

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen lagstiftning om främjande av lokala avtal

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen lagstiftning om främjande av lokala avtal (RP 85/2024 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet för utlåtande.

Motion

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande motion:

- lagmotion LM 26/2023 rd Lauri Lyly sd m.fl. Lagmotion med förslag till lag om tolkningsföreträdare för företrädare för arbetstagare.

Utlåtande

Utlåtande har lämnats av

- grundlagsutskottet GrUU 52/2024 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- lagstiftningsråd Niklas Vainio, justitieministeriet
- specialsakkunnig Tapani Aaltela, social- och hälsovårdsministeriet
- arbetsdomstolsråd Ari Wirén, arbetsdomstolen
- jurist Aki Eriksson, Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- jurist Paula Ilveskivi, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Sanna Rantala, STTK rf
- direktör Ville Kopra, Akava ry
- expert Suvi Lahti-Leeve, Finlands näringsliv rf
- direktör, vicehäradschef Janne Makkula, Företagarna i Finland rf
- förhandlingsdirektör Henrika Nybondas-Kangas, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- arbetsmarknadschef Anna Kaarina Piepponen, Kyrkans arbetsmarknadsverk
- direktör för industrisektorn Anssi Vuorio, Fackförbundet Pro rf

Betänkande AjUB 14/2024 rd

- ordförande Ismo Kokko, Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT ry
- jurist Satu Tähkäpää, Ingenjörskörbundet IL rf
- chefsjurist Erkki Mustonen, Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ rf
- avtalsexpert Sirpa Leppäkangas, Servicefacket PAM rf
- vice ordförande Jyrki Ojanen, Byggnadsförbundet rf
- specialsakkunnig, jurist Jarkko Pehkonen, Tehy rf
- jurist, juris magister Susanna Holmberg, Industrifacket rf
- vice ordförande Ville-Veikko Rantamaula, De Högre Tjänstemännen YTN rf
- verkställande direktör Mikael Nylund, Gofore Abp
- jurist Noora Yli-Huumo, Gofore Abp
- huvudförtroendeman Staffan Österholm, Gofore Abp
- huvudförtroendeman Jouko Aitonurmi, UPM Communication Papers Oy
- senior HR manager Ainomaija Kylänpää, UPM Communication Papers Oy
- forskningsdirektör Antti Kauhanen, Näringslivets forskningsinstitut ETLA
- ledande forskare Merja Kauhanen, Forskning om arbete och ekonomi LABORE
- professor emeritus Niklas Bruun
- professor emeritus Seppo Koskinen
- biträdande professor Jari Murto
- biträdande professor Satu Ojala
- äldre universitetslektor Markku Sippola
- tidigare vice generaldirektör för ILO Kari Tapiola.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- jämställdhetsombudsmannens byrå
- Statens arbetsmarknadsverk
- Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
- Byggnadsindustrin RT rf
- Teknologiindustrin rf
- Industri's lönearbetare TP rf
- professor Tapio Bergholm
- juris doktor, docent i arbets- och socialrätt Jaana Paanetoja
- juris doktor Jorma Saloheimo.

PROPOSITIONEN OCH MOTIONEN

Propositionen

Regeringen föreslår ändringar i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, arbetstidslagen, sjöarbetstidslagen, semesterlagen, semesterlagen för sjömän, lagen om studieledighet, samarbetslagen, lagen om kollektivavtal, lagen om utstationering av arbetstagare och lagen om verkställighet av böter.

Propositionen hänför sig till regeringsprogrammet för regeringen Orpo.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

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

Enligt förslaget ska det i fortsättningen också på icke-organiserade arbetsplatser gå att tillämpa de bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som gör det möjligt att ingå lokala avtal.

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

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

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

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

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

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

Lagmotionen

I lagmotion LM 26/2023 rd föreslår motionärerna en lag om tolkningsföreträdare för arbetstagarrepresentanter. Syftet är att främja en balanserad förhandlingskultur på arbetsplatserna och parternas beredskap att ingå lokala avtal.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Med tolkningsföreträde avses att arbetstagarnas företrädare i sådana meningsskiljaktigheter om anställningsvillkoren som föreskrivs särskilt i lag har tolkningsföreträde och att arbetsgivaren är skyldig att iakttäta den tolkning av det omtvistade ärendet som arbetstagarnas företrädare gjort till dess att ärendet har avgjorts.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Regeringen föreslår ett flertal arbetsrättsliga ändringar i syfte att främja lokala avtal. Syftet är att det ska vara möjligt att ingå lokala avtal på arbetsplatser oberoende av om arbetsgivaren är organiserad eller om personalen har valt en sådan företrädare som avses i kollektivavtalet.

Propositionen innehåller betydande ändringar som främjar lokala avtal, och de samlade ändringarna gäller rätten att ingå lokala avtal inom fältet för allmänt bindande avtal. Enligt förslaget ska man framöver också på icke-organiserade arbetsplatser få tillämpa de bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som ger rätt att ingå lokala avtal. Denna rätt gäller oberoende av om den bestämmelse i kollektivavtalet som tillåter lokala avtal grundar sig på en semidispositiv bestämmelse i lagen eller på allmän kompetens enligt lagen om kollektivavtal. De föreslagna ändringarna utvidgar möjligheterna att ingå lokala avtal på fältet för allmänt bindande verkan.

I propositionen föreslås det bestämmelser i fråga om både området för normal giltighet och området för allmän giltighet när det gäller möjligheten att ingå ett kollektivavtalsbaserat lokalt avtal med ett förtroendeombud. Utgångspunkten är den att de anställdas representation när lokala avtal ingås bestäms enligt kollektivavtalet. I det fall att kollektivavtalet kräver en förtroendeman, men någon sådan inte finns, iakttas i förekommande fall det alternativa sätt som avtalats i kollektivavtalet. I sista hand tillämpas de föreslagna bestämmelserna om förtroendeombud i lagen om kollektivavtal (436/1946) och arbetsavtalslagen (55/2001). Personalrepresentationen bestäms således i första hand enligt kollektivavtalet, men i sista hand med stöd av lag för att garantera jämlika avtalsmöjligheter. Dessutom föreslås det i propositionen att de arbetstagare på det allmänt bindande fältet som inte är medlemmar i en till kollektivavtalet ansluten arbetstagarförening ändå ska ha rätt att vid sidan av förtroendemannen genom majoritetsbeslut välja ett förtroendeombud för att företräda dem i frågor som gäller det lokala avtalet.

Förslaget avses främja lokala avtal också när avtalsmöjligheterna utvidgas genom arbetsgivarspecifika kollektivavtal. Enligt förslaget går det i fortsättningen att också genom ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal komma överens på annat sätt i många frågor där det i dag går att avtala om genom ett riksomfattande kollektivavtal. I dessa avtal ska i framtiden även en medlemsförening i en riksomfattande arbetstagarförening, exempelvis en fackavdelning som har formen av förening, kunna vara avtalspart som företräder arbetstagarsidan. För att förhindra missbruk föreslås det ett tillägg till lagen om kollektivavtal i syfte att säkerställa att arbetstagarföreningen genuint företräder arbetstagarna och inte agerar i arbetsgivarens intresse.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet slår fast att de föreslagna ändringarna ger ökade möjligheter att ingå lokala avtal, särskilt på icke-organiserade arbetsplatser. Med hänvisning till grundlagsutskottets utlåtande (GrUU 52/2024 rd) välkomnar utskottet att åtskillnaden mellan organiserade och icke-organiserade arbetsgivare minskar och att den inskränkning av de grundläggande fri- och rättigheterna som gäller icke-organiserade arbetsgivares negativa föreningsfrihet och även avtalsfrihet minskar.

Utskottet anser att de föreslagna ändringarna är motiverade med tanke på Finlands konkurrenskraft och produktivitet. Ändringarna ökar flexibiliteten när det gäller att komma överens om villkoren för arbetet och förbättrar möjligheterna att beakta inte bara arbetsgivar- och arbetsplatspecifika situationer utan också arbetstagarnas varierande situationer, oberoende av om parterna är organiserade eller inte.

Utskottet anser det vara viktigt att de föreslagna ändringarna syftar till att öka växelverkan mellan arbetsgivarna och personalen samt förbättra de anställdas möjligheter att påverka sina anställningsvillkor. Utskottet betonar att lokala avtal också fortsättningsvis alltid ingås inom ramen för kollektivavtalet och i enlighet med förfaringssätten, understryker utskottet.

Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med smärre ändringar och följande anmärkningar.

Förhållande till internationella förpliktelser och grundlagen

Propositionen redogör för hur den förhåller sig till grundlagen och internationella avtal som är bindande för Finland. Enligt den är utvidgningen av möjligheterna till lokala avtal relevant särskilt med avseende på den fackliga föreningsfriheten enligt 13 § 2 mom. i grundlagen, men också med avseende på den skyldighet att sörja för skyddet av arbetskraften som det allmänna har enligt 18 § i grundlagen. De viktigaste internationella avtalen med avseende på propositionen är Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner nr 135 och 154.

Propositionen slår fast att det bygger på arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet att ordna med frågor som hör till grunderna för den enskildes rättigheter och skyldigheter genom kollektivavtal. Avtalsfriheten bygger å sin sida på den fackliga föreningsfriheten enligt 13 § 2 mom. i grundlagen. Avtalsfriheten åtnjuter för arbetsgivarens del dessutom i viss utsträckning egendomsskydd enligt 15 § i grundlagen.

I sitt utlåtande (GrUU 52/2024 rd) om propositionen anser grundlagsutskottet att lagförslagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet tar upp grundlagsutskottets anmärkningar till behövliga delar i det följande. Grundlagsutskottet noterar i sitt utlåtande (stycke 16) att det också med beaktande av propositionens konsekvensbedömningar är ytterst viktigt att bevaka ändringarna. Med avseende på grundlagen bör man till denna del fästa särskild uppmärksamhet vid förslagens konsekvenser för tillgodoseendet av skyddet för arbetstagarna, avtalsfriheten och den negativa föreningsfriheten samt konkurrenssituationens utveckling. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet instämmer i detta.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Möjlighet att avtala lokalt när en förtroendeman saknas

Propositionen utgår från principen att lokala avtal som grundar sig på ett kollektivavtal ingås mellan de parter som kollektivavtalet kräver. Om kollektivavtalet kräver att en förtroendeman ska vara avtalspart från personalens sida och personalen har valt en sådan, ska avtalet ingås med förtroendemannen.

Om det inte finns någon förtroendeman och kollektivavtalet inte anger hur avtalet ska ingås i sådana fall, får det lokala avtalet ingås med ett förtroendeombud enligt den föreslagna lagstiftningen. På det allmänt bindande fältet har de arbetstagare som inte är medlemmar i en arbetstagarförening som är ansluten till ett kollektivavtal emellertid rätt att vid sidan av förtroendemannen välja ett förtroendeombud.

Utfrågade sakkunniga har fört fram att den föreslagna regleringen är problematisk med tanke på ILO-konvention nr 135. Regleringen har ansetts försvaga den av fackförbunden valda förtroendemannens ställning som part i lokala förhandlingar på arbetsplatsnivå.

Förhållandet mellan den föreslagna regleringen och ILO-konventionen analyseras i propositionen (RP 85/2024 rd, s. 43—44 och 108—110). Grundlagsutskottet har behandlat frågan om den ställning förtroendemannen föreslås ha som part i lokala avtal i sitt utlåtande (GrUU 52/2024 rd, s. 4). Utskottet hänvisar i sitt utlåtande till propositionsmotiven och slår fast att det inte har något att anmärka i frågan.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ser det som viktigt att den föreslagna regleringens förhållande till Finlands internationella förpliktelser har utretts noggrant. Utskottet instämmer i grundlagsutskottets ståndpunkt och anser att den föreslagna regleringen är lämplig.

Opartiskt bemötande av personalen

Enligt en föreslagen bestämmelse i arbetsavtalslagen ska lokala avtal inom det allmänt bindande fältet ingås med både förtroendemannen och förtroendeombudet, om personalen vid sidan av förtroendemannen har valt ett förtroendeombud att representera dem i frågor som gäller lokala avtal. Utfrågade sakkunniga har i utskottet lyft fram frågor om det eventuella antalet avtal och opartiskt bemötande av personalen, om flera lokala avtal ingås.

Enligt uppgifter till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet går det i den situation som avses i bestämmelsen att ingå separata avtal eller, om avtalen har samma innehåll, ett avtal som undertecknas av båda företrädarna för personalen. Eftersom olika personalgrupper kan välja ett eget förtroendeombud, kan det också finnas flera avtal.

Arbetsavtalslagen innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att bemöta arbetstagarna opartiskt, om det inte med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning är motiverat att avvika från detta. Bestämmelsen gäller även ingående av lokala avtal. Utskottet påpekar att kravet på opartiskt bemötande sätter ramar för hurdana avtal arbetsgivaren kan ingå med företrädare för olika personalgrupper.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Lika möjligheter att ingå avtal och förtroendeombudets ställning

Propositionen ska garantera arbetstagsidan lika avtalsmöjligheter i förhållande till arbetsgivaren på många sätt när lokala avtal ingås med ett förtroendeombud med stöd av lag. Lika möjligheter att ingå avtal garanteras genom ett krav på att förfarandena enligt kollektivavtalet ska följas, genom att arbetsgivaren ska ge förtroendeombudet behövliga uppgifter samt tillräcklig med betänketid vid avtalsförhandlingarna och möjlighet att behandla avtalets betydelse tillsammans med personalen.

