

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att det stiftas en ny lag om samarbete inom företag och en lag om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag. I propositionen har beaktats de internationella bestämmelser som är bindande för Finland. I lagarnas bestämmelser betonas mera än tidigare en anda av samarbete och strävan efter enighet.

Lagen om samarbete inom företag med vissa begränsningar tillämpas i företag där det regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare. Lagens tillämpningsområde utvidgas också i jämförelse med gällande lag så att det omfattar alla företag och andra sammanslutningar och stiftelser oberoende av om deras verksamhet är avsedd att vara vinstgivande och vem som finansierar dem. Samarbetsparter skall fortfarande vara arbetsgivaren och företagets personal. I lagen definieras personalgrupperna och deras företrädare, som enligt huvudregeln skall vara den förtroendeman som valts på grundval av ett kollektivavtal eller det förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen. I vissa fall kan det också väljas en särskild företrädare med tanke på samarbete.

Arbetsgivaren skall årligen på begäran av företrädarna för personalgrupperna ge dem, förutom de ärenden som omfattas av den gällande lagens informationsskyldighet, en utredning om anlitandet av utomstående arbetskraft vid företaget till den del det är fråga om sådant underleveransarbete som utförs i arbetslokaler eller på arbetsplatser hos arbetsgivaren. Om anlitandet av utomstående arbetskraft bedöms ha konsekvenser för per-

sonalen, skall ärendet behandlas i samarbetsförfarande. Samarbete i frågor som gäller anlitande av hyrd arbetskraft bestäms i övrigt i enlighet med den gällande lagens principer.

I företaget skall årligen utarbetas en personalplan och utbildningsmål och de skall behandlas i samarbete. Planens och utbildningsmålen innehåll preciseras så att av dem skall framgå inte bara utvecklingen av personalens sammansättning och storlek i företaget utan också principerna för användningen av olika anställningsformer och en bedömning av de förändringar som kommer att inträffa i kraven på arbetstagarnas yrkeskunskande och orsakerna till dem samt utbildningsmål som grundar sig på denna bedömning. Genomförandet av planen och uppnåendet av målen skall också övervakas i samarbete. Arbetsgivaren skall också på begäran varje kvartal ge företrädarna för personalgrupperna uppgifter om företagets visstids- och deltidsanställda arbetstagare.

Förhandlingstiderna förenklas. Det föreslås ingen minimitid för initiativ till inledande av förhandlingar. Arbetsgivaren skall både ta initiativ till och lämna uppgifter om respektive ärende i så god tid att arbetstagarna eller företrädarna för personalgrupperna beroende på ärendet kan förbereda sig för förhandlingen och behandla uppgifterna dem både sinsemellan och med de arbetstagare som de företräder innan förhandlingarna inleds. I situationer där arbetskraften minskas skall initiativ fortfarande tas senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

Minimitiden för förhandlingar som gäller uppsägning, permittering och överföring till

anställning på deltid av arbetstagare förlängs från sju dagar till 14 dagar, om förhandlingarna gäller färre än 10 arbetstagare. Om de gäller minst 10 arbetstagare, förblir förhandlingstiden sex veckor.

Gottgörelsen för att en arbetstagare har sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid utan att samarbetsförfarandet har iakttagits är enligt förslaget högst 30 000 euro. Gottgörelsen är till sin karaktär en ersättning för immateriell skada och den ersätter inte den skada som orsakats av arbetstagen till följd av en uppsägning i strid med arbetsavtalslagens eller kollektivavtalens bestämmelser. Gottgörelsen är inte skattepliktig inkomst. Förutom en sedvanlig straffbestämmelse innehåller lagen en ny bestämmelse om säkringsåtgärder i de situationer där arbetsgivaren försummar att lämna företrädarna för personalgrupperna uppgifter som hör till arbetsgivarens informationsskyldig-

het. Företrädarna kan hos domstol yrka ett beslut där arbetsgivaren åläggs att lämna dessa uppgifter vid vite. Om arbetsgivaren inte utarbetar en personalplan eller utbildningsmål, kan motsvarande beslut sökas av arbetsministeriet som övervakar efterlevnaden av lagen. Preciseringar föreslås också i sekretessbestämmelsen.

Innehållet i den nya lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag motsvarar i stor utsträckning bestämmelserna i den gällande samarbetslagen. Bestämmelserna är mera detaljerade än tidigare. Tillämpningsområdet för bestämmelserna om samarbete inom företagsgrupper utvidgas i finska företagsgrupper, eftersom de skall tillämpas i sådana företag inom finska företagsgrupper som har minst 20 arbetstagare.

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

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	3
ALLMÄN MOTIVERING.....	7
1. Inledning.....	7
2. Nuläge.....	7
2.1. Lagstiftning och praxis.....	7
Samarbetslagstiftningens utveckling.....	7
Samarbetslagen.....	8
<i>Lagens tillämpningsområde</i>	<i>8</i>
<i>Samarbetsparter och samarbetsnivåer</i>	<i>10</i>
<i>Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden.....</i>	<i>11</i>
<i>Förhandlingsförfaranden</i>	<i>12</i>
<i>Arbetsgivarens informationsskyldighet.....</i>	<i>15</i>
<i>Arbetsgivarens skyldighet att utarbeta planer</i>	<i>15</i>
<i>Bestämmelser om nationellt koncernsamarbete</i>	<i>16</i>
<i>Bestämmelser om internationellt koncernsamarbete</i>	<i>17</i>
<i>Sekretessbestämmelser.....</i>	<i>18</i>
<i>Tillsyn över iakttagandet av lagen och sanktioner.....</i>	<i>18</i>
<i>Avtalsrätt.....</i>	<i>20</i>
Andra bestämmelser i arbetslagstiftningen som gäller information till arbetstagarna eller deras företrädare, hörande av dem eller deras deltagande i beslutsfattande som rör företaget.....	20
<i>System för deltagande</i>	<i>20</i>
<i>Allmänna bestämmelser som skall iaktas i anställningsförhållanden.....</i>	<i>21</i>
<i>Arbetarskydd och arbetshälsa.....</i>	<i>23</i>
<i>Jämställdhet mellan könen.....</i>	<i>25</i>
<i>Andra bestämmelser.....</i>	<i>25</i>
2.2. Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU 25	25
Allmänt.....	25
EU:s arbetsrättsliga direktiv med betydande inverkan på samarbetslagstiftningen.....	26
<i>Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen, nedan informations- och samrådsdirektivet.....</i>	<i>26</i>
<i>Rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, nedan direktivet om kollektiva uppsägningar.....</i>	<i>26</i>

<i>Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, nedan direktivet om överlåtelse av företag.....</i>	27
<i>Rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (97/81/EG), nedan direktivet om deltidsarbete</i>	27
<i>Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, nedan direktivet om visstidsarbete</i>	27
<i>Rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, nedan direktivet om företagsråd</i>	28
<i>Rådets direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande</i>	28
<i>Rådets direktiv 2003/72/EG om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande.....</i>	28
<i>Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/25/EG om uppköpserbjudanden</i>	28
Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner.....	29
Europeiska sociala stadgan.....	29
2.3. Bedömning av nuläget.....	29
Tillämpningen av samarbetslagen i praktiken.....	29
Samarbetslagens räckvidd och antalet företag, deras storlek och personal.....	32
Erfarenheterna av samarbetslagen enligt kön.....	33
3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen	33
4. Propositionens konsekvenser.....	35
4.1. Ekonomiska konsekvenser.....	35
4.2. Konsekvenser för myndigheterna.....	35
4.3. Konsekvenser för medborgarna	36
4.4. Konsekvenser för företagen.....	37
5. Beredningen av propositionen.....	38
5.1. Beredningskeden och beredningsmaterial	38
5.2. Remissyttranden och hur de har beaktats	38
6. Samband med andra propositioner.....	39
DETALJMOTIVERING.....	40
1. Lagförslag.....	40
1.1. Lag om samarbete inom företag	40
1 kap. Allmänna bestämmelser.....	40
2 kap. Samarbetsparter.....	43
3 kap. Information till personalgruppernas företrädare	47
4 kap. Företagets allmänna planer, principer och mål.....	49
5 kap. Avtal och personalens beslut.....	55
6 kap. Personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras	57
7 kap. Samarbetsförfarande i samband med överlåtelse av rörelse.....	60
8 kap. Samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar	61
9 kap. Särskilda bestämmelser.....	64

10 kap. Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser.....	73
1.2. Lag om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag	73
1 kap. Allmänna bestämmelser.....	73
2 kap. Samarbete inom finska företagsgrupper.....	75
3 kap. Samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och inom gemenskapsföretag	79
4 kap. Särskilda bestämmelser.....	87
5 kap. Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser.....	90
1.3. Lag om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet.....	91
1.4. Lag om ändring av 80 § i inkomstskattelagen.....	91
1.5. Lagförslag 5-14	91
2. Ikraftträdande	92
LAGFÖRSLAG.....	93
om samarbete inom företag.....	93
om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag	109
om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet.....	122
om ändring av 80 § i inkomstskattelagen.....	123
om ändring av 6 § i personalfondslagen.....	124
om ändring av 4 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning .	124
om ändring av 35 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar	125
om ändring av 12 § i lagen om statliga affärsverk	125
om ändring av 24 § i sjömanslagen.....	126
om ändring av 36 § i statstjänstemannalagen.....	126
om ändring av 9 § i lagen om studieledighet.....	127
om ändring av 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice	127
om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen.....	128
om ändring av 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	129
BILAGA	130
PARALLELLTEXTER	130
om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet.....	130
om ändring av 80 § i inkomstskattelagen.....	132
om ändring av 6 § i personalfondslagen.....	133
om ändring av 4 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning .	134
om ändring av 35 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar	135
om ändring av 12 § i lagen om statliga affärsverk	136

om ändring av 24 § i sjömanslagen.....	137
om ändring av 36 § i statstjänstemannalagen.....	138
om ändring av 9 § i lagen om studieledighet.....	139
om ändring av 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice	140
om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen.....	141
om ändring av 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	142

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Lagen om samarbete inom företag (725/1978, nedan *samarbetslagen*) trädde i kraft den 1 juli 1979 och genom den upphävdes lagen om produktionskommittéer (843/1949) och lagen angående arbetsreglementen (142/1922). Lagens syfte är att utöka arbetstagarnas möjligheter att påverka det beslutsfattande som ligger till grund för de lösningar som gäller deras arbete och arbetsplats. På detta sätt försöker man skapa förutsättningar för att förbättra arbetsförhållandena och utveckla företagets verksamhet.

När samarbetslagen stiftades skulle den tillämpas på ett företags- och anställningsfält som var betydligt stabilare än dagens. Efter 1970-talets slut har det inträffat väsentliga förändringar i de allmänna ekonomiska utvecklingsvillkoren i och med att bl.a. internationaliseringen, näringsstrukturen, personalstrukturen, företagsverksamhetens specialisering och nätverksbildning samt koncernformen har fått större inverkan. Eftersom arbetslagstiftningen reglerar arbetslivet borde den vara tillämplig på de arbets- och produktionsmetoder som används vid varje enskilt tillfälle.

Arbetsplatsernas förmåga att hitta lösningar för en kvalitetsmässigt hållbar produktivitet kan stödjas även med samarbetslagstiftningen genom att det utvecklas äkta växelverkan mellan arbetsgivare och personal samt förfaringssätt för olika sakkomplex. Samarbetsförfarandet kan göras till en förhandlingsprocess som inverkar positivt på utvecklandet av såväl arbetsplatserna som personalen.

De talrika separata ändringar som företagets i lagen har också bidragit till att den har blivit svår att tillämpa. Syftet med totalreformen är att det skall bli lättare att läsa och att förstå lagen.

2. Nuläge

2.1. Lagstiftning och praxis

Samarbetslagstiftningens utveckling

Vid utvecklandet av arbetstagarnas möjligheter att delta har man i olika länder använt bl.a. sådana benämningar som industriell demokrati, medbestämmanderätt, arbetsplatsdemokrati och självstyrelse för arbetstagarna.

I Finland kan man anse att företagsdemokratin började utvecklas i större skala 1967, då statsrådet tillsatte en företagsdemokratikommitté som i första hand bestod av forskare. Den blev klar med sitt betänkande (Kommittébetänkande 1970:A 3) 1970 men kom inte med några detaljerade lagförslag. Av denna anledning tillsatte statsrådet sommaren 1970 en ny kommitté som fick i uppdrag att utarbeta förslag till praktiska åtgärder som borde vidtas med anledning av företagsdemokratikommitténs betänkande. Denna kommitté för företagsdemokratis tillämpning överlämnade sitt betänkande (Kommittébetänkande 1974:A 99) till statsrådet 1974, och utgående från det färdigställdes vid statsrådets kansli 1976 ett förslag till regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om utökade möjligheter för personalen att påverka företagets beslutsfattande. Därefter fortsatte beredningen av lagstiftningen vid social- och hälsovårdsministeriet.

Hösten 1977 övergick man till en ny beredningsfas efter att arbetsmarknadsorganisationerna preliminärt hade uttryckt sin ståndpunkt till resultaten av beredningsarbetet. Enligt arbetsmarknadsorganisationernas ståndpunkt skulle samarbetsorganisationen anpassas till arbetsplatsens linjeorganisation och de förhandlingssystem som redan fanns på arbetsplatserna. Också området för samarbetet borde enligt organisationernas uppfattning utvidgas jämfört med kommitténs förslag.

Regeringens proposition med förslag till lag om samarbete inom företag (RP 39/1978 rd) grundade sig på de principer som organisationerna lagt fram och den färdigställdes i nära samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna. Lagen trädde i kraft den 1 juli 1979. Genom lagen skapades för företagen ett förfarande som i sig är separat från kollektivavtalssystemet och som kallas samarbetsförfarande.

Enligt 1 § i samarbetslagen eftersträvas med lagen utvecklande av företags verksamhet och arbetsförhållanden samt effektivisering av samarbetet mellan arbetsgivare och personal ävensom av personalens interna samarbete. Lagen ökar till arbetsplatsens personal hörande arbetstagares och funktionärsers möjligheter att inverka på behandlingen av ärenden som gäller deras arbete och arbetsplats.

Den centrala metoden är arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet. Personalens deltagande grundar sig på att de skyldigheter som föreskrivits för arbetsgivaren på motsvarande sätt ger personalen förhandlingsrätt och rätt till information.

Samarbetslagen har ändrats flera gånger. År 1988 ändrades samarbetslagen så att till den fogades förhandlingstider i anslutning till behandlingen av kollektivbaserade uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid. Dessa bestämmelser sågs över på nytt 1996. Även genomförandet av EG:s direktiv om kollektiva uppsägningar (75/129/EEG) och direktivet om överlåtelse av rörelse (77/187/EEG) vid ingången av 1994 när Finland anslöt sig till Europeiska ekonomiska samarbetsområdet innebar ändringar i samarbetslagen. År 1990 fogades bestämmelser om nationellt koncernsamarbete till lagen. Till följd av direktivet om företagsråd (94/45/EG) ändrades bestämmelserna om koncernsamarbete 1996. Samarbetet inom koncerner gäller framför allt växelverkan mellan koncernens ledning och koncernens anställda. Koncernsamarbetet indelas i nationellt och internationellt samarbete. År 2001 och 2004 utökades de ärenden som skall behandlas i samarbetsförfarande.

Europaparlamentets och rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (2002/14/EG), nedan informa-

tions- och samrådsdirektivet, antogs den 11 mars 2002. Medlemsstaterna skulle genomföra direktivet senast den 23 mars 2005. Av denna anledning ändrades samarbetslagen genom lag 139/2005.

I det inkomstpolitiska avtalet för 2005—2007 kom man överens om en ny åtgärdsmodell för omställningsskydd, som förbättrar ställningen för arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker. Syftet med åtgärdsmodellen är att effektivisera samarbetet både på arbetsplatserna och med arbetskraftsmyndigheterna samt att så snabbt som möjligt sysselsätta arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Lagstiftningen om omställningsskydd trädde i kraft den 1 juli 2005. Enligt de ändringar i samarbetslagen (457/2005) som utgör en del av den skall arbetsgivaren i samarbete med personalen utarbeta en handlingsplan redan i början av samarbetsförfarandet. Av den skall framgå förhandlingstidtabellen, förfarandena vid förhandlingarna och handlingsprinciperna under uppsägnings-tiden, vilka iakttas när offentlig arbetskrafts-service används för att främja arbetssökande och utbildning. Avsikten är att samarbetet på arbetsplatserna skall bilda en händelsekedja av information, handlingsprinciper, gemensam planering och förhandlingar som stödjer arbetstagarnas sysselsättning och i vilken deltar förutom arbetsgivaren och företrädarna för arbetstagarna även arbetskraftsmyndigheterna.

Samarbetslagen

Lagens tillämpningsområde

Samarbetslagen tillämpas i företag, vars personal i arbetsförhållande normalt uppgår till minst 30 personer. Som personer som normalt arbetar i företaget anses inte sådana som arbetar en kortare tid eller endast säsongvis eller undantagsvis i företaget. Högsta domstolen har i sitt beslut (HD 1997:55) ansett att eftersom företagets personal i arbetsförhållande vid den tid då det blivit uppenbart att uppsägningar skulle verkställas på grund av produktionsorsaker och ekonomiska skäl av andra än tillfälliga orsaker var mindre än 30 skulle samarbetslagen inte tillämpas på

företaget. För tillämpningen av samarbetslagen har det å andra sidan ingen betydelse om arbetstagarna är anställda i huvudsyssla eller bisyssla. Om arbetstagare som är anställda för viss tid eller i bisyssla är fortlöpande i arbete, beaktas de i kalkylen. Deltidsanställda vars anställningsförhållande fortsätter tills vidare skall också anses vara anställda i företaget normalt.

Lagens andra paragrafer än de som gäller fullgörande av förhandlingsskyldigheten och gottgörelse tillämpas även i företag vars personal normalt uppgår till minst 20 personer, om arbetsgivaren överväger att säga upp minst 10 arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker.

Med företag avses en juridisk eller fysisk person som idkar industri-, service- eller annan ekonomisk verksamhet. Ett företag är i allmänhet en juridisk person, t.ex. ett aktiebolag. Utanför lagens tillämpningsområde står politiska, religiösa och andra motsvarande ideella organisationer. Det har utfärdats en egen lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988), men samarbetslagen kan tillämpas på statliga affärsverk, om man har beslutat detta inom affärsverket. Om samarbetsförfarandet inom den kommunala sektorn har överenskommit genom ett allmänt avtal, som är såväl ett sådant allmänt avtal som avses i 3 § 3 mom. i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) och ett kollektivavtal som gäller samarbetsförfarandet.

I rättspraxis har det ansetts att samarbetslagen skulle tillämpas på en förening som upprätthöll en musikläroanstalt och som finansierade sin verksamhet delvis med elevavgifter och delvis med understöd från det allmänna (HD 1996:51). Arbetsrådet har också i sitt beslut (1138—83) ansett att verksamheten hos en stiftelse som producerade hälsovårdstjänster var ekonomisk verksamhet på vilken samarbetslagen skulle tillämpas när det penningmässiga värdet av produktionen av olika tjänster var avsevärt och stiftelsen hade ungefär 550 anställda. Likaså ansåg arbetsrådet och högsta domstolen i sina beslut (1306—94 och HD 51:1996) att en vuxenyrkesutbildningscentrals verksamhet i huvudsak baserade sig på inkomster av försäljningen av utbildningstjänster och således var verksam-

het som kan jämföras med företagsverksamhet och att samarbetslagen skulle tillämpas. Däremot är stiftelsen för Nationaloperan enligt arbetsrådets beslut (1155—84) en privaträttslig stiftelse som producerar kulturtjänster och vars verksamhet i huvudsak grundar sig på statsmedel och verksamheten är inte ekonomisk verksamhet och därför skall samarbetslagen inte tillämpas. Enligt arbetsrådets beslut (1323—95) skulle samarbetslagen inte heller tillämpas på Finlands 4H-förbund, eftersom dess verksamhet inte skulle anses som affärs- eller förvärvsverksamhet som grundar sig på inkomster av försäljningen av tjänster eller andra förnödenheter, utan som ungdomsarbete som i huvudsak finansieras med allmänna medel.

I arbetsrådets beslut (1319—95) gällde frågan om tillämpningen av lagen skulle bedömas på grundval av antalet anställda hos hela stiftelsen eller hos det vattengymnastikcenter som verkar separat under stiftelsen. Arbetsrådet ansåg att lagens tillämpningsområde omfattade den juridiska personens verksamhet som företag i dess helhet och således skulle också kriteriet gällande antalet anställda bestämmas utgående från den juridiska personen. Stiftelsens verksamhet ansågs som helhet jämförbar med företagsverksamhet på grund av dess ekonomiska natur.

Bestämmelserna om nationellt koncernsamarbete tillämpas på koncernsamarbete i Finland. Begreppet koncern är mera omfattande än aktiebolagslagens koncernbegrepp. Inom en finsk koncern vars personal uppgår till minst 500 personer och i dess finska självständiga verksamhetsenheter och dotterföretag som normalt har minst 30 anställda genomförs koncernsamarbetet på det sätt som avtalats mellan koncernens ledning och företrädare för arbetstagarna. Om man inte har kommit överens om saken, skall koncernsamarbetet ordnas enligt bestämmelserna om koncernsamarbete som grundar sig på lag.

Bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete tillämpas åter på koncernsamarbete i gemenskapskoncerner och gemenskapsföretag inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. En internationell koncerns centralförvaltning i Finland ansvarar i första hand för att detta samarbete genom-

förs. Har en koncern minst 1 000 arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och företaget med minst 150 arbetstagare i var och en av minst två olika medlemsstater, gäller om information till och samråd med arbetstagarna vad som därom har avtalats mellan koncernens ledning och ett särskilt förhandlingsorgan. Bestämmelserna om koncernsamarbete tillämpas också i gemenskapsföretag som har minst 1 000 arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två olika medlemsstater. Om det inte finns något avtal om koncernsamarbete skall saken ordnas i enlighet med lagbestämmelserna.

Det är möjligt att få arbetsrådets utlåtande om huruvida samarbetslagen skall tillämpas på ett företag.

Samarbetsparter och samarbetsnivåer

Samarbetsparter är arbetsgivaren och företagets personal. Det är arbetsgivarens sak att närmare avgöra vem som företräder arbetsgivaren i de ärenden som avses i samarbetslagen. Begreppet personal är en allmän benämning på de arbetstagare som är anställda hos företaget. Personalen kan beroende på situationen bilda personalgrupper som har en på samarbetslagen grundad ställning. En personalgrupp är ändå inte en juridisk person. Personalgrupper bildas oftast av "arbetstagare", "tjänstemän" och "högre tjänstemän".

Samarbetsförfarandet genomförs antingen inom ramen för företagets normala verksamhetsorganisation, dvs. mellan arbetstagarna och deras överordnade, eller mellan arbetsgivaren och företrädare som utsetts av personalen.

Med företrädare för personalen avses enligt 3 § i samarbetslagen enligt kollektivavtal vald huvudförtroendeman, förbindelseman, kontaktperson, förtroendeman för yrkesgrupp eller arbetsavdelning eller i arbetsavtalslagen (55/2001) avsett förtroendeombud eller av personalgruppen i fråga på det sätt som anges i 5 § i samarbetslagen vald företrädare samt arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetsgivaren och företrädarna för personalen kan enligt 4 § i samarbetslagen överenskomma om att samarbetet sker i en dele-

gation, som är gemensam för arbetsgivaren och företrädarna för personalen, om det är befogat med hänsyn till förhållandena och antalet företrädare för personalen. Enligt 4 § 2 mom. kan antalet företrädare för arbetsgivaren i delegationen vara högst hälften av det totala antalet företrädare för personalen.

En företrädare enligt 5 § i samarbetslagen kan på vissa villkor väljas för att komplettera ett redan existerande förtroende- eller förbindelsemannanätverk. En sådan personalgrupp som saknar förtroendeman eller motsvarande företrädare eller har denna blivit utsedd genom val där förutsättningen för deltagande har varit medlemskap i en facklig förening, och utgör de arbetstagare eller funktionärer som inte hör till föreningen majoritet i personalgruppen, kan dessa bland sig välja en företrädare för samarbete för ett år i sänder. På valet av en sådan företrädare tillämpas vad som bestäms om ordnandet av val av arbetarskyddsfullmäktig, om man inte har kommit överens om saken.

Arbetsgivaren är enligt 13 § i samarbetslagen skyldig att befria företrädare för personalen från normalt arbete för den tid som de behöver för samarbetsförfarande samt till samarbetsförfarandet direkt anslutna förberedelser bland företrädarna för personalen. Dessutom skall arbetsgivaren ersätta dem för bortfall av förvärvsinkomst till följd av detta. Arbetsgivaren skall också ersätta kostnaderna för koncernsamarbete. Andra ersättningar skall överenskommas separat. Om en företrädare för personalen utom sin arbetstid deltar i samarbetsförfarande som avses i lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att erlägga ett arvode som motsvarar det mötesarvode som utgår enligt gällande bestämmelser om statens kommittéer. Sedan bestämmelsen om kommittéarvoden upphävts har arvode ansetts betyda arvode enligt finansministeriets rekommendation av den 3 mars 2003.

Anställningsskyddet för personalgruppernas företrädare bestäms i enlighet med deras ställning som förtroendeman, förtroendeombud eller arbetarskyddsfullmäktig. Uppsägningsskyddet för en särskild företrädare för personalen som valts för samarbete enligt 5 § är dock mera begränsat, så att det bestäms i

enlighet med 7 kap. 1—4 § och 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden

I 6 § i samarbetslagen bestäms om de ärenden som hör till samarbetsförfarandets område. De ärenden som nämns i förteckningen kan indelas i två huvudgrupper.

Samarbetsärenden är för det första ärenden som hänför sig till förändringar i företagsverksamheten och som berör arbetskraften och som är viktiga för personalens ställning:

- på personalens ställning inverkan väsentliga förändringar i arbetsuppgifter, arbetsmetoder och arbetsarrangemang samt förflyttningar från en uppgift till en annan,
- väsentliga anskaffningar av maskiner och anläggningar till den del de inverkar på personalen,
- väsentliga arrangemang som påverkar personalens ställning och som gäller arbetslokaler samt ändringar i produkturval och serviceverksamhet,
- nedläggning av företag eller del därav eller förflyttning till annan ort eller väsentlig utvidgning eller inskränkning av dess verksamhet,
- överföringar till anställning på deltid, permitteringar och uppsägningar som eventuellt följer av överlåtelse, delning eller fusionering av en rörelse samt utbildnings- och omplaceringsavgöranden i samband därmed,
- överföringar till anställning på deltid, permitteringar och uppsägningar som verkställs av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl samt utbildnings- och omplaceringsavgöranden i samband därmed, medräknat ovan nämnda personalarrangemang som verkställs i samband med saneringsförfarandet för företaget,
- den tidsbestämda rationaliseringsplanen, personal- och utbildningsplaner samt ändringar som görs i dem under planeringsperioden, verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet samt åtgärder för påskyndande av att jämställdhet uppnås mellan kvinnor och män på arbetsplatsen i personal- och utbildningsplanen eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet, och
- av ovan avsedda åtgärder påkallade ar-

rangemang, vilka avser personalens storlek i olika arbetsuppgifter.

För det andra består samarbetsärendena av ärenden som i första hand gäller anlitande av personal samt personalfrågor och sociala frågor. Till dem hör:

- tidpunkterna för den ordinarie arbetstidens början och slut samt tidpunkterna för vilopauser och matraster,
- principerna för anlitande av utom företaget stående arbetskraft,
- principerna när någon anställs, förfarandet därvid, de uppgifter som samlas in när någon anställs och under ett anställningsförhållande, den information som ges nyanställda samt arrangemangen för introduktion i arbetet,
- syftet med ibruktage av och metoderna för kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät,
- innan ett sådant antidrogprogram som avses i lagen om företagshälsovård (1383/2001) godkänns, de arbetsuppgifter som avses i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) beträffande vilka en arbetssökande eller en arbetstagare är skyldig att lämna eller, på basis av samtycke, kan lämna ett intyg över narkotikatest,
- ärenden i anslutning till den interna informationsverksamheten, vilka gäller informationsblad, anslagstavlor och anordnande av informationstillfällen,
- företags arbetsreglementen och därmed jämförbara ordningsregler samt regler för förslagsverksamhet,
- budgetplan för samarbetsutbildning och facklig utbildning,
- anordnande av samarbetsutbildning,
- de allmänna principer som skall följas vid fördelning av bostäder, som ansluter sig till arbetsförhållande, och fastställande av olika personalgruppers andelar vid fördelningen,
- inom ramen för de medel, som företag anvisat för olika ändamål inom den sociala verksamheten, anordnande av arbetsplatskosthåll och barnavård, användning och planering av arbetsplatsens socialutrymmen, klubb- och semesterverksamhet, beviljande av understöd och gåvor till personalen samt fastställande av grunderna för fördelning av

bostäder, som ansluter sig till arbetsförhållande, och utdelning av bostäder enligt dem.

Förteckningen över till samarbetsförfarande område hörande ärenden i 6 § i samarbetslagen är i princip uttömmande. Frågor om anlåtande av utomstående arbetskraft enligt 9 § omfattas emellertid också av förhandlingsskyldigheten. Dessutom skall med stöd av vissa andra lagar vissa ärenden behandlas i samarbetsförfarande, t.ex. inrättandet av personalfonder enligt personalfondslagen (814/1989) och personalens representation i företagets förvaltning enligt lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

Förhandlingsförfarande

Innan arbetsgivaren avgör ett till samarbetsförfarande område hörande ärende skall han enligt 7 § i samarbetslagen förhandla om grunderna för åtgärden samt om verkningarna av och alternativen för denna med de arbetstagare och funktionärer eller företrädare för personalen, vilka ärendet berör.

Ett ärende som berör en viss arbetstagare behandlas i första hand av arbetsgivaren och denna person tillsammans. Då arbetsgivaren eller arbetstagaren i ett ärende som berör honom så yrkar, skall om saken förhandlas även mellan arbetsgivaren och vederbörande företrädare för personalen. Om ärendet åter allmänt gäller arbetstagarna vid en viss verksamhetsenhet eller arbetsavdelning i företaget, behandlas ärendet med vederbörande företrädare för personalen. Om ärendet är så omfattande att det gäller flera personalgrupper, skall förhandlingen anordnas vid ett gemensamt möte, i vilket en företrädare för envar personalgrupp deltar, om avsikten inte är att behandla ärendet i en i 4 § avsedd delegation. Förhandlingar behöver inte föras på flera olika nivåer. Om förhandlingar t.ex. har genomförts med företrädare för personalen, behöver man inte förhandla om samma sak separat med enskilda arbetstagare.

Avsikten är att när arbetsgivaren fattar ett beslut skall han vara så väl förtrogen som möjligt med grunderna för det beslut som bereds och med dess verkningar för företagets personal och att han känner till arbetstagarisdans synpunkter och deras lösningsalternativ.

Avsikten är inte att enbart informera om saker och ting utan att uttryckligen höra personalen. Föremål för förhandlingarna är således orsakerna till den planerade åtgärden, dess påföljder och eventuella alternativa åtgärder.

Ärenden som är föremål för förhandlingar avgörs beroende på sakens natur:

- genom arbetsgivarens beslut om saken (huvudregel, 7 § 1 mom.),
- efter att överenskommelse därom träffats i samarbetsförfarande (arbetsreglementen och därmed jämförbara andra bestämmelser, 7 § 4 mom. 1 punkten)
- i enlighet med vad därom överenskommit i samarbetsförfarande (samarbetsutbildnings innehåll och omfattning, 7 § 4 mom. 2 punkten)
- i ärenden inom området för socialverksamheten, såvitt överenskommelse om dess innehåll inte träffats, i enlighet med vad företrädarna för personalen beslutar i ärendet (7 § 4 mom. 3 punkten).

Samarbetsförfarande skall inledas i ett sådant beredningsskede då växelverkan kan ske även i praktiken. Ett undantag från huvudregeln att samarbetsförhandlingar skall föras innan avgörandet träffas utgör ärenden som gäller överlåtelse, delning och fusionering av rörelse. Enligt 6 a § i samarbetslagen skall i ifrågavarande situationer genom samarbetsförfarande först efter överlåtelse av rörelse eller motsvarande utrönas om åtgärden har verkningar som förhandlingsskyldigheten gäller. Enligt 10 § i samarbetslagen kan arbetsgivaren också fatta beslut utan föregående samarbetsförfarande, om det finns särskilt vägande orsaker, vilka skadar företags produktiva verksamhet eller ekonomi eller vilka inte kunnat förutses. Ett sådant ärende skall dock utan dröjsmål behandlas i samarbetsförfarande så snart det inte längre finns grunder för en avvikelse och samtidigt skall arbetsgivaren redogöra för orsakerna till det avvikande förfarande.

Man kan också komma överens om de förfaringsätt som skall iaktas och även om en förhandlingsframställning. Lagen innehåller dock bestämmelser om förhandlingsordningen, om något annat inte har överenskommit.

En skriftlig förhandlingsframställning skall enligt 7 a § i samarbetslagen göras minst tre dagar innan förhandlingarna inleds. Om den

åtgärd som skall diskuteras uppenbart leder till att en eller flera personer sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall förhandlingsframställningen göras fem dagar innan förhandlingarna inleds. I förhandlingsframställningen skall ingå uppgifter om tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna och om vilka ärenden som skall behandlas. Förhandlingsframställning i ärenden som gäller överlåtelse, delning och fusionering av rörelse skall göras senast inom en vecka efter överlåtelsen, delningen eller fusioneringen. I dessa förhandlingar är det fråga om att utröna om överlåtelsen eller fusioneringen av rörelsen har verkningar som förhandlingskyldigheten gäller. Om verkningar föreligger skall samarbetsförhandlingarna fortsätta i enlighet med lagen. Om en företrädare för personalen begär att förhandlingar skall inledas i ärenden som väsentligt påverkar arbetskraftens storlek eller personalens ställning skall arbetsgivaren också göra motsvarande förhandlingsframställning eller lämna en skriftlig utredning om varför samarbetsförfarande inte anses nödvändigt.

Arbetsgivaren skall enligt 7 b § i samarbetslagen lämna de berörda arbetstagarna eller funktionärerna samt de berörda företrädarna för personalen de uppgifter som behövs med avseende på de ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna. Sådana uppgifter är enligt 7 b § 2 mom. bl.a. uppgifter om grunderna för en planerad minskning, en uppskattning av antalet personer i olika personalgrupper som skall sägas upp, en uppskattning av den tid inom vilken avsikten är att genomföra de planerade minskningarna, samt uppgifter om de principer enligt vilka de arbetstagare som berörs av åtgärderna utses. Uppgifterna skall lämnas skriftligt när det är fråga om att säga upp minst 10 arbetstagare, permittera dem för mera än 90 dagar eller överföra dem till anställning på deltid. De ovan nämnda uppgifterna skall fogas till förhandlingsframställningen eller lämnas separat innan förhandlingarna inleds.

En förhandlingsframställning om åtgärder som gäller minskning av arbetskraften eller motsvarande uppgifter skall enligt 7 c § i samarbetslagen också lämnas till arbetskraftsbyrån.

Sedan arbetsgivaren gjort en förhandlings-

framställning beträffande sin avsikt att säga upp minst 10 arbetstagare eller funktionärer av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker skall arbetsgivaren enligt 7 d § när samarbetsförhandlingarna inleds lämna personalens företrädare ett förslag till sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av handlingsplanen skall arbetsgivaren också utan dröjsmål tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga arbetskraftsservice som stöder sysselsättandet. Av handlingsplanen skall framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandena vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som kommer att iakttas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) samt vid främjande av arbetssökande och utbildning. Vid samarbetsförhandlingar om handlingsplanen behöver man inte iaktta tidsfristen på sju dagar mellan behandlingen av grunderna och verkningarna och å andra sidan alternativen.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än 10 arbetstagare eller funktionärer skall arbetsgivaren på motsvarande sätt i samarbetsförfarande föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för stödjande av arbetstagarnas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig arbetskraftsservice.

Om det har överenskommit med arbetsgivaren, har företrädare för personalen enligt 7 § 5 mom. i samarbetslagen rätt att som sakkunnig höra en person som arbetar inom verksamhetsenheten i fråga och få uppgifter även av andra sakkunniga, om detta är möjligt, när de förbereder sig för ett gemensamt möte i omfattande samarbetsärenden. Angående befrielse från arbetet och ersättning för bortfall av förvärvsinkomst för de sakkunniga tillämpas samma bestämmelser som på företrädare för personalen.

Sedan samarbetsförhandlingarna inletts kan man komma överens om hur behandlingen av ärendet fortsätter, om man inte kan komma överens om saken vid de första förhandlingarna. Man kan också inhämta kompletterande uppgifter om saken. I samband med samarbetsförfarande har företrädare för personalen

också rätt att höra ovan nämnda sakkunnig och inhämta nödvändiga uppgifter.

Om den planerade åtgärden uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall arbetsgivaren iaktta det s.k. effektiverade samarbetsförfarandet enligt 8 § i samarbetslagen. Först skall arbetsgivaren förhandla om grunderna för åtgärderna och åtgärdernas verkningar och därefter separat om alternativen. I dessa ärenden förs således minst två förhandlingar. Förhandlingsskyldigheten anses inte vara fullgjord förrän man har kommit överens om saken i samarbetsförfarande eller man i syfte att nå ett avtal först har diskuterat grunderna för åtgärderna och verkningarna av dem och därefter separat alternativa möjligheter att begränsa den krets av personer som omfattas av minskningen samt att lindra följderna av minskningen. Dessutom förutsätts att det har gått minst sju dagar från det att förhandlingarna inleddes. Med överenskommelse avses att man kommer överens inte bara om att fullgöra förhandlingsskyldigheten inom utsatt tid utan också om åtgärdernas verkningar för personalen.

Om åtgärden åter uppenbart leder till att minst 10 arbetstagare eller funktionärer sägs upp, permitteras för mer än 90 dagar eller överförs till anställning på deltid, och man inte kommer överens om saken, är minimtiden för tvåstegsförhandlingarna sex veckor från det att förhandlingarna inleddes. Behandlingen av alternativen kan börja tidigast sju dagar efter det att grunderna och verkningarna behandlats, om inte något annat överenskomms.

Högsta domstolen har i sitt beslut (HD 1994:102) ansett att ovan nämnda bestämmelse inte var tillämpligt i en situation där permitteringen hade verkställts genom en förkortning av arbetsveckan så att de arbetsdagar då arbetstagarna var permitterade inföll under en tidsperiod som var längre än 90 dagar och permitteringsdagarnas antal översteg inte 64 arbetsdagar motsvarande 90 kalenderdagar. Enligt högsta domstolens beslut (HD 1994:21) skulle bestämmelsen däremot tillämpas i bägge situationerna där arbetsgivaren efter sju dagars samarbetsförhandlingar först hade uppsagt nio funktionärer i novem-

ber och i april följande år 53 arbetstagare efter förlängt förhandlingsförfarande, eftersom uppsägningen av funktionärerna och arbetstagarna hade berott på samma ekonomiska skäl och produktionsorsaker och bolaget hade känt till dessa redan innan funktionärerna uppsagts.

Frågan om de arbetstagare som hotas av uppsägning skall utses redan under samarbetsförfarandet hör ihop med frågan huruvida alternativen för en minskning av arbetskraften behandlats tillräckligt i samarbetsförhandlingarna. Enligt högsta domstolens beslut (HD 1994:17) kan förhandlingarna om verkningarna av åtgärder som minskar arbetskraften och alternativen ibland förutsätta även detaljerade utredningar om vilka arbetstagare som måste sägas upp, och vilka som kan omplaceras eller utbildas. Då åtgärderna ändå redan i princip i det fall som var uppe i högsta domstolen gällde samtliga enheter och personalgrupper, uppskattningsvis en tredjedel av ungefär 600 arbetstagare, var det inte nödvändigt att namnge dem som skulle sägas upp vid det samarbetsförfarande som gällde grunderna för uppsägningarna, deras verkningar och alternativen till dem.

Enligt 6 b § i samarbetsplanen skall arbetsgivaren årligen utarbeta en personal- och utbildningsplan före räkenskapsperiodens början. I denna plan skall företas nödvändiga ändringar i samband med samarbetsförfarande som gäller uppsägningar enligt 6 b § 2 mom., om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

Enligt 8 § i samarbetslagen tillämpas på samarbetet i vissa specialsituationer även förfaranden som avviker från ovan beskrivna huvudregler. Enligt 4 mom. räknas som förhandlingstid också den tid som har använts till eventuella förhandlingar om saken redan före överlåtelsen, fusioneringen eller delningen av rörelsen. Enligt 5 mom. tillämpas bestämmelserna om samarbetsförfarande inte när företaget är i likvidation eller konkurs. Emellertid, om företaget är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993), tillämpas bestämmelserna, men förhandlingstiden är sju dagar från det att förhandlingarna inleddes.

Företrädare för personalen som valts med

stöd av kollektivavtal och arbetsgivaren kan enligt 8 § 6 mom. i samarbetslagen avtala om att frågor som omfattas av samarbetsförhandlingen skall behandlas enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet i stället för i samarbetsförhandlingen, om ärendet är av sådan natur att det skall behandlas även i enlighet med detta förhandlingssystem.

Sedan förhandlingarna avslutats skall arbetsgivaren enligt 8a § i samarbetslagen på begäran se till att tidpunkterna för mötena, deltagarna, förhandlingsresultatet eller parternas ståndpunkter antecknas i protokollet. Förhandlingsparterna justerar och undertecknar protokollet.

Sedan förhandlingsskyldigheten fullgjorts kan arbetsgivaren börja fullfölja åtgärderna. Enligt 8 § 1 mom. i samarbetslagen kan arbetsgivaren dock börja fullfölja ärenden om vilka det fortfarande råder olika mening först sedan han underrättat dem som deltagit i samarbetsförhandlingen om de åtgärder om vilka beslut har fattats i saken.

Arbetsgivarens informationsskyldighet

Förutom om arbetsgivarens förhandlingskyldighet bestäms i samarbetslagen om arbetsgivarens informationsskyldighet i olika fall.

11 § i samarbetslagen förutsätter att arbetsgivaren särskilt informerar företrädarna för personalen om bl.a. företagets bokslut oförändrörligen sedan det fastställts. Arbetsgivaren skall också minst två gånger om året informera om företagets ekonomiska situation och framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur. Dessutom skall innehavarna av ett konto i ett intressekontor i samband med kontoöppnandet informeras om eventuella intressekontorsfordringar utan säkerhet och minst en gång i året ges en redogörelse för intressekontorets ekonomiska situation. Om det inträffar väsentliga förändringar i de saker som avses ovan, skall det utan dröjsmål informeras särskilt om dem. Dessutom skall företrädarna för envar personalgrupp inom ramen för företagets lönestatistik ges lönestatistiken beträffande vederbörande grupp i överensstämmelse vad därom i branschens riksomfattande kollektivavtal har avtalats.

Överlåtaren och mottagaren av rörelsen skall enligt 11 § 3 och 4 mom. i samarbetslagen meddela företrädarna för de arbetstagare som överlåtelsen berör tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen, orsakerna till överlåtelsen, de juridiska, ekonomiska och sociala verkningarna av överlåtelsen samt de planerade åtgärder som berör arbetstagarna. Överlåtaren skall lämna företrädarna för arbetstagarna dessa upplysningar i god tid innan överlåtelsen verkställs. Dessa skyldigheter gäller enligt 5 mom. även delnings- och fusioneringssituationer.

Samarbetslagen har också en bestämmelse som säger att i tvåspråkiga kommuner är arbetsgivaren skyldig att fullgöra sin informationsskyldighet på landets båda språk, om antalet personer som bildar den språkliga minoriteten är minst 10 och utgör över 10 % av personalen.

Enligt 9 § i samarbetslagen har arbetsgivaren särskild skyldighet att informera företrädarna för personalen om ett planerat avtal om anlitande av utomstående arbetskraft. Skyldigheten gäller information om den planerade omfattningen av dylik arbetskraft, om dess arbetsuppgifter och om tiden för avtalets bestånd. Vederbörande företrädare för personalen kan därefter yrka att ärendet skall behandlas i samarbetsförhandlingen. Vederbörande företrädare för personalen kan därefter yrka att ärendet skall behandlas i samarbetsförhandlingen senast under den andra arbetsdagen näst efter meddelandet. Under denna tid får arbetsgivaren inte sluta det planerade avtalet. Samarbetsförhandlingen behöver dock inte genomföras i fråga om vissa brådskande och kortvariga arbeten eller installations- och reparationsarbete, om arbetet inte kan utföras av företagets egen personal eller om det är fråga om arbete som enligt vedertagen praxis inte utförs av företagets egen personal.

Arbetsgivarens skyldighet att utarbeta planer

Enligt 6b § i samarbetslagen är ett företag skyldigt att årligen utarbeta en personal- och utbildningsplan före räkenskapsperiodens början. I personalplanen skall tas in sådana till samarbetsförhandlingen hörande ärenden som uppenbart har betydelse för personalens struktur, storlek eller art, liksom

även de förändringar som kan väntas i personalens storlek och art. I utbildningsplanen skall behandlas de allmänna utbildningsbehov som följer av personalplanen samt en årlig realiseringsplan för utbildningen av personalgrupperna. I dessa planer skall också enligt 5 mom. i mån av möjlighet fästas uppmärksamhet vid äldre arbetstagares särskilda behov.

Planerna och de ändringar som företas i dem under planeringsperioden skall behandlas i samarbetsförfarande tillsammans med personalen. I personal- och utbildningsplanen kan också intas åtgärder som främjar jämställdhet mellan könen. I anslutning till omställningsskyddet skall personal- och utbildningsplanerna också ses över i samband med samarbetsförfarandet vid uppsägningar av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

Bestämmelser om nationellt koncernsamarbete

Samarbetslagen innehåller bestämmelser om nationellt koncernsamarbete. Enligt 11 b § avses med koncern en koncern enligt lagstiftningen om aktiebolag, banker och försäkringsbolag. Har bolag, som hör till koncernen, på grundval av äganderätt eller avtal bestämmanderätt i en sammanslutning som inte hör till koncernen, betraktas även sistnämnda sammanslutning som ett till koncernen hörande dotterföretag.

Bestämmelserna om koncernsamarbete tillämpas även på företagskomplex som kan jämföras med koncerner och i vilka moderföretagets företagsform är en annan än aktiebolag, bank eller försäkringsbolag. Emellertid, om ett till en koncern hörande företags verksamhetsområde inte har samband med koncernens egentliga produktiva funktioner och om företaget inte är betydande med tanke på personalens ställning, behöver bestämmelserna om koncernsamarbete inte tillämpas. Dessutom tillämpas bestämmelserna på företag som bedriver affärsverksamhet genom administrativt självständiga verksamhetsenheter som är belägna på olika orter. Verksamhetsenheterna kan då jämföras med dotterbolag.

Inom en finsk koncern vars personal i Finland normalt uppgår till minst 500 skall be-

stämmelserna om koncernsamarbete tillämpas i de till koncernen hörande finska företagen eller självständiga verksamhetsenheter, om de normalt har minst 30 arbetstagare.

Enligt 11 c § i samarbetslagen kan man avtala om de företrädare för personalen som deltar i det nationella koncernsamarbetet. Om inte något annat har avtalats har personalen vid varje finskt företag som hör till koncernen enligt 11 e § 1 mom. rätt att inom sig välja minst en företrädare. Företrädarna för personalen skall väljas så att alla personalgrupper inom koncernen blir representerade. Har ett företag flera verksamhetsställen räcker det ändå att en person representerar personalen vid verksamhetsställen som hör till en bestämd regional eller funktionell helhet.

Företrädare för personalen som valts för koncernsamarbete åtnjuter inte något särskilt uppsägningsskydd.

Enligt 11 c § 2 mom. i samarbetslagen kan om samarbetet avtals för en bestämd tid eller tills vidare mellan personalen och koncernledningen. Har avtal om samarbetet inte ingåtts inom ett år efter det att villkoren för tillämpning av bestämmelserna om samarbete har uppfyllts, skall samarbetet ordnas på det sätt som bestäms i lagen. Avtal får dock ingås även efter den tidpunkt då skyldigheterna enligt lagen har uppkommit.

Om inte något annat har avtalats skall personal i Finland enligt 11 d § 1 mom. i samarbetslagen (1) årligen ges en enhetlig ekonomisk redogörelse som innehåller koncernbokslutet eller, om ett sådant inte skall göras upp, motsvarande tillgängliga redogörelse och uppgifter om framtidsutsikterna för koncernens produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur samt en uppskattning av förändringar som är att vänta i personalstyrkan och personalens sammansättning, (2) ges uppgifter om koncernledningens beslut om väsentlig utbyggnad eller inskränkning eller nedläggning av verksamheten vid ett företag som hör till koncernen samt (3) ges uppgifter om koncernledningens beslut om sådana väsentliga förändringar i produkturvalet eller serviceverksamheten eller andra liknande produktionsmässiga omständigheter i ett till koncernen hörande företag, som påverkar personalens ställning.

Enligt 11 d § 3 mom. i samarbetslagen

skall en person som hör till koncernens ledning eller som har befullmäktigats av denna och som är förtrogen med de ärenden om vilka informationen skall ges lämna de uppgifter som avses ovan. De skall lämnas så att en växelverkan både mellan koncernens ledning och personal och personalens interna växelverkan kan ske när saken behandlas. Uppgifter som gäller förändringar i produkturvalet eller serviceverksamheten skall ges de företrädare för personalen som berörs av saken och de skall ges så att de förhandlingar som avses i 7 § i samarbetslagen kan föras vid företaget i fråga. I tvåspråkiga kommuner skall uppgifterna lämnas på det sätt som föreskrivs i 11 § 6 mom. i samarbetslagen.

I fråga om ett företag som är verksam utanför Finland skall vid nationellt koncernsamarbete lämnas endast de uppgifter som har samband med den årliga ekonomiska redogörelsen och som är av väsentlig betydelse för personalen i Finland.

Bestämmelser om internationellt koncernsamarbete

Enligt 11 b § 2 mom. i samarbetslagen tillämpas bestämmelserna om definition av koncern även på företag som bedriver affärsverksamhet i olika stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Enligt 2 § 4 mom., som gäller samarbetslagens tillämpningsområde, tillämpas bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete även på en utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet stående koncerns företag och verksamheten inom samarbetsområdet, om koncernen i denna sak har utsett ett finskt företag till sin företrädare eller, om någon företrädare inte har utsetts, ett finskt företag sysselsätter det största antalet av koncernens arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Bestämmelserna tillämpas på koncerner som har minst 1 000 arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och företag eller verksamhetsenheter med minst 150 arbetstagare i var och en av minst två olika medlemsstater.

Enligt 11 e § 2 mom. i samarbetslagen har koncernens personal i Finland rätt att välja sin företrädare till ett särskilt förhandlingsor-

gan, ett avtalsbaserat samarbetsorgan eller företagsråd genom överenskommelse eller val. Om personalen inte kan komma överens om det tillvägagångssätt som skall iakttas, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar det största antalet arbetstagare och funktionärer tillsammans ordna val eller något annat valförfarande så att alla som hör till personalen har rätt att delta i det.

Det förfarande som avses ovan iakttas också när personalen i Finland väljer sina företrädare till internationellt koncernsamarbete när skyldigheten att ordna koncernsamarbete baserar sig på lagstiftningen i någon annan av Europeiska ekonomiska samarbetsområdets medlemsstater. På motsvarande sätt väljs företrädare för personalen från andra medlemsstater i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet i enlighet med den nationella lagstiftningen på respektive verksamhetsställe.

Företrädare och ersättande företrädare för personalen har enligt 11 e § 3 mom. samma uppsägningsskydd som vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen bestäms om uppsägning av förtroendemans och förtroendeombuds arbetsavtal.

Enligt 11 f § 1 mom. i samarbetslagen har de särskilda förhandlingsorgan som avses ovan minst tre och högst 18 medlemmar. Till det hör enligt 11 f § 2 mom. en av personalen vald företrädare från varje sådan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där koncernen har ett företag eller en verksamhet. Dessutom väljs extra medlemmar i förhållande till antalet arbetstagare och funktionärer i olika länder. Koncernpersonal-företrädarna från Finland och koncernens ledning skall tillsammans konstatera antalet extra medlemmar.

Det särskilda förhandlingsorganet har enligt 11 f § 1 mom. till uppgift att förhandla med koncernens ledning om ordnandet av koncernsamarbete. Avtalet härom skall godkännas av förhandlingsorganets majoritet. Förhandlingsorganet sammanträder med koncernens ledning på kallelse av ledningen. Initiativet kan komma från antingen koncernens ledning eller koncernens personal.

Det särskilda förhandlingsorganet kan enligt 11 f § 3 mom. med minst två tredjedels majoritet besluta att inte inleda förhandlingar

om ordnande av internationellt koncernsamarbete eller att avbryta redan påbörjade förhandlingar. En ny begäran om sammankallande av det särskilda förhandlingsorganet kan göras tidigast två år efter nämnda beslut. Koncernens ledning och det särskilda förhandlingsorganet kan emellertid komma överens om en kortare tidsfrist.

Enligt 11 g § i samarbetslagen inrättas för internationellt koncernsamarbete ett företagsråd som har minst tre och högst 30 medlemmar. Till företagsrådet väljs en företrädare, som personalen utsett inom sig, från varje medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där koncernen har ett företag eller en verksamhet. Dessutom väljs extra medlemmar i förhållande till antalet arbetstagare och funktionärer i olika länder. Antalet medlemmar i företagsrådet och eventuella ändringar i det skall konstateras gemensamt av företagsrådet och koncernens ledning.

Företagsrådet kan inom sig tillsätta ett arbetsutskott med högst tre medlemmar.

Enligt 11 c § 4 mom. i samarbetslagen kan om samarbete avtalas mellan koncernens ledning och det särskilda förhandlingsorgan som avses i lagen. Har avtal om samarbete inte ingåtts inom tre år efter en skriftlig begäran om förhandlingar, framställd av minst 100 arbetstagare eller funktionärer eller deras företrädare vid företagen eller verksamheterna i minst två olika medlemsstater eller av koncernens ledning eller har inte koncernens ledning inlett förhandlingar inom sex månader från nämnda begäran om förhandlingar, skall samarbetet ordnas så som lagen föreskriver. Avtalet får dock ingås även efter den tidpunkt då skyldigheterna enligt lagen har uppkommit.

