagna momentet är arbetsgivaren skyldig att främja förtroendeombudets färdigheter i den mån det behövs för skötseln av uppgiften som företrädare för personalen. Det är inte möjligt att i lagen specificera vilka åtgärder detta i praktiken kräver på varje enskild arbetsplats. Omfattningen av skyldigheten att främja förtroendeombudets färdigheter beror på kompetensnivån hos den som valts till förtroendeombud, på förhållandena på arbetsplatsen och i synnerhet på hur väsentligt det lokala avtalet påverkar arbetsgivarens och arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter eller på hur stor betydelse behandlingen av personalens ställning allmänt taget har i förhandlingarna mellan arbetsgivaren och förtroendeombudet.

Främjandet av förtroendeombudets färdigheter kan förutsätta att arbetsgivaren ordnar möjlighet för ombudet att delta i utbildning eller på annat sätt ger möjlighet att utöka kompetensen. Med kännedom om arbetsplatsens verksamhetsmiljö eftersträvas att förtroendeombudet med hänsyn till ingåendet av lokala avtal har en tillräcklig förståelse för till exempel företagets ekonomiska ställning och framtida utvecklingsutsikter samt personalstrukturen eller andra motsvarande frågor. Det kan till exempel vara fråga om att gå igenom de ärenden som är föremål för dialog enligt 8 § i samarbetslagen eller om vilka uppgifter som lämnas enligt 11 § i nämnda lag. I praktiken kan kännedomen om verksamhetsmiljön ökas så att arbetsgivaren och förtroendeombudet då och då diskuterar situationen eller behoven på arbetsplatsen, så att förtroendeombudet får en tillräcklig bakgrundsuppfattning för att kunna ingå ett balanserat lokalt avtal.

Det skulle vara naturligt att arbetsgivaren och förtroendeombudet gemensamt kommer överens om vad förtroendeombudets roll på grund av den lokala avtalsverksamheten förutsätter. Vid oenighet ska förtroendeombudets förhandlingsposition tryggas av att denne kan ställa tryggheten av tillräckliga färdigheter som villkor för lokal avtalsverksamhet. Momentet kräver inga åtgärder i en situation där arbetsgivaren och förtroendeombudet tillsammans anser att färdigheterna är tillräckliga. Så kan fallet vara till exempel när förtroendeombudet på grund av sin bakgrund har tillräcklig kompetens och på basis av en dialog enligt samarbetslagen har tillräcklig förståelse för verksamhetsmiljön, eller om ett lokalt avtal gäller en obetydlig fråga.

7§. Avvikelse genom kollektivavtal. I 1 mom. i den gällande paragrafen föreskrivs om de bestämmelser i arbetsavtalslagen från vilka avvikelse får göras genom kollektivavtal mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar.

Det föreslås att avtalsmöjligheterna utvidgas så att arbetsgivaren eller arbetsgivarföreningen och arbetstagarnas riksomfattande förening eller den riksomfattande föreningens medlemsförening i fortsättningen får avtala om de frågor som anges i paragrafen. Med andra ord frångås kravet på att avtalsparterna är riksomfattande för arbetsgivarsidan och för arbetstagsidan räcker det med en riksomfattande föreningens medlemsförening som avtalspart.

I 3 mom. föreslås en bestämmelse om parterna i kollektivavtalet i fråga om vissa myndigheter och offentlighetsliga samfund, som bevarar den gällande rättssituationen i fråga om andra än staten. I detta moment ingår en förteckning över aktörer som kan vara avtalsparter i fråga om ett sådant kollektivavtal genom vilket avvikelse görs från bestämmelserna i lagen på det sätt som avses i 1 mom. På arbetstagsidan krävs det även i fortsättningen en riksomfattande arbetstagarförening som avtalspart i kollektivavtalet.

8 §. Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal. I paragrafen föreskrivs om rätten för en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att tillämpa sådana bestämmelser i det allmänt bindande kollektivavtalet som avviker från de bestämmelser som avses i 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen och undergräver arbetstagarens intressen. I den gällande paragrafen ingår dock ett förbud mot att tillämpa sådana bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som förutsätter ett lokalt avtal.

Det föreslås att paragrafen ändras så att förbudet mot lokala avtal upphävs. Därmed tillåts en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal också att ingå ett lokalt avtal som grundar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal på det sätt som överenskommit i kollektivavtalet.

10 §. Framläggning. I paragrafen föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att hålla arbetsavtalslagen och det allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen. Det föreslås att framläggningsskyldigheten utvidgas så att den också gäller det lokala avtal som avses i den föreslagna 2 kap. 7 a § och som ingåtts med företrädaren för personalen. Utvidgningen är behövlig med tanke på transparensen i lokala avtal och ökning av arbetstagarnas medvetenhet.

12 §. Tillsyn. I 1 mom. föreskrivs det om arbetarskyddsmyndighetens behörighet att övervaka efterlevnaden av arbetsavtalslagen. I 1 mom. föreskrivs det också om arbetarskyddsmyndighetens skyldighet att ha ett nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 7 § ska iaktta. Enligt 2 mom. har arbetarskyddsmyndigheterna rätt att av arbetsgivaren på begäran få en kopia av de handlingar som behövs för tillsynen samt en detaljerad utredning om de avtal som ingåtts muntligen.

I enlighet med den gällande ordalydelsen omfattar arbetarskyddsmyndighetens tillsynsbehörighet även tillsynen över efterlevnaden av den föreslagna 2 kap. 7 a §.

Det föreslås att bestämmelserna i 1 mom. ändras så att arbetarskyddsmyndigheten är behörig att övervaka också lokala avtal som ingås med stöd av den föreslagna 2 kap. 7 a §. Arbetarskyddsmyndighetens behörighet ska alltså omfatta såväl tillsynen över att det lokala avtalet ingås i enlighet med enligt 2 kap. 7 a § och inom ramen för bemyndigandet i det allmänt bindande kollektivavtalet som tillsynen över det lokala avtalets innehåll och efterlevnaden av avtalet.

7.2 Lagen om sjöarbetsavtal

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

6 a §. *Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal.* I lagen föreslås att en ny paragraf ska införas i enlighet med arbetsavtalslagen, i vilken det föreskrivs om arbetsgivarens rätt att ingå ett lokalt avtal med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal. Enligt 1 mom. kan ett lokalt avtal ingås inom de gränser som kollektivavtalet tillåter med iakttagande av de bestämmelser i kollektivavtalet som gäller parterna och förfarandena. När avtalet ingås behöver kollektivavtalets bestämmelser om förhandlingsordning dock inte iakttas. Avtalet är bindande för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet, även arbetstagare som anställts efter det att avtalet ingåtts, om inte något annat avtalas. Den förtroendeman som förutsätts vara avtalspart enligt kollektivavtalet företräder de arbetstagare som kollektivavtalet i fråga tillämpas på.

I 2 mom. föreskrivs det på motsvarande sätt som i arbetsavtalslagen om ett krav om att ett lokalt avtal som ingås med en företrädare för personalen ska ingås skriftligen och om skyldigheten att lämna avtalet till arbetarskyddsmyndigheten

Specialbestämmelser i fråga om de bestämmelser som nämns ovan beskrivs närmare ovan i anslutning till 7 a § i arbetsavtalslagen.

Till skillnad från arbetsavtalslagen föreslås det inte i lagen om sjöarbetsavtal att personalen vid sidan av förtroendemannen ska kunna välja ett förtroendeombud för att företräda dem i frågor som gäller det lokala avtalet. Med avvikelse från arbetsavtalslagen föreslås i lagen om sjöarbetsavtal inte heller någon reglering om att ett lokalt avtal kan ingås med ett förtroendeombud om det saknas en förtroendeman som förutsätts i kollektivavtalet. I lagen om sjöarbetsavtal finns inga bestämmelser om förtroendeombud.

6 b §. *Försummelseavgift.* På motsvarande sätt som i arbetsavtalslagen föreslås att en ny paragraf om försummelseavgift infogas. Det är fråga om en försummelseavgift som i form av en administrativ påföljd av straffkaraktär kan påföras en arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet har försummat sin skyldighet enligt 6 a § 2 mom. att till arbetarskyddsmyndigheten lämna ett lokalt avtal som den ingått med en företrädare för personalen. Specialmotiveringen beskrivs ovan i anslutning till 2 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen.

6 c §. *Verkställighet av försummelseavgift.* Det föreslås att till lagen på motsvarande sätt som till arbetsavtalslagen fogas en ny paragraf om verkställighet av den försummelseavgift som avses i 6 b §. Specialmotiveringen beskrivs ovan i anslutning till 2 kap. 7 c § i arbetsavtalslagen.

6 d §. *Sökande av ändring i beslut som gäller försummelseavgift.* Det föreslås att till lagen på motsvarande sätt som till arbetsavtalslagen fogas en ny paragraf om sökande av ändring i beslut om försummelseavgift. Specialmotiveringen beskrivs ovan i anslutning till 2 kap. 7 d § i arbetsavtalslagen.

8 §. *Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden.* Det föreslås att paragrafen ändras på motsvarande sätt som i arbetsavtalslagen genom att foga ett nytt 3 mom. till paragrafen. Specialmotiveringen beskrivs i anslutning till detta ovan i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen.

Paragrafens 1 och 2 mom. motsvarar den gällande lagen.

Paragrafens rubrik föreslås ändras så den bättre motsvarar paragrafens innehåll.

13 kap. Särskilda bestämmelser

9 §. *Avvikelse genom kollektivavtal.* Det föreslås att paragrafen ändras på motsvarande sätt som i arbetsavtalslagen. Specialmotiveringen beskrivs ovan i anslutning till 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

10 §. *Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal.* Det föreslås att paragrafen ändras på motsvarande sätt som i arbetsavtalslagen. Specialmotiveringen beskrivs ovan i anslutning till 13 kap. 8 § i arbetsavtalslagen.

15 §. *Framläggning.* I 1 mom. föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att hålla lagen om sjöarbetsavtal och det allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § fritt tillgängliga för arbetstagarna på fartyget. Det föreslås att framläggningsskyldigheten utvidgas på motsvarande sätt som i fråga om arbetsavtalslagen så att den också gäller det lokala avtal som avses i den föreslagna 2 kap. 6 a § och som ingåtts med företrädaren för personalen. Utvidgningen är behövlig med tanke på transparensen i lokala avtal och ökning av arbetstagarnas medvetenhet.

22 §. *Tillsyn.* Det föreslås att paragrafen ändras på motsvarande sätt som arbetsavtalslagen. Specialmotiveringen beskrivs ovan i 13 kap. 12 § i arbetsavtalslagen.

7.3 Arbetstidslag

18 §. *Maximiantalet arbetstimmar.* I den gällande paragrafen ingår hänvisningar till de bestämmelser enligt vilka möjligheten att avtala om maximiantalet arbetstimmar genom ett riksomfattande kollektivavtal finns i 34 § i lagen. Eftersom man i fortsättningen ska kunna avvika från maximiantalet arbetstimmar även genom något annat kollektivavtal än ett riksomfattande kollektivavtal, stryks hänvisningarna till kollektivavtalets riksomfattande karaktär ur paragrafen. Ändringen är teknisk till sin natur.

34 §. *Undantag genom kollektivavtal.* I paragrafen föreskrivs det samlat om de bestämmelser i arbetstidslagen från vilka undantag kan göras genom kollektivavtal. I 1 mom. föreskrivs det om ärenden om vilka det är möjligt att avtala på ett avvikande sätt genom ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal och riksomfattande kollektivavtal, och i 2–6 mom. föreskrivs det i sin tur om ärenden som får avtalas endast genom ett riksomfattande kollektivavtal.

Det föreslås att avtalsmöjligheterna utvidgas så att det i fråga om ärenden som i den gällande lagen ingår i 1–6 mom. i fortsättningen får avtalas av arbetsgivaren eller arbetsgivarföreningen och arbetstagarnas riksomfattande förening eller den riksomfattande föreningens medlemsförening. Med andra ord frångås kravet på att avtalsparterna är riksomfattande för arbetsgiversidan och för arbetstagsidans kan avtalsparten vara en medlemsförening i en riksomfattande förening, såsom en fackavdelning som har formen av förening.

Paragrafens struktur bör ändras i samband med detta, eftersom det inte är möjligt att på det sätt som för närvarande dela upp momenten på grundval av vilka avtalsparter som har rätt att ingå kollektivavtal. I detta avseende är ändringen teknisk.

I 7 mom. föreslås en bestämmelse om parterna i kollektivavtalet i fråga om vissa myndigheter och offentligrättsliga samfund, som bevarar den gällande rättssituationen i fråga om andra än staten. I detta moment ingår en förteckning över aktörer som kan vara avtalsparter i fråga om ett sådant kollektivavtal genom vilket avvikelse görs från bestämmelserna i lagen på det sätt som avses i 1–5 mom. På arbetstagsidans krävs det även i fortsättningen en riksomfattande arbetstagsförening som avtalspart i kollektivavtalet.

I paragrafen föreslås ett nytt 8 mom., enligt vilket en bestämmelse i ett kollektivavtal som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, nedan *arbetstidsdirektivet*, samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter, nedan *direktivet om arbetstid avseende vägtransporter*.

35 §. *Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal.* I paragrafen föreskrivs det om rätten för en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att iaktta även sådana bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som har ingåtts med stöd av 34 § och som har avvikit från lagens i övrigt tvingande bestämmelser och undergrävt arbetstagsarens intressen.

Det föreslås att paragrafen ändras på ett sätt som motsvarar ändringen i 13 kap. 8 § i arbetsavtalslagen så att förbudet mot lokala avtal slopas.

36 §. *Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal.* I 36 och 37 § i den gällande lagen föreskrivs det om möjligheten att ingå lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal. Paragraferna innehåller bestämmelser om personalens företrädare och om förfarandena när ett lokalt avtal ingås.

Eftersom det i arbetsavtalslagen föreslås allmänna bestämmelser om hur lokala avtal som grundar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal ska ingås, är det inte lämpligt att i arbetstidslagen bevara en bestämmelse med något avvikande innehåll endast när det gäller lokala avtal om ordinarie arbetstid. Det tydligaste är att 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen tillämpas även i arbetstidsfrågor. Till 1 mom. föreslås en informativ hänvisningsbestämmelse till nämnda paragraf i arbetsavtalslagen. I fortsättningen kan lokala avtal om arbetstidsfrågor som grundar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal ingås med stöd av 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen.

Vissa särskilda bestämmelser i 36 och 37 § i den gällande lagen har dock bedömts vara motiverade att bevara. I 2 mom. föreslås det att det för bibehållande av gällande rättsläge ska föreskrivas att om det genom ett lokalt avtal görs undantag från bestämmelserna i 5 § (allmän arbetstid), 6 § 1 mom. (ordnande av den ordinarie arbetstiden i form av skiftarbete) eller 7 § (periodarbetstid) eller 9 § (dygnsarbetstiden för motorfordonsförare) eller från förlängningen av

utjämningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, får när en sådan företrädare för personalen som förutsätts enligt kollektivavtalet eller ett förtroendeombud saknas dock också någon annan företrädare som personalen bemyndigat eller, om inte heller en sådan valts, personalen eller en personalgrupp tillsammans ingå ett avtal på personalens vägnar. Således får ett lokalt avtal även i fortsättningen ingås om dessa frågor också med en företrädare som bemyndigats av den övriga personalen eller, om en sådan inte har valts, med personalen eller personalgruppen. Bestämmelser om detta finns i 36 § i den gällande lagen.

I 2 mom. föreslås det på motsvarande sätt som i nuläget en bestämmelse om att också arbetstagaren har möjlighet att avvika från det lokala avtalet om ordinarie arbetstid. I den gällande lagen regleras detta i 37 § som föreslås bli upphävd. Enligt 2 mom. ska, om man genom ett lokalt avtal avviker från 5 §, 6 § 1 mom. eller 7 eller 9 § eller från en förlängning av den genomsnittliga utjämningsperioden för ordinarie arbetstid, arbetstagaren dock ha rätt att iakttä sin tidigare arbetstid, om hen senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas underrättar arbetsgivaren om detta.

Vidare föreslås det att i 2 mom. bibehålls den bestämmelse från 37 § i den gällande lagen om uppsägning av tills vidare gällande avtal om ordinarie arbetstid. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 2 kap. 7 a § 4 mom. i arbetsavtalslagen kan ett sådant avtal sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden. Om avtalet sägs upp mitt under utjämningsperioden kan det leda till problem i praktiken.

Det föreslås att paragrafens rubrik ändras så att den motsvarar paragrafens ändrade innehåll.

37 §. Ingående och uppsägning av ett lokalt avtal. Det föreslås att paragrafen upphävs, eftersom på ingående av lokala avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal ska tillämpas vad som föreskrivs i 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen. Dessutom ska de särskilda bestämmelser som föreslås i 36 § följas. (Se specialmotiveringar till 36 § i ovan.)

39 §. Dispens. I 2 mom. finns en hänvisning till 36 § 2 mom. som föreslås ändras. För att bevara nuläget görs en ändring av teknisk natur i momentet till följd av de föreslagna ändringarna i 36 §. Enligt momentet, om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren tillstånd enligt 1 mom. som tidsbestämt och förhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och förtroendemannen eller, om en förtroendeman inte har valts, förtroendeombudet eller någon annan av personalen befullmäktigad företrädare eller, om en sådan inte har valts, personalen eller personalgruppen gemensamt komma överens om att det tillstånd eller den befrielse regionförvaltningsverket beviljat ska fortgå.

47 §. Tillsyn. Enligt paragrafen övervakar arbetarskyddsmyndigheten lokala avtal som ingåtts med stöd av arbetstidslagen samt dess 11, 13, 14 och 36 §. Eftersom det föreslås att 36 § ska ändras och lokala avtal i anslutning till arbetstidsfrågor i fortsättningen kan ingås med stöd av 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen, föreslås det att hänvisningen till 36 § ska strykas. Arbetarskyddsmyndighetens behörighet att övervaka lokala avtal som grundar sig på allmänt bindande kollektivavtal är baserade på 13 kap. 12 § i arbetsavtalslagen.

7.4 Sjöarbetstidslag

5 kap. Kompletterande bestämmelser

20 b §. Bestämmelsernas tvingande natur och undantag genom riksomfattande kollektivavtal. I paragrafen föreskrivs det samlat om de bestämmelser i sjöarbetstidslagen från vilka undantag kan göras genom riksomfattande kollektivavtal. Det föreslås att avtalsmöjligheterna utvidgas så

att arbetsgivaren eller arbetsgivarföreningen och arbetstagarnas riksomfattande förening eller dess medlemsförening i fortsättningen får avtala om de frågor som anges i 1 mom. Med andra ord frångås kravet på att avtalsparterna är riksomfattande för arbetsgivarsidan och för arbetstagsidans kan avtalsparten vara en medlemsförening i en riksomfattande förening, såsom en fackavdelning som har formen av förening.

Paragrafens 2 mom. motsvarar till sitt innehåll den gällande lagen, men en teknisk ändring av ordalydelsen görs.

I 3 mom. föreslås en bestämmelse om parterna i kollektivavtalet i fråga om vissa myndigheter och offentligrättsliga samfund, som bevarar den gällande rättssituationen i fråga om andra än staten. I detta moment ingår en förteckning över aktörer som kan vara avtalsparter i fråga om ett sådant kollektivavtal genom vilket avvikelse görs från bestämmelserna i lagen på det sätt som avses i 1 mom. På arbetstagsidans krävs det även i fortsättningen en riksomfattande arbetstagarförening som avtalspart i kollektivavtalet.

Paragrafens 4 mom. motsvarar gällande lag.

7.5 Semesterlag

30 §. Avvikelse genom kollektivavtal. I 1 mom. i den gällande paragrafen föreskrivs det samlat om de bestämmelser i arbetsavtalslagen från vilka avvikelse får göras genom kollektivavtal mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande organisationer.

Det föreslås att avtalsmöjligheterna utvidgas så att arbetsgivaren eller arbetsgivarföreningen och arbetstagarnas riksomfattande förening eller dess medlemsförening i fortsättningen får avtala om de frågor som anges i paragrafen. Med andra ord frångås kravet på att avtalsparterna är riksomfattande för arbetsgivarsidan och för arbetstagsidans räcker det med en riksomfattande förenings medlemsförening som avtalspart.