Lika möjligheter att ingå avtal garanteras också på så sätt att ett lokalt avtal som ingåtts med förtroendeombudet med stöd av lag kan, oberoende av dess giltighetstid, sägas upp av båda sidor med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inget annat följer av kollektivavtalet eller det inte har avtalats om en kortare uppsägningstid i det lokala avtalet. Enligt propositionen ska dessutom ett lokalt avtal som ingås med en företrädare för personalen med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal ingås skriftligen, och arbetsgivaren ska lämna det till arbetarskyddsmyndigheten inom en månad från det att avtalet ingicks. Enligt förslaget ska skyldigheten att lämna in avtalet förenas med en försummelseavgift.

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande (GrUU 52/2024 rd) ansett att dessa saker är betydelsefulla med tanke på den skyldighet att skydda arbetskraften som det allmänna har enligt 18 § 1 mom. i grundlagen. Enligt grundlagsutskottets uppfattning är den föreslagna regleringen om utvidgning av möjligheten till lokala avtal inte problematisk med avseende på 18 § 1 mom. i grundlagen. Det anser emellertid att det är nödvändigt att ägna ytterligare uppmärksamhet åt bestämmelserna om förtroendeombud.

Lika möjligheter att ingå avtal ska enligt förslaget också garanteras genom att arbetsgivaren är skyldig att främja förtroendeombudets färdigheter att företräda personalen när lokala avtal ingås. Arbetsgivaren ska enligt den föreslagna bestämmelsen i arbetsavtalslagen främja ombudets färdigheter när det gäller kompetensen och kännedomen om arbetsplatsens verksamhetsmiljö i den mån som det behövs för skötseln av uppgiften som företrädare för personalen.

Enligt propositionen är det inte möjligt att i lagen specificera vilka åtgärder detta i praktiken kräver på varje enskild arbetsplats. Omfattningen av skyldigheten att främja förtroendeombudets färdigheter, inklusive stärkande av kompetensen, beror på kompetensnivån hos den som valts till förtroendeombud, på förhållandena på arbetsplatsen och i synnerhet på hur väsentligt det lokala avtalet påverkar arbetsgivarens och arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter eller på hur stor betydelse behandlingen av personalens ställning allmänt taget har i förhandlingarna mellan arbetsgivaren och förtroendeombudet. Motiveringen till det föreslagna nya 13 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen innehåller en närmare beskrivning av vad främjandet av kompetensen kan kräva.

Det skulle vara naturligt att arbetsgivaren och förtroendeombudet gemensamt kommer överens om vad förtroendeombudets roll på grund av den lokala avtalsverksamheten förutsätter, står det i propositionen. Vid oenighet ska förtroendeombudets förhandlingsposition enligt propositionen tryggas av att denne kan ställa tryggheten av tillräckliga färdigheter som villkor för lokal avtalsverksamhet.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Med tanke på 18 § 1 mom. i grundlagen vore det mer motiverat att föreskriva mer exakt om stärkande av förtroendeombudets kompetens än vad som nu föreslås, anser grundlagsutskottet i sitt utlåtande (GrUU 52/2024 rd). Också vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning och i inhämtade sakkunnigyttranden har det ägnats uppmärksamhet åt främjandet av förtroendeombudets färdigheter.

Utskottet påpekar att den gällande arbetsavtalslagen innehåller bestämmelser om förtroendeombudets rättigheter. Enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen har förtroendeombudet rätt att för skötseln av de uppgifter som avses i lag få behövlig information och tillräcklig befrielse från sitt arbete. Arbetsgivaren ska ersätta det inkomstbortfall som beror på detta. Beträffande sådan befrielse från arbetet som förtroendeombudet ges för att sköta andra uppgifter och beträffande ersättning för inkomstbortfall ska avtalas med arbetsgivaren. Enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen har förtroendeombudet samma uppsägningsskydd som förtroendemannen.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet instämmer i det som sägs i propositionen, dvs. att lämpliga avtalsförhållanden kräver att förtroendeombudet har tillräcklig kompetens, särskilt när det gäller arbetsgivarens och arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter, såsom innehållet i lagstiftningen om lokala avtal och innehållet i kollektivavtalet. För det andra måste förtroendeombudet ha tillräcklig kännedom om arbetsplatsens verksamhetsmiljö för att kunna bedöma vilken betydelse och balans det avtal som förhandlas fram har för arbetsgivaren och personalen.

Utskottet anser att man på behörigt sätt har sett till att förtroendeombudet har förutsättningar för sin verksamhet, när man beaktar att den gällande arbetsavtalslagen och de föreslagna bestämmelserna om iakttagande av bestämmelserna om förfarandet enligt kollektivavtalet och arbetsgivarens skyldighet att främja ombudets färdigheter. Utskottet anser utifrån uppgifter från arbets- och näringsministeriet att det inte är motiverat att föreskriva mer detaljerat om stärkande av förtroendeombudets kompetens än vad som nu föreslås. Regleringen ska vara tillämplig på hela spektrumet av lokala avtal.

Utskottet vill framhäva att skyldigheten att främja ombudets färdigheter har ett genuint konkret innehåll som preciseras från fall till fall på de grunder som framgår av propositionsmotiven. I sista hand kan meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och förtroendeombudet om hur tillräckliga färdigheter säkerställs leda till att ett lokalt avtal inte ingås.

Val av förtroendeombud

Enligt den föreslagna 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen har de arbetstagare som inte är medlemmar i en arbetstagarförening som förbundit sig till kollektivavtalet rätt att genom majoritetsbeslut välja ett förtroendeombud vid sidan av förtroendemannen när det är fråga om lokala avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal. Deltagandet i valet av förtroendeombud visar vilka arbetstagare förtroendeombudet företräder, står det i propositionen.

Utfrågade sakkunniga har föreslagit att rätten för icke-organiserad personal att välja företrädare ska begränsas till situationer där kollektivavtalet inte tillåter att hela personalen deltar i valet av personalföreträdare. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser det inte motiverat att begränsa den föreslagna rätten för personalen att välja ett förtroendeombud. Det skulle innebära att icke-

Betänkande AjUB 14/2024 rd

organiserade arbetstagare inte nödvändigtvis fritt kan välja sin företrädare. I regel kan endast anställda som hör till den berörda fackföreningen kandidera till förtroendemannaposten.

Sakkunniga har också fört fram att det med tanke på dataskyddet är problematiskt att bestämma vem förtroendeombudet får företräda utifrån deltagandet i valet av ombud. Då går det indirekt att sluta sig till vilka arbetstagare som är organiserade utifrån deltagandet i valet av förtroendeombud och på så sätt av ombudets rätt att företräda.

Enligt uppgifter från arbets- och näringsministeriet har skyddet för uppgifter om hur personalen är organiserad bedömts som en del av lagberedningen och sedan utifrån sakkunnigyttrandena under riksdagsbehandlingen. Enligt ministeriet kan de arbetstagare som inte är medlemmar i en arbetstagarförening som förbundit sig till ett kollektivavtal också låta bli att utse ett förtroendeombud eller så kan en del av dem låta bli att delta i valet av ombud, varvid förtroendemannen företräder dessa arbetstagare. Utskottet håller med ministeriet om att deltagande i valet av förtroendeombud inte är ett uttryck för medlemskap i en facklig organisation.

Dessutom påpekas det i ett sakkunnigyttrande att lagförslagets ordalydelse lämnar frågan öppen om huruvida också en person som hör till arbetstagarföreningen kan bli vald till förtroendeombud. Arbets- och näringsministeriet har informerat utskottet om att avsikten med propositionen inte varit att göra det möjligt att välja förtroendeombud bland andra än de arbetstagare som inte är medlemmar i en arbetstagarförening som förbundit sig till ett kollektivavtal. För att förtydliga detta föreslår utskottet att 2 kap. 7 a § 2 mom. i arbetsavtalslagen preciseras med orden "inom sig".

Lokala avtal i små företag

Enligt propositionen kan den rådande rättsliga osäkerheten om huruvida en icke-organiserad arbetsgivare och dess personal har rätt att ingå lokala avtal hindra lokala avtal, särskilt i små företag. Små företag har inte nödvändigtvis tillräcklig juridisk kompetens om möjligheterna till lokala avtal.

Propositionen ökar i synnerhet små företags faktiska möjligheter att utnyttja de skrivningar i kollektivavtalen som möjliggör lokala avtal samt möjligheterna att på lokal nivå komma överens med avvikelse från vissa anställningsvillkor som fastställs i arbetslagstiftningen, står det i propositionens konsekvensbedömning. Möjligheten att vara mer flexibel minskar de administrativa kostnaderna i samband med avtal och stärker enligt propositionen särskilt små och medelstora företags konkurrensställning på marknaden i förhållande till de stora företagen.

Vidare står det att små och medelstora arbetsgivarföretag gynnas oftare av lagändringen än stora företag, eftersom de sällan har en förtroendeman som företräder arbetstagarna och de omfattas oftare än stora företag av ett allmänt bindande fält. Det slås fast att det blir möjligt att ingå lokala avtal i små och medelstora företag när förtroendeombud kan ingå lokala avtal. Enligt uppgift är det vanligare att inte välja förtroendeman i de företagen.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Utfrågade sakkunniga har i arbetslivs- och jämställdhetsutskottet fört fram att små företags möjligheter att utnyttja lokala avtal bör främjas genom att medge att avtal ingås med personalen utan krav på en personalföreträdare. Enligt ett sakkunnigyttrande skulle det falla sig mest naturligt att ingå avtal utan någon företrädare i företag med några få anställda, dvs. i de företag som det finns överlägset mest av i Finland.

Dessutom har sakkunniga framfört att lokala avtal inte är möjliga i företag med en anställd, eftersom en anställd inte själv kan välja sig till förtroendeombud. Detta har ansetts försämra möjligheterna till lokala avtal om arbetstidsfrågor jämfört med nuläget.

Enligt inhämtad utredning innehåller propositionen inget förslag om att kunna ingå avtal tillsammans med personalen, eftersom det ansågs råda spänning mellan en sådan lösning och Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner och tillsynspraxis. *(Utskottets förslag till uttalande)*

I den gällande arbetstidslagen finns redan nu förfarandebestämmelser enligt vilka lokala avtal som grundar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal kan ha ingåtts om frågor som rör ordinarie arbetstid, påpekar utskottet. Regeringen föreslår nu att dessa bestämmelser delvis upphävs. I fortsättningen går det att ingå lokala avtal i frågor som gäller ordinarie arbetstid med stöd av den föreslagna 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen, men emellertid så att samma parter som i dag kan vara avtalsparter i arbetstidsfrågor. Möjligheterna till lokala avtal om arbetstidsfrågor försämras således enligt utskottet inte jämfört med nuläget.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar dessutom utifrån uppgifter från arbets- och näringsministeriet att det inte finns någon entydig definition på lokala avtal och att begreppet heller inte har något helt vedertaget innehåll. I vissa kollektivavtal kan även individuella avtal kallas lokala avtal. De föreslagna lagändringarna kommer inte att påverka ingåendet av sådana avtal.

Utskottet anser det vara viktigt att de möjligheter till flexibla anställningsvillkor som propositionen medför kan utnyttjas fullt ut också i små företag. För att säkerställa detta är det viktigt att inom den uppföljning som avses i propositionen ge akt på hur bestämmelserna om lokala avtal fungerar särskilt i fråga om små företag.

Lokala avtals rättsliga karaktär och rättsverkningar

Enligt propositionen kan lokala avtal som grundar sig på kollektivavtal få kollektivavtalets rättsverkningar. Det innebär att avtalet är förenat med en tillsynsskyldighet enligt lagen om kollektivavtal och att tvister om avtalet avgörs vid arbetsdomstolen.

Ett lokalt avtal får kollektivavtalets rättsverkningar, om det ingås inom det organiserade arbetsmarknadsfältet, på ett sätt som avtalats i kollektivavtalet och det inte i kollektivavtalet har överenskommit att lokala avtal inte får kollektivavtalets verkningar. Om ett lokalt avtal, när en sådan företrädare för personalen som förutsätts i kollektivavtalet saknas, med stöd av lag ingås med ett förtroendeombud eller om avtalet ingås i det allmänt bindande fältet, är det lokala avtalet

Betänkande AjUB 14/2024 rd

enligt propositionen inte förknippat med kollektivavtalets rättsverkningar. Det är då fråga om ett kollektivt avtal som gäller personalen, står det i propositionen.

Både utfrågade sakkunniga och sakkunnigyttranden tog upp frågan om lokala avtals rättsliga karaktär och rättsverkningar. Propositionen har till denna del inte ansetts vara helt tydlig.

Utifrån inkommen utredning slår utskottet fast att ett lokalt avtal som med stöd av lag ingås med förtroendeombudet och ett lokalt avtal som ingås på det allmänt bindande fältet till sin karaktär är kollektiva avtal som inte har kollektivavtalets rättsverkningar. Detta påverkar bland annat tillsynen och tillgodoseendet av rättsskyddet.