Om inte något annat har avtalats gäller den redogörelse- och informationsskyldighet som avses i 11 d § 1 mom. i samarbetslagen även internationellt koncernsamarbete. Redogörelsen och uppgifterna skall ges personal inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Enligt 11 d § 4 mom. i samarbetslagen skall koncernens ledning årligen lämna företagsrådets möte en enhetlig ekonomisk redogörelse så att växelverkan mellan koncernens ledning och personal samt personalens interna växelverkan kan ske när saken behandlas. Uppgifter som gäller förändringar i verksam-

heten eller produkturvalet eller serviceverksamheten skall ges företagsrådet eller dess arbetsutskott, om ett sådant har valts, när uppgifterna gäller minst två företag eller verksamhetsenheter i olika medlemsstater, varvid företagsrådet eller arbetsutskottet också kan sammanträda med koncernens ledning eller någon annan för ändamålet bättre lämpad företagsledning. I mötet kan också delta de medlemmar i företagsrådet som representerar företag eller verksamheter som direkt berörs av åtgärderna i fråga.

I 35 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004) sägs att om ett europabolag är ett företag i enlighet med bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete i samarbetslagen, skall bestämmelserna i samarbetslagen inte tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolaget eller dess dotterbolag.

Sekretessbestämmelser

Arbetstagare och företrädare för personalen får inte till utomstående lämna uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter som de har erhållit i enlighet med samarbetslagen och vilkas spridning vore ägnad att skada företaget eller dess kompanjon eller medkontrahent. I tystnadsplikten ingår att när arbetsgivaren meddelat om tystnadsplikten får dessa uppgifter behandlas endast av de företrädare för arbetstagarna och funktionärerna som berörs av ärendet och uppgifterna får inte yppas för andra.

Även uppgifter som gäller en enskild persons ekonomiska ställning eller hälsotillstånd eller på annat sätt honom personligen skall hemlighållas, om inte vederbörandes tillstånd till yppande av uppgifterna erhållits.

Tillsyn över iakttagandet av lagen och sanktioner

Tillämpningen av samarbetslagen övervakas enligt 15 § av arbetsministeriet samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar som har ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser skall åkttas i arbetsförhållandena inom företaget.

En person som hör till ledningen för en koncern, en arbetsgivare eller en företrädare för dessa som uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att iaktta vissa skyldigheter enligt lagen kan enligt 16 § i samarbetslagen dömas till böter för brott mot samarbetskyldigheten. Dessa skyldigheter gäller samarbetsförfarandet, uppgifter som arbetsgivaren skall lämna, anlåtande av utomstående arbetskraft, arbetsgivarens informationsskyldighet, befrielse från arbetet för personalrepresentanterna, på lag grundat koncernsamarbete och föreskrifter som avtalats i fråga om avtalsbaserat koncernsamarbete. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms i enlighet med strafflagen (39/1889). Det är fråga om en gärning som hör under allmänt åtal och där målsägande är de med vilka förhandlingar borde ha förts. Högsta domstolen har ansett (HD 1986 II 121) att arbetstagare som sagts upp på grund av produktionsnedskärningar inte betraktades som målsägande vid brott mot arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 11 § i samarbetslagen.

Om straff för brott mot 11 e § i samarbetslagen (personalens företrädare i koncernsamarbetet) i anslutning till kränkning av arbetstagarnas organisationsfrihet bestäms i 47 kap. 5 § i strafflagen.

Aven brott mot tystandspikten skall bestraffas på det sätt som bestäms om saken i strafflagen.

En annan sanktion är den gottgörelse som föreskrivs i 15 a § i samarbetslagen och som är en privaträttslig sanktion av ekonomisk natur. Gottgörelsens mottagare är den berörda arbetstagaren eller funktionären. Gottgörelse är möjlig endast när en fråga som avses i 6 § 1—5 punkten uppsåtligt eller genom uppenbar oaktsamhet avgjorts utan att man iakttagit vad som bestäms om samarbetsförfarande, arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter, förhandlingsframställning eller förhandlingsskyldighetens innehåll och fullgörande och en arbetstagare eller funktionär av orsaker som sammanhänger med avgörandet har sagts upp, permitterats eller överförts till anställning på deltid. Tilldömandet av gottgörelse är oberoende av om arbetsgivaren har haft en laglig grund till sina åtgärder. Att gottgörelse tilldöms för dessa proce-

durfel hindrar inte att eventuella andra sanktioner döms ut, t.ex. ersättning för ogrundat avslutande av anställningsförhållandet i enlighet med arbetsavtalslagen. När gottgörelsens storlek bestäms skall dock beaktas bl.a. annan ersättningsskyldighet på grund av samma åtgärder, graden av försummelse samt arbetsgivarens förhållanden. Om försummelsen med beaktande av förhållandena skall anses vara ringa, behöver gottgörelse inte tilldömas.

Enligt arbetsdomstolens utlåtande (1993:61) är 15 a § en tvingande bestämmelse och den omfattas inte av de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationernas normeringskompetens enligt 1 § i lagen om kollektivavtal (436/1946). Däremot kan enligt 14 § 1 mom. i samarbetslagen riksomfattande föreningar ändå genom avtal avvika från bl.a. vad som i 7 § bestäms om samarbetsförfarande, i 7 a § om förhandlingsframställning och i 8 § om förhandlingsskyldighetens fullgörande, dvs. från alla de bestämmelser beträffande vilka gottgörelse kan tilldömas om de inte iakttas.

Gottgörelsens belopp är högst 20 månaders lön. Den betalas av arbetsgivarföretaget och den tilldöms arbetstagaren i fråga enligt hans eller hennes bruttolön. I inkomstskattelagen (1535/1992) bestäms inte särskilt om det skattemässiga bemötandet av gottgörelse som döms ut för brott mot samarbetskyldigheten, men enligt vedertagen tolkning har gottgörelsen varit skattepliktig inkomst. Enligt högsta förvaltningsdomstolen (1994 B 521 och 1994 B 522) är gottgörelsen skattepliktig inkomst för arbetstagaren oberoende om gottgörelsen har betalats på grund av förlikning eller domstolens dom. Tiden för väckande av talan för gottgörelseyrkande är ett år från det rätten till gottgörelse uppkom.

I praktiken har talan som gäller gottgörelse väckts i anslutning till uppsägningstalan. I rättspraxis har gottgörelserna varierat mellan 1,5 och 12 månaders lön. Vid hovrätterna har den genomsnittliga tilldömda gottgörelsen varit 5,7 och medianen 4 månaders lön. Vid högsta domstolen har den genomsnittliga tilldömda gottgörelsen varit 4,7 och medianen 4 månaders lön.

Om samarbetsförhandlingar inte alls har förts och minskningen av arbetet eller beho-

vet av arbetskraftsminskningar inte heller annars har diskuterats, har hovrätterna tilldömt gottgörelser motsvarande 10–12 månaders lön (Rovaniemi HR 24.8.2000 S 98/196, Åbo HR 25.1.2000 S 98/925 och Helsingfors HR 11.3.1997 S 96/479 och 11.6.1998 S 97/1515). Försummelse med samarbetsförhandlingarna har bedömts på annat sätt i hovrätterna, om sakerna ändå har diskuterats med arbetstagaren i något annat sammanhang och arbetstagaren sålunda har varit medveten om de planerade arrangemangen. I sådana fall har de tilldömda gottgörelserna varit lägre, även om det har ansetts att förhandlingsskyldigheten har försummats helt och hållet.

I de hovrättsavgöranden där man har ansett att det inte har brutits mot samarbetslagen i något annat avseende än för förhandlingsframställningens del har de tilldömda gottgörelserna varit rätt små eller så har ingen gottgörelse alls tilldömts eftersom försummelsen varit så ringa (Åbo HR 24.8.1999 S 98/679 och 3.1.1997 S 95/766 samt Helsingfors HR 10.8.2000 S 00/237). Högsta domstolens beslut (HD 1994:118) gällde ett fall där talan hade väckts endast på den grunden att ingen förhandlingsframställning hade gjorts. I domen ansågs ett belopp motsvarande en månads lön vara en skälig gottgörelse. Enligt avgörandet hade arbetstagaren på grund av arbetsgivarens försummelse inte på förhand kunnat utreda om det skulle ha funnits andra alternativ till permitteringen.

Avtalsrätt

Enligt 14 § i samarbetslagen kan arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar vilkas verksamhet omfattar hela landet genom avtal avvika från vad som i 3 och 4 § bestäms om samarbetsparter, i 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförfarandet, i 6 a § om konstaterande av förhandlingsskyldighet efter överlåtelse, delning eller fusionering av en rörelse, i 6 b § om personal- och utbildningsplaner, i 7 § om samarbetsförfarandet, i 7 a § om förhandlingsframställning, i 7 b § om uppgifter som arbetsgivaren skall lämna, i 7 d § om handlingsplan och handlingsprinciper, i 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess

fullgörande, i 8 a § om anteckning om förhandlingar, i 11 § om arbetsgivarens informationsskyldighet, i 11 b–11 e § om koncernsamarbete samt i 13 § om befrielse för företrädare för personalen från arbete och om de ersättningar som skall betalas för detta.

Ett sådant avtal har samma rättsverkan som ett kollektivavtal. Avtalets bestämmelser får en av avtalet bunden arbetsgivare tillämpa även på de arbetstagare eller funktionärer som inte är bundna av avtalet men som hör till en personalgrupp som avses i detta.

Andra bestämmelser i arbetslagstiftningen som gäller information till arbetstagarna eller deras företrädare, hörande av dem eller deras deltagande i beslutsfattande som rör företaget

System för deltagande

Lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning trädde i kraft den 1 januari 1991. Lagens syfte är att utveckla företagsverksamheten, effektivisera samarbetet mellan företaget och dess personal samt utöka personalens möjligheter att utöva inflytande genom att ge personalen rätt att inom företagens beslutande, verkställande, övervakande eller rådgivande förvaltningsorgan ta del i behandlingen av viktiga frågor som gäller företagens affärsverksamhet och ekonomi samt personalens ställning.

Lagen tillämpas på finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker inom vilka antalet anställda i arbetsförhållande i Finland normalt uppgår till minst 150. Personalrepresentationen ordnas i första hand genom ett företagsspecifikt avtal, men om avtal inte nås skall lagens sekundära bestämmelser tillämpas.

Lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar trädde i kraft den 8 oktober 2004. Lagen tillämpas på europabolag och europeiska kooperativa föreningar. Personalrepresentationen ordnas i första hand genom förhandlingar och avtal, men om avtal inte nås skall lagens sekundära bestämmelser tillämpas. Lagens bestämmelser åsidosätter tillämpningen av bestämmelserna om internationellt koncern-

samarbete i samarbetslagen.

Personalfondslagen trädde i kraft den 1 januari 1990. Fonden ägs av personalen men för att den skall inrättas krävs att arbetsgivaren genom sitt beslut har infört ett vinstpremierystem. För inrättande av en personalfond skall företaget eller ämbetsverket och personalen enligt 6 § behandla införandet av vinstpremierystemet och inrättandet av personalfonden i enlighet med samarbetslagen eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget och de personalgrupper som avses i den nämnda lagen.

Enligt 8 § utarbetas ett förslag om att bilda en personalfond av företrädare för personalen. Personalen anses ha godkänt förslaget, om det har biträtts av minst två personalgrupper som utgör majoritet inom personalen. Om det inte inom ett företag eller ämbetsverk på något annat sätt kan klarläggas om personalen godkänner förslaget, skall omröstning i saken förrättas. Beträffande omröstningen gäller i tillämpliga delar vad som bestäms om val av arbetarskyddsfullmäktig. Förslaget anses ha blivit godkänt, om det har biträtts av majoriteten av dem som deltagit i omröstningen.

Företaget är skyldigt att lämna personalfonden alla de uppgifter som behövs för bildande av fonden, förande av ett medlemsregister, beräkning och betalning av fondandelarna samt övriga förvaltning av fonden. Om fonden som medlemmar har personer som är anställda hos ett sådant utländskt företag som avses i 5 § 1 mom., skall det finska moderföretaget och i Finland registrerad filial se till att fonden får ovan avsedda uppgifter.

Allmänna bestämmelser som skall iakttas i anställningsförhållanden

Den gällande *arbetsavtalslagen* trädde i kraft den 1 juni 2001.

I 9 kap. 2 § i arbetsavtalslagen bestäms om hörande av arbetstagare och arbetsgivare. Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på en grund som avses i 7 kap. 2 § (Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person) eller häver ett arbetsavtal av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd

om skälen till att arbetsavtalet upphävs. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde. Innan arbetstagaren häver ett arbetsavtal av en orsak som avses i 8 kap. 1 § skall arbetstagaren på motsvarande sätt ge arbetsgivaren tillfälle att bli hörd om grunden för att arbetsavtalet hävs.

I 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen bestäms om arbetsgivarens upplysningsplikt. Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 § (Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker och uppsägning i anslutning till saneringsförfarande), skall arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen samt om den arbetskraftsservice som arbetskraftsbyrån erbjuder. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 § (Arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död), skall konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunderna för uppsägningen. Dessutom är arbetsgivaren med stöd av 9 kap. 3 b § i arbetsavtalslagen skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt till tillägg för sysselsättningsplan enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), om arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker säger upp en arbetstagare som innan anställningsförhållandet upphör skulle ha en anställningshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare. Samma skyldighet har en arbetsgivare till vilken arbetstagaren har stått i anställningsförhållande för viss tid i minst 36 månader under de senaste 42 månaderna. Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt en bestämmelse i lag, ett avtal eller någon annan för honom bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses ovan. Om t.ex. samarbetslagen tillämpas på företaget, tillämpas inte denna upplysningsplikt.

Arbetstagaren har också rätt enligt 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen till sysselsättningsledighet under uppsägningstiden, om arbetsgivaren har sagt upp honom eller henne av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Arbetstagaren skall innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunderna för ledigheten i så god tid som möjligt. Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet.

Dessutom bestäms i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen att arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes beaktas när ersättningen bestäms.

Den nya *semesterlagen* (162/2005) trädde i kraft den 1 april 2005. I samband med att semester ges har det föreskrivits om vissa förfaranden som kan jämföras med samarbetsförfarande. Innan tidpunkten för semester bestäms skall arbetsgivaren enligt 22 § ge arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt. Enligt 21 § kan arbetstagaren och arbetsgivaren medan anställningsförhållandet pågår under vissa förutsättningar avtala om uppdelning av semestern och tidpunkten för semestern.

Enligt 27 § i semesterlagen kan semester också sparas genom ett avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att den del av semestern som överstiger 18 dagar tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall förhandla om sparandet av semester senast när arbetsgivaren hör arbetstagaren i fråga om tidpunkten för semestern. Den sparade ledigheten skall ges arbetstagaren under det eller de kalenderår han eller hon bestämmer. Om avtal inte kan nås om tidpunkten för den sparade ledigheten, skall arbetstagaren senast fyra månader innan ledigheten börjar meddela när han eller hon ämnar ta ut den sparade ledigheten.

Arbetsstidslagen (605/1996) trädde huvudsakligen i kraft den 23 november 1996. Lagens bestämmelser som berör enskilda arbetsplatser gäller i första hand överenskommelse om avvikelser från lagen och om hörande av arbetstagarna innan beslut fattas. Dessa bestämmelser gäller beredskap (5 §),

avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal (10 §), hur lokala avtal ingås (11 §), lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på lag (12 §), flextid (13 §), förkortad arbetstid (15 §), arbetstagarens samtycke till mertids- och övertidsarbete (18 §), avtal om extra övertidsarbete (19 §), mertids- och övertidsersättning i form av ledighet (23 §), tillfälle för arbetstagaren att säga sin åsikt om utjämnings-schemat för arbetstiden och arbets-skiptsförteckningen (34 och 35 §).

Lagen om studieledighet (273/1979) trädde i kraft den 1 januari 1980. I 8 § sägs att skulle beviljande av studieledighet under den tid som avses i ansökan medföra kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet, äger arbetsgivaren rätt att uppskjuta den tidpunkt då studieledigheten skall börja med högst sex månader eller, då det är fråga om utbildning som upprepas med längre mellantider än sex månader, högst tills följande motsvarande utbildningstillfälle anordnas. Arbetsgivaren har rätt att uppskjuta studieledigheten även då mindre än sex månader har förflutit efter arbetstagarens tidigare studieledighet och då det under tiden för studieledigheten inte är fråga om att slutföra studier eller utbildning som inletts under den tidigare studieledighetstiden. Har arbetsgivaren regelbundet minst fem arbetstagare i sin tjänst, får studieledighet på ovan nämnda grunder uppskjutas högst två gånger i följd.

I 9 § i lagen om studieledighet sägs att skulle beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, medföra kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och kan ledighet därför inte beviljas åt alla, skall de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Innan avgörande fattas skall arbetsgivaren förhandla om ärendet med arbetstagarnas förtroendemän med iakttagande av vad som i samarbetslagen bestäms om förhandlingsförfarande.

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet trädde i kraft den 1 oktober 2004. I 4 § 3 mom. ingår en hänvisningsbestämmelse enligt vilken insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt samarbetslagen och att insamlingen av

uppgifter enligt huvudregeln förutsätter arbetstagarens samtycke.

I 21 § ingår en bestämmelse om samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät. Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och andra datanät omfattas av samarbetsförfarandet enligt samarbetslagen och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. I andra företag och offentligt rättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan. Efter samarbetsförfarandet eller förfarandet med hörande skall arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

Arbetskydd och arbetshälsa

Den reviderade *lagen om tillsynen över arbetskyddet och om arbetskyddssamarbete på arbetsplatsen* (44/2006) trädde i kraft den 1 februari 2006. Den nya lagen ersatte lagen om tillsynen över arbetskyddet och sökande av ändring i arbetskyddsärenden och avsikten är att med dess hjälp effektivisera myndigheternas styrning och rådgivning samt arbetskyddssamarbetet.

I lagen bestäms bl.a. om arbetskyddssamarbete på arbetsplatsen, men arbetsgivaren och arbetstagarna kan också med vissa begränsningar avtala om det på annat sätt. Ärenden som skall behandlas i samarbete är bl.a. ärenden som hänför sig till och påverkar arbetet, arbetsmiljön och arbetsklimatet. Samarbetsärenden skall behandlas i tillräckligt god tid så att faktiskt kan påverka reformer och beslut. Även uppföljning av genomförandet och verkningarna av ärendena är samarbetsärenden.

Frågor som direkt påverkar arbetstagarens hälsa och säkerhet behandlas mellan den be-

rörda chefen och arbetstagaren. Arbetskyddsfullmäktigen har rätt att delta i behandlingen.

För det representativa arbetskyddssamarbetet har arbetstagarna rätt att bland sig utse en arbetskyddsfullmäktig. Lagen innehåller bestämmelser om valet av arbetskyddsfullmäktig, arbetskyddsfullmäktigens uppgifter, rättigheter, utbildning, tidsanvändning, ersättning för inkomstbortfall och uppsägningsskydd.

Arbetskyddschefen är arbetsgivarens representant i arbetskyddssamarbetet. Lagen klarlägger arbetskyddschefens uppgift som den samarbetsperson som företräder arbetsgivaren i arbetskyddsärenden.

På arbetsplatsen skall finnas en arbetskyddskommission, om där regelbundet arbetar minst 20 personer. Även på mindre arbetsplatser kan en arbetskyddskommission inrättas. På en arbetsplats kan man också komma överens om annat samarbetsförfarande på motsvarande nivå. I kommissionen ingår företrädare för arbetsgivaren, arbetstagarna och tjänstemännen och den inrättas för två år i sänder. Arbetskyddsfullmäktige är medlemmar i kommissionen. Arbetskyddschefen har rätt att delta i kommissionens möten, även om han eller hon inte är medlem. Arbetskyddskommissionen behandlar arbetsförhållandenas tillstånd och utveckling, arbetskyddsutredningar samt ordnandet av kontroller av sundheten och säkerheten på arbetsplatsen. Även ärenden som gäller verkställandet av företagshälsovården och upprätthållandet av arbetsförmågan ankommer på arbetskyddskommissionen.

Arbetskyddslagen (738/2002) trädde i kraft den 1 januari 2003. I 17 § bestäms om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren och arbetstagarna skall tillsammans upprätthålla och förbättra säkerheten på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall i tillräckligt god tid ge arbetstagarna behövlig information om sådant som påverkar säkerheten, hälsan och andra arbetsförhållanden på arbetsplatsen samt om bedömningar och andra utredningar och planer som gäller dessa frågor. Arbetsgivaren skall också se till att dessa frågor behandlas på lämpligt sätt och i tillräckligt god tid mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller företrädare för dem. En-

ligt lagen skall arbetstagarna för sin del samarbeta med arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare för att målen enligt lagen skall nås. Arbetstagarna har rätt att bl.a. lägga fram förslag om säkerheten och hälsan på arbetsplatsen och att få respons på förslagen.

I flera författningar på lägre nivå som utfärdats med stöd av arbetarskyddslagen ingår också bestämmelser om samarbete och arbetsgivarens informationsskyldighet.

Lagen om företagshälsovård (1383/2001) trädde i kraft den 1 januari 2002. I 8 § ingår en särskild bestämmelse om samarbete. När arbetsgivaren bereder beslut som är nödvändiga för att företagshälsovården skall kunna genomföras, skall arbetsgivaren samarbeta med arbetstagarna eller deras företrädare i frågor som ansluter sig till de allmänna riktlinjerna för ordnande av företagshälsovård på arbetsplatsen och till planeringen av verksamheten inklusive verksamhetsplanen för företagshälsovården, företagshälsovårdens innehåll och omfattning samt till utvärderingen av genomförandet och verkningarna av företagshälsovården och i tillräckligt god tid ge arbetstagarna eller deras företrädare de uppgifter som är nödvändiga för att ärendena skall kunna behandlas. Arbetstagarna och deras företrädare har rätt att lägga fram förslag till utvecklande av företagshälsovården vilka skall behandlas i samarbetsförfarande.

Innan arbetsgivaren fattar beslut om inledande eller ändring av den verksamhet som avses i 12 och 14 § i lagen om företagshälsovård (Företagshälsovårdens innehåll och övriga hälso- och sjukvårdstjänster) eller om någon annan väsentlig omständighet som inverkar på ordnandet av företagshälsovården, skall saken behandlas i arbetarskyddskommissionen eller vid något annat ersättande samarbetsförfarande eller, om det inte finns någon arbetarskyddskommission eller ersättande samarbetsförfarande, tillsammans med arbetarskyddsfullmäktigen. Om en arbetarskyddsfullmäktig inte har valts på arbetsplatsen, behandlas ärendena i mån av möjlighet tillsammans med personalen.

I 11 § bestäms om antidrogprogram. Om arbetsgivaren har för avsikt att yrkesutbilda personer inom företagshälsovården skall låta arbetssökande eller arbetstagare genomgå narkotikatest som avses i lagen, skall ar-

betsgivaren har ett skriftligt antidrogprogram som innehåller arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns skall de arbetsuppgifter där avsikten är att utföra narkotikatest behandlas i samarbetsförfarande enligt samarbetslagstiftningen. I andra företag och offentlighetsrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattande ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

Lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) trädde i kraft den 1 juni 2004. Enligt 9 § kan arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsbyrå på ansökan bevilja undantag på grundval av bestämmelserna i 22 § i semesterlagen, 14 § 1 och 3 mom., 26 § 1 mom. 14 punkten, 27 § 1 mom. och 36 § 1 mom. i arbetstidslagen och 15 § i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

I 10 § sägs att innan arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsbyrå fattar ett beslut som avses i 9 §, skall den förtroendemans som valts på grundval av det kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren eller det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen ges möjlighet att bli hörd i ärendet antingen muntligen eller skriftligen. Om det på en arbetsplats inte finns någon förtroendemans eller något förtroendeombud, skall arbetarskyddsfullmäktigen ges möjlighet att bli hörd och om det inte heller finns någon arbetarskyddsfullmäktig, skall varje arbetstagare som beslutet gäller ges möjlighet att bli hörd.

I 11 § bestäms om sökande av ändring i arbetarskyddsdistriktets dispensbeslut. Rätt att framställa rättelseyrkande har bl.a. de i 10 § 1 mom. avsedda företrädarna för arbetstagarna eller de arbetstagare som har hörts eller borde ha hörts innan arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsbyrå fattade de överklagade besluten och den vars rättigheter, skyldigheter eller intressen direkt påverkas av beslutet.

Jämställdhet mellan könen

Ändringarna i *lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män* (609/1986) trädde i kraft den 1 juni 2005. I 6 a § sägs att om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Jämställdhetsplanen skall utarbetas i samarbete med representanter för personalen. Enligt 9 § skall såsom diskriminering på grund av kön inte anses bl.a. planenligt förfarande som syftar till att ändamålet med denna lag skall uppfyllas i praktiken.

Andra bestämmelser

Utlänningslagen (301/2004) trädde i kraft den 1 maj 2004. Enligt 73 § skall en arbetsgivare som anställer en person som inte är medborgare i Europeiska unionen, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa utan dröjsmål för förtroendemannen, den förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen uppge utlänningsens namn samt det kollektivavtal som skall tillämpas.

Regeringens proposition med förslag till *lag om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft* har avlåtats till riksdagen (RP 114/2006 rf). Enligt 6 § i förslaget skall beställaren på begäran underrätta den förtroendemann som valts på grundval av kollektivavtal eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen samt arbetarskyddsfullmäktigen om ett i detta lag avsett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverantörsarbete. Då skall klarläggas volymen på den arbetskraft som anlitas, företagets identifieringsuppgifter, arbetsobjektet, arbetsuppgifterna, avtalstiden samt det tillämpliga kollektivavtalet eller de centrala arbetsvillkoren.

2.2. Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU

Allmänt

Regleringen av samarbetet inom företag har genomförts på avvikande sätt i olika länder. Av denna anledning har det inte ansetts ändamålsenligt att presentera annat än de allmänna principerna för lagstiftningen i Europeiska unionens (EU) och Europeiska ekonomiska samarbetsområdets (EES) medlemsstater.

Kollektivavtalssystemet kan betraktas som den nordiska grundformen. Det har hela tiden blivit mera omfattande och gäller vid sidan av lönerna arbetsförhållandena, fritiden, arbetarskyddet, utbildningen samt informationsverksamheten och personalpolitiken. Systemet grundar sig på relativt hög organisationsgrad bland arbetstagare och arbetsgivare. På arbetsplatsnivå företräds arbetstagarna då av en förtroendemann som i regel valts av yrkesavdelningen eller motsvarande och vars huvudsakliga uppgift är att representera arbetsavdelningen eller motsvarande i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.

Den andra grundformen av systemet för deltagande är ett system som grundar sig på principerna för produktionskommittéväsendet, där arbetsplatsråden har en central ställning. Detta system är speciellt välutvecklat i Tyskland. Också på grundval av rådets direktiv om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare har EU:s och EES:s medlemsländer bestämmelser om företagsråd i internationellt koncernsamarbete och bestämmelser om ett särskilt förhandlingsorgan för ordnandet av internationellt koncernsamarbete.

Den tredje grundformen av systemet för deltagande för företrädare för arbetstagarna är att företrädare för arbetstagarna kommer med i företagets högsta förvaltningsorgan.

Som en fjärde form av företagsdemokrati kan betraktas arbetstagarnas möjligheter att före arbetsgivarens beslutsfattande förhandla om de planer som har antingen direkt eller

indirekt inverkan på personalens ställning. Ett exempel på detta är den finska samarbetslagen.

Den reglering som gäller arbetstagarnas deltagande, hörande av dem och information till dem påverkas i hög grad av vissa EU-direktiv som respektive medlemsstat har genomfört i den nationella lagstiftningen och anpassat till den egna rättsordningen. Eftersom dessa direktiv påverkar innehållet i lagen om samarbete, går de här igenom direktiv för direktiv.

EU:s arbetsrättsliga direktiv med betydande inverkan på samarbetslagstiftningen

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen, nedan informations- och samrådsdirektivet

Innehållet i informations- och samrådsdirektivet beskrivs i regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om samarbete inom företag (RP 201/2004 rd). De ändringar som direktivet förutsätter genomfördes genom den lag som trädde i kraft den 23 mars 2005.

I ovan nämnda regeringsproposition konstaterades att överensstämmelsen mellan den finska lagstiftningen och informations- och samrådsdirektivet på vissa punkter kunde vara föremål för tolkning och det ansågs motiverat att se över lagstiftningen på dessa punkter i samband med totalreformen av samarbetslagen.

I direktivet förutsätts att det i den nationella lagstiftningen föreskrivs om rätten att behandla konfidentiell information och om tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanterna och experter som bistår dem. I 12 § i samarbetslagen bestäms om tystnadsplikt för arbetstagare, funktionärer och företrädare för personalen, men inte om tystnadsplikt för sakkunniga som bistår dem. Av samarbetslagen och i synnerhet motiveringen till den framgår att arbetstagarna har rätt att använda biträdande sakkunniga endast vid internationellt koncernsamarbete i gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag. I natio-

nellt samarbete har personalens företrädare enligt 7 § 6 mom. endast rätt att som sakkunniga höra personer som arbetar inom verksamhetsenheten i fråga och få uppgifter även av andra sakkunniga i företaget. Sålunda ansågs det motiverat att som helhet utreda arbetstagarnas möjlighet att som biträden anlita sakkunniga i samarbetsförbandet och den tystnadsplikt som detta medför.

Rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, nedan direktivet om kollektiva uppsägningar

Genom det nya direktivet om kollektiva uppsägningar upphävdes de tidigare direktiven 75/129/EEG och 92/56/EEG, men det har inte påverkat de för medlemsstaterna förpliktande tidsfristerna, inom vilka medlemsstaterna skall genomföra dem i den nationella lagstiftningen.

Direktivet innehåller bestämmelser om tillvägagångssätten vid uppsägning, vilka tillämpas vid uppsägningar av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Med kollektiva uppsägningar avses uppsägningar från arbetsgivarens sida då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är antingen under en period av 30 dagar minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare, minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare och minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.

Direktivet skall inte tillämpas i fråga om anställningsavtal som gäller för begränsad tid, utom där uppsägningen sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats och inte på arbetstagare som är anställda hos offentliga myndigheter eller offentlighetsrättsliga inrättningar och inte på besättningar på sjögående fartyg.

Bestämmelser i de tidigare direktiven som motsvarar detta direktiv har förklarats bl.a. i regeringens proposition med förslag till ändring av de arbetsrättsliga stadganden som har samband med avtalet om det Europeiska

ekonomiska samarbetsområdet (RP 109/1992 rd). De ändringar som direktivet förutsätter har i huvudsak genomförts genom lag 236/1993 om ändring av samarbetslagen.

Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, nedan direktivet om överlåtelse av företag

Genom det nya direktivet om överlåtelse av företag upphävdes de tidigare direktiven 77/187/EEG och 98/50/EG, men det har inte påverkat de för medlemsstaterna förpliktande tidsfristerna för genomförandet av dem i den nationella lagstiftningen.

Direktivet skall tillämpas vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion. Med överlåtelse skall förstås överlåtelse av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet. Direktivet skall tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. Direktivet skall inte ändå tillämpas på sjögående fartyg.

Bestämmelserna i direktiv 77/187/EEG har förklarats i regeringens proposition med förslag till ändring av de arbetsrättsliga stadganden som har samband med avtalet om det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Bestämmelserna i direktiv 98/50/EG har på motsvarande sätt förklarats i regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag (RP 157/2000 rd) och för det nya direktivets del även i regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om samarbete inom företag. De ändringar som direktivet förutsätter har genomförts genom ett flertal ändringar av arbetsavtalslagen och samarbetslagen.

Rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (97/81/EG), nedan direktivet om deltidarbete

Enligt direktivet skall arbetsgivaren så vitt möjligt ta hänsyn till att de organisationer som representerar arbetstagarna på lämpligt sätt skall hållas informerade om deltidarbete inom företaget.

Direktivets bestämmelser har förklarats i regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag och det har i huvudsak genomförts genom arbetsavtalslagen. När de 30 arbetstagare som hänför sig till samarbetslagens tillämpningsområde räknas ut beaktas också deltidanställda arbetstagare.

Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, nedan direktivet om visstidsarbete

Enligt direktivet skall arbetsgivaren bl.a. informera visstidsanställda om lediga tjänster som uppstår i företaget eller på arbetsplatsen, för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Sådan information kan tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.

Enligt direktivet skall visstidsanställda tas med vid beräkningen av om det finns så många anställda att sådana arbetstagarorgan som avses i nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning kan bildas på företaget i enlighet med nationella bestämmelser. Arbetsgivare bör dessutom i möjligaste mån ta i beaktande att lämna relevant information till de befintliga arbetstagarorganisationerna om visstidsarbete i företaget.

Direktivets bestämmelser har förklarats i regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag och det har genomförts genom arbetsavtalslagen och samarbetslagen.

I fråga om beräkningen av de 30 arbetstagare som hänför sig till samarbetslagens tillämpningsområde har i regeringens proposition med förslag till lag om ändring av samarbetslagen konstaterats bl.a. följande: Enligt 2 § i samarbetslagen skall lagen tillämpas i företag vars personal i arbetsförhållande normalt uppgår till minst 30 personer. Av lagtextens formulering framgår att anställda i heltids- eller deltidarbetsförhållanden eller visstidsanställda inte sinsemellan har olika

ställning beräkningen av den ”normala” personalen i arbetsförhållande. I detaljmotiveringen till regeringens proposition (RP 39/1978 rd) konstaterades, att till personer som regelbundet arbetar inom företaget inte skall räknas sådana i arbetsavtalsförhållande anställda personer som under en kortare tid eller endast säsongartat eller undantagsvis är verksamma i företagets tjänst. Därmed avses i motiveringen att man vid den beräkning av antalet anställda som är en förutsättning för tillämpningen av lagen får utelämna sådana anställda som med hänsyn till det arbete som företaget utför sköter avvikande eller tillfälliga uppgifter samt arbetstagare som sköter kortare, säsongbetonade arbetsuppgifter. Därför måste sådana i 2§ i samarbetslagen avsedda visstidsanställda arbetstagare som utför arbetsuppgifter som ingår i företagets regelbundna verksamhet räknas in i antalet anställda även i sådana fall då de visstidsanställda arbetstagarna, såsom vikarier, av en eller annan orsak byts ut, till exempel under den tid en fast anställd arbetstagare är familjeledig.

Rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, nedan direktivet om företagsråd

Målet med direktivet är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag och för detta ändamål skall ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas i sådana företag som avses i direktivet. Sedan den 15 december 1999 har direktivet med stöd av ett separat direktiv av rådet (97/74/EG) gällt även Förenade Kungariket.

Direktivets bestämmelser har förklarats i regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om samarbete inom företag (RP 35/1996 rd) och det har genomförts genom att samarbetslagens bestämmelser har preciserats genom lag 614/1996.

Rådets direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande

Direktivet gäller arbetstagarnas inflytande på verksamheten i de europeiska publika aktieföretag (Societas Europaea, nedan kallade ”SE-bolag”) som avses i rådets förordning (EG) nr 2157/2001. Arbetstagarinflytande i SE-bolag ordnas antingen genom avtal eller enligt direktivets sekundära bestämmelser.

Direktivets bestämmelser har förklarats i regeringens proposition med förslag till lag om arbetstagarinflytande i europabolag (RP 107/2004 rd) och det har genomförts genom en lag med samma namn som trädde i kraft den 8 oktober 2004.

Rådets direktiv 2003/72/EG om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande

Direktivet gäller arbetstagarnas inflytande på verksamheten i de europeiska kooperativa föreningar (Societas Cooperativa Europaea, SCE-föreningar) som avses i förordning (EG) nr 1435/2003. I SCE-föreningar ordnas arbetstagarinflytandet i första hand genom förhandlingar och avtal eller, om något avtal inte nås, enligt direktivets sekundära bestämmelser.

Direktivets bestämmelser har förklarats i regeringens proposition med förslag till lag om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (RP 66/2006 rd) och det har genomförts genom lag 663/2006 som trädde i kraft den 18 augusti 2006.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/25/EG om uppköpserbjudanden

Enligt artikel 4 i direktivet skall när det gäller frågor om den information som skall ges till de anställda i målbolaget och bolagsrättsliga frågor, särskilt andelen röster som medför kontroll och undantag från budplikten samt de förutsättningar under vilka målbolagets styrelse får vidta åtgärder som kan försvåra ett genomförande av erbjudandet, tillämpliga regler vara reglerna i den med-

lemsstat där målbolaget har sitt säte och behörig myndighet vara myndigheten i den medlemsstaten.

Artikel 14 gäller dessutom information till och samråd med företrädare för de anställda. Enligt den skall direktivet inte påverka tillämpningen av reglerna för information och för samråd med företrädarna för och, om medlemsstaterna föreskriver detta, medbestämmande med budgetgivarens och målbolagets anställda som regleras av de relevanta bestämmelserna i den nationella lagstiftningen, särskilt de som antagits i enlighet med direktiven 94/45/EG, 98/59/EG, 2001/86/EG och 2002/14/EG.

Om det samarbete om direktivet förutsätter bestäms i värdepappersmarknadslagen och de lagändringar som gäller saken trädde i kraft den 1 juli 2006 genom lag 442/2006.

Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner

Finland har ratificerat flera av ILOs konventioner som innehåller bestämmelser som hör till området för samarbete. Till dessa konventioner hör bl.a. konvention nr 87 (FördrS 45/1949, RP 58/1949 rd), som gäller facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt, samt konvention nr 98 (FördrS 32/1951 rd), som gäller tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

Mera detaljerade bestämmelser om skyddet för organisationsrätten ingår i konvention nr 135 (Fördr 84/1976, RP 117/1073 rd), som gäller arbetstagarrepresentanternas skydd inom företaget och underlättande av deras verksamhet. Denna konvention kompletteras av konvention nr 144 (FördrS 71/1983, RP 86/1982 rd), som gäller främjande av kollektiv förhandlingsförfarande.

Innehållet i konventionernas behandlas i regeringens propositioner till riksdagen om ratificering av respektive konvention, vilka nämns ovan.

Europeiska sociala stadgan

Europarådets reviderade Europeiska sociala

stadga (FördrS 78/2002) ersätter den stadga som upprättades 1961 och den trädde för Finlands del i kraft den 14 juni 2002. Stadgans innehåll har behandlats i regeringens proposition till riksdagen om ratificering av stadgan (RP 229/2001).

Av de artiklar som hör till samarbetslagstiftningens område har Finland godkänt artikel 5, som gäller föreningsrätt, artikel 6, som gäller kollektiva förhandlingsrätt, artikel 21, som gäller rätt till information och samråd, artikel 22, som gäller rätt att delta i avgöranden om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön, artikel 26, som gäller rätt till värdiga arbetsförhållanden, artikel 28, som gäller rätt för arbetstagarrepresentanter till skydd inom företag och åtgärder för att underlätta deras verksamhet samt artikel 29, som gäller rätt till information och samråd vid kollektiva uppsägningar.

2.3. Bedömning av nuläget

Tillämpningen av samarbetslagen i praktiken

Samarbetslagen har varit i kraft 27 år. I lagen har företagits ett flertal ändringar. Eftersom ändringarna har företagits vid olika tidpunkter och av olika orsaker har lagen delvis blivit svårtolkad och den är tekniskt svår att behärska på företagsnivå, där den borde utgöra en klar ram för samarbetet. Revideringen borde göra det lättare att läsa och att förstå lagen.

När samarbetslagen stiftades skulle den tillämpas på ett företags- och anställningsfält som var betydligt stabilare än dagens. Efter det har det inträffat väsentliga förändringar i de allmänna utvecklingsvillkoren för ekonomin i och med internationaliseringen och företagsverksamhetens specialisering samt nätverksbildningen. Också närings- och personalstrukturen har förändrats kraftigt. Den allt snabbare förändringstakten i arbetslivet och den ökade ekonomiska nätverksbildningen innebär utmaningar för samarbetssystemens utveckling.

De senaste åren har de traditionella industriarbetenas andel minskat i synnerhet på grund av den tekniska utvecklingen, men också genom globaliseringens inverkan. Till

följd av detta har också arbetsuppgifterna förändrats och den traditionella skillnaden mellan industriarbete och tjänstemannarbete har krympt. Enligt statistikcentralens klassificering indelas de sysselsatta fortfarande i arbetstagare, lägre tjänstemän och högre tjänstemän. Enligt denna klassificering var i slutet av 1980-talet 44 % arbetstagare, 39 % lägre tjänstemän och 17 % högre tjänstemän. År 2003 var arbetstagarnas andel 36 %, de lägre tjänstemännens 38 % och de högre tjänstemännens 26 %. Inom den privata sektorn var förändringarna ännu större under motsvarande tid.

Ekonomisk tillväxt utgör grunden för samhällets välfärd och den bygger på att det finns utrymme för arbetsinsatsen, kapitalinsatsen och den totala produktiviteten att växa. I Finland hotar emellertid arbetsinsatsen att minska under kommande år i och med att ålders- och arbetskraftsstrukturen förändras. Svårigheten i en situation, där tillgången på arbetskraft hotar att dämpa den ekonomiska tillväxten, är att strävandena att öka produktiviteten kan ha även negativa effekter för människornas arbetsförmåga, möjligheter att orka i arbetet och arbetsmotivation. Sådana situationer uppstår när man försöker öka produktiviteten utan att fästa tillräcklig uppmärksamhet vid personalens behov och synpunkter när ändringar genomförs. Därför är det viktigt att man på arbetsplatserna i samarbete med personalen utvecklar själva arbetet, arbetsarrangemangen och arbetsförhållandena i samband med att ändringar genomförs. Förändringen och att den lyckas borde ligga i ledningens och personalens gemensamma intresse. I synnerhet erfarenheterna av programmet för utvecklande av arbetslivet visar att de arbetsplatser som lyckas i detta avseende samtidigt lyckas skaffa sig själva en viktig konkurrensfördel.

Bakom produktivt och effektivt arbete ligger enligt erhållna erfarenheter en god förtroendemiljö. En sådan arbetsmiljö möjliggör öppen växelverkan. År 2005, liksom tidigare år, gav löntagarna arbetslivets sporrande inverkan samt innovativiteten och förtroendet i arbetslivet det allmänna betyget 7,9 på en skala från 4 till 10.

Löntagarnas inställning till de vardagliga rutinerna var rätt positiv 2005. På arbetsplat-

serna diskuterar man saker och ting tillsammans och man kan utvecklas och lära sig i arbetet. Ungefär 75 % anser att relationerna mellan ledning och arbetstagare är öppna och över 70 % anser att arbetet på arbetsplatsen är någorlunda välorganiserat. Nästan två tredjedelar anser också att informationen förmedlas öppet eller ganska öppet på arbetsplatsen. Däremot är löntagarnas inställning till arbetets meningsfullhet oroväckande. Vid mätningarna av arbetslivets förändringsriktning åren 1993—2005 har denna mätare alltid varit negativ (= flera upplever saken som negativ än positiv). År 2001 vände bedömningarna av förändringsriktningen hos arbetets meningsfullhet kraftigt i ännu negativare riktning och bedömningarna har blivit något sämre år för år.

När arbetsplatserna omvärld förändras i allt snabbare takt och de utmaningar som förändringen medför blir allt mera krävande uppstår det också tryck på att personalens kunskande borde utnyttjas bättre i arbetslivets förändringar. År 2005 deltog något över hälften av löntagarna i av arbetsgivaren bekostad utbildning och utbildningen pågick i medeltal 5,6 dagar. Kvinnorna deltog mindre i utbildning än männen, eftersom männen hade i medeltal en halv dag mera utbildningstid. Tjänstemännen samt löntagarna inom den offentliga sektorn fick mera utbildning än arbetstagarna. Inom industrin var antalet utbildningsdagar i medeltal bara 4,4, då de för privatanställda var 6,1.

På lång sikt har verksamheten i syfte att upprätthålla arbetsförmågan, den s.k. tykverksamheten, ökat på arbetsplatserna. Däremot minskade annan utvecklingsverksamhet inriktad på arbetslivets kvalitet och produktivitet på 2000-talet för att på nytt börja öka 2005.

Under det första kvartalet 2005 (Statistikcentralen, arbetskraftsundersökning) fanns det 293 000 (103 000 män och 190 000 kvinnor) visstidsanställda löntagare. Av löntagarna var 14,4 % visstidsanställda (10,4 % av männen och 18,2 % av kvinnorna). Flest visstidsanställda fanns inom den offentliga sektorn. Inom den privata sektorn uppgick antalet till 130 000 och deras andel var 10,1 % av alla löntagare inom sektorn.

På ett kvartsekel har samarbetet blivit en

etablerad verksamhetsform på arbetsplatserna, och i allmänhet behärskar man de grundläggande figurerna, även om förhandlingar enligt samarbetslagen i hög grad upplevs som formaliteter eller "ett nödvändigt ont" på arbetsplatserna. Trots denna erfarenhet anser största delen (71 %) av företagen att samarbetsförfarandet främjar personalens påverkningsmöjligheter i företaget och att det har faktisk betydelse för skötseln av olika ärenden. Av företrädarna för företagen anser 42 % att samarbetsförfarandet är ett viktigt redskap för företagets utvecklingsverksamhet, medan 41 % är av motsatt åsikt. Av löntagarna anser 54 % att förhandlingarna är ett viktigt redskap och 41 % att de inte är det.

Relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagarna tycks vara bäst i företag med färre än 10 personer, där 84 % anser att relationerna är både öppna och förtroendefulla. Medeltalet för alla företag är 10 % sämre. Också möjligheterna att påverka arbetsuppgifterna upplevs som något bättre på arbetsplatser med färre än 10 personer än på större arbetsplatser. Likaså är arbetstagarnas egen aktivitet när det gäller att ta initiativ för att förbättra saker och ting i arbetslivet något större på arbetsplatser med färre än 10 personer medan den tycks vara lägst på arbetsplatser som sysselsätter över 200 personer. Allmänt taget är arbetstagarnas uppfattningar om sina påverkningsmöjligheter positivare på de mindre än på de större arbetsplatserna.

Å andra sidan upplevs samarbetsförfarandet på arbetsplatserna som en förlängning av uppsägningstiden och i praktiken har lagen ofta betraktats som en uppsägningslag. Enligt undersökningar förhandlar man i företagen vanligtvis 3—5 gånger om personalminskningar och förhandlingarna pågår i allmänhet 6 veckor. De arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker har de senaste åren uppgått till ungefär 30 000 personer om året. Antalet permitterade har varit nästan lika stort. Företagens behov av att säga upp personal minskar under samarbetsförhandlingarna med ungefär 15 % jämfört med vad som framförts i början av förhandlingarna. Det slutliga antalet uppsagda är i genomsnitt ungefär 25 % mindre än den uppskattning som arbetsgivaren framfört i början av förhandlingarna. Orsakerna till att

uppsägningsbehovet minskar kan vara flera olika. Det totala antalet som måste sägas upp kan minska medan förhandlingarna pågår, eftersom företagets situation och verksamhetsförutsättningar förbättras under samarbetsförhandlingarna.

I en del företag försöker man aktivt hitta lösningar och alternativ som minskar uppsägningarna. Oftast betyder detta att arbetsavtal för viss tid inte förnyas, att personalen permitteras eller att man försöker hitta pensionslösningar. Inom vissa områden, t.ex. teknologiindustrin, har man utnyttjat de möjligheter som kollektivavtalet erbjuder till lokala avtal, varvid uppsägningar har kunnat undvikas med hjälp av arbetstidsarrangemang. Användningen av de omskolningsalternativ som Arbetskraftsmyndigheterna erbjuder, personalflyttningar och utbildning har också hjälpt till att undvika uppsägningar. Personalrepresentanternas aktivitet under förhandlingarna bidrar till att hitta alternativ. Pensionslösningar kan inte betraktas som ett egentligt alternativ till uppsägning. De kan ändå mildra effekterna av uppsägningarna på arbetsplatsen.

Av de anställda bedömde över 80 % att de har dåliga möjligheter att påverka förhandlingarna om personalminskningar. Ärenden som gäller personalminskningar upplevs ofta som avgjorda på förhand, varvid det inte finns någon faktisk påverkningsmöjlighet. Av de anställda tror 70 % och av arbetsgivarna 46 % att ärendena är avgjorda redan före samarbetsförhandlingarna. Å andra sidan anser fyra av fem arbetsgivare att förhandlingsskyldigheten fullgörs i enlighet med samarbetslagen och att man faktiskt eftersträvar ett avtal genom förhandlingarna. Endast en tredjedel av personalrepresentanterna var av samma åsikt. Av arbetsgivarna bedömde 70 % och av personalen 38 % att det resultat som uppnåts under samarbetsförhandlingarna är enhälligt. Arbetsgivarna betraktar resultatet i första hand som ett samförstånd medan personalen upplever det som ett samtycke eller medgivande.

Samarbetslagens räckvidd och antalet företag, deras storlek och personal

Statistikcentralen definierar som företag yrkesutövare och rörelseidkare som verkar under eget namn eller registrerad firma, juridiska personer såsom aktiebolag, andelslag, sparbanker, ekonomiska föreningar, öppna bolag och kommanditbolag, offentliga finansinstitut och statliga affärsverk samt bostadsbolag. Av bolagsformerna är aktiebolag den populäraste, eftersom det finns ungefär 100 000 aktiebolag.

År 2003 fanns det drygt 228 000 företag i Finland och nästan 258 000 driftställen. Ser man till branschen fanns det flest företag inom parti- och minuthandel (46 561), tjänster för affärslivet (45 291) och byggande (30 803). Inom industrin fanns det nästan 25 000 företag. Direkt sysselsatte företagen något över 1 308 000 personer. Siffran omfattar både löntagare och företagare.

Industrin sysselsatte en knapp tredjedel och handeln en knapp femtedel av alla företagsanställda. Den tredje största andelen hade tjänster för affärslivet med 13 %.

Enligt Statistikcentralens uppgifter fanns det 2004 99 sådana företag som sysselsatte över 1 000 personer. Det fanns 465 företag som sysselsatte 250—999 personer och 840 som sysselsatte 100—249 personer. Det fanns 3 545 företag som sysselsatte 99—30 personer. Den gällande samarbetslagens tillämpningsområde omfattar således ungefär 5 000 företag.

Störst var antalet företag som sysselsatte färre än fyra personer, 199 646 st. Det fanns ungefär 25 000 företag som sysselsatte 5—19 personer. De företag som sysselsatte 20—29 personer uppgick till sammanlagt 2 794.

År 2003 sysselsatte de 20 företag som hade den största personalen 10,7 % av alla företagsanställda medan de 20 industriföretag som hade den största personalen sysselsatte ungefär en fjärdedel av alla industrianställda.

Det fanns drygt 92 000 yrkesutövar- eller rörelseidkarföretag. De var i allmänhet mycket små och de sysselsatte i medeltal något under en person, dvs. yrkesutövaren själv. De sysselsatte bara 6,6 % av alla företagsanställda. Även de öppna bolagen och kommanditbolagen är i medeltal mycket små

och i medeltal sysselsatte de öppna bolagen 1,7 och kommanditbolagen 2 personer. Beräknat enligt EU:s statistikrekommendationer utgjorde småföretagen (under 50 arbetstagarer) knappt 97 % av alla företag och de sysselsatte ungefär 40 % av all arbetskraft i företagen. De medelstora företagen (50—249) utgjorde 1,4 % av företagen och de sysselsatte 12 % av alla företagsanställda.

Gränsen för den gällande samarbetslagens tillämpningsområde är 30 arbetstagarer. Den gällande lagen omfattar enligt Statistikcentralen drygt 810 000 personer. De företag som sysselsätter 20—29 personer hade 2004 drygt 66 000 anställda.

Statistikcentralen har i företagsregistret också samlat uppgifter om företagsgrupper, som är en ekonomisk helhet som består av två eller flera företag, där moderföretaget ensamt eller tillsammans med andra företag som hör till samma företagsgrupp har bestämmande inflytande i ett eller något annat företag (dotter). Som en företagsgrupp behandlas också enskilda företag som är verksamma i Finland och vilkas moderföretag är belägna utomlands. Till företagsgrupper har således räknats alla huvudkoncerner med koncernbokslut och koncernstruktur i Finland. Som multinationella företagsgrupperingar har tolkats i Finland verksamma företagsgrupper i utländsk ägo samt sådana finskägda grupper som har dotterföretag även utomlands.

Enligt statistiken finns det år 2003 4 806 företagsgrupper och de sysselsätter sammanlagt 729 000 personer. Av företagsgruppernas moderbolag var 48 % (2 313) privata inhemska bolag som i Finland sysselsatte 457 000 personer. Affärskoncerner som ägs av den offentliga sektorn, med staten eller en kommun som ägare, var 63 (2 %) till antalet och de sysselsatte 85 000 personer.

I Finland sysselsatte inhemska multinationella företagsgrupper 386 000 personer och utländska företagsgrupper 184 000 personer. De i Finland verksamma företagen hade ungefär 5 300 utländska dotterföretag. De viktigaste ägarländerna vad gäller antalet företagsgrupper och antalet anställda var Sverige (493 företagsgrupperingar), Förenta staterna (311), Tyskland (168) och Danmark (124). Av de utländska moderbolagen fanns 67 %

inom EU och ungefär 12 % i andra europeiska länder.

Antalet sådana internationella koncerner, där bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete blir tillämpliga i Finland, uppskattas till ungefär 40. Det exakta antalet företag som hör till tillämpningsområdet för bestämmelserna om nationellt koncernsamarbete är däremot svårt att uppskatta.

Erfarenheterna av samarbetslagen enligt kön

Ungefär en tredjedel av företrädarna för såväl personalen som arbetsgivarna är kvinnor. Ser man till de olika branscherna finns det visserligen könsskillnader i fråga om personalrepresentanterna, i servicebranscherna är andelen kvinnor större. De män som representerar personalen tycks ha längre erfarenhet av skötseln av samarbetsärenden än kvinnorna. Kvinnorna och männen är emellertid ense om den egna kunskapsnivån i samarbetsärenden.

