

RP 198/2024 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av samarbetslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att samarbetslagen ändras.

Enligt propositionen ska gränsen för lagens tillämpningsområde höjas till att omfatta företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare. I lagen föreslås dock bestämmelser om vissa skyldigheter som gäller förenklad dialog och omställningsförhandlingar för arbetsgivare hos vilka antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till 20–49. Dessutom ska lagens bestämmelser om överlåtelse, fusion och delning av rörelse fortfarande tillämpas på alla företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter minst 20 arbetstagare.

Principen om kontinuerlig dialog ska bibehållas också för mindre företag eller sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 anställda. Arbetsgivaren ska skapa arbetsplatspecifika rutiner för en regelbunden kontinuerlig dialog. Föremålen för dialogen och sättet att genomföra den ska fastställas på det sätt som anses ändamålsenligt i företaget eller sammanslutningen. Arbetsgivaren ska enligt förslaget föra dialog med företrädaren för personalen, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommer överens om att dialogen ska föras tillsammans med personalen. Till den del som personalen saknar företrädare ska arbetsgivaren föra dialogen tillsammans med personalen.

Dessutom ska en arbetsgivare som regelbundet har 20–49 anställda också i fortsättningen föra omställningsförhandlingar när arbetsgivaren under en period på 90 dagar överväger uppsägning av minst 20 arbetstagare, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av en produktionsorsak eller av en ekonomisk orsak eller permittering med stöd av en ekonomisk eller produktionsmässig uppsägningsgrund. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i mindre företag, sammanslutningar och filialer med 20–49 anställda ska inte gälla permitteringar som arbetsgivaren överväger på grund av att arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt.

I lagen föreslås en ny bestämmelse om den tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice. Om arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, får arbetsavtalet för en arbetstagare som sagts upp av sådana orsaker inte upphöra innan 30 dagar har gått från det att förhandlingsframställningen lämnades till arbetskraftsmyndigheten.

Det föreslås att förhandlingstiderna för omställningsförhandlingar som gäller minskning av anlitandet av arbetskraft ska förkortas med hälften. Den lagstadgade minimitiden för omställningsförhandlingar är enligt förslaget antingen tre veckor eller sju dagar beroende på vilka ärenden som behandlas vid förhandlingarna och på antalet anställda.

Propositionen hänför sig till regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft den 1 juli 2025.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING	4
1 Bakgrund och beredning.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Beredning.....	4
2 Nuläge och bedömning av nuläget	4
2.1 Nuläge.....	4
2.1.1 Nationell lagstiftning	4
2.1.1.1 Samarbetslagen	4
2.1.2 Europeiska unionens lagstiftning och rättspraxis	9
2.1.2.1 Samarbetsdirektivet	9
2.1.2.2 Uppsägningsdirektivet	10
2.1.2.3 Överlåtelsedirektivet.....	13
2.1.3 Annan internationell reglering kring samarbete	14
2.1.3.1 Internationella arbetsorganisationens konventioner	14
2.1.3.2 Den europeiska sociala stadgan	14
2.1.4 Praxis	15
2.2 Bedömning av nuläget	17
2.2.1 Kontinuerlig dialog.....	17
2.2.2 Omställningsförhandlingar som gäller minskning av användningen av arbetskraft18	
2.2.3 De randvillkor som Europeiska unionens lagstiftning ställer på den nationella regleringen	19
3 Målsättning.....	23
4 Förslagen och deras konsekvenser	23
4.1 De viktigaste förslagen	23
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna.....	25
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser.....	25
4.2.1.1 Konsekvenser för företag.....	25
4.2.1.2 Konsekvenser för de offentliga finanserna	32
4.2.1.3 Konsekvenser för samhällsekonomin	32
4.2.2 Andra samhälleliga konsekvenser	38
4.2.2.1 Konsekvenser för löntagarnas ställning.....	38
4.2.2.2 Konsekvenser för arbetslivet	40
4.2.2.3 Konsekvenser för myndigheterna	42
5 Alternativa handlingsvägar.....	43
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	43
5.2 Utländsk lagstiftning och andra förfaranden som tillämpas utomlands	45
5.2.1 Sverige	45
5.2.2 Danmark	46
5.2.3 Norge	47
5.2.4 Tyskland	47
6 Remissvar	49
6.1 De viktigaste observationerna i remissvaren	49
6.2 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen.....	51

