

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag  
om ändring av lagen om samarbete inom företag**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att lagen om samarbete inom företag ändras. Avsikten med propositionen är i enlighet med statsrådets principbeslut om de åtgärder som sysselsättningsprogrammet för Finland förutsätter att förbättra personalrepresentanternas möjligheter att få information och möjligheterna till växelverkan, att förenkla förhandlingsförfarandet samt att förkorta samarbetsförfarandets förhandlingstider. Reglerna om informationsskyldighet, förhandlingsframställning och förhandlingsskyldighetens innehåll ändras så att i stadgandena nämns de saker som det skall ges information om och förhandlas om i samarbetsförfarande vid personalminskningar. Beträffande fullgörandet av förhandlingsskyldigheten föreslås att vid personalminskningar skall arbetsgivaren inte anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän överenskommelse i saken har träffats eller den har diskuterats i minst två

behandlingar, först grunderna för åtgärderna och åtgärdernas verkningar och därefter alternativen, och minst sju dagar har gått från det att förhandlingarna inleddes eller, när minskningarna berör minst tio arbetstagar eller funktionärer, minst sex veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. I dessa situationer skall förhandlingsframställning göras minst fem dagar innan förhandlingarna inleds.

Det föreslås att till de ärenden som hör till samarbetsförfarandets område fogas verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet samt åtgärder för påskyndande av att jämställdhet uppnås mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Det föreslås att parterna i samarbetsförfarande utökas med en kontaktperson som företräder de högre tjänstemännen.

Lagen avses träda i kraft vid ingången av 1997.

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1. Inledning

Syftet med lagen om samarbete inom företag (725/78), nedan samarbetslagen, är att utveckla företagens verksamhet och arbetsförhållandena genom att öka arbetstagarnas möjligheter att påverka sitt arbete och det beslutsfattande som gäller deras arbetsplats. Samarbetslagen skall stöda lika möjligheter för båda arbetsplatsparterna att påverka arbetsgemenskapens utveckling i alla skeden. I sin nuvarande form tryggar inte lagen personalrepresentanternas möjligheter att få information och möjligheterna till växelverkan tillräckligt.

För att lagen skall fungera i praktiken krävs dessutom att förfarandet enligt lagen görs klarare. För närvarande har lagen stadganden om formbundenhet och tidsfrister för olika förhandlingssituationer. De heterogena och spridda stadgandena kan både fördunkla syftet med samarbetet och förskjuta tyngdpunkten i förfarandet så att det blir ett självändamål att iakttä formbundenheten. Syftet med reformen är att ge samarbetsförfarandet mera innehåll och att förenkla det. För att detta skall uppnås föreslås regler som förenklar förhandlingsförfarandet och säkerställer att båda förhandlingsparterna har faktisk möjlighet att sätta sig in i saken och påverka behandlingen av den, varvid det blir möjligt att förkorta minimiförhandlingstiderna.

### 2. Nuläget och de viktigaste förslagen

Samarbetslagen tillämpas i företag, vars personal i arbetsförhållande normalt uppgår till minst 30 personer, i vissa fall dock till minst 20. I samarbetslagens 3 § uppräknas de företrädare för personalen som avses i lagen. I 6 § uppräknas de ärenden i företaget som skall behandlas i samarbetsförfarande mellan arbetsgivaren och personalen. Till denna del har lagen utvecklats i synnerhet beträffande planeringsförpliktelserna och anställningsskyddet. Till arbetsgivarens centrala skyldigheter hör enligt 7 § att förhandla om grunderna för åtgärder som påverkar arbetsförhållandena samt om verkningarna av och alternativen för dem innan ärendet avgörs. Enligt 11 § skall arbetsgivaren innan samarbetsförfarande inleds lämna personalen

de uppgifter som behövs för ärendets behandling och enligt 7 a § skall i vissa fall i ett samarbetsärende göras en skriftlig förhandlingsframställning minst tre dagar innan förhandlingarna inleds. Om fullgörande av förhandlingsskyldigheten stadgas i 8 § så att i samarbetsärenden som påverkar anställningsskyddet skall, med avseende på situationen, för förhandlingar reserveras en tid på sju dagar eller tre eller två månader, om avtal inte nås i saken. Dessutom stadgas särskilda förhandlingstider för saneringsförfarande. I 8 a § stadgas att anteckning av förhandlingsresultatet och i 11 § stadgas om arbetsgivarens allmänna informationsskyldighet, som inte är beroende av samarbetsförfarandet.

Syftet med reformen är i enlighet med punkt 7 i statsrådets principbeslut av den 19 oktober 1995 om de åtgärder som sysselsättningsprogrammet för Finland förutsätter att utveckla samarbetslagen så att förhandlingsförfarandet förenklas och personalens möjligheter att få information och möjligheterna till växelverkan förbättras, varvid de stadgade minimitiderna för förhandlingar kan förkortas. I enlighet med detta mål föreslås att de ärenden som skall behandlas enligt samarbetslagen preciseras och att informationskyldigheten såväl i samband med samarbetsförfarandet som annars utökas. Samtidigt preciseras förhandlingsframställningens innehåll och förlängs tiden för förhandlingsframställning till vissa delar. Det föreslås att de lagstadgade förhandlingstiderna förkortas samtidigt som även förhandlingsskyldighetens innehåll preciseras.