Kvinnorna bedömer att de har något sämre möjligheter att delta i och påverka företagets utvecklingsprojekt och arbetets organisation än vad männen anser. När det gäller bedömningen av förhandlingsparternas aktivitet finns det däremot inga skillnader mellan könen. Å andra sidan är de kvinnliga personalrepresentanterna något positivare än männen i sina bedömningar av jämlikheten i förhandlingarna och enigheten om det uppnådda förhandlingsresultatet, även om de oftare än männen anser att förhandlingsresultatet i sak var avgjort redan före förhandlingarna.

De manliga personalrepresentanterna ansåg oftare än kvinnorna att förtroendemännen var alltför passiva med att föreslå konstruktiva alternativ under samarbetsförfarandet. Ändå bedömde ungefär en tredjedel av såväl kvinnorna som männen att förhandlingsskyldigheten har fullgjorts i lagens anda så att man under förhandlingarna faktiskt försökte diskutera sig fram till ett avtal. På motsvarande sätt var ungefär hälften av bägge könen av rakt motsatt åsikt.

Vid bedömningen av lagens konsekvenser ansåg klart över hälften av personalrepresentanterna och ungefär 70 % av arbetsgivarrepresentanterna att samarbetsförfarandet ökar

personalens påverkningsmöjligheter, och könet tycks inte ha någon betydelse. Kvinnorna (27,3 %) ställer sig dock mera tvivlande än männen (39,7 %) till om samarbetsförfarandet har en dämpande inverkan på personalminskningar. Alla personalrepresentanter anser nästan till hundra procent att personalgrupperna borde ha möjlighet att påverka de ärenden som är under beredning i ett tidigare skede, medan de kvinnliga arbetsgivarrepresentanterna ställer sig mera tvivlande än männen i denna fråga.

3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Till skillnad från den gällande lagen föreslås det att det stiftas en helt ny lag om samarbete inom företag samt en separat lag om samarbete i finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, som innehåller bestämmelser om i första hand nationellt och internationellt koncernsamarbete i företagsgrupper och företag inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Skillnaderna jämfört med den gällande lagen syns förutom i lagarnas disposition och nya skrivningsätt även i lagarnas innehåll och deras tillämpningsområden. I lagens syfte och dess bestämmelser om olika samarbetsförfaranden betonas mera än tidigare samarbetsandan och strävan efter enighet.

I förslagen har beaktats de internationella bestämmelser som är bindande för Finland, i synnerhet EU:s informations- och samrådsdirektiv och direktivet om företagsråd.

För att göra samarbetslagen tydligare föreslås att den i överensstämmelse med de olika samarbetsförfarandena indelas i olika kapitel som följer: allmänna bestämmelser, samarbetsparter, information till personalens företrädare, företagets allmänna planer, principer och mål, avtalande och personalens beslut, personalkonsekvenser av förändringar i företagsverksamheten samt arbetsarrangemang, samarbetsförfarande i samband med överlåtelse av rörelse, samarbetsförhandlingar när användningen av arbetskraft minskar samt särskilda bestämmelser.

Lagen skall med vissa undantag tillämpas i företag där det regelbundet arbetar minst 20

arbetstagare i stället för den tidigare gränsen på 30 arbetstagare. Enligt förslaget skall samarbetslagens tillämpningsområde också utvidgas jämfört med tidigare så att den omfattar alla företag och andra sammanslutningar och stiftelser oberoende av om deras verksamhet är avsedd att vara vinstgivande eller inte och vem som finansierar dem. Lagen skall inte tillämpas på staten eller kommunerna. Samarbetsparter skall fortfarande vara arbetsgivaren och företagets personal. I lagen definieras personalgrupperna och deras företrädare, som enligt huvudregeln skall vara den förtroendeman som valts på grundval av kollektivavtal eller det förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen. I vissa fall skall man också kunna välja en särskild företrädare för samarbete.

Principerna för gottgörelse när en arbetstagare har sagts upp, permitterats eller överförs till en anställning på deltid förblir desamma, men maximibeloppet blir 30 000 euro i stället för det tidigare beloppet som var bundet till arbetstagarens lön och motsvarade högst 20 månaders lön. I förslaget har beaktats andra lagars ersättningsbestämmelser och summan har ställts i relation till dem. Med stöd av förslaget förverkligas också jämlikheten mellan arbetstagarna bättre, då samma procedurförseelse från arbetsgivarens sida leder till lika stor ersättning utan att varje arbetstagares personliga lön beaktas.

Vid inkomstbeskattningen har lön för uppsägningstiden eller andra ersättningar som betalts i samband med uppsägning enligt etablerad praxis betraktats som skattepliktig inkomst. Enligt 78 § i inkomstskattelagen är skadestånd och därmed jämförbara ersättningar inte skattepliktiga, om de inte har erhållits i stället för skattepliktig inkomst eller som ersättning för minskade inkomster eller försämrade utkomst. Den gottgörelse som döms ut för brott mot samarbetskyldigheten är till sin natur en ersättning för immateriell skada. Gottgörelsen ersätter inte arbetstagaren för den skada han eller hon lidit till följd av uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid i strid med arbetsavtalslagens eller sjömanslagens eller kollektivavtalets bestämmelser, utan denna skada bestäms i enlighet med bestämmelserna i de nämnda lagarna eller kollektivavtalet. På

denna grund har utgångspunkten vid dimensioneringen av gottgörelsens maximibelopp varit att gottgörelsen inte skall vara skattepliktig inkomst för arbetstagaren. Det föreslås att det bestäms att den gottgörelse som döms ut för brott mot samarbetskyldigheten skall vara skattefri inkomst.

En ny sak som föreslås är att arbetsgivaren, förutom de ärenden som berörs av den gällande lagens informationsskyldighet, årligen skall ge företrädarna för personalgrupperna, om de begär det, en utredning om företagets anlitande av utomstående arbetskraft till den del det är fråga om sådant underleverantörsarbete som utförs i arbetsgivarens arbetslokaler eller arbetsställen. Om anlitandet av utomstående arbetskraft (underleverantörsarbete och hyrt arbete) bedöms ha konsekvenser för personalen skall de behandlas även i samarbetsförfarande. Samarbetsförfarandet i ärenden som gäller anlitande av hyrd arbetskraft förblir i övrigt i huvudsak oförändrat.

Enligt de föreslagna bestämmelserna skall i företaget årligen göras upp en personalplan och utbildningsmål och de skall behandlas i samarbete. Det föreslås att innehållet i planen och utbildningsmålen preciseras så att av dem skall vid sidan av personalens struktur och storlek i företaget framgå åtminstone principerna för användningen av olika anställningsformer och en bedömning av arbetstagarnas yrkeskunnande samt av de förändringar som inträffar i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt de årliga utbildningsmål som grundar sig på denna bedömning. Genomförandet av planen och uppnåendet målen skall också följas i samarbete. Arbetsgivaren skall dessutom på begäran ge företrädarna för personalgrupperna kvartalsvis uppgifter om företagets visstids- och deltidsanställda arbetstagare.

Det föreslås att förhandlingstiderna förenklas. För initiativ till förhandlingar föreslås inte längre någon särskild minimitid på tre dagar. Tiden bestäms utgående från att arbetsgivaren skall såväl komma med initiativ som ge uppgifter om respektive ärende i tillräckligt god tid så att arbetstagarna eller företrädarna för personalgrupperna beroende på ärendet kan förbereda sig på förhandlingarna och behandla det även sinsemellan och med de arbetstagare de företräder innan förhand-

lingarna inleds. När det gäller minskningar av arbetskraften skall initiativ fortfarande tas senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

Minimitiden för förhandlingar som gäller uppsägning och permittering samt överföring av arbetstagare till anställning på deltid förlängs från sju dagar till 14 dagar, om t.ex. uppsägningarna gäller färre än 10 arbetstagare. Om de gäller minst 10 arbetstagare, förblir förhandlingstiden sex veckor.

I lagen föreslås förutom straffpåföljd dessutom en bestämmelse om en ny slags sänkingsåtgärd i de situationer där arbetsgivaren försummar att ge uppgifter som hör till hans informationsskyldighet, t.ex. bokslut eller redogörelse för företagets ekonomiska situation och visstids- och deltidsanställda arbetstagare eller löneuppgifter. Företrädarna för personalgrupperna kan kräva ett domstolsbeslut, där arbetsgivaren åläggs att lämna nämnda uppgifter vid vite. Om arbetsgivaren inte gör upp en personalplan eller utbildningsmål, kan motsvarande beslut sökas av arbetsministeriet, som övervakar lagen.

Det föreslås också att lagens sekretessbestämmelser preciseras till följd av EU:s direktiv.

Innehållet i lagen om samarbete i finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag motsvarar i stor utsträckning den gällande samarbetslagens bestämmelser. Enligt förslaget skall bestämmelserna dock vara mera detaljerade än tidigare. Den mest centrala ändringen gäller tillämpningsområdet för det s.k. nationella koncernsamarbetet, enligt vilket lagen tillämpas i finska företagsgrupper som i Finland har sammanlagt minst 500 arbetstagare och i finska företag som tillhör en företagsgrupp och som har minst 20 arbetstagare i stället för de tidigare 30.

4. Propositionens konsekvenser

4.1. Ekonomiska konsekvenser

Samarbetslagen utgör en betydande del av arbetslivets regleringssystem och en grund för utvecklande av företagsverksamheten. Syftet med reformen är att revidera det samarbete som äger rum på arbetsplatserna i en

mera interaktiv riktning. Den har inga direkta verkningar för statsfinanserna. Förslaget utgör en helhet så dess verkningar kan inte bedömas enbart ur arbetstagarnas eller företagens synvinkel. Också dess totala ekonomiska konsekvenser har nära anknytning till konsekvenserna för företagen.

I samarbetet på arbetsplatsnivå är det fråga om arbetstagarnas möjligheter att påverka det egna arbetet så att såväl de immateriella som de ekonomiska resurserna kan utnyttjas bättre. Enligt undersökningar tycks växelverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna ha positiva följder för både utvecklingen av organisationens verksamhet och personalens välmående. På så sätt förbättras å ena sidan produktiviteten, effektiviteten och resultaten och å andra sidan arbetstagarnas förnöjsamhet och trivsel och arbetslivets kvalitet.

Strävan har varit att utarbeta ett så klart och exakt förslag som möjligt. Lagarnas konsekventa disposition gör det lättare att tillämpa dem. Samtidigt minskar detta tvisterna om hur bestämmelserna skall tolkas och minskar ytterligare onödiga kostnader.

I lagförslaget har man utgått ifrån att när gottgörelsen ändras till ett eurobelopp skall den inte vara skattepliktig inkomst på samma sätt som den gällande gottgörelsen som är bunden till arbetstagarens lön. Domstolarna har inte behandlat särskilt många fall av talan som gällt gottgörelse per år och den genomsnittliga gottgörelsen har t.ex. i hovrätternas domar varit ett belopp motsvarande 5,7 månaders lön. Således har förslaget just ingen betydelse för statsfinanserna i form av förloerade skatteinkomster.

Det är emellertid svårt att uppskatta de totala ekonomiska konsekvenserna av propositionen.

4.2. Konsekvenser för myndigheterna

Propositionen har inga betydande konsekvenser för myndigheternas verksamhet. Arbetsministeriets uppgifter kan öka något därför att ministeriet kan enligt förslaget hos domstolen ansöka om att arbetsgivaren skall åläggas att i samarbete göra upp personalplan och utbildningsmål enligt 16 § i samarbetslagen. Bestämmelsen förutsätter ändå ingen extra personal.

Tillsynen över den gällande samarbetslagen har ålagts arbetsministeriet samt de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som har ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser skall iakttas i arbetsförhållandena inom företaget. I propositionen föreslås inga ändringar i detta, eftersom det inte har funnits tid att utreda saken mera detaljerat och därför att saken också kan ha anknytning till tillsynen över andra lagar som gäller arbetstagnas rätt att delta. När samarbetslagskommittén överlämnade sitt betänkande till arbetsministeriet konstaterade man ändå att det vore nödvändigt att göra skillnad mellan den administrativa övervakningen och den särskilda laglighetsövervakningen, eftersom ministeriet fungerar som en del av myndighetsmaskineriet och inom ramen för normala administrativa hierarkiska relationer. Av denna anledning är avsikten att snabbt bereda bestämmelser om tillsynen över lagen som ett separat trepartsprojekt med beaktande av att kravet på opartiskhet och tillsynens objektivitetsmål samt dess trovärdighet och effektivitet måste förverkligas vid laglighetsövervakningen. De nya bestämmelserna kan föranleda ändringar i myndigheternas verksamhet.

4.3. Konsekvenser för medborgarna

Ur medborgarnas synvinkel riktar sig förslagens konsekvenser mot arbetsplatserna och arbetstagnarna. Den allmänna strävan efter faktisk växelverkan och samförstånd gör det lättare för arbetstagnarna att anpassa sig till förändringar i arbetslivet.

Utvidgningen av lagens tillämpningsområde till företag som regelbundet sysselsätter 20—29 arbetstagnare och i allmänhet till andra sammanslutningar, föreningar och stiftelser oberoende av deras verksamhet är avsedd att vara vinstgivande eller inte, ökar jämlikheten mellan arbetstagnarna genom att det anges en miniminivå för deras rättigheter att få information och bli hörda. De personalgrupper och deras företrädare som definieras i lagen klarlägger tillämpningen av lagen. Även ställningen för den särskilda företrädaren för samarbete och företrädaren för de arbetstagnare som deltar i nationellt företagsgruppssamarbete förbättras, eftersom alla

företrädare för personalen som deltar i samarbetet skall ha likadant uppsägningsskydd.

Gottgörelsen när en arbetstagnare har sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid utan att samarbetsförhandlet har iakttagits förblir i princip oförändrad, men maximibeloppet skall vara 30 000 euro i stället för det tidigare beloppet motsvarande högst 20 månaders lön som var bundet till arbetstagnarens lön. Med stöd av förslaget förbättras jämlikheten mellan arbetstagnarna, när samma procedurfel från arbetsgivarens sida leder till en lika stor ersättning utan att varje arbetstagnares personliga lön beaktas.

En central förbättring för arbetstagnarnas del är också den nyheten att arbetsgivaren, förutom de ärenden som berörs av den gällande lagens informationsskyldighet, årligen skall ge företrädarna för personalgrupperna en utredning om företagets anlitan av utomstående arbetskraft till den del det är fråga om sådant underleverantörsarbete som utförs i arbetstagnarens arbetslokaler eller arbetsställen. Om anlitan av utomstående arbetskraft (underleverantörsarbete och hyrt arbete) bedöms ha konsekvenser för personalen skall de behandlas även i samarbetsförhandlet.

I företaget skall årligen göras upp en personalplan och utbildningsmål och de skall behandlas i samarbete. För arbetstagnarna är det särskilt viktigt att av planen och utbildningsmålen skall framgå inte bara utvecklingen av personalens struktur och storlek i företaget utan också principerna för användningen av olika anställningsformer och en bedömning av arbetstagnarnas yrkeskunnande samt av de förändringar som inträffar i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt de årliga utbildningsmål som grundar sig på denna bedömning. Genomförandet av planen och målen skall också följas i samarbete. Arbetsgivaren skall dessutom ge företrädarna för personalgrupperna kvartalsvis uppgifter om företagets visstids- och deltidanställda arbetstagnare.

Den föreslagna lagen innebär inga större förändringar i köns ställning jämfört med nuläget. Företag med 20—29 arbetstagnare finns i alla branscher. Av denna orsak hänförs sig inte utvidgningen av lagens tillämpningsområde speciellt till mans- eller kvinnodominerade områden. Då samarbetsanda och strä-

van efter enighet betonar mera än tidigare i bestämmelserna om samarbetsförfarandena kan detta bidra till att kvinnornas bedömningar av sina möjligheter att delta i och påverka företagets utvecklingsprojekt och arbetsarrangemangen förbättras och närmar sig männens motsvarande bedömningar. När det gäller enskilda bestämmelser kan man anta att förslagen till bestämmelser om visstids- och deltidanställda i högre grad gäller kvinnorna än männen, eftersom det finns mera kvinnor än män i sådana arbeten. I stället gäller förslagen till bestämmelser om underleverantörsarbete arbeten där det finns mera män än kvinnor.

Också den nya form av säkringsåtgärd som föreslås i lagen i sådana situationer där arbetsgivaren försummar att lämna uppgifter som omfattas av informationsskyldigheten, t.ex. bokslut eller redogörelse för företagets ekonomiska situation och visstids- och deltidanställda arbetstagare eller löneuppgifter, påskyndar förverkligandet av arbetstagarnas rättigheter.

4.4. Konsekvenser för företagen

Lagförslaget begränsar inte företagets rätt att leda affärsverksamheten och det grundar sig på företagets linjeorganisation. I lagen betonas således dess pragmatiska natur. Förslaget stödjer för sin del företagets anpassning till de ständigt föränderliga förhållandena och deras konkurrenskraft, för när växelverkan lyckas leder det till att alla parter lär sig och till genomförbara beslut.

Den föreslagna lagen skall med vissa undantag tillämpas på företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare. Av denna orsak kommer lagens tillämpningsområde att omfatta uppskattningsvis nästan 2 800 nya företag och drygt 66 000 nya arbetstagare. Den gällande lagen omfattar drygt 800 000 arbetstagare. Iakttagandet av förfaringssätten i de mindre företag som föreslås börja omfattas av lagens tillämpningsområde kan i synnerhet i det skede då lagen träder i kraft i viss mån orsaka kostnader för arbetsgivarföretaget, vilka beror på att arbetsgivarföretagaren först måste sätta sig in i lagens förpliktelser och vänja sig vid att tillämpa lagens procedurmässiga förpliktelser.

Eftersom de mindre företagen sällan har någon särskild arbetstagare som är insatt i personalfrågor, har i förslagen även beaktats företagets storlek. För mindre företag som sysselsätter 20—29 arbetstagare föreslås ett förenklat förhandlingsförfarande och de administrativt mest krävande förpliktelserna skall fortfarande tillämpas endast i företag som regelbundet sysselsätter minst 30 arbetstagare. Behandlingen av de principer och den praxis som iaktas vid anställning, behandlingen av principerna för anlåtande av hyrd arbetskraft och av meddelanden samt fortsatt förhandlingsförfarande, samarbetsförfarandet som gäller företagets interna information samt behandlingen av planer som grundar sig på annan lagstiftning, t.ex. jämställdhetsplanen, principerna och praxis, skall genomföras först när ett företag regelbundet har minst 30 arbetstagare. Samarbetsförfarandet för personalplanen och utbildningsmålen har också förenklats så att de kan behandlas direkt tillsammans med hela personalen utan arbetstagarnas representation. Personalplanens krav- och innehållsnivå skall inte heller annars vara densamma som i större företag. De förenklade förfaringssätten underlättar tillämpningen av lagen i små företag. Eftersom utredningar ger vid handen att man på små arbetsplatser redan nu i praktiken har genomfört olika förfaranden för information till och samråd med arbetstagarna som är rätt heltäckande, skall förhandlingarna inte ta mera tid än hittills.

I de föreslagna bestämmelserna har beaktats att förfaringssätten är olika beroende på de ärenden som behandlas, eftersom en del av ärendena gäller den vardagliga ledningen av företagets verksamhet, till vilken hör förhandlingar mellan chefen och arbetstagaren eller mellan arbetstagarna. Detta gör det möjligt att beakta företagets behov bättre än tidigare.

Att förhandlingstiderna förenklas är också viktigt för företagen. Det skall inte längre beskrivas någon allmän minimitid på tre dagar för initiativ. Att förhandlingstiden förlängs från sju dagar till 14 dagar i en situation där företaget säger upp, permitterar för högst 90 dagar eller överför färre än 10 arbetstagare till anställning på deltid, fördröjer å andra sidan genomförandet av åtgärderna om man inte kommer överens om något an-

nat med arbetstagarna.

En central reform för företagen är också att gottgörelsen ändras till högst 30 000 euro jämfört det nuvarande beloppet som motsvarar högst 20 månaders lön.

Att samarbetslagen och lagen om samarbete inom företagsgrupper åtskiljs till separata lagar klarlägger lagstiftningen så att den blir mera lättförståelig och det blir lättare att tillämpa samarbetslagen även i mindre företag.

5. Beredningen av propositionen

5.1. Beredningsskeden och beredningsmaterial

Lagförslagen har beretts i den samarbetslagkommitté som arbetsministeriet tillsatte den 30 oktober 2003. I kommittén har ingått företrädare för arbetsministeriet, arbetsmarknadens centralorganisationer som företräder arbetsgivarna och arbetstagarna, Företagarna i Finland rf samt arbetsrättsforskare.

År 2004 färdigställde kommittén ett delbetänkande i form av regeringens proposition med förslag till genomförande av informations- och samrådsdirektivet i Finland.

Kommittén beredde också i form av regeringens proposition ett delbetänkande med ändringar i samarbetslagen och arbetsavtalslagen i anslutning till åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd. Detta arbete baserade sig på det av regeringen understödda inkomstpolutiska avtalet för 2005—2007 som undertecknades den 16 december 2004. Syftet med åtgärdsmodellen för omställningsskydd är att förbättra möjligheterna till ny sysselsättning för arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

Under sitt arbete företog kommittén också företagsbesök för att reda ut praxis för internationellt concernsamarbete.

För att stödja kommitténs arbete och bedömningen av reformens konsekvenser lät arbetsministeriet göra en utredning (Yhteistoiminta yrityksissä – Yhteistoiminta erityisesti henkilöstön vähentämistilanteissa, Työpoliittinen tutkimus 287, Martti Kairinen, Heikki Uhmavaara, Hanna Finne). Undersökningen genomfördes i form av en enkät

där man utredde i synnerhet hur samarbetslagen fungerat, samarbetet i situationer där personalens minskas och inställningen till samarbetsförbandet. Bilaga utgjorde dessutom en utredning om hur samarbetslagens gottgörelsebestämmelse fungerat i praktiken. De kvinnliga och manliga svarspersonernas svar sammanställdes dessutom separat för att användas som bakgrund för bedömningen av konsekvenserna för könen.

Kommittén gjorde också ett sammandrag av nationella och internationella undersökningar om konsekvenserna av samarbete och växelverkan på arbetsplatsen när arbetslivet utvecklas (Kooste eräistä tutkimuksista – ytkomitean käyttöön 30.1.2004, Raila Kangasperko). Vid beredningen har man också utnyttjat 2005 års uppgifter om personalens erfarenheter av sina möjligheter att påverka i arbetsministeriets årliga arbetsbarometer samt Statistikcentralens statistik över antalet företag, deras storlek, personal och antalet visstids- och deltidsanställda. Små och medelstora företags arbetsgivarbild har utretts bland annat utgående från Företagarna i Finlands utredning Pk-yritys – hyvä työnantaja från 2006.

5.2. Remissyttranden och hur de har beaktats

Arbetsministeriet begärde utlåtanden om samarbetslagskommitténs betänkande av justitieministeriet, handels- och industriministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, Institutet för arbetshygien, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf, Akava rf, Finlands Näringsliv EK, Företagarna i Finland rf. Dessutom lämnade Kelan toimihenkilöt ry in ett utlåtande. Vid arbetsministeriet har utarbetats ett separat sammandrag över utlåtandena.

I utlåtandena ansågs att föreslagen i regel är positiva och det kom inga konkreta ändringsförslag utom i justitieministeriets utlåtande. Företagarna i Finland förhöll sig kritisk till vissa förslag.

I utlåtandena från samtliga arbetsmarknadsorganisationer ansågs att man bör framskrida i enlighet med kommitténs förslag när lagen revideras och att förslagen bildar en

balanserad helhet. Företagarna i Finland fäste i sitt utlåtande särskild uppmärksamhet vid utvidgningen av samarbetslagens tillämpningsområde och ansåg att det inte är motiverat att utsträcka lagens skyldigheter till mindre företag än vad som nu är fallet. Dessutom konstaterade Företagarna i Finland att förslaget om utredning om principerna för anlitan- de av utomstående arbetskraft i företaget inte går att följa i små företag och att det inte finns några grunder att förlänga förhand- lingstiden från gällande sju dagar till 14 da- gar i situationer där arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagare. Också handels- och industriministeriet förhöll sig avvaktande till förslagen om utvidgning av tillämpningsområdet.

Kelan toimihenkilöt ry föreslog att samar- betslagen med avvikelse från förslaget borde tillämpas även vid Folkpensionsanstalten.

Vid beredningen av regeringens proposi-

tion har beaktats i synnerhet de ändringar som föreslagits i justitieministeriets utlåtande och som preciserar både sättet att skriva be- stämmelserna och deras innehåll. Det före- slås att den föreslagna lagen skall tillämpas även vid Folkpensionsanstalten.

6. Samband med andra propositioner

Regeringens proposition med förslag till lag om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan- de av utomstående arbets- kraft (RP 114/2006 rd) har avlåtits till riks- dagen den 8 september 2006. I förslaget till 5 § i samarbetslagen ingår en hänvisning till nämnda lag och i förslaget till 13 § i samar- betslagen, som gäller utredning om princi- perna för anlitan- de av utomstående arbets- kraft i företag, hänvisas till 2§ 1 mom. 2 punkten i den lagen.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

1.1. Lag om samarbete inom företag

Den föreslagna lagen om samarbete inom företag, *nedan samarbetslagen*, är indelad i 10 kapitel. I början finns allmänna bestämmelser och kapitel som anger samarbetsparterna, därefter kommer separata kapitel om de olika samarbetsförfarandena vilka är indelade enligt de sakkomplex och förfaringssätt som behandlas och i slutet finns särskilda bestämmelser samt ikraftträdande- och övergångsbestämmelser. Genom att samla de bestämmelser som hör till samma regleringshelhet i egna kapitel försöker man ge lagen en tydligare struktur och underlätta tillämpningen av bestämmelserna.

1 kap. Allmänna bestämmelser

I kapitlet bestäms om lagens syfte, tillämpningsområde och begränsningar av tillämpningen.

1 §. Lagens syfte. I början av lagen föreslås en bestämmelse om syfte som styr den praktiska tillämpningen av lagen. Lagens syfte är att främja interaktiva samarbetsförfaranden mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt mellan personalgrupperna, vilka grundar sig på att personalen i rätt tid getts tillräckliga uppgifter om företagets situation samt om dess planer. Dessutom är målet att i samförstånd utveckla företagets verksamhet samt att förbättra arbetstagarnas möjligheter att påverka beslut som fattas i företaget och som gäller deras arbete, arbetsförhållanden och ställning i företaget. Målet är också att intensifiera arbetsgivarens, personalens och arbetskraftsmyndigheternas samarbete i syfte att förbättra arbetstagarnas ställning och säkerställa deras sysselsättning i samband med förändringar i företagets verksamhet.

Bakom bestämmelsen ligger bl.a. EU:s informations- och samrådsdirektiv. I ingressen till det konstateras att det finns behov av att förstärka den sociala dialogen och öka det ömsesidiga förtroendet inom företagen för att

göra det lättare att föregripa risker, göra arbetsorganisationen mer flexibel och underlätta arbetstagarnas tillgång till utbildning inom företaget under trygga förhållanden, öka arbetstagarnas medvetenhet om behoven av anpassning, stimulera arbetstagarna att medverka i åtgärder och insatser för att öka deras anställbarhet, främja arbetstagarnas medverkan i företagets verksamhet och framtid samt stärka företagets konkurrenskraft.

Det centrala målet för det samarbete som föreskrivs i lagen är att företagets verksamhet och omvärld samt produktivitet skall bli bättre när företagets förtroendemiljö och den öppna dialogen vidgas. Åstadkommandet av konkurrensfördelar i en global omvärld grundar sig i allt högre grad på kreativitet samt på att arbetstagarnas kompetens utnyttjas. Detta tycks lyckas bättre i sådana företag där personalen har påverkningsmöjligheter. Bäst sker det genom att man förhandlar och försöker nå enighet om saker och ting.

I den bestämmelse som anger lagens syfte fästs också särskild uppmärksamhet vid att samarbetet bör grunda sig på att personalen i rätt tid getts tillräckliga uppgifter om respektive sak som behandlas för att man skall få till stånd verkliga förhandlingar och faktiska möjligheter till deltagande. Ifall man har vetskap om att det inom företaget finns finskspråkiga och svenskspråkiga anställda, skall arbetsgivaren beakta också att anställda inom båda språkgrupperna bereds möjlighet att delta processerna. Samarbetsförfarandet omfattar arbetsgivarens beslut som hänför sig till utvecklandet av arbetsplatsen och planeringen av dess verksamhet samt organiseringen av arbetet, om de påverkar arbetstagarnas arbete, arbetsförhållanden eller ställning.

I paragrafen om lagens syfte beaktas dessutom behandlingen av frågor som gäller sysselsättning och anställbarhet mellan arbetsgivaren och personalen samt arbetskraftsmyndigheterna. Om dessa saker bestäms i lagstiftningen om omställningsskydd (Regeringens proposition med förslag till lagstiftning om en åtgärdsmodell för sysselsättning och

omställningsskydd RP 48/2005 rd), som även berörde den gällande samarbetslagen.

Lagens syfte är att främja inte bara samarbetet mellan personalens och arbetsgivaren utan också samarbetet mellan personalgrupperna på arbetsplatserna.

2 §. Tillämpningsområde. Enligt 1 mom. tillämpas lagen i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i anställningsförhållande.

Enligt artikel 3 i informations- och samrådsdirektivet skall medlemsstaterna själva besluta om hur tröskelvärdena för anställda arbetstagare, som är en förutsättning för att den nationella lagen skall tillämpas, skall beräknas. Av lagtextens formulering framgår att anställda i anställningsförhållanden på heltid eller deltid eller för viss tid inte försätts i olika ställning sinsemellan vid beräkningen av antalet arbetstagare som ”regelbundet” är anställda. I detta avseende ändras inte bestämmelsen jämfört med den gällande lagen.

I detaljmotiveringen till regeringens proposition (RP 201/2004 rd) har angående beaktandet av visstidsanställda konstaterats följande: ”Till personer som regelbundet arbetar inom företaget skall inte räknas sådana i arbetsavtalsförhållande anställda personer som under en kortare tid eller endast säsongartat eller undantagsvis är verksamma i företagets tjänst. Därmed avses i motiveringen att man vid den beräkning av antalet anställda som är en förutsättning för tillämpningen av lagen får utelämnas sådana anställda som med hänsyn till det arbete som företaget utför sköter avvikande eller tillfälliga uppgifter samt arbetstagare som sköter kortare, säsongbetonade arbetsuppgifter. Därför måste sådana i 2 § i samarbetslagen avsedda visstidsanställda arbetstagare som utför arbetsuppgifter som ingår i företagets regelbundna verksamhet räknas in i antalet anställda även i sådana fall då de visstidsanställda arbetstagarna, såsom vikarier, av en eller annan orsak byts ut, till exempel under den tid en fast anställd arbetstagare är familjeledig.”

Anställningsförhållanden på deltid som gäller tills vidare beaktas enligt antalet personer, eftersom arbetstidens längd inte har någon större betydelse för samarbetsärendena.

I vår nationella lagstiftning anges alltså hur tröskelvärdena för anställda arbetstagare skall beräknas i enlighet med såväl informations- och samrådsdirektivet som direktiven om deltidsarbete och visstidsarbete.

Enligt 2 mom. skall 15 §, 17 § 3 och 4 mom., 18 och 19 § samt 27 § 1 mom. 2–4 punkten ändå tillämpas endast i företag som regelbundet har minst 30 arbetstagare anställda i anställningsförhållande.

Sålunda skall behandlingen av de principer och den praxis som skall iaktas när någon anställs, fortsatt förhandlingsförvarande gällande anlitan av hyrd arbetskraft, samarbetsförfarandet som gäller företagets interna information, behandlingen av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning samt behandlingen av och avtalande om arbetsreglementen, regler för initiativverksamheten och fördelning av tjänstebostäder genomförs på det sätt som avses i denna lag först när företaget regelbundet har minst 30 arbetstagare anställda. 17 § 1 och 2 mom. om principerna för anlitan av hyrd arbetskraft och behandlingen av meddelanden skall dock tillämpas i företag som sysselsätter minst 20 arbetstagare.

I 3 mom. finns en hänvisning till 9 kap. 2 och 3 § i arbetsavtalslagen, där det bestäms om hörande av arbetstagaren och arbetsgivaren och om arbetsgivarens upplysningsplikt i samband med uppsägningar när antalet arbetstagare i anställningsförhållande är färre än gränsen för tillämpning av samarbetslagen.

3 §. Företag. Enligt vedertagen tolkning av den gällande lagen avses med företag aktieföretag, andelslag och andra på behörigt sätt registrerade självständiga juridiska personer och fysiska personer, som bedriver industri-, service- eller annan ekonomisk verksamhet. Lagen tillämpas även när staten, kommunen eller något annat offentligt samfund äger samtliga aktier i bolaget.

I rättspraxis har samarbetslagens bestämmelse om tillämpningsområde tolkats så att lagen skall tillämpas på t.ex. sådana stiftelser och föreningar som bedriver företagsverksamhet genom att producera olika tjänster oberoende av om syftet är ekonomisk vinst. Däremot skulle samarbetslagen inte tillämpas på en privaträttslig stiftelse som producerar

bl.a. kulturtjänster, eftersom dess verksamhet i huvudsak finansieras med statliga medel och det således inte är fråga om ekonomisk verksamhet. På motsvarande sätt skulle samarbetslagen inte tillämpas på ett förbund som bedriver ungdomsverksamhet, eftersom dess verksamhet inte skall betraktas som affärs- eller förvärvsverksamhet som grundar sig på inkomster av försäljning av tjänster eller andra förnödenheter, utan som ungdomsarbete som i huvudsak finansieras med allmänna medel. Denna rättspraxis har förklarats närmare i propositionens allmänna motivering.

Enligt den föreslagna paragrafen utvidgas nuvarande praxis vad gäller tillämpningsområdet. I lagen bestäms tydligare om saken än i den gällande lagen. I paragrafen definieras också vad som avses med företag när denna lag tillämpas. Med företag avses förutom olika bolag alla sådana sammanslutningar, stiftelser och fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande eller inte. Det avgörande med tanke på lagens tillämpning är den faktiska verksamhetens natur och inte de ekonomiska syftena eller finansieringssättet. Det har ingen betydelse vilken instans som finansierar verksamheten.

Sålunda skall lagen tillämpas på inrättningar som tillhandahåller bl.a. kulturtjänster och andra tjänster och andra motsvarande inrättningar oberoende av deras juridiska form eller finansieringssätt. Lagen skall också tillämpas på andra sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet. Till dem som producerar sådana tjänster och således bedriver i denna lag avsedd ekonomisk verksamhet hör bl.a. arbetsmarknadsorganisationer, föreningar som tillhandahåller vård-, social- och utbildningstjänster, stiftelser eller andra privaträttsliga och självständiga offentligt-rättsliga sammanslutningar.

Lagen skall också tillämpas på företag som är verksamma på Åland. Enligt 27 och 29 § 1 mom. 6 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) hör saken till rikets lagstiftningsbehörighet. Saken kan enligt 29 § 2 mom. endast genom lag och med lagtingets samtycke helt eller till vissa delar överföras på landskapet.

4 §. *Undantag från tillämpningsområdet.* Samarbetslagen skall ändå enligt 1 mom. inte

tillämpas i ämbetsverk och inrättningar som avses i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar, eftersom de uttryckligen berörs av en egen lag. Å andra sidan betyder bestämmelsen också att lagen inte heller tillämpas i riksdagens, republikens presidents, statsrevisorernas eller riksdagens justitieombudsmans kansli, i statens revisionsverk eller i Finlands Bank, eftersom dessa enligt 2 § 2 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar uttryckligen har ställts utanför lagens tillämpningsområde.

I ovan nämnda lag har också Folkpensionsanstalten ställts utanför lagens tillämpningsområde. Enligt 3 § i samarbetslagen skall samarbetslagen ändå tillämpas på Folkpensionsanstalten i egenskap av en självständig offentligrättslig sammanslutning, och därför föreslås att 2 § 2 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar ändras i detta sammanhang.

Samarbetslagen kan dock tillämpas i statliga affärsverk, om de beslutar detta i enlighet med lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om statliga affärsverk. Till denna del föreslås inga ändringar i de gällande bestämmelserna.

Samarbetslagen skall inte tillämpas i kommuners, samkommuners, den evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller landskapets Ålands och landskapet Ålands kommuners och samkommuners ämbetsverk och inrättningar.

Inom den kommunala sektorn har man avtalat om samarbetsförfarandet genom ett allmänt avtal, som är både ett allmänt avtal enligt 3 § 3 mom. i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) och ett kollektivavtal som gäller samarbetsförfarandet. Inom denna sektor pågår en utredning om behovet av sektorvis lagstiftning. Å andra sidan är det inte i detta skede ändamålsenligt att genomföra lagstiftning som gäller hela sektorn, så att kommunerna eventuellt borde tillämpa annan lagstiftning i fråga om dem som står i arbetsavtalsförhållande till kommunen än den som tillämpas på kommunala tjänsteinnehavare. Samarbetslagen skall inte heller tillämpas i den evangelisk-lutherska kyrkans eller det ortodoxa kyrkosamfundets ämbetsverk och inrättningar. Till denna del motsvarar

förslaget den gällande lagen.

Enligt 18 § 2 punkten i självstyrelselagen för Åland har landskapet lagstiftningsbehörighet i fråga om landskapets tjänstemän och tjänstekollektivavtal för landskapets anställda.

Enligt förslaget till 3 § skall denna lag i regel även tillämpas på ideella, konstnärliga, vetenskapliga, religiösa och andra konfessionella sammanslutningar liksom på t.ex. organisationer vilkas huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, arbetsmarknadspolitiskt, allmänpolitiskt eller humanitärt. I 2 *mom.* föreslås att lagens bestämmelser inte skall tillämpas på avgöranden som gäller sammanslutningarnas syfte eller ideella eller motsvarande mål och inte på beredningen av dessa avgöranden. Dessa frågor kan i vissa situationer tangera ärenden som enligt denna lag annars skall behandlas i samarbete med arbetsgivaren och personalen. Förfarandet med samarbetsförhandlingar omfattar sålunda inte frågor i anslutning till exempelvis programplaneringen i en inrättning som producerar kulturtjänster eller syftet med en humanitär sammanslutnings understödsverksamhet, men nog deras konsekvenser för personalen.

5 §. Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta. Bestämmelsen innehåller i första hand hänvisningar till andra centrala lagar där det bestäms om arbetstagarnas rätt att delta, hörande av dem och information till dem.

Till dessa lagar hör lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, som föreslås i denna proposition. Till skillnad från den gällande lagen stiftas det en särskild lag om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i just företagsgrupper.

Andra lagar är bl.a. lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar. Om samarbete inom arbetarskyddet bestäms i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen och delvis i lagen om företagshälsovård. I den nya lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft bestäms om beställarens skyldighet att på begäran underrätta företrädarna för arbetstagarna om ett avtal om hyrd arbetskraft och under-

leverantörsarbete. Också i värdepappersmarknadslagen bestäms om information till arbetstagarna och hörande av dem i samband med offentliga köpebud.

Det kan finnas hänvisningar till lagen om samarbete inom företag även i andra lagar, men då förutsätts i första hand att vissa förfaringssätt i denna lag eller enstaka bestämmelser i lagen skall iakttas.

6 §. Arbetsrådets utlåtande. I 7 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet, *nedan lagen om arbetsrådet* bestäms att arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden och tillämpningen och tolkningen av vissa lagar som arbetstidslagen och semesterlagen samt om huruvida ett företag skall anses vara sådant att på företaget skall tillämpas lagen om samarbete inom företag. Semesterlagen och arbetstidslagen innehåller endast hänvisningar till lagen om arbetsrådet.

Eftersom det i lagen om arbetsrådet bestäms att det är arbetsrådets uppgift att avge utlåtanden om huruvida samarbetslagen skall tillämpas på något företag, räcker det med en hänvisning i samarbetslagen på samma sätt som i andra lagar. Av denna anledning föreslås att även lagen om arbetsrådet preciseras.

2 kap. **Samarbetsparter**

Samarbetsparterna bestäms med stöd av 7 §, i 8 § bestäms om företrädare för personalgrupperna och i 9 § ingår en bestämmelse om gemensamt möte och delegation.

7 §. Allmän bestämmelse. Enligt 1 *mom.* är parter i samarbete enligt denna lag arbetsgivaren och företagets personal. Företag definieras i 3 §. I den föreslagna lagen nämns inte längre arbetstagare och funktionärer separat, utan personalen består av företagets arbetstagare som står i anställningsförhållande till arbetsgivaren i enlighet med arbetsavtalslagen och sjömanslagen (423/1978).

I 2 *mom.* bestäms mera detaljerat om dem som deltar i samarbetsförfarandena. Huvudprincipen i förslaget är att samarbetet på arbetsplatserna genomförs å ena sidan inom ramen för företagets verksamhetsorganisation och å andra sidan mellan arbetsgivaren och företrädare för personalgrupperna. Av-

sikten med lagen är inte att ändra på verksamheten inom företagets s.k. linjeorganisation, utan samarbetet sker i huvudsak inom ramen för företagets befintliga organisationer.

Enligt bestämmelsen deltar i samarbetsförhandlingarna den arbetstagare som berörs av det ärende som skall behandlas i samarbete, och hans eller hennes överordnade. Om ärendet berör flera arbetstagare än en, deltar i regel företrädaren för personalgruppen samt en företrädare för arbetsgivaren som är behörig i det ärende som skall behandlas. Om ärendet berör flera personalgrupper än en, företräds arbetstagarna av företrädarna för de berörda personalgrupperna.

Vid samarbete företräds arbetstagarna alltså antingen av arbetstagaren själv eller av en företrädare för den personalgrupp som arbetstagaren tillhör. I företaget kan det finnas flera personalgrupper och företrädare för dem på det sätt som bestäms närmare i 8 §. Samma personalgrupp kan också i vissa fall ha två företrädare, varvid företrädarna även vid samarbetsförhandlingar företräder endast respektive del av personalgruppen.

Vem som företräder arbetsgivaren kan också variera enligt omfattningen av det ärende som behandlas. Vid samarbetsförhandlingar mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan arbetsgivaren företrädas av en chef som representerar linjeledningen och som i enlighet med sina befogenheter har i uppgift att sköta det ärende som skall behandlas. I frågor med större räckvidd kan arbetsgivarens företrädare komma från en sådan ledningsnivå där även besluten fattas om det ärende som skall behandlas.

I 3 mom. föreslås en hänvisning till deltagarna i samarbetet i samband med överlåtelse, fusion eller delning av rörelse, då såväl förvärvaren som det mottagande företaget kan delta i samarbetsförhandlingarna. I 7 kap. bestäms i övrigt om samarbetsförändret i samband med överlåtelse av rörelse.

8 §. Företrädare för personalgrupperna. I paragrafen anges företrädarna för personalgrupperna närmare. I allmänhet väljs det inte separat någon särskild företrädare för en personalgrupp. Huvudregeln om företrädarna för personalgrupperna ingår i 1 mom.

Samarbetsparter är arbetsgivaren och före-

tagets personal. Arbetsgivaren bestämmer vem som företräder företaget i olika samarbetsförhandlingar och samarbetsförfaranden.

Företagets personal består av personalgrupper. En personalgrupp är inte en juridisk person. Av flera olika orsaker är det svårt att definiera begreppet personalgrupp entydigt och exakt trots att det i praktiken sällan råder någon oklarhet beträffande vilken personalgrupp en arbetstagare tillhör.

I den föreslagna bestämmelsen används på samma sätt som i annan arbetslagstiftning endast begreppet arbetstagare. När det gäller allmänspråket kan i detta sammanhang konstateras att ett företags personal i allmänhet består av "arbetstagare", "tjänstemän" och "högre tjänstemän". Dessa tre grupper utgör i regel företagets i samarbetslagen avsedda personalgrupper. Den allmänspråkliga grupperingen grundar sig på hur de arbetsavtalsenliga arbetsuppgifterna är placerade inom företagets verksamhetsorganisation.

De ovan avsedda "arbetstagarna" tillsammans bildar i allmänhet en personalgrupp även i det fallet att arbetsgivaren är bunden av flera än ett kollektivavtal som slutits om "arbetstagarnas" anställningsvillkor. Även "tjänstemännen" tillsammans bildar en personalgrupp till vilken hör de arbetstagare som omfattas av ett kollektivavtal som slutits om anställningsvillkoren för "tjänstemännen" i branschen i fråga, oberoende av om vissa "tjänstemän" är medlemmar i någon annan förening än den som slutit kollektivavtalet eller inte är organiserade. Om kollektivavtalet tillämpningsområde är vitt definierat kan det vara möjligt att den bestämmande faktorn inte är kollektivavtalet utan de faktiska arbetsuppgifterna och deras ställning inom företagets verksamhetsorganisation.

Eftersom samarbetsförfarandena följer företagets verksamhetsorganisation, kan arbetsgivarens företrädare också vara en "tjänsteman", t.ex. arbetsledaren. Trots detta är "tjänstemännen" i överordnad ställning naturligtvis också en arbetstagare som hör till en personalgrupp. Likaså hör en "högre tjänsteman" i chefsställning i egenskap av arbetstagare i anställningsförhållande till den personalgrupp som de högre tjänstemännen bildar, om hans huvudsakliga arbetsavtalsenliga uppgifter inte skall anses vara ledande av

företaget eller en självständig del av det.

Enligt momentet är företrädare för personalgrupperna i första hand de förtroendemän som valts på grundval av ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren. I samarbetsförfarandena företräder förtroendemannen i allmänhet alla de arbetstagare i vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren är skyldig att tillämpa bestämmelserna i det kollektivavtal på grundval av vilket förtroendemannen har valts. De arbetstagare som avses ovan bildar i allmänhet en personalgrupp oberoende av att arbetsgivaren kan vara bunden av flera än ett kollektivavtal som slutits om arbetstagarnas anställningsvillkor.

Företrädaren för en personalgrupp kan alternativt vara det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Ett sådant kan väljas när arbetstagarna inte har någon sådan förtroendeman som avses i ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren.

Företrädaren för en personalgrupp kan också vara arbetarskyddsfullmäktigen, om det ärende som skall behandlas vid samarbetsförhandlingarna gäller även arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och ärendet inte har behandlats eller kommer att behandlas i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Sådana ärenden kan uppstå i samband med behandlingen av t.ex. ändringar i arbetslokalerna. Såväl arbetstagarna som tjänstemännen kan välja egna arbetarskyddsfullmäktige på arbetsplatserna.

På grund av kollektivavtalens tillämpningsområde och arbetstagarnas organisering kan det uppstå en situation där majoriteten av någon av företagets personalgrupper inte har rätt att delta i valet av den förtroendeman som avses i 1 mom., eftersom de inte hör till det fackförbund som ingått det kollektivavtal som tillämpas på dem och således inte är berättigade att delta i valet av denna förtroendeman. Av denna anledning föreslås i enlighet med den gällande lagen i 2 mom. att den ovan avsedda majoriteten av personalgruppen kan, om de så vill, bland sig välja ett särskilt samarbetsombud för högst två år i sänder. Förutsättningen är emellertid att majoriteten av denna majoritet beslutar detta.

De arbetstagare som hör till majoriteten av denna majoritet skall också ordna valet eller något annat förfarande för val av ett samarbetsombud så att alla som hör till denna grupp har möjlighet att delta i valet av nämnda samarbetsombud.

I 3 mom. ingår en bestämmelse för den händelse att arbetstagarna inte har valt en förtroendeman eller ett förtroendeombud enligt 1 mom. I dessa situationer har arbetstagarna inom en personalgrupp eller en del av den rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för den mandatperiod som avses i 2 mom. Rätten att välja ett samarbetsombud begränsas enligt förslaget till de situationer där personalgruppen i fråga eller en del av den har rätt att välja en förtroendeman eller ett förtroendeombud men inte har utnyttjat denna möjlighet. Valet av samarbetsombud skall genomföras så att alla arbetstagare som hör till personalgruppen i fråga har möjlighet att delta i valet.

I 4 mom. ingår en bestämmelse om hur arbetsgivaren kan fullgöra sin samarbetskyldighet enligt denna lag i fråga om sådana arbetstagare som hör till en sådan i denna paragraf avsedd personalgrupp eller en del av en sådan, som inte har valt eller i enskilda fall inte väljer någon företrädare bland sig. Bestämmelsen gör det möjligt att välja en företrädare även för en enskild förhandling, så att arbetsgivaren kan fullgöra sin skyldighet. En sådan företrädare är inte annars ett sådant samarbetsombud som avses i denna paragraf. Om inte heller någon sådan företrädare har valts, kan arbetsgivaren fullgöra sin samarbetskyldighet så att han genomför samarbetsförfarandet tillsammans med alla arbetstagarna.

När en personalgrupp företräds av förtroendemannen eller förtroendeombudet, bestäms hans eller hennes uppsägningsskydd enligt antingen arbetsavtalslagen eller bestämmelserna i de kollektivavtal som skall tillämpas på honom eller henne. I 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen bestäms om särskilt uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud. Enligt bestämmelsen får arbetsgivaren på de grunder som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen av skäl som har samband med arbetstagarnas företrädares person säga upp en företrädare för arbetstagarna endast

om majoriteten av de arbetstagare som företrädaren representerar ger sitt samtycke. Av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker får en företrädare för arbetstagarna sägas upp endast om arbetet upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar företrädarens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. I 5 mom. föreslås för jämlikhetens skull att ett samarbetsombud enligt denna paragraf som valts för en viss mandatperiod och en ersättare för honom eller henne som valts till mandatperiodens utgång skall ha motsvarande uppsägningsskydd som det som avses ovan. Detta effektiverade uppsägningsskydd skall således gälla uttryckligen samarbetsombud som valts för en viss mandatperiod men inte tillfälliga företrädare enligt 4 mom. som eventuellt valts för en viss förhandling. Bestämmelsen förbättrar dessa företrädarens uppsägningsskydd jämfört med den gällande lagen.

9 §. Gemensamt möte och delegation. Att ordna samarbete enbart mellan de parter som avses i 8 § kan ibland vara oändamålsenligt på grund av t.ex. företagens storlek eller dess stora personal. De ärenden som behandlas i samarbetsförfarande gäller också ofta flera personalgrupper än en. Med tanke på informationen och de praktiska arrangemangen för förhandlingarna är det då inte ändamålsenligt att genomföra samarbete separat med varje företrädare för en personalgrupp.

Av denna orsak föreslås i 1 mom. att ett ärende som skall behandlas i samarbete och som gäller flera personalgrupper än en skall behandlas på ett gemensamt möte för arbetsgivaren och företrädarna för de berörda personalgrupperna. Sålunda förs samarbetsförhandlingarna mellan arbetsgivaren och företrädarna för de personalgrupper som berörs av det aktuella ärendet.

Samarbetsförhandlingarna kan också föras på ett gemensamt möte för företrädarna för samtliga personalgrupper även när de ärenden som skall behandlas inte berör samtliga personalgrupper. Ett sådant förfarande kan emellertid genomföras endast när det avtalas om det separat mellan företrädarna för personalgrupperna och arbetsgivaren.

Enligt 2 mom. får arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna också avtala om att ärenden som omfattas av samarbete enligt denna lag behandlas i en gemensam delegation för arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna, vilken är ett mera permanent organ för ärenden som skall behandlas i samarbete. Man skall alltid avtala separat om att inrätta en delegation.

I 3 mom. sägs att om man avtalar om en delegation skall av avtalet framgå åtminstone de ärenden som skall behandlas i delegationen samt delegationens sammansättning och mandatperiod. Man kan bl.a. avtala om att sådana ärenden som gäller alla personalgrupper skall höra till delegationens uppgifter.

Delegationens sammansättning är beroende av de ärenden som man skall avtala om. Emellertid skall alla de personalgrupper ha en företrädare i delegation som berörs av de ärenden som man planerar att behandla i delegationen. Eftersom det för det mesta är omöjligt att välja personalgruppernas företrädare matematiskt enligt gruppernas storlek, har det inte föreslagits någon bestämmelse om den saken. I praktiken kan man ändå för att fullfölja bestämmelsen komma överens om att de större personalgrupperna skall ha flera företrädare än de mindre grupperna. Om det när delegationen inrättas uppstår en sådan situation att arbetstagarna inom samma personalgrupp inte är eniga om lösningen, kan beslutet fattas genom ett majoritetsbeslut med iakttagande av normalt beslutsförfarande. I bestämmelsen föreslås ändå att mandatperioden för delegationens personalmedlemmar skall slås fast och att den skall vara två år. Man kan också avtala annat om medlemmarnas mandatperiod.

Enligt 4 mom. kan avtalet om delegationen ingås för viss tid eller så att det gäller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp av respektive instans som är part i avtalet och uppsägningstiden är sex månader. Man kan avtala annat även i fråga om denna uppsägningstid. Om en personalgrupp har flera företrädare, skall de vara eniga om uppsägningen av avtalet, eftersom hela personalgruppen oberoende av antalet företrädare är part i avtalet.

3 kap. **Information till personalgrupp- ernas företrädare**

Kapitlet innehåller bestämmelser och förfaringsätt i fråga om de sakkomplex beträffande vilka arbetsgivaren är skyldig att informera personalgruppernas företrädare och bestämmelser om rätt för personalgruppernas företrädare att få tilläggsutredningar.

10 §. Uppgifter om företagets ekonomiska situation. Enligt förslaget skall arbetsgivaren ge företrädarna för personalgrupperna vissa uppgifter som beskriver företagets ekonomiska situation, t.ex. officiella bokslutsuppgifter och särskilda utredningar som skall ges med jämna mellanrum, så att personalen får information om företagets ekonomiska situation och bättre kan förstå de avgöranden som träffas i företaget.