6.3	Ändringar på grund av remissvaren.....	52
7	Specialmotivering.....	52
7.1	Samarbetslagen.....	52
8	Ikraftträdande.....	61
9	Verkställighet och uppföljning.....	62
10	Förhållande till övriga propositioner.....	62
11	Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning.....	62
	LAGFÖRSLAG.....	64
	Lag om ändring av samarbetslagen.....	64
	BILAGA.....	69
	PARALLELLTEXT.....	69
	Lag om ändring av samarbetslagen.....	69

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering förnyar regeringen lagstiftningen om arbetslivet i syfte att undanröja hinder för sysselsättningen och i synnerhet förbättra verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. Enligt regeringsprogrammet utökar regeringen tillämpningsområdet för samarbetslagen (1333/2021) till den omfattning som EU-lagstiftningen möjliggör, det vill säga så att det omfattar företag och sammanslutningar som regelbundet har minst 50 anställda. Dessutom ska de minimitider för omställningsförhandlingar som anges i samarbetslagen halveras. Eventuella ändringsbehov i den nya samarbetslagen från 2022 bedöms vid halvtidsöverläggningen bland annat i fråga om förvaltningsrepresentation.

Med denna regeringsproposition genomförs de i regeringsprogrammet överenskomna skrivningarna om utökande av tillämpningsområdet för samarbetslagen och halveringen av minimitiderna för omställningsförhandlingar.

1.2 Beredning

Propositionen har beretts på trepartsbasis i en arbetsgrupp som inrättats av arbets- och näringsministeriet den 4 december 2023 och som berett ändringarna i samarbetslagen mellan den 11 december 2023 och den 20 juni 2024. Utöver arbets- och näringsministeriet var FFC rf, Akava ry, STTK rf, Finlands näringsliv rf och Företagarna i Finland rf representerade i arbetsgruppen. Uppgifterna om arbetsgruppen och beredningen av regeringens proposition kan ses i statsrådets offentliga tjänst på adressen <https://valtioneuvosto.fi/sv/projekt> med koden [TEM121:00/2023](https://valtioneuvosto.fi/sv/projekt).

Utkastet till regeringens proposition var på remiss mellan den 28 juni och den 18 augusti 2024. Totalt lämnades 39 utlåtanden in. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och samarbetsombudsmannen yttrade sig om propositionsutkastet. De inkomna utlåtandena kan läsas på den ovan nämnda projektsidan.

Rådet för bedömning av lagstiftningen gav sitt utlåtande om propositionsutkastet den 23 oktober 2024.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Nuläge

2.1.1 Nationell lagstiftning

2.1.1.1 Samarbetslagen

Samarbetslagens syfte och tillämpningsområde

Den reviderade samarbetslagen trädde i kraft den 1 januari 2022. Lagens syfte har beskrivits i 1 § i lagen. Syftet med lagen är att främja en sådan verksamhetskultur på arbetsplatserna där arbetsgivaren och personalen agerar i en anda av samarbete med respekt för varandras

rättigheter och skyldigheter och samtidigt beaktar varandras intressen. Lagen syftar dessutom till kontinuerlig utveckling av företagets verksamhet och arbetsgemenskap och till förbättring av verksamhetsresultatet och arbetshälsan. Lagens syfte är också att trygga tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt att trygga personalens möjligheter att påverka företagets beslutsfattande när det gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning i företaget. Ett ytterligare syfte är att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och Arbetsmarknadsmyndigheterna för att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i verksamheten.