Det föreslås att samarbetsärendena utökas med omnämmanden av verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet samt åtgärder för påskyndande av att jämställdhet uppnås mellan könen på arbetsplatserna. Sam arbetsparterna utökas med en kontaktperson som företräder de högre tjänstemännen. Uppgifter om grunderna för en planerad personalminskning och antalet personer som berörs skall ges skriftligt innan samarbetsförfarandet inleds. En förhandlings framställning skall göras skriftligt fem dagar innan förhandlingarna inleds, om åtgärderna påverkar anställningsskyddet för minst tio arbetstagare eller funktionärer. Arbetsgivaren kan

inte börja fullfölja ärenden som det fortfarande råder olika mening om innan de som deltagit i samarbetsförfarandet har underrättats om de åtgärder om vilka beslut har fattats i saken. Det föreslås också att informationsskyldigheten under tiden för samarbetsförfarande preciseras genom ett stadgande om förhandlingsskyldighetens innehåll. Förhandlingsskyldigheten anses enligt förslaget inte vara fullgjord i de situationer där avtal inte har nåtts innan saken med avseende på en begränsning av den krets av personer som är föremål för minskningen samt en lindring av följderna av minskningen har diskuterats i två olika behandlingar, först grunderna för åtgärderna och deras verkningar och därefter alternativen. Den minimitid som skall reserveras för förhandlingarna är, när anställningsskyddet för färre än tio arbetstagare eller funktionärer påverkas, sju dagar liksom för närvarande och, när minst tio arbetstagare eller funktionärer berörs, sex veckor i stället för nuvarande tre månader, dock med beaktande av att förhandlingsframställning i dessa situationer, där minskningen berör minst tio arbetstagare eller funktionärer, skall göras fem dagar i stället för nuvarande tre dagar innan förhandlingarna inleds. Dessa regler gäller även överlåtelse av rörelser, där man för närvarande skall iakttä en tidsfrist på två månader i samtliga fall där personalen minskas i samband med att en rörelse överläts. Vid saneringsförfarande skall nämnda förhandlingstid vara sju dagar i samtliga situationer i stället för nuvarande förhandlingstider på en månad

och sju dagar. Det föreslås att skyldigheten att anteckna förhandlingarna till vissa delar preciseras. Arbetsgivaren skall presentera en redogörelse för företagets ekonomiska situation minst två gånger under räkenskapsåret och för innehavaren av ett konto i ett intressekontor skall han i samband med kontoöppnandet presentera en skriftlig redogörelse för eventuella intressekontorsfordringar utan säkerhet och en gång under räkenskapsåret en redogörelse för företagets ekonomiska situation. Dessutom stadgas om rätt för företrädare för personalen att höra en person som arbetar i företaget som sakkunnig.

### **3. Propositionens verkningar**

Propositionen medför inga betydande kostnader för företagen. Kostnader föranleds i första hand av att det blir möjligt att höra sakkunniga.

### **4. Beredningen av propositionen**

Avlåtandet av propositionen baserar sig på punkt 7 i statsrådets principbeslut om de åtgärder som sysselsättningsprogrammet för Finland förutsätter och på arbetsmarknadens centralorganisationers förhandlingsresultat av den 31 maj 1996. Tidigare har förslag till en reform av samarbetslagens förhandlingsförfarande lagts av bl.a. kommittén för utvecklande av arbetsmarknadsmekanismerna (kommittébetänkande 1993:11) och republikens president sysselsättningsarbetsgrupp den 30 september 1994.

## DETALJMOTIVERING

## 1. Lagförslaget

3 §. *Samarbetsparter.* 5 §. *Val av företrädare för personalen i vissa fall.* Till förteckningen i 3 § 2 mom. har fogats kontaktperson, eftersom man i de branscher där de högre tjänstemännen har ett kollektivavtal använder benämningen kontaktperson för den företrädare som utsetts av de högre tjänstemännen. Av denna anledning har samma tillägg också gjorts i 5 § 1 mom. och 8 § 6 mom.

6 §. *Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden.* Stadgandet om att åtgärder för påskyndande av att jämställdhet uppnås mellan kvinnor och män skall höra till samarbetsförfarandets område ansluter sig till 6 a § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, enligt vilken åtgärderna i fråga skall ingå i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Förutom att verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet i enlighet med förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/73) skall behandlas i arbetarskyddskommissionen, föreslås att programmet också skall vara ett ärende som hör till samarbetsförfarandets område.

7 §. *Samarbetsförfarande.* Uppgifter skall ges på så sätt att de som deltar i samarbetsförfarandet har möjlighet att komplettera de uppgifter som gäller ett föreliggande ärende innan samarbetsförfarandet inleds och vid behov också efter att det har inletts. De uppgifter som avses i stadgandet skall ges den arbetstagare eller funktionär eller person som deltar i samarbetsförfarandet med vilken arbetsgivaren är skyldig att förhandla om det ärende som är föremål för samarbetsförfarande. Denna princip framgår av arbetsdomstolens dom AD 165/1988.

Enligt stadgandet skall arbetsgivaren för företrädarna för personalen presentera bl.a. en uppskattning av antalet arbetstagare i olika grupper som berörs av minskningen. Detta betyder i regel att uppgifterna skall ges personalgruppvis. När åtgärderna emellertid riktar sig till personer som huvudsakligen kan räknas höra till en enda personalgrupp, skall det också utredas hur minskningsåtgärderna inriktas med avseende på arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren överväger att säga upp,

permittera eller överföra färre än tio arbetstagare eller funktionärer till anställning på deltid kan de uppgifter som räknas upp i stadgandet också ges muntligt.

I avtalen mellan arbetsmarknadens centralorganisationer om samarbete och information finns bestämmelser om att företrädarna för personalen har rätt att höra sakkunniga. Dessa bestämmelser ingår som sådana i ett nytt 6 mom. i 7 §.