Enligt *1 mom. 1 punkten* skall företrädarna för personalgrupperna ges ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att bokslutet eller resultatuppgifterna har offentliggjorts. Börsbolag som är föremål för offentlig hand är bundna av den skyldighet att lämna de uppgifter som anges i värdepappersmarknadslagen, Helsingfors fondbörs regler samt finansinspektionens anvisningar om frågor som gäller företagets verksamhet och som har väsentlig inverkan på börsaktiens värde, om offentliggörandet av sådana uppgifter samt om begränsningar av insiderinformation. Ett bolag skall bl.a. utan ogrundat dröjsmål offentliggöra alla sådana beslut som är ägnade att väsentlig påverka värdet på nämnda värdepapper. Till dem hör t.ex. bokslutet och delårsrapporten, som skall utarbetas med tre eller sex månaders mellanrum beroende på det värdepapper som är föremål för handel. En redogörelse skall även ges för undantag som påverkat verksamheten och resultatet. Ovan nämnda regler innebär samtidigt en tidtabell för offentliggörandet så att uppgifterna inte får offentliggöras tidigare för andra, eftersom de till dess betraktas som insiderinformation som är förenad med tystnadsplikt. Dessa uppgifter är i huvudsak desamma som företaget skall informera om enligt detta lagrum. För att undvika hot om spridning av insiderinformation föreslås att skyldigheten att lämna uppgifter om bokslu-

tet och resultatrapporten till personalgruppernas företrädare begränsas så att de lämnas till dessa företrädare omedelbart efter det att de har offentliggjorts.

Enligt det föreslagna lagrummet skall andra bolags än börsbolags bokslut delges företrädarna för personalgrupperna senast när de har fastställts. Alla bolags bokslut behöver inte fastställas. I dessa fall skall bokslutet ges ut senast när skattedeklarationen skall avges.

För företagets personal är *2 punkten* viktigare än bokslutsuppgifterna, eftersom enligt den skall arbetsgivaren minst två gånger om året ge företrädarna för personalgrupperna en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska situation. Denna redogörelse täcker även börsbolagens delårsrapporter, som kan ges oftare än två gånger om året. Av redogörelsen skall åtminstone framgå framtidsutsikterna för företagets produktion, service- eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur. Eftersom det är fråga om en redogörelse skall den ges i sådan form att företrädarna för personalgrupperna kan förstå den.

Enligt *2 mom.* skall arbetsgivaren presentera de framtidsutsikter som framgår av den redogörelse som avses i *1 mom. 2 punkten* för företagets hela personal, om företrädarna för personalgrupperna begär det efter att ha fått redogörelsen. Vid informationen till personalen iaktas då principerna och praxis för företagets interna information. Redogörelsen kan vara ett sammandrag av den mera omfattande redogörelse som getts företrädarna för personalgrupperna. Bestämmelsen syftar till öppenhet och ökad dialog mellan arbetsgivaren och hela personalen.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i anställningsförhållande, kan arbetsgivaren enligt *3 mom.* presentera den redogörelse som avses i *1 mom. 2 punkten* direkt vid en sammankomst som ordnas för hela personalen utan att redogörelsen först ges till företrädarna för personalen. Redogörelsen behöver således inte lämnas mer än en gång i företag av denna storlek.

I *4 mom.* föreslås att arbetsgivaren också skall informera personalgruppernas företrädare eller i fall som avses i *3 mom.* hela personalen om ändringar som i väsentlig mån

avviker från den utveckling som anförts i den redogörelse som avses i 1 mom. 2 punkten. Eftersom det är fråga om information om företagets allmänna ekonomiska situation och dess framtidsutsikter, skall även ändringarna vara väsentliga. För att informationen skall vara av betydelse, skall den ges omedelbart efter det att ändringarna har upptäckts.

11 §. Löneuppgifter. I paragrafen bestäms om arbetsgivarens skyldighet att med jämna mellanrum ge personalgruppernas företrädare statistikuppgifter om de löner som betalats till arbetstagarna så att de kan följa med löneutvecklingen i företaget. Löneuppgifterna ges de behöriga företrädarna för personalgrupperna. Detta betyder att om arbetstagarna i en personalgrupp med stöd av förslaget till 8 § 2 mom. representeras av två företrädare, skall arbetsgivaren ge bägge företrädarna löneuppgifter för alla arbetstagarna i denna personalgrupp, så att man inte genom en specifikation bryter mot bl.a. skyddet för organiseringsfrihet.

Avsikten med den föreslagna skyldigheten att presentera lönestatistik är inte att utöka innehållet i eller metoderna för företagets statistikföring, utan att ge företrädarna för personalgrupperna möjlighet att få uppgifter om genomsnittslöner i enlighet med allmän arbetsmarknadspraxis eller annan praxis i företaget. Enligt 1 mom. skall löneuppgifterna ges en gång om året.

För att bransch- och yrkesvis uppföljning skall vara möjlig och bättre motsvara bestämmelsens syfte, skall arbetsgivaren ge löneuppgifterna specificerade enligt yrkesgrupp, om företrädaren för en personalgrupp begär det särskilt.

Avtalen mellan arbetsmarknadsorganisationerna, t.ex. avtalet om statistiksamarbete, innehåller bestämmelser om lönestatistik, med stöd av vilka uppgifterna skall lämnas i sådana företag där arbetsgivaren är organiserad i behörigt arbetsgivarförbund med beaktande av de arbetstagare som omfattas av avtalet.

För andra arbetsgivares och andra arbetstägares del kan de uppgifter som avses i denna paragraf ges inom ramen för någon annan lönestatistik som företaget för, dock med beaktande av vad som föreslås i 1 mom. Enligt 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor

och män är arbetsgivaren ansvarig för att jämställdhetsplanen också innehåller en kartläggning av löner, av vilken inte framgår enskilda personers löner. Denna lönekartläggning omfattar alla personalgrupper som är anställda hos arbetsgivaren, inklusive de deltid- och visstidsanställda arbetstagare som hör till dem. Denna klassificering betyder antingen den klassificering enligt systemet för bedömning av uppgifternas svårighetsgrad som arbetsgivaren använder eller någon annan företagsspecifik uppgiftsgruppering som tillämpas i företaget. Bestämmelsen förutsätter inte att arbetsgivaren skall samla in och klassificera arbetstagarnas löneuppgifter på ett sätt som skiljer sig från annan klassificering eller gruppering som redan tillämpas i företaget, men den gör det möjligt att granska löneuppgifterna för olika avtalsbranscher. Denna lönekartläggning kan utnyttjas även när löneuppgifterna lämnas.

I 2 mom. ingår en bestämmelse enligt vilken specificeringen enligt personal eller yrkesgrupp av de löneuppgifter som skall ges företrädarna för personalgrupperna ändå skall göras så att av den inte framgår löneuppgifterna för enskilda arbetstagare. Bestämmelsens syfte är att trygga arbetstagarnas integritetsskydd.

I 3 mom. hänvisas det till att en arbetsgivare som på grund av lagen om kollektivavtal är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om utgivande av löneuppgifter. Bestämmelsen anger också att den personella omfattningen av utlämnandet av löneuppgifter skall överensstämma med tillämpningen av kollektivavtalets bestämmelser.

12 §. Uppgifter om företagets anställningsförhållanden. Enligt den föreslagna paragrafen skall arbetsgivaren kvartalsvis på begäran av företrädarna för personalgrupperna ge dem en utredning om antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid i företaget.

**13 §. Utredning om principerna för anlitan-
tande av utomstående arbetskraft.** Enligt 1 mom. skall arbetsgivaren årligen för företrädarna för personalgrupperna presentera en utredning om de principer som tillämpas i företaget i fråga om anlitan-
tande av utomstående arbetskraft. Utredningen skall ges på begäran

av företrädarna för personalgrupperna. Utredningen skall gälla anlitande av arbetskraft på grundval av ett underleverantörsavtal enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft.

Enligt ovan nämnda lagrum tillämpas lagen på en beställare i vars arbetslokaler eller på vars arbetsställen i Finland sådana arbetstagar arbetar som är anställda hos en arbetsgivare som har ingått underleverantörsavtal med beställaren och vars arbetsuppgifter anknyter till sådana arbetsuppgifter som normalt utförs i beställarens verksamhet eller transporter som anknyter till beställarens normala verksamhet. Bestämmelsens innehåll beskrivs närmare i detaljmotiveringen till lagen i fråga (RP 114/2006 rd, s. 18-20). Beställaren skall dessutom vara en arbetsgivare på vilken denna lag tillämpas.

Av arbetsgivarens utredning skall framgå arbetsställena och arbetsuppgifterna samt den tidsperiod eller de tidsperioder då nämnda arbetskraft anlitas.

I 2 mom. ingår en hänvisning som säger att om anlitandet av utomstående arbetskraft enligt 1 mom. har konsekvenser för personalen i företaget, skall arbetsgivaren dessutom iaktta vad som bestäms i 6 och 8 kap.

14 §. Personalgruppernas företrädares rätt till tilläggsutredningar. Enligt paragrafen skall arbetsgivaren ge företrädarna för personalgrupperna möjlighet att få en utredning om de saker som nämns i 10—13 § och som omfattas av informationsskyldigheten, om företrädarna för personalgrupperna ställer preciserande frågor om dem. Arbetstagarna har motsvarande rätt i fall som avses i 8 § 4 mom., där uppgifter om företagets ekonomiska situation har getts hela personalen direkt.

Frågorna behöver inte ställas i samma sammanhang som uppgifterna fås. Efter att företrädarna för personalgrupperna har fått uppgifterna skall de ha tid att fundera på frågorna t.ex. tillsammans med de arbetstagar som de företräder, dock med beaktande av att frågorna med hänsyn till sakens natur och omfattning skall ställas ganska snart efter att uppgifterna fått. Enligt paragrafen skall arbetsgivaren på motsvarande sätt svara på frågorna inom rimlig tid efter det att företrädar-

na för personalgrupperna har ställt dem.

Bestämmelsen motsvarar informations- och samrådsdirektivet enligt vilket information och samråd mellan företrädarna för arbetstagar och arbetsgivaren skall omfatta bl.a. situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget samt eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen.

4 kap. **Företagets allmänna planer, principer och mål**

Detta kapitel innehåller bestämmelser som gäller företagets allmänna planer, principer, program, mål och regler som skall behandlas i samarbetsförfarande. Det är i första hand fråga om saker som görs med jämna mellanrum eller som är avsedda att gälla en längre tid och som inte ändras regelbundet. Arbetstagar är skyldig att vidta de åtgärder som avses i 15–17 §. I fråga om andra planer och motsvarande skall samarbetsförfarandet iaktas om arbetsgivaren överväger sådana åtgärder som avses i bestämmelserna.

15 §. Principer och praxis vid anställningar. Samarbetsförhandlingar skall alltid föras om det sakkomplex som avses i denna paragraf, eftersom det på varje arbetsplats anställs personal och insamlas uppgifter om arbetstagar och arbetsgivarens förfarande berör således alltid arbetstagar.

Enligt 1 punkten skall samarbetsförhandlingarna omfatta de allmänna principer som skall iaktas när någon anställs. Vid behov skall samarbetsförhandlingarna också utöver de allmänna principerna omfatta de metoder som iaktas när någon anställs, specificerade enligt personal- eller yrkesgrupp eller arbetsuppgifter. Metoder som används när någon anställs är t.ex. intern ansökan, anlitande av arbetskraftsbyrå eller användning av tidningsannonser och internet. Förhandlingar om de närmare principerna när någon anställs kan föras i synnerhet med beaktande av arbetsplatsens storlek, branschens omfattning, skillnaderna mellan personalgrupperna och andra motsvarande saker.

Enligt 2 punkten skall vid samarbetsförhandlingar behandlas de uppgifter som behö-

ver ges nyanställda för att de skall bli förtrogna med arbetsplatsen och företaget. Till de saker som skall diskuteras hör i första hand frågor som gäller presentation av företaget och för arbetstagaren nödvändig praxis vad gäller allmänna rutiner och arrangemang på arbetsplatser samt anlitan­de av företags­hälsovården, eventuell personalbespisning och andra motsvarande frågor. Det är fråga om information som arbetstagaren behöver för att bli bekant med huset. Det är inte fråga om arbetsgivarens skyldighet enligt arbetarskyddslagen att ge arbetstagaren introduktion i arbetet och inte om introduktion i arbetsuppgifterna och arbetsprestationen, som kan anses som arbetsgivarens på arbetsavtalet grundade skyldighet.

I 3 punkten föreslås att i samarbete skall i enlighet med den gällande lagen behandlas även de principer och den praxis som iaktas i företaget beträffande vilka uppgifter som samlas in om en arbetstagare i samband med att han eller hon anställs och under anställningsförhållandet. När det gäller denna punkt bör man fästa uppmärksamhet vid att samarbetsförfarandet inte är begränsat till uppgifter som samlas in i samband med att någon anställs utan det gäller också uppgifter som samlas in om dem som står i anställningsförhållande. Vid förhandlingar om dessa saker skall beaktas lagen om integritetsskydd i arbetslivet, där det bestäms närmare vilka uppgifter som arbetsgivaren får samla in om arbetstagarna och hur han får behandla uppgifterna. Saker som avses i denna punkt är förutom allmänna uppgifter som samlas in om arbetstagarna t.ex. syftet med och nödvändigheten av lämplighetstester.

16 §. Personalplan och utbildningsmål. Enligt 1 mom. skall i företaget årligen göras upp en personalplan och utbildningsmål för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande. Planen och målen skall behandlas vid samarbetsförhandlingar på det sätt som avses i detta kapitel.

Enligt 2 mom. skall vid utarbetandet av personalplanen beaktas de förutsägbara förändringar i företagets verksamhet som uppenbart är av betydelse för personalens struktur, storlek eller yrkeskunnande. I planen skall beaktas bl.a. förutsägbara nedläggningar, utvidgningar och inskränkningar av före-

taget eller någon del av det, anskaffningar av maskiner och anläggningar, förändringar i produktionen och servicestrukturen och omorganiseringar av arbetet, om de har konsekvenser för personalen.

I personalplanen skall beaktas samma frågor som de som skall behandlas enligt 32 och 33 § och som gäller konsekvenser för personalen av förändringar i företagsverksamheten och arbetsarrangemang. När personalplanen bereds skall frågorna behandlas på ett föregripande sätt och deras konsekvenser och de åtgärder som följer av dem för företagets hela personal skall uppskattas. Om motsvarande frågor blir aktuella i enskilda fall, skall de behandlas i enlighet med samarbetsförfarandena i 6 och 8 kap. I planen försöker man förbereda sig på kommande förändringar så att företagets arbetstagare också har möjlighet att påverka och förbereda sig på dem i ett så tidigt skede som möjligt i den mån de berörs av förändringarna.

Med hjälp av utbildningsmålen och upp­nåendet av dem kan man bedöma hur företagets personal borde utbildas för att deras yrkes­skicklighet kan upprätthållas och utvecklas så att de klarar av de föränderliga arbetsuppgifterna och således kan göra bästa möjliga insats för företaget.

Av personalplanen skall enligt 3 mom. framgå åtminstone personalens struktur och omfattning i företaget samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas. I bedömningen kan beaktas även åldersstrukturen och de behov som följer av den. Av planen skall också framgå principerna för användningen av olika anställningsformer, t.ex. principerna för användning av deltids- och visstidsanställda. Begreppet anställningsform bör förstås i vid bemärkelse, varvid det omfattar även s.k. nya arbetsformer, t.ex. distansarbete och e-arbete över informationsnäten som är oberoende av platsen, allmänna principer för möjligheterna till förkortad arbetstid eller deltidspension.

I synnerhet i anslutning till utbildningsmålen bör det av planen framgå en bedömning av behoven av att utveckla arbetstagarnas yrkeskunnande och av de förändringar som kommer att inträffa i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem. Dessutom bör framgå de på den ovan nämnda bedömningen

grundade årliga utbildningsbehoven enligt personalgrupp. Det som skall behandlas är i första hand arbetstagarnas behov av och möjligheter till vidareutbildning, fortbildning och omskolning samt den årliga genomförandeplanen.

Av personalplanen och utbildningsmålen skall också framgå uppföljningsförfaranden för förverkligandet av de frågor som avses ovan. När den årliga planen behandlas skall man samtidigt behandla sätten för uppföljning av planen och målen. Uppföljningen av hur föregående års mål uppnåtts är också en del av processen för utarbetande av personalplanen.

Personalplanens innehåll och omfattning kan variera beroende på företagets storlek. I ett litet företag där det inte finns särskild sakkunskap om skötseln av personalärenden, skall inte heller av personalplanen och utbildningsmålen krävas samma omfattning som i större företag.

I 4 mom. bestäms i enlighet med den gällande lagen att när personalplanen och utbildningsmålen görs upp skall uppmärksamhet fästas vid äldre arbetstagares särskilda behov. Detta är nödvändigt för att äldre personer skall stanna längre i arbetslivet och därför att deras kunskaper i högre grad än hos yngre arbetstagare grundar sig på det som de lärt sig i arbetet.

Enligt momentet skall vid uppgörandet av personalplanen och utbildningsmålen dessutom fästas uppmärksamhet vid de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa bättre balans mellan arbete och familjeliv.

I företag som har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda kan man enligt 5 mom. avtala om att ärenden som gäller personalplanen och utbildningsmålen med avvikelser från förslaget till 20 § skall behandlas vid en sammankomst eller sammankomster som ordnas för hela personalen utan att ärendet behandlas särskilt med den berörda personalgruppen eller de berörda personalgrupperna. Även då skall det emellertid överenskommas mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna på vilket sätt ärendet skall behandlas.

I 6 mom. bestäms att om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker

eller produktionsorsaker, skall nödvändiga ändringar göras i personalplanen och utbildningsmålen redan i samband med samarbetsförhandlingarna som gäller uppsägningarna. Om dessa förhandlingar bestäms i 8 kap. Om företaget befinner sig i ekonomiska svårigheter eller omorganiserar sina funktioner så väsentligt och permanent att det också har lagena orsaker att säga upp arbetstagare, kan ändringarna och den fortsatta verksamheten också ha konsekvenser för de återstående arbetstagarnas ställning.

Därför är det viktigt att personalplanen och den kompletterande utbildningsplanen vid behov uppdateras så snabbt som möjligt. Avsikten är att reda ut om å ena sidan uppsägningarna och å andra sidan eventuella omorganiseringar av funktionerna orsakar t.ex. förändringar i uppgifterna och utbildningsbehoven för de arbetstagare som blir kvar i arbete. Denna uppdatering skall göras i samband med de samarbetsförhandlingar som gäller uppsägningarna, men av skäl som beror på syftet med personalplanen och utbildningsmålen kan förhandlingarna föras i slutändan av samarbetsförfarandet när det är känt hur många som sägs upp och vilka uppgifter som de som blir kvar i arbete skall sköta.

17 §. Principerna för anlitan av hyrd arbetskraft, meddelanden och fortsatt förhandlingsförfarande. Enligt 13 § skall arbetsgivaren årligen ge en utredning om principerna för användning av underleverantörsarbete. Principerna för anlitan av hyrd arbetskraft skall däremot enligt förslaget till 1 mom. behandlas i samarbetsförhandlingen enligt detta kapitel. Bakom dessa två olika sätt att behandla utomstående arbetskraft ligger en slags säkringsprincip beträffande företagets egna arbetstagare.

I 2 mom. sägs att om arbetsgivaren överväger ett avtal om anlitan av hyrd arbetskraft, skall om detta underrättas de företrädare för personalgrupperna som företräder arbetstagare vilkas arbete påverkas av det arbete som de hyrda arbetstagarna utför. Ett sådant meddelande skall således ges varje gång innan ett avtal om anlitan av hyrd arbetskraft ingås. Av meddelandet skall framgå antalet hyrda arbetstagare, deras arbetsuppgifter och arbetsställen, avtalstiden samt den tidsperiod eller de tidsperioder då det är tänkt att näm-

da arbetskraft skall anlitas.

Trots att det inte föreslås någon bestämmelse om hur meddelandet skall ges, skall arbetsgivaren se till att tidpunkten då meddelandet getts senare kan verifieras med beaktande av det som föreslås i 3 mom. Enligt det har företrädaren för den berörda personalgruppen efter att ha fått det meddelande som avses i 2 mom. rätt att senast den andra arbetsdagen näst efter att detta meddelande lämnas yrka att det avtal som arbetsgivaren överväger skall behandlas vid samarbetsförhandlingar. När dagarna uppskattas skall saken inte påverkas av personalgruppens företrädares egna arbets- eller fritidsarrangemang, utan de bestäms i detta fall enligt normal, femdagars arbetsvecka.

Samarbetsförhandlingar om saken skall föras inom en vecka efter det att yrkandet framställts. Vid samarbetsförhandlingarna skall behandlas bl.a. grunderna för det avtal som arbetsgivaren överväger, konsekvenserna för arbetsgivarens egna arbetstagare och alternativ i anslutning till den hyrda arbetskraftens omfattning. Under denna tid får arbetsgivaren inte sluta det avtal om anlitan av hyrda arbetstagare som är föremål för behandling. Efter tidsfristen kan arbetsgivaren besluta om saken.

I 4 mom. ingår en begränsning av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt 3 mom. Företrädaren för en personalgrupp kan inte yrka på samarbetsförhandlingar om avsikten är att låta de hyrda arbetstagarna utföra arbete som företagets arbetstagare enligt vedertagen praxis inte utför. Motsvarande begränsning gäller också sådant kortvarigt och brådskande arbete samt sådant installations-, reparations- eller servicearbete som det inte är möjligt att låta företagets egna arbetstagare utföra. Även om arbetsgivaren enligt bestämmelsen inte har förhandlingsskyldighet enligt denna lag, så har han ändå informationskyldighet enligt 1 mom. även i fråga om ett avtal om hyrd arbetskraft enligt detta moment.

18 §. Företagets interna information. Enligt paragrafen hör också principerna och praxis för företagets interna informationsverksamhet till de saker som skall behandlas vid samarbetsförhandlingar på samma sätt som enligt den gällande lagen. Till dessa sa-

ker hör bl.a. metoder och förfaranden i anslutning till företagets interna informationsverksamhet, t.ex. ordnandet av informationsmöten, informationsblad, anslagstavlor och deras användning samt andra frågor som gäller medierna. Andra medel som kan utnyttjas är i synnerhet elektronisk information, t.ex. e-post och eventuellt intranät.

19 §. Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning. I annan lagstiftning finns bestämmelser som genomförts på olika sätt och som berör åtgärder som förutsätter samarbetsförfarande innan arbetsgivaren fattar beslut. I vissa lagar finns en hänvisning och i andra inte. Av denna anledning bestäms i denna paragraf om skyldighet för arbetsgivaren att genomföra samarbetsförfarande i ärenden som har koppling även till annan lagstiftning.

Vid samarbetsförhandlingar skall enligt 1 punkten behandlas den jämställdhetsplan för främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män som avses i 6a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, om avsikten är att planen skall inkluderas i personalplanen enligt 16 § på det sätt som ovan nämnda lag möjliggör. Om jämställdhetsplanen inte inkluderas i personalplanen enligt denna lag, kan de metoder och möjligheter enligt 16 § 3 mom. som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa bättre balans mellan arbete och familjeliv alternativt tas in i jämställdhetsplanen.

Med stöd av 2 punkten skall vid samarbetsförhandlingar i enlighet med den gällande lagen behandlas de arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet beträffande vilka en arbets sökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller, på basis av samtycke, kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren. Samarbetet skall genomföras innan ett sådant antidrogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsövård godkänns. I de nämnda paragraferna i lagen om integritetsskydd i arbetslivet bestäms om de arbetsuppgiftsspecifika grunderna för att arbetsgivaren kan behandla ett intyg över narkotikatest som gäller arbetstagaren, och de skall beaktas när arbetsuppgifterna behandlas i detalj. Om arbetsgivaren inte tänker begära eller kräva intyg över narkotikatest, behövs inga samar-

betsförhandlingar.

På motsvarande sätt skall enligt *3 punkten* vid samarbetsförhandlingar i enlighet med den gällande lagen behandlas syftet med, ibruktagandet av och metoderna för kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarerna. Den tekniska övervakningen omfattar också övervakning av användningen av e-post och datanät. När det gäller e-post skall dessutom beaktas vad som bestäms om hämtning och öppnande av e-postmeddelanden som hör till arbetsgivaren i 6 kap. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet och vad som i lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (515/2004) bestäms om konfidentiell kommunikation. Om förutsättningarna för kameraövervakning på arbetsplatsen bestäms i 5 kap. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Samarbetsförfarandet skall genomföras med beaktande av vad som bestäms om saken i ovan nämnda lag och innan eventuella åtgärder vidtas.

Förutom den föreslagna bestämmelsen i 3 punkten skall principerna för användningen av e-post och datanät omfattas av samarbetsförfarandet enligt *4 punkten*. Detta betyder i första hand principer och praxis för hur man på arbetsplatsen får använda och utnyttja datanät och e-post.

Personalfondslagen innehåller bestämmelser som säger att inrättandet av personalfonder och vinstpremiesystemet samt slopande av vinstpremiesystemet och upplösning av personalfonden skall behandlas i samarbetsförfarande. Paragrafens *5 punkt* innehåller i första hand en hänvisning till att samarbetsförfarande skall genomföras om ovan nämnda åtgärder övervägs.

20 §. Samarbetsförhandlingar. I *1 mom.* sägs att innan en plan, mål, principer eller något annat arrangemang som avses i detta kapitel tas i bruk i företaget skall saken behandlas i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Om det nödvändigt att göra ändringar i planerna eller principerna eller målen skall också ändringarna diskuteras. Vid samarbetsförhandlingarna skall planernas och motsvarandes grunder, mål, syften och konsekvenser behandlas tillsammans med företrädarna för de personalgrupper som berörs av saken. Förhandlingarna skall såle-

des gälla planerna och deras innehåll som en helhet, där man också beaktar varför något görs, vad som eftersträvas och hur saken påverkar arbetstagarerna. Av denna anledning förutsätter de saker som avses i detta kapitel oftast flera behandlingar än en.

Samarbetsförhandlingarna skall föras innan arbetsgivaren kan ta i bruk de arrangemang som avses i detta kapitel. Även av denna formulering kan man sluta sig till att de saker som hänför sig till anställning och uppgifter som samlas in om arbetstagarerna är sådana att de alltid förutsätter samarbetsförfarande.

I *2 mom.* sägs att om ett ärende gäller en personalgrupp skall det behandlas med företrädaren för den berörda personalgruppen.

I *3 mom.* sägs att om det ärende som skall behandlas påverkar flera personalgrupper än en, skall det behandlas vid ett gemensamt möte, i vilket deltar företrädarna för alla de personalgrupper som berörs av ärendet. Ett sådant ärende som berör flera personalgrupper kan också behandlas på något annat sätt som avses i 9 §.

21 §. Arbetsgivarens initiativ. För att inleda samarbetsförhandlingar skall arbetsgivaren ta initiativ enligt *1 mom.* Det skall göras i så god tid innan samarbetsförhandlingarna inleds att företrädarna för personalgrupperna har tillräckligt med tid att förbereda sig för samarbetsförhandlingarna. Om det ärende som avses i initiativet gäller flera personalgrupper än en, skall initiativet tas så att alla företrädare för de berörda personalgrupperna har möjlighet att behandla det ärende som anges i initiativet även sinsemellan innan samarbetsförhandlingarna inleds.

I bestämmelsen föreslås ingen exakt tid mellan det att initiativet tas och förhandlingarna inleds. När man bedömer vad som är tillräcklig tid skall man beakta att möjligheten för personalgruppernas företrädare att förbereda sig förutsätter att de reder ut bakgrunden till ärendet och ofta att de hör de arbetstagare som de företräder. När tiden reserveras måste man därför beakta bl.a. ärendets omfattning, antalet arbetstagare som personalgruppernas företrädare representerar och var verksamhetsstället eller verksamhetsställena finns och deras antal samt de arbetstidsformer som tillämpas på arbetsplatsen. Med beaktande av det ovan sagda betyder

tillräcklig tid i regel flera dagar. När ett ärende berör flera personalgrupper än en skall arbetsgivaren ge personalgruppernas företrädare extra tid för inbördes förberedelser, så att syftet med bestämmelsen kan uppnås.

Enligt 2 mom. skall arbetsgivaren samtidigt i initiativet eller i samband med att det tas meddela även tiden och platsen för inledandet av samarbetsförhandlingarna.

22 §. Uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna. Enligt paragrafen skall arbetsgivaren innan samarbetsförhandlingarna inleds lämna de behöriga företrädarna för personalgrupperna de uppgifter som behövs för ärendets behandling. I paragrafen betonas öppenhet, varför arbetsgivaren skall lämna alla de uppgifter som han förfogar över för tillfället.

Uppgifterna skall i första hand bifogas arbetsgivarens initiativ enligt 21 §. De kan emellertid också lämnas separat innan samarbetsförhandlingarna inleds, eftersom det i vissa situationer är ändamålsenligt att meddela behandlingen av ärenden som avses i detta kapitel så tidigt som möjligt, trots att arbetsgivaren ännu inte har några mera detaljerade uppgifter att presentera. Även då skall arbetsgivaren beakta att uppgifterna ges i ett så tidigt skede innan förhandlingarna inleds att personalgruppernas företrädare har möjlighet att både förbereda sig för behandlingen av ärendet och möjlighet att behandla ärendet sinsemellan, om ärendet berör flera personalgrupper. Mellan arbetsgivaren och de berörda företrädarna för personalgrupperna kan också överenskommas annorlunda.

23 §. Initiativrätt för företrädaren för personalgruppen. Även företrädaren för en personalgrupp har initiativrätt i de ärenden som avses i detta kapitel. Enligt paragrafen skall arbetsgivaren så snabbt som möjligt ta initiativ till inledande av samarbetsförhandlingar, om en företrädare för en personalgrupp begär det. I fråga om initiativet och de uppgifter som skall ges personalgruppernas företrädare iaktas vad som i 21 § bestäms om arbetsgivarens initiativ och i 22 § om uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna.

Arbetsgivaren kan emellertid också avstå från förhandlingar. Då skall arbetsgivaren ge den som lagt fram initiativet en utredning om

varför han inte anser samarbetsförhandlingar nödvändiga. Utredningen skall ges omedelbart efter det att arbetsgivaren fått initiativet av företrädaren för personalgruppen. Utredningen skall vara skriftlig.

24 §. Anteckning om samarbetsförhandlingar. Om anteckning om samarbetsförhandlingar bestäms i 54 §, så i denna paragraf föreslås bara en hänvisning. Eftersom bestämmelsen om anteckning om samarbetsförhandlingar skall gälla de samarbetsförfaranden som avses i lagens olika kapitel, föreslås att det bestäms om saken i 9 kap.

25 §. Fullgörande av samarbetskyldigheten. Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin samarbetskyldighet enligt detta kapitel när han har förfarit på det sätt som bestäms i detta kapitel och ärendena har diskuterats i enlighet med lagens syfte och 20 § i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Detta förutsätter bl.a. att personalgruppernas företrädare av arbetsgivaren på behörigt sätt har fått alla tillgängliga uppgifter som behövs med tanke på både initiativet och det ärende som är föremål för förhandlingar innan förhandlingarna inleds.

26 §. Information. Efter samarbetsförfarandet är det viktigt att företagets personal får veta resultaten. Av denna anledning föreslås i paragrafen att arbetsgivaren skall ha informationsskyldighet i fråga om de ärenden som behandlats vid samarbetsförhandlingarna. Arbetsgivaren skall informera antingen de behöriga företrädarna för personalgrupperna eller alla de arbetstagare som berörs av ärendet, på grundval av uppnådd enighet eller om det detaljerade innehållet i och ikraftträdandetidpunkten för ett beslut som han annars fattat efter att förhandlingarna avslutats. Arbetsgivaren kan alternativt informera om saken även med iakttagande av den praxis för företagets interna information som har diskuterats med företrädarna för personalgrupperna på det sätt som avses i 18 §.

Huruvida arbetsgivaren informerar företrädarna för personalgrupperna eller alla arbetstagare är beroende av det ärende som behandlas och dess innehåll. Även om öppenhet är det centrala målet för samarbetet, kan samarbetsförhandlingarna i de ärenden som avses i detta kapitel gälla sådana frågor som inte kan delges alla arbetstagare med beak-

tande av t.ex. den sekretessbestämmelse som föreslås i 57 §.

5 kap. Avtal och personalens beslut

I kapitlet ingår de saker i anslutning till samarbetsförfarandet som i första hand skall avtalas mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna eller som företrädarna för personalgrupperna kan besluta om, om något avtal inte fås till stånd.

27 §. Förhandlingsinitiativ och ärenden som skall behandlas. Enligt 1 mom. kan antingen arbetsgivaren eller en företrädare för en personalgrupp lägga fram ett förhandlingsinitiativ, i enlighet med vilket man skall förhandla om och eftersträva ett avtal om de ärenden som avses i detta kapitel. Avsikten är uttryckligen att man skall avtala om sakerna. I praktiken kan det gå så att man inte når något avtal, och därför kan det inte direkt förutsättas ett avtal i paragrafen.

Enligt 1 mom. 1 punkten skall man förhandla och försöka avtala om den årliga omfattningen av samarbetsutbildningen, dess innehåll och utbildningens inriktning enligt personalgrupp inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för denna verksamhet. Samarbetsutbildningen är utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen. Den ordnas i allmänhet av arbetsmarknadens centralorganisationer eller deras medlemsförbund tillsammans eller av centralorganisationernas och deras medlemsförbunds samarbetsorgan. Den kan också ordnas lokalt av en enskild arbetsgivare och arbetstagar sidan gemensamt. Utbildningen äger rum antingen på arbetsplatsen eller på någon annan överenskommen plats.

Enligt 2 punkten skall avtalsförfarandet omfatta de arbetsreglementen som skall iaktas i företaget eller en del av det och ändringar i dem. Arbetsreglementena är i regel anvisningar, där man anger och preciserar de förfaringssätt samt uppförandekoder och spelregler som arbetstagarna och arbetsgivaren i praktiken skall följa på arbetsplatsen. Saker som skall avtalas i arbetsreglementena är t.ex. följande: hur arbetsavtal ingås, hur sjukfrånvaro, familjeledigheter och förseningar meddelas, hur företagshälsovårdens

tjänster används, hur och i vilka situationer arbetstagarna ges eventuella varningar, vilka ordningsregler det finns på arbetsplatsen och hur de skall följas.

Enligt 3 punkten hör till de saker som det skall avtalas om regler för initiativverksamheten och ändringar i dem. I allmänhet är det fråga om sådana initiativ från arbetstagarnas sida som gäller utvecklingen av arbetet eller företagets produkter eller tjänster och för vilka det i enlighet med arbetsplatsens spelregler betalas särskilt arvode till arbetstagarna.

Till de saker som det skall avtalas om hör enligt 4 punkten de principer som skall följas vid fördelningen av tjänstebostäder, fastställandet av olika personalgruppers andelar samt fördelningen av bostäder. Avtalet och förhandlingarna skall ändå inte gälla bostäder som är avsedda för företagsledningen. Trots att företagen de senaste åren har avstått från tjänstebostäder, har bestämmelsen ansetts nödvändig. Inom den närmaste framtiden kan det uppstå brist på arbetskraft, varför företagen kan börja konkurrera om arbetskraften även genom att erbjuda sina arbetstagare bostäder i synnerhet på orter där ägarbostäderna är dyra eller det är svårt att hitta hyresbostäder.

Enligt 5 punkten omfattar avtalsförfarandet även planeringen och användningen av arbetsplatsens personalutrymmen och motsvarande lokaler inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för dessa ändamål. Om arbetsgivaren har anvisat medel för personalbespisning eller t.ex. barndagvård, så omfattas även dessa saker av avtalsförfarandet.

På motsvarande sätt sägs enligt 6 punkten att om arbetsgivaren anvisar medel för eller understödjer personalens hobby-, rekreations- och semesterverksamhet, så omfattas dessa saker av avtalsförfarandet inom ramen för de anslag som arbetsgivaren anvisat. Det är fråga om olika slags stöd för utövande av idrott och kultur, klubbar och motsvarande på arbetsplatsen samt t.ex. användningen av semesterandelar.

Enligt 2 mom. skall i ett förhandlingsinitiativ enligt denna paragraf från arbetsgivaren eller en personalgrupp också redas ut det ärende i huvuddrag som skall behandlas vid förhandlingarna och grunderna för det.

28 §. Förhandlingar och avtal. Oberoende

av vilken part som har tagit initiativet skall arbetsgivaren vara den som aktivt inleder förhandlingarna. Enligt *1 mom.* skall arbetsgivaren efter att ha lagt fram emot ett förhandlingsinitiativ eller tagit emot ett sådant av en företrädare för en personalgrupp ge först de behöriga företrädarna för personalgruppen de uppgifter som är nödvändiga med tanke på det ärende som skall behandlas.

Om arbetsgivaren ändå anser att de förhandlingar som avses i ett initiativ som lagts fram av en företrädare för personalgruppen är onödiga, skall han meddela den behöriga företrädaren för personalgruppen sin åsikt och grunderna för den.

Enligt *2 mom.* skall arbetsgivaren efter att ha gett de nödvändiga uppgifterna framställa en förhandlingskallelse. Denna kallelse kan ges redan i samband med att uppgifterna lämnas, om den inte har getts ännu tidigare. Därefter följer förhandlingar, som skall föras i en andra av samarbete och i syfte att uppnå avtal om det ärende som behandlas.

Paragrafens *3 mom.* gäller anteckning av förhandlingsresultaten. I paragrafen ingår motsvarande hänvisning till 54 § som i 24 §.

I *4 mom.* bestäms om avtalets form. Ett avtal som fått till stånd vid samarbetsförhandlingarna skall ingås skriftligen, om dess innehåll inte framgår av de protokoll som upprättats över förhandlingarna eller av bilagorna till dem. Avtalet kan ingås antingen för viss tid eller så att det gäller tills vidare. Om avtalet har ingåtts så att det gäller tills vidare och man inte samtidigt har kommit överens om någon uppsägningstid, får vardera avtalsparten, dvs. arbetsgivaren och företrädaren eller företrädarna för personalgruppen som ingått avtalet säga upp avtalet. Uppsägningstiden är sex månader, om man inte har kommit överens om något annat.

29 §. Avtals bindande verkan. Ett avtal om arbetsreglementen och regler för initiativverksamheten samt ändringar i dessa är enligt *1 mom.* bindande för arbetsgivaren och de till avtalets tillämpningsområde hörande arbetstagare vilkas personalgruppsföreträdare har ingått avtalet. Eftersom det bestäms om företrädare för personalgrupperna i 8§, kan en sådan företrädare avtalsbefogenheter anses grunda sig på denna lagbestämmelse. Avtalet skall iakttas som en del av varje sådan arbets-

tagares arbetsavtal, om inte något annat följer av det kollektivavtal som skall tillämpas i anställningsförhållandet. Det tillämpliga kollektivavtalet kan innehålla bestämmelser som är t.ex. förmånligare för arbetstagaren och avsikten är inte att åsidosätta dem genom denna bestämmelse. Ett avtal om arbetsreglementen, regler för initiativverksamheten eller enskilda bestämmelser i dem skall inte heller åsidosätta en uttrycklig bestämmelse i arbetsavtalet som är förmånligare för arbetstagaren, om arbetstagaren och arbetsgivaren har avtalat om en sådan.

Enligt *2 mom.* skall arbetsgivaren informera om ett ingånget avtal och dess innehåll på lämpligt sätt på arbetsplatsen. Detta betyder att varje arbetstagare bör få information om ett avtal som tillämpas på honom eller henne.

Ett avtal enligt detta kapitel träder i kraft en månad efter att arbetsgivaren har informerat om avtalet. Man kan också avtala annat om ikraftträdandet. Avtalsrätten gäller både avtalets egentliga ikraftträdandetidpunkt och från vilken tidpunkt tiden på en månad skall räknas.

30 §. Beslut av personalgruppernas företrädare. Om avtal om innehållet i och inriktningen enligt personalgrupp av samarbetsutbildningen enligt 27 § 1 mom. 1 punkten, fördelningen av tjänstebostäder enligt 4 punkten eller ärenden enligt 5 eller 6 punkten inte fås till stånd mellan arbetsgivaren och de behöriga företrädarna för personalgrupperna vid samarbetsförhandlingar, får beslutet fattas av de behöriga företrädarna för personalgrupperna. Beslut om de ärenden som avses i denna paragraf ankommer således i sista hand på företrädarna för personalgrupperna. Avsikten är att de skall fatta beslutet tillsammans, om ärendet berör flera personalgrupper.

Beslutanderätten begränsas av att arbetsgivaren kan besluta om anslagen för samarbetsutbildning och de saker som avses i 27 § 1 mom. 5 och 6 punkten.

Denna rätt att besluta betyder ändå inte att företrädarna för personalgrupperna kan ställas till svars för iakttagandet av lagens bestämmelser eller myndigheternas beslut i de ärenden som avses ovan. Därför gäller beslutanderätten inte t.ex. brand- och arbetarskyddsfrågor, övervakningen av hygienien el-

ler förskottsinnehållningen av skatt eller andra motsvarande reglerade frågor.

31 §. Arbetsgivarens beslut. Om avtal om arbetsreglementen enligt 27 § 1 mom. 2 punkten eller ändringar i dem, reglerna för initiativverksamheten enligt 3 punkten eller ändringar i dem eller principerna för fördelningen av bostäder enligt 4 punkten eller fastställande av de olika personalgruppernas andelar inte fås till stånd, fattar arbetsgivaren beslut om dessa saker inom ramen för sina befogenheter.

Enligt paragrafen har arbetsgivaren inte rätt att ensidigt fastställa de arbetsreglementen som skall iakttas i företaget eller ändringar i dem. I arbetsgivarens lednings- och övervakningsrätt ingår ändå att han kan meddela föreskrifter om hur arbetet skall utföras, dess kvalitet samt när och var det skall utföras. Arbetsgivaren kan bestämma om dessa saker i enskilda fall även när man inte har uppnått avtal om dem genom förhandlingar. Bestämmelserna bindande verkan fastställs inte i enlighet med bestämmelserna i detta kapitel utan i enlighet med allmänna arbetsrättsliga principer.

6 kap. **Personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras**

I detta kapitel bestäms om det samarbetsförfarande som arbetsgivaren skall genomföra när han överväger sådana förändringar i företagsverksamheten eller sådana arbetsarrangemang som kan ha andra konsekvenser för personalen än att arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid. Det är fråga om saker som arbetsgivaren kan besluta om även annars i enlighet med sin arbetslednings- och övervakningsrätt. Det föreslagna samarbetsförfarandet begränsar inte arbetsgivarens beslutanderätt, men samarbetsförfarande skall förutsättas innan arbetsgivaren kan utöva denna sin beslutanderätt.

32 §. Tillämpningsområde. Kapitlets bestämmelse om tillämpningsområde anger vilka situationer som leder till att samarbetsförfarande skall genomföras, om de har konsekvenser för personalen. När arbetsgivaren

planerar åtgärder som avses i denna paragraf, skall samarbetsförfarande inledas före beslutsfattandet, om de åtgärder som avses i denna paragraf kan påverka arbetstagarnas ställning på det sätt som föreslås i 33 §. Således har 32 och 33 § nära anknytning till varandra.

Arbetsgivaren skall enligt 1 mom. 1 punkten inleda samarbetsförhandlingar om nedläggning eller flyttning till en annan ort av företaget eller någon del av det eller utvidgning eller inskränkning av dess verksamhet kan ha konsekvenser för personalen.

I enlighet med 2 punkten skall samarbetsförfarande och samarbetsförhandlingar ordnas om konsekvenserna för personalen av anskaffningar av maskiner och anläggningar. Likaså skall samarbetsförfarande enligt 3 punkten genomföras, om planerade förändringar i serviceproduktionen eller produktivalet kan påverka personalens ställning. I 4 punkten föreslås som utlösande faktor för samarbetsförhandlingar andra förändringar i företagsverksamheten som motsvarar 1—3 punkten. Sådana kan vara bl.a. lösningar i anslutning till utvecklandet av företagens verksamhet, om de har konsekvenser för personalen.

Enligt 5 punkten skall samarbetsförhandlingar inledas, om arbetsarrangemang som arbetsgivaren överväger har konsekvenser för personalen. Arbetsarrangemang avser inte bara arrangemang som gäller arbetsuppgifterna utan också arbetets innehåll och organisering i allmänhet.

Samarbetsförhandlingar skall enligt 6 punkten inledas också om anlitaandet av utomstående arbetskraft har sådana konsekvenser för personalen som avses i 33 §. Med utomstående arbetskraft avses både användning av hyrd arbetskraft och underleverantörsarbete.

I 2 mom. ingår en hänvisning till 8 kap. i denna lag, enligt vilken arbetsgivaren skall genomföra samarbetsförfarande om de planerade ändringarna enligt denna paragraf, oberoende av om beslutet om dem fattas av arbetsgivaren eller det kontrollerande företaget, kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid.

33 §. Ärenden som skall behandlas. När

arbetsgivaren planerar åtgärder som avses i 32 § skall han samtidigt bedöma om åtgärderna leder till väsentliga förändringar som påverkar arbetstagarnas ställning. Då skall man bedöma om de inverkar förändrande på arbetstagarnas arbetsuppgifter, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen eller arrangemangen beträffande arbetslokalerna eller föranleder de förflyttningar till andra arbetsuppgifter eller förändringar i arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden, tidpunkterna för när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar liksom för vilo- och matpauser.

De åtgärder som arbetsgivaren planerar skall vara sådana att de omfattas av hans rätt att leda arbetet. Detta betyder att ändringar i villkoren i en enskild arbetstagares arbetsavtal inte skall diskuteras i samarbetsförfarande, om inte något annat följer av denna lag. Om de planerade åtgärderna däremot hänför sig till allmän praxis och allmänna arbetsarrangemang på arbetsplatsen, skall förhandlingar om dem föras i enlighet med detta kapitel innan eventuella villkor i arbetsavtalet för en enskild arbetstagare kan diskuteras med honom eller henne.

De förändringar som avses i paragrafen skall vara väsentliga för arbetstagaren eller arbetstagarna. Huruvida konsekvenserna för personalen är väsentliga skall avgöras genom en helhetsprövning och man skall beakta bl.a. hur länge förändringen varar och dess omfattning. I dagens arbetskultur är arbetsuppgifterna innehåll inte särskilt exakt definierat eftersom mindre förändringar förekommer nästan dagligen i det vardagliga arbetslivet. Samarbetsförhandlingar behöver inte föras om sådana ändringar. Om en åtgärd däremot orsakar mera kännbara och bestående förändringar i t.ex. arbetsuppgifternas innehåll, hör den till de saker som det skall förhandlas om. Om arbetstidsarrangemangen förändras permanent skall de diskuteras i samarbetsförfarande. Om det däremot är fråga om att ta över en annan arbetstagares arbetsskift därför att han eller hon inte kommit till arbetet behöver samarbetsförhandlingar enligt denna lag inte föras om saken. Huruvida effekterna av arrangemang beträffande arbetslokalerna är väsentliga skall liksom andra verkningar bedömas med avseende på arbetstagarna, varvid man måste beakta inte bara

förändringar som gäller arbetsplatsen eller arbetsställets belägenhet utan också arrangemang beträffande arbetsrummen, t.ex. att kontorsrum byggs om till ett kontorslandskap.

När man skall bedöma förhandlingsskyldigheten och huruvida konsekvenserna av en åtgärd är väsentliga skall man dessutom beakta om förändringen berör en personalgrupp eller en enskild arbetstagare. Om förändringarna har konsekvenser för en hel personalgrupp eller för en stor del av den, uppfylls i regel även kravet på väsentliga förändringar.

De konsekvenser för personalen som avses i paragrafen kan också vara sådana som det finns bestämmelser om i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren. Då skall i första hand bestämmelserna i detta kollektivavtal iakttas.

34 §. Samarbetsförhandlingar. Om ett ärende som avses i detta kapitel skall enligt *1 mom.* föras samarbetsförhandlingar innan arbetsgivaren fattar beslut i ärendet. Vid förhandlingarna skall behandlas grunderna för den planerade ändringen samt verkningarna av och alternativen för denna i den mån de påverkar personalens ställning på det sätt som bestäms i förslaget till 33 § 1 mom. Tidpunkten för förhandlingarna är beroende av arten av åtgärden enligt 32 §. En del åtgärder, t.ex. nedläggning eller flyttning till annan ort av företaget eller någon del av det, är sådana att de oundvikligen har konsekvenser för personalen. Då skall samarbetsförhandlingar föras innan beslut fattas om åtgärden. En del åtgärder, t.ex. vissa anskaffningar av maskiner och anläggningar, är åter sådana att det inte möjligt att bedöma deras konsekvenser för personalen när beslutet fattas om åtgärden. I dessa situationer skall förhandlingar föras när de eventuella konsekvenserna för personalen kan uppskattas, och innan beslutet fattas.

För att det skall uppstå växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen under förhandlingarna föreskrivs i paragrafen också att de skall föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

I *2 mom.* sägs att om den planerade ändringen påverkar endast en eller några arbetstagares ställning, förs samarbetsförhandlingar separat med respektive arbetstagare, om inte

något annat avtalas. Detta är ändamålsenligt, eftersom en del av de ärenden som skall behandlas enligt detta kapitel kan vara helt sedvanliga ändringar, som behöver genomföras mycket snabbt för att företagets verksamhet skall kunna fortsätta ostört. Arbetsgivarens behöriga företrädare är även vid sådana förhandlingar i regel den berörde arbetstagarens överordnade inom linjeledningen.

Eftersom det är fråga om en väsentlig ändring som påverkar arbetstagarens ställning föreslås ändå att varje arbetstagare alltid skall ha rätt att yrka att förhandlingar om ett ärende som berör honom eller henne också skall föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren.

Om en planerad ändring enligt detta kapitel allmänt gäller arbetstagare som hör till en eller flera personalgrupper skall samarbetsförhandlingar enligt 3 mom. föras mellan företrädarna för de personalgrupper som ändringen gäller och arbetsgivaren. Förhandlingarna kan också föras på något annat sätt som bestäms i 9 §.

35 §. Arbetsgivarens initiativ. Enligt 1 mom. skall arbetsgivaren ta initiativ till samarbetsförhandlingar i så god tid som möjligt med beaktande av inom vilken tid avsikten är att genomföra den plan för förändringar i företagsverksamheten som avses i 32 § 1 mom. och dess konsekvenser för personalen. Det fastställs inte någon särskild minimitid mellan initiativet och inledandet av förhandlingarna, eftersom de ärenden som skall behandlas i enlighet med detta kapitel kan vara av mycket varierande storleksklass. Tiden bestäms av villkoren i förslaget till 36 § att förhandlingsparterna skall ges tillräckligt med tid att sätta sig in i det ärende som skall behandlas innan förhandlingarna inleds. Av denna orsak bestäms tiden då initiativ skall tas även av personalkonsekvensernas omfattning.

Enligt 2 mom. skall arbetsgivaren samtidigt som han tar initiativ till förhandlingar meddela tiden och platsen för inledandet av samarbetsförhandlingarna.

36 § Uppgifter som skall lämnas till arbetstagarna eller personalgruppernas företrädare. Arbetsgivaren skall innan samarbetsförhandlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna eller företrädarna för personal-

grupperna de uppgifter som behövs för ärendets behandling. De skall i första hand bifogas arbetsgivarens initiativ.

Om det ärende som skall behandlas är vittgående, kan uppgifterna också lämnas separat innan samarbetsförhandlingarna inleds. Inte heller då kan förhandlingarna inledas innan de berörda arbetstagarna eller företrädarna för personalgrupperna har haft tillräckligt med tid att sätta sig in i uppgifterna. Att företrädarna för personalgrupperna getts möjlighet att sätta sig in i ärendet betyder också att de har haft tillräckligt med tid att behandla det ärende som avses i initiativet tillsammans.

37 §. Initiativrätt för personalgruppernas företrädare. Även företrädaren för en personalgrupp kan begära att samarbetsförhandlingar skall inledas om ärenden som avses i detta kapitel. Initiativrätten skall vara begränsad till företrädarna för personalgrupperna. Arbetsgivaren skall i detta fall så snabbt som möjligt ta initiativ till inledande av förhandlingar om det ärende som avses i begäran och han skall iaktta vad som i 35 § bestäms om arbetsgivarens initiativ och i 36 § om uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna.

Om arbetsgivaren anser att det inte finns någon orsak att inleda förhandlingar skall han utan dröjsmål ge företrädaren för personalgruppen en skriftlig utredning om varför han inte anser samarbetsförhandlingar nödvändiga.

38 §. Fullgörande av förhandlingsskyldigheten. Enligt paragrafen har arbetsgivaren fullgjort sin förhandlingsskyldighet när han har förfarit på det sätt som avses i detta kapitel och såsom bestäms i förslaget till 34—36 § och ärendena har behandlats i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

39 §. Anteckning om samarbetsförhandlingar. Eftersom det bestäms om anteckning om samarbetsförhandlingar i 54 § och bestämmelsen gäller anteckning om förhandlingar enligt alla kapitel i denna lag, hänvisas även i detta kapitel till nämnda bestämmelse.

40 §. Information. Efter att samarbetsförhandlingarna avslutats i behörig ordning behöver personalen också få veta vad som besluts i ett ärende. Av denna anledning föreslås att arbetsgivaren skall informera de be-

höriga företrädarna för personalgrupperna eller alla de arbetstagare som berörs av beslutet om ett beslut som han fattat i ett ärende som avses i detta kapitel. Informationen kan också ges med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §. Arbetsgivaren skall informera om beslutet oberoende av om det grundar sig på enighet som uppnåtts vid samarbetsförhandlingarna eller enbart på arbetsgivarens prövning som han företagit inom ramen för sina befogenheter.

7 kap. **Samarbetsförfarande i samband med överlåtelse av rörelse**

Detta kapitel innehåller bestämmelser som gäller det särskilda förfarandet i samband med överlåtelse av rörelse. Bestämmelserna grundar sig på direktivet om överlåtelse av företag.

41 §. Information till personalgruppernas företrädare. Det föreslås att 11 § 3—5 mom. i den gällande lagen intas i sak nästan som sådana i 41 § i den nya lagen.