Lagen tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 20. Lagen tillämpas också på sådana filialer som avses i 1 § 2 mom. 3 punkten i näringsverksamhetslagen (565/2023), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) och i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare. Vissa bestämmelser i lagen tillämpas dock inte på företag med mindre än 30 arbetstagare. Bestämmelserna om personalrepresentation i förvaltningen tillämpas dock endast på sådana finska aktieföretag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande. Vid beräkningen av antalet arbetstagare som regelbundet har ett anställningsförhållande beaktas alla anställningsförhållanden, oberoende av om anställningsförhållandet gäller för viss tid eller tills vidare. Inte heller deltid är av betydelse vid beräkningen av antalet anställda. När antalet anställda beräknas beaktas dock inte arbetstagare vars anställningsförhållande pågår i en relativt kort tid eller endast är säsongsbundet eller arbetstagare som exceptionellt tjänstgör för arbetsgivaren. (HD 2017:86)

Med företag avses företag eller sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet, oberoende av företagsformen eller av om verksamhetens syfte är att generera vinst. Lagens tillämpningsområde omfattar även företag eller sammanslutningar som har ett syfte som är ideellt, konstnärligt eller vetenskapligt eller religiöst eller annars konfessionellt samt organisationer vars huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, allmänpolitiskt eller humanitärt. En separat lag har utfärdats för samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och samarbetslagen tillämpas inte på statens ämbetsverk och inrättningar, om inte något annat följer av lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Samarbetslagen tillämpas inte heller i kommuners, samkommuners, den evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller landskapet Ålands och dess kommuners och samkommuners ämbetsverk och inrättningar.

Skyldigheten att föra dialog

I 2 kap. i samarbetslagen finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att föra dialog med personalen. Med dialog avses att arbetsgivaren och företrädare för personalen behandlar ärenden på ett sätt som främjar tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt personalens möjligheter till inflytande i ärenden som gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning. För att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet i de ärenden som omfattas av lagen ska dialogen genomföras regelbundet med en representant för personalen.

Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och personalen, vilket arbetsgivaren ansvarar för att ordna. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal. Om arbetstagaren har färre än 30 anställda, ska mötet ordnas två gånger per år, såvida inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen avtalar om något annat. Om det ärende som är föremål för dialog berör flera än

en personalgrupp, ska det behandlas vid ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet. Till den del som personalen saknar företrädare kan arbetsgivaren fullgöra skyldigheten till dialog genom att behandla de ärenden som är föremål för dialogen vid en gemensam sammankomst som ordnas minst en gång per år. Dialogen ska vara konstruktiv och parterna ska ta hänsyn till varandras intressen, behov och ställning.

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska enligt lagens 8 § föra regelbunden dialog om 1) företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, 2) de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, 3) hur arbetskraften används samt personalens sammansättning, 4) personalens kompetensbehov och kompetensutveckling, 5) upprätthållande och främjande av arbetshälsan till den del ärendet inte behandlas med stöd av annan lagstiftning samt 6) ärenden enligt 12 § som följer av annan lagstiftning. Det finns bestämmelser om de uppgifter som ska ges till företrädaren för personalen för dialogen i 10 § i lagen. I 11 § finns dessutom bestämmelser om de uppgifter som arbetsgivaren ska ge till företrädaren för personalen en eller två gånger per år.

Som en del av skyldigheten att föra dialog ska arbetsgivaren i samarbete med företrädaren för personalen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhålla planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen systematiskt och långsiktigt. Utvecklingsplanen utarbetas och underhålls som ett led i den dialog som avses i 8 § 3–5 punkten. Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen i samband med dialogen efter det att omställningsförhandlingarna avslutats. I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska antecknas de uppgifter som framgår av 9 § i lagen.