7 a §. *Förhandlingsframställning.* En förutsättning för att man snabbt skall få i gång förhandlingar som baserar sig på saklig växelverkan är att det finns tillräcklig information om den sak som skall behandlas och att personalen eller dess företrädare ges tillräckligt med tid att förbereda sig för förhandlingarna bl.a. genom att ta reda på fakta och åsikterna hos de grupper de representerar. Om åtgärderna påverkar anställningsskyddet, skall förhandlingsframställning göras fem dagar innan förhandlingarna inleds.

8 §. *Förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande.* När ett eftersträvat avtal inte har nåtts genom samarbetsförfarande, skall arbetsgivaren sedan han fattat beslut i saken och innan åtgärderna vidtas underrätta de arbetstagare, funktionärer eller företrädare för personalen som har deltagit i behandlingen av ärendet i samarbetsförfarande om beslutet.

Avsikten med revideringen av paragrafen är att utveckla samarbetsförfarandets innehåll samt att minska antalet olika långa tidsfrister. Stadgandena i 2 mom. gäller sådana åtgärder som omfattas av förhandlingsskyldighet enligt 6 § 1—5 punkten och som uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer permitteras, överförs till anställning på deltid eller sägs upp. Dessa åtgärder beror på överlåtelse av en rörelse (6 § 3 a punkten) eller produktionsorsaker och ekonomiska skäl (6 § 3 b punkten).

En tillbörlig behandling av grunderna, verkningarna och alternativen i ovan nämnda mycket varierande fall förutsätter att personalen kan påverka lösningarna på det sätt som samarbetslagen förutsätter. Det beror på den åtgärd som omfattas av förhandlingsskyldigheten i hur stor omfattning grunderna, verkningarna och alternativen skall behandlas i varje enskilt fall. Alternativen skall

diskuteras i en särskild behandling efter att grunderna och verkningarna har behandlats, om man inte avtalar något annat. Avsikten med den tid som reserveras före behandlingen av alternativen är att erbjuda såväl arbetsgivaren som arbetstagarna och funktionärerna möjlighet att utreda alla alternativ som kan ersätta eller inskränka minskningsåtgärderna. Saker som skall utredas är, förutom nämnda utbildnings- och omplaceringsmöjligheter, beroende på situationen även de eventuella alternativ som arbets- och arbets-tidsarrangemang, naturlig avgång och pensionslösningar kan erbjuda och t.ex. antalet personer som är intresserade av deltidsarbete, studie- och vårdledighet eller motsvarande arrangemang samt andra eventuella alternativ som ansluter sig till de arrangemang som nämns i 3 mom. När det gäller en begränsning av kretsen av personer skall, beroende på situationen, de föreliggande alternativ som arbets- och arbetstidsarrangemang, naturlig avgång och pensionslösningar kan erbjuda behandlas såsom möjligheter att ersätta eller minska uppsägningar, överföringar till anställning på deltid och permitteringar. Om man inte kan avstå från de åtgärder som går ut på att minska arbetskraften, skall även möjligheterna att minska de sociala och ekonomiska olägenheter som uppsägningar, överföringar till anställning på deltid eller permitteringar åsamkar personerna i fråga behandlas, t.ex. en rättvis inriktning av minskningsåtgärderna, arbetsarrangemangen för dem som blir kvar i arbete samt frågor gällande arbetsbostäder och andra förmåner som företaget erbjuder.

8 a §. *Anteckning om förhandling.* Avsikten med förslaget till stadgande är att precisera skyldigheten att anteckna förhandlingsresultatet och utvidga den till att omfatta alla ärenden som enligt 6 § hör till samarbetsför-farandets område.

11 §. *Arbetsgivares informationsskyldighet.* Arbetsgivaren skall för företrädarna för personalen presentera företagets bokslut ofördröjligen sedan det fastställts samt nu för tiden minst en gång under räkenskapsåret en redogörelse för företagets ekonomiska situation. Det föreslås att arbetsgivarens informationsskyldighet i 2 mom. 1 punkten utökas så att redogörelsen för den ekono-

miska situationen skall presenteras för företrädarna för personalen minst två gånger under räkenskapsåret.

Det föreslås att den informationsskyldighetsom företag som upprätthåller intressekontor har gentemot kontoinnehavarna i fråga om intressekontorsverksamheten och framför allt de risker som ansluter sig till den utökas. Enligt den 2 punkt som fogats till 2 mom. skall arbetsgivaren alltid i samband med att ett intressekontorskonto öppnas ge arbetstagaren en skriftlig redogörelse för eventuella intressekontorsfordringar utan säkerhet. Dessutom skall innehavarna av konton i intressekontor minst en gång om året ges de uppgifter som avses i 2 mom. 1 punkten om företagets ekonomiska situation för att de skall kunna bedöma hur trygga deras placeringar är. På grund av sakens natur skall den ekonomiska redogörelse som ges kontoinnehavarna uttryckligen innehålla även en redogörelse för företagets soliditet och likviditet samt ett utlåtande om risken att intressekontorsfordringar utan säkerhet går förlorade om företaget blir insolvent. Denna redogörelse för företagets ekonomiska situation skall tillställas kontoinnehavarna antingen personligen eller t.ex. genom ett meddelande som publiceras i personaltidningen eller så skall arbetsgivaren åtminstone meddela kontoinnehavarna att de kan få informationen på arbetsplatsen eller verksamhetsstället. Detta meddelande kan t.ex. finnas på kontoutdraget.

14 §. *Rätt att ingå avtal.* Stadgandets ordalydelse ändras så att den motsvarar de nya paragrafrubrikerna.

15 a §. *Gottgörelse.* Det föreslås att stadgandet ändras så att det gäller samma situationer i 7 § som enligt den gällande lagen.