Tillsyn över lokala avtal som ingåtts med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal

Enligt propositionen övervakar arbetarskyddsmyndigheten lokala avtal som grundar sig på allmänt bindande kollektivavtal. Kravet på att ett lokalt avtal som ingås inom det allmänt bindande arbetsmarknadsfältet ska vara skriftligt och att arbetsgivaren ska ge in avtalet till arbetarskyddsmyndigheten ger myndigheten möjlighet att utöva tillsyn över lokala avtal.

Enligt propositionen uppskattas arbetarskyddsmyndighetens arbete öka med cirka tre årsverken. På grund av det ökade tillsynsarbetet föreslås det i budgetpropositionen för 2025 ett tilläggsanslag på 200 000 euro under moment 33.02.07 (Omkostnader för regionförvaltningsmyndigheternas ansvarsområde för arbetarskyddet).

Det har under sakkunnigutfrågningen och i sakkunnigyttranden föreslagits att lokala avtal också ska ges in till parterna i det allmänt bindande kollektivavtalet. Sakkunniga har också uttryckt oro över hur resurserna för tillsynen ska räcka till. Dessutom har det framförts att lokala arbetstidsavtal som ingåtts med stöd av 34—36 § i arbetstidslagen med stöd av de föreslagna bestämmelserna inte hör till arbetarskyddsmyndighetens tillsynsbehörighet.

Utskottet anser det vara viktigt att stärka arbetarskyddsmyndighetens resurser. Eftersom behovet av tillsyn beror på den utsträckning i vilken lokala avtal ingås inom det allmänbindande fältet i enlighet med den föreslagna regleringen är det omöjligt att på förhand exakt bedöma resursbehovet. Det är viktigt att följa hur väl arbetarskyddsmyndighetens resurser räcker till, menar utskottet.

Det räcker enligt utskottets mening att det lokala avtalet ges in till den myndighet som ansvarar för tillsynen. Parterna i ett kollektivavtal har inte rätt eller skyldighet att övervaka lokala avtal som ingåtts med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal.

Utskottet påpekar att också rätten att ingå lokala avtal i anslutning till arbetstidsfrågor i fortsättningen grundar sig på den föreslagna 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen. Arbetarskyddsmyndigheten har med stöd av 13 kap. 12 § i arbetsavtalslagen behörighet att övervaka lokala avtal som ingås med stöd av 2 kap. 7 a §, dvs. även lokala avtal som gäller arbetstidsfrågor.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Utskottet föreslår en mindre ändring och precisering i 2 kap. 7 a § 5 mom. i arbetsavtalslagen och 2 kap. 6 a § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal när det gäller den skriftliga formen och skyldigheten att lämna in avtalet. Enligt uppgifter från arbets- och näringsministeriet är avsikten med uttrycket "med en företrädare för personalen" i de bestämmelserna att utesluta alla sådana avtal på arbetsplatsnivå där avtalsparterna är arbetsgivaren och en enskild arbetstagare från kravet på skriftlig form och skyldigheten att lämna in avtalet till arbetarskyddsmyndigheten.

Bestämmelserna behöver emellertid också beakta att kollektivavtalen kan innehålla bestämmelser om avtalsparterna som medger att lokala avtal ingås med personalen. Utskottet föreslår därför att uttrycket "som ingås med en företrädare för personalen" utgår ur bestämmelserna.

Dessutom föreslår utskottet att det preciseras att kravet på skriftlig form och skyldigheten att lämna in avtalet inte gäller avtal som ingås med enskilda arbetstagare. Denna precisering behövs enligt utskottets uppfattning eftersom kollektivavtalen också kan ha kallat avtal på individnivå för lokala avtal. Som sagt är avsikten inte att de föreslagna bestämmelserna om krav på skriftlig form och skyldighet att lämna in avtalet ska gälla sådana avtal på individnivå.

Rättssäkerhet

I propositionen föreslås inga ändringar i rättsskyddsförfarandena. Arbetsdomstolen handlägger och avgör i egenskap av specialdomstol de mål som avses i 1 § lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974), såsom tvister som gäller kollektivavtalens giltighet. Tvistemål som inte enligt särskilda bestämmelse ska avgöras av arbetsdomstolen behandlas av allmänna domstolar. I propositionen beskrivs de rättsskyddsförfaranden som ska tillämpas på tvister som gäller de föreslagna nya bestämmelserna (RP 85/2024 rd, s. 60—61).

Flertalet sakkunniga som utskottet hört fäste uppmärksamhet vid skillnaderna i rättsmedel när det är fråga om ett tvistemål som gäller ett lokalt avtal med kollektivavtalets rättsverkningar och när det är fråga om ett tvistemål som gäller ett sådant lokalt avtal som inte får kollektivavtalets rättsverkningar. Enligt grundlagsutskottets uppfattning kan en fördelning av ärendena mellan allmänna domstolar och arbetsdomstolen inverka negativt på uppkomsten av en enhetlig tillämpningspraxis (GrUU 52/2024 rd, s. 5).

Fördelningen av domstolarnas behörighet i arbetsrättsliga frågor behandlades i lagutskottet i samband med revideringen av lagstiftningen om arbetsfred (RP 12/2024 rd). Lagutskottet (LaUU 8/2024 rd) ansåg utifrån arbets- och näringsministeriets och justitieministeriets yttranden att den föreslagna lösningsmodellen i fråga om behöriga domstolar kunde godkännas trots eventuella nackdelar, eftersom en annan modell skulle ha krävt en betydligt mer omfattande utredning och bedömning av behörighetsfördelningen i tvistemål i arbetslivet och anknytande frågor.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet hänvisar till sitt betänkande om propositionen rörande revidering av arbetsfredslagstiftningen (RP 12/2024 rd). Betänkandet går igenom nuläget för behörighetsfördelningen i tvistemål i arbetslivet och utskottet anser i betänkandet det vara motiverat att hålla fast vid den lösning som tillämpas i den gällande lagstiftningen om att arbets- eller tjänstekollektivavtalet utgör ett absolut villkor för arbetsdomstolens behörighet (AjUB 4/

Betänkande AjUB 14/2024 rd

2024 rd, s. 9). Utskottet ser ingen möjlighet att ändra den principen i samband med behandlingen av den nu aktuella propositionen.

Enligt uppgifter till utskottet har bestämmelserna om arbetsdomstolen och fördelningen av domstolarnas behörighet i arbets- och tjänstemannarättsliga ärenden behandlats i de preliminära åtgärdsförslagen från den av justitieministeriet tillsatta arbetsgruppen för rättsväsendet hösten 2024. Uppenbarligen behövs arbetsgruppens arbete, menar utskottet.

Utstationerade arbetstagare

Regleringen om utstationerade arbetstagare bygger på EU-lagstiftning. Arbetstvilkoren för arbetstagare som är utstationerade enligt lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) bestäms enligt lag och allmänt bindande kollektivavtal under den tid de arbetar i Finland.

Likabehandling av nationella företag och företag som är etablerade i andra EU-länder förutsätter att de behandlas lika i fråga om möjligheterna till lokala avtal, står det i propositionen. Detta innebär att den utstationerande arbetsgivaren ska kunna ingå lokala avtal enligt samma förutsättningar som en finländsk icke-organiserad arbetsgivare. Därför föreslås det i propositionen att bestämmelserna i lagen om utstationering av arbetstagare kompletteras och ändras till behövliga delar.

Utfrågade sakkunniga har uttryckt oro över utstationerade arbetstagares ställning. Exempelvis har arbetarskyddsmyndigheten påpekat att utstationerade arbetstagare har betydligt sämre faktiska förutsättningar att tillägna sig den finländska avtalskulturen och samtidigt relatera den till finländsk nivå än etablerade företag och arbetstagare i Finland. Detta kan ha inverkan på benägenheten att utnyttja arbetstagare och även inverka snedvridande på konkurrensen mellan företag.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet delar denna oro. Utskottet anser ändå att den valda regleringslösningen behövs med tanke på EU-rätten. Kravet på att lokala avtal som ingås på det allmänt bindande fältet ska vara skriftliga och arbetsgivarens skyldighet att ge in avtalet till arbetarskyddsmyndigheten garanterar också de utstationerade arbetstagarnas ställning. Också bestämmelserna om arbetsbrott i 47 kap. i strafflagen blir vid behov tillämpliga.

Företagsspecifika kollektivavtal

Till de viktigaste förslagen i propositionen hör att det i framtiden också genom ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal går att komma överens på annat sätt i sådana frågor som det i dag går att avtala om genom ett riksomfattande kollektivavtal. Enligt propositionen påverkar de föreslagna ändringarna inte förhållandet mellan kollektivavtalen.

Det gällande 2 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen gäller företrädesordningen mellan arbetsgivarspecifika kollektivavtal och allmänt bindande kollektivavtal. Enligt det har ett arbetsgivarspecifikt kollektivavtal företräde när den andra parten är en riksomfattande arbetstagarförening. I den bestämmelsen föreslås ingen ändring.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Vid utskottets sakkunnigutfrågning och i vissa yttranden har det framförts att lagstiftningen bör ta ställning till hur ett allmänt bindande kollektivavtal och ett företagsspecifikt kollektivavtal förhåller sig till varandra i en eventuell konfliktsituation. Det har också föreslagits att även ett kollektivavtal som ingåtts med någon annan än en riksomfattande arbetstagarförening ska ha företräde framför ett allmänt bindande kollektivavtal som tillämpas på arbetet.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet slår fast att det gällande 2 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen tillämpas även i fortsättningen. Bestämmelsen är formulerad på så sätt att ett allmänt bindande kollektivavtal har företräde framför ett sådant företagsspecifikt kollektivavtal som propositionen möjliggör och där arbetstagarföreningen inte är riksomfattande.

Utskottet anser att företräde också för sådana företagsspecifika kollektivavtal som ingåtts med någon annan än en riksomfattande arbetstagarförening skulle innebära en större ändring än vad som föreslås och således kräva en mer omfattande lagberedning. Utskottet anser att den ändring som föreslås i ett sakkunnigytrande i samband med denna proposition inte är motiverad.

Konsekvenser för kollektivavtals allmänt bindande verkan

Propositionen uppskattas a priori inte leda till en betydande försämring av kollektivavtalens täckningsgrad. Det motiveras med att propositionen stärker även de organiserade företagens möjligheter att utnyttja lokala avtal, om det inte finns någon förtroendeman i företagen. Det kvarstår enligt propositionen flera andra skäl för arbetsgivaren att höra till arbetsgivarförbundet, såsom tillträde till kollektivavtalet och därmed till anställningsvillkor som kan förutses för avtalsperioden, arbetsfred som kollektivavtalet tryggar samt medlemsrådgivning som förbundet erbjuder.

Om ändringen leder till att arbetsgivarspecifika kollektivavtal blir avsevärt vanligare kan de riksomfattande kollektivavtalens representativitet försvagas, slår propositionen fast. Denna risk minskas dock genom att propositionen skapar sekundära möjligheter att utnyttja möjligheterna till lokalt avtal även i organiserade företag, om det inte finns någon sådan företrädare för personalen som anges i kollektivavtalet. På dessa grunder anses det i propositionen att risken är relativt liten för att arbetsgivarspecifika kollektivavtal blir betydligt vanligare och att de kollektivavtal som betraktas som allmänt bindande därmed försvagas i stor omfattning.

Utfrågade sakkunniga har uttryckt stark oro över propositionens konsekvenser för kollektivavtalens allmänt bindande verkan och därmed också för bestämmandet av minimivillkoren för anställningsförhållandet. Den minskande organisationsgraden bland företagen och därigenom försämrade allmänt bindande verkan har ansetts bero på att icke-organiserade företag kan dra nytta av lindrigare skyldigheter och ett enklare avtalssystem än på det organiserade fältet. Också den föreslagna utvidgningen av den företagsspecifika kollektivavtalsverksamheten har ansetts främja en minskad organiseringsgrad bland företagen.

Men samtidigt har vissa sakkunniga understrukt att arbetsgivarna har flera orsaker att höra till arbetsgivarförbundet. Utöver det som nämns i propositionen är ett incitament till att organisera sig som nämnts det stöd som arbetsgivarförbunden erbjuder för ingående av lokala avtal.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att kollektivavtalet är ett centralt verktyg för att bestämma villkoren i arbetstagarens anställningsförhållande. Syftet med systemet med kollektivavtals allmänt bindande verkan enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen är att garantera arbetstagarna minimianställningsvillkor, i synnerhet minimilön, när arbetsgivaren inte är organiserad i ett arbetsgivarförbund.

Utskottet förhåller sig allvarligt till oron över propositionens konsekvenser för kollektivavtalens allmänt bindande verkan. Arbets- och näringsministeriet bör inom ramen för den uppföljning som beskrivs i propositionen följa och bedöma hur systemet med allmänt bindande verkan utvecklas, anser utskottet.

Bedömning av könskonsekvenserna

Enligt propositionen har den föreslagna regleringen eventuella könskonsekvenser för arbetslivet, men det är svårt att bedöma dem på förhand. Det bedöms att utvidgandet av möjligheterna till lokala avtal oftare gäller mansdominerade än kvinnodominerade arbetsplatser, eftersom konsekvenserna är större i små och medelstora företag inom den privata sektorn samt bland annat i stora företag inom skogsindustrin där arbetsgivarspecifika kollektivavtal tillämpas. På så sätt kan konsekvenserna anses vara mer riktade mot manliga löntagare.