Paragrafens 2 mom. motsvarar den gällande lagen.

I 3 mom. föreslås en bestämmelse om parterna i kollektivavtalet i fråga om vissa myndigheter och offentligrättsliga samfund, som bevarar den gällande rättssituationen i fråga om andra än staten. I detta moment ingår en förteckning över aktörer som kan vara avtalsparter i fråga om ett sådant kollektivavtal genom vilket avvikelse görs från bestämmelserna i lagen på det sätt som avses i 1 mom. På arbetstagsidans krävs det även i fortsättningen en riksomfattande arbetstagarförening som avtalspart i kollektivavtalet.

Ett nytt 4 mom. föreslås i paragrafen, enligt vilket en bestämmelse i ett kollektivavtal som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med arbetstidsdirektivet.

31 §. Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal. I paragrafen föreskrivs om rätten för en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att tillämpa sådana bestämmelser i det allmänt bindande kollektivavtalet som avviker från de bestämmelser som avses i 30 § i semesterlagen och undergräver arbetstagarens intressen. I den gällande paragrafen ingår dock ett förbud mot att tillämpa sådana bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som förutsätter ett lokalt avtal.

Det föreslås att paragrafen ändras på samma sätt som 13 kap. 8 § i arbetsavtalslagen, det vill säga att förbudet mot lokala avtal slopas från paragrafen.

7.6 Semesterlagen för sjömän

24 §. Undantag från lagens bestämmelser. I paragrafen föreskrivs det samlat om de bestämmelser i semesterlagen för sjömän från vilka undantag kan göras genom riksomfattande kollektivavtal. Det föreslås att avtalsmöjligheterna utvidgas så att arbetsgivaren eller arbetsgivarföreningen och arbetstagarnas riksomfattande förening eller dess medlemsförening i fortsättningen får avtala om de frågor som anges i *1 mom.* Med andra ord frångås kravet på att avtalsparterna är riksomfattande för arbetsgiversidan och för arbetstagsidan kan avtalsparten vara en medlemsförening i en riksomfattande förening, såsom en fackavdelning som har formen av förening.

Paragrafens *2 mom.* motsvarar gällande lag.

I *3 mom.* föreslås en bestämmelse om parterna i kollektivavtalet i fråga om vissa myndigheter och offentligrättsliga samfund, som bevarar den gällande rättssituationen i fråga om andra än staten. I detta moment ingår en förteckning över aktörer som kan vara avtalsparter i fråga om ett sådant kollektivavtal genom vilket avvikelse görs från bestämmelserna i lagen på det sätt som avses i *1 mom.* På arbetstagsidan krävs det även i fortsättningen en riksomfattande arbetstagarförening som avtalspart i kollektivavtalet.

Paragrafens *4 mom.* motsvarar gällande lag.

7.7 Lagen om studieledighet

13 a §. I paragrafen föreskrivs om rätten för en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att tillämpa sådana bestämmelser i det allmänt bindande kollektivavtalet som avviker från de bestämmelser som avses i 13 § i lagen om studieledighet och försvagar arbetstagarens intressen. I den gällande paragrafen ingår dock ett förbud mot att tillämpa sådana bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som förutsätter ett lokalt avtal.

Det föreslås att paragrafen ändras på samma sätt som 13 kap. 8 § i arbetsavtalslagen, det vill säga att förbudet mot lokala avtal slopas från paragrafen.

7.8 Samarbetslagen

38 §. Avtalsrätt. I *1 mom.* i den gällande paragrafen föreskrivs det om de bestämmelser i samarbetslagen från vilka avvikelse får göras genom kollektivavtal mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar.

Det föreslås att avtalsmöjligheterna utvidgas så att arbetsgivaren eller arbetsgivarföreningen och arbetstagsarnas riksomfattande förening eller dess medlemsförening i fortsättningen får avtala om de frågor som anges i paragrafen. Med andra ord frångås kravet på att avtalsparterna är riksomfattande för arbetsgiversidan och för arbetstagsidan räcker det med en riksomfattande förenings medlemsförening som avtalspart.

Paragrafens *2 och 3 mom.* motsvarar den gällande lagen.

Ett nytt *4 mom.* föreslås i paragrafen, enligt vilket en bestämmelse i ett kollektivavtal som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med Europaparlamentets och rådets samarbetsdirektiv och uppsägningsdirektiv.

7.9 Lagen om kollektivavtal

1 §. I 2 mom. i den gällande paragrafen definieras en förening av arbetsgivare och en förening av arbetstagare. Med en förening av arbetsgivare avses en förening till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetsgivarnas intressen, och med en förening av arbetstagare avses en förening, till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetstagarnas intressen i arbetsförhållandena. Paragrafen har särskild betydelse för att parterna i kollektivavtalet verkligen ska företräda intressena för sin egen sida som avtalspart.

Det föreslås att i momentet läggs till en bestämmelse om att man vid bedömningen av föreningens ändamål utöver föreningens formella ändamål också beaktar föreningens faktiska mål och verksamhet. Det föreslagna tillägget stärker principen om att ett avtal där föreningen inte genuint företräder den part i vars intresse den formellt har ingått avtalet inte ska betraktas som ett kollektivavtal. En sådan förening har i arbetslivet kallats en gul förening och sådana avtal gula kollektivavtal. Det har i regel varit fråga om att en arbetstagarförening de facto har bildats i arbetsgivarföretagets intresse och att arbetsgivarföretaget i arbetstagarföreningen utövar ett inflytande som leder till att kollektivavtalets innehåll på ett osakligt sätt bestäms i enlighet med arbetsgivarens intresse. Det handlar då om ett konstlat arrangemang, eftersom arbetstagarföreningen inte genuint företräder arbetstagarnas intressen.

Föreningens formella syfte framgår av föreningens stadgar. På grundval av den föreslagna paragrafen bör föreningens faktiska mål och verksamhet bedömas utöver det syfte som framgår av föreningens stadgar. Då kan man till exempel bedöma om arbetsgivarföretaget kan anses ha osakligt inflytande eller något annat beroendeförhållande till arbetstagarföreningens verksamhet. Vid bedömningen av föreningens faktiska mål och verksamhet kan uppmärksamhet också fästas vid målen för föreningens verksamhet och deras trovärdighet samt vid omfattningen av föreningens intressebevakning.

Den föreslagna ändringen ändrar inte rättsläget till den del föreningen kan ha andra syften än att bevaka arbetsgivar- eller arbetstagarförmåner i anställningsförhållanden. Det är dock av största vikt att det inte på grund av främjandet av dessa mål och föreningens verksamhet blir oklart vilken av parternas intressen föreningen ska bevaka i anställningsförhållandena.

5 a §. Paragrafen är ny och syftar till att skapa lika möjligheter för lokala avtal, oavsett om personalen har valt en förtroendeman eller inte. I nuläget kan det i kollektivavtalet ha definierats att ett lokalt avtal endast får ingås med en förtroendeman. Detta har i praktiken inneburit att det på arbetsplatser där personalen inte har valt en sådan företrädare för sig i praktiken sakas möjligheter till lokala avtal.

Paragrafen gäller organiserade arbetsplatser. Den gäller endast sådana bestämmelser som tillåter lokala avtal, där avtalet ingås mellan arbetsgivaren och en förtroendeman. Paragrafen gäller således inte bestämmelser i kollektivavtalet enligt vilka avvikelser från kollektivavtalet kan göras genom avtal mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare eller genom avtal som arbetsgivaren ingår med personalen.

Bestämmelserna i 1 mom. gäller en situation där ett kollektivavtal möjliggör ingående av lokala avtal mellan arbetsgivaren och, och det i kollektivavtalet inte ingår bestämmelser om hur man ska gå till väga när en förtroendeman saknas och som tryggar jämlika avtalsförutsättningar. Om det på arbetsplatsen inte finns någon förtroendeman och i kollektivavtalet inte har fastställts ett förfarande för hur ett lokalt avtal kan ingås i avsaknad av en sådan, kan det lokala avtalet med stöd av paragrafen med avvikelser från kollektivavtalet ingås med förtroendeombudet. Det ska inte vara möjligt att tillämpa paragrafen om kollektivavtalsparterna i kollektivavtalet har skapat

alternativa förfaranden enligt vilka ett lokalt avtal kan nås på lika villkor även på de arbetsplatser där en förtroendeman saknas. Dessa alternativa förfaranden bör genuint säkerställa lika möjligheter till avtal på de arbetsplatser där det inte finns någon förtroendeman.

Behörighet att ingå lokala avtal skapas genom ett kollektivavtal. Därför gäller det lokala avtalet i princip kollektivt alla de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet i fråga enligt lagen om kollektivavtal. Ett lokalt avtal gäller också nya arbetstagare som har anställts efter det att det lokala avtalet ingicks. Detta är motiverat av praktiska skäl. Det finns dock två begränsningar av den kollektiva tillämpningen. För det första kan man i kollektivavtalet eller ett lokalt avtal ha kommit överens om ett mer begränsat tillämpningsområde. I så fall ska arbetsgivaren ändå ta hänsyn till kravet på opartiskt bemötande enligt 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Under vissa omständigheter kan ett lokalt avtal till exempel endast gälla en personalgrupp. Den andra begränsningen kan avse omfattningen av personalrepresentantens rätt att företräda personalen.

På en organiserad arbetsplats företräder förtroendemannen på motsvarande sätt som i nuläget de arbetstagare på vilka enligt lagen om kollektivavtal tillämpas det kollektivavtal på basis av vilket förtroendemannen har valts.

I 2 mom. finns bestämmelser om de förfaranden som ska följas när ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet i en situation som avses i 1 mom. När ett lokalt avtal ingås bör bestämmelserna om förfarandena i kollektivavtalet iakttas, med undantag för kraven på företrädare för personalen. I kollektivavtalet har man kunnat komma överens om även andra förfaranden än en företrädare för personalen. Det kan till exempel vara fråga om en skyldighet att lämna information. Genom den föreslagna regleringen åsidosätts endast kraven på företrädare för personalen, om en sådan företrädare inte har valts på arbetsplatsen, och kollektivavtalet inte innehåller någon överenskommelse om alternativa sätt att ingå avtal.

Utöver de bestämmelser om förfaranden som eventuellt ges i kollektivavtalet ska arbetsgivaren enligt 2 mom. ge förtroendeombudet de uppgifter som behövs för ingående av avtalet. Innehållet i och omfattningen av skyldigheten att lämna uppgifter beror på vad som ska avtalas. Förtroendeombudet ska också ges tillräckligt med betänketid vid förhandlingar om avtalet och tillfälle att behandla avtalets betydelse tillsammans med personalen. Förtroendeombudet ska ha möjlighet att föra en dialog med personalen om avtalets innehåll och betydelse.

Dessa procedurskyldigheter behöver inte förenas med sanktioner, för om arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter på ett ofullständigt sätt behöver förtroendeombudet inte gå med på att ingå avtal eller ens på att förhandla om avtal. Dessutom tryggas förtroendeombudets och personalens ställning genom att det lokala avtalet kan sägas upp.

Ett lokalt avtal som grundar sig på en bestämmelse i kollektivavtalet får i princip verkan av kollektivavtalet så att den tillsynsskyldighet och de rättsskyddsarrangemang som följer av kollektivavtalet även omfattar det lokala avtalet. Eftersom paragrafen avviker från vad som har överenskommit i kollektivavtalet, är det inte ändamålsenligt att föga nämnda rättsverkningar till ett sådant avtal, om inte något annat avtalas i kollektivavtalet. Detta anges uttryckligen i 2 mom. Ett avtal som avviker från kollektivavtalet innebär i detta sammanhang att kollektivavtalsparterna uttryckligen har velat ta ställning till rättsverkningarna av avtal som slutits på grundval av den föreslagna paragrafen. Ibland har man i kollektivavtal redan i den nuvarande formen nämligen kunnat komma överens om rättsverkan i fråga om sådana lokala avtal som ingås på grundval av bemyndigande i kollektivavtal och i full överensstämmelse med de förfaranden som anges i kollektivavtalet.

I 2 mom. föreslås också bestämmelser om uppsägning av ett lokalt avtal. Ett lokalt avtal kan, oberoende av hur länge det är i kraft, sägas upp av båda parter med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inte något annat följer av kollektivavtalet eller om en kortare uppsägningstid har avtalats i det lokala avtalet. Om det till exempel i ett kollektivavtal har bestämts att en enskild arbetstagare kan säga upp ett lokalt avtal, är det fråga om ett sådant undantag, det vill säga i kollektivavtalet bestäms på ett avvikande sätt om uppsägning. Den möjlighet till uppsägning som avses i momentet gäller endast lokala avtal som med stöd av 1 mom. har ingåtts med förtroendeombudet. Avtalet ska på personalens vägnar sägas upp av förtroendeombudet. Möjligheten att säga upp avtalet syftar till att skapa en skyddsmekanism för situationer där avtalet inte har ingåtts under balanserade förhållanden. När ett lokalt avtal har upphört att gälla övergår man till att följa bestämmelserna i det allmänt bindande kollektivavtalet som de är. Enligt 3 mom. ska paragrafen inte tillämpas på någon annan offentlig sektor än staten, eftersom avtalssystemet till denna del innehåller ett väletablerat och omfattande representationssystem, och den situation som avses i 1 mom. inte i praktiken kan uppstå.

9 §. Paragrafens 1 mom. ändrades genom lag 246/2024 som trädde i kraft 18.5.2024. Syftet med lagändringen var att höja pliktbeloppet som döms ut för brott mot eller försummelse av fredsplikt eller tillsynsskyldighet som gäller fredsplikten. I 1 mom. föreskrivs det dock om plikt också för försummelse av de i kollektivavtalet bundna föreningarnas tillsynsskyldighet i fråga om iakttagandet av bestämmelserna i kollektivavtalet enligt 8 §, för vilken avsikten inte var att höja den plikt som ska dömas ut.

Det föreslås att 1 mom. ändras så att rättsläget till denna del motsvarar situationen före lagändringen. Det pliktbelopp som döms ut för brott mot eller försummelse av i 8, 8 a och 8 b § föreskriven fredsplikt eller tillsynsskyldighet som gäller fredsplikten är fortfarande minst 10 000 euro och högst 150 000 euro i enlighet med den lagändring som trädde i kraft 18.5.2024. Det pliktbelopp som döms ut för försummelse av i 8 § föreskriven tillsynsskyldighet när det gäller iakttagandet av kollektivavtalsbestämmelser är dock högst 37 400 euro. och då tillämpas inte det ovan föreskrivna minimibeloppet.

7.10 Lagen om utstationering av arbetstagare

4 §. *Arbets tid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet.* I paragrafen föreslås det att 1 mom. 1 punkten ska ändras. I arbetsavtalslagen föreslås bestämmelser om lokala avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal i 2 kap. 7 a § och därför föreslås det också att 36 § i arbetstidslagen ändras och att 37 § upphävs.

Med avseende på lokala avtal är hänvisningen i utstationeringssituationer till 36 § 2 mom. i arbetstidslagen, som föreslås bli ändrad, fortfarande relevant. Bestämmelsen flyttas till den föreslagna nya 5 b § som föreskriver om lokala avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal. Hänvisningarna till 36 och 37 § i arbetstidslagen stryks i 1 punkten till följd av ovannämnda förslag.

Momentets 2 och 3 punkter motsvarar den gällande lagen.

Det föreslås att det till den sista meningen i 2 mom. fogas en hänvisning till det föreslagna nya 3 mom. i 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Också i fråga om hyrda arbetstagare som utstationerats till Finland ska det förbud som föreskrivs i det nämnda momentet iakttas, enligt vilket lokala avtal som ingås med hyrda arbetstagare och som grundar sig på bestämmelserna i användarföretagets kollektivavtal inte får försätta de uthyrda arbetstagarna i en sämre ställning än användarföretagets arbetstagare när det gäller villkoren om lön, arbetstid och semester. Den föreslagna bestämmelsen i momentet gäller sådana situationer då ett lokalt avtal gäller de

utstationerade arbetstagarnas villkor för lön, arbetstid eller semester. I fråga om lönen hänför sig den nämnda skyldigheten från 5 § 2 mom. i lagen om utstationering av arbetstagare

5 b §. *Ingående av lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal. I 1 mom. föreslås att även det utstationerande företaget och dess utstationerade personal har rätt att ingå lokala avtal under samma förutsättningar som finländska företag.*

Enligt 1 mom. förutsätts dessutom att det så kallade fördelaktighetskravet ska iakttas. Det är inte tillåtet att genom lokala avtal avvika från kravet i 3 § 2 mom. enligt vilket villkoren för lokala avtal ska vara fördelaktigare än bestämmelserna i lagen som annars ska tillämpas i arbetstagarens anställningsförhållande. Enligt 3 § i lagen om utstationering av arbetstagare bestäms vilken lag som ska tillämpas på en utstationerad arbetstagaras arbetsavtal enligt Rom I-förordningen. Därtill ska minimivillkoren och bestämmelserna som föreskrivs i 2 kap. i lagen om utstationering av arbetstagare tillämpas på utstationerade arbetstagaras anställningsförhållande till den del de är fördelaktigare för arbetstagaren. På så sätt bestäms miniminivån på arbetsvillkoren för arbete som utförs i Finland enligt finsk lagstiftning, men bestämmelserna enligt finsk lag kan inte hindra tillämpning av bestämmelser som är fördelaktigare för arbetstagaren.

Lokala avtal får inte försämma de arbetsvillkor som redan annars tillämpas på den utstationerade arbetstagaren och som det utstationerande företaget och den utstationerade arbetstagaren kommit överens om före utstationeringen till Finland eller som bestäms enligt lagstiftningen i ursprungslandet. I lagen om utstationering av arbetstagare tryggas endast bättre villkor under tiden för arbete som utförs i Finland. För att nivån på de minimivillkor som anges i lagen om utstationering av arbetstagare ska uppnås krävs det således en jämförelse av om åtminstone villkoren i lagen om utstationering av arbetstagare och i det tillämpliga kollektivavtalet uppfylls under tiden för arbete som utförs i Finland, bland annat i fråga om lön, arbetstider och olika ersättnings- och semesterar. Ingående av lokala avtal får dock inte försvaga anställningsvillkoren som tillämpas på utstationerade arbetstagare i fråga om vad som avtalats om anställningsvillkoren eller vad som ska tillämpas på dem enligt Rom I-förordningen.

Enligt 2 mom. tillämpas vad som föreskrivs i 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen på ingående av lokala avtal mellan utstationerande företag som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal och arbetstagare. Ingående av lokala avtal förutsätter enligt det föreslagna 2 kap. 7 a § 1 mom. i arbetsavtalslagen att kollektivavtalets bestämmelser som gäller parterna och förfarandena ska iakttas när avtalet ingås. Om det allmänt bindande kollektivavtalet definierar vilka parter som har rätt att ingå ett lokalt avtal ska detta också tillämpas på det utstationerande företaget och på de arbetstagare som företaget utstationerat till Finland på samma sätt som i inhemska situationer. Enligt 2 mom. i paragrafen ovan, i situationer där en förtroendeman enligt kollektivavtalet förutsätts som part i lokala avtal, har arbetstagare som inte är medlemmar i en till kollektivavtalet bunden arbetstagarförening dock rätt att vid sidan av förtroendemannen genom majoritetsbeslut välja ett förtroendeombud för att företräda dem i frågor som gäller det lokala avtalet. Bestämmelsen ska med stöd av det föreslagna 1 mom. också tillämpas på utstationerade arbetstagare. Också bestämmelsen i den föreslagna 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen som möjliggör ingående av lokala avtal med ett förtroendeombud vid avsaknad av en förtroendeman som enligt kollektivavtalet förutsätts vara part i det lokala avtalet. På samma sätt ska bestämmelserna i det föreslagna 2 kap. 7 a § 5 mom. om kravet på att ett avtal som ingås med en företrädare för personalen ska ingås skriftligen och att arbetsgivaren ska lämna avtalet till arbetarskyddsmyndigheten.