## 2. Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 januari 1997. Tidsfristerna i samarbetslagens 8 § skall tillämpas, om förhandlingsframställning enligt 7 a § har gjorts efter att lagen har trätt i kraft.

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

## Lag

### om ändring av lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut  
upphävs i lagen den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/78) 6 § 3 c och 15 punkten, 11 § 1 mom. och 11 a §, av dessa lagrum 6 § 3 c punkten och 11 a § sådana de lyder i lag av den 29 juli 1988 (724/88) och 11 § 1 mom. sådant det lyder i lag av den 26 februari 1993 (236/93),

ändras 3 § 2 mom., 5 § 1 mom., 6 § 4 punkten, 7 a § 1 mom., 8 och 8 a §§, 11 § 2 mom., 14 § 1 mom. och 15 a § 1 mom.,

av dessa lagrum 3 § 3 mom., 7 a § 1 mom., 8 a § och 15 a § 1 mom. sådana de lyder i nämnda lag av den 29 juli 1988, 8 § sådan den lyder ändrad genom sistnämnda lag och lag av den 20 maj 1996 (337/96) 11 § 2 mom. sådan det lyder delvis ändrat genom nämnda lag av den 29 juli 1988 samt 14 § 1 mom. sådant det lyder i lag av den 21 december 1990 (1195/90), samt

fogas till 6 § en ny 7 punkt i stället för den 7 punkt som upphävts genom nämnda lag av den 29 juli 1988 och till 7 § ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2—4 mom. blir 3—5 mom., och ett nytt 6 mom. som följer:

#### 3 §

##### *Samarbetsparter*

Med företrädare för personalen avses i denna lag enligt kollektivavtal vald huvudförtroendeman, förbindelseman, kontaktperson, förtroendeman för yrkesgrupp eller arbetsavdelning eller också av personalgruppen i fråga på nedan i 5 § stadgat sätt vald företrädare samt arbetarskyddsfullmäktig.

#### 5 §

##### *Val av företrädare för personalen i vissa fall*

När någon personalgrupp saknar förtroendeman, förbindelseman eller kontaktperson eller har denna blivit utsedd genom val där förutsättningen för deltagande har varit medlemskap i en facklig förening, och utgör de arbetstagare eller funktionärer som inte hör till föreningen majoritet i personalgruppen, har dessa arbetstagare eller funktionärer, när

majoriteten av dem fordrar det, rätt att bland sig välja en företrädare för samarbete som avses i denna lag för ett år i sänder.

#### 6 §

##### *Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden*

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är:

4) den tidsbestämda rationaliseringsplanen, personal- och utbildningsplaner samt ändringar som görs i dem under planeringsperioden, verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet samt åtgärder för påskyndade av att jämställdhet uppnås mellan kvinnor och män på arbetsplatsen i personal- och utbildningsplanen eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet;

7) principerna för anlåtande av utom företaget stående arbetskraft; i övrigt skall anlåtandet av utomstående arbetskraft behandlas på det sätt som stadgas i 9 §.

## 7 §

### *Samarbetsförfarande*

Arbetsgivaren skall innan samarbetsförfarande inleds lämna de arbetstagare eller funktionärer samt de företrädare för personalen som saken gäller de uppgifter som behövs för ärendets behandling. De uppgifter som avses ovan, såsom uppgifter om grunderna för en planerad personalminskning, en uppskattning av antalet arbetstagare och funktionärer i olika grupper vilka berörs av minskningen, en uppskattning av den tid inom vilken avsikten är att genomföra de planerade minskningarna, samt uppgifter om de principer enligt vilka de arbetstagare som berörs av minskningen utses, skall ges skriftligt, när arbetsgivaren överväger att säga upp minst tio arbetstagare eller funktionärer eller att permittera dem för mera än 90 dagar eller att överföra dem till anställning på deltid.

I samband med samarbetsförfarande har den delegation som avses i 4 § och ett gemensamt möte som avses i 7 § 4 mom. samt företrädare för personalen rätt att som sakkunnig höra en person som arbetar inom verksamhetsenheten i fråga och få uppgifter även av andra sakkunniga i företaget, ifall detta i övrigt är möjligt. Företrädare för personalen har, om så har avtalats med arbetsgivaren, samma rätt när de förbereder sig för ett gemensamt möte som avses i 7 § 4 mom. eller ett möte för den delegation som avses i 4 §. Sådana sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för bortfall av förvärvsinkomst i enlighet med 13 §.

## 7 a §

### *Förhandlingsframställning*

En förhandlingsframställning skall, om inte något annat avtalas, i ärenden som nämns i 6 § 1—5 punkten göras skriftligen minst tre dagar innan förhandlingarna inleds. Om en åtgärd som avses i 6 § 1—5 punkten

emellertid uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid eller sägs upp eller permitteras, är ovan nämnda tid fem dagar. I framställningen skall utöver tiden och platsen för inledandet av förhandlingar ingå uppgifter om vilka ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna. Till förhandlingsframställningen skall fogas de uppgifter som avses i 7 § 2 mom. eller så kan de ges separat innan förhandlingarna inleds.

## 8 §

### *Förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande*

Har inte arbetsgivaren och företrädarna för personalen kommit överens om ett annat förhållningssätt eller följer inte något annat av 2 och 3 mom., anses arbetsgivaren ha fullgjort förhandlingsskyldigheten enligt 7 § när ärendet har behandlats på det sätt som stadgas i 7 § eller i den delegation som avses i 4 §. Under samarbetsförfarandet är det möjligt att på initiativ av vem som helst som deltar i samarbetsförfarandet komplettera de uppgifter som getts före samarbetsförfarandet. Arbetsgivaren kan börja fullfölja ärendet som det fortfarande råder olika mening om sedan han har underrättat dem som deltagit i samarbetsförfarandet om de åtgärder om vilka beslut har fattats i saken.