Men det är enligt propositionen ändå möjligt att propositionens indirekta konsekvenser kan gälla kvinnliga löntagare inom den privata sektorn, i synnerhet inom privata servicebranscher. Dessa indirekta konsekvenser kan uppstå om de föreslagna ändringarna leder till att kollektivavtalens täckningsgrad försämras.

Utfrågade sakkunniga har ansett att bedömningen av propositionens könskonsekvenser är snäv och abstrakt. Detta trots att rådet för bedömning av lagstiftningen i sitt yttrande förutsatt att propositionen bör innehålla en bedömning av förslagets könskonsekvenser och av om lokala avtal som förslaget möjliggör kan öka eller minska löneskillnaderna mellan könen eller differentiera arbetstidslösningarna inom mans- eller kvinnodominerade branscher.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterade i sitt betänkande om propositionen rörande revidering av lagstiftningen om arbetsfred att arbetsmarknaden i Finland är kraftigt könsuppdelad i fråga om branscher och uppgifter. På grund av differentieringen finns det löneskillnader mellan könen. Kvinnornas arbetsmarknadsposition är i genomsnitt svagare än männens. Utskottet ansåg i betänkandet att man därför i princip kan anta att betydande ändringar i arbetslivet praktiskt taget alltid har könsrelaterade konsekvenser. (AjUB 4/2024 rd, s. 10)

Utskottet påpekar nu att förslaget om att främja lokala avtal handlar om betydande förändringar i arbetslivet som kan antas ha konsekvenser för kvinnors och mäns ställning. Utskottet anser det vara beklagligt att det allmänt taget inte har utvecklats lämplig praxis för att bedöma könskonsekvenserna. Det är viktigt att ge akt på de föreslagna ändringarnas könskonsekvenser, menar utskottet.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2025. Den föreslagna möjligheten i 5 a § i lagen om kollektivavtal och 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen att avvika från kollektivavtalet och ingå ett lokalt avtal med ett förtroendeombud gäller enligt de föreslagna övergångsbestämmelserna bara situationer där det kollektivavtal som behörigheten att ingå lokala avtal grundar sig på har ingåtts efter lagens ikraftträdande.

Utfrågade sakkunniga har både stött och motsatt sig de föreslagna övergångsbestämmelserna. Utskottet hänvisar till motiveringen till övergångsbestämmelserna, enligt vilken syftet är att göra det möjligt för kollektivavtalsparterna att skapa alternativa sätt att ingå lokala avtal om det inte finns någon förtroendeman på arbetsplatsen.

Utskottet anser det vara nödvändigt att kollektivavtalsparterna ges möjlighet att förbereda sig inför ikraftträdandet av de ändringar som gäller lokala avtal. Dessutom påpekar utskottet att lokala avtal under övergångsperioden kan ingås inom det allmänt bindande fältet på samma sätt som i dagsläget.

Pliktbelopp vid brott mot tillsynsskyldigheten

Regeringen föreslår en ändring av det pliktbelopp som döms ut för brott mot tillsynsskyldigheten i fråga om iakttagande av bestämmelserna i kollektivavtalet. Enligt propositionen var avsikten inte att höja plikten i fråga i samband med revideringen av lagstiftningen om arbetsfred (RP 12/2024 rd). Det föreslås nu att beloppet återställs vad det var före den ändring som trädde i kraft den 18 maj 2024, dvs. högst 37 400 euro utan minimibelopp.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser det vara beklagligt att det måste föreslås ändringar i lagstiftning som nyligen trätt i kraft. Men samtidigt är den föreslagna ändringen motiverad.

Lagmotionen med förslag till lag om tolkningsföretråde för företrädare för arbetstagare

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i samband med behandlingen av propositionen också behandlat en lagmotion med förslag till lag om tolkningsföretråde för företrädare för arbetstagare (LM 26/2023 rd). I lagmotionen föreslår motionärerna en lag om tolkningsföretråde för arbetstagarrepresentanter. Syftet är att främja en balanserad förhandlingskultur på arbetsplatserna och parternas beredskap att ingå lokala avtal. Enligt motionen avses med tolkningsföretråde att arbetstagarnas företrädare i sådana meningsskiljaktigheter om anställningsvillkoren som föreskrivs särskilt i lag har tolkningsföretråde och att arbetsgivaren är skyldig att iakttä den tolkning av det omtvistade ärendet som arbetstagarnas företrädare gjort till dess att ärendet har avgjorts.

Utfrågade sakkunniga har både uttryckt stöd för motionen och motsatt sig den. Utskottet påpekar att arbetsgivarens tolkningsföretråde är en viktig grundläggande princip i den finländska arbetsrätten. Det tolkningsföretråde som i lagmotionen föreslås för arbetstagarrepresentanter skulle innebära en betydande förändring som kräver omsorgsfull egentlig beredning inklusive konsekvensbedömningar. Bland annat ska man då bedöma förhållandet mellan

Betänkande AjUB 14/2024 rd

tolkningsföreträdet och arbetsgivarens arbetsledningsrätt, den s.k. direktionsrätten, och systemet med allmänt bindande verkan samt frågor som gäller ersättningsansvar. Utskottet understöder inte lagmotionen.

DETALJMOTIVERING

1. Lagen om ändring av 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

7 a §. Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal.

Utskottet föreslår ändringar i 2 och 5 mom. Paragrafens 2 mom. gäller bland annat val av förtroendeombud. Avsikten med propositionen har inte varit att göra det möjligt att välja förtroendeombud bland andra än de arbetstagare som inte är medlemmar i en arbetstagarförening som förbundit sig till ett kollektivavtal. För att förtydliga detta föreslår utskottet att 2 mom. preciseras genom tillägg av orden "inom sig".

Utskottet föreslår en mindre ändring och precisering i 5 mom. i fråga om skriftlig form på avtalet och skyldigheten att lämna in avtalet. Bestämmelsen behöver beakta att kollektivavtalen kan innehålla bestämmelser om avtalsparterna som medger att lokala avtal ingås med personalen. Utskottet föreslår därför att uttrycket "som ingås med en företrädare för personalen" utgår ur bestämmelserna.

Dessutom föreslår utskottet att det preciseras att kravet på skriftlig form och skyldigheten att lämna in avtalet inte gäller avtal som ingås med enskilda arbetstagare. Denna precisering behövs enligt utskottets uppfattning, eftersom kollektivavtalen också kan ha kallat avtal på individnivå för lokala avtal. Avsikten är inte att de föreslagna bestämmelserna om krav på skriftlig form och skyldighet att lämna in avtalet ska gälla sådana avtal på individnivå. Utskottet föreslår motsvarande ändring i 2 kap. 6 a § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal.

2. Lagen om ändring av 2 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

6 a §. Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal.

Utskottet föreslår att 2 mom. ändras på motsvarande sätt och med motsvarande motivering som 2 kap. 7 a § 5 mom. i arbetsavtalslagen.

Lagmotion LM 26/2023 rd

Arbetsgivarens tolkningsföreträdare är en viktig grundläggande princip i den finländska arbetsrätten. Det tolkningsföreträdare som i lagmotionen föreslås för arbetstagarrepresentanter skulle innebära en sådan betydande förändring av principen som kräver omsorgsfull egentlig beredning inklusive konsekvensbedömningar. Bland annat ska man då bedöma förhållandet mellan tolkningsföreträdet och arbetsgivarens arbetsledningsrätt, den s.k. direktionsrätten, och

Betänkande AjUB 14/2024 rd

systemet med allmänt bindande verkan samt frågor som gäller ersättningsansvar. Därför föreslår utskottet att lagmotionen förkastas.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 3—11 i proposition RP 85/2024 rd utan ändringar.

*Riksdagen godkänner lagförslag 1 och 2 i proposition RP 85/2024 rd med ändringar.
(Utskottets ändringsförslag)*

Riksdagen förkastar lagförslaget i lagmotion LM 26/2023 rd.

Riksdagen godkänner ett uttalande. (Utskottets förslag till uttalande)

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av 2 och 13 kap. i arbetsavtalslagen

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

Betänkande AjUB 14/2024 rd

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

7 a §

Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

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

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

Om en förtroendeman enligt kollektivavtalet förutsätts som part i lokala avtal, men en förtroendeman inte har valts och kollektivavtalet inte innehåller bestämmelser som gäller förfarandet när en förtroendeman saknas och som tryggar lika förutsättningar att ingå avtal, kan ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet trots kollektivavtalet.

När ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet på det sätt som avses i 2 eller 3 mom. ska arbetsgivaren utöver de förfaranden som förutsätts enligt kollektivavtalet också ge förtroendeombudet de uppgifter som behövs för ingående av avtalet samt ge förtroendeombudet tillräckligt med betänketid vid förhandlingar om avtalet och möjlighet att behandla avtalets betydelse tillsammans med personalen. Avtalet kan oberoende av dess giltighetstid sägas upp av båda sidor med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inget annat följer av kollektivavtalet eller det inte har avtalats om en kortare uppsägningstid i det lokala avtalet.

Ett lokalt avtal ~~som ingås med en företrädare för personalen~~ ska ingås skriftligen och arbetsgivaren ska lämna det till arbetarskyddsmyndigheten inom en månad från det att avtalet ingicks. Detta moment gäller inte avtal som ingås med enskilda arbetstagare.

7 b §

Försummelseavgift

En försummelseavgift kan påföras en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har försummat sin skyldighet enligt 7 a § 5 mom. att lämna det lokala avtalet till arbetarskyddsmyndigheten.

Försummelseavgiften påförs av arbetarskyddsmyndigheten. Försummelseavgiften ska betalas till staten. Försummelseavgiftens belopp är minst 1 000 och högst 10 000 euro. Vid bedömningen av försummelseavgiftens storlek ska hänsyn tas till arbetsgivarens storlek, uppsåt och upprepning

Betänkande AjUB 14/2024 rd

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

En försummelseavgift ska inte påföras, om det med beaktande av omständigheterna är oskäligt att påföra avgiften eller försummelsen beror på en giltig orsak.

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

7 c §

Verkställighet av försummelseavgift

På verkställighet av en försummelseavgift tillämpas lagen om verkställighet av böter (672/2002).

En försummelseavgift preskriberas fem år från det att ett lagakraftvunnet avgörande meddelades.

7 d §

Ändringssökande i beslut som gäller försummelseavgift

Bestämmelser om sökande av ändring i förvaltningsdomstol finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

9 §

Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Ett lokalt avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och de uthyrda arbetstagarna med stöd av bestämmelserna i ett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget får inte försätta de uthyrda arbetstagarna i en sämre ställning än användarföretagets arbetstagare när det gäller villkoren för lön, arbetstid och semester.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

3 §

Förtroendeombud

Om förtroendeombudet i egenskap av företrädare för personalen ingår lokala avtal, ska arbetsgivaren främja ombudets färdigheter när det gäller kompetensen och kännedomen om

Betänkande AjUB 14/2024 rd

arbetsplatsens verksamhetsmiljö i den mån som det behövs för skötseln av uppgiften som företrädare för personalen.

— — — — —

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar får med avvikelse från vad som föreskrivs i 6 § genom kollektivavtal avtala på ett sätt som avviker från vad som i denna lag föreskrivs

— — — — —

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om den evangelisk-lutherska kyrkans församling, en kyrklig samfällighet tillsammans med de församlingar som hör till den, ett domkapitel, kyrkostyrelsen och kyrkans pensionsfond av kyrkans arbetsmarknadsverk och en riksomfattande arbetstagarförening,

3) i fråga om den ortodoxa kyrkan och församlingarna av kyrkostyrelsen som avses i 30 § i lagen om ortodoxa kyrkan (985/2006) eller av en av kyrkostyrelsen befullmäktigad arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening,

4) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening,

5) i fråga om riksdagen av de parter som anges i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003),

6) i fråga om Finlands Bank av de parter som anges i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998),

7) i fråga om Folkpensionsanstalten av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

8 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 7 § i detta kapitel. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den andra meningen i 7 § 2 mom. i detta kapitel.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

10 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska hålla denna lag, ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § och ett i 2 kap. 7 a § avsett lokalt avtal som ingåtts med företrädaren för personalen fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

12 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 2 kap. 7 a §. Arbetskyddsmyndigheterna ska i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 7 § ska iakttä.

— — — — —

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 2 kap. 7 a § tillämpas inte om det kollektivavtal vars bestämmelse ingåendet av lokala avtal grundar sig på har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

— — — — —

2.

Lag

om ändring av 2 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 2 kap. 8 §, det inledande stycket i 13 kap. 9 § 1 mom. samt 13 kap. 9 § 4 mom., 10 §, 15 § 1 mom. och 22 § 1 mom.,
av dem 2 kap. 8 § sådan den lyder i lag 1115/2016, det inledande stycket i 13 kap. 9 § 1 mom. sådant det lyder i lag 1468/2016 och 13 kap. 15 § 1 mom. sådant det lyder i lag 745/2022, samt
fogas till 2 kap. nya 6 a—6 d § som följer:

Betänkande AjUB 14/2024 rd

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

6 a §

Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

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

Ett lokalt avtal ~~som ingås med en företrädare för personalen~~ ska ingås skriftligen och arbetsgivaren ska lämna det till arbetarskyddsmyndigheten inom en månad från det att avtalet ingicks. Detta moment gäller inte avtal som ingås med enskilda arbetstagare.