Enligt 1 mom. skall överlåtaren och förvärvaren för företrädarna för de personalgrupper som berörs av överlåtelsen utreda tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen, orsakerna till överlåtelsen, de juridiska, ekonomiska och sociala verkningarna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Enligt 2 mom. skall överlåtaren lämna företrädarna för personalgrupperna de i 1 mom. nämnda uppgifter som han förfogar över i god tid innan överlåtelsen verkställs. Uppgifterna skall lämnas företrädarna för de personalgrupper som berörs av överlåtelsen.

På motsvarande sätt skall förvärvaren enligt 3 mom. lämna företrädarna för personalgrupperna de i 1 mom. nämnda uppgifterna i god tid och senast en vecka efter att överlåtelsen verkställts. Bestämmelsen innebär en precisering jämfört med den gällande lagen. Tidsfristen på en vecka motsvarar dock den gällande lagens bestämmelse i det avseendet att arbetsgivaren skall lägga fram förhandlingsförslag inom en vecka efter att rörelsen överläts för att konstatera huruvida överlåtelsen av rörelsen har verkningar som omfattas av förhandlingsskyldigheten. Sådana förhandlingar skall inte längre föras separat utan de ersätts med den dialog som avses i 42 §.

De skyldigheter som gäller överlåtaren och förvärvaren av rörelse i paragrafen är entydiga och bestämmelsen motsvarar direktivet om överlåtelse av företag. Av denna anledning kan de t.ex. inte åberopa att det beslut som lett till överlåtelsen har fattats av ett företag som utövar bestämmande inflytande i företagets namn. Av denna orsak kan som motivering till brott mot skyldigheterna inte heller godkännas att överlåtaren eller förvärvaren inte har fått nödvändiga uppgifter av det företag som utövar bestämmande inflytande i företagets namn.

I 4 mom. ingår för tydlighetens skull en bestämmelse som säger att om en överlåtelse av rörelse medför sådana konsekvenser för personalen som avses i denna lag, förhandlas om dem på det sätt som bestäms någon annanstans i denna lag. Då skall man iaktta vad som annars bestäms om arbetsgivarens initiativ, de uppgifter som skall lämnas och förhandlingsförfarandet.

42 §. Förvärvarens skyldighet till dialog. Den föreslagna bestämmelsen ersätter 6 a § i den gällande lagen. Efter att arbetsgivaren har utrett de saker som nämns i 41 § 1 mom. för företrädarna för personalgrupperna, skall han enligt 1 mom. ge företrädarna för personalgrupperna möjlighet att ställa preciserande frågor i anslutning till överlåtelsen av rörelsen, som arbetsgivaren också skall besvara. Med hjälp av bestämmelsen försöker man minska de oklarheter och farhågor som ofta är förknippade med en överlåtelse av rörelse.

Efter att företrädarna för personalgrupperna har fått svar på sina frågor enligt 1 mom., skall arbetsgivaren enligt 2 mom. utgående från de uppgifter han lämnat presentera en utredning även för hela den personal i företaget som berörs av saken. Utredningen skall ges endast om en företrädare för personalgrupperna begär det. När arbetsgivaren ger utredningen skall han iaktta principerna och praxis för företagets interna information.

43 §. Fusion och delning. I paragrafen bestäms att bestämmelserna i detta kapitel gäller även fusion och delning av företag.

8 kap. **Samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar**

I detta kapitel bestäms om det samarbetsförfarande som skall iaktas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att användningen av arbetskraft minskar av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. I kapitlet ingår också den gällande lagens bestämmelser om omställningsskydd som trädde i kraft den 1 juli 2005.

44 §. Tillämpningsområde. I kapitlets början ingår en bestämmelse om dess tillämpningsområde. Enligt *1 mom.* skall bestämmelserna i kapitlet tillämpas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Sålunda har arbetsgivaren när samarbetsförandet inleds ännu inte fattat beslut om eventuella frågor som inverkar minskande på arbetskraften, utan han bara planerar åtgärder som kan inverka på arbetskraftens storlek. Samarbetskyldigheterna skall fullgöras oberoende av det beslut som leder till uppsägningar fattas av arbetsgivaren eller det kontrollerande företaget.

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas för det andra också om arbetsgivaren annars ämnar säga upp eller permittera en eller flera arbetstagare eller överföra dem till anställning på deltid av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Det är då fråga om situationer där arbetsgivaren har t.ex. ekonomiska svårigheter eller där företagets orderstock har minskat så pass att man blir tvungen att överväga en minskning av arbetskraften utan andra särskilda åtgärder.

Enligt *2 mom.* tillämpas bestämmelserna ändå inte om företaget har försatts i konkurs eller befinner sig i likvidation eller om arbetsgivaren har avlidit. När arbetsgivaren dött kan det endast vara fråga om en situation där arbetsgivaren är en fysisk person och hans verksamhet som arbetsgivare upphör i enlighet med 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen och dödsboet fortsätter inte verksamheten och den överförs inte till en ny arbetsgivare i form av överlåtelse av rörelse.

45 §. Arbetsgivarens framställning om in-

ledande av samarbetsförhandlingar. Enligt *1 mom.* skall arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande enligt detta kapitel när det blir aktuellt för arbetsgivaren att överväga att säga upp eller permittera en eller flera arbetstagare eller överföra dem till anställning på deltid. Arbetsgivaren skall göra en förhandlingsframställning för att få igång såväl samarbetsförhandlingar som sysselsättningsåtgärder. Förhandlingsframställningen skall göras senast fem dagar innan förhandlingarna inleds och den skall göras skriftligen.

Enligt *2 mom.* skall av förhandlingsframställningen framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna.

46 §. Parter i samarbetsförhandlingarna. Vid förhandlingar om de ärenden som avses i detta kapitel är arbetsgivarens motpart personalrepresentanter i allmänhet företrädarna för en eller flera personalgrupper. Förhandlingarna kan också föras alternativt på ett gemensamt möte enligt 9 § 1 mom.

Om en uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid gäller endast en enskild arbetstagare eller enskilda arbetstagare i olika personalgrupper kan ärendet enligt *2 mom.* behandlas även mellan arbetsgivaren och denna eller dessa arbetstagare. Även då har emellertid respektive arbetstagare rätt att kräva att förhandlingar om ett ärende som gäller honom eller henne också skall föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren.

47 §. Uppgifter som arbetsgivaren skall lämna. När arbetsgivaren i situationer som avses i detta kapitel överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid som gäller minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren enligt *1 mom.* lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna följande uppgifter som han förfogar över. För det första skall han ge uppgifter om grunderna för de planerade uppgifterna. För det andra skall det redan i detta skede ges en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid och en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som blir föremål för uppsägning, permittering och överföring

till anställning på deltid. Samtidigt skall arbetsgivaren även ge en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna eller överföringarna till anställning på deltid verkställs. Uppgifterna skall alltid lämnas skriftligen. Förslaget till bestämmelse grundar på direktivet om kollektiva uppsägningar.

Enligt 2 mom. skall de uppgifter som skall lämnas företräda för personalgrupperna bifogas förhandlingsframställningen. Efter arbetsgivarens förhandlingsframställning kan den ytterligare information som han fått lämnas senast vid den förhandling som inleder samarbetsförhandlingarna. Således kan förhandlingarna inledas även om alla uppgifter som påverkar ärendet inte skulle vara tillgängliga när förhandlingsframställningen görs. Målet är uttryckligen att förhandlingar skall inledas i ett så tidigt skede som möjligt och att inledandet inte skall dra ut på tiden för att alla uppgifter som påverkar ärendet måste inhämtas först.

Om arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller färre än tio arbetstagare kan arbetsgivaren enligt 3 mom. lämna de uppgifter som avses i 1 mom. till de berörda arbetstagarna eller deras företrädare. Eftersom det föreslås i paragrafen att det görs skillnad mellan permitteringar som varar mer än 90 dagar och som berör minst tio arbetstagare och permitteringar som varar mer än 90 dagar men som berör färre än tio arbetstagare, tillämpas de uppgifter som avses i detta moment även på sådana permitteringar som uppskattas pågå minst 90 dagar, men som berör färre än tio arbetstagare.

Uppgifterna kan lämnas muntligen. Om arbetstagaren eller en företrädare för den berörda personalgruppen begär det, skall arbetsgivaren lämna uppgifterna skriftligen. Både arbetstagaren och företrädaren för personalgruppen kan begära och få uppgifterna skriftligen oberoende av varandra.

48 §. Meddelande till arbetskraftsbyrån. Paragrafen motsvarar i sak 7c § i den gällande lagen. När arbetsgivaren föreslår att det vid samarbetsförhandlingar skall behandlas åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall förhandlingsframställningen enligt 45 § eller de uppgifter som

framgår av den tillställas även arbetskraftsbyrån skriftligen senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte dessa uppgifter har lämnats den tidigare i något annat sammanhang.

49 §. Handlingsplan och handlingsprinciper. Bestämmelsen motsvarar 7 d § i den gällande lagen.

Syftet med bestämmelsen är att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och arbetskraftsbyrån. Genom denna samarbetsmodell vill man effektivisera förfarandena när man utreder och förhandlar om grunderna för planerade uppsägningar av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker samt deras verkningar och alternativ. Samtidigt främjas en smidig och snabb sysselsättning av de uppsagda arbetstagarna så att de kan få anställning hos andra arbetsgivare.

I 1 mom. finns bestämmelser om en handlingsplan som skall främja sysselsättandet av den uppsagda arbetstagaren. Arbetsgivaren skall i början av samarbetsförhandlingarna lämna företräda för personalgrupperna ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan, om arbetsgivaren överväger att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. När arbetsgivaren bereder förslaget skall han tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna utreda även den offentliga arbetskraftsservice som stödjer sysselsättningen. Med hänsyn till förhandlingarnas syfte är det viktigt att förslaget till handlingsplan lämnas till personalrepresentanterna i ett så tidigt förhandlingskede som möjligt. Därför behöver handlingsplanen inte vara en färdig helhet när den läggs fram för företräda för personalgrupperna, utan den skall vara arbetsgivarens förslag beträffande de sakkomplex som anges i 2 mom. Också den offentliga arbetskraftsservice som arbetskraftsmyndigheterna tillhandahåller kan utredas mera i detalj under förhandlingarnas gång.

I 2 mom. bestäms om handlingsplanens innehåll och om samarbetet med företräda för personalgrupperna när planen vidareutvecklas. Av handlingsplanen skall framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandena vid förhandlingarna, de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iaktas

vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt för främjande av arbetsökande och utbildning. På detta sätt blir förhandlingsförfarandet klarare och kan framskrida följdriktigt steg för steg. Företrädarna för personalgrupperna kan också bättre förbereda sig för det aktuella förhandlingsläget när de vet vilka frågor som behandlas vid respektive möte. Samtidigt kan de sysselsättningsmöjligheter som arbetskraftsmyndigheterna erbjuder liksom andra behövliga åtgärder utnyttjas effektivare.

Handlingsplanen får inte åsidosätta andra bestämmelser som tillämpas på uppsägningar. Därför skall planen uppgöras med beaktande av bestämmelserna om t.ex. uppsägningsgrunder och skyldigheterna att erbjuda arbete och utbildning, jämlikhet och icke-diskriminering vid minskning av arbetskraften. Också eventuella bestämmelser i kollektivavtalet för respektive bransch skall beaktas.

Förhandlingar om handlingsplanen skall föras med företrädarna för personalgrupperna som ett led i samarbetsförhandlingarna om uppsägningarna.

Paragrafens 3 mom. handlar om de fall då arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagare, då samarbetsförfarandet även annars är enklare. Bestämmelsen blir tillämplig redan när arbetsgivaren ämnar säga upp en arbetstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Även då skall arbetsgivaren vid samarbetsförhandlingarna föreslå principer för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning samt för stödjande av arbetstagarnas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig arbetskraftsservice. Arbetsgivaren skall även i dessa fall utreda vilka möjligheter det finns att stödja en snabb återsysselsättning av de uppsagda personerna och under samarbetsförfarandet lägga fram dem för arbetstagarna eller deras företrädare (RP 48/2005 rd s. 24—25)

I 4 mom. ingår en hänvisning till 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen där det bestäms om arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet under uppsägningstiden.

50 §. Förhandlingsskyldighetens innehåll. Enligt paragrafen skall även de i detta kapitel

avsedda ärenden som är föremål för samarbetsförhandlingar behandlas i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. När det gäller förhandlingsskyldighetens innehåll görs det ingen skillnad mellan hur många arbetstagare arbetsgivaren överväger att säga upp, permittera eller överföra till anställning på deltid eller hur länge permitteringarna skulle pågå.

Till förhandlingarnas innehåll hör grunderna för och verkningarna av åtgärderna, handlingsplanen eller handlingsprinciperna enligt förslaget till 49 §, alternativen för en begränsning av den krets av personer som är föremål för minskningen av arbetskraften samt för en lindring av följderna för arbetstagarna av minskningen. Ärenden som skall behandlas under förhandlingarna är i synnerhet utbildnings- och omplaceringsmöjligheter samt arbets- och arbetstidsarrangemang, som numera möjliggörs av många kollektivavtal. Utbildningslösningar skall granskas tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna och i ett bredare perspektiv än enbart de möjligheter som företaget erbjuder. Andra ärenden kan vara t.ex. antalet personer som frivilligt är intresserade av deltidsarbete, studieledighet och motsvarande arrangemang samt pensionslösningar. Om man inte kan avstå ifrån att minska användningen av arbetskraft, skall vid samarbetsförhandlingarna också behandlas möjligheterna att minska de sociala och ekonomiska olägenheterna till följd av uppsägningarna, permitteringarna och överföringarna till anställning på deltid. Till dessa hör t.ex. arbetsarrangemang och utbildningsbehov för dem som blir kvar i arbete, vilka leder till att nödvändiga ändringar måste företas i personalplanen och utbildningsmålen enligt förslaget till 16 §, samt andra frågor i anslutning till de förmåner som företaget erbjuder.

51 §. Fullgörande av förhandlingsskyldigheten. Paragrafens 1 mom. gäller situationer där de uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller där permitteringar som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare. I dessa situationer anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts på det sätt som avses i

detta kapitel under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes. Den tid som reserverats för förhandlingar avser kalenderdagar och tiden räknas från och med den första förhandlingsdagen, denna dag medräknad. De som deltar i förhandlingarna kan också avtala annat om förhandlingstiden och fullgörandet av förhandlingsskyldigheten.

Paragrafens 2 mom. gäller uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger och permitteringar på över 90 dagar, när de berör minst tio arbetstagare. Fullgörandet av förhandlingsskyldigheten är i övrigt likadant som vad som föreslås i 1 mom., men förhandlingstiden är sex veckor. I företag som regelbundet har minst 20 men under 30 personer anställda i arbetsförhållande skall förhandlingsperioden dock vara 14 dagar i stället för sex veckor. Även om denna förhandlingstid och fullgörandet av förhandlingsskyldigheten kan man avtala annat.

Huruvida den kortare eller längre förhandlingstid som föreskrivs i paragrafen skall tillämpas bestäms enligt det tidsmässiga sammanhanget för varje enskild ärende som behandlas. Förhandlingarna kan inte delas upp att gälla ett mindre antal arbetstagare eller en kortare permitteringstid än vad som det faktiskt är fråga om på grund av deras sakliga och tidsmässiga sammanhang.

I 3 mom. ingår en bestämmelse enligt vilken förhandlingstiden är 14 dagar från det att förhandlingarna inleddes när företaget är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

52 §. Anteckning om samarbetsförhandlingar. Paragrafen gäller anteckning om förhandlingsresultaten och den har en hänvisning till 54 §.

53 §. Arbetsgivarens utredning. När arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt denna lag, kan han fatta beslut om uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid. För att de berörda arbetstagare som deltagit i förhandlingarna i ett så tidigt skede som möjligt skall få veta innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger föreslås i 1 mom. att arbetsgivaren inom en rimlig tid skall ge de arbetstagare eller företrädare för personalgruppen med vilka samarbetsförhandlingarna

har förts en utredning om de beslut som bör övervägas på grundval av samarbetsförhandlingarna.

I detta skede är det oftast fråga om ett beslut som är föremål för prövning och som arbetsgivaren håller på att komma fram till efter de alternativ som behandlats vid samarbetsförfarandena. Åtminstone när det är fråga om uppsägningar av flera personer har arbetstagarna oftast inte kunnat namnges ännu i detta skede. Av denna anledning skall av utredningen framgå åtminstone antalet personer som skall sägas upp, permitteras eller överföras till anställning på deltid enligt personalgrupp, permitteringarnas längd samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut om en minskning av användningen av arbetskraft. Syftet med utredningen är att minska personalens osäkerhet om hur saken framskrider och i mån av möjlighet bestämma den tid inom vilken beslut senast skall fattas utgående från det genomförda samarbetsförfarandet. Om det inte är fråga om arbetsgivarens slutgiltiga beslut i detta skede, kan inte heller de uppgifter som lämnas i utredningen vara slutgiltiga utan endast riktgivande.

Enligt 2 mom. skall arbetsgivaren dessutom presentera den utredning som avses i 1 mom. för de arbetstagare som hör till den berörda personalgruppen gemensamt. Utredningen skall ges endast om en företrädare för personalgruppen begär detta. Den skall ges arbetstagarna till de delar som den berör personalgruppen i fråga.

9 kap. Särskilda bestämmelser

Kapitlet innehåller bestämmelser om möjlighet att avvika från samarbetsförfarandet, förhållandet mellan samarbetsförfarandet och kollektivavtalets förhandlingsbestämmelser, anteckning om samarbetsförhandlingar, rätt att anlita sakkunniga och få befrielse från arbetet och ersättning, tystnadsplikt, avtalsrätt, sanktioner, framläggning av lagen och tillsyn.

54 §. Anteckning om samarbetsförhandlingar. Efter att de ärenden som avses i samarbetsförfarandet behandlats skall arbetsgivaren också se till att förhandlingsresultaten an-

tecknas. Förfarandet är detsamma oberoende av vilket ärende som behandlas i enlighet med denna lag.

Enligt 1 mom. skall arbetsgivaren se till att det över samarbetsförhandlingarna upprättas protokoll, om någon av dem som deltagit i förhandlingarna begär detta. Av protokollet skall framgå tidpunkterna för samarbetsförhandlingarna och vilka som deltagit i dem samt förhandlingsresultatet eller parternas avvikande ställningstaganden. Av de avvikande ställningstagandena framgår bägge parternas synpunkter på det behandlade ärendet.

Enligt 2 mom. skall alla som varit närvarande vid mötena också justera protokollet och bestyrka det med sin underskrift. Under tecknandet skall gälla endast förhandlingsparterna och inte t.ex. personer som eventuellt hörts som sakkunniga. För att detta förfarande inte skall bli alltför svårt att genomföra i praktiken och för att man i företaget skall kunna iaktta andra gemensamt överenskomna rutiner för under tecknande och bestyrkande av protokollet, skall man också kunna avtala annat om dessa saker vid samarbetsförhandlingarna.

55 §. Rätt att anlita sakkunniga. Företrädarna för personalgrupperna har enligt paragrafen rätt att höra och få uppgifter av sådana sakkunniga i företaget som arbetar vid den verksamhetsenhet som bereder det ärende som skall behandlas eller i mån av möjlighet även på andra ställen i företaget, när det är nödvändigt med tanke på de ärenden som vid respektive tillfälle behandlas i samarbetsförfarande. Rätten att anlita sakkunniga skall gälla personalgruppernas företrädares förberedelser för samarbetsförfarande samt de egentliga samarbetsförhandlingarna. Rätten skall gälla såväl de ärenden som skall förhandlas i samarbete som behandlingen i enlighet med denna lag av uppgifter som ges företrädarna för personalen.

Ärenden där det är nödvändigt att anlita sakkunniga kan gälla t.ex. uppgifter som insamlats om en arbetstagar när han eller hon anställdes och under anställningsförhållandet, behandlingen av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning samt ärenden som avses i 6 och 8 kap.

Ovan avsedda rätt att anlita sakkunniga kan

också vara nödvändig för att förstå uppgifter när företrädarna för personalgrupperna av arbetsgivaren har fått uppgifter om företagets ekonomiska situation, löneuppgifter eller en utredning om principerna för anlitan av utomstående arbetskraft.

De sakkunniga som avses i paragrafen ges befrielse från arbetet så att de kan lämna sakkunnigbistånd samt betalas ersättning för bortfall av förvärvsinkomst på samma grund som vad som i 56 § bestäms om befrielse från arbetet och ersättningar för företrädarna för personalgrupperna.

56 §. Befrielse från arbetet samt ersättningar. I paragrafen bestäms om befrielse från arbetet för företrädarna för personalgrupperna som deltar i samarbetsförfarande och om de ersättningar som betalas för tiden för deltagandet, så att företrädarna för personalgrupperna kan sköta de uppgifter som följer med deras ställning på behörigt sätt. Bestämmelsen motsvarar informations- och samrådsdirektivet enligt vilket medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppdrag, får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter.

Enligt 1 mom. har en företrädare för en personalgrupp rätt att få befrielse från arbetet för samarbetsförfarande som äger rum på arbetstid för att kunna sköta de uppgifter som avses i lagen. Rätten till befrielse omfattar den tillräckliga tid som företrädaren behöver särskilt för respektive fall. Det betyder uttryckligen befrielse från de ordinarie arbetsuppgifterna under tiden för ledigheten. Befrielse innebär att man deltar i möten som har att göra med samarbetet, i vilka deltar även arbetsgivarens företrädare. Dessutom omfattar rätten till befrielse från arbetet den tid som företrädaren för en personalgrupp behöver för att förbereda sig för de förhandlingar som skall föras med arbetsgivaren. Sådan tid är både den tid då företrädarna för personalgrupperna sinesemellan förbereder sig för förhandlingarna och den tid då företrädaren för en personalgrupp sätter sig in i en förhandlingsframställning eller ett förhandlingsinitiativ och material rörande förhandlingarna som arbetsgivaren delat ut.

Företrädarna för personalgrupperna har rätt att få tillräckligt med befrielse från arbetet

även för samarbetsutbildning. Utbildningen skall hänföra sig till verkställigheten av denna lag på arbetsplatsen och arbetsgivaren och företrädaren för personalgruppen skall avtala särskilt om tidpunkten för samarbetsutbildningen.

Arbetsgivaren skall också ersätta bortfall av förvärvsinkomst för tiden för befrielse från arbetet. Detta betyder den lön som personen i fråga skulle få för den tiden, om han eller hon skulle arbeta. För dem som har månadslön är det klart hur inkomstbortfallet ersätts. För dem som har ackordslön betyder det i allmänhet ersättning enligt medeltimförtjänsten. För dem som har timlön kan ersättningen även annars räknas på det sätt som avtalats om beräkning av ersättningar för bortfall av förvärvsinkomst för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen i det tillämpliga kollektivavtalet, om det innehåller sådana bestämmelser.

Om annan än ovan nämnd befrielse och ersättningar för den tiden skall företrädaren för personalen och arbetsgivaren avtala särskilt.

Paragrafens 2 mom. gäller ersättningar för situationer där en företrädare för personalen utom sin arbetstid deltar i samarbetsförfarande enligt lagen eller utför någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift som hänför sig till samarbetet. Då förutsätts att det är fråga om samarbetsförhandlingar enligt lagen eller att saken har avtalats särskilt med arbetsgivaren på förhand. Tid som använts för uppgifter som utförts utanför arbetstid räknas ändå inte som arbetstid.

För den tid som använts för en ovan avsedd uppgift skall arbetsgivaren betala personalrepresentanten en ersättning som motsvarar hans eller hennes lön för ordinarie arbetstid. Ersättningen beräknas även i detta fall med iakttagande av de löneberäkningsgrunder som anges i 1 mom. enligt vad personalrepresentanten skulle ha förtjänat i sitt ordinarie arbete under den tiden.

57 §. Tystnadsplikt. I samarbetsförfarande kan behandlas även konfidentiella uppgifter och därför behövs en bestämmelse om tystnadsplikt för att skydda arbetsgivaren i situationer där hemlighållandet av uppgifterna är av betydelse för företagets näringsverksamhet, eller för att skydda arbetstagarens privatliv. Med tanke på ett interaktivt samarbete

bör bestämmelsen å andra sidan begränsas endast till det som är nödvändigt med beaktande av proportionalitets- och skälighetsaspekter.

I 1 mom. bestäms om både de saker som tystnadsplikten gäller och sekretesspliktens personella räckvidd. Inom ramen för de begränsningar som avses i 3 mom. i den föreslagna paragrafen gäller tystnadsplikten arbetstagarna och företrädarna för personalgrupperna samt sakkunniga enligt 55 § samt de arbetstagare och deras företrädare som avses i 2 mom.

Samarbetslagens bestämmelser om tystnadsplikt är specialbestämmelser i förhållande till arbetsavtalslagen och de skall gälla endast uppgifter som erhållits i samband med samarbetsförfarande och som det meddelats att skall hemlighållas. När en arbetstagare eller företrädare för en personalgrupp annars får kännedom om t.ex. arbetsgivarens affärs- och yrkeshemlighet tillämpas på tystnadsplikten 3 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Enligt 1 punkten skall uppgifter om affärs- och yrkeshemligheter hemlighållas. Affärs- och yrkeshemligheter definieras inte i detalj i lagstiftningen, men enligt en objektiv bedömning skall de vara av betydelse för arbetsgivaren. Det kan vara bl.a. ekonomiska och tekniska uppgifter eller uppgifter om metoder, dataprogram, produktionsvolym, scheman, kundregister och arbetsmetoder. Till affärs- och yrkeshemligheterna hör också ekonomiska hemligheter, t.ex. uppgifter om företagets avtal, marknadsföring och prispolitik, samt tekniska hemligheter som kan gälla t.ex. materialföreningar.

Enligt 2 punkten skall man hemlighålla även sådana uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning. Således kan arbetsgivaren inte meddela att sådana uppgifter om hans ekonomiska ställning skall hemlighållas som är offentliga med stöd av någon annan lag. Exempelvis enligt lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) skyddar sekretessbestämmelsen inte näringsidkarens ekonomiska intressen alltid och i alla situationer.

Enligt 3 punkten skall uppgifter om företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang hemlighållas. Det är fråga om

tekniska uppgifter och lösningar som hänför sig såväl till datasäkerheten som till företagets konkreta säkerhet.

Antalet saker enligt 2 och 3 punkten som omfattas av tystnadsplikten är rätt omfattande. Av denna orsak föreslås att de ändå inte skall behöva hemlighållas, om deras spridning inte är ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent.

Enligt 4 punkten skall dessutom i anslutning till skyddet för privatlivet hemlighållas uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller annars honom eller henne personligen. Arbetsgivaren behöver inte meddela dessa särskilt. Till hemlighållandet av dessa uppgifter hänför sig också personens rätt att bestämma om behandlingen av uppgifter som berör honom eller henne, eftersom uppgifterna inte behöver hemlighållas, om inte den till vars skydd sekretessplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

I 2 mom. möjliggörs i enlighet med samarbetsförfarandets syfte och informations- och samrådsdirektivet att en arbetstagare eller företrädare för en personalgrupp som har tystnadsplikt ändå får röja uppgifter som är sekretessbelagda enligt 1 mom. 1—3 punkten för andra arbetstagare eller deras företrädare, om det är nödvändigt med hänsyn till dessa arbetstagares ställning för att syftet med samarbetsförfarandet skall uppnås. Den som har tystnadsplikt blir således tvungen att överväga å ena sidan hur viktiga de ärenden är som skall behandlas i samarbete och å andra sidan, på grundval av de sekretessbelagda ärendenas natur, om ärendet behöver behandlas mera omfattande och med vem det behöver behandlas. När man bedömer om behandling är nödvändig skall man i synnerhet beakta hur känslig saken är för arbetsgivaren och kan man genom att röja saken öka risken för att informationen missbrukas med avseende på företaget, t.ex. som insiderinformation.

Sekretessplikten beskrivs också av gemenskapernas domstols dom C-384/02, Knut Gröngaard och Allan Bang. Detta beslut gällde dock tillämpningen av rådets direktiv 89/592/EEG av den 13 november 1989 om samordning av föreskrifter om insiderhandel. Enligt domen kan information som omfattas

av sekretessplikten röjas till andra endast om ett nära samband föreligger mellan röjandet och fullgörandet av personens tjänst, verksamhet eller åligganden och detta röjande är absolut nödvändigt för att fullgöra nämnda tjänst, verksamhet eller åligganden.

Arbetsgivaren bedömer i varje enskilt fall i enlighet med ovan nämnda kriterier vilka saker som skall hemlighållas. Enligt artikel 6.2 i informations- och samrådsdirektivet skall arbetsgivaren meddela arbetstagaren eller företrädaren för personalgruppen i samband med samarbetsförhandlingarna vilka saker som är avsedda att hemlighållas. Av denna anledning bestäms i 3 mom. om förutsättningarna för tystnadsplikt.

Enligt 1 punkten är en förutsättning för tystnadsplikt att arbetsgivaren har visat arbetstagaren och företrädaren för personalgruppen samt en i 55 § avsedd sakkunnig vilka uppgifter som omfattas av affärs- och yrkeshemligheten. Det är ofta svårt att bedöma sekretessbelagda affärs- och yrkeshemligheters räckvidd och särskilt svårt kan det vara för en sådan arbetstagare och företrädare för en personalgrupp som inte själv arbetar i en uppgift där sådana saker behandlas. Av denna anledning skall arbetsgivaren visa arbetstagarna vilka uppgifter som arbetsgivaren vid varje enskilt tillfälle anser att omfattas av skyddet för affärs- och yrkeshemligheten.

Enligt 2 punkten är en förutsättning för tystnadsplikt att arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren och företrädaren för personalgruppen samt en i 55 § avsedd sakkunnig att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda.

På motsvarande sätt förutsätts enligt 3 punkten att en i 1 mom. avsedd arbetstagare eller företrädare för en personalgrupp har underrättat de arbetstagare som avses i 2 mom. eller deras företrädare om tystnadsplikten innan de berörs av tystnadsplikten. Ovan nämnda omständigheter skall beaktas när man eventuellt blir tvungen att bedöma brott mot tystnadsplikten på det sätt som bestäms i förslaget till 67 §.

Enligt 4 mom. skall i de 1 mom. avsedda personernas tystnadsplikt gälla så länge som arbetsavtalet är i kraft. Således fortsätter tystnadsplikten för t.ex. en företrädare för en personalgrupp även efter det att hans eller

hennes ställning som företrädare upphört. Tystnadspliktens tidsmässiga räckvidd är således samma som vad som bestäms i 3 kap. 4 § i arbetsavtalslagen och varar hela den tid som anställningsförhållandet är i kraft.

58 §. Förhållandet mellan samarbetsförhandlingarna och kollektivavtalets förhandlingsbestämmelser. I paragrafen bestäms att kollektivavtalssystemet kommer i första hand.

Ärenden som omfattas av samarbetsförhandlingarna kan också vara sådana som det avtalats om i kollektivavtal. Därför är det möjligt att samma ärende skall behandlas både i samarbetsförfarande enligt denna lag och i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning, varvid ärendet i sista hand avgörs i arbetsdomstolen efter behöriga förbundsförhandlingar. Eftersom det kan vara oändamålsenligt att behandla ett ärende enligt två förfaranden föreslås att om ett ärende som avses i denna lag skall behandlas även i enlighet med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, skall samarbetsförhandlingar inte inledas eller så skall förhandlingar som redan inletts avbrytas, om arbetsgivaren eller en förtroendemann som är bunden av kollektivavtalet och som företräder arbetstagarna kräver att ärendet skall behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

59 §. Undantag från arbetsgivarens informationskyldighet. Enligt artikel 6.2 i informations- och samrådsdirektivet skall medlemsstaterna i särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning föreskriva att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna ut sådan information eller inleda sådant samråd som utifrån objektiva kriterier skulle skada företaget eller driftstället eller vara till allvarligt förfång för dess verksamhet.

Av denna orsak föreslås i paragrafen att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna arbetstagarna eller företrädarna för personalgrupperna sådana uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företaget eller dess verksamhet. Det är fråga om en särskild undantagsbestämmelse, som skall tolkas snävt. Det skall vara möjligt att tillä m-

pa den i första hand i situationer där skyddet för t.ex. sådana uppgifter om börsbolag som omfattas av de lagstadgade sekretessbestämmelserna kan äventyras allvarligt. Även då skall arbetsgivaren beakta den tystnadsplikt som föreslås i denna lag.

60 §. Undantag från samarbetsförfarandet. För att bibehålla den flexibilitet som är nödvändig för samarbetet föreslås på samma sätt som i den gällande lagen en bestämmelse om ett undantagsförfarande för oförutsedda situationer. I de situationer som anges i *1 mom.* kan arbetsgivaren avvika från samarbetsförfarandet. Möjlighet till undantag föreligger om särskilt vägande skäl, som är till skada för företagets produktions- och serviceverksamhet och som man inte har kunnat känna till på förhand utgör hinder för samarbetsförfarandet. Särskilda skäl kan vara endast om samarbete enligt en objektiv bedömning kan orsaka betydande olägenhet eller skada för företagets verksamhet.

Sådana situationer kan i praktiken uppstå endast när vissa slags ärenden behandlas. Därför föreslås att undantagsförfarandet skall gälla endast ärenden som avses i 32 och 33 § (6 kapitlets tillämpningsområde och ärenden som skall behandlas) samt 44 § 1 mom. (8 kapitlets tillämpningsområde i situationer där en minskning av användningen av arbetskraft grundar sig på något annat än konkurs eller arbetsgivarens död).

Arbetsgivarens skyldighet att genomföra samarbetsförfarande i fråga om de ärenden som omfattas av bestämmelsen undanröjs ändå inte helt på grund av bestämmelsen, eftersom arbetsgivaren enligt *2 mom.* när situationen tillåter det utan dröjsmål skall inleda samarbetsförhandlingar om de ärenden som det är fråga om, där även orsakerna till det avvikande förfarandet skall utredas.

Även denna bestämmelse grundar sig på ovan nämnda artikel 6.2 i informations- och samrådsdirektivet.

61 §. Avtalsrätt. Bestämmelsen om avtalsrätt motsvarar i så stor utsträckning som möjligt den gällande lagstiftningen. Enligt *1 mom.* har endast arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar avtalsrätt. Genom avtal kan man avvika från vad som i 3 kap. bestäms om uppgifter som skall lämnas till företrädarna för personalgrupperna, i

4 kap. om företagets allmänna planer, principer och mål, i 5 kap. om avtal och personalens beslut, i 6 kap. om personalkonsekvenser av förändringar i företagsverksamheten samt arbetsarrangemang och i 8 kap. om samarbetsförhandlingar när användningen av arbetskraft minskar.

Genom avtal skall man ändå inte kunna avvika från vad som i 8 kap. 47 § bestäms om uppgifter som arbetsgivaren skall lämna och i 48 § om meddelande till Arbetskraftsbyrån till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Enligt artikel 1.2 i informations- och samrådsdirektivet skall formerna för information och samråd fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna. Enligt artikel 5 får medlemsstaterna ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att avtala om dessa bestämmelser. Genom avtal kan man avvika från bestämmelserna i artikel 4, där det bestäms om informationens och samrådets innehåll samt om förfaringssätten.

Enligt artikel 8 i direktivet om överlåtelse av företag skall direktivet inte påverka medlemsstaterna rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som är förmånligare för arbetstagarna. Motsvarande bestämmelse ingår i artikel 5 i direktivet om kollektiva uppsägningar. De rättigheter som arbetstagarna tryggats genom direktiven kan ändå inte reduceras, så medlemsstaterna kan inte heller tillåta avvikelser från bestämmelserna i dessa direktiv genom avtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, om avvikelsen kan leda till att arbetstagarnas skydd försämras. Av denna anledning kan man genom de riksomfattande avtal som avses i bestämmelsen avtala på ett från lagen avvikande sätt endast om sådant som inte hör till tillämpningsområdet för direktivet om överlåtelse av företag och direktivet om kollektiva uppsägningar.

Enligt 2 mom. får ett avtal som avses i paragrafen för Folkpensionsanstaltens del ingås av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001). Efter-

som det i lagen bestäms om parterna i kollektivavtal, är det också nödvändigt att föreskriva särskilt om avtalsbehörigheten i denna lag.

Samarbetsförfarandet enligt denna lag omfattar delvis även sådana ärenden som det enligt 1 § lagen om kollektivavtal inte är möjligt att avtala om så att de har effekter på kollektivavtalen eller som skulle orsaka onödig oklarhet om de avtalades. Av denna anledning föreslås i 3 mom. att de avtal som avses i denna paragraf skall ha samma rättsverkningar som kollektivavtal.

Enligt momentet har dessutom en arbetsgivare som är bunden av avtalet rätt att tillämpa avtalet även på sådana arbetstagare som inte hör till löntagarorganisationerna i fråga och således inte är bundna av avtalet men som ändå hör till en personalgrupp som avses i avtalet.

62 §. Gottgörelse. Enligt informations- och samrådsdirektivet skall medlemsstaterna när direktivet genomförs föreskriva om påföljder som skall vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna kan besluta vilka ekonomiska påföljder som ett effektivt genomförande av direktivet förutsätter.

I 1 mom. bestäms om gottgörelse som skall betalas arbetstagaren i situationer där arbetsgivaren har sagt upp eller permitterat en arbetstagare eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid och uppsåtligt eller oaktsamt underlåtit att iakttä vad som föreskrivs i 45—51 § i den föreslagna lagen. Till sin natur är gottgörelsen en privaträttslig påföljd som påförs arbetsgivaren för brott mot lagen.

Arbetsgivaren skall vara skyldig att betala gottgörelse för försummelse av skyldigheterna i anslutning till samarbetsförfarandet oberoende av om uppsägningen, permitteringen eller överföringen till deltid har varit lagenlig eller inte. Grunden för gottgörelse skall således vara arbetsgivarens klandervärda förfarande som kränker arbetstagarrens rättigheter. Arbetsgivaren är skyldig att betala gottgörelse även när det kan påvisas att ett korrekt fullgörande av förhandlingsskyldigheten inte skulle ha lett till ett annat resultat. Uppkomsten av gottgörelseskyldighet förutsätter således inget orsakssamband mellan försummelsen av förhandlingsskyldigheten och den

genomförda lösningen.

Bestämmelsen om gottgörelse är vad tillämpningsområdet beträffar en specialbestämmelse i förhållande till 5 kap. 6 § i skadeståndslagen (412/1974). Att döma ut den föreslagna gottgörelsen hör till de allmänna domstolarnas behörighet. Målet för gottgörelsen är att ersätta den psykiska kränkning som arbetsgivarens försummelse kan anses ha orsakat personen i fråga. Ersättningen är således till sin natur en ersättning som beror på att samarbetsförfarandet försumrats och som fastställs på den grunden att förfarandet uttryckligen har kränkt personen i fråga. Sålunda är det en helt och hållet immateriell ersättning till skillnad från den ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal som döms ut enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Den föreslagna bestämmelsen förutsätter inget bevis på kränkningen eller dess omfattning, utan gärningens natur räcker som grund för ersättning på samma sätt som i 5 kap. 6 § i skadeståndslagen. Försummelsens art inverkar också på beloppet av den gottgörelse som döms ut.

Gottgörelsen ersätter på ovan förklarad sätt en immateriell skada. Den immateriella skadans omfattning är inte beroende av arbetstagarens inkomstnivå och att binda gottgörelsebeloppet till arbetstagarens lön på samma sätt som i den gällande lagen motsvarar inte gottgörelsens syfte. Av denna orsak ändras gottgörelsebeloppet till ett fast eurobelopp.

Enligt förslaget skall i gottgörelse betalas högst 30 000 euro. Något minimibelopp föreslås inte för gottgörelsen. Gottgörelse som döms ut på grund av försummelse av samarbetskyldigheten skall inte utgöra något hinder för att arbetsgivaren döms att betala andra ersättningar som bestäms på grundval av arbetsavtalslagen för t.ex. ogrundad uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid. Å andra sidan skall gottgörelse kunna dömas ut fast det finns lagstadgade grunder för uppsägning eller permittering av arbetstagaren eller överföring av arbetstagaren till anställning på deltid. Den föreslagna gottgörelsens maximibelopp skall stå i korrekt och rättvis proportion till andra sanktioner och ersättningar i anslutning till anställningstryggheten. Eftersom gottgörelsen är en ersättning för psykisk kränkning av

arbetstagaren till följd av att arbetsgivaren försummat samarbetskyldigheterna, bör hela skalan utnyttjas när dess storlek bestäms i domstolen, med beaktande av vad som i 2 mom. föreslås om omständigheter som inverkar på gottgörelsebeloppet.

Enligt 2 mom. skall när gottgörelsens storlek bestäms beaktas graden av försummelse i fråga om samarbetskyldigheten och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren och hur länge hans eller hennes anställningsförhållande varat. Vid dimensioneringen av gottgörelsen är samarbetsförfarandets art och omfattning sådana faktorer som inverkar på bedömningen. Ju allvarigare överträdelse av förfarandet det är fråga om, desto större borde den gottgörelse som döms ut vara. När gottgörelsebeloppet övervägs tas i betraktande den nivå på sakkunskapen som rimligtvis kan förutsättas av arbetsgivaren, varför företagets storlek även kan inverka på gottgörelsebeloppet. Av detta skäl skall gottgörelse som ett mindre företag åläggs att betala kunna vara mindre än gottgörelse som åläggs ett större företag i samma situation. Om ersättningsbeloppet skulle förorsaka att företagets fortsatta verksamhet riskeras skall även denna omständighet beaktas när gottgörelsebeloppet fastställs. Som en faktor som inverkar på gottgörelsebeloppet skall på motsvarande sätt beaktas inte bara arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren utan också hur länge han eller hon har varit anställd hos arbetsgivaren.

Till följd av direktivet om kollektiva uppsägningar bestäms i 3 mom. att om ett kontrollerat företag i egenskap av arbetsgivare har sagt upp minst tio arbetstagare, kan det inte betraktas som en omständighet som minskar gottgörelsens storlek att arbetsgivaren inte har fått tillräckliga uppgifter enligt denna lag som behövs vid samarbetsförfarandet av det kontrollerande företaget för företagsgruppen.

Om arbetsgivarens försummelse kan betraktas som ringa behöver ingen gottgörelse dömas ut enligt 4 mom. Det bör göras en helhetsbedömning med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken.

Enligt 5 mom. förfaller arbetstagarens rätt till gottgörelse, om talan medan anställnings-

förhållandet pågår inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Denna situation konkretiseras i första hand i samband med permitteringar och överföringar till anställning på deltid. I uppsägningssituationer, dvs. om anställningsförhållandet upphör, förfaller rätten till gottgörelse om talan inte väcks inom två år efter det att anställningsförhållandet har upphört.

63 §. Justering av gottgörelsebeloppet. För att det maximibelopp av gottgörelsen som föreslås i 62 § skall behålla sitt värde, föreslås att detta maximibelopp justeras i motsvarighet till förändringen i penningvärdet i treårsperioder genom förordning av statsrådet.

64 §. Tvångsmedel. Enligt bestämmelserna i 3 kap. i förslaget är arbetsgivaren skyldig att med jämna mellanrum eller på begäran ge de behöriga företrädarna för personalgrupperna uppgifter om företagets ekonomiska situation (10 §), löneuppgifter (11 §), uppgifter om företagets anställningsförhållanden (12 §) samt en utredning om principerna för anlåtande av utomstående arbetskraft (13 §). Med tanke på samarbetsförfarandena är det viktigt att företrädarna för personalgrupperna får dessa uppgifter så rätttidigt som möjligt. Annars är risken att deras rättigheter inte förverkligas på det sätt som avses i lagen. Det vore inte ändamålsenligt att förena arbetsgivarens informationsskyldighet med hot om straff.

Av denna anledning föreslås i 1 mom. att den behöriga företrädaren för personalgruppen i allmän domstol kan yrka att arbetsgivaren skall åläggas att lämna ovan nämnda uppgifter inom den tid som domstolen bestämmer och förena fullgörandet av denna skyldighet med vite, så att erhållandet av de uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna inte äventyras.

Förslaget till bestämmelse grundar sig på 7 kap. 3 § i rättegångsbalken där det sägs att om sökanden visar sannolika skäl för att det är fara för att motparten bl.a. genom att underlåta något försvagar sökandens möjligheter att göra sin rätt gällande, får domstolen vid vite förelägga motparten att göra något. Genom en sådan säkringsåtgärd kan man på förhand trygga nästan alla slags rättigheter och rättsliga krav eller förmåner som inte är

förenad med rätt att få pengar.

I 2 mom. sägs att om arbetsgivaren försummar sin skyldighet att göra upp en personalplan och utbildningsmål enligt 16 §, kan arbetsministeriet i egenskap av den myndighet som övervakar lagen av domstolen yrka ett beslut enligt 1 mom. om att arbetsgivaren skall fullgöra sin skyldighet. Den plan och de utbildningsmål som avses i 16 § förutsätter i någon mån mera tolkning av lagen än en utredning om försummelse att lämna de uppgifter som avses i 1 mom. Av denna anledning är det nödvändigt att yrkandet till domstolen kan framställas av arbetsministeriet, som före domstolsbehandlingen skall utreda att personalplanen eller utbildningsmålen inte går att få behandlade i samarbetsförfarande enligt 4 kap. Arbetsgivaren börjar utreda saken efter att fått begäran om det av företrädarna eller företrädarna för personalgruppen.

65 §. Framläggning. Med tanke på iakttagandet av och tillsynen över lagen är det viktigt att arbetstagarna har tillgång till lagen på arbetsplatserna. Därför föreslås att en bestämmelse om framläggning intas i lagen på samma sätt som i bl.a. arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren skall hålla denna lag fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen, om den skall tillämpas där. Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att placera lagtexten på plats där arbetstagarna fritt kan läsa den. Det räcker också om lagen finns tillgänglig i elektronisk form. Då är det emellertid en förutsättning att alla arbetstagare på arbetsplatsen faktiskt har möjlighet att få information om lagens innehåll fast den är i elektronisk form.

66 §. Tillsyn. Bestämmelsen om tillsynen över lagen behåller i sak samma innehåll som bestämmelsen i den gällande lagen. Enligt den föreslagna bestämmelsen övervakas iakttagandet av denna lag av arbetsministeriet och de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som har ingått ett kollektivavtal vars bestämmelser skall iakttagas i företaget.

Tillsynen över lagen är således fortfarande tudelad. Arbetsministeriet övervakar lagen i egenskap av myndighet och vid sidan av ministeriet deltar de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationerna i tillsynen. Dessa organisationer har dock inte myndigheternas

rättigheter eller skyldigheter. Arbetsministeriet kan ge anvisningar och råd om lagens tillämpning, men inte heller ministeriet har rätt att meddela bindande tolkningsanvisningar. Det är i sista hand domstolens uppgift att tolka lagen.

67 §. Straffbestämmelser. I 1 mom. föreslås en bestämmelse om straff för brott mot samarbetskyldigheten. Bestämmelsen motsvarar i princip den gällande lagen. En arbetsgivare eller en företrädare för denne, som uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att iakta eller bryter mot vad som bestäms i 17, 20, 22 §, 28 § 1 och 2 mom., 30, 31, 34, 36, 41, 43 och 55 § samt 56 § 1 mom. och 65 § skall för brott mot samarbetskyldigheten dömas till böter.

Rekvisitet för brott mot samarbetskyldigheten är i regel brott mot lagens bestämmelser om förfaringsätt. De egentliga samarbetsförhandlingarna berörs av 20 §, 28 § 1 och 2 mom., 30, 31 och 34 §. Arbetsgivarens skyldighet att lämna nödvändiga uppgifter innan förhandlingarna inleds berörs av 22 §, 28 § 1 mom. och 36 §, överlåtelse av rörelse av 41 och 43 § och samarbete när arbetsgivaren planerar att hyra arbetskraft av 17 §.

Om befrielse från arbetet och om ersättningar bestäms i 56 §. Något straff döms inte ut för försummelse av arbetsgivarens betalningsskyldighet enligt 55 och 56 §. Också försummelse av skyldigheten att lägga fram lagen enligt 65 § skall bestraffas som brott mot samarbetskyldigheten.

På motsvarande sätt som i den gällande lagen föreskrivs i 1 mom. att ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som föreskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

Det bör reserveras tid för att studera innehållet i samarbetslagen och för en möjlighet att öva på tillämpningen av lagen i företag med minst 20 men under 30 arbetstagare. Av denna anledning skall lagens bestämmelser enligt paragrafens 2 mom. i dessa mindre företag iakttas när sex månader förflutit från lagens ikraftträdande. På detta sätt får dessa företag tillräckligt med tid att anpassa sig till genomförandet av bestämmelserna utan några påföljder. Bestämmelserna i lagens 8 kap. skall på grund av EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar dock iakttas från lagens ikraft-

trädande till de delar som de gäller en situation där arbetsgivaren överväger att säga upp minst tio arbetstagare.

I 3 mom. sägs att vid bestämmande av straff för försummelse av skyldigheterna enligt 34, 36 och 41 § betraktas det inte som en straffsänkande omständighet att det kontrollerande företaget inte har gett det kontrollerade företaget de uppgifter som behövs för att genomföra samarbetsförandet.

Bestämmelsen grundar sig på artikel 2.4 i direktivet om kollektiva uppsägningar och på artikel 7.4 i direktivet om överlåtelse av företag. I direktivet om kollektiva uppsägningar sägs att när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till kollektiva uppsägningar av arbetstagare skall verkningarna av åtgärderna behandlas med företrädarna för arbetstagarna och de skall förses med alla relevant information. Enligt nämnda punkt i direktivet om kollektiva uppsägningar skall arbetsgivarens skyldigheter gälla oavsett om beslutet har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren och vid brott mot bestämmelsen får arbetsgivaren inte åberopa att nödvändig information inte hade lämnats till honom från det företag som fattade det beslut som ledde till kollektiva uppsägningar. På motsvarande sätt sägs i nämnda punkt i direktivet om överlåtelse av företag att när det gäller påstådd överträdelse av kraven i direktivet, kan argumentet att överträdelsen inträffade därför att information inte tillhandahålls av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren inte godtas som ursäkt.

I 3 mom. ingår en informativ bestämmelse där det hänvisas till 47 kap. 5 § i strafflagen, där det bestäms om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer ett samarbetsombud som avses i 8 § 2 och 3 mom. i denna lag. Samtidigt föreslås att den aktuella paragrafen i strafflagen preciseras till denna del.

Enligt 4 mom. döms till straff för brott mot den tystnadsplikt som föreslås i 57 § enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen. Bestämmelsen motsvarar den påföljd som föreskrivits i andra motsvarande lagar som gäller samarbete mellan arbetsgivaren och personalen.

10 kap. **Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

I kapitlet bestäms om lagens ikraftträdande, de bestämmelser som upphävs samt hur de avtal som gäller när lagen träder i kraft inverkar på tillämpningen av lagen.

68 §. Ikraftträdande. I 1 mom. föreslås en sedvanlig ikraftträdandebestämmelse.

I 2 mom. föreslås att den gällande lagen om samarbete inom företag jämte ändringar upphävs.

I vissa lagar och förordningar finns det bestämmelser med hänvisningar enligt vilka lagen om samarbete inom företag skall tillämpas på vissa situationer. Till den del som det i en lag eller förordning hänvisas till den författning som upphävts genom denna lag, skall enligt 3 mom. denna lag tillämpas i stället.

Till den del som olika lagar innehåller bestämmelser där det hänvisas till enskilda paragrafer i den gällande lagen om samarbete inom företag föreslås att hänvisningarna ändras så att de överensstämmer med den föreslagna lagen.

69 §. Övergångsbestämmelser. Trots att avtalsfrihet inte tryggas uttryckligen i grundlagen, tryggas den indirekt genom bestämmelsen om egendomsskydd i 15 § i grundlagen. Enligt grundlagsutskottets vedertagna praxis är det i allmänhet förbjudet att ingripa retroaktivt i förmögenhetsrättsliga avtalsförhållanden. Utskottet har ändå ansett att man genom vanlig lag retroaktivt kan klargöra och komplettera gällande rättsförhållanden, om det inte tillför den immateriella rätten något väsentlig nytt (GrUB 13/1986 rd och 8/1991 rd)

I den arbetsrättsliga lagstiftningen har man av tradition ansett att lagändringar som påverkar gällande kollektivavtal skall sättas i kraft så att lagstiftningen inte ingriper i de gällande kollektivavtalens innehåll. Detta förfarande har motiverats med grundlagens bestämmelse om egendomsskydd. Också vissa av Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner som är bindande för Finland förutsätter ett sådant ikraftsättande under kollektivavtalens giltighetstid.

I enlighet med ovan nämnda principer föreslås i 1 mom. att arbetsgivaren trots den före-

slagna lagens ikraftträdande får tillämpa ett avtal enligt 14 § i den lag som upphävs som ingåtts före ikraftträdandet som sådant till utgången av den pågående avtalsperioden. Eftersom 61 § om avtalsrätt i den föreslagna lagen avviker något från den gällande bestämmelsen bestäms dessutom att avtalet får iaktas oberoende av denna bestämmelse.

Det bör reserveras tid för att studera innehållet i samarbetslagen och en möjlighet att öva på tillämpningen av lagen i företag med minst 20 men under 30 arbetstagare. Av denna anledning skall lagens bestämmelser enligt paragrafens 2 mom. i dessa mindre företag iaktas när sex månader förflutit från lagens ikraftträdande. På detta sätt får dessa företag tillräckligt med tid att anpassa sig till genomförandet av bestämmelserna utan några påföljder. Bestämmelserna i lagens 8 kap. skall på grund av EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar dock iaktas från lagens ikraftträdande till delar som de gäller en situation där arbetsgivaren överväger att säga upp minst tio arbetstagare.

Enligt 3 mom. ges arbetstagaren sex månader tid från lagens ikraftträdande att första gången göra upp den personalplan och de utbildningsmål som avses i 16 § i samarbetsförfarande.

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

Lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag indelas i fem kapitel, dvs. allmänna bestämmelser, samarbete inom finska företagsgrupper och samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och inom gemenskapsföretag, särskilda bestämmelser samt ikraftträdande- och övergångsbestämmelser. Genom att samla de bestämmelser som hör till samma regleringshelhet i egna kapitel försöker man göra lagens struktur klarare.