Om en åtgärd som omfattas av förhandlingsskyldighet enligt 6 § 1—5 punkten uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid, sägs upp eller permitteras, anses arbetsgivaren inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän överenskommelse i saken har träffats inom ramen för ett samarbetsförfarande eller, i syfte att nå ett avtal, först grunderna för åtgärderna och åtgärdernas verkningar och därefter separat alternativt har diskuterats med avseende på en begränsning av den krets av personer som är föremål för minskningen samt en lindring av följderna av minskningen, och det har gått minst sju dagar från det att förhandlingarna inleddes. Om åtgärden uppenbart leder till att minst tio arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid eller sägs upp eller permitteras för mer än 90 dagar, är ovan nämnda tid dock minst sex veckor från det att förhandlingarna inleddes. Behandling-

en av alternativen kan i sistnämnda fall börja tidigast sju dagar efter behandlingen av grunderna och verkningarna, om något annat inte överenskomms.

Om det vid förhandlingar som avses i 2 mom. blir nödvändigt att överväga åtgärder för att minska de personer som enligt planerna utgör föremål för åtgärder och om dessa åtgärder inte har beaktats i personal- och utbildningsplanen, skall vid förhandlingarna behandlas de möjligheter som finns att utbilda personalen och att omplacera arbetskraften, med beaktande även av utbildningstjänster som kan fås utanför företaget samt arrangemangens verkningar på sysselsättningen, produktionen och lönsamheten.

Vad som stadgas i 2 och 3 mom. tillämpas inte när företaget är i likvidation eller konkurs. När företaget är föremål för förfarande enligt lagen om företagssanering (47/93), är den förhandlingstid som stadgas i 2 mom. sju dagar från det att förhandlingarna inleds.

Berör samarbetsförfarande enligt denna paragraf en fråga som skall behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal, kan den företroendeman, förbindelseman eller kontaktperson som företräder de arbetstagare eller funktionärer som är bundna av kollektivavtalet med arbetsgivaren avtala om att ärendet inte behandlas i samarbetsförfarande.

## 8 a §

### *Anteckning om förhandling*

Arbetsgivaren skall på begäran se till att tidpunkterna för de möten som ingår i förhandlingar enligt 6 §, deltagarna, förhandlingsresultatet eller parternas ståndpunkter antecknas i protokollet. Förhandlingsparterna justerar och undertecknar protokollet.

## 11 §

### *Arbetsgivares informationsskyldighet*

Arbetsgivaren skall presentera:

1) för företrädarna för personalen företags bokslut ofördröjligen sedan det fastställts samt minst två gånger under räkenskapsåret en sådan enhetlig redogörelse för företags ekonomiska situation av vilken framtidsutsikterna för företags produktion,

sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår,

2) för innehavaren av ett konto i ett intressekontor i samband med kontoöppnandet en skriftlig redogörelse för eventuella intressekontorsfordringar utan säkerhet samt minst en gång under räkenskapsåret en sådan redogörelse som avses i punkt 1,

3) inom ramen för företags lönestatistik för företrädarna för envar personalgrupp lönestatistiken beträffande vederbörande grupp i överensstämmelse med vad därom i branschens riksomfattande kollektivavtal har avtalats, samt

4) utan dröjsmål de förändringar som i väsentlig mån avviker från den utveckling som anförts i de redogörelser som nämns i 1 och 2 punkten.

## 14 §

### *Rätt att ingå avtal*

Arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar vilkas verksamhet omfattar hela landet kan genom avtal avvika från vad 2 § 1 mom. stadgar om lagens tillämpningsområde, 3 och 4 §§ om samarbetsparter, 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförfarandet, 6 a § om konstaterande av förhandlingsskyldighet efter överlåtelse eller fusionering av rörelse, 6 b § om personal- och utbildningsplaner, 7 § om samarbetsförfarande, 7 a § om förhandlingsframställning, 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande, 8 a § om anteckning om förhandling, 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet, 11 b—11 e §§ om koncernsamarbete samt 13 § om befrielse för företrädare för personalen från arbete och om de ersättningar som skall betalas för detta.

## 15 a §

### *Gottgörelse*

Har en fråga som avses i 6 § 1—5 punkten uppsåtligt eller genom uppenbar oakt-samhet avgjorts utan att 7 § 1 eller 3—5 mom., 7 a eller 8 § har iakttagits, och har en

arbetstagare eller funktionär av orsaker som  
sammanhänger med avgörandet överförs till  
anställning på deltid, permitterats eller sagts  
upp, har arbetstagaren eller funktionären rätt

att få högst 20 månaders lön som gottgörelse  
av arbetsgivaren.

\_\_\_\_\_  
Denna lag träder i kraft den  
199 .