6 b §

Försummelseavgift

En försummelseavgift kan påföras en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har försummat sin skyldighet enligt 6 a § 2 mom. att lämna det lokala avtalet till arbetarskyddsmyndigheten.

Försummelseavgiften påförs av arbetarskyddsmyndigheten. Försummelseavgiften ska betalas till staten. Försummelseavgiftens belopp är minst 1 000 och högst 10 000 euro. Vid bedömningen av försummelseavgiftens storlek ska hänsyn tas till arbetsgivarens storlek, uppsåt och upprepning av försummelsen. Om en försummelseavgift för två eller flera försummelser ska påföras på en och samma gång, påförs för försummelseerna en gemensam avgift på högst 15 000 euro.

En försummelseavgift ska inte påföras, om det med beaktande av omständigheterna är oskäligt att påföra avgiften eller försummelsen beror på en giltig orsak.

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

6 c §

Verkställighet av försummelseavgift

På verkställighet av en försummelseavgift tillämpas lagen om verkställighet av böter (672/2002).

En försummelseavgift preskriberas fem år från det att ett lagakraftvunnet avgörande meddelades.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

6 d§

Sökande av ändring i beslut som gäller försummelseavgift

Bestämmelser om sökande av ändring i förvaltningsdomstol finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

8 §

Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Om en arbetsgivare har hyrt ut arbetstagare till ett användarföretag, ska i fråga om de uthyrda arbetstagarnas anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 6 § 3 mom. avsett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget eller bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal.

Om inget av de kollektivavtal som avses i 1 mom. tillämpas i anställningsförhållandet för en uthyrd arbetstagare, ska de villkor som gäller den uthyrda arbetstagarens lön, arbetstid och semester åtminstone vara förenliga med de avtal eller den praxis som är bindande för och allmänt tillämpas vid användarföretaget.

Ett lokalt avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och de uthyrda arbetstagarna med stöd av bestämmelserna i ett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget får inte försätta de uthyrda arbetstagarna i en sämre ställning än användarföretagets arbetstagare när det gäller villkoren för lön, arbetstid och semester.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar får med avvikelse från vad som föreskrivs i 8 § genom kollektivavtal avtala på ett sätt som avviker från vad som i denna lag föreskrivs

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

10 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 9 § i detta kapitel. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den andra meningen i 9 § 3 mom.

15 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska på fartyget hålla denna lag, ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § och ett i 2 kap. 6 a § avsett lokalt avtal som ingåtts med företrädaren för personalen fritt tillgängliga för arbetstagarna. Dessutom ska arbetsgivaren hålla information om de försäkringsanstalter där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar framlagd på fartyget.

— — — — —

22 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 2 kap. 6 a §. Arbetskyddsmyndigheterna ska i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 6 § ska iaktta.

— — — — —

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 2 kap. 6 a § tillämpas inte om det kollektivavtal vars bestämmelse ingåendet av lokala avtal grundar sig på har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

— — — — —

3.

Lag

om ändring av arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i arbetstidslagen (872/2019) 37 § och
ändras 18 och 34—36 §, 39 § 2 mom. och 47 §, av dem 34 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 1405/2019, 1067/2021 och 746/2022 samt 39 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1067/2021, som följer:

18 §

Maximiantalet arbetstimmar

Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra månader. Bestämmelser om rättigheten att genom kollektivavtal avtala om utjämningsperiodens längd finns i 34 §.

Utöver vad som föreskrivs i 1 mom., får arbetstiden för en i 2 § 2 mom. avsedd motorfordonsförare inte överstiga 60 timmar under en kalendervecka. Bestämmelser om rätten att genom kollektivavtal avtala om den maximala arbetstiden per vecka för motorfordonsförare finns i 34 §.

34 §

Undantag genom kollektivavtal

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar får avtala på ett sätt som avviker från vad som i denna lag föreskrivs

- 1) i 4 § om beredskap,
- 2) i 5 §, 6 § 1 mom. samt i 7 och 9 § om den ordinarie arbetstiden, den ordinarie arbetstiden får dock i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor,
- 3) i 8 § om uppgifter där nattarbete får utföras, nattarbetarens maximala arbetstid under 24 timmar och utjämning av nattarbetstiden samt om förläggningen av nattarbetstiden, med den begränsningen att nattarbetstiden ska omfatta en minst 7 timmars tidsperiod som är förlagd så att där ingår tid mellan klockan 24 och klockan 05,
- 4) i 8 a § om rätten till skjuts till och från arbetet för arbetstagare i nattarbete,
- 5) i 12 § 2 mom. om flexgränserna, maximum för överskridningar och uppföljningsperiodens längd vid flextid,
- 6) om i 13 § 2 mom. avsedd utjämningsperiod för flextid, vid flextid får den ordinarie arbetstiden dock i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en period av högst 26 veckor,
- 7) i 15 § 2 mom. om varaktigheten av ett tidsbestämt avtal om förkortad arbetstid,

Betänkande AjUB 14/2024 rd

- 8) i 17 § om samtycke till söndagsarbete,
- 9) i 18 § 1 mom. om utjämningsperioden för maximiantalet arbetstimmar, utjämningsperioden kan förlängas till högst sex månader eller av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen till högst 12 månader,
- 10) i 20 § om mertids- och övertidsarbete samt ersättning för söndagsarbete,
- 11) i 21 § om givande av mertids- och övertidsersättning samt ersättning för söndagsarbete i form av ledighet,
- 12) i 22 § om arbetsavtalets upphörande under en utjämningsperiod,
- 13) i 23 § om beräkning av grunddelen för mertids- och övertidsersättning,
- 14) i 24 § om dagliga raster,
- 15) i 25 § om dygnsvila, dock inte i 25 § 4 mom. avsedd ersättande vilotid,
- 16) i 26 § om dygnsvila för motorfordonsförare,
- 17) i 27 § om veckovila,
- 18) i 28 § 1 mom. om avvikelse från veckovila,
- 19) i 29 § om utjämningschema för arbetstiden,
- 20) i 30 § om arbetsskiftsförteckning,
- 21) i 30 a § om arbetstagarens samtycke samt om den ersättning som ska betalas i samband med att ett arbetsskift ställs in och om tidpunkten när ett arbetsskift ställs in, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

När det gäller i 2 § 2 mom. avsedda motorfordonsförarens arbete får det med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. 3 och 9 punkten ovan, i kollektivavtal som avses i 1 mom., av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen avtalas om

- 1) i 8 § föreskriven maximal arbetstid per dygn och utjämnning av nattarbetstid,
- 2) i 18 § 1 mom. föreskriven förlängning av utjämningsperioden till sex månader,
- 3) i 18 § 2 mom. föreskriven överskridning av den maximala veckoarbetstiden på 60 timmar.

I ett kollektivavtal som avses i 1 mom. får dessutom avtalas om arbetstid som motsvarar i 13 § avsedd utökad flexitid och om arrangemang som motsvarar i 14 § avsedd arbetstidsbank eller annat motsvarande arrangemang som kan införas i stället för den i lagen avsedda arbetstidsbanken. Genom kollektivavtal får dock inte tillämpningen av i lagen avsedd utökad flexitid eller arbetstidsbank förbjudas.

I ett kollektivavtal som avses i 1 mom. får dessutom, trots begränsningarna av arbetstiden i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 §, avtalas om exceptionell ordinarie arbetstid i arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. I sådana fall ska arbetstagaren säkerställas en ersättande vilotid som motsvarar vilotiderna enligt 25 § omedelbart efter det arbetsskiftet avslutats.

I ett kollektivavtal som avses i 1 mom. får dessutom avtalas om överskridning av den i 18 § avsedda maximiarbetstiden när det gäller jourhavande läkare på sjukhus eller djursjukhus, när den i den paragrafen avsedda maximiarbetstiden överskrids på grund av jour som räknas som arbetstid. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om användning av arbetstid som överstiger maximiarbetstiden, varvid ingående av avtal förutsätter att de villkor som anges i kollektivavtalet uppfylls och att avtalet ingås inom de gränser som anges i kollektivavtalet.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1—5 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Bestämmelserna får iakttas ännu efter att

Betänkande AjUB 14/2024 rd

kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte ingås inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna dock rätt att meddela att tillämpningen av bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektivavtalet ska upphöra när den då pågående utjämningsperioden går ut. Meddelandet ska lämnas minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om den evangelisk-lutherska kyrkans församling, en kyrklig samfällighet tillsammans med de församlingar som hör till den, ett domkapitel, kyrkostyrelsen och kyrkans pensionsfond av kyrkans arbetsmarknadsverk och en riksomfattande arbetstagarförening,

3) i fråga om den ortodoxa kyrkan och församlingarna av kyrkostyrelsen som avses i 30 § i lagen om ortodoxa kyrkan (985/2006) eller av en av kyrkostyrelsen befullmäktigad arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening,

4) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening,

5) i fråga om riksdagen av de parter som anges i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003),

6) i fråga om Finlands Bank av de parter som anges i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998):

7) i fråga om Folkpensionsanstalten av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

En kollektivavtalsbestämmelse som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och med Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter.

35 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

Arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde också iaktta sådana bestämmelser i kollektivavtal som ingåtts med stöd av 34 § i denna lag. Bestämmelserna får iakttagas efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

36 §

Ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

Bestämmelser om ingående av lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal finns i 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen.

Om det genom ett lokalt avtal avviks från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom. eller 7 eller 9 § eller från förlängningen av utjämningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, får när en sådan företrädare för personalen eller ett sådant förtroendeombud som förutsätts enligt kollektivavtalet saknas dock också någon annan företrädare som personalen bemyndigat, eller om inte heller en sådan har valts, personalen eller en personalgrupp tillsammans ingå ett avtal på personalens vägnar. En arbetstagare har dock rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om arbetstagaren meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 2 kap. 7 a § 4 mom. i arbetsavtalslagen kan ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden.

39 §

Dispens

Om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren tillstånd enligt 1 mom. som tidsbestämt och förhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och förtroendemannen, eller om en förtroendeman inte har valts, förtroendeombudet eller någon annan företrädare som arbetstagarna bemyndigat, eller om inte heller en sådan har valts, personalen eller en personalgrupp tillsammans komma överens om att det tillstånd eller den befrielse som regionförvaltningsverket beviljat ska fortgå.

47 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheten övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 11, 13 och 14 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Bestämmelserna i 34 § 8 mom. i denna lag ska inte tillämpas på kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

4.

Lag

om ändring av 20 b § i sjöarbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjöarbetstidslagen (296/1976) 20 b §, sådan den lyder i lagarna 151/2001 och 1026/2011, som följer:

20 b §

Bestämmelsernas tvingande natur och undantag genom kollektivavtal

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar har utöver vad som föreskrivs i denna lag rätt att avtala något annat om vad som föreskrivs i 3—9, 12, 14, 19 och 19 a §. Under en tidsperiod av högst 52 veckor får den ordinarie arbetstiden per vecka dock inte i genomsnitt överskrida 40 timmar.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i anställningsförhållanden för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars ska iakttas. Kollektivavtalets bestämmelser får iakttas även sedan kollektivavtalet upphört att gälla tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft i fråga om sådana anställningsförhållanden i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltså vore i kraft. Om ett nytt kollektivavtal inte ingås inom sex månader efter det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna rätt att meddela att tillämpningen av ovan avsedda bestämmelser i kollektivavtalet ska upphöra inom två veckor efter meddelandet eller, om det är nödvändigt för en utjämning av den ordinarie arbetstiden, när den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar ska på motsvarande sätt tillämpas på statliga förhandlingsmyndigheter eller andra statliga avtalsslutande myndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening.

En bestämmelse i ett kollektivavtal vilken försämrar sådana förmåner som avses i för Finland bindande internationella konventioner eller Europeiska unionens rättsakter är ogiltig. I stället för den bestämmelsen ska bestämmelserna i en internationell konvention eller i Europeiska unionens rättsakter iakttas eller, om detta inte är möjligt, de bestämmelser genom vilka bestämmelserna i en internationell konvention har satts i kraft eller Europeiska unionens rättsakter har genomförts.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 30 och 31 § i semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 30 och 31 §, av dem 30 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 182/2016, som följer:

30 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

Arbetsgivaren får tillämpa de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. även i fråga om anställningsförhållandena för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iakttä kollektivavtalets bestämmelser. Om det har avtalats om saken i arbetsavtalet, får ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser, efter att kollektivavtalet har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, tillämpas i fråga om de anställningsförhållanden på vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra avtalsmyndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om den evangelisk-lutherska kyrkans församling, en kyrklig samfällighet tillsammans med de församlingar som hör till den, ett domkapitel, kyrkostyrelsen och kyrkans pensionsfond av kyrkans arbetsmarknadsverk och en riksomfattande arbetstagarförening,

3) i fråga om den ortodoxa kyrkan och församlingarna av kyrkostyrelsen som avses i 30 § i lagen om ortodoxa kyrkan (985/2006) eller av en av kyrkostyrelsen befullmäktigad arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening,

4) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening,

5) i fråga om riksdagen av de parter som anges i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003),

6) i fråga om Finlands Bank av de parter som anges i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998):

7) i fråga om Folkpensionsanstalten av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

En bestämmelse i ett kollektivavtal som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

31 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som ska iaktta ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom dess tillämpningsområde också iaktta de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 30 § i denna lag. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den andra meningen i 30 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Bestämmelserna i 30 § 4 mom. i denna lag ska inte tillämpas på kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

6.