Regleringen av samarbete på gemenskapsnivå grundar sig på EU:s direktiv om företagsråd.

1 kap. **Allmänna bestämmelser**

I kapitlet bestäms om lagens syfte och till-

lämpningsområde samt om definitionen av kontrollerande företag, som är central för tillämpningen av lagen.

1 §. Lagens syfte. Företag eller företags verksamhetsenheter som hör till samma företag eller företagsgrupp på såväl nationell nivå som gemenskapsnivå kan i själva verket vara beroende av varandras avgöranden och beslut. Företagen koncentreras, fusionernas, nationellt och över gränserna, de kapas och deras verksamhetsprocesser sammanslås. Företagen blir också övernationella. För att säkerställa en harmoniserad ekonomisk utveckling är det nödvändigt att företag och företagsgrupper som är verksamma i Finland samt företag och företagsgrupper som är verksamma i flera stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet också berättar om sin utveckling för företrädarna för de arbetstagare som berörs av deras beslut och hör sina arbetstagare.

Målen för samarbetet kan inte uppnås i ett företagskomplex som har formen av en företagsgrupp om samarbetet inte genomförs separat i varje enskilt företag eller verksamhetsenhet. Därför är det viktigt att vissa samarbets- och informationsskyldigheter också gäller företagsgruppsnivån. De föreslagna samarbetsförfarande innefattar inte bara information utan också växelverkan mellan ledningen och personalen i företaget eller företagsgruppen.

Av denna anledning föreslås i början av lagen en bestämmelse om syfte som allmänt anger lagens tillämpningsområde och dess tillämpning i praktiken. Enligt *1 mom.* bestäms i lagen om samarbetsförfarandena mellan ledningen och personalen i såväl finska företag och företagsgrupper och de företag som hör till dem som gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag och de företag som hör till dem. Syftet med dessa förfaranden är att säkerställa utbyte av åsikter och dialog mellan företrädarna för arbetstagarna och den behöriga företagsledningen.

Enligt *2 mom.* är lagens syfte att förbättra arbetstagarnas rättigheter att få uppgifter och bli hörda om företagets och företagsgruppernas verksamhet och deras framtidsutsikter samt i synnerhet om ärenden beträffande vilka besluten påverkar arbetstagarnas ställning och deras sysselsättning i företagsgruppen el-

ler företaget. Lagens syfte är också att främja växelverkan mellan arbetstagarna i företagen och företagsgrupperna.

2 §. Tillämpningsområde. Enligt förslaget skall lagen tillämpas både på samarbete i finska företagsgrupper och företag och på samarbete i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag. För vardera typen av samarbete finns ett eget kapitel i lagen. I dessa kapitel ingår också närmare bestämmelser om tillämpningsområde. I lagen ingår också ett kapitel med allmänna bestämmelser som reglerar bägge typerna av samarbete och ett kapitel med särskilda bestämmelser.

Av denna anledning bestäms i *1 och 2 mom.* endast om vilka kapitel som gäller nationellt samarbete enligt lagen och vilka som gäller samarbete mellan företagsgrupper och företag som är verksamma inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och deras personal.

3 §. Annan lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta. I enlighet med samarbetslagen föreslås i lagen en hänvisning till de viktigaste andra lagar, där det bestäms om arbetstagarnas rätt att delta, hörande av dem och information till dem.

4 §. Företagsgrupp och kontrollerande företag. Det centrala med tanke på samarbetet i företagsgrupper är att till en företagsgrupp hör flera företag eller verksamhetsenheter och att något av dessa företag utöver bestämmande inflytande över de andra. I paragrafens *1 mom.* ges en definition på företagsgrupp. Med företagsgrupp avses en grupp som omfattar ett kontrollerande företag samt de företag i vilka detta företag utöver bestämmande inflytande.

I den föreslagna paragrafen föreskrivs också hur det kontrollerande företaget bestäms vid såväl nationellt samarbete som samarbete på gemenskapsnivå. I *2 mom.* ingår huvudregeln, enligt vilken som ett kontrollerande företag anses ett företag som utövar bestämmande inflytande över ett annat företag till exempel i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för det kontrollerade företaget.

I *3 mom.* bestäms närmare om bestämningsgrunderna för kontrollerande ställning, om inte något annat påvisas. Enligt *1 punkten* anses ett företag utöva bestämmande infly-

tande över ett annat företag när det direkt eller indirekt kan utse mer än hälften av medlemmarna i företagets styrelse eller ett motsvarande organ. Alternativt anses ett företag enligt 2 punkten utöva bestämmande inflytande när det direkt eller indirekt har majoriteten av de röster som är knutna till företagets aktier eller andelar. Enligt 3 punkten kan ett företag ha bestämmande inflytande också när det direkt eller indirekt äger mer än hälften av företagets aktier eller andelar.

För den händelse att man vid tillämpningen av de kriterier som nämns i 2 mom. kunde anse att två eller flera företag i en företagsgrupp uppfyller ett eller flera kriterier på kontrollerande ställning, bestäms i 4 mom. om prioriteringsordningen för kriterierna. Ovan nämnda situation kan uppstå vid samarbete på gemenskapsnivå även när medlemsstaternas lagstiftningar står i konflikt med varandra. Ordningen grundar sig i första hand på direktivet om företagsråd och slutsatserna från kommissionens arbetsgrupp som följer genomförandet av direktivet. Av följdriktighetsskäl tillämpas bestämmelsen också på samarbete inom nationella företagsgrupper.

Primärt kriterium är utnämningssrätten enligt 2 mom. 1 punkten och sekundärt röstmajoriteten enligt 2 punkten. Det kriterium som kommer i sista hand är således majoriteten av kapitalet enligt 3 punkten.

I 5 mom. föreslås en hänvisning till 16 §, där det bestäms om lagvalet vid definitionen av det kontrollerande företaget i grupper av gemenskapsföretag.

5 §. Beräkning av antalet arbetstagare. Eftersom lagen skall tillämpas i nationella och internationella företagsgrupper enligt denna lag i enlighet med hur många arbetstagare det finns i företaget eller företagsgruppen och enskilda företag som hör till en företagsgrupp eller i verksamhetsenheter som hör till ett företag, föreslås i paragrafen en regel för hur antalet arbetstagare beräknas. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i den gällande lagen. Räkneregeln gäller både samarbete enligt 3 kap. inom finska företagsgrupper och samarbete enligt 4 kap. inom grupper av gemenskapsföretag och inom gemenskapsföretag.

Enligt paragrafen skall antalen arbetstagare beräknas inklusive deltids- och visstidsan-

ställda arbetstagare som ett medeltal för de två senaste åren. Tiden på två år räknas bakåt från det att det har föreslagits eller krävts att samarbetsförfarande skall inledas. Bestämelsen motsvarar artikel 2.2 i direktivet om företagsråd, enligt vilken de trösklar som föreskrivs för antalet arbetstagare baseras på det genomsnittliga antalet arbetstagare, inberäknat deltidsanställda, de två föregående åren, beräknat enligt nationell lagstiftning eller praxis. Deltidsanställda arbetstagare räknas in i antalet arbetstagare enligt antalet personer. Förslaget skapar klarhet och kontinuitet för företagen och företagsgrupperna vid tillämpningen av samarbetet i synnerhet i de situationer där antalet anställda närmar sig gränsvärdena för lagens tillämpning eller rör sig på bägge sidorna om dem.

Eftersom inte bara deltidsanställda utan även visstidsanställda arbetstagare beaktas i räkneregeln, motsvarar regleringen både direktivet om deltidsarbete och direktivet om visstidsarbete.

6 §. Arbetsrådets utlåtande. I lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet bestäms att arbetsrådet har till uppgift att ge utlåtanden om huruvida samarbetslagen skall tillämpas på ett företag. I den gällande samarbetslagen bestäms om samarbete inom nationella och internationella företagsgrupper. För att trygga tidigare utlåtandep Praxis är det därför nödvändigt att i den nya speciallagen bestämma om saken genom en hänvisning på samma sätt som den bestämmelse som föreslås i samarbetslagen. Till följd av förslaget bör också lagen om arbetsrådet ses över.

2 kap. **Samarbete inom finska företagsgrupper**

Detta kapitel innehåller bestämmelser om nationellt samarbete inom företagsgrupper vilka i stor utsträckning motsvarar bestämmelserna i den gällande samarbetslagen. De föreslagna bestämmelserna är emellertid mera detaljerade än de nuvarande.

7 §. Företagsgrupp och företag. Enligt 1 mom. skall bestämmelserna gälla sådana finska företagsgrupper som har minst 500 arbetstagare anställda i anställningsförhållande

i Finland. Skyldigheterna gällande samarbete inom företagsgrupper skall iakttas i alla sådana företag som är verksamma i Finland och som hör till en företagsgrupp och som har minst 20 arbetstagare i Finland. Om beräkningen av antalet arbetstagare bestäms i 5 §. Personalen anses arbeta i Finland om arbetet inte utförs enbart utanför Finlands gränser och därför räknas bl.a. arbetstagare som utstationerats utomlands från Finland till antalet arbetstagare.

Med ett finskt företag avses ett i Finland registrerat och verksamt kontrollerande företag enligt 4 § och dess kontrollerade, likaså i Finland registrerade företag oberoende av om de har finska eller utländska ägare. Som ett i paragrafen avsett finskt företag anses också en sådan företagsgrupp där det kontrollerande företaget kontrollerar ett eller flera företag på vilka någon stats lagstiftning skall tillämpas. Också företag i sjöfartsbranschen omfattas av de föreslagna bestämmelserna.

En företagsgrupp utgör oftast en sådan sammanslutning som avses i aktiebolagslagen (624/2006) och i 1 kap. 5 § i bokföringslagen (1336/1997). Om ett aktiebolag har i ovan nämnda bestämmelse i bokföringslagen avsett bestämmande inflytande i en annan inhemsk eller utländsk sammanslutning eller stiftelse, är aktiebolaget moderbolag och den kontrollerade dotterbolag. Moderbolaget jämte dotterbolag bildar en koncern. Även koncerner enligt bank- och försäkringsbolagslagstiftningen och lagen om andelslag (1488/2001) betraktas som företagsgrupper enligt denna lag.

Som företagsgrupper betraktas emellertid också andra företagskomplex än de koncerner som definieras i lag, om det mellan företagen faktiskt råder ett sådant med en koncern jämförbart bestämmandeförhållande som det föreslås bestämmelser om i 4 §.

I 2 mom. preciseras tillämpningen av bestämmelserna i 2 kap. i situationer där det finns en eller flera företagsgrupper inom en företagsgrupp. Enligt förslaget skall bestämmelserna tillämpas endast i den högsta företagsgruppen. Sålunda skall det även i sådana företagsgrupper till vilka hör en eller flera underlydande företagsgrupper finnas bara en enhet som anses som det högsta företaget enligt denna lag. Mellan företagsledningen och

företrädarna för arbetstagarna i denna högsta företagsgrupp kan emellertid avtalas att samarbetet skall ordnas även på något annat sätt.

Enligt 3 mom. skall bestämmelserna i 2 kap. tillämpas även på ett sådant företag som består av administrativt självständiga verksamhetsenheter på olika orter. De administrativa självständiga verksamhetsenheterna skall vara verksamma i Finland. På en administrativt självständig verksamhetsenhet tillämpas vad som bestäms om företag inom en företagsgrupp. Således skall de bestämmelser om tillämpningsområde som föreslås i 1 mom. och den bestämmelse om en högsta företagsgrupp som föreslås i 2 mom. gälla även företag som avses i detta moment.

Det är i första hand fråga om sådana företag med många verksamhetsställen som bedriver affärsverksamhet via verksamhetsenheter som är belägna på olika orter och som i administrativt hänseende besitter stor självständighet.

I 4 mom. föreslås att tillämpningsområdet för samarbete inom företagsgrupper begränsas i fråga sådana företag och verksamhetsenheter som inte har någon nära anknytning till företagsgruppens egentliga produktions- eller serviceverksamhet och som inte kan betraktas som betydande med avseende på hela företagsgruppens personal. Sådana företag är t.ex. fastighets- eller investeringsföretag eller företag som upprätthåller andra hjälpfunktioner. Egentliga administrativa tjänster som hänför sig till exempelvis industriproduktionen och servicefunktionerna, såsom kontorsarbete, skall däremot omfattas av samarbetet inom företagsgruppen.

8 §. Avtal om samarbete. I 1 mom. föreslås bestämmelser om att ett avtalsarrangemang som gäller samarbete inom företagsgrupper enligt detta kapitel kommer i första hand. Enligt förslaget får man avtala om samarbetet mellan företagsgruppens ledning och personal utan hinder av 9–12 §. Med företagsgruppens ledning avses den högsta ledningen i det högsta företaget inom företagsgruppen.

Man skall kunna avtala fritt om innehållet i samarbetet och förfaringssätten. I ett avtal om samarbete kan således behandlas alla arrangemang som är nödvändiga med avseende på samarbetet inom företagsgruppen, t.ex. informationsskyldigheten, förhandlingsförfar-

randet och förverkligandet av växelverkan bland personalen. I samarbetsbegreppet ingår också utbyte av information och rådplägnings mellan företrädarna för personalen jämte därtill eventuellt anslutna mötes- och researrangemang. Av denna anledning skall bortfall av förvärvsinkomst och andra kostnader som föranleds av såväl samarbetet mellan företrädarna för personalen som samarbetet med företagsgruppens ledning i första hand ersättas på det sätt man eventuellt avtalar om.

Man kan också avtala om antalet företrädare för arbetstagarna som deltar i samarbetet. Rätten att avtala om antalet innefattar också rätt att avtala om hur företrädarna för arbetstagarna skall vara fördelade enligt personalgrupp.

I 2 mom. bestäms dock om ett minimikrav på antalet företrädare för personalen när man förhandlar om ett avtal enligt denna paragraf. Varje personalgrupp inom företagsgruppen eller företaget har rätt att inom sig välja en företrädare till förhandlingsorganet. Dessutom får personalgrupperna välja högst tre extra medlemmar till förhandlingsorganet. Personalgrupperna skall ha rätt att före valet av företrädare sinsemellan avtala om dessa extra medlemmar. Samtidigt skall man avtala om vilka personalgrupper som har rätt välja extra medlemmar.

En personalgrupp enligt denna lag bestäms på samma grunder som i samarbetslagen. Begreppet beskrivs i detaljmotiveringen till 8 § i nämnda lag.

I 3 mom. föreslås att avtal om samarbete skall ingås skriftligen. Man skall inte kunna avtala annat i fråga om detta krav. Avtalet kan ingås för viss tid eller så att det gäller tills vidare.

För att en utveckling av avtalet skall övervägas ibland, skall ett avtal som gäller tills vidare kunna sägas upp. Uppsägningsrätt tillkommer företagsgruppens ledning och den företrädare för respektive personalgrupp som är delaktig i avtalet eller den företrädare som valts senare i stället för honom eller henne. Om en personalgrupp har flera företrädare skall de företrädare som representerar denna personalgrupp ändå vara eniga innan avtalet kan sägas upp. Personalgruppernas uppsägningsrätt kan begränsas genom avtalet. I avtalet kan t.ex. avtalas att för en uppsägning

behövs företrädarna för flera personalgrupper än en. Uppsägningstiden är också beroende av avtalet. Om den inte har avtalats är den åtta månader.

I 4 mom. bestäms att lagens sekundära bestämmelser om samarbete inom företagsgrupper skall tillämpas om ett avtal om samarbete upphör att gälla.

9 §. Sekundära bestämmelser om samarbete inom företagsgrupper och företag. I 1 mom. bestäms att kapitlets sekundära bestämmelser om ordnande av samarbete skall tillämpas om det inte har avtalats om saken. Samarbetet skall således ordnas enligt förslaget till 10—12 §. Enligt momentet skall ett avtal om samarbete inom en företagsgrupp dock kunna ingås när som helst, även om det inte skulle föreligga skyldighet att iakttä de sekundära bestämmelserna när avtal saknas. Således kan man alltid övergå till avtalsbaserat samarbete när man kommer överens om det.

I 2 mom. föreslås att de sekundära bestämmelserna skall tillämpas efter en viss tid i en situation där villkoren för lagens tillämpning uppfylls sedan antalet arbetstagare ökat. Bestämmelserna skall tillämpas först 12 månader efter att avtalsförhandlingarna enligt förslaget till 8 § inletts. Den totala tiden får dock inte vara längre än 24 månader från det att tillämpningsvillkoren uppfyllts. Även i denna situation skall det vara möjligt att avtala om samarbete under hela tiden på 24 månader.

10 §. Företrädare för arbetstagarna. Enligt paragrafen skall arbetstagarna vid varje finskt företag inom en företagsgrupp ha rätt att bland sig välja en företrädare för samarbetet mellan företagsgruppens ledning och arbetstagarna. Målet med bestämmelsen är att garantera att åtminstone en företrädare för arbetstagarna från varje företag deltar i samarbetet.

Bestämmelserna i detta kapitel skall också tillämpas på företag som består av administrativt självständiga verksamhetsenheter på det sätt som bestäms i förslaget till 7 § 3 mom. Arbetstagarna vid verksamhetsenheter som hör till en regional eller funktionell enhet inom företaget skall också ha rätt att välja en företrädare för samarbetet. Om ett företag har flera verksamhetsställen räcker det att

personen i fråga representerar arbetstagarna vid verksamhetsställen som hör till en viss regional eller funktionell helhet.

Dessutom föreslås att företrädarna för arbetstagarna också skall väljas så att alla personalgrupper i företagsgruppen eller ett företag enligt 7 § 3 mom. har åtminstone en företrädare. På så sätt garanteras att varje personalgrupp också har en företrädare i samarbetet.

11 §. Ärenden som skall meddelas och behandlas i samarbetsförfarande. Den centrala biten i samarbetet inom företagsgrupper är den informationsskyldighet som företagsgruppens ledning har gentemot företrädarna för arbetstagarna. Målet är att informationen och den påföljande gemensamma behandlingen av de ärenden som det informerats om skall öka växelverkan mellan företagsgruppen och dess företag samt personal så att den omfattar mera än de ärenden som berör ett företag som hör till företagsgruppen.

Enligt 1 mom. 1 punkten skall de företrädare för arbetstagarna som valts för samarbetet för varje räkenskapsperiod ges en enhetlig redogörelse för företagsgruppens ekonomiska situation jämte koncernbokslut. Om företagsgruppen inte skall göra upp ett koncernbokslut enligt lag, skall företrädarna för arbetstagarna ges motsvarande tillgängliga redogörelse.

Enligt 2 punkten skall företrädarna för arbetstagarna för varje räkenskapsperiod ges uppgifter om framtidsutsikterna för företagsgruppens produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur samt en uppskattning av det sannolika antalet arbetstagare och förändringar i kraven på deras yrkeskicklighet och kompetens enligt personalgrupp. Uppgifter skall ges om bl.a. planer som gäller ökning eller minskning av antalet anställda samt behov av att utveckla och förbättra personalens kompetens och yrkeskicklighet så att personalen kan förbereda sig på förändringarna.

Till de ärenden som det skall informeras om hör enligt 3 punkten avgöranden som ledningen för företagsgruppen överväger och som gäller väsentlig utvidgning, inskränkning eller nedläggning av verksamheten vid ett företag som hör till företagsgruppen.

Dessutom skall företagsgruppens ledning

enligt 4 punkten ge företrädarna för personalgrupperna uppgifter som sådana planerade avgöranden från ledningens sida som gäller företagets produkturval, serviceverksamhet eller andra liknande funktioner, om de påverkar arbetstagarnas ställning.

I 2 mom. föreslås en avgränsning av skyldigheten att lämna de uppgifter som avses i 1 mom. om andra företag än sådana som är verksamma i Finland. Uppgifter skall lämnas endast om framtidsutsikterna enligt 2 punkten. Även då är förutsättningen att uppgifterna är av väsentlig betydelse även för ställningen för företagsgruppens arbetstagare i Finland. Dessutom kan sådana uppgifter framgå redan av t.ex. koncernbokslutet eller motsvarande.

12 §. Samarbetsförfarande. Med tanke på uppnåendet av syftet med samarbetet inom företagsgrupper är det viktigt att den företrädare för företagsgruppen som skall informera om saker och ting har tillräcklig kontakt med koncernens ledning, så att det kan garanteras att informationen är korrekt. Av denna anledning föreslås det i 1 mom. att informationsskyldigheten tillkommer företagsgruppens ledning eller en person som utses särskilt av ledningen och som är insatt i de ärenden som det skall informeras om. Exempelvis ledningen för ett företag som hör till företagsgruppen kan befullmäktigas att utföra denna uppgift.

Enligt momentet skall uppgifterna lämnas så att arbetstagarnas företrädare har möjlighet att diskutera uppgifterna såväl med företagsgruppens ledning som sinsemellan. Den växelverkan som lagen förutsätter kan förverkligas genom att olika situationer och företagens behov beaktas, även om den grundläggande informationen om företagsgruppen borde vara densamma för alla. Uppgifterna kan lämnas t.ex. vid en gemensam sammankomst i vilken deltar företrädare för arbetstagarna från alla företag som hör till företagsgruppen. Uppgifterna kan också lämnas branschvis eller annars på ett för företagsgruppen ändamålsenligt sätt, t.ex. vid sammankomster som ordnas vid funktionella eller regionala komplex. Även i dessa situationer bör det ses till att företrädarna för arbetstagarna har möjlighet att diskutera inte bara med företagsgruppens ledning utan också

sinsemellan på företagsgruppsnivå. Detta förutsätter att man gemensamt funderar på vilka former av informationsutbyte och rådplägning som behövs vid varje enskilt tillfälle.

Enligt 2 mom. skall uppgifter som gäller prövningen av förändringssituationer som avses i 11 § 1 mom. 3 och 4 punkten lämnas endast företrädarna för de arbetstagare som ärendena berör. Om informationen gäller endast en personalgrupp räcker det att informationen lämnas företrädaren för dessa arbetstagare. Däremot skall de uppgifter som avses i 11 § 1 mom. 1 och 2 punkten alltid lämnas alla företrädare för arbetstagarna.

I 2 mom. föreslås dessutom att uppgifter lämnas företrädarna för personalgrupperna så att normalt samarbetsförfarande som förutsätts i samarbetslagen kan genomföras i företaget. Det är fråga om det inbördes förhållandet mellan de lagar som reglerar samarbetsförfarandet. Uppgifter om ett avgörande som övervägs i en företagsgrupp lämnas vid samarbete inom företagsgruppen, medan föremål för de samarbetsförhandlingar som förs inom det enskilda företaget är de verkningar som de avgöranden som är föremål för samarbete inom företagsgruppen kan tänkas ha t.ex. i ett dotterbolag eller någon av företagets verksamhetsenheter. På dessa förhandlingar skall separat tillämpas exempelvis de förhandlingsförfaranden som regleras i samarbetslagen före beslutsfattandet.

3 kap. **Samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och inom gemenskapsföretag**

I detta kapitel bestäms mera detaljerat om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag än i den gällande samarbetslagen. För att bestämmelserna skall tillämpas förutsätts alltid gränsöverskridande företagsverksamhet i Europeiska ekonomiska samarbetsområdets medlemsstater. Det kontrollerande företaget som avses i förslaget till 4 § skall finnas i Finland. Bestämmelserna motsvarar direktivet om företagsråd.

Dessutom måste man beakta 35 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar, där det

sägs att om ett europabolag eller en europeiska kooperativ förening är ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en grupp av gemenskapsföretag i enlighet med bestämmelserna i detta kapitel, skall bestämmelserna i detta kapitel inte tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytande i europabolaget, den europeiska kooperativa föreningen eller deras dotterbolag.

13 §. Grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag. För att bestämmelserna i detta kapitel skall bli tillämpliga, måste man först definiera vad som avses med gemenskapsföretag och grupp av gemenskapsföretag i denna lag. Enligt 1 mom. tillämpas bestämmelserna i detta kapitel i enskilda eller publika företagsgrupper och företag som är belägna i stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, som bedriver ekonomisk verksamhet och som har minst 1000 arbetstagare i Europeiska ekonomiska samarbetsområdets medlemsstater.

Enligt 1 punkten förutsätts dessutom att vartdera företaget i två stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet har minst 150 av de minst 1000 arbetstagarna i gruppen av gemenskapsföretag.

Motsvarande krav på 150 arbetstagare gäller enligt 2 punkten verksamhetsenheterna vid ett gemenskapsföretag. Även då skall antalet 150 arbetstagare uppfyllas i minst två stater för sig, även om arbetstagarna kan vara anställda hos flera verksamhetsenheter som hör till företaget i staten i fråga.

14 §. Undantag till följd av EU:s koncentrationsförordning. Enligt artikel 3.4 i direktivet om företagsråd skall ett företag inte anses vara ett kontrollerande företag i förhållande till ett annat företag i vilket det har aktieinnehav om det förstnämnda företaget är ett sådant bolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer. Denna förordning har omarbetats och motsvaras av rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer, *nedan EG:s koncentrationsförordning*. De bestämmelser som avses i direktivet om företagsråd ingår fortfarande i artikel 3.5 a och 3.5 c i denna förordning.

Av denna anledning föreslås att företag

som avses i nämnda punkter i EG:s koncentrationsförordning inte skall anses som kontrollerande företag enligt detta kapitel.

Enligt artikel 3.5 a i EG:s koncentrationsförordning skall en koncentration inte anses uppstå om kreditinstitut eller andra finansinstitut eller försäkringsbolag, vilkas normala verksamhet omfattar transaktioner och handel med värdepapper för egen eller andras räkning, tillfälligt innehar värdepapper som de har förvärvat i ett företag i avsikt att vidareförsälja dem, förutsatt att de inte utövar rösträttigheter som följer med dessa värdepapper i syfte att bestämma företagets konkurrensbeteende eller att de utövar dessa rösträttigheter endast i syfte att förbereda försäljningen av företaget, helt eller delvis, eller av dess tillgångar eller försäljningen av värdepappren och att en sådan försäljning äger rum inom ett år efter tidpunkten för förvävet; denna tidsfrist kan på begäran förlängas av kommissionen om sådana institut eller bolag styrker att det inte fanns någon rimlig möjlighet att genomföra försäljningen inom tidsfristen.

Enligt artikel 3.5 c i ovan nämnda förordning skall en koncentration inte heller anses uppstå om de transaktioner som avses i punkt 1 b genomförs av sådana finansiella holdinbolag som avses i artikel 5.3 i rådets fjärde direktiv 78/660/EEG av den 25 juli 1978 grundat på artikel 5.4 i fördraget om årsredovisningar för olika slags bolag förutsatt dock att de rösträttigheter som följer med de innehavda värdepappren utövas, särskilt beträffande utnämningen av ledamöter i ledningen och styrelsen för de företag som innehavet gäller, endast för att upprätthålla det fulla värdet av dessa investeringar och inte för att direkt eller indirekt bestämma företagets konkurrensbeteende.

15 §. Utredningsförfarandes inverkan på bestämmande inflytande. I paragrafen föreslås i enlighet med artikel 3.5 i direktivet om företagsråd att ett bestämmande inflytande enligt 4 § i den föreslagna lagen inte skall anses utövas enbart på den grunden att en bolagsförvaltare, utredare eller likvidator sköter uppgifter enligt konkurslagen (120/2004), lagen om företagssanering (47/1993), aktiebolagslagen eller annan motsvarande lagstiftning. I en sådan situation behöver alltså sam-

arbete enligt detta kapitel inte genomföras.

16 §. Bestämmande inflytande och lagval. Enligt paragrafen skall när det kontrollerande företaget fastställs tillämpas den lagstiftning i en medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som även annars tillämpas på företaget i fråga.

Paragrafen har en bestämmelse för den händelse att inte lagstiftningen i någon stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet tillämpas i gruppen av gemenskapsföretag. I den situationen fastställs det bestämmande inflytandet enligt den lagstiftning som berör den företrädare som företaget angett.

Om företaget inte har angett någon företrädare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, fastställs den kontrollerande ställningen enligt lagstiftningen i den medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där det företag som har de flesta arbetstagarna inom företagsgruppen finns.

17 §. Central ledning. Enligt 1 mom. tillämpas bestämmelserna i detta kapitel endast när en grupp av gemenskapsföretag eller dess kontrollerande företag är registrerat i Finland. Med undantag för de avvikelser som föreslås nedan förutsätter detta att företagets centrala ledning finns i Finland.

I 2 mom. föreslås att tillämpningsområdet utvidgas med iakttagande av principerna i 16 §. Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas också om den centrala ledningen för ett gemenskapsföretag eller grupp av gemenskapsföretag är belägen utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och denna centrala ledning har angett att det bestämmande inflytandet utövas av ett företag som är beläget i Finland och som kontrolleras av gemenskapsföretaget.

I 3 mom. preciseras också bestämmelsen om lagval. Om den centrala ledningen för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag finns utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och inte har angett vilket av dess kontrollerade företag inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som ansvarar för skyldigheterna enligt detta kapitel, ansvarar för dem ett finskt kontrollerat företag, om det har flera arbetstagare än de andra företagen eller verksamhetsenheterna inom Europeiska ekonomiska samar-

betsområdet som kontrolleras av gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag som finns utanför samarbetsområdet.

18 §. Förberedande åtgärder. Enligt *1 mom.* skall den centrala ledningen enligt 17 § för ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag tillsammans med företrädarna för arbetstagarna ta initiativ till inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av ett motsvarande informations- och samrådsförfarande. Syftet med bestämmelsen är att ge anvisningar om hur processen för att inrätta ett företagsråd skall fås igång vid avtalsbaserat samarbete.

I *2 mom.* bestäms att den centrala ledningen skall för företrädarna för arbetstagarna redogöra för antalet arbetstagare i de företag eller verksamhetsenheter som den kontrollerar. På så sätt har företrädarna för personalen lättare att sätta mål beträffande sammansättningen vid inrättandet av t.ex. ett förhandlingsorgan mellan olika företag och verksamhetsställen och personalgrupper. Samtidigt får de reda på vilka företag som omfattas av bestämmelserna.

Europeiska gemenskapernas domstol har i sitt avgörande (C-440, Kühne & Nagel och C-349, ADS Anker) ansett att skyldigheten att lämna de uppgifter som avses i momentet till företrädarna för personalen tillkommer den presumerade centrala ledningen när företagsgruppens centrala ledning inte är etablerad i någon medlemsstat. Av domstolens ovan avsedda avgöranden framgår dessutom att om den utanför medlemsstaten belägna centrala ledningen inte lämnar den presumerade centrala ledningen de uppgifter som avses i detta moment, skall den presumerade centrala ledningen begära uppgifterna av de medlemsföretag inom företagsgruppen som är belägna i en medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, och medlemsföretagen är skyldiga att lämna nämnda uppgifter till den presumerade centrala ledningen. För tydlighetens skull bestäms även om denna skyldighet i lagen.

Av denna anledning föreslås att skyldigheten också skall gälla den presumerade centrala ledningen när den är verksam i Finland. I *3 mom.* föreslås att om den centrala ledningen för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag som finns utanför Eu-

ropeiska ekonomiska samarbetsområdet trots begäran från ett finskt företag eller en finsk verksamhetsenhet enligt 17 § 2 eller 3 mom. inte lämnar företaget eller verksamhetsenheten uppgifter om antalet arbetstagare i företagsgruppen eller företaget, skall det finska företaget eller den finska företagsgruppen skaffa dessa uppgifter från företagsgruppens företag eller företagets verksamhetsenheter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

På motsvarande sätt skall enligt *4 mom.* ett kontrollerat företag eller en kontrollerad verksamhetsenhet som finns i Finland lämna uppgifter om antalet arbetstagare till ett inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet beläget företag inom en grupp av gemenskapsföretag eller till en inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet belägen verksamhetsenhet vid ett gemenskapsföretag, om företaget eller verksamhetsenheten begär uppgifter i en situation liknande den som avses i 3 mom.

19 §. Inrättande av ett förhandlingsorgan för arbetstagarna. För inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av ett samråds- och informationsförfarande inrättas ett förhandlingsorgan. Arbetstagarna skall välja eller utse sina företrädare till förhandlingsorganet.

Enligt *1 punkten* skall företrädare utses när den centrala ledningen för ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag föreslår förhandlingar om saken.

Enligt *2 punkten* skall ett förhandlingsorgan samlas även när sammanlagt minst 100 arbetstagare eller deras företrädare från minst två företag eller verksamhetsenheter skriftligen begär att sådana förhandlingar skall inledas. En ytterligare förutsättning är att företagen eller verksamhetsenheterna är belägna i minst två stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

20 §. Förhandlingsorganets sammansättning. Enligt paragrafen väljer arbetstagarna till sin företrädare i förhandlingsorganet minst en medlem från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag har ett företag eller en verksamhetsenhet.

Dessutom väljer arbetstagarna till förhand-

lingsorganet enligt *1 punkten* en medlem från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag har minst 25 % men högst 50 % av sina arbetstagare. Enligt *2 punkten* väljs två medlemmar från varje sådan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där minst 50 % men mindre än 75 % av företagets eller företagsgruppens alla arbetstagare finns. Tre medlemmar kan enligt *3 punkten* väljas från en sådan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där gemenskapsföretaget eller gruppen har gemenskapsföretag har minst 75 % av alla sina arbetstagare.

21 §. Antal medlemmar i förhandlingsorganet och val av medlemmar. Arbetstagarnas förhandlingsorgan har enligt *1 mom.* minst tre och högst 18 medlemmar, om inte tillämpningen av 20 § 1 meningen leder till ett större antal medlemmar. En sådan situation kan uppstå, om företagsgruppen är stor och har företag som hör till tillämpningsområdet för denna lag i fler än 18 medlemsstater inom Europeiska ekonomiska

Enligt *2 mom.* väljer arbetstagarna vid företag eller verksamhetsenheter i Finland som tillhör en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag sina företrädare till arbetstagarnas förhandlingsorgan genom överenskommelse eller val.

Enligt 29 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen skall en arbetarskyddsfullmäktig utses på en arbetsplats där regelbundet minst tio arbetstagare arbetar. Arbetstagare i tjänstemannaställning på en arbetsplats har rätt att bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig till företrädare för sig. Sålunda har det i allmänhet utsett en eller flera arbetarskyddsfullmäktige på arbetsplatserna. Av denna anledning föreslås att om arbetstagarna inte kan komma överens om förfarandet för väljande av sina företrädare, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar företagets eller företagets eller verksamhetsenhets eller verksamhetsenhetsens två största personalgrupper tillsammans ordna val eller något annat förfarande för väljande av medlemmar till förhandlingsorganet. Enligt förslaget skall dessutom alla som hör till fö-

retagets eller företagets eller verksamhetsenhets eller verksamhetsenhetsens personal ha rätt att delta i det val som arbetarskyddsfullmäktige ordnar oberoende av om de arbetarskyddsfullmäktige som ordnar valet företräder dem eller till vilken personalgrupp de hör.

Enligt *3 mom.* skall företrädare för arbetstagarna i företag eller verksamhetsenheter i andra medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet väljas till arbetstagarnas förhandlingsorgan med iakttagande av respektive stats nationella lagstiftning eller praxis.

I *4 mom.* föreslås att förhandlingsorganet skall meddela både den centrala ledningen för gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och företagets eller verksamhetsenhetsens lokala ledningar uppgifter om de företrädare som valts till arbetstagarnas förhandlingsorgan. Avsikten är att säkerställa att arbetsgivaren till varje företrädare för arbetstagarna känner till vem som blivit vald till företrädare.

22 §. Förhandlingar om ordnande av samarbete. I *1 mom.* betonas att för att få till stånd ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett motsvarande förfarande för information till och samråd med arbetstagarna skall den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan förhandla om saken i en anda av samarbete.

Enligt *2 mom.* kallar den centrala ledningen arbetstagarnas förhandlingsorgan till ett möte där de avtalsförhandlingar som avses i *1 mom.* inleds. För detta ändamål skall den centrala ledningen också underrätta ledningarna för de andra företagen eller verksamhetsenhetserna inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag om kallelsen till förhandlingar.

23 §. Ansvar för förhandlingsorganets kostnader. Enligt paragrafen ansvarar den centrala ledningen för de skäligena kostnaderna för valet av medlemmar till arbetstagarnas förhandlingsorgan och förhandlingsorganets avtalsförhandlingar i syfte att åstadkomma antingen ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett avtal om ett motsvarande förfarande för information till och samråd med arbetstagarna. I de skäligena kostnaderna för avtalsförhandlingarna ingår också förhand-

lingsorganets inbördes förberedelser för de egentliga förhandlingarna. Enligt förslaget ansvarar den centrala ledningen också för de skäligena kostnaderna för sakkunniga som förhandlingsorganet anlitar vid de förhandlingar som avses ovan. Om rätten att anlita sakkunniga bestäms i 35 §.

24 §. Förhandlingsorganets avstående från avtalsförhandlingar. Arbetstagarnas förhandlingsorgan kan i sista hand besluta om det samarbete som avses i detta kapitel skall genomföras. Enligt förslaget till *1 mom.* får förhandlingsorganet med minst två tredjedels majoritet besluta att förhandlingar enligt 22 § inte inleds eller att förhandlingar som redan inletts skall avbrytas.

För att förhandlingarna skall kunna inledas på nytt får förhandlingsorganet sammankallas tidigast två år efter beslutet. Detta gäller också förhandlingar som arbetstagarna själva eller deras företrädare begär. Man kan emellertid komma överens om annat med den centrala ledningen när det gäller inledandet av nya förhandlingar antingen i samband med att man beslutar att avstå från förhandlingar eller senare.

Av ett beslut om att avstå från förhandlingar som förutsätter en kvalificerad majoritet av arbetstagarnas förhandlingsorgan följer enligt *2 mom.* att i ett sådant gemenskapsföretag eller i en sådan grupp av gemenskapsföretag tillämpas inte heller de sekundära bestämmelser om lagbaserat samarbete som föreslås nedan.

25 §. Beslut om samarbetsavtal i förhandlingsorganet. Arbetstagarnas förhandlingsorgan kan enligt paragrafen ingå avtal med den centrala ledningen om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna. Det kan ingås flera avtal i stället för ett. Avtalet eller avtalen kan ingås om mer än hälften av medlemmarna i arbetstagarnas förhandlingsorgan understöder det. Avtal kan alltså fås till stånd med enkel majoritet.

26 §. Avtal om europeiskt företagsråd eller annat informations- och samrådsförfarande. Enligt *1 mom.* skall ett avtal om ett europeiskt företagsråd ingås skriftligen. För att avtalet skall kunna anses som ett europeiskt företagsråd skall i det bestämmas vilka företag eller verksamhetsenheter som hör till avtalets

tillämpningsområde, företagsrådets sammansättning och dess mandatperiod, företagsrådets uppgifter samt förfaringsätten för information och utbyte av åsikter, platsen eller platserna för företagsrådets möten, mötesfrekvensen och mötenas längd, vilka ekonomiska och andra materiella resurser som skall anvisas företagsrådet samt avtalets giltighetstid. I avtalet skall man dessutom komma överens om de förfaringsätt som iakttas när avtalet ändras på grund av förändringar som verkställts i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag eller när avtalet revideras av någon annan orsak. Ovan nämnda förteckning över saker som man skall komma överens är emellertid riktgivande, eftersom man också kan avtala om andra saker.

Enligt *2 mom.* kan den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan i stället för att inrätta ett europeiskt företagsråd avtala om något annat informations- och samrådsförfarande. Även detta eller dessa avtal skall ingås skriftligen. I avtalet skall anges åtminstone de ärenden som företrädarna för arbetstagarna har rätt att få information och bli hörda om. Till dem hör i synnerhet gränsöverskridande eller övernationella frågor som berör gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och som har en betydande inverkan på arbetstagarnas ställning. I avtalet skall också anges i detalj hur företrädarna för arbetstagarna har rätt att sammanträda sinsemellan för att dryfta den information de fått.

I *3 mom.* bestäms om det avtalsbaserade samarbetets inverkan på det lagbaserade samarbete som avses i detta kapitel. Om den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan ingår ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och hörande av arbetstagarna, åsidosätter avtalet de i detta kapitel avsedda bestämmelserna (27—37 §) om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och inom gemenskapsföretag. Sålunda är bestämmelserna om lagbaserat samarbete sekundära. Man kan emellertid även överenskomma om annat när det gäller åsidosättandet.

27 §. Sekundära bestämmelser om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag. Enligt *1 mom.* skall tæ-

stämmelserna om europeiska företagsråd i 28—37 § i detta kapitel tillämpas i gemenskapsföretag och i grupper av gemenskapsföretag i de situationer som avses särskilt i detta moment.

Enligt *1 punkten* skall bestämmelserna tillämpas när den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan har avtalat om det.

Enligt *2 punkten* skall bestämmelserna tillämpas om den centrala ledningen inte har inlett förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsorgan inom sex månader efter det att arbetstagarna eller deras företrädare har begärt att förhandlingar skall inledas i enlighet med förslaget till 19 § 2 punkten.

Bestämmelserna skall enligt *3 punkten* tillämpas om den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan i sina förhandlingar inte har uppnått avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett annat informations- eller samrådsförfarande inom tre år från det att den centrala ledningen har föreslagit eller arbetstagarnas förhandlingsorgan har begärt att förhandlingar skall inledas i enlighet med förslaget till 19 §. Bestämmelserna skall emellertid inte tillämpas om arbetstagarnas förhandlingsorgan genom sitt beslut har avstått från avtalsförhandlingar på det sätt som bestäms i förslaget till 24 §.

I *2 mom.* bestäms om den nivå på vilken skyldigheterna skall fullgöras om det i en grupp av gemenskapsföretag finns en eller flera grupper av gemenskapsföretag som på grundval av antalet arbetstagare borde betraktas som ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag enligt 13 §. Då skall ett europeiskt företagsråd inrättas bara på det högsta kontrollerande företagens nivå, om man inte har kommit överens om något annat i ett avtal enligt 26 §. Bestämmelsens primära syfte är att det även i en sådan företagsgrupp där det finns interna eller överlappande företagsgrupper skall finnas bara en enhet där ett företagsråd skall inrättas.

28 §. *Europeiskt företagsråd och dess sammansättning.* Enligt *1 mom.* är ett europeiskt företagsråd ett samarbetsorgan som arbetstagarna i ett gemenskapsföretag eller i grupp av gemenskapsföretag väljer inom sig ock som har minst tre och högst 30 medlemmar.

Enligt *2 mom.* väljer arbetstagarna till sina företrädare i förhandlingsorganet en medlem från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag har ett företag eller en verksamhetsenhet. Dessutom väljer arbetstagarna till förhandlingsorganet enligt *1 punkten* en medlem från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 25 % men högst 50 % av alla arbetstagare inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag. Enligt *2 punkten* väljs det två medlemmar från varje sådan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 50 % men mindre än 75 % av alla arbetstagare. Tre medlemmar väljs enligt *3 punkten* från en sådan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 75 % av alla arbetstagare i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

29 §. *Val av medlemmar i europeiska företagsråd.* Enligt *1 mom.* väljer arbetstagarna i ett eller flera företag eller en verksamhetsenhet eller flera verksamhetsenheter i Finland som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag bland sig medlemmar som företräder dem i det europeiska företagsrådet. Valet kan ske genom antingen överenskommelse eller val.

Om personalen inte kan komma överens om förfarandet för väljande av sina företrädare, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar företagens eller företagets eller verksamhetsenhetens eller verksamhetsenheternas två största personalgrupper tillsammans ordna val eller något annat valförfarande. Alla som hör till personalen i företaget eller företagen eller verksamhetsenheten eller verksamhetsenheterna har rätt att delta i valet av medlemmar till det europeiska företagsrådet. Förfarandet är detsamma som när medlemmar väljs till arbetstagarnas förhandlingsorgan.

Enligt *2 mom.* väljs företrädare för arbetstagarna i företag och verksamhetsenheter som hör till företag och företagsgrupper som är belägna i medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet till det europeiska företagsrådet med iakttagande av respektive stats nationella lagstiftning eller

praxis.

30 §. Meddelande av europeiska företagsråds sammansättning. Enligt paragrafen skall det europeiska företagsrådet meddela den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller en av dessa anvisad annan behörig ledning för företagsgruppen eller företaget sin sammansättning och eventuella ändringar i den.

31 §. Europeiska företagsråds arbetsordning och arbetsutskott. Enligt 1 mom. fastställer arbetsutskottet självt sin arbetsordning.

Enligt 2 mom. kan det europeiska företagsrådet inom sig välja ett arbetsutskott med högst tre medlemmar.

32 §. Rätt att få uppgifter och att bli hörd. I paragrafen betonas den övernationella karaktären av de uppgifter som erhålls i det europeiska företagsrådet och behandlingen av dem. Av denna anledning har företagsrådet rätt att få uppgifter och bli hört endast om sådana saker som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller minst två av företagsgruppens företag eller gemenskapsföretagets verksamhetsenheter. Dessutom förutsätts att de är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. På motsvarande sätt behandlas i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag enligt 17 § 2 och 3 mom. endast ärenden som gäller antingen alla företag eller verksamhetsenheter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller minst två företag eller verksamhetsenheter som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Sålunda gäller det lagbaserade samarbetet endast företag som är belägna inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

33 §. Regelbundna möten och ärenden som behandlas på dem. Enligt 1 mom. har det europeiska företagsrådet rätt att sammanträda minst en gång om året tillsammans med företrädarna för den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget. Avsikten är att företrädarna i företagsrådet skall få uppgifter och att de skall ha möjlighet till åsiktsutbyte och dialog med ledningen om framtidsutsikterna för företagsgruppens eller företagets affärsverksam-

het. Före det egentliga mötet skall den centrala ledningen lämna företagsrådets medlemmar en redogörelse för de ärenden som kommer att behandlas på mötet. Redogörelsen skall vara skriftlig.

Den centrala ledningen skall också enligt 2 mom. informera ledningen för övriga företag eller verksamhetsenheter som hör till gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget om ett möte enligt 1 mom. Meningen är att också den egentliga arbetsgivaren eller överordnade till företrädaren för arbetstagarna skall känna till att han eller hon behöver gå på mötet.

På ett lagbaserat regelbundet möte skall enligt 3 mom. behandlas i synnerhet följande ärenden: företagsgruppens eller företagets struktur, företagsgruppens eller företagets ekonomiska och finansiella situation, framtidsutsikterna för företagsgruppens eller företagets verksamhet, produktion och försäljning, sysselsättningsläget och framtidsutsikterna för det, investeringsprogrammet eller –programmen, betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder och produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner samt inskränkning eller nedläggning av produktionen i företag eller verksamhetsenheter eller betydande delar av dessa. På mötet skall dessutom behandlas sådana uppsägningar av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker som enligt respektive lands nationella lagstiftning anses överensstämma med direktivet om kollektiva uppsägningar. I Finland hör till åtgärderna enligt detta direktiv sådana situationer där arbetsgivaren överväger att säga upp minst 10 arbetstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Om den nationella behandlingen av dessa situationer i samarbetsförfarande bestäms i 8 kap. i samarbetslagen.

I 4 mom. bestäms om rätt för medlemmarna i det europeiska företagsrådet att sammanträda för sig före ett regelbundet möte, så att de kan förbereda sig tillsammans för mötet.

34 §. Extra möten i exceptionella situationer. I paragrafen bestäms om möten som skall ordnas utöver de regelbundna mötena. Enligt 1 mom. skall den centrala ledningen även vid andra tider lämna det europeiska företagsrådets arbetsutskott en redogörelse för sådana exceptionella omständigheter som har

en betydande inverkan på arbetstagarnas ställning. Sådana omständigheter är i synnerhet omplacering av verksamheten, nedläggning av företaget eller verksamhetsenheten samt i 33 § 3 mom. 11 punkten avsedda uppsägningar av arbetstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Denna redogörelse skall lämnas i rätt tid före beslutsfattandet med tanke på utbyte av åsikter och dialog. Detta betyder att redogörelsen med tanke på målet för samarbetet skall lämnas i tillräckligt god tid med beaktande av berednings- och genomförandetidtabellen för respektive ärende.

I 2 mom. bestäms om skyldighet för den centrala ledningen eller någon annan sådan företagsledning som har beslutanderätt i de ärenden som avses i 1 mom. att ordna ett extra möte om de ärenden som avses i 1 mom. Mötet skall ordnas endast om arbetsutskottet begär det med anledning av den redogörelse enligt 1 mom. som det fått. På mötet skall arbetsutskottets medlemmar för det första informeras om de ärenden som avses i 1 mom. Dessutom skall arbetsutskottet ges möjlighet att utbyta åsikter som de nämnda ärendena med ledningen. I ovan nämnda möte kan utöver medlemmarna i det europeiska företagsrådets arbetsutskott delta de andra medlemmar av företagsrådet som företräder arbetstagare som direkt berörs av de ärenden som avses i 1 mom.

Ett extra möte skall enligt 3 mom. ordnas så snabbt som möjligt efter att begäran framställts. För mötet skall den centrala ledningen eller en i 2 mom. avsedd annan ledning även utarbeta en berättelse om de ärenden som behandlas, om vilken arbetsutskottet har rätt att avge utlåtande. Detta utlåtande skall avges antingen när mötet avslutas eller senast inom en rimlig tid efter att mötet avslutats. Det vore bra att komma överens om tidsfristen när mötet avslutas.

För förberedelserna för ett extra möte eller för beredningen av ovan nämnda utlåtande har arbetsutskottets medlemmar och vid behov andra i 2 mom. avsedda medlemmar i företagsrådet enligt 4 mom. även rätt att samlas för sig när den centrala ledningen eller någon annan ledning inte är på plats.

Enligt 5 mom. tillämpas 1—4 mom. på det europeiska företagsrådet i dess helhet, om fö-

retagsrådet inte har valt något arbetsutskott inom sig.

35 §. Rätt att anlita sakkunniga. Enligt paragrafen har det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskott rätt, i den mån det är nödvändigt, att anlita de sakkunniga som det valt när det förbereder sig för de regelbundna eller extra möten som avses i 33 och 34 §.

36 §. Informationskyldighet för medlemmarna av företagsrådet och dess arbetsutskott. Med beaktande av syftet med det europeiska företagsrådet skall medlemmarna av företagsrådet eller dess arbetsutskott vara skyldiga att se till att informationen förs vidare till de arbetstagare som de representerar. Av denna anledning föreslås i paragrafen att medlemmarna av företagsrådet och dess arbetsutskott skall informera de andra företrädarna för arbetstagarna i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget om innehållet i och resultaten av de informations- och samrådsförfaranden som föreskrivs i detta kapitel. Om inga andra företrädare för arbetstagarna har valts, skall arbetstagarna informeras direkt.

Vid informationen skall dock beaktas de bestämmelser om tystnadsplikt som föreslås i 43 §.

37 §. Ansvar för samarbetskostnaderna. Enligt 1 mom. är den centrala ledningen skyldig att sköta kostnaderna för det europeiska företagsrådets och dess arbetsutskotts verksamhet. Den centrala ledningen svarar i synnerhet för kostnaderna för mötesarrangemang och tolkning samt för det europeiska företagsrådets och dess arbetsutskotts medlemmars rese- och inkvarteringskostnader. Man kan också avtala annat om saken.

Enligt 2 mom. skall den centrala ledningen också anvisa det europeiska företagsrådets och dess arbetsutskotts medlemmar tillräckliga ekonomiska och materiella resurser så att de kan sköta sina uppgifter på lämpligt sätt. Det kan vara bl.a. lokaler och annan teknisk beredskap för medlemmarnas inbördes sammankomster, förvaringsplatser för handlingar och rätt att använda de sedvanliga kontors- och kommunikationsredskap som allmänt används på arbetsplatsen i den omfattning som uppgifterna förutsätter.

Enligt 3 mom. svarar den centrala ledningen för rese- och inkvarteringskostnaderna för

en sakkunnig som det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskott anlitar i fall som avses i 33 och 34 §, om inte något annat avtalas.

38 §. *Det europeiska företagsrådets bedömning av avtalsförhandlingarna.* För att revidera samarbetsförfarandena bör företagsrådet enligt 1 mom. senast fyra år efter att det inrättats bedöma huruvida förhandlingar borde inledas med den centrala ledningen om ett avtal enligt 26 § i den föreslagna lagen. På så sätt har företagsrådet möjlighet att bedöma möjligheterna till avtalsbaserat samarbete i stället för det lagbaserade.

Enligt 2 mom. kan företagsrådet besluta med enkel majoritet om det skall föreslå förhandlingar för den centrala ledningen. Om man beslutar att inleda förhandlingar är det företagsrådet som för dem och det väljs inget särskilt förhandlingsorgan för arbetstagarna för dem. Vid förhandlingarna iaktas i övrigt i tillämpliga delar vad som i 22—26 § bestäms om kostnader, ordnande av samarbete, tillfälligt avstående från avtalsförhandlingar, beslut om avtal och avtal eller annat informations- och samrådsförfarande.

39 §. *Inverkan av en minskning av antalet arbetstagare.* Företagens personalstyrka är inte konstant och den kan öka eller minska så att det inverkar på tillämpningen av bestämmelserna i detta kapitel.

Av denna anledning föreslås i 1 mom. att även om antalet arbetstagare i en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag blir mindre än vad som föreskrivs i 13 §, skall ett i Finland ingånget avtal enligt 26 § om ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande tillämpas ytterligare sex månader från det att antalet arbetstagare i företagsgruppen eller företaget inte längre uppfyller antalen enligt 13 §. Om man har kommit överens om saken i avtalet om företagsrådet, tillämpas detta avtal.

Enligt 2 mom. behåller på motsvarande sätt arbetstagarnas förhandlingsorgan enligt 19 § och det europeiska företagsrådet enligt 28 § sin ställning och sina uppgifter sex månader från det att antalet arbetstagare i företagsgruppen eller företaget har blivit mindre än vad som föreslås i 13 §.

4 kap. Särskilda bestämmelser

I detta kapitel ingår bestämmelser som rättigheter för företrädare för arbetstagarna, sekretessbestämmelser, undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet, det kontrollerande företags informationsskyldig samt tillsyn över lagen och påföljder av brott mot den.