\_\_\_\_\_  
Nådendal den 20 juni 1996

**Republikens President**

**MARTTI AHTISAARI**

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

## Lag

### om ändring av lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* i lagen den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/78) 6 § 3 c och 15 punkten, 11 § 1 mom. och 11 a §, av dessa lagrum 6 § 3 c punkten och 11 a § sådana de lyder i lag av den 29 juli 1988 (724/88) och 11 § 1 mom. sådant det lyder i lag av den 26 februari 1993 (236/93),  
*ändras* 3 § 2 mom., 5 § 1 mom., 6 § 4 punkten, 7 a § 1 mom., 8 och 8 a §§, 11 § 2 mom., 14 § 1 mom. och 15 a § 1 mom.,  
 av dessa lagrum 3 § 3 mom., 7 a § 1 mom., 8 a § och 15 a § 1 mom. sådana de lyder i nämnda lag av den 29 juli 1988, 8 § sådan den lyder ändrad genom sistnämnda lag och lag av den 20 maj 1996 (337/96) 11 § 2 mom. sådan det lyder delvis ändrat genom nämnda lag av den 29 juli 1988 samt 14 § 1 mom. sådant det lyder i lag av den 21 december 1990 (1195/90), samt  
*fogas* till 6 § en ny 7 punkt i stället för den 7 punkt som upphävts genom nämnda lag av den 29 juli 1988 och till 7 § ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2—4 mom. blir 3—5 mom., och ett nytt 6 mom. som följer:

#### Gällande lydelse

#### Föreslagen lydelse

### 3 §

#### Samarbetsparter

Med företrädare för personal avses i denna lag enligt kollektivavtal vald huvudförtroendeman, förbindelseman, förtroendeman för yrkesgrupp eller arbetsavdelning eller också av ifrågavarande personalgrupp på nedan i 5 § stadgat sätt vald företrädare samt arbetarskyddsfullmäktig.

Med företrädare för personalen avses i denna lag enligt kollektivavtal vald huvudförtroendeman, förbindelseman, *kontaktperson*, förtroendeman för yrkesgrupp eller arbetsavdelning eller också av personalgruppen i fråga på nedan i 5 § stadgat sätt vald företrädare samt arbetarskyddsfullmäktig.

### 5 §

#### Val av företrädare för personalen i vissa fall

Har någon personalgrupp icke förtroende- eller förbindelseman eller har denna blivit utsedd genom val, vari förutsättning för deltagande varit medlemskap i facklig förening, och utgör de arbetstagare eller funktionärer, vilka icke tillhör föreningen, majoritet i personalgruppen, äger dessa arbetstagare eller

### 5 §

#### Val av företrädare för personalen i vissa fall

När någon personalgrupp saknar förtroendeman, förbindelseman eller *kontaktperson* eller har denna blivit utsedd genom val där förutsättningen för deltagande har varit medlemskap i en facklig förening, och utgör de arbetstagare eller funktionärer som inte hör till föreningen majoritet i personalgruppen,

*Gällande lydelse*

funktionärer, då majoriteten av dem det fordrar, rätt att bland sig välja en företrädare för i denna lag avsett samarbete för ett år i sänder.

*Föreslagen lydelse*

har dessa arbetstagare eller funktionärer, när majoriteten av dem fordrar det, rätt att bland sig välja en företrädare för samarbete som avses i denna lag för ett år i sänder.

## 6 §

*Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden*

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är:

3 c) *personal- och utbildningsplaners samt ändringar som görs i dem under planeringsperioden;*

4) tidsbestämda rationaliseringsplaner:

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är:

(upphävs)

4) den tidsbestämda rationaliseringsplanen, *personal- och utbildningsplaner samt ändringar som görs i dem under planeringsperioden, verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet samt sådana åtgärder för påskyndande av att jämställdhet uppnås mellan kvinnor och män på arbetsplatsen i som skall införas i personal- och utbildningsplanen eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet;*

7) punkt 7 har upphävts

7) *principerna för anlitande av utom företaget stående arbetskraft; i övrigt skall anlitandet av utomstående arbetskraft behandlas på det sätt som stadgas i 9 §.*

15 ) *principerna för anlitande av utom företaget stående arbetskraft.*

(upphävs)

## 7 §

*Samarbetsförfarande*

*Arbetsgivaren skall innan samarbetsförfarande inleds lämna de arbetstagare eller funktionärer samt de företrädare för personalen som saken gäller de uppgifter som behövs för ärendets behandling. De uppgifter som avses ovan, såsom uppgifterna om grunderna för en planerad personalminskning samt en uppskattning av antalet arbetstagare och funktionärer som blir föremål för minskningen, skall ges skriftligt, när arbetsgivaren överväger att säga upp, permittera*

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

eller överföra en eller flera arbetstagare till anställning på deltid.

-----  
 I samband med samarbetsförfarande har den delegation som avses i 4 § och ett gemensamt möte som avses i 7 § 4 mom. samt företrädare för personalen rätt att som sakkunnig höra en person som arbetar inom verksamhetsenheten i fråga och få uppgifter även av andra sakkunniga i företaget, ifall detta i övrigt är möjligt. Företrädare för personalen har, om så har avtalats med arbetsgivaren, samma rätt när de förbereder sig för ett gemensamt möte som avses i 7 § 4 mom. eller ett möte för den delegation som avses i 4 §. Sådana sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för bortfall av förvärvsinkomst i enlighet med 13 §.

*7 a §**7 a §**Förhandlingsframställning**Förhandlingsframställning*

En förhandlingsframställning skall, om inte något annat avtalas, i ärenden som nämns i 6 § 1—5 punkten göras skriftligen minst tre dagar innan förhandlingarna inleds. I framställningen skall ingå uppgifter om vilka ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna.

En förhandlingsframställning skall, om inte något annat avtalas, i ärenden som nämns i 6 § 1—5 punkten göras skriftligen minst tre dagar innan förhandlingarna inleds. Om en åtgärd som avses i 6 § 1—5 punkten emellertid uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid eller sägs upp eller permitteras, är ovan nämnda tid fem dagar. I framställningen skall utöver tiden och platsen för inledandet av förhandlingar ingå uppgifter om vilka ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna. Till förhandlingsframställningen skall fogas de uppgifter som avses i 7 § 2 mom. eller så kan de ges separat innan förhandlingarna inleds.