I 2 mom. föreskrivs det också att det på lokala avtal om ordinarie arbetstid som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal dessutom ska tillämpas vad som föreskrivs i 36 § 2 mom. i

arbetstidslagen. Bestämmelsen i 36 § 2 mom. i arbetstidslagen kompletterar den föreslagna 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen i fråga om lokala avtal om ordinarie arbetstid.

Bestämmelser som är av betydelse för utstationerande företag och deras arbetstagare är särskilt bestämmelserna i de föreslagna 2 kap. 7 a § 1 och 3 mom. i arbetsavtalslagen eftersom utstationerande företag inte just organiserar sig i Finland eller ansluter sig till ett normalt bindande kollektivavtal som avses i lagen om kollektivavtal.

Bestämmelserna i 2 kap. 7 a § 4 mom. i arbetsavtalslagen kompletterar de förfaringssätt som överenskommit i ett allmänt bindande kollektivavtal och som också utstationerande företag ska iakttä vid ingående av lokala avtal. Enligt förslaget ska arbetsgivaren ge förtroendeombudet de uppgifter som behövs för ingående av avtalet samt ge förtroendeombudet tillräckligt med betänketid vid förhandlingar om avtalet och möjlighet att behandla avtalets betydelse tillsammans med personalen. Förtroendeombudet ska ha möjlighet att föra en dialog med personalen om avtalets innehåll och betydelse. Om det utstationerande företaget enligt lagen om kollektivavtal är bundet till ett normalt bindande kollektivavtal, kan det utstationerande företaget i sista hand ingå ett lokalt avtal med förtroendeombudet i enlighet med 5 a § i lagen om kollektivavtal. Detta föreskrivs i 3 mom.

I 4 mom. föreslås bestämmelser om utstationerade arbetstagares rätt att med iakttagande av 13 kap. 3 § 1 mom. i arbetsavtalslagen bland sig välja ett förtroendeombud i syfte att företräda dem i frågor som gäller lokala avtal. I lagen om utstationering av arbetstagare finns inte någon hänvisningsbestämmelse till 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen om val av förtroendeombud. Därför ska även utstationerade arbetstagare ges rätt att välja ett förtroendeombud. Förtroendeombudets representationsrätt ska enligt den föreslagna bestämmelsen dock endast gälla frågor som gäller lokala avtal. Arbetstagare som utstationerats till Finland ska bland sig välja ett förtroendeombud för ingående av lokala avtal på enligt samma principer som i inhemska arbetssituationer. På förtroendeombudet tillämpas också 13 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

I 5 mom. föreslås det att den möjlighet till lokala avtal som avses i 1 mom. begränsas endast till företag som är etablerade i en medlemsstat i Europeiska unionen eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och som med stöd av lag tillämpar ett allmänt eller normalt bindande kollektivavtal. Endast företag som är etablerade inom EU- eller EES-området bedriver verksamhet på den gemensamma inre marknaden enligt samma reglering. Företag som är etablerade i tredjeländer kan behandlas på ett sätt som avviker från bland annat de administrativa kraven, eftersom det med myndigheterna i tredjeländerna inte finns något samarbete mellan myndigheterna eller informationssystem som stöder samarbetet på samma sätt som med medlemsstaterna i Europeiska unionen. I detta sammanhang är det inte ändamålsenligt att utvidga möjligheten till lokala avtal till företag som är etablerade i tredjeländer. Enligt artikel 1.4 i Europaparlamentets och rådets direktiv om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster får företag som är etablerade i en icke-medlemsstat inte behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat. På arbetstagare som utstationerats från tredjeländer till Finland och på deras arbetsgivare tillämpas således i princip lagen om utstationering av arbetstagare på lika villkor vid bestämmande av arbetsvillkoren på samma sätt som på arbetstagare som utstationerats av företag som är etablerade i Europeiska unionens medlemsstater. Administrativa krav och tillsynsmetoder kan dock vara olika.

12 a §. Förbud mot repressalier. Paragrafen föreslås ändras till följd av det föreslagna 5 b § 2 mom. Det föreslås att ett nytt 2 mom. fogas till paragrafen varmed det nuvarande 2 mom. överförs till 3 mom. Paragrafens 1 mom. kvarstår oförändrat.

I 2 mom. föreskrivs om samma principer som i 1 mom. om att förbudet mot repressalier ska gälla förtroendeombud. Genom bestämmelsen ska det förtroendeombud som valts av de utstationerade arbetstagarna skyddas mot eventuella repressalier eller annan ofördelaktig behandling på grund av dennes skötsel av sina uppgifter i anslutning till det lokala avtalet. Syftet med bestämmelsen är att förtroendeombudet som valts av de utstationerade arbetstagarna ska få samma ställning som det som föreskrivs om skydd av förtroendeombud i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Det valda förtroendeombudet ska tryggt kunna förhandla om eventuella lokala avtal med sina egen arbetsgivare och även ha rätt att inte ingå avtal om de utstationerade arbetstagarna överväger detta. Repressalier eller ofördelaktig behandling av arbetstagaren kan till exempel framgå av att den utstationerade arbetstagarens arbete i Finland avbryts eller att arbetsavtalet sägs upp, om det lokala avtalet inte ingås i enlighet med arbetsgivarens förslag.

Brott mot förbudet mot repressalier förenas med en skadeståndsskyldighet som det föreskrivs om i 3 mom. Därför fogas till momentet en hänvisning till det nya 2 mom.

Anställningsskyddet för utstationerade arbetstagare bestäms enligt den lagstiftning som är tillämplig på deras anställningsförhållande. På brott mot förbudet mot repressalier tillämpas enligt förslaget den gällande bestämmelsen om skadestånd i 12 a § 2 mom. i den gällande lagen. Bestämmelsen är tvingande med stöd av 3 § 3 mom. Domstolen bedömer ersättningen i varje enskilt fall. Bestämmelsen leder inte till dubbel ersättning enligt lagstiftningen i ursprungslandet och Finland eftersom man på grund av det så kallade berikningsförbudet som iakttas i skadeståndsrätten inte kan få mer än en ersättning för samma skada, även om det finns flera ersättningsgrunder. Motiveringarna till bestämmelsen har behandlat i regeringens proposition RP 101/2023 rd (Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare). Under riksdagsbehandlingen preciserades skadeståndsbestämmelsen i fråga om brott mot förbudet.

35 §. Försummelseavgift. Till paragrafen föreslås ett nytt 4 mom. med en informativ hänvisning till den föreslagna 2 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen. Ett utstationerande företag kan också påföras försummelseavgift om företaget försummar skyldigheten att lämna ett lokalt avtal som ingåtts med företrädaren för personalen till arbetarskyddsmyndigheten. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar lagen med stöd av 16 § i lagen om utstationering av arbetstagare.

7.11 Lagen om verkställighet av böter

1 §. Lagens tillämpningsområde. I enlighet med vad som anges ovan föreslås i 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen och i 2 kap. 6 a § i lagen om sjöarbetsavtal bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att till arbetarskyddsmyndigheten lämna ett lokalt avtal som ingåtts med en företrädare för personalen. Det föreslås att denna skyldighet förenas med en försummelseavgift. Bestämmelser om verkställigheten av försummelseavgifter finns i lagen om verkställighet av böter. Detta förutsätter en ändring av den paragraf som gäller tillämpningsområdet för lagen om verkställighet av böter. Det föreslås att i 2 mom. 3 punkten infogas den försummelseavgift som avses i 7 b § i arbetsavtalslagen och den försummelseavgift som avses i 2 kap. 6 b § i lagen om sjöarbetsavtal.

8 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2025.

I propositionen föreslås en övergångsbestämmelse som gäller den i 5 a § i lagen om kollektivavtal och i 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen föreslagna möjligheten att med avvikelse från kollektivavtalet ingå ett lokalt avtal med förtroendeombudet. Denna möjlighet ska endast

gälla i de fall då det kollektivavtal som ligger till grund för det lokala avtalet har ingåtts efter det att lagen har trätt i kraft.

Syftet med övergångsbestämmelsen är att göra det möjligt för kollektivavtalsparterna att innan bestämmelserna börjar tillämpas skapa alternativa sätt att ingå lokala avtal om det inte finns någon förtroendeman på arbetsplatsen.

Enligt de övergångsbestämmelser som föreslås i arbetstidslagen, semesterlagen och samarbetslagen ska de bestämmelser som föreslås i paragraferna om avvikelser från semidispositiva bestämmelser, enligt vilka bestämmelserna i kollektivavtalet ska vara förenliga med direktiven, börja tillämpas först på nya kollektivavtal när kollektivavtalsperioden ändras.

9 Verkställighet och uppföljning

Arbets- och näringsministeriet övervakar hur regleringen av lokala avtal fungerar på allmän nivå. Ministeriet har särskilt för avsikt att följa utvecklingen av lokala avtal på det allmänt bindande fältet. Syftet med uppföljningen är att ta reda på i vilken utsträckning dessa lokala avtal ingås och vilka frågor de gäller. Syftet är också att följa upp hurdan flexibilitet i förhållande till kollektivavtalen som tillämpas i lokala avtal på det allmänt bindande fältet. Uppgifter fås ur de lokala avtal som ingås med stöd av allmänt bindande kollektivavtal och som lämnas till arbetarskyddsmyndigheten. I fråga om det normalt bindande fältet är syftet dessutom att särskilt följa på vilket sätt reformen påverkar de kollektivavtalsbestämmelser som gäller lokala avtal. Man försöker få information om detta av arbetsmarknadsorganisationerna. Det är motiverat att granska resultaten av uppföljningen tidigast tre år efter att lagen trätt i kraft.

10 Förhållande till andra propositioner

10.1 Samband med andra propositioner

I regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om växtskyddsmedel och 1 § i lagen om verkställighet av böter (RP 43/2024 rd) och regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om genomförande av cybersäkerhetsdirektivet (NIS 2-direktivet) föreslås tillägg i 1 § 2 mom. i lagen om verkställighet av böter på samma sätt som i denna proposition.

10.2 Förhållande till budgetpropositionen

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2025 och avses bli behandlad i samband med den. I anslutning till tillsynen över lokala avtal inom det allmänt bindande fältet föreslås det att arbetarskyddsmyndighetens tillsynsresurser stärks.

11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

De ändringar som föreslås i propositionen och som utvidgar möjligheterna till lokala avtal är viktiga särskilt med tanke på den fackliga föreningsfrihet som tryggas i 13 § 2 mom. grundlagen. Att ordna med frågor som hör till grunderna för den enskildes rättigheter och skyldigheter genom kollektivavtal bygger på arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet, som i sin tur utgår från 13 § 2 mom. grundlagen och den där garanterade fackliga föreningsfriheten och som för arbetsgivarens vidkommande dessutom åtnjuter ett visst egendomsskydd enligt 15 § grundlagen. Sett ur denna synvinkel är kollektivavtalet ett regleringsredskap som inte direkt berörs av 80 § grundlagen. Denna punkt i grundlagen reglerar nämligen samhällets utövande av den lagstiftande makten och det är klart att om staten avser att utfärda rättsliga regler om

liknande omständigheter, måste det bestämmas om dem genom lag. Vad gäller kollektivavtalen överlåter det allmänna däremot regleringen av arbetslivet i väsentliga delar åt arbetsmarknadens parter själva (GrUU 41/2000 rd).

Den fackliga föreningsfrihetens betydelse betonas också av kollektivavtalens viktiga roll. Minimivillkoren i fråga om anställningsförhållanden fastställs i betydande utsträckning enligt kollektivavtal. I bakgrunden finns avtalsbalansen mellan arbetsmarknadsorganisationer som företräder arbetsgivare och arbetstagare och som med hänsyn till de aktuella omständigheterna har tryggt en proportionell utveckling av anställningsvillkoren vid sidan av arbetslagstiftningen och inom de gränser som den tillåter. Kollektivavtal utgör ett viktigt regleringsinstrument på arbetsrättens område med långtgående konsekvenser för individens rättsliga ställning. Kollektivavtalen regleras av lagen om kollektivavtal.

Kollektivavtalsparternas avtalsautonomi, som grundar sig på den fackliga föreningsfriheten, har en central roll i kollektivavtalssystemet. Parterna i kollektivavtalet använder sin kompetens enligt 1 § i lagen om kollektivavtal på ett sätt som är bindande för tredje part. Parterna i kollektivavtalet kan besluta om kollektivavtalets innehåll och om möjligheten att avvika från kollektivavtalets bestämmelser på lokal nivå och om de förfaranden som hänför sig till detta.

Internationella förpliktelser som är bindande för Finland förutsätter tryggnad av den fackliga föreningsfriheten. Den fackliga föreningsfriheten får till stor del sitt innehåll genom internationella avtal, särskilt ILO:s konventioner, som beskrivs ovan i avsnitt 2.1.2. En integrerad del i den fackliga föreningsfriheten är de kollektiva avtalsparternas rätt till kollektiva förhandlingar och rätten att ingå kollektivavtal.

Den tvingande lagstiftningen begränsar användningen av avtalsautonomi. Trots den viktiga roll som arbets- och tjänstekollektivavtalen spelar har lagstiftaren i många frågor förbehållit sig rätten att utfärda normer. Begränsningen av avtalsfriheten har framför allt syftat till att fastställa en miniminivå för anställningsvillkor. Arbetslagstiftningen innehåller ett stort antal bestämmelser från vilka det inte är tillåtet att avvika på ett sådant sätt att det undergräver arbetstagarens, tjänstemannens och tjänsteinnehavarens intressen. Sådana bestämmelser gäller bland annat arbetstid, semester och anställningstrygghet. De tvingande bestämmelserna kan till exempel vara grundade på principen om skydd för arbetstagare. Å andra sidan kan de tvingande bestämmelserna ibland grunda sig på behovet att möjliggöra tillräcklig flexibilitet på arbetsplatsen. Som exempel på en sådan reglering fungerar bestämmelserna i arbetstidslagen om förkortning av de dagliga pauserna, om arbetstidsbank och flexibel arbetstid, enligt vilka arrangemangen i fråga kan tas i bruk på arbetsplatsen trots kollektivavtalet.

Förslagen är också relevanta med tanke på 18 § 1 mom. i grundlagen, där det krävs att det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften. Enligt förarbetena till grundlagen har bestämmelsen betydelse framför allt för arbetarskyddet och för verksamheten i anslutning till det. Det allmänna ska se till att arbetsförhållandena är säkra och hälsosamma. Stadgandet omfattar arbetarskyddet i ordets vidaste bemärkelse, varmed det också innefattar skyddet för arbetstider (Regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av grundlagarnas stadganden om de grundläggande fri- och rättigheterna, RP 309/1993 rd, s. 73).

Möjlighet att avtala lokalt när en förtroendeman saknas

I propositionen föreslås att i avsaknad av en sådan företrädare för personalen som avses i ett normalt bindande kollektivavtal kan ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet. Det är fråga om en bestämmelse i sista hand som ska tillämpas i en situation där det på arbetsplatsen inte har valts en förtroendeman i den mening som avses i kollektivavtalet och där det inte i

kollektivavtalet har fastställts något alternativt sätt att ingå ett lokalt avtal i avsaknad av en sådan företrädare. Det föreslås att förmågan hos det förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen att agera som företrädare för personalen vid förhandlingar om lokala avtal förbättras genom att arbetsgivaren måste främja färdigheterna hos förtroendeombudet och hans kännedom om arbetsplatsens verksamhetsmiljö i den utsträckning detta är behövligt för att hen ska kunna sköta sina uppgifter som företrädare för personalen. Rättvisa förhandlingsförutsättningar tryggas genom särskilda bestämmelser.

På grundval av kollektivavtalsparternas avtalsautonomi är det i princip kollektivavtalsparternas sak att besluta om innehållet i kollektivavtalsbestämmelserna. Med stöd av kollektivavtalsparternas avtalsautonomi och kompetens att ingå avtal har kollektivavtalsparterna också rätt att bestämma på vilket sätt kollektivavtalsbestämmelserna kan kompletteras eller hur man kan avvika från dem. Kollektivavtalsparterna får begränsa de lokala avtalsparternas avtalsfrihet eller, om de så önskar, överlåta avtalets innehåll helt och hållet till de lokala parterna.

I regleringen ska inte ingå någon skyldighet för kollektivavtalsparterna att komma överens om förfaranden för att trygga lika avtalsmöjligheter. Sådana förfaranden kan innehålla olika element och att komma överens om dem samt deras innehåll omfattas av kollektivavtalsparternas avtalsautonomi. I detta avseende bedöms förslaget inte vara problematiskt för kollektivavtalsparternas avtalsautonomi. De föreslagna bestämmelserna påverkar inte heller kollektivavtalsparternas avtalsautonomi i den mån det rör sig om att ge bemyndiganden för ett lokalt avtal över huvud taget eller om innehållet i bemyndigandena i övrigt.

De föreslagna bestämmelserna kan uppskattas till en viss del inkräkta på kollektivavtalsparternas avtalsautonomi. Detta är fallet till den del de åsidosätter den bestämmelse om personalrepresentation som kollektivavtalsparterna kommit överens om i samband med ingåendet av ett lokalt avtal. Bestämmelserna innebär att en del av kollektivavtalsverksamheten flyttas utanför kollektivavtalsparternas verksamhetsmöjligheter och tillsyn samt utanför sanktionerna enligt lagen om kollektivavtal.

Ett ingripande i arbetsmarknadspartners avtalsautonomi innebär en begränsning av den fackliga föreningsfrihet som tryggas som grundläggande rättighet. Begränsningen ska därför bedömas mot bakgrund av de allmänna villkoren för begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna: Bestämmelser om begränsningar kan utfärdas endast genom lag, det ska finnas godtagbara grunder för varje begränsning med tanke på systemet för grundläggande fri- och rättigheter och begränsningen ska vara exakt och noga avgränsad. Begränsningen ska vara nödvändig för att man ska uppnå det godtagbara mål som eftersträvas med begränsningen och även i övrigt uppfylla kraven på proportionalitet. Begränsningarna får inte strida mot internationella människorättsförpliktelser som är bindande för Finland.

Kollektivavtalsparternas avtalsautonomi är inte fullständig. Vid beredningen av propositionen har det ansetts att lagstiftaren när det gäller villkoren för ett lokalt avtal kan fastställa gränserna för kollektivavtalsparternas avtalsfrihet. Detta kan grunda sig på principen om skydd för arbetstagare, men också på aspekter som har att göra med hur arbetsmarknaden fungerar.

Personalrepresentationen regleras enligt de föreslagna bestämmelserna fortfarande i första hand av kollektivavtalet, men i sista hand garanteras lika möjligheter till avtal enligt lag. En bestämmelse i kollektivavtalet som gäller förtroendemannen åsidosätts genom lagstiftning endast om ingen förtroendeman har valts och i kollektivavtalet inte har överenskommit om ett alternativt sätt att ingå ett lokalt avtal i avsaknad av förtroendeman. Den föreslagna modellen

bevarar kontrollen över förfarandena i anslutning till lokala avtal hos kollektivavtalsparterna och respekterar således i princip deras avtalsautonomi.

Bestämmelsen om förtroendemannen som förhandlingspart är i kollektivavtalen ett väsentligt villkor för lokala avtal. Förtroendemannens ställning tryggas i ILO:s konventionssystem som den främsta företrädaren för personalen. Förtroendemannens kunnande och fackorganisationens stöd tryggar förhandlingsbalansen och därmed också iakttagandet av principen om skydd för arbetstagare vid förhandlingar om lokala avtal. Det är ändå i viss mån slumpartat på vilka arbetsplatser en förtroendeman slutligen väljs. Med tanke på arbetsgivarnas lika konkurrensställning är det inte motiverat att utnyttjandet av lokala avtal är beroende av denna delvis slumpmässiga omständighet.