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

I 12 § i lagen uppräknas de ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialogen enligt samarbetslagen. I paragrafen föreskrivs att ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 8 § 6 punkten är

1. i 4 § 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) avsedd insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande,
2. i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet avsedda arbetsuppgifter, där en arbetssökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller på grund av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren i enlighet med 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård samt i 13 kap. 19 a § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) avsedda arbetsuppgifter där arbetsgivaren utan grundad misstanke kan förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov,
3. det i 21 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivna syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation,
4. i 148 § 2 mom. 1 punkten i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) avsedda grunder och praxis för förfaranden som ska iakttas vid sådan behandling av förmedlingsuppgifter som avses i 146–156 § i den lagen,

5. i 9 § i personalfondslagen (934/2010) avsett bildande av en personalfond samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det samt i 55 § avsett slopande av systemet och upplösning av personalfonden,
6. ärenden som avses i 70 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare (395/2006), 85 § 4 mom. i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016), 78 § 4 mom. i lagen om sjömanspensioner (1290/2006), 11 kap. 3 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004), 81 § 4 mom. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) och 19 § 3 mom. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998).

Listan i 12 § i samarbetslagen är inte uttömmande, utan det finns också annanstans i lagstiftningen bestämmelser om ärenden som ska behandlas i dialog enligt samarbetslagen. Till exempel i 9 § i lagen om studieledighet (273/1979) finns det bestämmelser om förfarandet för att bevilja studieledighet, då det finns flera sökanden och ledighet inte kan beviljas till alla. Innan saken avgörs ska arbetsgivaren behandla ärendet med företrädarna för personalen genom dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen.

Om arbetsgivaren inte är ett företag eller en sammanslutning som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen, är det möjligt att det i ovan nämnda lagar finns bestämmelser om att arbetsgivaren i så fall ska ge arbetstagarna eller deras företrädare tillfälle att bli hörda eller behandla ärendet i fråga på ett annat motsvarande sätt.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar

Det finns bestämmelser om skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i 3 kap. i samarbetslagen. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar situationer där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, i fråga om en eller flera arbetstagare, överväger uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet. Omställningsförhandlingar ska även inledas då arbetsgivaren överväger sådana väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen, arrangemangen beträffande arbetslokaler eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden, som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet, som inverkar på en eller flera arbetstagares ställning och som följer av 1) att företaget eller sammanslutningen eller någon del av företaget eller sammanslutningen läggs ner, flyttas till en annan ort eller av att dess verksamhet utvidgas eller inskränks, 2) anskaffningar av maskiner och anläggningar eller ibruktagande av ny teknik, 3) förändringar i organiseringen av arbetet eller arbetsarrangemangen, 4) förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet, 5) anlita utomstående arbetskraft eller förändringar i anlita, 6) andra förändringar som kan jämföras med dem som avses i 1–5 punkten. Omställningsförhandlingar ska föras innan beslutet fattas, då arbetsgivaren överväger att vidta ovan beskrivna åtgärder.

Omställningsförhandlingarna inleds med en skriftlig förhandlingsframställning, som ska redogöra för de ärenden som föreskrivs i 19 § i lagen. Om omställningsförhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare, ska förhandlingsframställningen lämnas senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Förhandlingsframställningen ska lämnas även till arbets- och näringsbyrån senast då omställningsförhandlingarna inleds. I förhandlingarna deltar arbetsgivaren och personalföreträdarna eller personalen tillsammans, om företrädare inte finns. Om arbetsgivarens åtgärd gäller en enskild arbetstagare eller enskilda arbetstagare, kan

omställningsförhandlingarna föras direkt mellan arbetsgivaren och de arbetstagare som är föremål för åtgärden.

Vid omställningsförhandlingar ska åtminstone grunderna för, verkningarna av och alternativen för de åtgärder som berör personalen behandlas. Om förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare, ska vid förhandlingarna dessutom behandlas alternativ för att begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden och för att lindra de negativa följderna av åtgärden för arbetstagarna och förslag och alternativa lösningar som lagts fram av en företrädare för personalen eller en arbetstagare. Omställningsförhandlingar ska föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

Efter att ha lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker och av ekonomiska orsaker, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds lämna ett förslag till en handlingsplan för systematiskt genomförande av förhandlingarna samt för att lindra följderna av eventuella uppsägningar. Handlingsplanen ska behandlas som en del av omställningsförhandlingarna. Vid beredningen av handlingsplanen ska arbetsgivaren i ett så tidigt skede som möjligt tillsammans med arbets- och näringsmyndigheten utreda den offentliga arbetskraftsservicen enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012)¹, med vilken sysselsättningen för de anställda som sägs upp främjas. Om arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagare, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper för hur arbetstagarna under uppsägningstiden stöds i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning och för deltagandet i sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om ordnande av arbetskraftsservice.