40 §. *Rättigheter för företrädare för arbetstagarna.* I paragrafen bestäms om rättigheterna för de företrädare för arbetstagarna som deltar i både nationellt och internationellt samarbete inom företagsgrupper med undantag för uppsägningsskyddet, varom bestäms särskilt i 41 §.

Enligt 1 mom. har företrädarna för arbetstagarna rätt att få tillräckligt med befrielse från arbetet för skötseln av sina uppgifter. Befrielse betyder att det ges den tillräckliga tid för de uppgifter som avses i lagen som personalrepresentanten behöver särskilt för respektive fall. Det betyder uttryckligen befrielse från de ordinarie arbetsuppgifterna under tiden för ledigheten. Befrielse innebär att man deltar i möten som har att göra med samarbetet, i vilka även arbetsgivarens företrädare deltar. Dessutom omfattar rätten till befrielse från arbetet den tid som företrädaren för arbetstagarna behöver för att förbereda sig för de förhandlingar som skall föras med arbetsgivaren. Sådan tid är både den tid då företrädarna för arbetstagarna sinsemellan förbereder sig för förhandlingarna och den tid då de sätter sig in i en förhandlingsframsättning eller ett förhandlingsinitiativ och material rörande förhandlingarna som arbetsgivaren delat ut.

Befrielse skall också ges för samarbetsutbildning om utbildningen hänför sig till skötseln av uppgifter enligt denna lag. Man skall dock komma överens särskilt om utbildningen med arbetsgivaren. Om samarbetsförfarandet för samarbetsutbildning bestäms i 27 § i samarbetslagen.

Arbetsgivaren skall också ersätta bortfall av förvärvsinkomst för tiden för befrielse från arbetet. Detta betyder den lön som personen i fråga skulle få för den tiden, om han eller hon skulle arbeta. För dem som har månadslön är det klart hur inkomstbortfallet ersätts. För dem som har ackordslön betyder

det i allmänhet ersättning enligt medeltimförtjänsten. För dem som har timlön kan ersättningen även annars räknas ut på det sätt som avtalats om beräkning av ersättningar för bortfall av förvärvsinkomst för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen i det tillämpliga kollektivavtalet, om det innehåller sådana bestämmelser.

Om annan än ovan nämnd befrielse ersättningar för den tiden skall företrädaren för arbetstagarna och arbetsgivaren avtala särskilt.

Paragrafens 2 mom. gäller ersättningar för situationer där en företrädare för arbetstagarna utom sin arbetstid deltar i samarbetsförfarande enligt lagen eller utför någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift som hänför sig till samarbete som avses i denna lag. Då förutsätts att saken har avtalats särskilt med arbetsgivaren på förhand. Tid som använts för uppgifter som utförts utom arbetstid räknas ändå inte som arbetstid. För den tid som använts för uppgiften skall arbetsgivaren betala företrädaren för arbetstagarna en ersättning som motsvarar han eller hennes lön för ordinarie arbetstid. Ersättningen beräknas även i detta fall med iakttagande av de löneberäkningsprinciper som beskrivs i 1 mom. enligt vad personalrepresentanten skulle ha förtjänat i sitt ordinarie arbete under den tiden.

I lagen bestäms inte särskilt om ersättare, men man kan komma överens om att sådana skall väljas varvid en överenskommelse om deras rättigheter skall träffas separat.

41 §. Uppsägningskydd för företrädare för arbetstagarna. Enligt 1 mom. gäller om uppsägningskyddet för de företrädare för arbetstagarna som avses i denna lag vad som 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen bestäms om uppsägningskydd för förtroendemän och förtroendeombud. Arbetsgivaren får säga upp en företrädare för arbetstagarna av orsaker som hänför sig till arbetstagarens person på grunder som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen endast om majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen eller förtroendeombudet representerar ger sitt samtycke. Av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker får en företrädare för arbetstagarna sägas upp endast om arbetet upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens eller

förtroendeombudets yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Bestämmelsen motsvarar den gällande bestämmelsen i fråga om en företrädare för arbetstagarna som valts till internationellt koncernsamarbete men utvidgar uppsägningskyddet till att gälla även företrädarna för arbetstagarna i nationellt samarbete inom en finsk företagsgrupp.

Enligt 2 mom. bestäms uppsägningskyddet för en företrädare för arbetstagarna som valts i någon annan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet enligt respektive stats nationella lag.

42 §. Avtalsrätt. Ledningen för en finsk företagsgrupp eller för ett finskt företag som avses i 7 § och de företrädare för arbetstagarna som avses i 8 eller 10 § samt den i 17 § avsedda centrala ledningen för en företagsgrupp eller ett företag som avses i 13 § och de finska företrädarna för arbetstagarna i detta företag får utan hinder av bestämmelserna i detta kapitel skriftligen avtala om sammanförande av innehållet i och förfarandena för de nationella samarbetsförfarandena och samarbetsförfarandena på gemenskapsnivå. Syftet med bestämmelsen är att göra det möjligt att sammanföra det nationella samarbetsförfarandet inom företagsgrupper och samarbetsförfarandet inom grupper av gemenskapsföretag, om detta avtalas mellan ledningen samt de företrädare för alla arbetstagare som i enlighet med denna lag deltar i det nationella samarbetet och samarbetet med gemenskapsnivå.

43 §. Tystnadsplikt. Bestämmelsen om tystnadsplikt har i stor utsträckning samma innehåll som vad som föreslås i 57 § i samarbetslagen och i den detaljerade motiveringen till den paragrafen.

Enligt 1 mom. skall en arbetstagare som är medlem av arbetstagarnas förhandlingsorgan enligt 8 § eller 20 § samt en företrädare för arbetstagarna som deltar i samarbetsförfarandet hemlighålla i samband med samarbetsförfarandet erhållna uppgifter om företagsgruppens eller företagets affärs- eller yrkeshemlighet (1 punkten) och uppgifter om företagsgruppens eller företagets ekonomiska situation, företagssäkerhetsarrangemang eller

motsvarande säkerhetsarrangemang (2 och 3 punkten). Tystnadsplikten gäller också de sakkunniga enligt denna lag som bistår företrädarna för arbetstagarna. I fråga om de uppgifter som avses i 2 och 3 punkten förutsätts också att uppgifterna skall vara sådana att deras spridning vore ägnad att skada företagsgruppen eller företaget eller deras kompanjon eller kontrahent.

Paragrafens 2 mom. avviker dock från samarbetslagens bestämmelser och är strängare. Den som har tystnadsplikt får behandla sekretessbelagda uppgifter endast tillsammans med andra i 1 mom. avsedda arbetstagare och företrädare för arbetstagarna och sakkunniga som bistår dem, om det är nödvändigt att behandla uppgifterna för skötseln av samarbetsuppgifterna.

På samma sätt som i samarbetslagens sekretessbestämmelse bestäms i 3 mom. om förutsättningarna för tystnadsplikt. Enligt 1 punkten är en förutsättning för tystnadsplikt att företagsgruppen eller företagens ledning har visat dem som har tystnadsplikt enligt 1 mom. vilka uppgifter som omfattas av affärs- och yrkeshemligheten. Det är ofta svårt att bedöma affärs- och yrkeshemlighetens räckvidd och särskilt svårt kan det vara för en sådan arbetstagare och företrädare för en personalgrupp som inte själva arbetar i en uppgift där sådana saker behandlas. Det kan också hända att olika länder har olika bestämmelser om företags- och affärshemligheter. Av denna anledning skall ledningen för företagsgruppen eller företaget visa arbetstagarna vilka uppgifter som den vid varje enskilt tillfälle anser att omfattas av skyddet för affärs- och yrkeshemligheten.

Enligt 2 punkten är en förutsättning för tystnadsplikt att företagsgruppen eller företagens ledning på motsvarande sätt har meddelat dem som har tystnadsplikt enligt 1 mom. att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda.

På motsvarande sätt förutsätts enligt 3 punkten att en i 1 mom. avsedd arbetstagare eller företrädare för arbetstagarna har underrettat de arbetstagare, företrädare för arbetstagarna eller sakkunniga om tystnadsplikten, med vilka han eller hon enligt 2 mom. har rätt att behandla frågor som omfattas av tystnadsplikten, innan de berörs av tystnadsplik-

ten.

Tystnadsplikten fortgår enligt 4 mom. hela den tid som arbetstagarens arbetsavtal för den som har tystnadsplikt är i kraft. Således fortgår tystnadsplikten efter att ställningen som företrädare upphört. Tystnadsplikten för en sakkunnig skall också fortgå efter att sakkunniguppdraget fullgjorts. Bestämmelsen motsvarar artikel 8.1 i direktivet om företagsråd.

44 §. Undantag från informations skyldigheten. Enligt artikel 8.2 i direktivet om företagsråd skall i särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning varje medlemsstat se till att den centrala ledning som befinner sig på medlemsstatens territorium inte är förpliktad att vidarebefordra information av sådant slag att den utifrån objektiva kriterier allvarligt skulle skada eller vara till förfång för de berörda företagets verksamhet.

Av denna anledning föreslås i paragrafen på samma sätt som i 59 § i samarbetslagen att arbetsgivaren är inte skyldig att lämna arbetstagarna eller företrädarna för arbetstagarna sådana uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skall orsaka betydande olägenhet eller skada för företaget eller dess verksamhet. I övrigt motsvarar detaljmotiveringen till bestämmelsen motiveringen till 59 § i samarbetslagen.

45 §. Det kontrollerande företagets informations skyldighet. I paragrafen sägs att om det företag som utövar bestämmande inflytande över en företagsgrupp, ett företag enligt 7 § 3 mom. eller ett gemenskapsföretag enligt 13 § 2 punkten förbereder ekonomiska beslut eller produktionsbeslut, som leder till att ett företag eller en verksamhetsenhet som det kontrollerar sannolikt måste överväga att säga upp arbetstagare på det sätt som avses i direktivet om kollektiva uppsägningar, skall dessa företag ge det kontrollerade företaget eller den kontrollerade verksamhetsenheten tillräckliga uppgifter om de avgöranden som är under beredning eller alternativt till dem så att även det kontrollerade företaget eller den kontrollerade verksamheten kan fullgöra sin samarbets skyldighet på korrekt sätt.

Bestämmelsen grundar sig på artikel 2.4 i nämnda direktiv.

46 §. Straffbestämmelser. Enligt 1 mom.

skall en central ledning, ett kontrollerat företag eller ett företag enligt 2 § 2 mom. eller ett sådant företags verksamhetsenhet, som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 11, 12 §, 18 § 2 mom., 22 § 2 mom., 32—35 §, 39, 40 och 47 §, med undantag för vad som i 40 § bestäms om arbetsgivarens betalningsskyldighet, eller som väsentligt försummar att iaktta vad som överenskommit i ett avtal enligt 8 eller 26 §, för *brott mot samarbetskyldigheten inom företagsgrupper* dömas för böter.

Straffbara gärningar är således i fråga om samarbete inom finska företagsgrupper underlåtenhet att iaktta och brott mot samarbetsförfarandet och de ärenden som det skall informeras om och som skall behandlas i samarbetsförfarande. Straffbara gärningar i fråga om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag är på motsvarande sätt underlåtenhet att uppge antalet arbetstagare i företagsgruppen och företaget, försummelse att sammankalla förhandlingsorganet och försummelse av eller brott mot det lagbaserade samarbetet. Också försummelse av eller brott mot arbetstagarnas företrädares rättigheter med undantag för brott mot bestämmelserna om arbetsgivarens betalningsskyldighet och framläggning av lagen skall vara straffbara gärningar.

Eftersom det har föreskrivits i lag om avtalsbaserat samarbete enligt denna lag och eftersom avtal kan ersätta iakttagandet av de lagbaserade bestämmelserna, skall till straff för försummelse att iaktta de avtal som avses i 8 och 26 § också dömas med stöd av denna lag.

I 2 mom. ingår en informativ bestämmelse om att om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en företrädare för samarbete enligt 41 § bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen och om straff för hindrande av arbetstagarna från att välja företrädare till förhandlings- eller samarbetsorgan enligt denna lag bestäms i 47 kap. 5 § i strafflagen.

I 3 mom. sägs att till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 43 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 punkten i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen. Till denna del motsvarar bestämmelsen

samarbetslagen.

47 §. Framläggning. Med tanke på iakttagandet av och tillsynen över lagen är det viktigt att arbetstagarna har tillgång till lagen på arbetsplatsen. Därför förslås att en bestämmelse om framläggning intas i lagen på samma sätt som i bl.a. arbetsavtalslagen och samarbetslagen.

Arbetsgivaren skall hålla denna lag fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen, om den skall tillämpas där. Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att placera lagtexten på en plats där arbetstagarna fritt kan läsa den. Det räcker också om lagen finns tillgänglig i elektronisk form. Då är det emellertid en förutsättning att alla arbetstagare på arbetsplatsen faktiskt har möjlighet att få information om lagens innehåll fast den är i elektronisk form.

48 §. Tillsyn. Bestämmelsen om tillsynen över lagen behåller i sak samma innehåll som den gällande bestämmelsen. Enligt den föreslagna bestämmelsen övervakas iakttagandet av denna lag av arbetsministeriet samt av de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått ett kollektivavtal var bestämmelser skall iakttas i företaget.

Tillsynen över lagen är således fortfarande tudelad. Arbetsministeriet övervakar lagen i egenskap av myndighet och vid sidan av ministeriet deltar de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationerna i tillsynen. Dessa organisationer har ändå inte myndigheternas rättigheter eller skyldigheter. Arbetsministeriet kan ge anvisningar och råd om lagens tillämpning men inte heller ministeriet har rätt att meddela bindande tolkningsanvisningar. Det är i sista hand domstolens uppgift att tolka lagen.

5 kap. **Ikraftträdande - och övergångsbestämmelser**

I lagens 5 kap. bestäms om lagens ikraftträdande och övergångsbestämmelser när det gäller avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande som gäller vid lagens ikraftträdande och som har ingåtts redan innan bestämmelserna om europeiska företagsråd trädde i kraft eller medan de bestämmelser

som skall upphävas var i kraft.

49 §. Ikraftträdande. Enligt 1 mom. föreslås i lagen en sedvanlig ikraftträdandebestämmelse.

I vissa lagar och förordningar finns det bestämmelser med hänvisningar enligt vilka lagen om samarbete inom företag skall tillämpas på vissa situationer. Till den del som det i någon annan lag eller förordning hänvisas till bestämmelserna om nationellt eller internationellt koncernsamarbete i den samlagslag som gällde vid denna lags ikraftträdande skall enligt 2 mom. denna lag tillämpas i stället.

Till den del som olika lagar innehåller bestämmelser där det hänvisas till enskilda paragrafer i den gällande lagen om samarbete inom företag föreslås att hänvisningarna ändras så att de överensstämmer med den föreslagna lagen.

50 §. Övergångsbestämmelse. Trots att avtalsfrihet inte tryggas uttryckligen i grundlagen, tryggas den indirekt genom bestämmelsen om egendomsskydd i 15 § i grundlagen. Saken utreds närmare i detaljmotiveringen till övergångsbestämmelsen i det första lagförslaget.

Av denna anledning föreslås att bestämmelserna i denna lag inte skall tillämpas på de företag och företagsgrupper enligt denna lag där det finns ett avtal om nationellt eller internationellt koncernsamarbete enligt den lag om samarbete inom företag som gällde vid ikraftträdandet eller före den 22 september 1996 har ingåtts ett avtal som gäller hela personalen om gränsöverskridande växelverkan mellan koncernens ledning och personalen. Det sistnämnda grundar sig på genomförandet av direktivet om företagsråd 1996.

Dessutom föreslås att om något annat inte har överenskommit är uppsägningstiden för ett avtal om gränsöverskridande växelverkan mellan koncernens ledning och personalen som ingåtts före den 22 september 1996 och som gäller hela personalen sex månader, varefter skyldigheterna enligt denna lag skall iakttas. Till denna del motsvarar bestämmelsen den gällande lagen.

1.3. Lag om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet

7 §. Avgivande av utlåtande. I paragrafen föreslås att hänvisningarna ändras på ett sätt som motsvarar de reviderade lagarna.

8 §. Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande. Eftersom lagarna enligt 66 i den föreslagna lagen om samarbete inom företag och 48 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag skall övervakas av arbetsministeriet, är det nödvändigt att även ge den övervakande myndigheten rätt att av arbetsrådet begära utlåtande om huruvida ett företag eller en företagsgrupp skall anses vara sådant eller sådan att lagen i fråga skall tillämpas på det eller den. Bestämmelsen motsvarar de gällande procedurbestämmelserna enligt vilka arbetarskyddsdistriktens arbetarskyddsbyråer i egenskap av myndigheter som övervakar bl.a. arbetstids- och semesterlagen kan begära utlåtanden om tillämpningen av dessa lagar.

1.4. Lag om ändring av 80 § i inkomstskattelagen

80 §. Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd. Det föreslås att till 80 § i inkomstskattelagen fogas en ny 8 punkt, där det bestäms om gottgörelse som avses i 62 § i lagen om samarbete inom företag. Bestämmelsen skall tillämpas såväl på gottgörelser som betalas på grund av domstolsbeslut och gottgörelser som man kommit överens om genom avtal. Bestämmelser gäller endast ersättningar som betalas med stöd av 62 § i lagen om samarbete inom företag till arbetstagar som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid. Grund för betalning av gottgörelsen skall alltid vara en försummelse med samlagsförhållandet. Skattefriheten skall således inte till någon del gälla ersättningar som har betalats t.ex. på grund av ogrundad uppsägning.

1.5. Lagförslag 5-14

I personalfondslagen och den förordning som utfärdats med stöd av den, lagen om

personalrepresentation i företagens förvaltning, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar, lagen om statliga affärsverk (1185/2002), statstjänstemannalagen (750/1994), lagen om studieledighet (273/1979), sjömanslagen (423/1978), lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) och strafflagen (39/1889) finns bestämmelser där det hänvisas till paragrafer i den gällande lagen om samarbete inom företag eller till sådana bestämmelser i nämnda lag som handlar om saker som avsikten är att reglera i den nya lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag i stället för i den nya lagen om samarbete inom företag.

Av denna anledning föreslås att hänvisningarna i de nämnda lagarna ändras så att de överensstämmer med de föreslagna lagarna. I lagförslagen 5—13 föreslås inga andra ändringar. Till dessa delar är det fråga om en

teknisk ändring av lagarna.

Enligt 2 § 2 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar tillämpas lagen inte i bl.a. Folkpensionsanstalten. Enligt den föreslagna samarbetslagen skall lagen även tillämpas i Folkpensionsanstalten och därför måste lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar ändras till följd av lagarnas inbördes förhållande så att där stryks den bestämmelse som säger att den inte tillämpas i Folkpensionsanstalten. Det föreslås att om detta bestäms i lagförslag 14.

2. Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft så snart som möjligt.

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

1.

Lag**om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Genom denna lag främjas mellan företaget och dess personal interaktiva samarbetsförfaranden vilka grundar sig på att tillräckliga uppgifter om företagets situation och om dess planer ges till personalen i rätt tid. Målet är att i samförstånd utveckla företagets verksamhet och arbetstagarnas möjligheter att påverka de beslut som fattas i företaget om arbetstagarnas arbete, arbetsförhållanden och ställning i företaget. Målet är också att intensifiera arbetsgivarens, personalens och Arbetskraftsmyndigheternas samarbete i syfte att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i företagets verksamhet.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas med de undantag som anges nedan i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

Vad som bestäms i 15 §, 17 § 3 och 4 mom., 18, 19 § och 27 § 1 mom. 2–4 punkten tillämpas endast i företag som regelbundet har minst 30 arbetstagare anställda i ar-

betsavtalsförhållande.

I företag som regelbundet har färre än 20 arbetstagare iakttas 9 kap. 2 och 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

3 §

Företag

I denna lag avses med företag sammanslutningar, stiftelser och fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande eller inte.

4 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte i ämbetsverk eller inrättningar som avses i 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988), om inte något annat följer av 2 § 1 mom. i nämnda lag. Lagen tillämpas inte heller i kommuners, samkommuners, den evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller landskapets Ålands och dess kommuners och samkommuners ämbetsverk och inrättningar.

Om ett företag är en ideell, konstnärlig eller vetenskaplig eller en religiös eller någon annan konfessionell sammanslutning och dess huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, arbetsmarknadspolitiskt, allmänpolitiskt eller humanitärt, tillämpas bestämmelserna i den-

na lag inte på avgöranden som gäller sammanlutningens syfte eller ideella eller motsvarande mål och inte på beredningen av dessa avgöranden.

5 §

Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i företagsgrupper finns i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/).

Bestämmelser om personalens rätt att delta i företagets förvaltning finns i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

Bestämmelser om ordnande av arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004).

Bestämmelser om samarbete inom arbetarskyddet finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller ordnandet av företagshälsovård finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Bestämmelser om beställarens skyldighet att underrätta företrädarna för arbetstagarna om ett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverantörsarbete finns i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlåtande av utomstående arbetskraft (/).

Bestämmelser om information till arbetstagarna och om hörande av dem i samband med offentliga köpeanbud finns i värdepappersmarknadslagen (497/1989).

6 §

Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet ger utlåtanden om huruvida ett företag skall anses vara sådant att denna lag tillämpas på företaget så som bestäms i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

2 kap.

Samarbetsparter

7 §

Allmän bestämmelse

Parter i samarbete enligt denna lag är arbetsgivaren och företagets personal.

I samarbetsförhandlingarna deltar den arbetstagare som berörs av det ärende som skall behandlas vid samarbetsförhandlingarna och hans eller hennes överordnade eller en företrädare för personalgruppen eller en del av den eller företrädarna för de berörda personalgrupperna samt en företrädare för arbetsgivaren som är behörig i det ärende som skall behandlas.

I samband med överlåtelse, fusion eller delning av rörelse kan också förvärvaren eller det mottagande företaget delta i samarbetsförhandlingen på det sätt som bestäms nedan.

8 §

Företrädare för personalgrupperna

Företrädare för personalgrupperna är antingen den förtroendeman som valts på grundval av ett kollektivavtal eller det förtroendeombud som valts i enlighet med 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Om det ärende som skall behandlas vid samarbetsförhandlingarna gäller även arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och ärendet inte har behandlats eller kommer att behandlas i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, företräds en personalgrupp också av arbetarskyddsfullmäktigen.

Om majoriteten av de arbetstagare som hör till någon av företagets personalgrupper inte har rätt att delta i valet av den förtroendeman som avses i 1 mom., kan de arbetstagare som hör till denna majoritet bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet eller något annat valförfarande ordnas av de arbetstagare som hör till sist nämnda majoritet så att alla som inte har rätt att delta i valet av

den förtroendeman som avses i 1 mom. skall ha möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Arbetstagarna inom en personalgrupp har också rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för den mandatperiod som avses i 2 mom., om de inte har valt förtroendeman eller förtroendeombud enligt 1 mom., fastän de skulle ha rätt till det med stöd av 1 mom. Valet eller något annat valförfarande skall ordnas så att alla arbetstagare som hör till personalgruppen har möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Om arbetstagarna inom någon personalgrupp inte har valt eller i enskilda fall inte väljer en i denna paragraf avsedd företrädare bland sig, kan arbetsgivaren fullgöra sin samarbetskyldighet tillsammans med alla arbetstagare som hör till denna personalgrupp.

I fråga om uppsägningsskyddet för ett samarbetsombud som avses i 2 och 3 mom. liksom för ett samarbetsombud som valts i stället för ett samarbetsombud som avgått under mandatperioden gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen bestäms om uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud.

9 §

Gemensamt möte och delegation

Om ett ärende som skall behandlas vid samarbetsförhandlingar berör arbetstagare som hör till flera personalgrupper än en, behandlas det på ett gemensamt möte mellan arbetsgivaren och företrädarna för de berörda personalgrupperna. Det kan också avtalas att ärendet skall behandlas på ett gemensamt möte mellan arbetsgivaren och de behöriga företrädarna mellan alla personalgrupper.

Arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna får avtala om att ärenden som omfattas av samarbete enligt denna lag i företaget eller i dess olika delar behandlas i en gemensam delegation för arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna.

Av avtalet om delegationen skall framgå åtminstone vilka ärenden som skall behandlas i delegationen, delegationens sammansättning och delegationens mandatperiod.

Mandatperioden för delegationens personalmedlemmar är två år, om inte någon annan mandatperiod har avtalats.

Avtalet om delegationen kan ingås för viss tid eller så att det gäller tills vidare. Uppsägningstiden för ett avtal som gäller tills vidare är sex månader, om inte något annat avtalas.

3 kap.

Information till personalgruppernas företrädare

10 §

Uppgifter om företagets ekonomiska situation

Arbetsgivaren skall ge företrädarna för personalgrupperna

1) ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts eller, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen skall avges, och

2) minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

På begäran av företrädarna för personalgrupperna skall arbetsgivaren presentera de framtidsutsikter som framgår av den redogörelse som avses i 1 mom. 2 punkten för företagets hela personal med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare i anställningsförhållande, kan arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i 1 mom. 2 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål informera företrädarna för personalgrupperna eller i det fall som avses i 3 mom. hela personalen om ändringar som i väsentlig mån avviker från utvecklingen enligt den redogörelse som

nämns i 1 mom. 2 punkten.

11 §

Löneuppgifter

Arbetsgivaren skall en gång om året ge företrädaren för var och en av personalgrupperna statistikuppgifter om de löner som betalts till alla arbetstagare i den personalgrupp han eller hon företräder. På begäran av företrädaren för en personalgrupp skall arbetsgivaren ge personalgruppens löneuppgifter specificerade enligt yrkesgrupp.

Specificeringen enligt personal- eller yrkesgrupp av de löneuppgifter som ges företrädarna för personalgrupperna skall göras så att löneuppgifterna för enskilda arbetstagare inte framgår av den.

En arbetsgivare som med stöd av lagen om kollektivavtal (436/1946) är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om meddelande av löneuppgifter.

12 §

Uppgifter om företagets anställningsförhållanden

Arbetsgivaren skall kvartalsvis på begäran av företrädarna för personalgrupperna ge dem en redogörelse för antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid i företaget.

13 §

Utredning om principerna för anlitande av utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren skall årligen på begäran av företrädarna för personalgrupperna för dem presentera en utredning om de principer som tillämpas i företaget i fråga om anlitande av arbetskraft på grundval av ett underleverantörsavtal enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft. Av utredningen skall framgå på vilka arbetsplatser och i vilka arbetsuppgifter samt under vilken eller vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

Om anlitandet av arbetskraft enligt 1 mom. har konsekvenser för personalen i företaget, iakttas dessutom vad som bestäms i 6 och 8 kap.

14 §

Personalgruppernas företrädares rätt till tilläggsutredningar

Efter att ha fått de uppgifter eller utredningar som avses i 10—13 § har företrädarna för personalgrupperna rätt att ställa arbetsgivaren preciserade frågor. Arbetstagarna har motsvarande rätt i fall som avses i 8 § 4 mom. Arbetsgivaren skall ge sitt svar på dessa frågor inom rimlig tid.

4 kap.

Företagets allmänna planer, principer och mål

15 §

Principer och praxis vid anställningar

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas

1) de allmänna principer och metoder som iakttas när någon anställs, vid behov specificerade enligt personal- eller yrkesgrupp eller arbetsuppgifter,

2) de uppgifter som behöver ges nyanställda för att de skall bli förtrogna med arbetsplatsen och företaget, samt

3) de principer och den praxis som iakttas i företaget beträffande vilka uppgifter som samlas in om en arbetstagare i samband med att han eller hon anställs och under anställningsförhållandet med beaktande av vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004).

16 §

Personalplan och utbildningsmål

I företaget skall vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbetas en personalplan och utbildningsmål för upprätthållande och främ-

jande av arbetstagarnas yrkeskunnande.

När personalplanen och utbildningsmålen utarbetas skall de förutsebara förändringar i företagets verksamhet beaktas som uppenbart är av betydelse för personalens sammansättning, storlek eller yrkeskunnande.

Av personalplanen och utbildningsmålen skall med beaktande av företagets storlek framgå åtminstone

1) personalens sammansättning och storlek i företaget samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,

3) en bedömning av arbetstagarnas yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt de årliga utbildningsmål som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp, samt

4) förfaranden för uppföljning av de planer och mål som avses i 1—3 punkten.

I personalplanen och utbildningsmålen skall uppmärksamhet fästas vid äldre arbetstages särskilda behov liksom vid de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare i anställningsförhållande kan med företrädarna för en personalgrupp eller för flera personalgrupper avtalas att de ärenden som avses ovan i denna paragraf behandlas vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, skall nödvändiga ändringar göras i personalplanen och utbildningsmålen i samband med att uppsägningarna behandlas i samarbetsförfarande som avses i 8 kap.

17 §

Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft, meddelanden och fortsatt förhandlingsförfarande

Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft skall behandlas i samarbetsförfarande.

När arbetsgivaren överväger ett avtal om anlitande av arbetskraft enligt 1 mom., skall

detta meddelas de företrädare för personalgrupperna som företräder arbetstagare vilkas arbete påverkas av det arbete som de hyrda arbetstagarna utför. Av meddelandet till företrädarna för personalgrupperna skall framgå de hyrda arbetstagarnas antal, arbetsuppgifter och arbetsplatsen, avtalstiden samt den eller de tidsperioder under vilka nämnda arbetskraft anlitas.

Efter att ha fått det meddelande som avses i 2 mom. har företrädaren för den berörda personalgruppen rätt att senast den andra arbetsdagen efter arbetsgivarens meddelande yrka att det avtal som arbetsgivaren överväger skall behandlas vid samarbetsförhandlingar. Samarbetsförhandlingarna skall föras inom en vecka efter det att yrkandet framställts. Under samarbetsförhandlingarna får arbetsgivaren inte sluta det avtal om anlitande av hyrda arbetstagare som är föremål för behandling.

Företrädaren för personalgruppen kan emellertid inte yrka på samarbetsförhandlingar enligt 3 mom., när avsikten är att anlita de hyrda arbetstagarna för arbete som företagets arbetstagare enligt vedertagen praxis inte utför eller när det är fråga om sådant kortvarigt och brådskande arbete eller installations-, reparations- eller servicearbete som det inte är möjligt att anlita företagets arbetstagare för.

18 §

Företagets interna information

Principerna och praxis för företagets interna informationsverksamhet skall behandlas vid samarbetsförhandlingar.

19 §

Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas

1) den jämställdhetsplan för främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), när avsikten är att planen skall inkluderas i personalplanen,

2) före godkännande av ett sådant anti-drogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård de arbetsuppgifter enligt 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet beträffande vilka en arbetssökande eller arbetstagare är skyldig att lämna eller på basis av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,

3) syftet med, ibruktagandet av och metoderna för kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna,

4) principerna för användningen av elektronisk post och datanät,

5) bildandet av en personalfond enligt personalfondslagen (814/1989) och vinstpremie-systemet samt slopande av vinstpremie-systemet och upplösning av personalfonden.

20 §

Samarbetsförhandlingar

Innan en plan, mål, principer eller något annat arrangemang som avses i detta kapitel eller en ändring i dessa tas i bruk i företaget, skall grunderna och målen för samt syftena med och verkningarna av dem behandlas i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet tillsammans med företrädarna för de personalgrupper som berörs av saken.

Om det ärende som skall behandlas gäller en personalgrupp, behandlas ärendet tillsammans med företrädaren eller företrädarna för denna personalgrupp.

Om det ärende som skall behandlas påverkar flera personalgrupper än en, skall det behandlas vid ett gemensamt möte, där företrädarna för de personalgrupper som berörs av ärendet deltar. Ett sådant ärende kan också behandlas på något annat sätt som avses i 9 §.

21 §

Arbetsgivarens initiativ

Arbetsgivaren skall ta initiativ i ärenden som avses i detta kapitel i så god tid innan samarbetsförhandlingarna inleds att företrädarna för personalgrupperna har tillräckligt med tid att förbereda sig för samarbetsför-

handlingarna. Om det ärende som avses i initiativet gäller flera personalgrupper än en, skall initiativet tas så att företrädarna för de berörda personalgrupperna har möjlighet att även behandla det sinsemellan innan samarbetsförhandlingarna inleds.

Arbetsgivaren skall samtidigt meddela tiden och platsen för inledandet av samarbetsförhandlingarna.

22 §

Uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna

Innan samarbetsförhandlingarna inleds skall arbetsgivaren lämna de behöriga företrädarna för personalgrupperna de uppgifter som han har till sitt förfogande och som behövs för ärendets behandling. Uppgifterna skall i första hand bifogas arbetsgivarens initiativ enligt 21 §. De kan också ges separat innan samarbetsförhandlingarna inleds, dock med beaktande av vad som i 21 § 1 mom. bestäms om möjlighet för företrädarna för personalgrupperna att sätta sig in i ärendet, om inte arbetsgivaren och de behöriga företrädarna för personalgrupperna avtalar något annat.

23 §

Initiativrätt för företrädaren för personalgruppen

Om en företrädare för en personalgrupp begär att samarbetsförfarande skall inledas i ett ärende som avses i detta kapitel, skall arbetsgivaren med iakttagande av vad som bestäms i 21 och 22 § så snabbt som möjligt ta initiativ till inledande av samarbetsförhandlingar om det ärende som avses i begäran eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförhandlingar vara nödvändiga.

24 §

Anteckning om samarbetsförhandlingar

Om protokoll över samarbetsförhandlingar

samt om justering och bestyrkande av protokollen bestäms i 54 §.

25 §

Fullgörande av samarbetskyldigheten

Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin samarbetskyldighet enligt detta kapitel när arbetsgivaren har förfarit på det sätt som bestäms i detta kapitel.

26 §

Information

Arbetsgivaren skall ge information om ärenden som behandlats vid samarbetsförhandlingar på grundval av uppnådd enighet eller om det detaljerade innehållet i och ikraftträdandetidpunkten för beslut som han annars fattat efter att samarbetsförhandlingarna avslutats. Beroende på hur vittgående ett ärende är ges informationen antingen till de behöriga företrädarna för personalgrupperna eller till alla arbetstagare som berörs av ärendet eller med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §.

5 kap.

Avtal och personalens beslut

27 §

Förhandlingsinitiativ och ärenden som skall behandlas

Arbetsgivaren eller en företrädare för en personalgrupp kan lägga fram ett förhandlingsinitiativ för att förhandla och avtala om följande ärenden:

1) årligen samarbetsutbildningens omfattning, innehåll och utbildningens inriktning enligt personalgrupp inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål,

2) de arbetsreglementen som skall iakttas i företaget eller en del av det och om ändringar i dem,

3) regler för initiativverksamheten och ändringar i dem,

4) de principer som skall följas vid fördelningen av tjänstebostäder, fastställandet av olika personalgruppers andelar samt fördelningen av bostäder, med undantag för de bostäder som är avsedda för företagsledningen,

5) planeringen och användningen av arbetsplatsens personalutrymmen och motsvarande lokaler samt ordnandet av barndagvård och personalbespisning inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för dessa ändamål, samt

6) de allmänna grunderna för fördelningen av understöd som arbetsgivaren anvisat för personalens hobby-, rekreations- och semesterverksamhet.

I förhandlingsinitiativet skall det ärende som skall behandlas vid förhandlingarna samt grunderna för förhandlingsinitiativet utredas i huvuddrag.

28 §

Förhandlingar och avtal

Arbetsgivaren skall efter att ha lagt fram eller tagit emot ett förhandlingsinitiativ ge de behöriga företrädarna för personalgruppen de uppgifter som är nödvändiga med tanke på det ärende som skall behandlas. Om arbetsgivaren anser att de förhandlingar som avses i ett initiativ som lagts fram av en företrädare för personalgruppen är onödiga, skall de behöriga företrädarna för personalgruppen omedelbart underrättas om detta och grunderna för det.

Förhandlingskallelsen framställs av arbetsgivaren. Förhandlingarna förs i en anda av samarbete och i syfte att uppnå avtal om de ärenden som behandlas.

Om protokoll över samarbetsförhandlingarna samt om justering och bestyrkande av protokollen bestäms i 54 §.

Ett avtal som fåtts till stånd vid samarbetsförhandlingarna skall ingås skriftligen, om innehållet inte framgår av de protokoll som upprättats över förhandlingarna eller av bilagorna till dem. Avtalet kan ingås för viss tid eller tills vidare. Vardera avtalsparten får säga upp ett avtal som gäller tills vidare.

Uppsägningstiden är sex månader, om någon annan uppsägningstid inte har avtalats.

29 §

Avtals bindande verkan

Ett avtal om arbetsreglementen och regler för initiativverksamheten och om ändring i dessa är bindande för arbetsgivaren och de arbetstagare som hör till avtalets tillämpningsområde och till en personalgrupp vars företrädare har ingått avtalet. Avtalet iakttas som en del av respektive arbetstagares arbetsavtal, om inte något annat följer av det kollektivavtal som skall tillämpas i anställningsförhållandet. Ett sådant avtal åsidosätter dock inte en uttrycklig bestämmelse i arbetsavtalet som är förmånligare för arbetstagaren.

Arbetsgivaren skall informera om ett avtal som ingåtts och om dess innehåll på lämpligt sätt på arbetsplatsen. Avtalet träder i kraft en månad efter det att informationen har getts, om inte något annat har avtalats.

30 §

Beslut av personalgruppernas företrädare

Om avtal i fråga om innehållet i och inriktningen enligt personalgrupp av samarbetsutbildningen enligt 27 § 1 mom. 1 punkten, fördelningen av tjänstebostäder enligt 4 punkten eller ärenden enligt 5 eller 6 punkten i nämnda moment inte fås till stånd mellan arbetsgivaren och de behöriga företrädarna för personalgrupperna vid samarbetsförhandlingar, fattar de behöriga företrädarna för personalgrupperna beslut om dessa saker.

31 §

Arbetsgivarens beslut

Om avtal om arbetsreglementen enligt 27 § 1 mom. 2 punkten eller ändringar i dem, reglerna för initiativverksamheten enligt 3 punkten eller ändringar i dem eller principerna för fördelningen av bostäder enligt 4 punkten eller fastställande av de olika personalgruppernas andelar inte fås till stånd, fattar arbetsgivaren beslut om dessa saker inom ramen för

sina befogenheter. Arbetsgivaren har inte rätt att ensidigt fastställa de arbetsreglementen som skall iakttas i företaget eller ändringar i dem.

6 kap.

Personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras

32 §

Tillämpningsområde

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas konsekvenser för personalen som följer av

1) att företaget eller någon del av det läggs ner, flyttas till en annan ort eller av att dess verksamhet utvidgas eller inskränks,

2) anskaffningar av maskiner och anläggningar,

3) förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet,

4) andra motsvarande förändringar i företagsverksamheten,

5) arbetsarrangemangen, eller

6) anlitalet av utomstående arbetskraft.

Om de ändringar i företagsverksamheten som avses i 1 mom. och som planeras av arbetsgivaren bedöms leda till att en arbetstagar sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, iakttas vid samarbetsförfarandet bestämmelserna i 8 kap.

33 §

Ärenden som skall behandlas

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arrangemangen beträffande arbetslokaler vilka beror på åtgärder som avses i 32 § 1 mom., omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet och inverkar på arbetstagarnas ställning, samt förflyttningar från en uppgift till en annan, arrangemang beträffande den ordinarie arbetstiden, ändringar som planeras i dessa arrangemang och de planerade ändringarnas inverkan på när den ordinarie a-

betstiden börjar och slutar liksom tidpunkterna för vilo- och matpauser, om inte något annat följer av ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren.

34 §

Samarbetsförhandlingar

Innan arbetsgivaren beslutar en sak som avses i detta kapitel, skall grunderna för, verkningarna av och alternativen för en planerad ändring enligt 33 § diskuteras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

Om den planerade ändringen påverkar endast en eller några arbetstagares ställning, förs samarbetsförhandlingar separat med respektive arbetstagare, om inte något annat avtalas. Varje arbetstagare har dock rätt att yrka att förhandlingar om ett ärende som berör honom eller henne också skall föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren.

Om den planerade ändringen allmänt berör arbetstagare som hör till en eller flera personalgrupper förs samarbetsförhandlingar mellan företrädarna för berörda personalgrupperna och arbetsgivaren. Samarbetsförhandlingar kan också föras på något annat sätt som avses i 9 §.

35 §

Arbetsgivarens initiativ

Arbetsgivaren skall ta initiativ till samarbetsförhandlingar i så god tid som möjligt med beaktande av inom vilken tid avsikten är att genomföra sådana planerade ändringar i företagsverksamheten som avses i 32 § 1 mom. och deras konsekvenser för personalen samt personalkonsekvensernas omfattning.

Arbetsgivaren skall samtidigt meddela tiden och platsen för inledandet av samarbetsförhandlingarna.

36 §

Uppgifter som skall lämnas till arbetstagarna eller personalgruppernas företrädare

Arbetsgivaren skall innan samarbetsför-

handlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna eller personalgruppernas företrädare de uppgifter som behövs för behandlingen av ett ärende. Uppgifterna skall i första hand bifogas arbetsgivarens initiativ enligt 35 §. Om det ärende som skall behandlas är vittgående, kan uppgifterna också lämnas separat innan samarbetsförhandlingarna inleds, dock så att de berörda arbetstagarna eller företrädarna för personalgrupperna har tillräckligt med tid att tillsammans sätta sig in i de uppgifter de fått.

37 §

Initiativrätt för personalgruppens företrädare

Om en företrädare för en personalgrupp begär att samarbetsförhandlingar skall inledas i ett ärende som avses i detta kapitel, skall arbetsgivaren så snabbt som möjligt ta initiativ till inledande av förhandlingar om det ärende som avses i begäran med iakttagande av vad som föreskrivs i 35 och 36 §, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförhandlingarna vara nödvändiga.

38 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när arbetsgivaren har förfarit på det sätt som avses i 34—36 § och ärendena har behandlats i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

39 §

Anteckning om samarbetsförhandlingar

Om protokoll över samarbetsförhandlingar samt justering och bestyrkande av protokollet bestäms i 54 §.

40 §

Information

Arbetsgivaren skall informera antingen de

behöriga företrädarna för personalgrupperna eller alla de arbetstagare som berörs av beslutet, eller med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §, om ett ärende enligt detta kapitel som behandlats vid samarbetsförhandlingar på grundval av uppnådd enighet eller om det detaljerade innehållet i och ikraftträdandetiden för beslut som han annars fattat efter att samarbetsförhandlingarna avslutats.

7 kap.

Samarbetsförfarande i samband med överlåtelse av rörelse

41 §

Information till personalgruppernas företrädare

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse skall för företrädarna för de personalgrupper som berörs av överlåtelsen utreda

- 1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,
- 2) orsakerna till överlåtelsen,
- 3) de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt
- 4) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

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

Förvärvaren skall lämna företrädarna för personalgrupperna de i 1 mom. nämnda uppgifterna senast en vecka efter att överlåtelsen har sketts.

Om överlåtelsen av en rörelse har sådana konsekvenser för personalen som avses i denna lag, skall konsekvenserna behandlas i förhandlingar på det sätt som bestäms någon annanstans i denna lag.

42 §

Förvärvarens skyldighet till dialog

Efter att förvärvaren har utrett de saker som

nämns i 41 § 1 mom. för företrädarna för personalgrupperna, skall förvärvaren ge företrädarna möjlighet att ställa preciserande frågor samt ge svar på frågorna.

På begäran av personalgruppernas företrädare skall arbetsgivaren presentera de uppgifter som avses i 1 mom. för företagets hela personal med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §.

43 §

Fusion och delning

Vad som i detta kapitel bestäms om överlåtelse av rörelse, gäller också fusion och delning av företag.

8 kap.

Samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar

44 §

Tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Bestämmelserna tillämpas också om arbetsgivaren annars ämnar säga upp eller permittera en eller flera arbetstagare eller överföra arbetstagare till anställning på deltid av ovan nämnda orsaker.

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas inte, om företaget har försatts i konkurs eller befinner sig i likvidation eller om delägarna i ett dödsbo överväger att säga upp ett arbetsavtal på det sätt som bestäms i 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

45 §

Arbetsgivarens framställning om inledande av samarbetsförhandlingar

När arbetsgivaren överväger att säga upp

eller permittera en eller flera arbetstagare eller överföra arbetstagare till anställning på deltid skall arbetsgivaren för inledande av samarbetsförhandlingar och vidtagande av sysselsättningsåtgärder göra en skriftlig förhandlingsframställning senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

Av förhandlingsframställningen skall framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna.

46 §

Parter i samarbetsförhandlingarna

Uppsägning eller permittering av arbetstagare eller överföring av arbetstagare till anställning på deltid behandlas mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalgruppen eller personalgrupperna eller på ett gemensamt möte i enlighet med 9 § 1 mom.

Uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller en eller flera enskilda arbetstagare kan behandlas mellan arbetstagaren eller arbetstagarna och arbetsgivaren. Arbetstagaren har dock rätt att kräva att förhandlingar om ett ärende som gäller honom eller henne också skall föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren.

47 §

Uppgifter som arbetsgivaren skall lämna

När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid som gäller minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna skriftligen de uppgifter han förfogar över om

- 1) grunderna för de planerade åtgärderna,
- 2) en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid,
- 3) en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som sägs upp, permitteras och överförs till anställning på deltid, samt

4) en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna eller överföringarna till anställning på deltid verkställs.

De uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna skall bifogas förhandlingsframställningen. Uppgifter som arbetsgivaren får efter förhandlingsframställningen kan lämnas senast vid den förhandling som inleder samarbetsförhandlingarna.

Om arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller färre än tio arbetstagare eller permittering av minst tio arbetstagare för kortare tid än 90 dagar, kan arbetsgivaren lämna de berörda arbetstagarna eller deras företrädare de uppgifter som avses ovan. Arbetsgivaren skall lämna uppgifterna skriftligen på begäran av arbetstagaren eller den beröriga företrädaren för personalgruppen.

48 §

Meddelande till Arbetskraftsbyrån

När arbetsgivaren föreslår att det vid samarbetsförhandlingar skall behandlas åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall förhandlingsframställningen enligt 45 § eller de uppgifter som framgår av framställningen också lämnas in till Arbetskraftsbyrån skriftligen senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte dessa uppgifter har lämnats den tidigare i något annat sammanhang.

49 §

Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att ha gjort en förhandlingsframställning beträffande sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds lämna företrädarna för personalgrupperna ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen skall arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga Arbetskraftsservice som främjar möjligheterna att få arbete.

Av handlingsplanen, som skall utarbetas med hänsyn till vad som föreskrivs eller till vad som avtalats genom kollektivavtal i fråga om minskande av arbetskraften, skall framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandet vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iakttas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) samt vid främjande av de arbetssökandes sysselsättnings- och utbildningsmöjligheter.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio arbetstagare, skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för stödjande av arbetstagarnas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig arbetskraftsservice.

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet under uppsägningstiden finns i 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen.

50 §

Förhandlingsskyldighetens innehåll

Om de avgöranden som arbetsgivaren överväger och som gäller företagsverksamheten uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall vid samarbetsförhandlingarna i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet behandlas grunderna för och verkningarna av dessa åtgärder, de handlingsprinciper eller den handlingsplan som avses i 49 §, alternativen för att begränsa den krets av personer som är föremål för minskningen av arbetskraften och för att hindra följderna av minskningen för arbetstagarna.

51 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Om de uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid som ar-

betsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller om permitteringar som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om de uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts under en tidsperiod om sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Förhandlingsperioden är dock 14 dagar i företag som regelbundet har minst 20 men under 30 personer anställda i arbetsförhållande.

När ett företag är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993) är förhandlingstiden 14 dagar från det att förhandlingarna inleddes.

52 §

Anteckning om samarbetsförhandlingar

Om protokoll över samarbetsförhandlingar samt om justering och bestyrkande av protokollen bestäms i 54 §.

53 §

Arbetsgivarens utredning

Efter att ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel skall arbetsgivaren inom en rimlig tid för företrädarna för personalgrupperna presentera en allmän utredning om de beslut som bör övervägas på grundval av samarbetsförhandlingarna. Av utredningen skall framgå, beroende på vilka ärenden som det förhandlats om, åtminstone antalet personer som skall sägas upp, permitteras och överföras till anställning på deltid enligt personalgrupp, permitteringarnas längd samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut om minskning av användningen av arbetskraft.

På begäran av en företrädare för en personalgrupp skall arbetsgivaren presentera den utredning som avses i 1 mom. för de arbetstagare som hör till den berörda personalgruppen till den del utredningen berör dem gemensamt.

9 kap.

Särskilda bestämmelser

54 §

Anteckning om samarbetsförhandlingar

Arbetsgivaren skall på begäran se till att det över samarbetsförhandlingarna upprättas protokoll, av vilka framgår åtminstone tidpunkterna för förhandlingarna, vilka som deltagit i dem samt resultaten av förhandlingarna eller deltagarnas avvikande ställningstaganden.

Alla företrädare för arbetsgivaren och personalgrupperna som varit närvarande vid förhandlingarna justerar protokollet och bestyrker det med sin underskrift, om det inte vid samarbetsförhandlingarna avtalas något annat i fråga om justering och bestyrkande av protokollet.

55 §

Rätt att anlita sakkunniga

Företrädarna för personalgrupperna har när de förbereder sig för samarbetsförfarandet samt vid samarbetsförhandlingarna rätt att höra och få uppgifter av sakkunniga vid verksamhetsenheten i fråga och i mån av möjlighet även av andra sakkunniga i företaget, när det är nödvändigt med tanke på det ärende som behandlas. De sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall enligt 56 §.

56 §

Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för en personalgrupp har rätt att för skötseln av uppgifter som avses i den

na lag liksom för samarbetsutbildning få tillräckligt med befrielse från arbetet. Arbetsgivaren och företrädaren för personalgruppen skall komma överens om tidpunkterna för samarbetsutbildning. Arbetsgivaren skall betala ersättning för inkomstbortfall till följd av befrielse från arbete. Om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall skall i varje enskilt fall överenskommas mellan den behöriga företrädaren för personalgruppen och arbetsgivaren.

Om en företrädare för en personalgrupp utom sin arbetstid deltar i en samarbetsförhandling enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

57 §

Tystnadsplikt

En arbetstagare, en företrädare för en personalgrupp och en i 55 § avsedd sakkunnig samt i 2 mom. avsedda arbetstagare och deras företrädare skall hemlighålla i samband med samarbetsförfarandet erhållna

1) uppgifter om affärs- och yrkeshemligheter,

2) sådana uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning och vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent,

3) uppgifter om företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent, samt

4) uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller annars honom eller henne personligen, om inte den till vars skydd sekretessplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

Vad som bestäms i 1 mom. hindrar inte en arbetstagare eller företrädare för en personalgrupp från att röja uppgifter som avses i 1 mom. 1—3 punkten för andra arbetstagare eller deras företrädare i den omfattning som är nödvändig med hänsyn till dessa arbetsta-

gares ställning för att syftet med samarbetet skall uppnås.

Tystnadsplikten förutsätter att

1) arbetsgivaren har visat arbetstagaren och företrädaren för personalgruppen samt en i 55 § avsedd sakkunnig vilka uppgifter som omfattas av affärs- och yrkeshemligheten,

2) arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren och företrädaren för personalgruppen samt en i 55 § avsedd sakkunnig att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda, och

3) arbetstagaren och företrädaren för personalgruppen har underrättat de arbetstagare som avses i 2 mom. eller deras företrädare om tystnadsplikten.

Tystnadsplikten gäller hela den tid arbetsförhållandet för personer enligt 1 mom. är i kraft.

58 §

Förhållandet mellan samarbetsförhandlingarna och kollektivavtalets förhandlingsbestämmelser

Om ett ärende som behandlas i samarbetsförhandlingar enligt denna lag borde behandlas även i enlighet med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, skall inga samarbetsförhandlingar inledas eller samarbetsförhandlingarna avbrytas om arbetsgivaren eller en förtroendeman som företräder arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet kräver att ärendet skall behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

59 §

Undantag från arbetsgivarens informationskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att lämna arbetstagarna eller företrädarna för personalgrupperna uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företaget eller dess verksamhet.

60 §

Undantag från samarbetsförfarandet

Arbetsgivaren får fatta beslut i ärenden som avses i 32 och 33 § samt i 44 § 1 mom. utan föregående samarbetsförhandlingar, om särskilt vägande skäl, som är till skada för företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi och som man inte har kunnat känna till på förhand utgör hinder för samarbetsförhandlingar.

När grunderna enligt 1 mom. för att avvika från samarbetskyldigheterna inte längre föreligger, skall arbetsgivaren utan dröjsmål inleda samarbetsförhandlingar, där även orsakerna till det avvikande förfarandet skall utredas.

61 §

Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar kan genom avtal avvika från vad som bestäms i 3—6 kap. och 8 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som bestäms i 8 kap. 47 och 48 §, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i denna paragraf kan för Folkpensionsanstaltens del ingås av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

Ett avtal som avses i 1 och 2 mom. har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal. 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 personalgrupp som avses i avtalet.

62 §

Gottgörelse

En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iakttä 45—51 §, skall åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller

överförs till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro.

När gottgörelsens storlek bestäms skall beaktas graden av försummelse i fråga om samarbetskyldigheten, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren och hur länge hans eller hennes anställningsförhållande varat.

Om ett kontrollerat företag i egenskap av arbetsgivare har sagt upp minst tio arbetstagare, kan det inte betraktas som en omständighet som minskar gottgörelsens storlek att arbetsgivaren inte har fått tillräckliga uppgifter som behövs vid samarbetsförbandet av det kontrollerande företaget för företagsgruppen.

Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

Arbetstagarens rätt till gottgörelse förfaller, om talan medan anställningsförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Sedan anställningsförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om talan inte väcks inom två år efter anställningsförhållandets slut.

63 §

Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 62 § justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

64 §

Tvångsmedel

Om arbetsgivaren försummar vad som i 10—13 § bestäms om de uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna och på så sätt äventyrar erhållandet av uppgifter, kan domstolen på yrkande av en företrädare för en personalgrupp och efter att ha gett arbetsgivaren tillfälle att bli hörd, ålägga denne att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite.