Tryggandet av jämlika avtalsmöjligheter bedöms som ett godtagbart kriterium för att i viss mån begränsa kollektivavtalsparternas frihet att komma överens om lokala avtalsbestämmelser. Tryggandet av jämlika avtalsmöjligheter och därmed en godtagbar grund för att begränsa avtalsautonomi är särskilt kopplat till det allmänna intresse, men i viss mån också till tryggandet av andras rättigheter och intressen. Det kan röra sig om fördelar för arbetsgivare och arbetstagare som är parter i ett lokalt avtal. Lokala avtal kan ha betydelse för arbetsgivarens konkurrenskraft och produktivitet, men också för arbetstagarna, när lokala avtal tryggar företagets produktivitet och arbetstillfällen och när man lokalt annars avtalar om sådant som gagnar båda parter. Det handlar om att trygga en mer rättvis konkurrensställning för arbetsgivarna och en mer flexibel arbetsmarknad genom att möjliggöra jämlika möjligheter till avtal även på de arbetsplatser där det inte finns någon förtroendeman. När allt kommer omkring kan lokala avtal också skydda arbetstillfällen, särskilt i krissituationer.

De föreslagna ändringarna anses vara en lämplig metod för att likställa det normalt bindande och det allmänt bindande fältet. Ingrepp görs enligt förslaget i kollektivavtalsparternas avtalsautonomi genom en bestämmelse i sista hand, där de själva kan påverka tillämpandet. Om det i kollektivavtalet fastställs alternativa sätt att ingå lokala avtal i avsaknad av en företrädare för personalen, tillämpas den föreslagna regleringen inte. Vid beredningen av propositionen bedömdes som ett alternativ att ändringar endast genomförs i fråga om det allmänt bindande fältet. Då kan man dock lätt hamna i en situation där möjligheterna till lokala avtal är större på det allmänt bindande fältet än på det normalt bindande fältet. Detta skulle ge arbetsgivarna incitament att lämna arbetsgivarfacken, vilket inte är till fördel för arbetsmarknadssystemet som helhet.

Ovanstående argument talar för en utvidgning av regleringen till att omfatta hela arbetsmarknadsfältet och stöder att regleringen är godtagbar i förhållande till kollektivavtalsparternas avtalsautonomi. På ovan nämnda grunder finns det med tanke på systemet för grundläggande fri- och rättigheter godtagbara skäl för den föreslagna regleringen. Den syftar till att trygga lika förutsättningar för avtal och därigenom till att främja lika möjligheter att utnyttja lokala avtal och till att trygga lika konkurrensvillkor för företagen.

Den föreslagna regleringen bedöms vara nödvändig för att dessa mål ska kunna uppnås. Lagstiftningen bedöms också uppfylla kravet på proportionalitet, eftersom avtalsautonomi respekteras så långt som möjligt och förslaget innehåller bestämmelser som skyddar personalens ställning. Enligt förslaget ska det fastställas exakta och noga avgränsade bestämmelser om när det är möjligt att avvika från den förhandlingspart som förutsätts i kollektivavtalet och under vilka förutsättningar ett lokalt avtal då kan ingås.

De bemyndiganden för lokala avtal som införs i kollektivavtalet förhandlas fram mellan arbetsmarknadsparterna. Detta säkerställer i princip att bemyndigandena är lämpliga och

balanserade. Det föreslås att garantier för arbetstagarnas ställning införs. Förslaget innehåller krav på förfaranden för att skydda personalens ställning, tillgång till information, förtroendeombudets färdigheter och möjligheten att säga upp avtalet.

Enligt den föreslagna övergångsbestämmelsen ska regleringen tillämpas från och med början av nästa kollektivavtalsperiod. Med övergångsbestämmelsen tryggas möjligheten för kollektivavtalsparterna att förbereda sig för lagstiftningen och förhandla om förfaranden som tryggar jämlika villkor för avtal.

Det finns ingen direkt norm för lokala avtal i internationella avtal, men avtalen och deras tillsynspraxis, särskilt ILO-konventionerna, har tagit upp frågor om utövandet av kollektiv förhandlingsrätt och personalrepresentation. Den föreslagna regleringen handlar inte om att förhandla om kollektivavtal. Kollektivavtal kan ingås endast av sådana aktörer som anges i lagen om kollektivavtal, en arbetstagarförening ska vara avtalspart för arbetstagsidan. Det handlar om ett kollektivt lokalt avtal inom ramen för bemyndiganden för lokala avtal som förhandlats fram av kollektivavtalsparterna. Avtalen får enligt lag inte rättsverkningar av kollektivavtalet. Den föreslagna ändringen gäller dock kollektiva förhandlingar på det sätt som avses i ILO-konventionerna.

I ILO-konventionerna identifieras förhandlingsnivåerna såväl på nationell nivå som på bransch- och arbetsplatsnivå. I ILO-konvention nr 135 och enligt tillsynspraxis godkänns också andra av personalen valda företrädare som är oberoende av fackföreningarna än förtroendemän. I ILO:s tillsynspraxis är kollektiva förhandlingar inte begränsade till att vara en rättighet enbart för fackorganisationer. Enligt konvention nr 154 konstateras att det på nationell nivå kan föreskrivas att kollektivavtalsförhandlingar även kan omfatta förhandlingar med fritt valda företrädare för företagets arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning eller kollektivavtal. I sådana fall ska lämpliga åtgärder vidtas för att garantera att förekomsten av sådana företrädare inte utnyttjas för att undergräva de berörda arbetstagarorganisationernas ställning.

ILO:s kommitté för oberoende experter och kommittén för föreningsfrihet kräver i sin etablerade tolkningspraxis att kollektivavtalen ska respekteras, men den kollektiva förhandlingsfriheten har ansetts kunna begränsas under vissa omständigheter. Utöver lönen omfattas även andra villkor i anställningsförhållandet, såsom arbetstidsfrågor, av den förhandlingsrätt som skyddas av konventionen. Med hänvisning till allmän ordning kan man ingripa i diskriminerande bestämmelser, obligatoriskt medlemskap i fackförbundet och bestämmelser som strider mot tvingande minimibestämmelser i lagstiftningen. Även frågor som helt klart hör till regeringens uppgifter kan uteslutas från kollektivavtalsparternas avtalsfrihet.

På det sätt som beskrivs ovan är förslaget begränsat till en situation där en sådan företrädare för personalen som förutsätts i kollektivavtalet saknas och kollektivavtalet inte innehåller någon överenskommelse om ett alternativt förfarande. I ILO:s tillsynspraxis har man inte funnit något ställningstagande till just denna situation. I propositionen föreslås inga ändringar i nuläget till den del att när den förtroendeman som avses i kollektivavtalet har valts, företräder förtroendemannen personalen när ett lokalt avtal ingås på det normalt bindande fältet. Syftet med propositionen är att möjliggöra lokala avtal i de situationer då den förtroendeman som förutsätts i kollektivavtalet av en eller annan anledning inte har valts.

Åsidosättande av bestämmelsen om en förtroendeman som avtalspart bedöms inte vara problematiskt med tanke på ILO-konventionerna till den del det görs möjligt att avtala lokalt med förtroendeombudet i en situation där det inte finns någon förtroendeman.

Enligt artikel G i den reviderade europeiska sociala stadgan kan dessa i stadgan tryggade rättigheter begränsas enligt bestämmelser i lag om begränsningarna är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle som garanti för andras fri- och rättigheter eller som skydd för samhällets intresse, den nationella säkerheten eller allmän hälsa eller moral. Man har inte i den reviderade sociala stadgans tillsynspraxis funnit några ställningstaganden som direkt anknyter till den ändring som nu föreslås. De ovannämnda godtagbara kriterierna bedöms också vara sådana begränsningar som enligt stadgan har godkänts för att trygga andra personers rättigheter och friheter eller för att skydda det allmännas bästa.

I fråga om det allmänt bindande arbetsmarknadsfältet föreslås också bestämmelser om att ett lokalt avtal kan ingås med ett förtroendeombud om det saknas en förtroendeman som i kollektivavtalet förutsätts som avtalspart. Regleringen bedöms inte utgöra ett ingrepp i kollektivavtalsparternas avtalsautonomi. Det allmänt bindande systemet är ett system som skapas genom lagstiftning och vars gränser kan definieras genom lagstiftning och som inte grundar sig på avtalsbundenhet.

Möjliggörande av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

I propositionen föreslås det att man i fortsättningen också på icke-organiserade arbetsplatser ska få tillämpa de bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som ger rätt att ingå lokala avtal.

Ett kollektivavtals allmänt bindande verkan grundar sig på principen om skydd för arbetstagare. När det gäller icke-organiserade arbetsgivare är det fråga om en begränsning av deras avtalsfrihet från grundlagsskyddets synpunkt. Enligt grundlagsutskottet är allmänt bindande verkan relevant med tanke på 13 § 2 mom. i grundlagen, till den del den tryggar den så kallade negativa föreningsfriheten, det vill säga friheten att inte höra till en förening. Allmänt bindande verkan innebär inte i sig en organisationsskyldighet och gör inte heller en icke-organiserad arbetsgivare bunden till ett kollektivavtal på det sätt som avses i lagen om kollektivavtal och med de skyldigheter som anges i den. Det är emellertid fortfarande nödvändigt att bedöma om det med hänsyn till skyddet av de grundläggande rättigheterna är godtagbart att medlemskap eller att inte vara medlem i en förening medför betydande ogynnsamma påföljder. I detta avseende kan situationen också vara av betydelse med tanke på bestämmelserna om jämlikhet i 6 § i grundlagen (GrUU 41/2000 rd).

Förbuden mot lokala avtal innebär i praktiken att icke-organiserade arbetsgivare inte drar nytta av lösningar som är fördelaktiga för arbetsgivaren och som man lokalt har kommit överens om på det organiserade fältet. Det allmänt bindande fältet berörs av förbud mot lokala avtal i arbetslagstiftningen, som är förknippade med olika behandling som en gång i tiden motiverades med hänsyn till jämvikten vid förhandlingar och avtal. Grundlagsutskottet har ansett att det är möjligt att för arbetsplatser inom det allmänt bindande fältet garantera en förhandlings- och avtalsbalans också på lagstiftningsväg. Grundlagsutskottet har betonat vikten av övervakning när det gäller annorlunda bemötande (se GrUU 41/2000 rd och GrUU 77/2018 rd). Olika behandling av arbetsmarknadsparter på grundval av arbetsgivarens organisation är inte en situation som eftersträvas med tanke på systemet för grundläggande fri- och rättigheter.

Systemet för allmänt bindande verkan grundar sig på lagstiftning, inte på parternas avtalsautonomi, och därmed kan lagen också utvidga tillämpningen av de bemyndiganden för lokala avtal som grundar sig på kollektivavtal på det allmänt bindande fältet. Den föreslagna regleringen är motiverad för att lika förutsättningar för att ingå avtal ska kunna säkerställas för företag som följer ett allmänt bindande kollektivavtal.

Enligt de bestämmelser som föreslås i propositionen tryggas förhandlings- och avtalsbalansen vid lokala avtal som grundar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal. Vid lokala avtal ska bestämmelserna om parter och förfaranden i kollektivavtalet följas.

Förslaget garanterar förtroendemannens primära rätt att företräda arbetstagarna vid ingåendet av lokala avtal på det sätt som förutsätts i ILO:s konventionssystem. Icke-organiserade arbetstagare och arbetstagare från ett annat fackförbund ska dock få rätt att välja ett förtroendeombud för att företräda dem i frågor som gäller det lokala avtalet. På det sätt som beskrivs ovan erkänns i ILO:s konvention nr 135 andra företrädare än förtroendemän som valts av arbetstagarna och deras agerande på arbetsplatsen vid sidan av förtroendemännen godkänns.

Om ett förtroendeombud ingår lokala avtal som företrädare för personalen, ska arbetsgivaren främja ombudets färdigheter i fråga om kompetens och kännedom om arbetsplatsens verksamhetsmiljö. I avsaknad av en sådan företrädare för personalen som förutsätts i kollektivavtalet och om det i kollektivavtalet inte har avtalats om förfaringssätt för att trygga jämlika avtalsmöjligheter, ska det genom lag föreskrivas om krav på lokala avtal som tryggar förhandlingsbalansen.

Förslaget bedöms inte vara problematiskt med tanke på grundlagen eller internationella förpliktelser.

Arbetsgivarspecifika kollektivavtal

För närvarande fastställs minimivillkoren i fråga om anställningsförhållanden i stor utsträckning enligt kollektivavtal. Bakgrunden till en sådan situation är avtalsbalansen mellan arbetsmarknadsorganisationer som företräder arbetsgivare och arbetstagare och som med hänsyn till de aktuella omständigheterna har tryggt en proportionell utveckling av anställningsvillkoren på grundval av arbetslagstiftningen.

I propositionen föreslås att möjligheterna till avtal ska utvidgas så att även framtida arbetsgivarspecifika kollektivavtal kan avvika från samma bestämmelser i arbetslagstiftningen som de nuvarande riksomfattande kollektivavtalen. I fortsättningen ska även en medlemsförening i en riksomfattande arbetstagarförening kunna vara en avtalspart som företräder arbetstagersidan. Det föreslås att lagen om kollektivavtal preciseras så, att man vid bedömningen av arbetstagarföreningens ändamål utöver föreningens formella ändamål också beaktar föreningens faktiska mål och verksamhet. Syftet med ändringen är att säkerställa att som kollektivavtal betraktas endast sådana avtal där avtalsparterna genuint företräder arbetsgivar- och arbetstagersidan.

Att möjliggöra arbetstagerspecifika avtal i större utsträckning på det sätt som beskrivs ovan anses inte vara problematiskt med tanke på grundlagen eller Finlands internationella förpliktelser.

Den ändring som föreslås i 1 § i lagen om kollektivavtal säkerställer genomförandet av bestämmelserna i ILO:s konvention nr 98 till den del de avser bekämpning av så kallade gula föreningar.

Den tvingande lagstiftningen och miniminivån enligt EU-lagstiftningen sätter gränser för hur arbetstagerspecifika kollektivavtal kan slutas.

Försummelseavgift

Den föreslagna försummelseavgiften ska påföras en arbetsgivare som har försummat sin skyldighet att lämna ett lokalt avtal som ingåtts med personalföreträdaren till arbetarskyddsmyndigheten. Grundlagsutskottet har fastlagt att den avgift som påförs för en lagstridig gärning inte är skatt eller avgift enligt 81 § grundlagen, utan en ekonomisk påföljd av straffkaraktär. I sak jämställer utskottet den med en straffrättslig påföljd (GrUU 57/2010 rd, GrUU 4/2001 rd, GrUU 32/2005 rd, GrUU 55/2005 rd). Enligt 2 § 3 mom. i grundlagen ska de allmänna grunderna för administrativa påföljder bestämmas i lag eftersom det innebär utövning av offentlig makt att påföra en sådan avgift. I lag ska det exakt och tydligt föreskrivas om grunderna för betalningsskyldigheten och avgiftens belopp samt om den betalningsskyldiges rättsskydd och grunderna för verkställigheten av lagen (GrUU 32/2005 rd, GrUU 55/2005 rd). Även om kravet på exakthet enligt den straffrättsliga legalitetsprincipen, som har samband med grundlagens 8 §, inte direkt gäller regleringen av administrativa påföljder kan det allmänna kravet på exakthet ändå inte förbigås i samband med sådan reglering (GrUU 74/2002 rd, GrUU 57/2010 rd).

De grundläggande rättigheterna och de allmänna villkoren för att begränsa dem måste också beaktas i bestämmelserna om administrativa sanktioner. Det handlar bland annat om krav på att lagstiftningen ska vara godtagbar och proportionerlig. Med stöd av kravet på att inskränkningar i de grundläggande fri- och rättigheterna ska vara acceptabla måste ett vägande samhälleligt behov av administrativa sanktioner kunna påvisas och grunden för sanktionerna måste vara godtagbar inom systemet med de grundläggande fri- och rättigheterna (GrUU 23/1997 rd). Dessutom ska bestämmelserna uppfylla kraven på sanktionernas proportionalitet (GrUU 49/2017 rd). Kravet på proportionalitet förutsätter en avvägning av om sanktionerna är nödvändiga för att skydda det bakomliggande rättsojektet. I detta avseende ska det bedömas om ett motsvarande mål kan uppnås på något annat sätt som ingriper mindre i den grundläggande fri- och rättigheten än genom att en gärning kriminaliseras (se GrUU 23/1997 rd). Utöver bestämmelsernas acceptabilitet och proportionalitet ska, när bestämmelser utfärdas om sanktioner, särskild uppmärksamhet fästas vid bestämmelsernas exakthet och rättsskyddet för dem som är föremål för sanktionerna (GrUU 49/2017 rd).

Utskottet har fastlagt att det anser att påförandet av en påföljd som grundar sig på ett så kallat strikt ansvar och en så kallad omvänd bevisbörda strider mot den oskuldspresumtion som ingår i 21 § i grundlagen (GrUU 2/2017 rd, GrUU 57/2010 rd, GrUU 4/2004 rd, se även GrUU 15/2016 rd).

Det bedöms finnas ett vägande samhälleligt behov för den föreslagna försummelseavgiften, eftersom den gör det möjligt för arbetarskyddsmyndigheten att utöva tillsyn över lokala avtal och rikta tillsynen. Att lokala avtal lämnas till arbetarskyddsmyndigheten är en förutsättning för tillsynen och för att den ska kunna riktas effektivt. För att försummelse av skyldigheten att lämna in avtal ska kunna förebyggas är det nödvändigt att införa en effektiv påföljd. Genom tillsyn garanteras i sista hand att principen om skydd för arbetstagare följs när lokala avtal ingås.

Enligt förslaget ska grunderna för försummelseavgiften och dess storlek samt rättsskyddet och verkställigheten regleras exakt genom lag. Försummelseavgiften överlappar inte andra administrativa eller straffrättsliga påföljder. Den gärning som leder till att avgiften påförs anges exakt i lag. Den föreslagna försummelseavgiften är lämplig om försummelsen beror på uppsåt eller vållande.

Försummelseavgiften bedöms vara ett välgrundat och proportionerligt sätt att uppnå målet, det vill säga att effektivisera uppfyllandet av skyldigheten att lämna in ett lokalt avtal. Det bedöms att en tillräckligt stor försummelseavgift är det effektivaste sättet att förebygga försummelser. Skyldigheten enligt gällande lag att lämna in handlingen och det vite som förenas med detta

bedöms inte i sig vara en tillräckligt effektiv metod med beaktande av att försummelserna endast sporadiskt kommer till arbetarskyddsmyndighetens kännedom. Därmed kan en arbetsgivare även under en lång tid försumma sin skyldighet utan fruktan för sannolika påföljder.

Självstyrelselagen för Åland

Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om arbetsrätt med undantag av tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda och med beaktande av vad som stadgas i 29 § 1 mom. 6 punkten och 29 § 2 mom. i självstyrelselagen för Åland. Enligt 29 § 1 mom. har riket lagstiftningsbehörighet, utöver vad som föreskrivs i 27 §, i fråga om ärenden som gäller arbetsavtal, med de undantag som beträffande läroavtal följer av 18 § 14 punkten, och samarbete inom företag.

I förslagen till bestämmelser i 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, 13 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal, 34 § i arbetstidslagen, 20 b § i sjöarbetstidslagen, 30 § i semesterlagen och 24 § i semesterlagen för sjömän har beaktats 27 § 21 punkten i självstyrelselagen, enligt vilken rikets arbetslagstiftning ska iakttas i landskapet Åland. Avtalsslutande myndigheter för Ålands del kan vara Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. Förslaget motsvarar nuläget.

Sammanfattning

Med stöd av vad som anförts ovan anser regeringen att lagförslaget kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Eftersom förslaget ändå tar upp frågan om kollektivavtalsparternas avtalsautonomi som grundar sig på facklig föreningsfrihet är det skäl att begära ett utlåtande av riksdagens grundlagsutskott.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) det inledande stycket i 13 kap. 7 § 1 mom. samt 13 kap. 7 § 3 mom., 8 och 10 § samt 12 § 1 mom.,
av dem det inledande stycket i 13 kap. 7 § 1 mom. sådant det lyder i lag 377/2018, och
fogas till 2 kap. nya 7 a–7 d §, till 2 kap. 9 §, sådan den lyder i lag 10/2012, ett nytt 3 mom.
och till 13 kap. 3 § ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., som följer:

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

7 a §

Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

Ett lokalt avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal kan inom de gränser som kollektivavtalet tillåter ingås med iakttagande av de bestämmelser i kollektivavtalet som gäller parterna och förfarandena. När avtalet ingås behöver kollektivavtalets bestämmelser om förhandlingsordning dock inte iaktas. Om inte något annat avtalas, är avtalet bindande för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet.