En förutsättning för att fullgöra förhandlingsskyldigheten är att omställningsförhandlingar förts med iakttagande av bestämmelserna i 3 kap. i samarbetslagen. När förhandlingarna gäller minskning av användningen av arbetskraft förutsätts dessutom att förhandlingar förts åtminstone i den minimitid som fastställts i lagen. Beroende på de ärenden som behandlas vid förhandlingarna och antalet arbetstagare som är föremål för förhandlingarna, är omställningsförhandlingarnas längd antingen 14 dagar eller sex veckor. Förhandlingstiden är 14 dagar om 1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare, 2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar, 3) antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 30, 4) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993). Det är möjligt att förhandlingsparterna sinsemellan kommer överens om en annan längd på förhandlingarna.

Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar kan genom avtal avvika från bestämmelserna om dialog för att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap och om omställningsförhandlingar i 2 och 3 kap. i samarbetslagen.² Rätten att ingå avtal gäller dock inte för det som i lagen föreskrivs om de uppgifter som ska ingå i

¹ Lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) träder i kraft från början av år 2025.

² I regeringens proposition om lagstiftning om främjande av lokala avtal (RP 85/2024 rd) föreslås att sådan avtalsrätt innehas även av en enskild arbetsgivare och att även en riksomfattande arbetstagarförenings medlemsförening kan ingå ett sådant avtal på arbetstagar sidan.

förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till arbets- och näringsbyrån, då bestämmelserna gäller uppsägning av minst 10 arbetstagare.

Det är möjligt att man i kollektivavtalet kommit överens om fullgörandet av förhandlingskyldigheten på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 23 § i samarbetslagen. Det är möjligt att man i kollektivavtalen kommit överens om förhandlingstider som är kortare eller längre än de förhandlingstider som föreskrivits i samarbetslagen. Förhandlingstider som avviker från lagen och överenskommit i kollektivavtalen tillämpas dock inte på oorganiserade arbetsgivare som iakttar det allmänbildande kollektivavtalet med stöd av 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001). De vanligaste föreskrifterna i kollektivavtalen är föreskrifter enligt vilka beräkningen av förhandlingstiden börjar löpa från det att förhandlingsframställningen överlämnats.

2.1.2 Europeiska unionens lagstiftning och rättspraxis

2.1.2.1 Samarbetsdirektivet

Syftet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (2002/14/EG, nedan *samarbetsdirektivet*) är att inrätta en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen. Formerna för information och samråd ska fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna på ett sådant sätt att ändamålet med desamma säkerställs.

I artikel 3 i samarbetsdirektivet har direktivets tillämpningsområde definierats. I enlighet med medlemsstaternas val ska direktivet tillämpas på

- företag som i en medlemsstat sysselsätter minst 50 arbetstagare, eller
- driftställen som i en medlemsstat sysselsätter minst 20 arbetstagare.

Medlemsstaterna ska själva besluta om hur tröskelvärdena för anställda arbetstagare ska beräknas. I enlighet med principerna och målen i direktivet får medlemsstaterna fastställa särskilda bestämmelser, som ska tillämpas på företag eller driftställen som direkt och huvudsakligen ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap eller konst, information eller opinionsbildning, under förutsättning att sådana bestämmelser redan förekommer i nationell lagstiftning vid det datum då direktivet träder i kraft.

I artikel 4 i samarbetsdirektivet finns detaljerade bestämmelser om information och samråd. Enligt 1 punkten i artikeln ska medlemsstaterna i enlighet med principerna i artikel 1 i direktivet och utan att det påverkar tillämpningen av gällande bestämmelser och/eller praxis som är mer gynnsamma för arbetstagarna, på detaljerad nivå besluta om formerna för rätt till information och samråd på lämplig nivå i enlighet med artikel 4. Enligt 2 punkten i artikeln omfattar information och samråd:

- Information om den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation.