*8 §**8 §**Fullgörande av förhandlingsskyldighet**Förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande*

Har inte arbetsgivaren och företrädarna för personalen överenskommit om ett annat förfaringsätt och följer inte något annat av 2

Har inte arbetsgivaren och företrädarna för personalen kommit överens om ett annat förfaringsätt eller följer inte något annat av 2

*Gällande lydelse*

och 3 mom., anses arbetsgivaren ha fullgjort förhandlingsskyldigheten enligt 7 § när ärendet har behandlats på det sätt som stadgas i 7 § 2 eller 3 mom. eller i den delegation som avses i 4 §.

Om en åtgärd som omfattas av förhandlingsskyldighet enligt 6 § 1—5 punkten uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid, permitteras eller sägs upp, anses arbetsgivaren dock inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän överenskommelse i saken har träffats i ett samarbetsförfarande enligt denna lag eller minst sju dagar har förflutit sedan förhandlingarna inleddes. Om åtgärden uppenbart medför att mer än tio arbetstagare och funktionärer överförs till anställning på deltid eller uppsägs eller permitteras för mer än 90 dagar och överenskommelse inte nås på ovan nämnt sätt, anses inte arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän tre månader har förflutit sedan förhandlingsframställning gjordes till företrädarna för personalen.

Gäller förhandlingar likväl permitteringar, överföringar till anställning på deltid eller uppsägningar som verkställs på grund av överlåtelse av en rörelse, anses inte arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän överenskommelse i saken har träffats eller två månader har förflutit sedan förhandlingsframställning gjordes till företrädarna för personalen.

Har samarbetsförfarande inletts före överlä-

*Föreslagen lydelse*

och 3 mom., anses arbetsgivaren ha fullgjort förhandlingsskyldigheten enligt 7 § när ärendet har behandlats på det sätt som stadgas i 7 § eller i den delegation som avses i 4 §. *Under samarbetsförfarandet är det möjligt att på initiativ av vem som helst som deltar i samarbetsförfarandet komplettera de uppgifter som getts före samarbetsförfarandet. Arbetsgivaren kan börja fullfölja ärenden som det fortfarande råder olika mening om sedan han har underrättat dem som deltagit i samarbetsförfarandet om de åtgärder om vilka beslut har fattats i saken.*

Om en åtgärd som omfattas av förhandlingsskyldighet enligt 6 § 1—5 punkten uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid, sägs upp eller permitteras, anses arbetsgivaren inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän överenskommelse i saken har träffats inom ramen för ett samarbetsförfarande eller, i syfte att nå ett avtal, först grunderna för åtgärderna och åtgärdernas verkningar och därefter separat alternativt har diskuterats med avseende på en begränsning av den krets av personer som är föremål för minskningen samt en lindring av följderna av minskningen, och det har gått minst sju dagar från det att förhandlingarna inleddes. Om åtgärden uppenbart leder till att minst tio arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid eller sägs upp eller permitteras för mer än 90 dagar, är ovan nämnda tid dock minst sex veckor från det att förhandlingarna inleddes. *Behandlingen av alternativen kan i sistnämnda fall börja tidigast sju dagar efter behandlingen av grunderna och verkningarna, om något annat inte överenskomms.*

*Om det vid förhandlingar som avses i 2 mom. blir nödvändigt att överväga åtgärder för att minska de personer som enligt planerna utgör föremål för åtgärder och om dessa åtgärder inte har beaktats i personal- och utbildningsplanen, skall vid förhandlingarna behandlas de möjligheter som finns att utbilda personalen och att omplacera arbetskraften, med beaktande även av utbildningstjänster som kan fås utanför företaget samt arrangemangens verkningar på sysselsättningen, produktionen och lönsamheten.*

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

telse eller fusionering av en rörelse, skall i fråga om mottagaren eller det mottagande företaget som förhandlingstid räknas också den tid under vilken mottagaren eller företaget har varit parter i förhandlingarna.

Vad som stadgas i 2 och 3 mom. tillämpas inte när företaget är i likvidation eller konkurs. Om företaget är föremål för förfarande enligt lagen om företagssanering (47/93), iakttas i stället för den tid om tre månader som nämns i 2 mom. en tid om en månad. I fråga om de överföringar till anställning på deltid, permitteringar och uppsägningar samt utbildnings- och omplaceringsavgöranden i samband därmed som avses i 41 a § 1 mom. 1 punkten lagen om arbetsavtal iakttas dock en tid om sju dagar.

Berör i denna paragraf stadgat samarbetsförfarande fråga, som skall behandlas enligt en i kollektivavtal avsedd förhandlingsordning, kan den förtroende- eller förbindelseman, som företräder de av kollektivavtalet bundna arbetstagare eller funktionärerna, med arbetsgivaren avtala om att ärendet icke behandlas i samarbetsförfarande.

## 8 a §

*Anteckning av förhandlingsresultat*

Arbetsgivaren skall på begäran se till att resultatet av förhandlingar som avses i 6 § 1—5 punkten eller parternas ståndpunkter genom arbetsgivarens försorg antecknas i protokollet, som förhandlingsparterna skall underteckna som bevis på att de har godkänt det.

## 11 §

*Arbetsgivares informationsskyldighet*

*Arbetsgivaren skall innan samarbetsförfarande inleds lämna vederbörande arbetstagare eller funktionärer samt vederbörande företrädare för personalen de uppgifter som be-*

Vad som stadgas i 2 och 3 mom. tillämpas inte när företaget är i likvidation eller konkurs. När företaget är föremål för förfarande enligt lagen om företagssanering (47/93), är den förhandlingstid som stadgas i 2 mom. sju dagar från det att förhandlingarna inleds.