Om en förtroendeman enligt kollektivavtalet förutsätts som part i lokala avtal, ska det lokala avtalet ingås med förtroendemannen. Förtroendemannen företräder då alla de arbetstagare som kollektivavtalet i fråga tillämpas på. De arbetstagare som inte är medlemmar i en arbetstagarförening som förbundet sig till kollektivavtalet har dock rätt att genom majoritetsbeslut välja ett förtroendeombud att vid sidan av förtroendemannen företräda dem i frågor som gäller lokala avtal. Då ska det lokala avtalet ingås med förtroendemannen och förtroendeombudet.

Om en förtroendeman enligt kollektivavtalet förutsätts som part i lokala avtal, men en förtroendeman inte har valts och kollektivavtalet inte innehåller bestämmelser som gäller förfarandet när en förtroendeman saknas och som tryggar lika förutsättningar att ingå avtal, kan ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet trots kollektivavtalet.

När ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet på det sätt som avses i 2 eller 3 mom. ska arbetsgivaren utöver de förfaranden som förutsätts enligt kollektivavtalet också ge förtroendeombudet de uppgifter som behövs för ingående av avtalet samt ge förtroendeombudet tillräckligt med betänketid vid förhandlingar om avtalet och möjlighet att behandla avtalets betydelse tillsammans med personalen. Avtalet kan oberoende av dess giltighetstid sägas upp av båda sidor med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inget annat följer av kollektivavtalet eller det inte har avtalats om en kortare uppsägningstid i det lokala avtalet.

Ett lokalt avtal som ingås med en företrädare för personalen ska ingås skriftligen och arbetsgivaren ska lämna det till arbetarskyddsmyndigheten inom en månad från det att avtalet ingicks.

7 b §

Försummelseavgift

En försummelseavgift kan påföras en arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet har försummat sin skyldighet enligt 7 a § 5 mom. att lämna det lokala avtalet till arbetarskyddsmyndigheten.

Försummelseavgiften påförs av arbetarskyddsmyndigheten. Försummelseavgiften ska betalas till staten. Försummelseavgiftens belopp är minst 1 000 och högst 10 000 euro. Vid bedömningen av försummelseavgiftens storlek ska hänsyn tas till arbetsgivarens storlek, uppsåt och upprepning av försummelsen. Om en försummelseavgift för två eller flera försummelser ska påföras på en och samma gång, påförs för försummelserna en gemensam avgift på högst 15 000 euro.

En försummelseavgift ska inte påföras, om det med beaktande av omständigheterna är oskäligt att påföra avgiften eller försummelsen beror på en giltig orsak.

En försummelseavgift får inte påföras, om det förflutit mer än fem år sedan försummelsen.

7 c §

Verkställighet av försummelseavgift

På verkställighet av en försummelseavgift tillämpas lagen om verkställighet av böter (672/2002).

En försummelseavgift preskriberas fem år från det att ett lagakraftvunnet avgörande meddelades.

7 d §

Ändringssökande i beslut som gäller försummelseavgift

Bestämmelser om sökande av ändring i förvaltningsdomstol finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

9 §

Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Ett lokalt avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och de uthyrda arbetstagarna med stöd av bestämmelserna i ett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget får inte försätta de uthyrda arbetstagarna i en sämre ställning än användarföretagets arbetstagare när det gäller villkoren för lön, arbetstid och semester.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

3 §

Förtroendeombud

Om förtroendeombudet i egenskap av företrädare för personalen ingår lokala avtal, ska arbetsgivaren främja ombudets färdigheter när det gäller kompetensen och kännedomen om arbetsplatsens verksamhetsmiljö i den mån som det behövs för skötseln av uppgiften som företrädare för personalen.

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar får med avvikelse från vad som föreskrivs i 6 § genom kollektivavtal avtala på ett sätt som avviker från vad som i denna lag föreskrivs

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om den evangelisk-lutherska kyrkans församling, en kyrklig samfällighet tillsammans med de församlingar som hör till den, ett domkapitel, kyrkostyrelsen och kyrkans pensionsfond av kyrkans arbetsmarknadsverk och en riksomfattande arbetstagarförening,

3) i fråga om den ortodoxa kyrkan och församlingarna av kyrkostyrelsen som avses i 30 § i lagen om ortodoxa kyrkan (985/2006) eller av en av kyrkostyrelsen befullmäktigad arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening,

4) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening,

5) i fråga om riksdagen av de parter som anges i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003),

6) i fråga om Finlands Bank av de parter som anges i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998),

7) i fråga om Folkpensionsanstalten av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

8 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 7 § i detta kapitel. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den andra meningen i 7 § 2 mom. i detta kapitel.

10 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska hålla denna lag, ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § och ett i 2 kap. 7 a § avsett lokalt avtal som ingåtts med företrädaren för personalen fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

12 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 2 kap. 7 a §. Arbetskyddsmyndigheterna ska i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 7 § ska iakttä.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 2 kap. 7 a § tillämpas inte om det kollektivavtal vars bestämmelse ingående av lokala avtal grundar sig på har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

2.

Lag

om ändring av 2 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 2 kap. 8 §, det inledande stycket i 13 kap. 9 § 1 mom. samt 13 kap. 9 § 4 mom., 10 §, 15 § 1 mom. och 22 § 1 mom.,
av dem 2 kap. 8 § sådan den lyder i lag 1115/2016, det inledande stycket i 13 kap. 9 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1468/2016 och 13 kap. 15 § 1 mom. sådant det lyder i lag 745/2022, samt fogas till 2 kap. nya 6 a–6 d § som följer:

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

6 a §

Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

Ett lokalt avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal kan inom de gränser som kollektivavtalet tillåter ingås med iakttagande av de bestämmelser i kollektivavtalet som gäller parterna och förfarandena. När avtalet ingås behöver kollektivavtalets bestämmelser om förhandlingsordning dock inte iakttas. Om inte något annat avtalas, är avtalet bindande för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet. Den förtroendemannan som förutsätts vara avtalspart enligt kollektivavtalet företräder de arbetstagare som kollektivavtalet i fråga tillämpas på.

Ett lokalt avtal som ingås med en företrädare för personalen ska ingås skriftligen och arbetsgivaren ska lämna det till arbetskyddsmyndigheten inom en månad från det att avtalet ingicks.

6 b §

Försummelseavgift

En försummelseavgift kan påföras en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har försummat sin skyldighet enligt 6 a § 2 mom. att lämna det lokala avtalet till arbetarskyddsmyndigheten.

Försummelseavgiften påförs av arbetarskyddsmyndigheten. Försummelseavgiften ska betalas till staten. Försummelseavgiftens belopp är minst 1 000 och högst 10 000 euro. Vid bedömningen av försummelseavgiftens storlek ska hänsyn tas till arbetsgivarens storlek, uppsåt och upprepning av försummelsen. Om en försummelseavgift för två eller flera försummelser ska påföras på en och samma gång, påförs för försummelserna en gemensam avgift på högst 15 000 euro.

En försummelseavgift ska inte påföras, om det med beaktande av omständigheterna är oskäligt att påföra avgiften eller försummelsen beror på en giltig orsak.

En försummelseavgift får inte påföras, om det förflutit mer än fem år sedan försummelsen.

6 c §

Verkställighet av försummelseavgift

På verkställighet av en försummelseavgift tillämpas lagen om verkställighet av böter (672/2002).

En försummelseavgift preskriberas fem år från det att ett lagakraftvunnet avgörande meddelades.

6 d §

Sökande av ändring i beslut som gäller försummelseavgift

Bestämmelser om sökande av ändring i förvaltningsdomstol finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

8 §

Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Om en arbetsgivare har hyrt ut arbetstagare till ett användarföretag, ska i fråga om de uthyrda arbetstagarnas anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 6 § 3 mom. avsett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget eller bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal.

Om inget av de kollektivavtal som avses i 1 mom. tillämpas i anställningsförhållandet för en uthyrd arbetstagare, ska de villkor som gäller den uthyrda arbetstagarens lön, arbetstid och semester åtminstone vara förenliga med de avtal eller den praxis som är bindande för och allmänt tillämpas vid användarföretaget.

Ett lokalt avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och de uthyrda arbetstagarna med stöd av bestämmelserna i ett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget får inte försätta de uthyrda arbetstagarna i en sämre ställning än användarföretagets arbetstagare när det gäller villkoren för lön, arbetstid och semester.

Särskilda bestämmelser

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar får med avvikelse från vad som föreskrivs i 8 § genom kollektivavtal avtala på ett sätt som avviker från vad som i denna lag föreskrivs

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening.

10 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som ska iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakttä också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 9 § i detta kapitel. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den andra meningen i 9 § 3 mom.

15 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska på fartyget hålla denna lag, ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § och ett i 2 kap. 6 a § avsett lokalt avtal som ingåtts med företrädaren för personalen fritt tillgängliga för arbetstagarna. Dessutom ska arbetsgivaren hålla information om de försäkringsanstalter där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar framlagd på fartyget.

22 §

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 2 kap. 6 a §. Arbetarskyddsmyndigheterna ska i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 6 § ska iakttä.

Denna lag träder i kraft den 20 .
Lagens 2 kap. 6 a § tillämpas inte om det kollektivavtal vars bestämmelse ingående av lokala avtal grundar sig på har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

3.

Lag

om ändring av arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i arbetstidslagen (872/2019) 37 § och
ändras 18 och 34–36 §, 39 § 2 mom. och 47 §, av dem 34 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 1405/2019, 1067/2021 och 746/2022 samt 39 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1067/2021, som följer:

18 §

Maximiantalet arbetstimmar

Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra månader. Bestämmelser om rättigheten att genom kollektivavtal avtala om utjämningsperiodens längd finns i 34 §.

Utöver vad som föreskrivs i 1 mom., får arbetstiden för en i 2 § 2 mom. avsedd motorfordonsförare inte överstiga 60 timmar under en kalendervecka. Bestämmelser om rätten att genom kollektivavtal avtala om den maximala arbetstiden per vecka för motorfordonsförare finns i 34 §.

34 §

Undantag genom kollektivavtal

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar får avtala på ett sätt som avviker från vad som i denna lag föreskrivs

- 1) i 4 § om beredskap,
- 2) i 5 §, 6 § 1 mom. samt i 7 och 9 § om den ordinarie arbetstiden, den ordinarie arbetstiden får dock i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor,
- 3) i 8 § om uppgifter där nattarbete får utföras, nattarbetarens maximala arbetstid under 24 timmar och utjämnning av nattarbetstiden samt om förläggningen av nattarbetstiden, med den begränsningen att nattarbetstiden ska omfatta en minst 7 timmars tidsperiod som är förlagd så att där ingår tid mellan klockan 24 och klockan 05,
- 4) i 8 a § om rätten till skjuts till och från arbetet för arbetstagare i nattarbete,
- 5) i 12 § 2 mom. om flexgränserna, maximum för överskridningar och uppföljningsperiodens längd vid flextid,
- 6) om i 13 § 2 mom. avsedd utjämningsperiod för flextid, vid flextid får den ordinarie arbetstiden dock i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en period av högst 26 veckor,
- 7) i 15 § 2 mom. om varaktigheten av ett tidsbestämt avtal om förkortad arbetstid,

8) i 17 § om samtycke till söndagsarbete,
 9) i 18 § 1 mom. om utjämningsperioden för maximiantalet arbetstimmar, utjämningsperioden kan förlängas till högst sex månader eller av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen till högst 12 månader,
 10) i 20 § om mertids- och övertidsarbete samt ersättning för söndagsarbete,
 11) i 21 § om givande av mertids- och övertidsersättning samt ersättning för söndagsarbete i form av ledighet,
 12) i 22 § om arbetsavtalets upphörande under en utjämningsperiod,
 13) i 23 § om beräkning av grunddelen för mertids- och övertidsersättning,
 14) i 24 § om dagliga raster,
 15) i 25 § om dygnsvila, dock inte i 25 § 4 mom. avsedd ersättande vilotid,
 16) i 26 § om dygnsvila för motorfordonsförare,
 17) i 27 § om veckovila,
 18) i 28 § 1 mom. om avvikelse från veckovila,
 19) i 29 § om utjämningschema för arbetstiden,
 20) i 30 § om arbetsskiftsförteckning,
 21) i 30 a § om arbetstagarens samtycke samt om den ersättning som ska betalas i samband med att ett arbetsskift ställs in och om tidpunkten när ett arbetsskift ställs in, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

När det gäller i 2 § 2 mom. avsedda motorfordonsförarens arbete får det med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. 3 och 9 punkten ovan, i kollektivavtal som avses i 1 mom., av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen avtalas om

- 1) i 8 § föreskriven maximal arbetstid per dygn och utjämnning av nattarbetstid,
- 2) i 18 § 1 mom. föreskriven förlängning av utjämningsperioden till sex månader,
- 3) i 18 § 2 mom. föreskriven överskridning av den maximala veckoarbetstiden på 60 timmar.

I ett kollektivavtal som avses i 1 mom. får dessutom avtalas om arbetstid som motsvarar i 13 § avsedd utökad flexitid och om arrangemang som motsvarar i 14 § avsedd arbetstidsbank eller annat motsvarande arrangemang som kan införas i stället för den i lagen avsedda arbetstidsbanken. Genom kollektivavtal får dock inte tillämpningen av i lagen avsedd utökad flexitid eller arbetstidsbank förbjudas.

I ett kollektivavtal som avses i 1 mom. får dessutom, trots begränsningarna av arbetstiden i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 §, avtalas om exceptionell ordinarie arbetstid i arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. I sådana fall ska arbetstagaren säkerställas en ersättande vilotid som motsvarar vilotiderna enligt 25 § omedelbart efter det arbetsskiftet avslutats.

I ett kollektivavtal som avses i 1 mom. får dessutom avtalas om överskridning av den i 18 § avsedda maximiarbetstiden när det gäller jourhavande läkare på sjukhus eller djursjukhus, när den i den paragrafen avsedda maximiarbetstiden överskrids på grund av jour som räknas som arbetstid. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om användning av arbetstid som överstiger maximiarbetstiden, varvid ingående av avtal förutsätter att de villkor som anges i kollektivavtalet uppfylls och att avtalet ingås inom de gränser som anges i kollektivavtalet.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1–5 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Bestämmelserna får iakttagas ännu efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte ingås inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna dock rätt att meddela att tillämpningen av bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektivavtalet ska upphöra när den

då pågående utjämningsperioden går ut. Meddelandet ska lämnas minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om den evangelisk-lutherska kyrkans församling, en kyrklig samfällighet tillsammans med de församlingar som hör till den, ett domkapitel, kyrkostyrelsen och kyrkans pensionsfond av kyrkans arbetsmarknadsverk och en riksomfattande arbetstagarförening,

3) i fråga om den ortodoxa kyrkan och församlingarna av kyrkostyrelsen som avses i 30 § i lagen om ortodoxa kyrkan (985/2006) eller av en av kyrkostyrelsen befullmäktigad arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening,

4) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening,

5) i fråga om riksdagen av de parter som anges i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003),

6) i fråga om Finlands Bank av de parter som anges i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998):

7) i fråga om Folkpensionsanstalten av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

En kollektivavtalsbestämmelse som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och med Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter.

35 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

Arbetsgivare som ska iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde också iakttä sådana bestämmelser i kollektivavtal som ingåtts med stöd av 34 § i denna lag. Bestämmelserna får iakttas efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde.

36 §

Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

Bestämmelser om ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal finns i 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen.

Om det genom ett lokalt avtal avviks från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom. eller 7 eller 9 § eller från förlängningen av utjämningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, får när en sådan företrädare för personalen eller ett sådant förtroendeombud som förutsätts enligt kollektivavtalet saknas dock också någon annan företrädare som personalen bemyndigat, eller om inte heller en sådan har valts, personalen eller en personalgrupp tillsammans ingå ett avtal på personalens vägnar. En arbetstagare har dock rätt att iakttä sin tidigare arbetstid, om arbetstagaren meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas. Med

avvikelse från vad som föreskrivs i 2 kap. 7 a § 4 mom. i arbetsavtalslagen kan ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden.

39 §

Dispens

Om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren tillstånd enligt 1 mom. som tidsbestämt och förhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och förtroendemannen, eller om en förtroendeman inte har valts, förtroendeombudet eller någon annan företrädare som arbetstagarna bemyndigat, eller om inte heller en sådan har valts, personalen eller en personalgrupp tillsammans komma överens om att det tillstånd eller den befrielse som regionförvaltningsverket beviljat ska fortgå.

47 §

Tillsyn

Arbeterskyddsmyndigheten övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 11, 13 och 14 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Bestämmelserna i 34 § 8 mom. i denna lag ska inte tillämpas på kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

4.

Lag

om ändring av 20 b § i sjöarbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i sjöarbetstidslagen (296/1976) 20 b §, sådan den lyder i lagarna 151/2001 och 1026/2011, som följer:

20 b §

Bestämmelsernas tvingande natur och undantag genom kollektivavtal

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar har utöver vad som föreskrivs i denna lag rätt att avtala något annat om vad som föreskrivs i 3–9, 12, 14, 19 och 19 a §. Under en tidsperiod av högst 52 veckor får den ordinarie arbetstiden per vecka dock inte i genomsnitt överskrida 40 timmar.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i anställningsförhållanden för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet men i

fråga om vilkas anställningsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars ska iakttas. Kollektivavtalets bestämmelser får iakttas även sedan kollektivavtalet upphört att gälla tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft i fråga om sådana anställningsförhållanden i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltså vore i kraft. Om ett nytt kollektivavtal inte ingås inom sex månader efter det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna rätt att meddela att tillämpningen av ovan avsedda bestämmelser i kollektivavtalet ska upphöra inom två veckor efter meddelandet eller, om det är nödvändigt för en utjämning av den ordinarie arbetstiden, när den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar ska på motsvarande sätt tillämpas på statliga förhandlingsmyndigheter eller andra statliga avtalsslutande myndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening.

En bestämmelse i ett kollektivavtal vilken försämrar sådana förmåner som avses i för Finland bindande internationella konventioner eller Europeiska unionens rättsakter är ogiltig. I stället för den bestämmelsen ska bestämmelserna i en internationell konvention eller i Europeiska unionens rättsakter iakttas eller, om detta inte är möjligt, de bestämmelser genom vilka bestämmelserna i en internationell konvention har satts i kraft eller Europeiska unionens rättsakter har genomförts.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 30 och 31 § i semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 30 och 31 §, av dem 30 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 182/2016, som följer:

30 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivaren eller arbetsgivarnas förening samt arbetstagarnas riksomfattande föreningar eller deras medlemsföreningar har rätt att avtala annorlunda om semesterperioden, om beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning, om att vintersemester ges i samband med en mellan parterna överenskommen annan förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som föreskrivs i 8 § 2 mom. Genom nämnda kollektivavtal får avtal också

ingås om uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 vardagar för att tas ut i en eller flera delar samt om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid, så att det överenskomna arrangemanget garanterar arbetstagarna lika långa semestrar som vad som föreskrivs i denna lag. Genom avtal får det dock inte till arbetstagarens nackdel avvika från vad som föreskrivs i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom tjänstekollektivavtal får avtal även ingås om den anmälningstid som ska iaktas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern i de situationer där flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet.

Arbetsgivaren får tillämpa de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. även i fråga om anställningsförhållandena för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iaktta kollektivavtalets bestämmelser. Om det har avtalats om saken i arbetsavtalet, får ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser, efter att kollektivavtalet har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, tillämpas i fråga om de anställningsförhållanden på vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om den evangelisk-lutherska kyrkans församling, en kyrklig samfällighet tillsammans med de församlingar som hör till den, ett domkapitel, kyrkostyrelsen och kyrkans pensionsfond av kyrkans arbetsmarknadsverk och en riksomfattande arbetstagarförening,

3) i fråga om den ortodoxa kyrkan och församlingarna av kyrkostyrelsen som avses i 30 § i lagen om ortodoxa kyrkan (985/2006) eller av en av kyrkostyrelsen befullmäktigad arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening,

4) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening,

5) i fråga om riksdagen av de parter som anges i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003),

6) i fråga om Finlands Bank av de parter som anges i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998):

7) i fråga om Folkpensionsanstalten av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

En bestämmelse i ett kollektivavtal som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

31 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som ska iaktta ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom dess tillämpningsområde också iaktta de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 30 § i denna lag. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den andra meningen i 30 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Bestämmelserna i 30 § 4 mom. i denna lag ska inte tillämpas på kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

6.