- Information och samråd om situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället samt om eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen.
- Information och samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen, inklusive de beslut som avses i de gemenskapsbestämmelser som anges i artikel 9.1.

Enligt artikel 4.3 ska informationen överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd. Enligt artikel 4.4 ska samråd äga rum

- med säkerställande av att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt,
- på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas,
- på grundval av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat i enlighet med artikel 2 f) och det yttrande som arbetstagarrepresentanterna har rätt att avge,
- på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade svar på eventuella yttranden,
- i syfte att söka nå en överenskommelse när det gäller de beslut som omfattas av arbetsgivarens befogenheter och som avses i punkt 2 c).

I artikel 9 i direktivet finns bestämmelser om förhållandet mellan direktivet och andra bestämmelser på gemenskapsnivå och nationell nivå. Enligt 4 punkten i artikeln ska genomförandet av detta direktiv inte utgöra något tillräckligt skäl för tillbakagång i förhållande till den nuvarande situationen i medlemsstaterna och i förhållande till arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet. Enligt skäl 31 bör genomförandet av direktivet inte anses vara ett tillräckligt skäl för att rättfärdiga en sänkning av arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

2.1.2.2 Uppsägningsdirektivet

Allmänt

Rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (98/59/EG, nedan *uppsägningsdirektivet*) innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att förhandla med företrädarna för personalen och ge dem information, om arbetsgivaren överväger kollektiva uppsägningar av arbetstagare. Direktivet innehåller även en bestämmelse om anmälan av planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten och dessutom innehåller direktivet en tidsgräns för när arbetsgivaren tidigast får genomföra planerade kollektiva uppsägningar.

Tillämpningsområde

Direktivets räckvidd bestäms enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i artikel 1.1 a i direktivet. Det väsentliga med tanke på tillämpningen av direktivet är följaktligen när

definitionen av kollektiva uppsägningar uppfylls. Med kollektiva uppsägningar avses enligt direktivet uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

- i) antingen under en period av 30 dagar
 - minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
 - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
 - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,
- ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar ska upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, jämföras med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem. Direktivet om kollektiva uppsägningar tillämpas inte på anställningsavtal som gäller för begränsad tid, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats, och inte heller på offentlighetsrättsliga anställningsförhållanden.

Om en medlemsstat väljer alternativ i), påverkar såväl antalet arbetstagare som sägs upp under 30 dagar som antalet anställda i företaget om definitionen av kollektiva uppsägningar uppfylls. Om en medlemsstat väljer alternativ ii), påverkar antalet arbetstagare som sägs upp under 90 dagar om definitionen av kollektiva uppsägningar uppfylls. I det senare alternativet påverkar inte antalet anställda i företaget om definitionen av kollektiva uppsägningar uppfylls.

Information och överläggningar

Enligt artikel 2, som gäller information och överläggningar, ska en arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse. Artikel 2 fastställer de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag ska arbetsgivarna i god tid under överläggningarna: a) förse dem med all relevant information, och b) skriftligen anmäla i varje fall:

- i) skälen till de planerade uppsägningarna,
- ii) antalet arbetstagare som ska sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
- iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
- iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna ska verkställas,

- v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,
- vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren ska tillstålla den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i–v. De ovannämnda skyldigheterna ska gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Förfarandet vid kollektiva uppsägningar

Enligt artikel 3, som gäller för förfarandet vid kollektiva uppsägningar, ska arbetsgivaren skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten. En sådan anmälan ska innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna ska verkställas. Arbetsgivarna ska tillstålla arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan till myndigheten. Arbetstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten.