Lag

om ändring av 24 § i semesterlagen för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen för sjömän (433/1984) 24 §, sådan den lyder i lagarna 153/2001 och 1025/2011, som följer:

24 §

Undantag från lagens bestämmelser

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar har rätt att genom kollektivavtal komma överens om intjänande av semester, tiden för semester och uppdelning av semester samt om uträknande och betalning av semesterlön och semesterersättning samt om naturaförmåner under semestern även på annat sätt än vad som föreskrivs ovan i denna lag.

De kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. får arbetsgivaren tillämpa också på arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas anställningsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars iakttas. Sådana bestämmelser i kollektivavtalet får iakttas sedan avtalet upphört att gälla, ända till dess ett nytt avtal har trätt i kraft, i de anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle få tillämpas, om kollektivavtalet alltså vore i kraft.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar ska på motsvarande sätt tillämpas på statliga förhandlingsmyndigheter eller andra statliga avtalsslutande myndigheter. Med avvikelse från vad som föreskrivs i 1 mom. kan i 1 mom. avsedda avtal ingås

1) i fråga om de medlemssamfund som avses i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och en riksomfattande arbetstagarförening,

2) i fråga om Ålands landskaps- och kommunförvaltning av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland och en riksomfattande arbetstagarförening.

En bestämmelse i ett kollektivavtal vilken försämrar sådana förmåner som avses i för Finland bindande internationella konventioner eller Europeiska unionens rättsakter är ogiltig. I stället för den bestämmelsen ska bestämmelserna i en internationell konvention eller i Europeiska unionens rättsakter iakttas eller, om detta inte är möjligt, de bestämmelser genom vilka bestämmelserna i en internationell konvention har satts i kraft eller Europeiska unionens rättsakter har genomförts.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 13 a § i lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om studieledighet (273/1979) 13 a §, sådan den lyder i lag 66/2001, som följer:

13 a §

En arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen (55/2001) får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också dess bestämmelser som avses ovan i 13 §. Då tillämpas även vad som föreskrivs i den sista meningen i 13 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 38 § i samarbetslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i samarbetslagen (1333/2021) 38 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 407/2023, som följer:

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar kan genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelse dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Ett avtal som avses i denna paragraf får för Folkpensionsanstaltens del ingås av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

Ett i 1 och 2 mom. avsett avtal har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). En arbetsgivare som är bunden av avtalet får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare som inte är bundna av avtalet men som hör till en i avtalet avsedd personalgrupp.

En bestämmelse i ett kollektivavtal som avviker från en bestämmelse i lag på det sätt som avses i denna paragraf ska vara förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen och rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar 98/59/EG.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Bestämmelserna i 38 § 4 mom. i denna lag ska inte tillämpas på kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

9.

Lag

om ändring av lagen om kollektivavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om kollektivavtal (436/1946) 1 § 2 mom. och 9 § 1 mom., av dem 9 § 1 mom. sådant det lyder i lag 246/2024, och
fogas till lagen en ny 5 a § som följer:

1 §

Med en förening av arbetsgivare avses i denna lag en förening till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetsgivarnas intressen i arbetsförhållandena, och med en förening av arbetstagare avses en förening, till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetstagarnas intressen i arbetsförhållandena. Vid bedömningen av föreningens syfte beaktas förutom föreningens formella syfte också föreningens faktiska mål och verksamhet.

5 a §

Om ett kollektivavtal gör det möjligt att ingå lokala avtal mellan arbetsgivaren och förtroendemannen och kollektivavtalet inte innehåller bestämmelser som gäller förfarandet när

Betänkande AjUB 14/2024 rd

en förtroendeman saknas och som tryggar lika förutsättningar att ingå avtal, kan ett lokalt avtal ingås med förtroendeombudet trots kollektivavtalet. Om inte något annat avtalas, är avtalet bindande för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet.

När ett lokalt avtal ingås i en situation som avses i 1 mom. ska bestämmelserna om förfarandet enligt kollektivavtalet iakttas, med undantag för kraven på företrädare för personalen. Dessutom ska arbetsgivaren ge förtroendeombudet de uppgifter som behövs för ingående av avtalet samt ge förtroendeombudet tillräckligt med betänketid vid förhandlingar om avtalet och möjlighet att behandla avtalets betydelse tillsammans med personalen. Avtalet får inte kollektivavtalets rättsverkningar, om inte något annat har avtalats i kollektivavtalet. Avtalet kan oberoende av dess giltighetstid sägas upp av båda sidor med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inget annat följer av kollektivavtalet eller det inte har avtalats om en kortare uppsägningstid i det lokala avtalet.

Vad som föreskrivs ovan i denna paragraf gäller inte medlemssamfund i Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, evangelisk-lutherska kyrkan, ortodoxa kyrkan, Ålands landskaps- och kommunförvaltning, riksdagen, Finlands Bank eller Folkpensionsanstalten.

9 §

En förening eller en arbetsgivare som är part i eller annars är bunden av ett kollektivavtal men som inte uppfyller sina i 8, 8 a och 8 b § avsedda förpliktelser baserade på avtalet ska i stället för skadestånd betala plikt, om inte något annat bestäms i avtalet. Det pliktbelopp som döms ut för brott mot eller försummelse av i 8, 8 a och 8 b § föreskriven fredsplikt eller tillsynsskyldighet som gäller fredsplikten är minst 10 000 euro och högst 150 000 euro. Det pliktbelopp som döms ut för försummelse av i 8 § föreskriven tillsynsskyldighet när det gäller iakttagande av kollektivavtalsbestämmelser är dock högst 37 400 euro, och då tillämpas inte det ovan föreskrivna minimibeloppet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 5 a § tillämpas inte om det kollektivavtal vars bestämmelse ingåendet av lokala avtal grundar sig på har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag.

10.

Lag

om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 4 och 12 a §, sådana de lyder, 4 § delvis ändrad i lag 743/2020 och 12 a § i lag 166/2024, samt
fogas till lagen en ny 5 b § och till 35 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 62/2022 och 166/2024, ett nytt 5 mom. som följer:

4 §

Arbets tid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas

- 1) bestämmelserna om arbetstid och beredskap i 2 kap. i arbetstidslagen (872/2019), om ordinarie arbetstid i 3 och 4 kap. i den lagen, om överskridande av ordinarie arbetstid och om söndagsarbete i 5 kap. i den lagen och om vilotider i 6 kap. i den lagen samt bestämmelserna i 5 § i lagen om arbetet i bagerier (302/1961),
- 2) bestämmelserna i 5—7 och 8—19 § i semesterlagen (162/2005),
- 3) bestämmelserna i 4 kap. 2, 8 och 9 § i arbetsavtalslagen i fråga om rätten till familjeledighet.

Dessutom tillämpas på arbetsavtalet för en arbetstagare som utstationerats på basis av ett avtal om underentreprenad eller överföring inom företagsgruppen de bestämmelser om arbetstid, semester och arbetarskydd som ingår i ett allmänt bindande kollektivavtal enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen eller i ett annat i 5 § 1 mom. i denna lag avsett kollektivavtal som är bindande för det utstationerande företaget. I arbetsavtalsförhållandet för en utstationerad utthyrd arbetstagare tillämpas dock bestämmelserna om arbetstid, semester och arbetarskydd i ett kollektivavtal enligt 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen eller något annat avtal eller den praxis som avses i den paragrafen samt bestämmelserna i 3 mom. i den paragrafen.

5 b §

Ingående av lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal

Det utstationerande företaget och dess personal har rätt att ingå lokala avtal under samma förutsättningar som en arbetsgivare som är etablerad i Finland. Det är dock inte tillåtet att genom ett lokalt avtal avvika från de fördelaktigaste anställningsvillkor som med stöd av 3 § 2 mom. ska iakttas i en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande.

På ingående av lokala avtal mellan utstationerande företag som iaktar ett allmänt bindande kollektivavtal och arbetstagare tillämpas vad som föreskriv i 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen. På

Betänkande AjUB 14/2024 rd

lokala avtal om ordinarie arbetstid tillämpas dessutom vad som föreskrivs i 36 § 2 mom. i arbetstidslagen.

Bestämmelser om rättigheten för ett utstationerande företag som enligt lagen om kollektivavtal är bundet till ett kollektivavtal att i sista hand ingå ett lokalt avtal med förtroendeombudet finns i 5 a § i lagen om kollektivavtal.

Utstationerade arbetstagare kan bland sig välja ett förtroendeombud i syfte att företräda dem i frågor som gäller lokala avtal med iakttagande av 13 kap. 3 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. På förtroendeombudet tillämpas också 2 mom. i den paragrafen.

Vad som föreskrivs i denna paragraf tillämpas inte på ett utstationerande företag som är etablerat utanför en medlemsstat i Europeiska unionen eller utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

12 a §

Förbud mot repressalier

Det utstationerande företaget får inte utsätta en utstationerad arbetstagare för negativa följder som repressalier eller annars behandla arbetstagaren på ett ofördelaktigt sätt på grund av att denne har inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande eller tagit kontakt med en myndighet i syfte att tillgodose sina rättigheter enligt denna lag.

Det utstationerande företaget får inte utsätta ett förtroendeombud för negativa följder som repressalier eller annars behandla förtroendeombudet på ett ofördelaktigt sätt på grund av dennes skötsel av sina uppgifter i anslutning till det lokala avtalet.

Det utstationerande företaget ska ersätta en utstationerad arbetstagare eller ett förtroendeombud för den skada som det orsakat genom att bryta mot förbudet i 1 och 2 mom.

35 §

Försummelseavgift

Bestämmelser om den försummelseavgift som påförs det utstationerande företaget när företaget försummar skyldigheten att lämna ett i 5 b § avsett lokalt avtal till arbetarskyddsmyndigheten finns i 2 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om verkställighet av böter (672/2002) 1 § 2 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 1183/2023, som följer:

1 §

Lagens tillämpningsområde

På det sätt som föreskrivs i denna lag verkställs också

3) en försummelseavgift enligt 2 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen (55/2001) och en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i den lagen samt en försummelseavgift enligt 2 kap. 6 b § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011),

Denna lag träder i kraft den 20 .

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att arbets- och näringsministeriet följer propositionens konsekvenser för avtalsparterna och före utgången av 2026 utarbetar en utredning om konsekvenserna. Utredningen ska särskilt bedöma om och hur även lokala avtal med personalen eller en personalgrupp kan bli möjliga. Riksdagen anser att möjligheten att ingå avtal med personalen är särskilt viktig för att främja småföretags möjligheter att ingå lokala avtal.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Helsingfors 29.11.2024

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Saara-Sofia Sirén saml
vice ordförande Lauri Lyly sd
medlem Miko Bergbom saf
medlem Fatim Diarra gröna (delvis)
medlem Jessi Jokelainen vänst (delvis)
medlem Atte Kaleva saml
medlem Mikko Lundén saf
medlem Niina Malm sd
medlem Anders Norrback sv
medlem Olga Oinas-Panuma cent
medlem Karoliina Partanen saml (delvis)
medlem Jorma Piisinen saf
medlem Mikko Polvinen saf
medlem Piritta Rantanen sd (delvis)
medlem Tere Sammallahhti saml
medlem Timo Suhonen sd
ersättare Ville Valkonen saml.

Sekreterare var

utskottsråd Meri Pensamo.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Reservation 1

Reservation 1

Motivering

I 18 § 1 mom. i grundlagen åläggs det allmänna en skyldighet att sörja för skyddet av arbetskraften. Skyldigheten fullgörs bland annat genom den fackliga föreningsfriheten enligt 13 § 2 mom. i grundlagen och den avtalsautonomi som arbetsmarknadsparterna har på grundval av den. Kärnan i avtalsautonomin är att det allmänna ger arbetsmarknadsorganisationerna långtgående befogenheter att tillsammans reglera arbetslivet. Bestämmelser om facklig föreningsfrihet och den till hörande avtalsautonomin finns också i internationella avtal som är förpliktande för Finland. Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner ålägger Finland en skyldighet att främja facklig organisering och tillgodoseendet av den rätten till kollektiva förhandlingar. EU:s minimilönedirektiv kräver att medlemsländerna bygger upp och stärker arbetsmarknadsparternas kapacitet att bedriva löneförhandlingar och sträva efter att öka kollektivavtalstäckningen.

I proposition RP 85/2024 om främjande av lokala avtal föreslås tre centrala ändringar i det nuvarande rättsläget: Genom propositionen kan arbetsgivare som följer allmänt bindande kollektivavtal ingå lokala avtal, lokala avtal ingås när en förtroendeman saknas och avvikelser görs från arbetsrättens semidispositiva lagbestämmelserna genom företagsspecifika kollektivavtal. Genom dessa ändringar ingriper regeringen i arbetsmarknadsparternas avtalsautonomi på ett sätt som är problematiskt med tanke på den fackliga föreningsfriheten och skyldigheten att skydda arbetskraften.