Lag

om ändring av 24 § i semesterlagen för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen för sjömän (433/1984) 24 §, sådan den lyder i lagarna 153/2001 och 1025/2011, som följer:

24 §

Undantag från lagens bestämmelser

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar har rätt att genom kollektivavtal komma överens om intjänande av semester, tiden för semester och uppdelning av semester samt om uträknande och betalning av semesterlön och semesterersättning samt om naturaförmåner under semestern även på annat sätt än vad som föreskrivs ovan i denna lag.

De kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. får arbetsgivaren tillämpa också på arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas anställningsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars iakttas. Sådana bestämmelser i kollektivavtalet får iakttas sedan avtalet upphört att gälla, ända till dess ett nytt avtal har trätt i kraft, i de anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle få tillämpas, om kollektivavtalet alltså vore i kraft.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar ska på motsvarande sätt tillämpas på statliga förhandlingsmyndigheter eller andra statliga avtalsslutande myndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening.

En bestämmelse i ett kollektivavtal vilken försämrar sådana förmåner som avses i för Finland bindande internationella konventioner eller Europeiska unionens rättsakter är ogiltig. I stället för den bestämmelsen ska bestämmelserna i en internationell konvention eller i Europeiska unionens rättsakter iakttas eller, om detta inte är möjligt, de bestämmelser genom vilka bestämmelserna i en internationell konvention har satts i kraft eller Europeiska unionens rättsakter har genomförts.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 13 a § i lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om studieledighet (273/1979) 13 a §, sådan den lyder i lag 66/2001, som följer:

13 a §

En arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen (55/2001) får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också dess bestämmelser som avses ovan i 13 §. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den sista meningen i 13 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 38 § i samarbetslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i samarbetslagen (1333/2021) 38 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 407/2023, som följer:

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar kan genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till Arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i denna paragraf får för Folkpensionsanstaltens del ingås av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

Ett i 1 och 2 mom. avsett avtal har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). En arbetsgivare som är bunden av avtalet får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare som inte är bundna av avtalet men som hör till en i avtalet avsedd personalgrupp.

En bestämmelse i ett kollektivavtal som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen och rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar 98/59/EG.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Bestämmelserna i 38 § 4 mom. i denna lag ska inte tillämpas på kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

9.

Lag

om ändring av lagen om kollektivavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om kollektivavtal (436/1946) 1 § 2 mom. och 9 § 1 mom., av dem 9 § 1 mom. sådant det lyder i lag 246/2024, och
fogas till lagen en ny 5 a § som följer:

1 §

Med en förening av arbetsgivare avses i denna lag en förening till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetsgivarnas intressen i arbetsförhållandena, och med en förening av arbetstagare avses en förening, till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetstagarnas intressen i arbetsförhållandena. Vid bedömningen av föreningens syfte beaktas förutom föreningens formella syfte också föreningens faktiska mål och verksamhet.

5 a §

Om ett kollektivavtal gör det möjligt att ingå lokala avtal mellan arbetsgivaren och förtroendemannen och kollektivavtalet inte innehåller bestämmelser som gäller förfarandet när en förtroendeman saknas och som tryggar lika förutsättningar att ingå avtal, kan ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet trots kollektivavtalet. Om inte något annat avtalas, är avtalet bindande för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet.

När ett lokalt avtal ingås i en situation som avses i 1 mom. ska bestämmelserna om förfarandet enligt kollektivavtalet iaktas, med undantag för kraven på företrädare för personalen. Dessutom ska arbetsgivaren ge förtroendeombudet de uppgifter som behövs för ingående av avtalet samt ge förtroendeombudet tillräckligt med betänketid vid förhandlingar om avtalet och möjlighet att behandla avtalets betydelse tillsammans med personalen. Avtalet får inte kollektivavtalets

rättsverkningar, om inte något annat har avtalats i kollektivavtalet. Avtalet kan oberoende av dess giltighetstid sägas upp av båda sidor med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inget annat följer av kollektivavtalet eller det inte har avtalats om en kortare uppsägningstid i det lokala avtalet.

Vad som föreskrivs ovan i denna paragraf gäller inte medlemssamfund i Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, evangelisk-lutherska kyrkan, ortodoxa kyrkan, Ålands landskaps- och kommunförvaltning, riksdagen, Finlands Bank eller Folkpensionsanstalten.

9 §

En förening eller en arbetsgivare som är part i eller annars är bunden av ett kollektivavtal men som inte uppfyller sina i 8, 8 a och 8 b § avsedda förpliktelser baserade på avtalet ska i stället för skadestånd betala plikt, om inte något annat bestäms i avtalet. Det pliktbelopp som döms ut för brott mot eller försummelse av i 8, 8 a och 8 b § föreskriven fredsplikt eller tillsynsskyldighet som gäller fredsplikten är minst 10 000 euro och högst 150 000 euro. Det pliktbelopp som döms ut för försummelse av i 8 § föreskriven tillsynsskyldighet när det gäller iakttagande av kollektivavtalsbestämmelser är dock högst 37 400 euro, och då tillämpas inte det ovan föreskrivna minimibeloppet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 5 a § tillämpas inte om det kollektivavtal vars bestämmelse ingående av lokala avtal grundar sig på har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

10.

Lag

om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 4 och 12 a §, sådana de lyder, 4 § delvis ändrad i lag 743/2020 och 12 a § i lag 166/2024, samt

fogas till lagen en ny 5 b § och till 35 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 62/2022 och 166/2024, ett nytt 5 mom. som följer:

4 §

Arbets tid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas

1) bestämmelserna om arbetstid och beredskap i 2 kap. i arbetstidslagen (872/2019), om ordinarie arbetstid i 3 och 4 kap. i den lagen, om överskridande av ordinarie arbetstid och om söndagsarbete i 5 kap. i den lagen och om vilotider i 6 kap. i den lagen samt bestämmelserna i 5 § i lagen om arbetet i bagerier (302/1961),

2) bestämmelserna i 5–7 och 8–19 § i semesterlagen (162/2005),

3) bestämmelserna i 4 kap. 2, 8 och 9 § i arbetsavtalslagen i fråga om rätten till familjeledighet.

Dessutom tillämpas på arbetsavtalet för en arbetstagare som utstationerats på basis av ett avtal om underentreprenad eller överföring inom företagsgruppen de bestämmelser om arbetstid, semester och arbetarskydd som ingår i ett allmänt bindande kollektivavtal enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen eller i ett annat i 5 § 1 mom. i denna lag avsett kollektivavtal som är bindande för det utstationerande företaget. I arbetsavtalsförhållandet för en utstationerad utlyrd arbetstagare tillämpas dock bestämmelserna om arbetstid, semester och arbetarskydd i ett kollektivavtal enligt 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen eller något annat avtal eller den praxis som avses i den paragrafen samt bestämmelserna i 3 mom. i den paragrafen.

5 b §

Ingående av lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal

Det utstationerande företaget och dess personal har rätt att ingå lokala avtal under samma förutsättningar som en arbetsgivare som är etablerad i Finland. Det är dock inte tillåtet att genom ett lokalt avtal avvika från de fördelaktigaste anställningsvillkor som med stöd av 3 § 2 mom. ska iakttas i en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande.

På ingående av lokala avtal mellan utstationerande företag som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal och arbetstagare tillämpas vad som föreskrivs i 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen. På lokala avtal om ordinarie arbetstid tillämpas dessutom vad som föreskrivs i 36 § 2 mom. i arbetstidslagen.

Bestämmelser om rättigheten för ett utstationerande företag som enligt lagen om kollektivavtal är bundet till ett kollektivavtal att i sista hand ingå ett lokalt avtal med förtroendeombudet finns i 5 a § i lagen om kollektivavtal.

Utstationerade arbetstagare kan bland sig välja ett förtroendeombud i syfte att företräda dem i frågor som gäller lokala avtal med iakttagande av 13 kap. 3 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. På förtroendeombudet tillämpas också 2 mom. i den paragrafen.

Vad som föreskrivs i denna paragraf tillämpas inte på ett utstationerande företag som är etablerat utanför en medlemsstat i Europeiska unionen eller utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

12 a §

Förbud mot repressalier

Det utstationerande företaget får inte utsätta en utstationerad arbetstagare för negativa följder som repressalier eller annars behandla arbetstagaren på ett ofördelaktigt sätt på grund av att denne har inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande eller tagit kontakt med en myndighet i syfte att tillgodose sina rättigheter enligt denna lag.

Det utstationerande företaget får inte utsätta ett förtroendeombud för negativa följder som repressalier eller annars behandla förtroendeombudet på ett ofördelaktigt sätt på grund av dennes skötsel av sina uppgifter i anslutning till det lokala avtalet.

Det utstationerande företaget ska ersätta en utstationerad arbetstagare eller ett förtroendeombud för den skada som det orsakat genom att bryta mot förbudet i 1 och 2 mom.

35 §

Försummelseavgift

Bestämmelser om den försummelseavgift som påförs det utstationerande företaget när företaget försummar skyldigheten att lämna ett i 5 b § avsett lokalt avtal till arbetarskyddsmyndigheten finns i 2 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om verkställighet av böter (672/2002) 1 § 2 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 1183/2023, som följer:

1 §

Lagens tillämpningsområde

På det sätt som föreskrivs i denna lag verkställs också

3) en försummelseavgift enligt 2 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen (55/2001) och en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i den lagen samt en försummelseavgift enligt 2 kap. 6 b § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011),

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 5 september 2024

Statsminister

Petteri Orpo

Arbetsminister Arto Satonen

1.

Lag

om ändring av 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) det inledande stycket i 13 kap. 7 § 1 mom. samt 13 kap. 7 § 3 mom., 8 och 10 § samt 12 § 1 mom.,
av dem det inledande stycket i 13 kap. 7 § 1 mom. sådant det lyder i lag 377/2018, och
fogas till 2 kap. nya 7 a–7 d §, till 2 kap. 9 §, sådan den lyder i lag 10/2012, ett nytt 3 mom.
och till 13 kap. 3 § ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivarens skyldigheter

7 a §

*Ingående av lokala avtal som baserar sig på
allmänt bindande kollektivavtal*

*Ett lokalt avtal som baserar sig på ett
allmänt bindande kollektivavtal kan inom de
gränser som kollektivavtalet tillåter ingås
med iakttagande av de bestämmelser i
kollektivavtalet som gäller parterna och
förfarandena. När avtalet ingås behöver
kollektivavtalets bestämmelser om
förhandlingsordning dock inte iakttas. Om
inte något annat avtalas, är avtalet bindande
för alla arbetstagare som omfattas av
kollektivavtalet.*

*Om en förtroendeman enligt kollektivavtalet
förutsätts som part i lokala avtal, ska det lo-
kala avtalet ingås med förtroendemannen.
Förtroendemannen företräder då alla de
arbetstagare som kollektivavtalet i fråga
tillämpas på. De arbetstagare som inte är
medlemmar i en arbetstagarförening som
förbundit sig till kollektivavtalet har dock rätt
att genom majoritets-beslut välja ett
förtroendeombud att vid sidan av
förtroendemannen företräda dem i frågor som*

gäller lokala avtal. Då ska det lokala avtalet ingås med förtroendemannen och förtroendeombudet.

Om en förtroendeman enligt kollektivavtalet förutsätts som part i lokala avtal, ska det lokala avtalet ingås med förtroendemannen. Förtroendemannen företräder då alla de arbetstagare som kollektivavtalet i fråga tillämpas på. De arbetstagare som inte är medlemmar i en arbetstagarförening som förbundit sig till kollektivavtalet har dock rätt att genom majoritetsbeslut välja ett förtroendeombud att vid sidan av förtroendemannen företräda dem i frågor som gäller lokala avtal. Då ska det lokala avtalet ingås med förtroendemannen och förtroendeombudet. Om en förtroendeman enligt kollektivavtalet förutsätts som part i lokala avtal, men en förtroendeman inte har valts och kollektivavtalet inte innehåller bestämmelser som gäller förfarandet när en förtroendeman saknas och som tryggar lika förutsättningar att ingå avtal, kan ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet trots kollektivavtalet.

När ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet på det sätt som avses i 2 eller 3 mom. ska arbetsgivaren utöver de förfaranden som förutsätts enligt kollektivavtalet också ge förtroendeombudet de uppgifter som behövs för ingående av avtalet samt ge förtroendeombudet tillräckligt med betänketid vid förhandlingar om avtalet och möjlighet att behandla avtalets betydelse tillsammans med personalen. Avtalet kan oberoende av dess giltighetstid sägas upp av båda sidor med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inget annat följer av kollektivavtalet eller det inte har avtalats om en kortare uppsägningstid i det lokala avtalet.

Ett lokalt avtal som ingås med en företrädare för personalen ska ingås skriftligen och arbetsgivaren ska lämna det till arbetarskyddsmyndigheten inom en månad från det att avtalet ingicks.

7 b §

Försummelseavgift

En försummelseavgift kan påföras en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har försummat sin skyldighet enligt 7 a § 5 mom. att lämna det lokala avtalet till arbetarskyddsmyndigheten.

Försummelseavgiften påförs av arbetarskyddsmyndigheten.

Försummelseavgiften ska betalas till staten. Försummelseavgiftens belopp är minst 1 000 och högst 10 000 euro. Vid bedömningen av försummelseavgiftens storlek ska hänsyn tas till arbetsgivarens storlek, uppsåt och upprepning av försummelsen. Om en försummelseavgift för två eller flera försummelser ska påföras på en och samma gång, påförs för försummelserna en gemensam avgift på högst 15 000 euro. En försummelseavgift ska inte påföras, om det med beaktande av omständigheterna är oskäligt att påföra avgiften eller försummelsen beror på en giltig orsak.

En försummelseavgift får inte påföras, om det förflutit mer än fem år sedan försummelsen.

7 c §

Verkställighet av försummelseavgift

På verkställighet av en försummelseavgift tillämpas lagen om verkställighet av böter (672/2002).

En försummelseavgift preskriberas fem år från det att ett lagakraftvunnet avgörande meddelades.

7 d §

Ändringssökande i beslut som gäller försummelseavgift

Bestämmelser om sökande av ändring i förvaltningsdomstol finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

Gällande lydelse

9 §

*Minimianställningsvillkor som ska tillämpas
i fråga om uthyrda arbetstagares
anställningsförhållanden*

13 kap.

Särskilda bestämmelser

3 §

Förtroendeombud

Föreslagen lydelse

9 §

*Minimianställningsvillkor som ska tillämpas
i fråga om uthyrda arbetstagares
anställningsförhållanden*

*Ett lokalt avtal som ingåtts mellan
arbetsgivaren och de uthyrda arbetstagarna
med stöd av bestämmelserna i ett
kollektivavtal som är bindande för
användarföretaget får inte försätta de uthyrda
arbetstagarna i en sämre ställning än
användarföretagets arbetstagare när det
gäller villkoren för lön, arbetstid och
semester.*

13 kap.

Särskilda bestämmelser

3 §

Förtroendeombud

*Om förtroendeombudet i egenskap av
företrädare för personalen ingår lokala avtal,
ska arbetsgivaren främja ombudets
färdigheter när det gäller kompetensen och
kännedomen om arbetsplatsens
verksamhetsmiljö i den mån som det behövs
för skötseln av uppgiften som företrädare för
personalen.*

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

*Arbetsgivarnas och arbetstagarnas
riksomfattande föreningar har med avvikelse
från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad
som föreskrivs*

*Det som i denna paragraf bestäms om
riksomfattande arbetsgivarföreningar*

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

*Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar
samt riksomfattande arbetstagarföreningar
eller deras medlemsföreningar får med
avvikelse från vad som föreskrivs i 6 § genom
kollektivavtal avtala på ett sätt som avviker
från vad som i denna lag föreskrivs*

*Vad som i denna paragraf föreskrivs om
arbetsgivare och arbetsgivarföreningar*

Gällande lydelse

tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna och andra statliga avtalsmyndigheter, på kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och det ortodoxa kyrkosamfundet samt på landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

Föreslagen lydelse

tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om den evangelisk-lutherska kyrkans församling, en kyrklig samfällighet tillsammans med de församlingar som hör till den, ett domkapitel, kyrkostyrelsen och kyrkans pensionsfond av kyrkans arbetsmarknadsverk och en riksomfattande arbetstagarförening,

3) i fråga om den ortodoxa kyrkan och församlingarna av kyrkostyrelsen som avses i 30 § i lagen om ortodoxa kyrkan (985/2006) eller av en av kyrkostyrelsen befullmäktigad arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening,

4) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening,

5) i fråga om riksdagen av de parter som anges i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003),

6) i fråga om Finlands Bank av de parter som anges i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998),

7) i fråga om Folkpensionsanstalten av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

8 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 7 § i detta

8 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 7 § i detta

Gällande lydelse

kapitel, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Då tillämpas även den andra meningen i 7 § 2 mom.

10 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

12 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs. Arbetskyddsmyndigheterna skall i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 7 § skall iakttä.

Föreslagen lydelse

kapitel. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den andra meningen i 7 § 2 mom. i detta kapitel.

10 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska hålla denna lag, ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § och ett i 2 kap. 7 a § avsett lokalt avtal som ingåtts med företrädaren för personalen fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

12 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 2 kap. 7 a §. Arbetskyddsmyndigheterna ska i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 7 § ska iakttä.

Denna lag träder i kraft den 20 .
Lagens 2 kap. 7 a § tillämpas inte om det kollektivavtal vars bestämmelse ingåendet av lokala avtal grundar sig på har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

2.

Lag

om ändring av 2 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 2 kap. 8 §, det inledande stycket i 13 kap. 9 § 1 mom. samt 13 kap. 9 § 4 mom., 10 §, 15 § 1 mom. och 22 § 1 mom.,
av dem 2 kap. 8 § sådan den lyder i lag 1115/2016, det inledande stycket i 13 kap. 9 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1468/2016 och 13 kap. 15 § 1 mom. sådant det lyder i lag 745/2022, samt
fogas till 2 kap. nya 6 a–6 d § som följer:

Gällande lydelse

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

6 a §

Föreslagen lydelse

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

6 a §

*Ingående av lokala avtal som baserar sig på
allmänt bindande kollektivavtal*

Ett lokalt avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal kan inom de gränser som kollektivavtalet tillåter ingås med iakttagande av de bestämmelser i kollektivavtalet som gäller parterna och förfarandena. När avtalet ingås behöver kollektivavtalets bestämmelser om förhandlingsordning dock inte iakttas. Om inte något annat avtalas, är avtalet bindande för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet. Den förtroendeman som förutsätts vara avtalspart enligt kollektivavtalet företräder de arbetstagare som kollektivavtalet i fråga tillämpas på.

Ett lokalt avtal som ingås med en företrädare för personalen ska ingås skriftligen och arbetsgivaren ska lämna det till arbetarskyddsmyndigheten inom en månad från det att avtalet ingicks.

6 b §

Försummelseavgift

En försummelseavgift kan påföras en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har försummat sin skyldighet enligt 6 a § 2 mom. att lämna det lokala avtalet till arbetarskyddsmyndigheten.

Försummelseavgiften påförs av arbetarskyddsmyndigheten. Försummelseavgiften ska betalas till staten. Försummelseavgiftens belopp är minst 1 000 och högst 10 000 euro. Vid bedömningen av försummelseavgiftens storlek ska hänsyn tas

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

till arbetsgivarens storlek, uppsåt och upprepning av försummelsen. Om en försummelseavgift för två eller flera försummelser ska påföras på en och samma gång, påförs för försummelserna en gemensam avgift på högst 15 000 euro.