Uppsägningsdirektivet innehåller en tidsfrist för när arbetsgivaren tidigast kan genomföra planerade kollektiva uppsägningar. Enligt artikel 4 i direktivet får planerade kollektiva uppsägningar, som anmälts till den behöriga myndigheten, verkställas tidigast 30 dagar efter arbetsgivarens anmälan till den behöriga myndigheten enligt artikel 3, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts. En medlemsstat kan ge den behöriga myndigheten behörighet att förkorta denna tid. Den behöriga myndigheten ska utnyttja ovan avsedda tid för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

Om den ursprungliga tidsfristen är kortare än 60 dagar, kan medlemsstaten ge den behöriga myndigheten fullmakt att förlänga den till 60 dagar från och med anmälan. En förlängning förutsätter att det är sannolikt att de problem som uppkommer på grund av de planerade kollektiva uppsägningarna inte kan lösas inom den förstnämnda tidsperioden. Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten en längre gående rätt till förlängning. Arbetsgivaren måste informeras om förlängningen och skälen härför innan den första tidsperioden har förflutit.

Medlemsstaterna behöver inte tillämpa artikel 4 på kollektiva uppsägningar, som beror på nedläggning av företagets verksamhet utifrån ett domstolsbeslut.

Rättspraxis

I de fall som ligger till grund för avgörandet av Europeiska unionens domstol (nedan *EU-domstolen*) i målen C-149/16 (Socha m.fl.) och C-429/16 (Ciupa m.fl.) var det fråga om arbetsgivarens ekonomiska beslut, som inte direkt syftade till att få vissa specifika anställningsförhållanden att upphöra, men som ändå kunde få återverkningar på ett visst antal arbetstgares anställning. I fallen var det fråga om ändring av lönevillkoren som ett alternativ till uppsägning. EU-domstolen konstaterade att om man genom beslutet om ändring av

anställningsförhållanden kan undvika kollektiva uppsägningar, ska det förfarande för överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktivet inledas vid den tidpunkt då arbetsgivaren överväger att företa sådana ändringar. Artikel 2.1 och 2.2 i uppsägningsdirektivet ska tolkas på så sätt att en arbetsgivare är skyldig att inleda överläggningar, när arbetsgivaren överväger att, till nackdel för arbetstagarna, företa en ensidig ändring av lönevillkoren som, för det fall arbetstagarna inte godtar ändringen, leder till att anställningsförhållandet bringas att upphöra, i den utsträckning som de förutsättningar som föreskrivs i artikel 1.1 i direktivet är uppfyllda.

I målet C-188/03 (Junk) var det fråga om bland annat huruvida uppsägningsdirektivets begrepp ”uppsägning” avser handlingen för att avsluta anställningsförhållandet eller anställningsförhållandets upphörande vid utgången av uppsägningstiden. Enligt EU-domstolen uppkommer arbetsgivarens överläggnings- och anmälningsskyldighet innan arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen. Artiklarna 2–4 i direktivet ska således tolkas så, att den för uppsägningen avgörande händelsen är att arbetsgivaren ger uttryck för sin vilja att säga upp anställningsavtalet.

Målet C-134/22 (G GmbH) handlade om betydelsen för andra stycket i artikel 2.3 i uppsägningsdirektivet, i vilken arbetsgivaren åläggs att tillstålla den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket b i–v i den artikeln. I ärendet granskade EU-domstolen tidpunkterna för skyldigheterna att överlämna och anmäla arbetsgivaruppgifter i direktivet och myndigheternas roll.

Artikel 2.3 återfinns inte i avsnitt III i direktivet, med rubriken ”Förfarande vid kollektiva uppsägningar”, utan i avsnitt II i direktivet, med rubriken ”Information och överläggningar”, vilket reglerar samrådsförfarandet med arbetstagarrepresentanterna när en arbetsgivare överväger att vidta en kollektiv uppsägning. Överlämnandet av den information som föreskrivs i artikel 2.3 andra stycket i direktivet ska således ske i ett skede då kollektiva uppsägningar endast ”övervägs” och då samrådsförfarandet med arbetstagarrepresentanterna endast har inletts och ännu inte har avslutats. Överlämnande av uppgifter möjliggör för den behöriga myndigheten endast att den får uppfattning om de uppgifter som räknas upp i direktivet, och den kan inte helt förlita sig på den informationen för att förbereda de åtgärder som den har befogenhet att vidta vid kollektiva uppsägningar. Den behöriga myndigheten är endast som mottagare av en kopia av de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket b i–v i artikel 2.3 andra stycket, medan artiklarna 3 och 4 i direktivet, vilka ingår i avsnitt III med rubriken ”Förfarande vid kollektiva uppsägningar”, ger den behöriga myndigheten en sådan aktiv roll.