Om arbetsgivaren försummar sin skyldighet att utarbeta en personalplan och utbildningsmål enligt 16 §, kan arbetsministeriet på begäran av en företrädare för en personalgrupp hos domstolen yrka ett beslut enligt 1 mom. om att arbetsgivaren skall fullgöra sin skyldighet, om det är uppenbart att det inte går att få personalplanen och utbildningsmålen behandlade vid samarbetsförbandet enligt 4 kap.

65 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen.

66 §

Tillsyn

Tillsynen över efterlevnaden av denna lag utövas av arbetsministeriet samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser skall iakttagas i företagets anställningsförhållanden.

67 §

Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 17, 20 eller 22 §, 28 § 1 eller 2 mom., 30, 31, 34, 36, 41, 43 eller 55 §, 56 § 1 mom. eller 65 §, med undantag för vad som i 55 eller 56 § bestäms om arbetsgivarens betalningsskyldighet, skall för brott mot samarbetskyldigheten dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som freskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

Vid bestämmandet av straff för försummelse av skyldigheterna enligt 34, 36 och 41 § betraktas det inte som en straffsänkande omständighet att det kontrollerande företaget inte har lämnat det kontrollerade företaget de uppgifter som behövs för att genomföra sam-

arbetsförfarandet.

I fråga om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer ett samarbetsombud som avses i 8 § 2 och 3 mom. bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 57 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

10 kap.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

68 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 200 .

Genom denna lag upphävs lagen av den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) jämte ändringar.

Om det i någon annanstans i lagstiftningen

hänvisas till andra bestämmelser i den lag om samarbete inom företag som gällde vid denna lags ikraftträdande än till de bestämmelser som gäller nationellt eller internationellt koncernsamarbete, skall i stället för dem tillämpas denna lag.

69 §

Övergångsbestämmelser

Ett avtal enligt 14 § i lagen om samarbete inom företag som gäller vid denna lags ikraftträdande får tillämpas utan hinder av bestämmelserna i 61 § i denna lag till dess avtalet upphör att gälla.

Bestämmelserna i denna lag tillämpas på företag som regelbundet har minst 20 men under 30 personer anställda i arbetsförhållande när sex månader förflutit från lagens ikraftträdande, om företaget inte överväger att säga upp minst tio arbetstagare.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt 16 § i denna lag skall fullgöras inom sex månader från lagens ikraftträdande.

2.

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

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

I denna lag bestäms om sådana samarbetsförfaranden mellan ledningen och personalen i såväl finska företagsgrupper som grupper av gemenskapsföretag som säkerställer utbyte av åsikter och dialog mellan företrädarna för arbetstagarna och den behöriga företagsledningen.

Lagens syfte är att förbättra arbetstagarnas rätt att få uppgifter och bli hörda om företagets och företagsgruppernas verksamhet och deras framtidsutsikter samt i synnerhet om ärenden beträffande vilka besluten påverkar arbetstagarnas ställning och deras sysselsättning i företagsgruppen eller företaget. Lagens syfte är också att främja växelverkan mellan arbetstagarna i företagen och företagsgrupperna.

2 §

Tillämpningsområde

Bestämmelserna i 1, 2, 4 och 5 kap. tillämpas i finska företagsgrupper enligt 7 § samt i företag vars verksamhet består av administrativt självständiga verksamhetsenheter.

Bestämmelserna i 1 och 3—5 kap. tilläm-

pas i grupper av gemenskapsföretag enligt 13 § samt i gemenskapsföretag.

3 §

Annan lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

Om ordnande av arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar bestäms i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004).

Om personalens rätt att delta i företagets förvaltning bestäms i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

Oberoende av vad som bestäms i denna lag skall vid samarbete mellan finska företag och dess personal iaktas vad som bestäms i lagen om samarbete inom företag (/).

4 §

Företagsgrupp och kontrollerande företag

I denna lag avses med företagsgrupp en grupp som omfattar ett kontrollerande företag samt de företag i vilka detta företag utövar bestämmande inflytande.

Som ett kontrollerande företag betraktas ett företag som utövar bestämmande inflytande över ett annat företag i kraft av äganderätt,

ekonomisk delaktighet eller det kontrollerade företags bolagsordning eller regler eller på något annat motsvarande sätt.

Om inte något annat påvisas anses ett företag utöva bestämmande inflytande över ett annat företag

1) när det direkt eller indirekt kan utse mer än hälften av medlemmarna i företagets styrelse eller ett motsvarande organ,

2) när det har majoriteten av de röster som är knutna till företagets aktier eller andelar, eller

3) när det direkt eller indirekt äger mer än hälften av företagets aktier eller andelar.

Om två eller flera företag i en företagsgrupp kan anses utöva bestämmande inflytande, har i första hand det företag som avses i 2 mom. 1 punkten och i andra hand det som avses i 2 punkten bestämmande inflytande, om det inte påvisas att något av företagen utövar bestämmande inflytande på någon annan grund.

Bestämmelser om den lag som skall tillämpas vid fastställande av bestämmande inflytande i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag finns i 16 §.

5 §

Beräkning av antalet arbetstagare

I finska företagsgrupper och företag beräknas det antal arbetstagare som avses i 7 och 13 §, deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare medräknade, som ett medeltal för dem som arbetat i företaget under de två senaste åren.

6 §

Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet ger utlåtanden om huruvida en företagsgrupp eller ett företag skall anses vara sådana att denna lag skall tillämpas på företagsgruppen eller företaget på det sätt som bestäms i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

2 kap.

Samarbete inom finska företagsgrupper

7 §

Företagsgrupp och företag

Bestämmelserna i denna lag tillämpas inom en finsk företagsgrupp som har sammanlagt minst 500 arbetstagare i Finland. Bestämmelserna tillämpas i de finska företag inom företagsgruppen som har minst 20 arbetstagare.

Om det inom en företagsgrupp finns en eller flera företagsgrupper, tillämpas bestämmelserna i detta kapitel endast i den högsta företagsgruppen, om inte ledningen för den sistnämnda och företrädarna för arbetstagarna avtalar om att samarbetet skall ordnas på något annat sätt.

När det antal arbetsgivare som avses i 1 mom. uppfylls tillämpas bestämmelserna i detta kapitel även på ett sådant finskt företag vars verksamhet består av administrativt självständiga verksamhetsenheter på olika orter i Finland. På en administrativt självständig verksamhetsenhet tillämpas vad som bestäms om företag inom en företagsgrupp.

Om verksamhetsområdet för ett företag som hör till en företagsgrupp eller för ett företags verksamhetsenhet inte har någon nära anknytning till den produktions- eller serviceverksamhet som bedrivs inom företagsgruppen eller företaget och detta företags eller denna verksamhetsenhets verksamhet inte är betydande med tanke på ställningen för företagsgruppens eller företagets arbetstagare, får ett sådant företag ställas utanför det samarbete som föreskrivs i detta kapitel.

8 §

Avtal om samarbete

Ledningen för en företagsgrupp eller ett företag och företrädarna för arbetstagarna får utan hinder av 9—12 § avtala om samarbetets innehåll och förfaringssätten samt om antalet företrädare för arbetstagarna och deras fördelning enligt personalgrupp.

Varje personalgrupp inom företagsgruppen

eller företaget har rätt att inom sig välja en företrädare till arbetstagarnas förhandlingsorgan. Personalgrupperna får före valet av företrädare avtala sinsemellan att till arbetstagarnas förhandlingsorgan väljs högst tre extra medlemmar. Samtidigt skall man avtala om vilka personalgrupper som har rätt att välja extra medlemmar.

Avtal om samarbete skall ingås skriftligen. Avtalet kan gälla en viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp av ledningen för företagsgruppen eller företaget och av respektive personalgrupps företrädare som avses i det avtalsbaserade samarbetet. Om en personalgrupp har flera företrädare än en, skall de vara eniga om att säga upp avtalet. Genom avtalet om samarbete kan rätten för personalgruppernas företrädare att säga upp detta avtal begränsas. Uppsägningstiden är åtta månader, om något annat inte har avtalats.

Sedan ett avtal om samarbete upphört att gälla skall 9—12 § iaktas.

9 §

Sekundära bestämmelser om samarbete inom företagsgrupper och företag

I företagsgrupper och företag där avtal om samarbete mellan ledningen och arbetstagarna inte har ingåtts, skall 10—12 § tillämpas. Ett avtal om samarbete inom en företagsgrupp eller ett företag får emellertid ingås när som helst utan hinder av 10—12 §.

I en företagsgrupp eller ett företag som efter att antalet arbetstagare har ökat uppfyller tillämpningsvillkoren i 7 §, skall de sekundära bestämmelserna ändå tillämpas först 12 månader efter att avtalsförhandlingar enligt 8 § inletts, dock senast 24 månader efter att villkoren för tillämpning av lagen uppfyllts, om ett avtal om samarbete inte har ingåtts före det.

10 §

Företrädare för arbetstagarna

Arbetstagarna vid varje finskt företag inom en företagsgrupp har rätt att bland sig välja en företrädare för samarbetet mellan före-

tagsgruppens ledning och arbetstagarna. Företrädarna för arbetstagarna skall väljas så att alla personalgrupper i företagsgruppen har åtminstone en företrädare.

11 §

Ärenden som skall meddelas och behandlas i samarbetsförfarande

Företrädarna för arbetstagarna i sådana företag inom en företagsgrupp som är verksam i Finland skall ges

1) för varje räkenskapsperiod en enhetlig redogörelse för företagsgruppens ekonomiska situation som innehåller koncernbokslutet eller, om företagsgruppen inte skall göra upp ett koncernbokslut enligt lag, motsvarande tillgängliga redogörelse,

2) för varje räkenskapsperiod uppgifter om framtidsutsikterna för företagsgruppens produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur samt en uppskattning av den sannolika personalstyrkan samt förändringar i kraven på arbetstagarnas yrkesskicklighet eller kompetens enligt personalgrupp,

3) uppgifter om avgöranden som ledningen för företagsgruppen överväger och som gäller väsentlig utvidgning, inskränkning eller nedläggning av verksamheten vid ett företag som hör till företagsgruppen, samt

4) uppgifter om planerade avgöranden som träffas i företagsgruppens ledning och som väsentligt förändrar produkturvalet eller serviceverksamheten eller andra liknande funktioner och därvid påverkar arbetstagarnas ställning.

I fråga om ett företag som hör till företagsgruppen men som är verksamt någon annanstans än i Finland skall förutom de uppgifter som framgår av koncernbokslutet eller motsvarande lämnas endast sådana i 1 mom. 2 punkten avsedda uppgifter som är av väsentlig betydelse för företagsgruppens arbetstagare som arbetar i Finland.

12 §

Samarbetsförfarande

En person som hör till ledningen för en fö-

retagsgrupp eller ett företag enligt 7 § 3 mom. eller en av ledningen utsedd person som är insatt i de ärenden som det skall informeras om skall lämna de uppgifter som avses i 11 § 1 mom. så att växelverkan kan förverkligas vid behandlingen av ärenden såväl mellan ledningen för företagsgruppen eller för ett företag som består av självständiga verksamhetsenheter och arbetstagarnas företrädare som mellan företrädarna för arbetstagarerna.

Uppgifter om de ärenden som avses i 11 § 1 mom. 3 och 4 punkten lämnas företrädarna för de arbetstagare som ärendena gäller. Dessa uppgifter skall lämnas så att de samarbetsförfaranden och samarbetsförhandlingar som avses i 6—8 kap. i lagen om samarbete inom företag kan genomföras i företaget eller verksamhetsenheten i fråga.

3 kap.

Samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och inom gemenskapsföretag

13 §

Grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas i enskilda eller publika företagsgrupper och företag som bedriver ekonomisk verksamhet och som har sammanlagt minst 1 000 arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, när

1) en grupp av gemenskapsföretag har företag med minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, eller

2) ett gemenskapsföretag har minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

14 §

Undantag till följd av EU:s koncentrationsförordning

Företag som avses i artikel 3.5 a och 3.5 c i

rådets förordning (EG) nr 139/2004 om kontroll av företagskoncentrationer anses inte som kontrollerande företag.

15 §

Utredningsförfarandes inverkan på bestämmande inflytande

En boförvaltare, utredare eller likvidator som sköter sina uppgifter enligt konkurslagen (120/2004), lagen om företagssanering (47/1993), aktiebolagslagen (624/2006) eller motsvarande lagstiftning anses inte enbart på denna grund utöva bestämmande inflytande enligt 4 §.

16 §

Bestämmande inflytande och lagval

Tillämplig lag när det kontrollerande företaget skall bestämmas är den lag i en medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som skall tillämpas på respektive företag inom företagsgruppen. Om ingen medlemsstats lag ändå tillämpas på företaget, är den lag som skall tillämpas för att fastställa det bestämmande inflytandet lagen i den medlemsstat där den företrädare som företaget angett finns eller, om någon sådan inte finns, där det företag som har de flesta arbetstagarerna inom företagsgruppen finns.

17 §

Central ledning

De skyldigheter som föreskrivs i detta kapitel tillkommer i Finland registrerade företag och i Finland registrerade gemenskapsföretag som utövar bestämmande inflytande över en grupp av gemenskapsföretag (*central ledning*).

Om en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag har sin centrala ledning utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, tillkommer de skyldigheter som föreskrivs i detta kapitel ett av företagsgrup-

pen kontrollerat företag som är beläget i Finland eller en verksamhetsenhet som gemenskapsföretaget har i Finland, om företagsgruppens eller gemenskapsföretagets centrala ledning har angett det.

Om den centrala ledningen för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag finns utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och inte har angett vilket av dess kontrollerade företag eller verksamhetsenheter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som ansvarar för skyldigheterna enligt detta kapitel, ansvarar för dem ett finskt kontrollerat företag eller en finsk verksamhetsenhet, om företaget eller verksamhetsenheten har det största antalet arbetstagare av de företag eller verksamhetsenheter som gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget kontrollerar inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

18 §

Förberedande åtgärder

Den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag skall tillsammans med företrädarna för arbetstagarna ta initiativ till inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av ett motsvarande informations- och samrådsförfarande.

Den centrala ledningen skall lämna företrädarna för arbetstagarna uppgifter om antalet arbetstagare i de företag eller verksamhetsenheter den kontrollerar.

Om den centrala ledningen för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag finns utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och inte, trots begäran från ett finskt företag eller en finsk verksamhetsenhet enligt 17 § 2 eller 3 mom., tillställer företaget eller verksamhetsenheten uppgifter om antalet arbetsgivare i företagsgruppen eller företaget, skall företaget eller verksamhetsenheten skaffa dessa uppgifter från företagsgruppens företag eller företagets verksamhetsenheter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Ett kontrollerat företag och en kontrollerad verksamhetsenhet i Finland skall lämna upp-

gifter om antalet arbetstagare till ett inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet beläget företag inom en grupp av gemenskapsföretag eller en inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet belägen verksamhetsenhet vid ett gemenskapsföretag, om företaget eller verksamhetsenheten begär att få uppgifterna i ett fall liknande det som avses i 3 mom.

19 §

Inrättande av ett förhandlingsorgan för arbetstagarna

Arbetstagarna skall välja ett förhandlingsorgan

1) när den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag föreslår förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av motsvarande informations- och samrådsförfarande, eller

2) när sammanlagt minst 100 arbetstagare eller deras företrädare från minst två företag eller verksamhetsenheter som är belägna i minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdets begär att sådana förhandlingar skall inledas.

20 §

Förhandlingsorganets sammansättning

Till sitt förhandlingsorgan väljer arbetstagarna en medlem från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget har ett företag eller en verksamhetsenhet. Förutom dessa medlemmar väljer arbetstagarna till förhandlingsorganet

1) en medlem från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 25 procent men mindre än 50 procent av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget,

2) två medlemmar från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 50 procent men mindre

än 75 procent av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget,

3) tre medlemmar från den medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsrådet som har minst 75 procent av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget.

21 §

Antal medlemmar i förhandlingsorganet och val av medlemmar

Arbetstagarnas förhandlingsorgan har minst tre och högst 18 medlemmar, om inte tillämpningen av 20 § 1 meningens leder till ett större antal medlemmar.

Arbetstagarna i företaget eller verksamhetsenheten i Finland som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljer sina företrädare till förhandlingsorganet genom överenskommelse eller val. Om arbetstagarna inte kommer överens om förfarandet för valjande av sina företrädare, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar företagets eller verksamhetsenheternas två största personalgrupper tillsammans ordna val eller något annat förfarande för valjande av medlemmar till förhandlingsorganet. Samtliga arbetstagare i företaget eller verksamhetsenheterna har rätt att delta i det val som arbetarskyddsfullmäktige ordnar.

Företrädare för arbetstagarna i företag eller verksamhetsenheter i andra medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsrådet som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljs med iakttagande av respektive stats nationella lagstiftning eller praxis.

Arbetstagarnas förhandlingsorgan skall meddela både den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget och ledningarna för företagsgruppens kontrollerade företag eller gemenskapsföretagets verksamhetsenheter sin sammansättning.

22 §

Förhandlingar om ordnande av samarbete

Den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan skall förhandla i en anda av samarbete och i syfte att uppnå ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett motsvarande informations- och samrådsförfarande.

Den centrala ledningen kallar arbetstagarnas förhandlingsorgan till ett möte där de avtalsförhandlingar som avses i 1 mom. inleds. Den centrala ledningen skall underrätta ledningen för de andra företagen inom en grupp av gemenskapsföretag eller ledningarna för ett gemenskapsföretags verksamhetsenheter om kallelsen till förhandlingar.

23 §

Ansvar för förhandlingsorganets kostnader

Den centrala ledningen ansvarar för de skäliga kostnaderna för valet av medlemmar till arbetstagarnas förhandlingsorgan, förhandlingsorganets avtalsförhandlingar enligt 22 § samt sakkunniga som förhandlingsorganet anlitat vid dessa förhandlingar.

24 §

Förhandlingsorganets avstående från avtalsförhandlingar

Arbetstagarnas förhandlingsorgan kan med minst två tredjedels majoritet besluta att inte inleda förhandlingar enligt 22 § eller att avbryta redan påbörjade förhandlingar. För att på nytt inleda förhandlingar kan arbetstagarnas förhandlingsorgan sammankallas tidigast två år efter beslutet, om inte den centrala ledningen och förhandlingsorganet har kommit överens om eller kommer överens om en kortare tidsfrist.

Om arbetstagarnas förhandlingsorgan i enlighet med 1 mom. har beslutat att avstå från förhandlingar, tillämpas inte de sekundära bestämmelserna om samarbetsförfarande i 27—37 § i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget.

25 §

Beslut om samarbetsavtal i förhandlingsorganet

Arbetstagarnas förhandlingsorgan kan ingå avtal med den centrala ledningen om ett eller flera europeiska företagsråd eller ett eller flera andra informations- och samrådsförfaranden, om mera än hälften av förhandlingsorganets medlemmar understöder det.

26 §

Avtal om europeiskt företagsråd eller annat informations- och samrådsförfarande

I ett skriftligt avtal om ett europeiskt företagsråd skall, om inte något annat överenskomms, bestämmas

- 1) vilka företag eller verksamhetsenheter som hör till avtalets tillämpningsområde,
- 2) företagsrådets sammansättning och dess mandatperiod,
- 3) företagsrådets uppgifter samt förfaringsätten för information och ömsesidigt utbyte av åsikter,
- 4) platsen eller platserna för företagsrådets möten, mötesfrekvensen och mötenas längd,
- 5) vilka ekonomiska och andra materiella resurser som skall anvisas företagsrådet, samt
- 6) avtalets giltighetstid och de förfaringsätt som iakttas när avtalet ändras på grund av förändringar som verkställts i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller när avtalet revideras av någon annan orsak.

Den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan kan i stället för att inrätta ett europeiskt företagsråd skriftligen avtala om ett eller flera informations- och samrådsförfaranden. I avtalet skall anges de ärenden som arbetstagarnas företrädare har rätt att få information om och att bli hörda om. Till dem hör i synnerhet övernationella frågor som berör gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget och som har en betydande inverkan på arbetstagarnas ställning. I avtalet skall också anges detaljerade regler för hur företrädarna för arbetstagarna har rätt att sammanträda för att dryfta den informa-

tion de fått.

Ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett annat informations- och samrådsförfarande åsidosätter de i 27—37 § avsedda sekundära bestämmelserna om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag, om inte något annat följer av avtalet.

27 §

Sekundära bestämmelser om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag

Bestämmelserna om europeiska företagsråd i 28—37 § skall tillämpas i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag

- 1) när den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan har avtalat om det,
- 2) om den centrala ledningen inte har inlett förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsorgan inom sex månader efter begäran om förhandlingar enligt 19 § 2 punkten från arbetstagarna eller deras företrädare, eller
- 3) om den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan i sina förhandlingar inte har uppnått avtal om samarbete enligt detta kapitel inom tre år från de tidpunkter som avses i 19 § utom när detta har berott på arbetstagarnas förhandlingsorgans beslut enligt 24 § att avstå från avtalsförhandlingar.

Om det i en grupp av gemenskapsföretag finns flera kontrollerande företag än ett, inrättas ett europeiskt företagsråd bara på det högsta kontrollerande företagens nivå, om inte något annat följer av ett avtal enligt 26 §.

28 §

Europeiskt företagsråd och dess sammansättning

Ett europeiskt företagsråd är ett samarbetsorgan som arbetstagarna i ett gemenskapsföretag eller i en grupp av gemenskapsföretag väljer inom sig och som har minst tre och högst 30 medlemmar.

Till företagsrådet skall väljas minst en medlem från varje medlemsstat inom Euro-

peiska ekonomiska samarbetsområdet där gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget har ett företag eller en verksamhetsenhet. Utöver dessa medlemmar väljs

1) en medlem från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 25 procent men mindre än 50 procent av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget,

2) två medlemmar från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 50 procent men mindre än 75 procent av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget,

3) tre medlemmar från den medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 75 procent av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget.

29 §

Val av medlemmar i europeiska företagsråd

Arbetstagarna i företag eller verksamhetsenheter i Finland som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljer bland sig medlemmar som företräder dem i det europeiska företagsrådet genom överenskommelse eller val. Om personalen inte kommer överens om förfarandet för väljande av sina företrädare, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar företagets eller verksamhetsenheternas två största personalgrupper tillsammans ordna val eller något annat förfarande för väljande av medlemmar i företagsrådet. Alla som hör till personalen i företagen eller verksamhetsenheterna har rätt att delta i det val av medlemmar i det europeiska företagsrådet som arbetarskyddsfullmäktige ordnar.

Företrädare för arbetstagarna i företag eller verksamhetsenheter i andra medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljs med iakttagande av respektive stats nationella lagstiftning eller praxis.

30 §

Meddelande om europeiska företagsråds sammansättning

Företagsrådet skall meddela den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller en av företagsgruppen eller företaget anvisad annan behörig ledning för företagsgruppen eller företaget sin sammansättning och eventuella ändringar i den.

31 §

Europeiska företagsråds arbetsordning och arbetsutskott

Företagsrådet fastställer självt sin arbetsordning.

Företagsrådet kan inom sig välja ett arbetsutskott med högst tre medlemmar, om företagsrådets medlemsantal förutsätter detta.

32 §

Rätt att få uppgifter och att bli hörd

Det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskott har rätt att få uppgifter och bli hört om sådana frågor som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller minst två av företagsgruppens företag eller gemenskapsföretagets verksamhetsenheter, som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. På motsvarande sätt behandlas i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag enligt 17 § 2 och 3 mom. enbart ärenden som gäller antingen alla företag eller verksamhetsenheter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller minst två företag eller verksamhetsenheter som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

33 §

Regelbundna möten och ärenden som behandlas på dem

Det europeiska företagsrådet har rätt att sammanträda minst en gång om året tillsammans med företrädarna för den finska centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget för att få uppgifter och bli hört om företagsgruppens eller företagens affärsverksamhet och framtidsutsikter. Före mötet skall den centrala ledningen lämna en skriftlig redogörelse för de ärenden som kommer att behandlas på mötet.

Den centrala ledningen skall informera ledningen för övriga företag eller verksamhetsenheter som hör till gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget om mötet.

På de regelbundna mötena skall behandlas i synnerhet följande ärenden:

- 1) företagsgruppens eller företagens struktur,
- 2) företagsgruppens eller företagens ekonomiska och finansiella situation,
- 3) framtidsutsikterna för företagsgruppens eller företagens verksamhet, produktion och försäljning,
- 4) sysselsättningsläget och framtidsutsikterna för det,
- 5) investeringsprogrammet eller -programmen,
- 6) betydande organisationsförändringar,
- 7) införandet av nya arbetsmetoder och produktionsprocesser,
- 8) produktionsöverföringar,
- 9) fusioner,
- 10) inskränkning eller nedläggning av produktionen i företag eller verksamhetsenheter eller betydande delar av dessa, och
- 11) minskningar av arbetstagare enligt rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar av arbetstagare, stiftningen i etableringsstaten i enlighet med vad som bestäms i den nationella lag för respektive företag som hör till gruppen av gemenskapsföretag eller respektive verksamhetsenhet vid gemenskapsföretaget.

Före ett ordinarie möte har medlemmarna i det europeiska företagsrådet rätt att samman-

träda för sig.

34 §

Extra möten i exceptionella situationer

Den centrala ledningen skall med tanke på utbytet av åsikter i rätt tid lämna arbetsutskottet en redogörelse för sådana exceptionella omständigheter som har en betydande inverkan på arbetstagarnas ställning, i synnerhet omplacering av verksamheten, nedläggning av företaget eller verksamhetsenheten samt uppsägningar enligt 33 § 3 mom. 11 punkten.

På begäran av arbetsutskottet skall den centrala ledningen eller någon annan sådan företagsledning som har beslutanderätt i de ärenden som behandlas, ordna ett möte där den informerar om de ärenden som avses i 1 mom. och utbyter åsikter om dem med arbetsutskottet. Också de medlemmar av det europeiska företagsrådet som inte hör till arbetsutskottet men som företräder arbetstagare som direkt berörs av de ärenden som avses i 1 mom. har rätt att delta i mötet.

Ett extra möte skall ordnas så snart som möjligt efter att utredningen givits. För mötet utarbetar den i 2 mom. avsedda ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget en berättelse om vilken arbetsutskottet kan avge utlåtande när mötet avslutas eller inom en rimlig tid efter att mötet avslutats.

Arbetsutskottet, vid behov kompletterat på det sätt som avses i 2 mom., har rätt att samlas utan att ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller för gemenskapsföretaget är närvarande.

Vad som ovan bestäms om arbetsutskottet gäller det europeiska företagsrådet, om det inte har valt något arbetsutskott inom sig.

35 §

Rätt att anlita sakkunniga

Det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskottet har rätt, i den mån det är nödvändigt, att anlita sakkunniga som det själv valt när det förbereder sig för möten som avses i 33 och 34 §.

36 §

Informationsskyldighet för medlemmarna av företagsrådet och dess arbetsutskott

Medlemmarna av det europeiska företagsrådet eller dess arbetsutskott skall informera de andra företrädarna för arbetstagarna i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller, om inga företrädare har valts, arbetstagarna direkt om innehållet i och resultaten av de informations- och samrådsförfaranden som avses ovan i detta kapitel, om inte något annat följer av tystnadsplikten enligt 43 §.

37 §

Ansvar för samarbetskostnaderna

Den centrala ledningen svarar för kostnaderna för det europeiska företagsrådets och dess arbetsutskotts verksamhet. Sådana kostnader är åtminstone kostnaderna för mötesarrangemang och tolkning samt rese- och inkvarteringskostnader för medlemmarna i det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet, om inte något annat har avtalats.

Den centrala ledningen skall anvisa det europeiska företagsrådets och dess arbetsutskotts medlemmar tillräckliga ekonomiska och andra materiella resurser så att de kan sköta sina uppgifter på lämpligt sätt.

Den centrala ledningen svarar för rese- och inkvarteringskostnaderna för en (1) sakkunnig som det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskott anlitar i fall som avses i 33 och 34 §, om inte något annat avtalas.

38 §

Det europeiska företagsrådets bedömning av avtalsförhandlingarna

Företagsrådet bedömer senast fyra år efter att det inrättats huruvida förhandlingar om ett avtal enligt 26 § borde inledas med den centrala ledningen.

Om företagsrådet med enkel majoritet beslutar att föreslå förhandlingar för den centra-

la ledningen, skall företagsrådet föra förhandlingarna i stället för arbetstagarnas förhandlingsorgan. Vid förhandlingarna iakttas i övrigt i tillämpliga delar vad som bestäms i 22—26 §.

39 §

Inverkan av en minskning av antalet arbetstagare

Även om antalet arbetstagare i en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag minskar så att det understiger det som föreskrivs i 13 §, skall ett i Finland ingånget avtal enligt 26 § om ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande tillämpas ytterligare sex månader från det att antalet arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget inte längre uppfyller antalet enligt 13 §, om inte något annat följer av avtalet.

På motsvarande sätt behåller arbetstagarnas förhandlingsorgan enligt 19 § och det europeiska företagsrådet enligt 28 § sin ställning och sina uppgifter sex månader från det har antalet arbetstagare i företagsgruppen eller företaget har minskat så att det understiger det som föreskrivs i 13 §.

4 kap.

Särskilda bestämmelser

40 §

Rättigheter för företrädare för arbetstagarna

De företrädare för arbetstagarna som avses i denna lag har rätt att för skötseln av sina uppgifter liksom för samarbetsutbildning som avtalas särskilt få tillräckligt befrielse från sitt arbete. Arbetsgivaren skall ersätta bortfall av förvärvsinkomst till följd av detta. Om annan befrielse från arbetet och ersättning för bortfall av förvärvsinkomst skall i varje enskilt fall överenskommas mellan den behöriga företrädaren för arbetstagarna samt arbetsgivaren.

Om en företrädare för arbetstagarna utom

sin arbetstid deltar i samarbetsförfarande enligt denna lag eller utför någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att till honom eller henne erlagga en ersättning för den tid som använts för uppgiften vilken motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

En ersättare har samma rättigheter när han eller hon företräder arbetstagarna i stället för den ordinarie företrädaren.

41 §

Uppsägningskydd för företrädare för arbetstagarna

Om uppsägningskyddet för de företrädare för arbetstagarna som avses i denna lag gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägningskydd för förtroendemän och förtroendeombud.

Uppsägningskyddet för en företrädare för arbetstagarna som valts i någon annan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet bestäms enligt den nationella lagstiftningen i staten i fråga.

42 §

Avtalsrätt

Ledningen för en finsk företagsgrupp eller ett finskt företag som avses i 7 § och de företrädare för arbetstagarna som avses i 8 eller 10 § samt den i 17 § avsedda centrala ledningen för en företagsgrupp eller ett företag som avses i 13 § och de finska företrädarna för arbetstagarna i detta företag får utan hinder av vad som bestäms ovan skriftligen avtala om sammanförande av innehållet i och förfarandet för de nationella samarbetsförfarandena och samarbetsförfarandena på gemenskapsnivå.

43 §

Tystnadsplikt

En arbetstagare som är medlem av arbetstagarnas förhandlingsorgan enligt 8 eller 20 § och en företrädare för arbetstagarna vilken deltar i samarbetsförfarandet samt en i denna lag avsedd sakkunnig som bistår företrädarna för arbetstagarna skall hemlighålla i samband med samarbetsförfarandet erhållna

1) uppgifter om företagsgruppens eller företagets affärs- och yrkeshemlighet

2) sådana uppgifter om företagsgruppens eller företagets ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning och vilkas spridning vore ägnad att skada företagsgruppen eller företaget eller deras kompanjon eller kontrahent, samt

3) uppgifter om företagsgruppens eller företagets företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada företagsgruppen eller företaget eller deras kompanjon eller kontrahent.

Vad som bestäms i 1 mom. hindrar inte den som har tystnadsplikt från att röja sekretessbelagda uppgifter för andra i nämnda moment avsedda arbetstagare eller företrädare för arbetstagarna eller sakkunniga som bistår dem om det är nödvändigt för skötseln av samarbetsuppgifterna.

Förutsättningen för tystnadsplikt är att

1) företagsgruppens eller företagets ledning har visat dem som har tystnadsplikt enligt 1 mom. vilka uppgifter som omfattas av affärs- och yrkeshemligheten,

2) företagsgruppens eller företagets ledning har meddelat dem som har tystnadsplikt enligt 1 mom. att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda, och

3) den som har tystnadsplikt enligt 1 mom. har underrättat de i 2 mom. avsedda arbetstagarna eller företrädarna för arbetstagarna eller sakkunniga som bistår dem om tystnadsplikten.

Tystnadsplikten gäller hela den tid anställningsförhållandet för en arbetstagare enligt 1 mom. och dennes företrädare är i kraft och tystnadsplikten för en sakkunnig efter att sakkunniguppdraget fullgjorts.

44 §

Undantag från informationskyldigheten

Ledningen och den centrala ledningen för en företagsgrupp är inte skyldig att lämna arbetstagarna eller deras företrädare sådana uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företagsgruppen, företaget eller dess verksamhet.

45 §

Det kontrollerande företags informations-skyldighet

När det företag som utövar bestämmande inflytande över en företagsgrupp, ett företag enligt 7 § 3 mom. eller ett gemenskapsföretag enligt 13 § 2 punkten förbereder ekonomiska beslut eller produktionsbeslut, som leder till att ett företag eller en verksamhetsenhet som det kontrollerar sannolikt måste överväga att minska användningen av arbetskraft på det sätt som avses i rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar av arbetstagare, skall det ge det kontrollerade företaget eller den kontrollerade verksamhetsenheten tillräckliga uppgifter om de avgöranden som är under beredning och alternativ till dem så att det sistnämnda företaget eller verksamhetsenheten kan fullgöra sin samarbetskyldighet på korrekt sätt.

46 §

Straffbestämmelser

En central ledning, ett kontrollerat företag eller ett företag enligt 2 § 2 mom. eller ett sådant företags verksamhetsenhet, som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 11 eller 12 §, 18 § 2 mom., 22 § 2 mom., 32—35 §, 39, 40 eller 47 §, med undantag för vad som i 40 § bestäms om arbetsgivarens betalningsskyldighet, eller som väsentligt försummar att iaktta vad som överenskommit i ett avtal enligt 8 eller 26 §, skall för brott mot *samarbetskyldigheten inom företagsgrupper* dömas till böter.

Om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en företrädare för samarbete enligt 41 § bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen

(39/1889) och om straff för hindrande av arbetstagarna från att välja företrädare i förhandlings- eller samarbetsorgan enligt denna lag bestäms i 47 kap. 5 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 43 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

47 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen.

48 §

Tillsyn

Iakttagandet och tillämpningen av denna lag övervakas av arbetsministeriet samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått ett riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser skall iakttas i företags anställningsförhållanden.

5 kap.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

49 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 200 .

Om det någon annanstans i lagstiftningen hänvisas till bestämmelserna om nationellt eller internationellt concernsamarbete i den lag om samarbete inom företag som gällde vid denna lags ikraftträdande, skall denna lag tillämpas i stället för dem.

50 §

Övergångsbestämmelse

Bestämmelserna i denna lag tillämpas inte på de företag och företagsgrupper som avses i denna lag och i vilka det vid denna lags

ikraftträdande finns ett gällande avtal om nationellt eller internationellt koncernsamarbete enligt den lag om samarbete inom företag (725/1978) som gäller vid ikraftträdandet eller i vilka det före den 22 september 1996 har ingåtts ett avtal som gäller hela personalen

om gränsöverskridande växelverkan mellan koncernens ledning och personalen. Om inte något annat har avtalats är uppsägningstiden för det sistnämnda avtalet sex månader, varefter de skyldigheter som föreskrivs i denna lag skall iakttas.

3.

Lag**om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 19 maj 2004 om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) 7 § 1 mom. och 8 § som följer:

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (605/1996), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om unga arbetstagare (998/1993) och lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/1977) samt om huruvida ett företag skall anses vara sådant att på företaget skall tillämpas lagen om samarbete inom företag (/) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/).

8 §

Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande

Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av

- 1) en domstol,
- 2) arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsbyrå,
- 3) arbetsgivarnas eller arbetstagarnas centralorganisationer,
- 4) det ministerium som handhar statens arbetsmarknadspolitik,
- 5) kyrkans avtalsdelegation,
- 6) kommunala arbetsmarknadsverket,
- 7) Ålands landskapsregering eller kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland, eller
- 8) arbetsministeriet om huruvida lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag skall tillämpas på ett företag eller en företagsgrupp.

Denna lag träder i kraft den 200 .

4.

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

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

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

7) engångsersättning som har betalats till ägaren av ett skyddsområde som avses i 9 § lagen om naturskydd (71/23) för ekonomiska

förluster som åsamkas honom genom de begränsningar i nyttjanderätten till områden som följer av fredningsbeslutet;

8) gottgörelse enligt 62 § i lagen om samarbete inom företag (/), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid.

Denna lag träder i kraft den 200 .

5.

Lag**om ändring av 6 § i personalfondslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 6 §, sådan den lyder i lag 344/1999, som följer:

6 §

Förhandlingar om systemet

Innan en personalfond bildas skall förhandlingar föras mellan företaget eller ämbetsverket och personalen om att införa ett vinstpremiestystem och att bilda en personalfond. Förhandlingarna skall föras i enlighet med

lagen om samarbete inom företag (/) eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget eller ämbetsverket och de personallgrupper som avses i de nämnda lagarna.

Denna lag träder i kraft den 200 .

6.

Lag**om ändring av 4 § i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 24 augusti 1990 om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) 4 § 1 mom., sådant det lyder i lag 724/1997, som följer:

4 §

Personalrepresentation som grundar sig på avtal

Personalrepresentationen i ett företags förvaltning kan genomföras i enlighet med vad som avtalas vid ett möte enligt 9 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag (/) eller i en delegation enligt 9 § 2 mom. i nämnda

lag. Avtalet skall ingås mellan arbetsgivaren och minst två sådana personallgrupper som avses i lagens 8 § och som tillsammans representerar en majoritet av personalen. Om anteckning av förhandlingsresultatet gäller lagens 54 §.

Denna lag träder i kraft den 200 .

7.

Lag**om ändring av 35 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 13 augusti 2004 om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004) 35 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 663/2006, som följer:

35 §

Internationellt koncernsamarbete

Om ett europabolag eller en europeisk kooperativ förening är ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en grupp av gemenskapsföretag i enlighet med bestämmelserna i 3 kap. i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/), skall bestämmelserna i den lagen inte tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolaget, den eu-

ropeiska kooperativa föreningen eller deras dotterbolag.

Om det särskilda förhandlingsorganet i enlighet med 13 § 1 mom. dock beslutar att inte inleda förhandlingar om ordnandet av arbetstagarinflytandet eller att avbryta förhandlingarna skall bestämmelserna om grupper av gemenskapsföretag i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag tillämpas.

Denna lag träder i kraft den 200 .

8.

Lag**om ändring av 12 § i lagen om statliga affärsverk**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 20 december 2002 om statliga affärsverk (1185/2002) 12 § 2 och 3 mom. som följer:

12 §

Personalens deltagande

På affärsverken kan, enligt vad affärsverken beslutar, i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) tillämpas lagen om samarbete inom företag (/). Vid koncernsamarbete

inom en affärsverkskoncern iaktas i tillämpliga delar vad som bestäms i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/).

Ett affärsverk på vilket lagen om samarbete inom företag tillämpas kan ingå ett sådant avtal som avses i 61 § i den nämnda lagen.

Denna lag träder i kraft den 200 .

9.**Lag****om ändring av 24 § i sjömanslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/1978) 24 § 2 mom., sådant det lyder i lag
1440/1992, som följer:

24 § <i>Permittering</i>	kommelse på arbetstagarens eller arbetsgiva- rens initiativ träffas om permittering av ar- betstagaren. Permitteringsrätten kan utvidgas genom kollektivavtal.
-----------------------------	---

Genom arbetsavtal eller även annars medan
ett arbetsförhållande består kan överens-

Denna lag träder i kraft den 200 .

10.**Lag****om ändring av 36 § i statstjänstemannalagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen av den 19 augusti 1994 (750/1994) 36 § 3 mom. som följer:

36 §	och överenskommelse som nämns i 9 § i h- gen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar kan om permittering avtalas även på annat sätt än det som bestäms i 1 och 2 mom.
------	---

Medan ett tjänsteförhållande består kan på
myndighetens eller en tjänstemans initiativ
överenskommelse träffas om permittering av
tjänstemannen. Genom tjänstekollektivavtal

Denna lag träder i kraft den 200 .

11.

Lag**om ändring av 9 § i lagen om studieledighet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 9 mars 1979 om studieledighet (273/1979) 9 § som följer:

9 §

Om beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medför kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och kan ledighet därför inte beviljas åt alla, skall de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ord-

ningsföljden inte avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan avgörande fattas skall arbetsgivaren förhandla om ärendet med arbetstagarnas förtroendemän med iakttagande av vad som i 6 kap. i lagen om samarbete inom företag (/) bestäms om förhandlingsförfarande.

Denna lag träder i kraft den 200 .

12.

Lag**om ändring av 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 30 december 2002 om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 5 a kap. 7 § 1 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 458/2005, som följer:

5 a kap.

Omställningsskydd jämte sysselsättningsplan

7 §

Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter

I syfte att genomföra omställningsskyddet skall arbetskraftsbyrån

2) informera om vilka tjänster, åtgärder och förmåner som står till buds samt för den offentliga arbetskraftsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 49 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag (/),

Denna lag träder i kraft den 200 .

13.

Lag**om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen**

I enlighet med riksdagens beslut
 ändras i strafflagen av den 19 december 1889 (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag
 72/2001, som följer:

47 kap.

Om arbetsbrott

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en

arbetarskyddsfullmäktig eller en företrädare för personalen eller arbetstagarerna som avses i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/) eller ett samarbetsombud som avses i 8 § i lagen om samarbete inom företag (/) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 200 .

14.**Lag****om ändring av 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 1 juli 1988 om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar
 (651/1988) 2 § 2 mom. sådant det lyder i lag 720/2000, som följer:

2 §

Tillämpningsområde

riksdagens justitieombudsmans kansli, i sta-
 tens revisionsverk eller i Finlands Bank.
 Bestämmelserna i 15 a § tillämpas inte på
 republikens presidents verksamhet.

 Lagen tillämpas varken i riksdagens, repu-
 blikens presidents, statsrevisorernas eller

 Denna lag träder i kraft den 200 .

 Helsingfors den 3 november 2006

Republikens President**TARJA HALONEN**Minister *Tuula Haatainen*

3.

Lag**om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 19 maj 2004 om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) 7 § 1 mom. och 8 § som följer:

Gällande lydelse

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (605/1996), semesterlagen (272/1973), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om unga arbetstagare (998/1993) och lagen om hushållsarbetstgares arbetsförhållande (951/1977) samt om huruvida ett företag skall anses vara sådant att på företaget skall tillämpas lagen om samarbete inom företag (725/1978).

Föreslagen lydelse

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (605/1996), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om unga arbetstagare (998/1993) och lagen om hushållsarbetstgares arbetsförhållande (951/1977) samt om huruvida ett företag skall anses vara sådant att på företaget skall tillämpas lagen om samarbete inom företag (/) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/).

8 §

Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande

Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av
1) en domstol,
2) arbetarskyddsdistriktets arbetarskydds-

8 §

Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande

Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av
1) en domstol,
2) arbetarskyddsdistriktets arbetarskydds-

Gällande lydelse

byrå,

3) arbetsgivarnas eller arbetstagarnas centralorganisationer,

4) det ministerium som handhar statens arbetsmarknadspolitik,

5) kyrkans avtalsdelegation,

6) kommunala arbetsmarknadsverket, *eller*

7) Ålands landskapsregering eller kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

Föreslagen lydelse

byrå,

3) arbetsgivarnas eller arbetstagarnas centralorganisationer,

4) det ministerium som handhar statens arbetsmarknadspolitik,

5) kyrkans avtalsdelegation,

6) kommunala arbetsmarknadsverket,

7) Ålands landskapsregering eller kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland, *eller*

8) *arbetsministeriet om huruvida lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag skall tillämpas på ett företag eller en företagsgrupp.*

Denna lag träder i kraft den 200.

4.

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

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

Gällande lydelse

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

7) engångsersättning som har betalats till ägaren av ett skyddsområde som avses i 9 § lagen om naturskydd (71/23) för ekonomiska förluster som åsamkas honom genom de begränsningar i nyttjanderätten till områden som följer av fredningsbeslutet.

Föreslagen lydelse

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

7) engångsersättning som har betalats till ägaren av ett skyddsområde som avses i 9 § lagen om naturskydd (71/23) för ekonomiska förluster som åsamkas honom genom de begränsningar i nyttjanderätten till områden som följer av fredningsbeslutet;

8) gottgörelse enligt 62 § i lagen om samarbete inom företag (/), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid.

Denna lag träder i kraft den 200.

5.

Lag**om ändring av 6 § i personalfondslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 6 §, sådan den lyder i lag
344/1999, som följer:

Gällande lydelse

6 §

Förhandlingar om systemet

Innan en personalfond bildas skall förhandlingar föras mellan företaget eller ämbetsverket och personalen om att införa ett vinstpremiesystem och att bilda en personalfond. Förhandlingarna skall föras i enlighet med lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget eller ämbetsverket och de personalgrupper som avses i de nämnda lagarna.

Föreslagen lydelse

6 §

Förhandlingar om systemet

Innan en personalfond bildas skall förhandlingar föras mellan företaget eller ämbetsverket och personalen om att införa ett vinstpremiesystem och att bilda en personalfond. Förhandlingarna skall föras i enlighet med lagen om samarbete inom företag (/) eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget eller ämbetsverket och de personalgrupper som avses i de nämnda lagarna.

Denna lag träder i kraft den 200.

6.

Lag**om ändring av 4 § i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 24 augusti 1990 om personalrepresentation i företagens förvaltning
(725/1990) 4 § 1 mom., sådant det lyder i lag 724/1997, som följer:

Gällande lydelse

4 §

*Personalrepresentation som grundar sig på
avtal*

Personalrepresentationen i ett företags förvaltning kan genomföras i enlighet med vad som avtalas vid ett möte enligt 7§ 4 mom. lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller i en delegation som nämns i lagens 4§. Avtalet skall ingås mellan arbetsgivaren och minst två sådana personalgrupper som avses i lagens 3 § och som tillsammans representerar en majoritet av personalen. Om anteckning av förhandlingsresultatet gäller lagens 8 a §.

Föreslagen lydelse

4 §

*Personalrepresentation som grundar sig på
avtal*

Personalrepresentationen i ett företags förvaltning kan genomföras i enlighet med vad som avtalas vid ett möte enligt 9 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag (/) eller i en delegation enligt 9 §:n 2 mom. i nämnda lag. Avtalet skall ingås mellan arbetsgivaren och minst två sådana personalgrupper som avses i lagens 8 § och som tillsammans representerar en majoritet av personalen. Om anteckning av förhandlingsresultatet gäller lagens 54 §.

Denna lag träder i kraft den
200.

7.

Lag**om ändring av 35 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 13 augusti 2004 om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004) 35 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 663/2006, som följer:

Gällande lydelse

35 §

Internationellt koncernsamarbete

Om ett europabolag eller en europeisk kooperativ förening är ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en grupp av gemenskapsföretag i enlighet med bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete i lagen om samarbete inom företag (725/1978), skall bestämmelserna i den lagen inte tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolaget, den europeiska kooperativa föreningen eller deras dotterbolag.

Om det särskilda förhandlingsorganet i enlighet med 13 § 1 mom. dock beslutar att inte inleda förhandlingar om ordnandet av arbetstagarinflytandet eller att avbryta förhandlingarna skall bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete i lagen om samarbete inom företag tillämpas.

Föreslagen lydelse

35 §

Internationellt koncernsamarbete

Om ett europabolag eller en europeisk kooperativ förening är ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en grupp av gemenskapsföretag i enlighet med bestämmelserna i 3 kap. i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/), skall bestämmelserna i den lagen inte tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolaget, den europeiska kooperativa föreningen eller deras dotterbolag.

Om det särskilda förhandlingsorganet i enlighet med 13 § 1 mom. dock beslutar att inte inleda förhandlingar om ordnandet av arbetstagarinflytandet eller att avbryta förhandlingarna skall bestämmelserna om grupper av gemenskapsföretag i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag tillämpas.

Denna lag träder i kraft den 200.

8.

Lag**om ändring av 12 § i lagen om statliga affärsverk**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 20 december 2002 om statliga affärsverk (1185/2002) 12 § 2 och 3
mom. som följer:

Gällande lydelse

12 §

Personalens deltagande

På affärsverken kan, enligt vad affärsverken beslutar, i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) tillämpas lagen om samarbete inom företag (725/1978). Vid koncernsamarbete inom en affärsverkskoncern iakttas i tillämpliga delar 11 c? 11 e §, 13 § 1 mom., 14 § 1 mom., 15 § och 16 § 1 mom. i den sistnämnda lagen.

Ett affärsverk på vilket lagen om samarbete inom företag tillämpas kan ingå ett sådant avtal som avses i 14 § i den nämnda lagen.

Föreslagen lydelse

12 §

Personalens deltagande

På affärsverken kan, enligt vad affärsverken beslutar, i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) tillämpas lagen om samarbete inom företag (/). Vid koncernsamarbete inom en affärsverkskoncern iakttas i tillämpliga delar *vad som bestäms i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/)*.

Ett affärsverk på vilket lagen om samarbete inom företag tillämpas kan ingå ett sådant avtal som avses i 61 § i den nämnda lagen.

Denna lag träder i kraft den 200.

9.

Lag**om ändring av 24 § i sjömanslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/1978) 24 § 2 mom., sådant det lyder i lag
1440/1992, som följer:

Gällande lydelse

24 §

Permittering

Genom arbetsavtal eller även annars medan ett arbetsförhållande består kan överenskommelse på arbetstagarens eller arbetsgivarens initiativ träffas om permittering av arbetstagaren. Permitteringsrätten kan utvidgas genom kollektivavtal eller genom överenskommelse som nämns i 8 § lagen om samarbete inom företag (725/78).

Föreslagen lydelse

24 §

Permittering

Genom arbetsavtal eller även annars medan ett arbetsförhållande består kan överenskommelse på arbetstagarens eller arbetsgivarens initiativ träffas om permittering av arbetstagaren. Permitteringsrätten kan utvidgas genom kollektivavtal.

Denna lag träder i kraft den 200.

10.**Lag****om ändring av 36 § i statstjänstemannalagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i statstjänstemannalagen av den 19 augusti 1994 (750/1994) 36 § 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

36 §

 Medan ett tjänsteförhållande består kan på myndighetens eller en tjänstemans initiativ överenskommelse träffas om permittering av tjänstemannen. Genom tjänstekollektivavtal och överenskommelse som nämns i 9 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar *eller 8 § lagen om samarbete inom företag* kan om permittering avtalas även på annat sätt än det som stadgas i 1 och 2 mom.

Föreslagen lydelse

36 §

 Medan ett tjänsteförhållande består kan på myndighetens eller en tjänstemans initiativ överenskommelse träffas om permittering av tjänstemannen. Genom tjänstekollektivavtal och överenskommelse som nämns i 9 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar kan om permittering avtalas även på annat sätt än det som bestäms i 1 och 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 200.

11.

Lag**om ändring av 9 § i lagen om studieledighet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 9 mars 1979 om studieledighet (273/1979) 9 § som följer:

Gällande lydelse

9 §.

Skulle beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medföra kännbar oölggenhet för arbetsgivarens verksamhet och kan ledighet därför icke beviljas åt alla, skall de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ordningsföljden icke avgöras på denna grund, ges företräde åt dera som fått minst utbildning. Innan avgörande fattas skall arbetsgivaren förhandla om ärendet med arbetstagarnas förtroendemän med iakttagande av vad i lagen om samarbete inom företag (725/78) är stadgat om förhandlingsförfarande.

Föreslagen lydelse

9 §

Om beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medför kännbar oölggenhet för arbetsgivarens verksamhet och kan ledighet därför inte beviljas åt alla, skall de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ordningsföljden inte avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan avgörande fattas skall arbetsgivaren förhandla om ärendet med arbetstagarnas förtroendemän med iakttagande av vad *som i 6 kap. i lagen om samarbete inom företag (/) bestäms om förhandlingsförfarande.*

Denna lag träder i kraft den 200.

12.**Lag****om ändring av 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 30 december 2002 om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 5 a kap. 7 § 1 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 458/2005, som följer:

7 §

Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter

I syfte att genomföra omställningsskyddet skall arbetskraftsbyrån

2) informera om vilka tjänster, åtgärder och förmåner som står till buds samt för den offentliga arbetskraftsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 7 d § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag (725/1978),

7 §

Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter

I syfte att genomföra omställningsskyddet skall arbetskraftsbyrån

2) informera om vilka tjänster, åtgärder och förmåner som står till buds samt för den offentliga arbetskraftsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 49 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag (/),

Denna lag träder i kraft den 200.

13.

Lag**om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen av den 19 december 1889 (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag
72/2001, som följer:

Gällande lydelse

47 kap.
Om arbetsbrott
4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig eller en personalrepresentant som avses i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) eller en företrädare för personalen som avses i 5 § lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Föreslagen lydelse

47 kap.
Om arbetsbrott
4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig eller *en företrädare för personalen eller arbetstagarerna* som avses i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) eller *lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/) eller ett samarbetsombud som avses i 8 § i lagen om samarbete inom företag (/)* eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den
200.

14.**Lag****om ändring av 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 1 juli 1988 om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar
 (651/1988) 2 § 2 mom. sådant det lyder i lag 720/2000, som följer:

Gällande lydelse

2 §

Tillämpningsområde

 Lagen tillämpas varken i riksdagens, republikens presidents, statsrevisorernas eller riksdagens justitieombudsmans kansli, i statens revisionsverk eller i Finlands Bank *eller folkpensionsanstalten*. Bestämmelserna i 15 a § tillämpas inte på republikens presidents verksamhet.

Föreslagen lydelse

2 §

Tillämpningsområde

 Lagen tillämpas varken i riksdagens, republikens presidents, statsrevisorernas eller riksdagens justitieombudsmans kansli, i statens revisionsverk eller i Finlands Bank. Bestämmelserna i 15 a § tillämpas inte på republikens presidents verksamhet.

Denna lag träder i kraft den 200.