I det finländska arbetsmarknadssystemet innehåller arbetslagstiftningen inga detaljerade bestämmelser om exempelvis minimilön, utan för att trygga flexibilitet har en stor del av minimianställningsvillkoren överlåtits på de riksomfattande arbetsmarknadsparterna som reglerar villkoren genom kollektivavtal. För att kollektivavtalen ska få tillräckligt genomslag har det överenskommit om deras allmänt bindande verkan i enlighet med 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Syftet med systemet med allmänt bindande verkan är att garantera minimivillkor för arbetstagarna på så sätt att en icke-organiserad arbetsgivare inte kan låta utföra arbete inom avtalsområdet för ett allmänt bindande avtal på ett sätt där de anställda har sämre anställningsvillkor än hos organiserade arbetsgivare.

Lokala avtal som baseras på bemyndigande bestämmelser i kollektivavtal har utvecklats som en del av förhandlingssystemet på arbetsmarknaden och regleras inte separat i lagstiftningen. Arbetsmarknadens parter har ansett att de etablerade förfarandena för förhandlingar, tillsyn och rättssäkerhet inom kollektivavtalssystemet i vissa avseenden gör det möjligt att delegera parternas avtalsbehörighet till lokala parter. De lokala avtalens omfattning har bedömts branschvis och förhandlats fram mellan parterna i kollektivavtalet. Bemyndigandet att ingå lokala avtal är starkt kopplat till de förfaranden genom vilka kollektivavtalen garanterar de lokala parterna likvärdiga förhandlingspositioner samt tillsynen över och iakttagandet av avtalen.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Reservation 1

Propositionens innehåll

Genom proposition avser regeringen att genom lag utvidga det bemyndigande att ingå lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal till att gälla också icke-organiserade arbetsgivare inom området för allmänt bindande verkan. Dessutom ges arbetstagare som inte hör till ett arbetstagarförbund som ingått ett allmänt bindande kollektivavtal rätt att välja ett förtroendeombud att företräda dem i frågor som gäller lokala avtal vid sidan av en förtroendeman som valts med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal.

Regeringen föreslår också bestämmelser om att om det inte har valts någon förtroendeman på arbetsplatsen, får förtroendeombudet rätt att företräda alla arbetstagare och arbetsgivaren kan då ingå ett lokalt avtal direkt med ombudet. Bestämmelsen avses gälla både arbetsgivare som följer kollektivavtalet på basis av allmänt bindande verkan och arbetsgivare som är organiserade i den arbetsgivarorganisation som ingått kollektivavtalet.

Dessutom utvidgas möjligheterna till lokala avtal så att enskilda företag, vid sidan av riksomfattande arbetsmarknadsparter, kan ingå kollektivavtal som gör det möjligt att avvika från de semidispositiva bestämmelserna i arbetslagstiftningen. En förutsättning för avvikelse enligt ett arbetsgivar-specifikt kollektivavtal är att detta för arbetstagarnas del har ingåtts antingen av en riksomfattande arbetstagarförening eller av en arbetstagarförening som ingår i den.

Propositionen bygger delvis på en felaktig tolkning av den negativa organisationsfriheten och dess konsekvenser för jämlikheten. Den negativa organisationsfriheten har varken i tolkningspraxis för folkrättsliga avtal som är bindande för Finland eller i grundlagens tolkningspraxis garanterat icke-organiserade företags rättigheter eller likabehandling inom ramen för kollektivavtal.

Den negativa organisationsfriheten innebär entydigt bara det att företag inte är tvungna att organisera sig.

Propositionens konsekvenser

En utvidgning av möjligheten till lokala avtal till icke-organiserade företag innebär uppenbara risker. Flera av de processuella regler som fastställs i kollektivavtalet gäller inte för icke-organiserade arbetsgivare. Avsikten med dessa regler är att säkerställa att lokala avtal ingås på behörigt sätt och utifrån jämlika förhandlingspositioner.

Det finns en uppenbar risk för att arbetstagarnas minimiskydd och anställningsvillkor försämras i icke-organiserade företag, vilket strider mot skyldigheten att skydda arbetskraften enligt 18 § 1 mom. i grundlagen. En utvidgning av de befogenheter som avtalats för parterna i kollektivavtalet till att omfatta icke-organiserade arbetsgivare kommer också att försvaga incitamenten att organisera sig, vilket i sin tur strider direkt mot exempelvis skyldigheterna enligt EU:s minimilönedirektiv. Urholkad organisering kan äventyra många avtals allmänt bindande verkan och öka användningen av exempelvis avtalsarrangemang såsom anslutningsavtal. Detta kan bidra till att öka osäkerheten på avtalsfältet.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Reservation 1

Propositionen är dessutom problematisk med avseende på EU-rätten. Minimilönedirektivet förutsätter att medlemsstaterna främjar kollektivavtalsverksamheten. Åtgärder som försvagar den verksamheten eller villkoren för den måste anses stå i strid med direktivet. Åtgärder som strider mot direktivet kan inte genomföras vare sig under den tid direktivet genomförs eller efter den tiden. Propositionen om lokala avtal strider mot direktivets mål och skyldigheter i fråga om att främja kollektivavtalsverksamhet.

Lokala avtal som ingås av icke-organiserade företag kommer till stora delar att ligga utanför de förfaranden som ingår i kollektivavtalen för att garantera parternas rättssäkerhet. Den tillsynsskyldighet för avtalsparterna som utgör en väsentlig del av kollektivavtalen kommer inte att gälla icke-organiserade arbetsgivare. Tillsynsskyldigheten för en arbetsgivarorganisation som ingått ett kollektivavtal gäller endast de arbetsgivare som är medlemmar i organisationen. Skyldigheten att betala plikt för brott mot ett kollektivavtal eller ett lokalt avtal som grundar sig på ett kollektivavtal gäller inte heller icke-organiserade arbetsgivare.

Antalet företagsspecifika kollektivavtal kommer att öka särskilt när det gäller stora företag. Stora företag har alltid haft stor betydelse när det gäller allmänt bindande verkan inom olika branscher. Om de företagen börjar ingå allt fler kollektivavtal på företagsnivå splittrar det upp bestämmandet av gemensamma anställningsvillkor för en bransch. Samtidigt försvagas upprätthållandet av kollektivavtalets allmänt bindande verkan inom avtalsbranschen.

Dessa faktorer medverkar till att avtalens allmänt bindande verkan går förlorad inom vissa branscher inom en nära framtid. Dessutom kommer organisationsgraden bland arbetsgivarna att minska när samma avtalsrättigheter kan förvärfvas utan organisering och utan tillhörande skyldigheter.

Problematiken kring propositionens rättsliga verkan

Om det inte har valts någon förtroendeman på arbetsplatsen och det inte i kollektivavtalet har avtalats om alternativa förfaringssätt enligt vilka lokala avtal ska kunna ingås på jämlika villkor, kan avtalet enligt propositionen med avvikelse från kollektivavtalet ingås med förtroendeombudet. Då är inte ens ett lokalt avtal som ingåtts inom ramen för normalt bindande verkan till sina rättsverkningar på kollektivavtalsnivå, utan det behandlas på arbetsavtalsnivå.

Det innebär att arbetstagare inte ens i ett organiserat företag skyddas av arbetsgivarorganisationens tillsynsskyldighet enligt kollektivavtalet och inte heller har möjlighet att få ett tvistemål prövat i arbetsdomstolen, utan tvister som gäller lokala avtal ska behandlas i allmän domstol.

I sakkunnigyttranden lyftes det fram att det inte finns någon sådan term (arbetsavtalsverkningar) som finns i propositionen och att den inte har använts i arbetsrättslig lagstiftning, rättspraxis eller juridisk litteratur. Dessutom påpekades det att det är vilseledande att koppla rättsverkningarna av ett lokalt avtal som ingås på grundval av principen om allmänt bindande verkan till begreppet arbetsavtal, och då beaktas det inte att dagens arbetsrätt också inbegriper andra typer av avtal än arbetsavtal och kollektivavtal.

Betänkande AjUB 14/2024 rd
Reservation 1

Förtroendemän och förtroendeombud som parter i lokala avtal

Regeringen strävar genom sin proposition efter att också göra förtroendeombuden till avtalsparter i lokala avtal. Enligt rådande praxis har endast förtroendemannen lokalt kunnat avtala med arbetsgivaren om kollektiv tillämpning av de semidispositiva bestämmelserna i kollektivavtalet.

Förtroendemannens ställning som avtalspart framgår av kollektivavtalen. I kollektivavtalen avtalas det också i stor utsträckning bl.a. om utbildning, tid för arbetsbefrielse och arbetslokaler för förtroendemän. Förtroendemannen är på arbetsplatserna alltid organiserad i en arbetstagarorganisation som ingått avtal, och han eller hon har tillgång till stöd från arbetstagarorganisationen. Avsikten har varit att säkerställa en så balanserad förhandlingsposition som möjligt och att förtroendemannen har tillräcklig kompetens för att fungera som förhandlingspart.

Förtroendeombudets ställning framgår av arbetsavtalslagen. De skrivningar i propositionen som gäller förtroendeombudets ställning är inte tillräckliga för att säkerställa förtroendeombudet en ställning eller kompetens som motsvarar förtroendemannens, utan de anger inte på vilket sätt arbetsgivaren är skyldig att främja dessa förutsättningar. Det föreslås inga lagbestämmelser om utbildning för förtroendeombud, och ombudet har a priori ingen rätt till stöd från det arbetstagarförbund som ingått avtalet. Detta påverkar storligen förhandlings- och avtalsbalansen på företags- och arbetsplatsnivå. Också grundlagsutskottet fäste i sitt utlåtande GrUU 52/2024 rd uppmärksamhet vid stärkandet av förtroendeombudets kompetens.

Behörig domstol

Enligt propositionen ska tvister som gäller lokala avtal som grundar sig på avtal med allmänt bindande verkan och lokala avtal som förtroendeombudet ingått inom ramen för systemet för s.k. normalt bindande verkan behandlas vid allmän domstol. Den allmänna domstolen kan begära utlåtande av arbetsdomstolen om tolkningen av kollektivavtalet.

Den föreslagna lösningen kommer att ytterligare försvåra möjligheterna att nå snabba avgöranden och riskerar att öka meningsskiljaktigheterna på arbetsplatserna. I samband med begränsningen av strejkrätten våren 2024 (RP 12/2024 rd) lyfte sakkunniga muntligt och i sina yttranden fram samma problem i fråga om behörig domstol som gäller den ändring som regeringen nu föreslår. Kollektivavtalstvister har koncentrerats till arbetsdomstolen eftersom den är sammansatt med beaktande av särskild sakkunskap om arbetslivet och kollektivavtalsverksamheten och den i allmänhet kan behandla kollektivavtalstvister relativt snabbt. Detta har främjat arbetstagarnas och arbetsgivarnas möjligheter att utan dröjsmål få avgöranden i tvistemålen om anställningsvillkoren.

Utfrågade sakkunniga har lyft fram att behörighetsfördelningen mellan domstolarna i och med propositionen blir allt mer svårtolkad och komplicerad. Den föreslagna modellen skulle ytterligare öka osäkerheten och oklarheten kring behörighetsfördelningen. Då förlängs behandlingstiderna när rättegångarna om kollektivavtalsbestämmelser koncentreras till redan överbelastade allmänna domstolar i stället för arbetsdomstolen, som specialiserat sig på dessa

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Reservation 1

frågor. Av detta följer ytterligare utlåtandeförfaranden i arbetsdomstolen, och de skapar onödiga mellanetapper och onödig byråkrati vid behandlingen.

Allt detta är problematiskt med avseende på rätten enligt 21 § i grundlagen att utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en behörig domstol. Också grundlagsutskottet fäste i utlåtande GrUU 52/2024 rd uppmärksamhet vid denna fördelning av ärendena mellan en specialdomstol och allmänna domstolar och dess negativa konsekvenser för rättsskyddet.

Utstationerade arbetstagares ställning

I propositionen föreslås det att också utstationerade arbetstagare ska ha rätt att välja ett förtroendeombud för att ingå ett lokalt avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal på samma villkor som en arbetsgivare som är etablerad i Finland. Detta utgör en mycket stor risk för dumpning av anställningsvillkor.

Utstationerade arbetstagare från utlandet, för att inte tala om deras utländska arbetsgivare, vet inte hur arbetslagstiftningen i Finland fungerar och hurdana anställningsvillkor som gäller här. De är inte bekanta med vårt kollektivavtalssystem som fastställer minimivillkoren för arbete i Finland. Brister i språkkunskaper och i kunskaperna om hur anställningsvillkor bestäms utgör en stor risk för bristande förståelse för hur avtal som är förenliga med arbetslagstiftningen ingås.

Tillsyn

Tillsynen över lokala avtal inom det allmänbindande fältet ska enligt propositionen skötas av regionförvaltningsverken. Regionförvaltningsverkens avses få ett tillskott på 200 000 euro för tillsynen över lokala avtal. De har emellertid själva i sitt yttrande till utskottet påpekat att ett sådant anslag är alldeles för litet med tanke på uppgiften och att resurserna för tillsynen över det allmänbindande fältet redan nu är otillräckliga.