Berör samarbetsförfarande enligt denna paragraf en fråga som skall behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal, kan den förtroendeman, förbindelseman eller kontaktperson som företräder de arbetstagare eller funktionärer som är bundna av kollektivavtalet med arbetsgivaren avtala om att ärendet inte behandlas i samarbetsförfarande.

## 8 a §

*Anteckning om förhandling*

Arbetsgivaren skall på begäran se till att tidpunkterna för de möten som ingår i förhandlingar enligt 6 §, deltagarna, förhandlingsresultatet eller parternas ståndpunkter antecknas i protokollet. Förhandlingsparterna justerar och undertecknar protokollet.

## 11 §

*Arbetsgivares informationsskyldighet*

(upphävs)

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

*hövs för ärendets behandling. Uppgifterna skall lämnas skriftligen, om arbetsgivaren överväger en uppsägning av minst 10 arbetstagare.*

Arbetsgivaren skall *dessutom* för företrädarna för personalen presentera:

1) företagets bokslut ofördröjligen sedan det fastställts samt minst en gång under räkenskapsåret en sådan enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska situation, av vilken framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår;

(2) punkt 2 har upphävts)

3) inom ramen för företagets lönestatistik för företrädarna för envar personalgrupp lönestatistiken beträffande vederbörande grupp i överensstämmelse med vad därom i branschens riksomfattande kollektivavtal har avtalats; samt

4) utan dröjsmål de förändringar, vilka i väsentlig mån avviker från den utveckling som anförts i de i 1 och 2 punkterna nämnda utredningarna.

Arbetsgivaren skall presentera:

1) för företrädarna för personalen företagets bokslut ofördröjligen sedan det fastställts samt minst *två gånger* under räkenskapsåret en sådan enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska situation av vilken framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår,

2) för innehavaren av ett konto i ett intressekontor i samband med kontoöppnandet en skriftlig redogörelse för eventuella intressekontorsfordringar utan säkerhet samt minst en gång under räkenskapsåret en sådan redogörelse som avses i punkt 1,

3) inom ramen för företagets lönestatistik för företrädarna för envar personalgrupp lönestatistiken beträffande vederbörande grupp i överensstämmelse med vad därom i branschens riksomfattande kollektivavtal har avtalats, samt

4) utan dröjsmål de förändringar som i väsentlig mån avviker från den utveckling som anförts i de redogörelser som nämns i 1 och 2 punkten.

## 11 a §

*Behandling av utbildnings- och omplaceringsmöjligheter*

*Om det vid förhandlingar som avses i 8 § 2 och 3 mom. blir nödvändigt att överväga åtgärder för att minska arbetskraften och om dessa åtgärder inte har beaktats i personal- och utbildningsplanen, skall vid förhandlingarna behandlas de möjligheter som finns att utbilda arbetskraften och att omplacera arbetskraften, med beaktande även av utbildningstjänster som kan fås utanför företaget samt arrangemangens verkningar på sysselsättningen, produktionen och lönsamheten.*

## 11 a §

(upphävs)

*Gällande lydelse*

## 14 §

*Rätt att ingå avtal*

Arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar vilkas verksamhet omfattar hela landet kan genom avtal avvika från vad 2 § 1 mom. stadgar om lagens tillämpningsområde, 3 och 4 §§ om samarbetsparter, 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförfarandet, 6 a § om konstaterande av förhandlingsskyldighet efter överlåtelse, eller fusionering av en rörelse, 6 b § om personal- och utbildningsplaner, 7 § om samarbetsförfarandet, 7 a § om förhandlingsframställning, 8 § om fullgörande av förhandlingsskyldigheten, 8 a § om anteckning av förhandlingsresultat, 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet, 11 a § om utbildnings- och omplaceringsskyldighet och 11 b—11 e §§ om koncernsamarbete samt 13 § om befrielse av företrädare för personalen från arbete och om de ersättningar som skall betalas för detta.

## 15 a §

*Gottgörelse*

Har en fråga som avses i 6 § 1—5 punkten uppsåtligen eller genom uppenbar oaktsamhet avgjorts utan att 7, 7 a eller 8 § har iakttagits, och har en arbetstagar eller funktionär av orsaker som sammanhänger med avgörandet överförs till anställning på deltid, permitterats eller sagts upp, har arbetstagaren eller funktionären rätt att få högst 20 månaders lön som gottgörelse av arbetsgivaren.

*Föreslagen lydelse*

## 14 §

*Rätt att ingå avtal*

Arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar vilkas verksamhet omfattar hela landet kan genom avtal avvika från vad 2 § 1 mom. stadgar om lagens tillämpningsområde, 3 och 4 §§ om samarbetsparter, 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförfarandet, 6 a § om konstaterande av förhandlingsskyldighet efter överlåtelse eller fusionering av rörelse, 6 b § om personal- och utbildningsplaner, 7 § om samarbetsförfarande, 7 a § om förhandlingsframställning, 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande, 8 a § om anteckning om förhandling, 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet, 11 b—11 e §§ om koncernsamarbete samt 13 § om befrielse för företrädare för personalen från arbete och om de ersättningar som skall betalas för detta.

## 15 a §

*Gottgörelse*

Har en fråga som avses i 6 § 1—5 punkten uppsåtligen eller genom uppenbar oaktsamhet avgjorts utan att 7 § 1 eller 3—5 mom., 7 a eller 8 § har iakttagits, och har en arbetstagar eller funktionär av orsaker som sammanhänger med avgörandet överförs till anställning på deltid, permitterats eller sagts upp, har arbetstagaren eller funktionären rätt att få högst 20 månaders lön som gottgörelse av arbetsgivaren.