En försummelseavgift ska inte påföras, om det med beaktande av omständigheterna är oskäligt att påföra avgiften eller försummelsen beror på en giltig orsak.

En försummelseavgift får inte påföras, om det förflutit mer än fem år sedan försummelsen.

6 c §

Verkställighet av försummelseavgift

På verkställighet av en försummelseavgift tillämpas lagen om verkställighet av böter (672/2002).

En försummelseavgift preskriberas fem år från det att ett lagakraftvunnet avgörande meddelades.

6 d §

Sökande av ändring i beslut som gäller försummelseavgift

Bestämmelser om sökande av ändring i förvaltningsdomstol finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

8 §

Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Om en arbetsgivare har hyrt ut arbetstagare till ett användarföretag, ska i fråga om de uthyrda arbetstagarnas anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 6 § 3 mom. avsett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget eller bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal.

Om inget av de kollektivavtal som avses i 1 mom. tillämpas i anställningsförhållandet för

8 §

Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Om en arbetsgivare har hyrt ut arbetstagare till ett användarföretag, ska i fråga om de uthyrda arbetstagarnas anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 6 § 3 mom. avsett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget eller bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal.

Om inget av de kollektivavtal som avses i 1 mom. tillämpas i anställningsförhållandet för

Gällande lydelse

en uthyrd arbetstagare, ska de villkor som gäller den uthyrda arbetstagarens lön, arbetstid och semester åtminstone vara förenliga med de avtal eller den praxis som är bindande för och allmänt tillämpas vid användarföretaget.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 8 § rätt att avtala om vad som bestäms

Det som i denna paragraf bestäms om riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna och andra statliga avtalsmyndigheter, på kommunala arbetsmarknadsverket samt på Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

Föreslagen lydelse

en uthyrd arbetstagare, ska de villkor som gäller den uthyrda arbetstagarens lön, arbetstid och semester åtminstone vara förenliga med de avtal eller den praxis som är bindande för och allmänt tillämpas vid användarföretaget.

Ett lokalt avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och de uthyrda arbetstagarna med stöd av bestämmelserna i ett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget får inte försätta de uthyrda arbetstagarna i en sämre ställning än användarföretagets arbetstagare när det gäller villkoren för lön, arbetstid och semester.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar får med avvikelse från vad som föreskrivs i 8 § genom kollektivavtal avtala på ett sätt som avviker från vad som i denna lag föreskrivs

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening.

Gällande lydelse

10 §

*Från lag avvikande bestämmelser i ett
allmänt bindande kollektivavtal*

En arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 9 § i detta kapitel, *om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal*. Då tillämpas även den andra meningen i 9 § 3 mom.

15 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska på fartyget hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § fritt tillgängliga för arbetstagarna. Dessutom ska arbetsgivaren hålla informationen om de försäkringsanstalter där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar framlagd på fartyget.

22 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs. Arbetskyddsmyndigheterna ska i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iaktas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 6 § ska iaktta.

Föreslagen lydelse

10 §

*Från lag avvikande bestämmelser i ett
allmänt bindande kollektivavtal*

En arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 9 § i detta kapitel. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den andra meningen i 9 § 3 mom.

15 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska på fartyget hålla denna lag, ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § och ett i 2 kap. 6 a § avsett lokalt avtal som ingåtts med företrädaren för personalen fritt tillgängliga för arbetstagarna. Dessutom ska arbetsgivaren hålla information om de försäkringsanstalter där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar framlagd på fartyget.

22 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 2 kap. 6 a §. Arbetskyddsmyndigheterna ska i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iaktas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 6 § ska iaktta.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

*Denna lag träder i kraft den 20 .
Lagens 2 kap. 6 a § tillämpas inte om det
kollektivavtal vars bestämmelse ingående av
lokala avtal grundar sig på har ingåtts före
ikraftträdandet av denna lag.*

3.

Lag

om ändring av arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i arbetstidslagen (872/2019) 37 § och
ändras 18 och 34–36 §, 39 § 2 mom. och 47 §, av dem 34 § sådan den lyder delvis ändrad i
lagarna 1405/2019, 1067/2021 och 746/2022 samt 39 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1067/2021,
som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

18 §

18 §

Maximiantalet arbetstimmar

Maximiantalet arbetstimmar

Arbetsdagarens arbetstid inbegripet
overtidsarbete får inte överstiga i genomsnitt
48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra
månader. Bestämmelser om riksomfattande
arbetsgivar- och arbetstagarföreningars rätt att
avtala om utjämningsperiodens längd finns i
34 §.

Utöver vad som föreskrivs i 1 mom., får
arbetstiden för en i 2 § 2 mom. avsedd
motorfordonsförare inte överstiga 60 timmar
under en kalendervecka. Bestämmelser om
riksomfattande arbetsgivar- och
arbetstagarföreningars rätt att avtala om den
maximala arbetstiden per vecka för
motorfordonsförare finns i 34 §.

Arbetsdagarens arbetstid inbegripet
overtidsarbete får inte överstiga i genomsnitt
48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra
månader. *Bestämmelser om rättigheten att
genom kollektivavtal avtala om
utjämningsperiodens längd finns i 34 §.*

Utöver vad som föreskrivs i 1 mom., får
arbetstiden för en i 2 § 2 mom. avsedd
motorfordonsförare inte överstiga 60 timmar
under en kalendervecka. Bestämmelser om
rätten att genom kollektivavtal avtala om den
maximala arbetstiden per vecka för
motorfordonsförare finns i 34

34 §

34 §

Undantag genom kollektivavtal

Undantag genom kollektivavtal

Gällande lydelse

En arbetsgivare eller en riksomfattande arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening får i ett kollektivavtal komma överens om ordinarie arbetstid på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom. samt 7 och 9 §. Den ordinarie arbetstid som grundar sig på ett kollektivavtal får i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor. I ett kollektivavtal som avses ovan är det dessutom tillåtet att komma överens om att den ordinarie arbetstiden vid utökad flextid enligt 13 § i genomsnitt får vara högst 40 timmar i veckan under en period av högst 26 veckor.

Riksomfattande arbetsgivarföreningar och riksomfattande arbetstagarföreningar har rätt att i kollektivavtal (riksomfattande kollektivavtal) avtala på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs

1) i 4 § om beredskap,

2) i 8 § om uppgifter där nattarbete får utföras, nattarbetarens maximala arbetstid under 24 timmar och utjämning av nattarbetstiden samt om förläggningen av nattarbetstiden, med den begränsningen att nattarbetstiden ska omfatta en minst 7 timmars tidsperiod som är förlagd så att där ingår tid mellan klockan 24 och klockan 05,

2 a) i 8 a § om rätten till skjuts till och från arbetet för arbetstagare i nattarbete,

3) i 12 § 2 mom. om flexgränserna, maximum för överskridningar och uppföljningsperiodens längd vid flextid,

4) i 15 § 2 mom. om varaktigheten av ett tidsbestämt avtal om förkortad arbetstid,

5) i 17 § om samtycke till söndagsarbete,

6) i 18 § om förlängning av utjämningsperioden för maximiarbetstiden till sex månader; av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen kan längden på utjämningsperioden förlängas till högst 12 månader,

7) i 20 § om mertids- och övertidsarbete samt ersättning för söndagsarbete,

Föreslagen lydelse

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar får avtala på ett sätt som avviker från vad som i denna lag föreskrivs

1) i 4 § om beredskap,

2) i 5 §, 6 § 1 mom. samt i 7 och 9 § om den ordinarie arbetstiden, den ordinarie arbetstiden får dock i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor,

3) i 8 § om uppgifter där nattarbete får utföras, nattarbetarens maximala arbetstid under 24 timmar och utjämning av nattarbetstiden samt om förläggningen av nattarbetstiden, med den begränsningen att nattarbetstiden ska omfatta en minst 7 timmars tidsperiod som är förlagd så att där ingår tid mellan klockan 24 och klockan 05,

4) i 8 a § om rätten till skjuts till och från arbetet för arbetstagare i nattarbete,

5) i 12 § 2 mom. om flexgränserna, maximum för överskridningar och uppföljningsperiodens längd vid flextid,

6) om i 13 § 2 mom. avsedd utjämningsperiod för flextid, vid flextid får den ordinarie arbetstiden dock i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en period av högst 26 veckor,

7) i 15 § 2 mom. om varaktigheten av ett tidsbestämt avtal om förkortad arbetstid,

8) i 17 § om samtycke till söndagsarbete,

9) i 18 § 1 mom. om utjämningsperioden för maximiantalet arbetstimmar, utjämningsperioden kan förlängas till högst sex månader eller av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen till högst 12 månader,

10) i 20 § om mertids- och övertidsarbete samt ersättning för söndagsarbete,

11) i 21 § om givande av mertids- och övertidsersättning samt ersättning för söndagsarbete i form av ledighet,

12) i 22 § om arbetsavtalets upphörande under en utjämningsperiod,

13) i 23 § om beräkning av grunddelen för mertids- och övertidsersättning,

14) i 24 § om dagliga raster,

15) i 25 § om dygnsvila, dock inte i 25 § 4 mom. avsedd ersättande vilotid,

Gällande lydelse

8) i 21 § om givande av mertids- och övertidsersättning samt ersättning för söndagsarbete i form av ledighet,

9) i 22 § om arbetsavtalets upphörande under en utjämningsperiod,

10) i 23 § om beräkning av grunddelen för mertids- och övertidsersättning,

11) i 24 § om dagliga raster,

12) i 25 § om dygnsvila, dock inte i 25 § 4 mom. avsedd ersättande vilotid,

13) i 26 § om dygnsvila för motorfordonsförare,

14) i 27 § om veckovila,

15) i 28 § 1 mom. om avvikelse från veckovila,

16) i 29 § om utjämningschema för arbetstiden,

17) i 30 § om arbetsskiftsförteckning,

18) i 30 a § om arbetstagarens samtycke samt om den ersättning som ska betalas i samband med att ett arbetsskift ställs in och om tidpunkten när ett arbetsskift ställs in, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

När det gäller i 2 § 2 mom. avsedda motorfordonsförarens arbete får det med avvikelse från 2 mom. 2 och 6 punkten ovan, i riksomfattande kollektivavtal, av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen avtalas om

1) i 8 § föreskriven maximal arbetstid per dygn och utjämning av nattarbetstid,

2) i 18 § 1 mom. föreskriven förlängning av utjämningsperioden till sex månader,

3) i 18 § 2 mom. föreskriven överskridning av den maximala veckoarbetstiden på 60 timmar.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom avtalas om arbetstid som motsvarar i 13 §

Föreslagen lydelse

16) i 26 § om dygnsvila för motorfordonsförare,

17) i 27 § om veckovila,

18) i 28 § 1 mom. om avvikelse från veckovila,

19) i 29 § om utjämningschema för arbetstiden,

20) i 30 § om arbetsskiftsförteckning,

21) i 30 a § om arbetstagarens samtycke samt om den ersättning som ska betalas i samband med att ett arbetsskift ställs in och om tidpunkten när ett arbetsskift ställs in, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

När det gäller i 2 § 2 mom. avsedda motorfordonsförarens arbete får det med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. 3 och 9 punkten ovan, i kollektivavtal som avses i 1 mom., av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen avtalas om

1) i 8 § föreskriven maximal arbetstid per dygn och utjämning av nattarbetstid,

2) i 18 § 1 mom. föreskriven förlängning av utjämningsperioden till sex månader,

3) i 18 § 2 mom. föreskriven överskridning av den maximala veckoarbetstiden på 60 timmar.

I ett kollektivavtal som avses i 1 mom. får dessutom avtalas om arbetstid som motsvarar i 13 § avsedd utökad flexitid och om arrangemang som motsvarar i 14 § avsedd arbetstidsbank eller annat motsvarande arrangemang som kan införas i stället för den i lagen avsedda arbetstidsbanken. Genom kollektivavtal får dock inte tillämpningen av i lagen avsedd utökad flexitid eller arbetstidsbank förbjudas.

I ett kollektivavtal som avses i 1 mom. får dessutom, trots begränsningarna av arbetstiden i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 §, avtalas om exceptionell ordinarie arbetstid i arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. I sådana fall ska arbetstagaren säkerställas en ersättande vilotid som motsvarar vilotiderna

Gällande lydelse

avsedd utökad flexitid och om arrangemang som motsvarar i 14 § avsedd arbetstidsbank eller annat motsvarande arrangemang som kan införas i stället för den i lagen avsedda arbetstidsbanken. Genom kollektivavtal får dock inte tillämpningen av i lagen avsedd utökad flexitid eller arbetstidsbank förbjudas.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom, trots begränsningarna av arbetstiden i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 §, avtalas om exceptionell ordinarie arbetstid i arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. I sådana fall ska arbetstagaren säkerställas en ersättande vilotid som motsvarar vilotiderna enligt 25 § omedelbart efter det arbetsskiftet avslutats.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom avtalas om överskridning av den i 18 § avsedda maximiarbetstiden när det gäller jourhavande läkare på sjukhus eller djursjukhus, när den i den paragrafen avsedda maximiarbetstiden överskrids på grund av jour som räknas som arbetstid. Om de förutsättningar som anges i kollektivavtalet uppfylls ska arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om användning av arbetstid som överstiger maximiarbetstiden inom de gränser som anges i avtalet.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1–5 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Bestämmelserna får iaktas ännu efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte har ingåtts inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna dock rätt att meddela att tillämpningen av bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektivavtalet ska upphöra när den då pågående

Föreslagen lydelse

enligt 25 § omedelbart efter det arbetsskiftet avslutats.

I ett kollektivavtal som avses i 1 mom. får dessutom avtalas om överskridning av den i 18 § avsedda maximiarbetstiden när det gäller jourhavande läkare på sjukhus eller djursjukhus, när den i den paragrafen avsedda maximiarbetstiden överskrids på grund av jour som räknas som arbetstid. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om användning av arbetstid som överstiger maximiarbetstiden, varvid ingående av avtal förutsätter att de villkor som anges i kollektivavtalet uppfylls och att avtalet ingås inom de gränser som anges i kollektivavtalet.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1–5 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Bestämmelserna får iaktas ännu efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte ingås inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna dock rätt att meddela att tillämpningen av bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektivavtalet ska upphöra när den då pågående utjämningsperioden går ut. Meddelandet ska lämnas minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och

Gällande lydelse

utjämningsperioden går ut. Meddelandet ska lämnas minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra statliga avtalsslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfälligheter, kyrkans arbetsmarknadsverk, den ortodoxa kyrkan samt Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. Ett kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal enligt denna paragraf får för riksdagens del ingås av de parter som avses i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), för Finlands Banks del de parter som avses i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) och för Folkpensionsanstaltens del de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

35 §

rån lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

Arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde också iaktta sådana bestämmelser i kollektivavtal som ingåtts med stöd av 34 § i denna lag, dock inte sådana med

Föreslagen lydelse

välfrädsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om den evangelisk-lutherska kyrkans församling, en kyrklig samfällighet tillsammans med de församlingar som hör till den, ett domkapitel, kyrkostyrelsen och kyrkans pensionsfond av kyrkans arbetsmarknadsverk och en riksomfattande arbetstagarförening,

3) i fråga om den ortodoxa kyrkan och församlingarna av kyrkostyrelsen som avses i 30 § i lagen om ortodoxa kyrkan (985/2006) eller av en av kyrkostyrelsen befullmäktigad arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening,

4) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening,

5) i fråga om riksdagen av de parter som anges i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003),

6) i fråga om Finlands Bank av de parter som anges i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998):

7) i fråga om Folkpensionsanstalten av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

En kollektivavtalsbestämmelse som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och med Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter.

35 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

Arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde också iaktta sådana bestämmelser i kollektivavtal som ingåtts med stöd av 34 § i denna lag. Bestämmelserna får

Gällande lydelse

stöd av 34 § 2 mom. avtalade bestämmelser som förutsätter lokala avtal. Bestämmelserna får iakttas efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde.

36 §

Lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

Om det i ett allmänt bindande kollektivavtal har avtalats om möjlighet att lokalt avvika från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom. eller 7 eller 9 § eller från förlängningen av utjämningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, får ett lokalt avtal ingås inom de gränser som en berättigande bestämmelse i kollektivavtalet medger och med iakttagande av bestämmelserna om förfaringssätt i kollektivavtalet, med undantag för kollektivavtalets bestämmelser om förhandlingsordning.

37 §

Ingående och uppsägning av ett lokalt avtal

Ett i 36 § avsett avtal om den ordinarie arbetstiden ska ingås skriftligen, om inte parterna anser att det är onödigt eller om inte något annat följer av ett kollektivavtal. Om avtalet är avsett att vara i kraft längre än två veckor, ska det dock alltid ingås skriftligen.

Föreslagen lydelse

iakttas efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde.

36 §

Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

Bestämmelser om ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal finns i 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen.

Om det genom ett lokalt avtal avviks från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom. eller 7 eller 9 § eller från förlängningen av utjämningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, får när en sådan företrädare för personalen eller ett sådant förtroendeombud som förutsätts enligt kollektivavtalet saknas dock också någon annan företrädare som personalen bemyndigat, eller om inte heller en sådan har valts, personalen eller en personalgrupp tillsammans ingå ett avtal på personalens vägnar. En arbetstagare har dock rätt att iakttä sin tidigare arbetstid, om arbetstagaren meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 2 kap. 7 a § 4 mom. i arbetsavtalslagen kan ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden.

(37 § upphävs)

Gällande lydelse

Ett avtal om ordinarie arbetstid som har ingåtts av en företrädare som arbetstagarna valt ska delges arbetstagarna senast en vecka innan det börjar tillämpas. Avtalet binder alla de arbetstagare som nämnda företrädare för arbetstagarna ska anses företräda. En arbetstagare har dock rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om han eller hon meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas.

Om inte något annat följer av kollektivavtalet eller något annat avtalats i ett lokalt avtal, kan ett avtal som ingåtts att gälla tills vidare sägas upp så att det upphör med iakttagande av en uppsägningstid på två veckor. Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

39 §

Dispens

Om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren tillstånd enligt 1 mom. som tidsbestämt och förhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och arbetstagarnas i 36 § 2 mom. avsedda företrädare komma överens om att det tillstånd eller den befrielse som regionförvaltningsverket beviljat ska fortgå.

47 §

Tillsyn

Arbetsarkyddsmyndigheten övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 11, 13, 14 och 36 §.

Föreslagen lydelse

39 §

Dispens

Om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren tillstånd enligt 1 mom. som tidsbestämt och förhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och förtroendemannen, eller om en förtroendeman inte har valts, *förtroendeombudet eller någon annan företrädare som arbetstagarna bemyndigat, eller om inte heller en sådan har valts, personalen eller en personalgrupp tillsammans* komma överens om att det tillstånd eller den befrielse som regionförvaltningsverket beviljat ska fortgå.

47 §

Tillsyn

Arbetsarkyddsmyndigheten övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 11, 13 och 14 §.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

*Denna lag träder i kraft den 20 .
Bestämmelserna i 34 § 8 mom. i denna lag
ska inte tillämpas på kollektivavtal som
ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.*

4.

Lag

om ändring av 20 b § i sjöarbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjöarbetstidslagen (296/1976) 20 b §, sådan den lyder i lagarna 151/2001 och 1026/2011, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

20 b §

20 b §

*Bestämmelsernas tvingande natur och
undantag genom riksomfattande
kollektivavtal*

***Bestämmelsernas tvingande natur och
undantag genom kollektivavtal***

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet har utöver vad som bestäms i denna lag rätt att avtala något annat om vad som föreskrivs i 3–9, 12, 14, 19 och 19 a §. Under en tidsperiod av högst 52 veckor får den ordinarie arbetstiden per vecka dock inte i genomsnitt överskrida 40 timmar.