I propositionen föreslås det att lokala avtal i framtiden ska sändas till regionförvaltningsverken en månad efter det att de ingåtts. Denna tid är alldeles för lång, och den bygger inte på någon som helst bedömning. Med dagens elektroniska utrustning kan ett avtal sändas till regionförvaltningsverket så snart det har ingåtts. Tiden för anmälan ska vara så kort som möjligt från det att avtalet ingicks, högst två veckor.

Regionförvaltningsverket ska sända de lokala avtalen till avtalsparterna så att de vid behov kan konsultera myndigheten om observerade missförhållanden i avtalet. Samtidigt får avtalsparterna information om hur lokala avtal framskrider och de kan då utveckla sin egen avtalsverksamhet.

"Teknisk" ändring av lagen om kollektivavtal

Regeringen föreslår att lagen om kollektivavtal ändras också för att rätta till en ändring som nyligen gjorts genom lag 246/2024 (RP 12/2024 rd). Regeringens avsikt var att genom den lagen höja plikten för brott mot arbetsfredsförpliktelsen, men att låta arbetsgivarnas plikt för att avsiktligt bryta mot kollektivavtalet ligga kvar på den lägre nivån. Lagberedningen gjordes dåligt

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Reservation 1

och plikten för brott mot kollektivavtalet steg av misstag till samma nivå. Avsikten är att nu rätta till detta i den aktuella propositionen.

Regeringen bröt genom sin tidigare proposition mot paritetsprincipen, dvs. att båda arbetsmarknadsparterna döms till böter av proportionellt sett samma storlek för överträdelser. Arbetstagare för brott mot arbetsfreden och arbetsgivare för avsiktliga brott mot kollektivavtal. Följderna av överträdelserna bör fortsatt vara i balans.

Uppföljning av lagändringar

Genom propositionen ändras så pass många lagar och påverkas hela det samlade finländska arbetsmarknadssystemet så pass mycket att uppföljningen av lagändringarnas konsekvenser måste inledas genast när lagändringarna har trätt i kraft. Det räcker inte med en allmän uppföljning. Propositionen är förknippad med så många frågetecken som regeringen inte ens själv har kunnat analysera. Resultaten av uppföljningen ska enligt förslaget bedömas efter tre år, vilket är alldeles för sent.

Uppföljningen av och forskningen kring lagändringarnas konsekvenser bör gälla bland annat följande: sakinnehållet i lokala avtal, i vilken omfattning kollektivavtalens avtalsbestämmelser används, hur många arbetstagare avtalen gäller, uppkomna arbetstvister till följd av lokala avtal, säkerställande av förtroendeombudets avtalskompetens, förändring av antalet företagsspecifika kollektivavtal och förändring av antalet allmänt bindande kollektivavtal.

Lagmotion LM 26/2023 rd med förslag till lag om tolkningsföretråde för företrädare för arbetstagare

I samband med propositionen behandlas lagmotion 26/2023 rd om tolkningsföretråde för arbetstagarrepresentanter. I lagmotionen föreslår motionärerna en lag om tolkningsföretråde för arbetstagarrepresentanter. Syftet är att främja en balanserad förhandlingskultur på arbetsplatserna och parternas beredskap att ingå lokala avtal. Med tolkningsföretråde avses att arbetstagarnas företrädare i sådana meningsskiljaktigheter om anställningsvillkoren som föreskrivs särskilt i lag har tolkningsföretråde och att arbetsgivaren är skyldig att iakttäcka den tolkning av det omtvistade ärendet som arbetstagarnas företrädare gjort till dess att ärendet har avgjorts.

Något som talar för att godkänna lagmotionen är de arbetsmarknadsförsämringar som regeringen Orpo har gjort och som i enlighet med RP 85/2024 rd försämrar arbetstagarnas ställning och bidrar till att skrota det finländska arbetsmarknadssystemet, ett system som byggts upp som rättsskydd och rättssäkerhet för arbetstagarna. Sakkunnigyttranden lyfte också fram vikten av lagmotionen, bland annat för att bevara principen om paritet mellan arbetsmarknadsparterna.

Konsekvensbedömning

Propositionen bedömer lagändringarnas konsekvenser för utvecklingen av jämställdheten bristfälligt. Enligt propositionen kan ändringarna ha negativa konsekvenser inom kvinnodominerade branscher. Ändringen kan också leda till sämre anställningsvillkor inom branscher där lönenivån redan i grunden är sämre, sägs det vidare.

Betänkande AjUB 14/2024 rd

Reservation 1

Konsekvenserna för jämställdheten och jämlik lönesättning har inte bedömts tillräckligt. De ändringar som regeringen föreslår innebär mer än en villkorad risk för att försämma jämställdheten och lönejämlikheten. De föreslagna ändringarna inverkar på arbetsplatsernas förhandlingsbalans och förhandlingsposition. Som regeringen själv konstaterar kommer konsekvenserna att bli värre uttryckligen inom kvinnodominerade branscher, vilket försvagar de branschernas förhandlingsposition i förhållande till mansdominerade branscher. Dessutom har propositionens konsekvenser för unga arbetstagares och funktionsnedsattas ställning i arbetslivet inte alls bedömts.

Propositionen bedöms inte ha några som helst konsekvenser för samhällsekonomin och sysselsättningen, inte ens regeringen själv anser det. Under sakkunnigutfrågningen och i sakkunnigyttrandena lyfte man fram motstridigheterna i fråga om propositionens konsekvenser för produktiviteten. Det har i använda källor och undersökningar inte kunnat påvisas att propositionen har några produktivitetseffekter. Det påpekades också att källorna och undersökningarna har tolkats selektivt.

Kollektivavtalen omfattade 2021 cirka 1 236 000 löntagare inom den privata sektorn. Av dessa omfattades omkring 292 000 löntagare av allmänt bindande kollektivavtal. Det är cirka 20 procent av löntagarna. Av löntagarna har alltså 80 procent omfattats av bestämmelser som kan avtalas på annat enligt kollektivavtalen. Största delen av löntagarna har redan hittills omfattats av s.k. lokala avtal, varvid de effekter som regeringen förväntar sig att propositionen ska ha på sysselsättningen, produktiviteten och den ekonomiska tillväxten blir relativt små. Inte heller nu används kollektivavtalens bestämmelserna om att avtala på annat sätt än i kollektivavtalen i så stor utsträckning som möjligt. Kollektivavtalen medger omfattande användning av lokala avtal. De föreslagna metoderna kan inte ha så stor inverkan som regeringen låter förstå.

Sannolika konsekvenser

- Organisationsgraden bland arbetsgivarna minskar när samma avtalsrättigheter fås utan organisering och utan tillhörande skyldigheter.
- Antalet företagsspecifika kollektivavtal ökar, särskilt när det gäller stora företag.
- De nämnda faktorerna medverkar till att avtalens allmänna bindande verkan går förlorad inom vissa branscher.
- Förlusten av avtals allmänt bindande verkan leder till att mer än hälften av arbetstagarna i den berörda branschen inte omfattas av kollektivavtalets minimivillkor.
- Sämre avtalsautonomi för arbetsmarknadens parter, anställningsvillkor avtalas utom avtalsparternas räckhåll.
- Lokala avtal utom avtalsparternas räckhåll kan rentav minska lokala avtal inom kollektivavtalen.
- Arbetslivsutvecklingen försämmas; utvecklingen har skett genom att arbetsmarknadsparterna varit organiserade och genom kollektivavtal. Utvecklingen går i motsatt riktning mot vad internationella avtal och EU:s minimilönedirektiv kräver av staten.
- Säkerställandet av allmänt bindande verkan genom anslutningsavtal kommer sannolikt att leda till fler företagsspecifika arbetskonflikter.

Betänkande AjUB 14/2024 rd
Reservation 1

- Definitionen av allmänt bindande verkan borde ha setts över i detta sammanhang, eftersom det är sannolikt att den nuvarande definitionen inte medger att branschens viktigaste kollektivavtal förklaras ha allmänt bindande verkan.
- När kollektivavtalens allmänt bindande verkan bryts ned mer allmänt uppstår ett behov av lagstiftning om minimilöner också i Finland.
- En fördelning av ärenden mellan olika domstolar, dvs. oorganiserade till allmänna domstolar och organiserade till arbetsdomstolen, kommer att försämra den enskilda arbetstagarens och arbetstagargruppers rättssäkerhet.
- Ställningen för arbetstagare som utstationeras till Finland är svag, eftersom bristen på språkkunskaper och okunskap om den finländska arbetslagstiftningen leder till svaga avtal och deras förhandlingsposition blir svag.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen förkastar lagförslagen och

att riksdagen godkänner lagmotion LM 26/2023 rd.

Helsingfors 29.11.2024

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

Betänkande AjUB 14/2024 rd **Reservation 2**

Reservation 2

Motivering

Regeringen föreslår genom proposition RP 85/2024 rd ändringar i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, arbetstidslagen, sjöarbetstidslagen, semesterlagen, semesterlagen för sjömän, lagen om studieledighet, samarbetslagen, lagen om kollektivavtal, lagen om utstationering av arbetstagare och lagen om verkställighet av böter. Det centrala förslaget är att det i fortsättningen också på icke-organiserade arbetsplatser ska gå att tillämpa de bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som gör det möjligt att ingå lokala avtal.

Vi i De gröna vill bygga upp ett samhälle där människors rättigheter, försörjning och välfärd är tryggade. Arbetslivet ska vara rättvist och lönen jämlik, och tillräcklig ersättning ska garanteras för arbete.

Samtidigt ser vi att arbetsmarknaden behöver reformeras. Det innebär att det också är motiverat att främja lokala avtal. Men det ska göras på ett balanserat sätt så att arbetstagarens ställning inte försvagas. Balansen i förhandlingsrätten måste upprätthållas mellan arbetstagarna och arbetsgivarna.

Propositionen om lokala avtal uppfyller emellertid inte dessa kriterier.

Propositionen saknar uppbalanserande element

Ett av de största problemen med propositionen är att den helt saknar uppbalanserande element. Propositionen borde ha innehållit bestämmelser om arbetstagarnas tolkningsföreträdare, dvs. att en meningsskiljaktighet som gäller ett lokalt kollektivavtal som ingåtts med stöd av ett branschspecifikt kollektivavtal i princip ska tolkas till arbetstagarnas fördel.

Dessutom borde fackföreningsrörelsens kapacitet att försvara arbetstagarna stärkas genom att arbetsmarknadsorganisationerna ges rätt att väcka grupptalan. Samtidigt borde det säkerställas att både arbetstagarna och arbetsgivarna har tillräckliga färdigheter och förutsättningar att ingå lokala avtal.

Också arbetstagarnas representation i förvaltningen borde stärkas. Exempelvis i Sverige är personalen representerad i alla företag med mer än 25 anställda. Undersökningar tyder på att personalens representation i förvaltningen ökar företagets vilja att investera.

Tillsyn över avtal samt utbildning av förtroendeombud

Utöver bristen på uppbalanserande element innehåller propositionen också andra problem. Enligt propositionen behöver icke-organiserade arbetsgivare inte delta i tillsynen över ingångna avtal, utan den har arbetarskyddsmyndigheterna hand om. Det framgår inte i tillräcklig grad av propositionen hur en adekvat myndighetstillsyn tryggas, särskilt eftersom regeringen samtidigt gör stora nedskärningar i statsförvaltningen.

Betänkande AjUB 14/2024 rd
Reservation 2

Det sägs också i propositionen att om ett förtroendeombud ingår lokala avtal som företrädare för personalen, bör arbetsgivaren främja kompetensen hos förtroendeombudet och dess kännedom om arbetsplatsens verksamhetsmiljö i den utsträckning detta är behövligt för att ombudet ska kunna fullgöra sitt uppdrag som företrädare för personalen. Det förblir ändå oklart vem som ska ordna utbildningen. Det borde ha säkerställts bättre att alla har tillräckliga färdigheter att ingå lokala avtal.

Såsom även regeringsprogrammet säger grundar sig framgångsrika lokala avtal på förtroende, information om företagets situation och ömsesidig förmåga att utnyttja de möjligheter som kollektivavtal erbjuder. Regeringen är emellertid samtidigt i färd med att ändra den samarbetslag som styr arbetsgivaren och arbetstagarna till dialog på så sätt att lagen i fortsättningen inte behöver tillämpas i företag som sysselsätter färre än 50 personer. Regeringen understryker alltså vikten av förtroende och information, men vidtar samtidigt helt motsatta åtgärder på annat håll.

Arbetsmarknaden behöver reformeras, men balanserat

De gröna menar att arbetsmarknaden behöver reformeras, men att det måste ske på ett balanserat sätt och i samarbete. Också möjligheten till lokala avtal kan utvidgas. I bästa fall medför lokala avtal den flexibilitet som efterlysts på arbetsmarknaden och är till nytta för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

I propositionen saknas emellertid helt balans mellan frihet och ansvar. Om arbetsgivarna ges mer makt, ska ansvaret öka i samma utsträckning.

Nu reformerar regeringen arbetsmarknaden ensidigt. Regeringens proposition om lokala avtal är en del av regeringens räckvidd av arbetsmarknadsreformer där man bryter ner i stället för bygga upp. Därför kan De gröna inte stödja propositionen.

Förslag

Jag föreslår

att riksdagen förkastar lagförslagen.

Helsingfors 29.11.2024

Fatim Diarra gröna