Arbetsgivaren får tillämpa ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i anställningsförhållanden för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars skall iakttas. Kollektivavtalets bestämmelser får iakttas även sedan kollektivavtalet upphört att gälla

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar har utöver vad som föreskrivs i denna lag rätt att avtala något annat om vad som föreskrivs i 3–9, 12, 14, 19 och 19 a §. Under en tidsperiod av högst 52 veckor får den ordinarie arbetstiden per vecka dock inte i genomsnitt överskrida 40 timmar.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i anställningsförhållanden för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars ska iakttas. Kollektivavtalets bestämmelser får iakttas även sedan kollektivavtalet upphört att gälla tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft i fråga

Gällande lydelse

tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft i fråga om sådana anställningsförhållanden i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltjämt vore i kraft. Om ett nytt kollektivavtal inte har ingåtts inom sex månader efter det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna rätt att meddela att tillämpningen av ovan avsedda bestämmelser i kollektivavtalet skall upphöra inom två veckor efter meddelandet eller, om det är nödvändigt för en utjämning av den ordinarie arbetstiden, när den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf bestäms om arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet skall på motsvarande sätt tillämpas på statliga förhandlingsmyndigheter eller andra statliga avtalslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala avtalsdelegationen samt på landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

En bestämmelse i ett kollektivavtal vilken försämrar sådana förmåner som avses i för Finland bindande internationella konventioner eller Europeiska unionens rättsakter är ogiltig. I stället för den bestämmelsen ska bestämmelserna i en internationell konvention eller i Europeiska unionens rättsakter iakttas eller, om detta inte är möjligt, de bestämmelser genom vilka bestämmelserna i en internationell konvention har satts i kraft eller Europeiska unionens rättsakter har genomförts.

Föreslagen lydelse

om sådana anställningsförhållanden i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltjämt vore i kraft. Om ett nytt kollektivavtal inte ingås inom sex månader efter det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna rätt att meddela att tillämpningen av ovan avsedda bestämmelser i kollektivavtalet ska upphöra inom två veckor efter meddelandet eller, om det är nödvändigt för en utjämning av den ordinarie arbetstiden, när den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivar- och arbetsgivarföreningar ska på motsvarande sätt tillämpas på statliga förhandlingsmyndigheter eller andra statliga avtalslutande myndigheter. *Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås*

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivar- (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarerna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening.

En bestämmelse i ett kollektivavtal vilken försämrar sådana förmåner som avses i för Finland bindande internationella konventioner eller Europeiska unionens rättsakter är ogiltig. I stället för den bestämmelsen ska bestämmelserna i en internationell konvention eller i Europeiska unionens rättsakter iakttas eller, om detta inte är möjligt, de bestämmelser genom vilka bestämmelserna i en internationell konvention har satts i kraft eller Europeiska unionens rättsakter har genomförts.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 30 och 31 § i semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 30 och 31 §, av dem 30 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 182/2016, som följer:

Gällande lydelse

30 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har rätt att avtala annorlunda om semesterperioden, om beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning, om att vintersemestern ges i samband med en mellan parterna överenskommen annan förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som föreskrivs i 8 § 2 mom. Genom kollektivavtal mellan sådana föreningar får avtal också ingås om uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 vardagar för att tas ut i en eller flera delar samt om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid, så att det överenskomna arrangemanget garanterar arbetstagarna lika långa semestrar som vad som föreskrivs i denna lag. Genom avtal får det dock inte till arbetstagarens nackdel avvika från vad som föreskrivs i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom riksomfattande tjänstekollektivavtal får avtal även ingås om den anmälningstid som ska iakttas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern i de situationer där flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet.

Föreslagen lydelse

30 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivaren eller arbetsgivarnas förening samt arbetstagarnas riksomfattande föreningar eller deras medlemsföreningar har rätt att avtala annorlunda om semesterperioden, om beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning, om att vintersemestern ges i samband med en mellan parterna överenskommen annan förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som föreskrivs i 8 § 2 mom. Genom *nämnda* kollektivavtal får avtal också ingås om uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 vardagar för att tas ut i en eller flera delar samt om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid, så att det överenskomna arrangemanget garanterar arbetstagarna lika långa semestrar som vad som föreskrivs i denna lag. Genom avtal får det dock inte till arbetstagarens nackdel avvika från vad som föreskrivs i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom tjänstekollektivavtal får avtal även ingås om den anmälningstid som ska iakttas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern i de situationer där flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet.

Arbetsgivaren får tillämpa de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. även i fråga om anställningsförhållandena för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iakttä kollektivavtalets bestämmelser. Om det har avtalats om saken i arbetsavtalet, får ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser, efter att kollektivavtalet har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, tillämpas i fråga om de anställningsförhållanden på vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om den evangelisk-lutherska kyrkans församling, en kyrklig samfällighet tillsammans med de församlingar som hör till den, ett domkapitel, kyrkostyrelsen och kyrkans pensionsfond av kyrkans arbetsmarknadsverk och en riksomfattande arbetstagarförening,

3) i fråga om den ortodoxa kyrkan och församlingarna av kyrkostyrelsen som avses i 30 § i lagen om ortodoxa kyrkan (985/2006) eller av en av kyrkostyrelsen befullmäktigad arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening,

4) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening,

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

5) i fråga om riksdagen av de parter som anges i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003),

6) i fråga om Finlands Bank av de parter som anges i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998):

7) i fråga om Folkpensionsanstalten av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

En bestämmelse i ett kollektivavtal som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

31 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iaktta ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom dess tillämpningsområde också iaktta de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 30 § i denna lag, om *tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter att avtal ingås på lokal nivå*. I detta fall tillämpas även vad som bestäms i den sista meningen i 30 § 2 mom.

31 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som ska iaktta ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom dess tillämpningsområde också iaktta de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 30 § i denna lag. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den andra meningen i 30 § 2 mom.

*Denna lag träder i kraft den 20 .
Bestämmelserna i 30 § 4 mom. i denna lag ska inte tillämpas på kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.*

6.

Lag

om ändring av 24 § i semesterlagen för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i semesterlagen för sjömän (433/1984) 24 §, sådan den lyder i lagarna 153/2001 och 1025/2011, som följer:

Gällande lydelse

24 §

Undantag från lagens bestämmelser

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar med hela landet som verksamhetsområde har rätt att genom kollektivavtal komma överens om intjänande av semester, tiden för semester och uppdelning av semester samt om uträknande och betalning av semesterlön och semesterersättning samt om naturaförmåner under semestern även på annat sätt än vad som bestäms ovan i denna lag.

De i 1 mom. avsedda bestämmelserna i ett kollektivavtal får arbetsgivaren tillämpa också på arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas anställningsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars iakttas. Dylika bestämmelser i kollektivavtalet får iakttas sedan avtalet upphört att gälla, ända till dess ett nytt avtal har trätt i kraft, i de anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle få tillämpas, om kollektivavtalet alltså vore i kraft.

Vad som i denna paragraf bestäms om *arbetsgivarföreningar* vars verksamhetsområde omfattar hela landet skall på motsvarande sätt tillämpas på statliga förhandlingsmyndigheter eller andra statliga avtalsslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala avtalsdelegationen samt på landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

Med stöd av denna paragraf får inte överenskommas om undantag som står i strid med internationella avtal som är bindande för Finland.

Föreslagen lydelse

24 §

Undantag från lagens bestämmelser

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar har rätt att genom kollektivavtal komma överens om intjänande av semester, tiden för semester och uppdelning av semester samt om uträknande och betalning av semesterlön och semesterersättning samt om naturaförmåner under semestern även på annat sätt än vad som föreskrivs ovan i denna lag.

De kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. får arbetsgivaren tillämpa också på arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas anställningsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars iakttas. Sådana bestämmelser i kollektivavtalet får iakttas sedan avtalet upphört att gälla, ända till dess ett nytt avtal har trätt i kraft, i de anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle få tillämpas, om kollektivavtalet alltså vore i kraft.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om *arbetsgivare och arbetsgivarföreningar* ska på motsvarande sätt tillämpas på statliga förhandlingsmyndigheter eller andra statliga avtalsslutande myndigheter. *Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås*

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening.

En bestämmelse i ett kollektivavtal vilken försämrar sådana förmåner som avses i för Finland bindande internationella

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

konventioner eller Europeiska unionens rättsakter är ogiltig. I stället för den bestämmelsen ska bestämmelserna i en internationell konvention eller i Europeiska unionens rättsakter iakttas eller, om detta inte är möjligt, de bestämmelser genom vilka bestämmelserna i en internationell konvention har satts i kraft eller Europeiska unionens rättsakter har genomförts.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 13 a § i lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om studieledighet (273/1979) 13 a §, sådan den lyder i lag 66/2001, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

13 a §

13 a §

En arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen (55/2001) får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också dess bestämmelser som avses ovan i 13 §, om *tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal*. Därvid tillämpas även den sista meningen i 13 § 2 mom.

En arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen (55/2001) får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också dess bestämmelser som avses ovan i 13 §. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den sista meningen i 13 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 38 § i samarbetslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i samarbetslagen (1333/2021) 38 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 407/2023, som följer:

Gällande lydelse

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till arbets- och näringsbyrån, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i denna paragraf får för Folkpensionsanstaltens del ingås av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

Ett i 1 och 2 mom. avsett avtal har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). En arbetsgivare som är bunden av avtalet får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare som inte är bundna av avtalet men som hör till en i avtalet avsedd personalgrupp.

Föreslagen lydelse

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar kan genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i denna paragraf får för Folkpensionsanstaltens del ingås av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

Ett i 1 och 2 mom. avsett avtal har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). En arbetsgivare som är bunden av avtalet får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare som inte är bundna av avtalet men som hör till en i avtalet avsedd personalgrupp.

En bestämmelse i ett kollektivavtal som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen och rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar 98/59/EG.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

*Denna lag träder i kraft den 20 .
Bestämmelserna i 38 § 4 mom. i denna lag
ska inte tillämpas på kollektivavtal som
ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.*

9.

Lag

om ändring av lagen om kollektivavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om kollektivavtal (436/1946) 1 § 2 mom. och 9 § 1 mom., av dem 9 § 1 mom.
sådant det lyder i lag 246/2024, och
fogas till lagen en ny 5 a § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

1 §

Med förening av arbetsgivare avses i denna lag förening, till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetsgivarnas intressen i arbetsförhållandena, och med förening av arbetstagare avses förening, till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetstagarnas intressen i arbetsförhållandena.

Med en förening av arbetsgivare avses i denna lag en förening till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetsgivarnas intressen i arbetsförhållandena, och med en förening av arbetstagare avses en förening, till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetstagarnas intressen i arbetsförhållandena.
Vid bedömningen av föreningens syfte beaktas förutom föreningens formella syfte också föreningens faktiska mål och verksamhet.

5 a §

Om ett kollektivavtal gör det möjligt att ingå lokala avtal mellan arbetsgivaren och förtroendemannen och kollektivavtalet inte innehåller bestämmelser som gäller förfarandet när en förtroendeman saknas och som tryggar lika förutsättningar att ingå avtal, kan ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet trots kollektivavtalet. Om inte något annat avtalas, är avtalet bindande

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet.

När ett lokalt avtal ingås i en situation som avses i 1 mom. ska bestämmelserna om förfarandet enligt kollektivavtalet iakttas, med undantag för kraven på företrädare för personalen. Dessutom ska arbetsgivaren ge förtroendeombudet de uppgifter som behövs för ingående av avtalet samt ge förtroendeombudet tillräckligt med betänketid vid förhandlingar om avtalet och möjlighet att behandla avtalets betydelse tillsammans med personalen. Avtalet får inte kollektivavtalets rättsverkningar, om inte något annat har avtalats i kollektivavtalet. Avtalet kan oberoende av dess giltighetstid sägas upp av båda sidor med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inget annat följer av kollektivavtalet eller det inte har avtalats om en kortare uppsägningstid i det lokala avtalet.

Vad som föreskrivs ovan i denna paragraf gäller inte medlemssamfund i Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, evangelisk-lutherska kyrkan, ortodoxa kyrkan, Ålands landskaps- och kommunförvaltning, riksdagen, Finlands Bank eller Folkpensionsanstalten.

9 §

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

Består brott mot bestämmelserna i kollektivavtal däri, att en penningprestation, som grundar sig på avtalet, icke erlagts, kan överträdaren även förpliktas att erlagga penningbeloppet.

9 §

En förening eller en arbetsgivare som är part i eller annars är bunden av ett kollektivavtal men som inte uppfyller sina i 8, 8 a och 8 b § avsedda förpliktelser baserade på avtalet ska i stället för skadestånd betala plikt, om inte något annat bestäms i avtalet. *Det pliktbelopp som döms ut för brott mot eller försummelse av i 8, 8 a och 8 b § föreskriven fredsplikt eller tillsynsskyldighet som gäller fredsplikten är minst 10 000 euro och högst 150 000 euro. Det pliktbelopp som döms ut för försummelse av i 8 § föreskriven tillsynsskyldighet när det gäller iakttagande av kollektivavtalsbestämmelser är dock högst 37 400 euro, och då tillämpas inte det ovan föreskrivna minimibeloppet.*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

*Denna lag träder i kraft den 20 .
Lagens 5 a § tillämpas inte om det
kollektivavtal vars bestämmelse ingående av
lokala avtal grundar sig på har ingåtts före
ikraftträdandet av denna lag.*

10.

Lag

om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 4 och 12 a §, sådana de lyder, 4
§ delvis ändrad i lag 743/2020 och 12 a § i lag 166/2024, samt
fogas till lagen en ny 5 b § och till 35 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 62/2022 och
166/2024, ett nytt 5 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §

4 §

*Arbets-
tid, semester och ersättningar som har
samband med dem samt familjeledighet*

*Arbets-
tid, semester och ersättningar som har
samband med dem samt familjeledighet*

Som minimivillkor i fråga om en
utstationerad arbetstagares
arbetsavtalsförhållande tillämpas

Som minimivillkor i fråga om en
utstationerad arbetstagares
arbetsavtalsförhållande tillämpas

1) bestämmelserna om arbetstid och
beredskap i 2 kap. i arbetstidslagen
(872/2019), bestämmelserna om ordinarie
arbetstid i 3 och 4 kap., om överskridande av
ordinarie arbetstid och om söndagsarbete i 5
kap., om vilotider i 6 kap. och om lokala avtal
i fråga om ordinarie arbetstid vilka baserar sig
på allmänt bindande kollektivavtal i 8 kap. 36
och 37 § i den lagen, samt bestämmelserna i 5
§ i lagen om arbetet i bagerier (302/1961),

1) bestämmelserna om arbetstid och
beredskap i 2 kap. i arbetstidslagen
(872/2019), om ordinarie arbetstid i 3 och 4
kap. i den lagen, om överskridande av
ordinarie arbetstid och om söndagsarbete i 5
kap. i den lagen och om vilotider i 6 kap. i den
lagen samt bestämmelserna i 5 § i lagen om
arbetet i bagerier (302/1961),

2) bestämmelserna i 5–7 och 8–19 § i
semesterlagen (162/2005),

2) bestämmelserna i 5–7 och 8–19 § i
semesterlagen (162/2005),

3) bestämmelserna i 4 kap. 2, 8 och 9 § i
arbetsavtalslagen i fråga om rätten till
familjeledighet.

3) bestämmelserna i 4 kap. 2, 8 och 9 § i
arbetsavtalslagen i fråga om rätten till
familjeledighet.

Gällande lydelse

Dessutom tillämpas på arbetsavtalet för en arbetstagare som utstationerats på basis av ett avtal om underentreprenad eller överföring inom företagsgruppen de bestämmelser om arbetstid, semester och arbetarskydd som ingår i ett allmänt bindande kollektivavtal enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen eller i ett annat i 5 § 1 mom. i denna lag avsett kollektivavtal som är bindande för det utstationerande företaget. I arbetsavtalsförhållandet för en utstationerad utlyrd arbetstagare tillämpas dock bestämmelserna om arbetstid, semester och arbetarskydd i ett kollektivavtal enligt 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen eller något annat avtal eller den praxis som avses i den paragrafen.

Föreslagen lydelse

Dessutom tillämpas på arbetsavtalet för en arbetstagare som utstationerats på basis av ett avtal om underentreprenad eller överföring inom företagsgruppen de bestämmelser om arbetstid, semester och arbetarskydd som ingår i ett allmänt bindande kollektivavtal enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen eller i ett annat i 5 § 1 mom. i denna lag avsett kollektivavtal som är bindande för det utstationerande företaget. I arbetsavtalsförhållandet för en utstationerad utlyrd arbetstagare tillämpas dock bestämmelserna om arbetstid, semester och arbetarskydd i ett kollektivavtal enligt 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen eller något annat avtal eller den praxis som avses i den paragrafen *samt bestämmelserna i 3 mom. i den paragrafen.*

5 b §

Ingående av lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal

Det utstationerande företaget och dess personal har rätt att ingå lokala avtal under samma förutsättningar som en arbetsgivare som är etablerad i Finland. Det är dock inte tillåtet att genom ett lokalt avtal avvika från de fördelaktigaste anställningsvillkor som med stöd av 3 § 2 mom. ska iakttas i en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande.

På ingående av lokala avtal mellan utstationerande företag som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal och arbetstagare tillämpas vad som föreskrivs i 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen. På lokala avtal om ordinarie arbetstid tillämpas dessutom vad som föreskrivs i 36 § 2 mom. i arbetstidslagen.

Bestämmelser om rättigheten för ett utstationerande företag som enligt lagen om kollektivavtal är bundet till ett kollektivavtal att i sista hand ingå ett lokalt avtal med förtroendeombudet finns i 5 a § i lagen om kollektivavtal. Utstationerade arbetstagare kan bland sig välja ett förtroendeombud i syfte att företräda dem i frågor som gäller lokala avtal med iakttagande av 13 kap. 3 § 1 mom.

Gällande lydelse

12 a §

Förbud mot repressalier

Det utstationerande företaget får inte utsätta en utstationerad arbetstagare för negativa följder som repressalier eller annars behandla arbetstagaren på ett ofördelaktigt sätt på grund av att denne har inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande eller tagit kontakt med en myndighet i syfte att tillgodose sina rättigheter enligt denna lag.

Det utstationerande företaget ska ersätta en utstationerad arbetstagare för den skada som det orsakat genom att bryta mot förbudet i 1 mom.

35 §

Försummelseavgift

Föreslagen lydelse

i arbetsavtalslagen. På förtroendeombudet tillämpas också 2 mom. i den paragrafen.

Vad som föreskrivs i denna paragraf tillämpas inte på ett utstationerande företag som är etablerat utanför en medlemsstat i Europeiska unionen eller utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

12 a §

Förbud mot repressalier

Det utstationerande företaget får inte utsätta en utstationerad arbetstagare för negativa följder som repressalier eller annars behandla arbetstagaren på ett ofördelaktigt sätt på grund av att denne har inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande eller tagit kontakt med en myndighet i syfte att tillgodose sina rättigheter enligt denna lag.

Det utstationerande företaget får inte utsätta ett förtroendeombud för negativa följder som repressalier eller annars behandla förtroendeombudet på ett ofördelaktigt sätt på grund av dennes skötsel av sina uppgifter i anslutning till det lokala avtalet.

Det utstationerande företaget ska ersätta en utstationerad arbetstagare eller ett förtroendeombud för den skada som det orsakat genom att bryta mot förbudet i 1 och 2 mom.

35 §

Försummelseavgift

Bestämmelser om den försummelseavgift som påförs det utstationerande företaget när företaget försummar skyldigheten att lämna ett i 5 b § avsett lokalt avtal till arbetarskyddsmyndigheten finns i 2 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om verkställighet av böter (672/2002) 1 § 2 mom. 3 punkten, sådan den lyder
i lag 1183/2023, som följer:
I enlighet med riksdagens beslut:

Gällande lydelse

1 §

Lagens tillämpningsområde

På det sätt som föreskrivs i denna lag
verkställs också

3) en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i
arbetsavtalslagen (55/2001),

Föreslagen lydelse

1 §

Lagens tillämpningsområde

På det sätt som föreskrivs i denna lag
verkställs också

3) en *försummelseavgift* enligt 2 kap. 7 b § i
arbetsavtalslagen (55/2001) och en
påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i den lagen
samt en försummelseavgift enligt 2 kap. 6 b §
i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011),

Denna lag träder i kraft den 20 .