I artiklarna 3 och 4 i direktiv föreskrivs således att planerade kollektiva uppsägningar ska anmälas till den behöriga myndigheten och att sådana uppsägningar inte får genomföras förrän efter en viss tidsfrist, som denna myndighet ska utnyttja för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna. Anmälningsskyldigheten ska göra det möjligt för den behöriga myndigheten att, på grundval av all information som arbetsgivaren har lämnat till den, undersöka möjligheterna att, genom åtgärder som är anpassade till de förhållanden som kännetecknar den arbetsmarknad och den ekonomiska verksamhet som berörs av de kollektiva uppsägningarna, begränsa de negativa följderna av uppsägningarna. Överlämnandet till samma myndighet av den kopia av informationen som avses i artikel 2.3 i direktivet medför däremot inte att någon frist som arbetsgivaren ska iaktta börjar löpa och medför inte heller någon skyldighet för den behöriga myndigheten. Det överlämnande av information till den behöriga myndigheten som avses i artikel 2.3 i direktivet sker således endast i informativt syfte och förberedande syfte så att den behöriga myndigheten i förekommande fall effektivt kan utöva de befogenheter som föreskrivs i artikel 4 i direktivet. Syftet med skyldigheten att överlämna information till den behöriga myndigheten är att göra det möjligt för den att i den mån det är möjligt förutse de negativa följderna av de planerade kollektiva

uppsägningarna så att den effektivt kan söka lösningar på de problem som uppstår till följd av uppsägningarna när dessa anmäls till den.

2.1.2.3 Överlåtelsedirektivet

Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (2001/23/EG, nedan *överlåtelsedirektivet*) innehåller bestämmelser om tryggnad av arbetstagarnas rätt då företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter genom överlåtelse eller fusion övergår till andra arbetsgivare. Syftet med bestämmelserna är att trygga arbetstagarens rättigheter i en situation där arbetsgivaren byts. Direktivet innehåller dessutom bestämmelser om skyldigheten för överlåtaren och förvärvaren att ge information till arbetstagarrepresentanterna och samråda med dem.

Direktivets tillämpningsområde innehåller inte avgränsningar enligt till exempel antalet anställda i företaget. Medlemsstaterna får dock begränsa informations- och förhandlingskyldigheterna till företag eller verksamheter som, när det gäller antalet anställda, uppfyller villkoren för val eller inrättande av ett kollegialt organ som representerar arbetstagarna. I Finland har denna möjlighet utnyttjats genom att stifta bestämmelser om överlämnandet av uppgifter till personalföreträdarna och om förhandlingar i 4 kap. i samarbetslagen. Bestämmelserna om tryggnad av arbetstagarnas rättigheter har genomförts genom arbetsavtalslagen.

2.1.3 Annan internationell reglering kring samarbete

2.1.3.1 Internationella arbetsorganisationens konventioner

Den av Finland ratificerade konventionen nr 158 av Internationella arbetsorganisationen (ILO), vilken gäller uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ (FördrS 114/1992), är central för tillämpningen av samarbetslagen. Konventionen innehåller föreskrifter om hörande av företrädare för arbetstagarna, då arbetsgivaren överväger att säga upp ett anställningsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsmässiga orsaker. I artikel 13 i konventionen föreskrivs att när en arbetsgivare överväger uppsägningar av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, ska arbetsgivaren:

- i god tid informera arbetstagarnas representanter och därvid även ange skälen till de uppsägningar som övervägs, antalet och vilka kategorier arbetstagare som kan komma att bli berörda liksom den tidsperiod under vilken uppsägningarna avses bli genomförda; och
- så snart som möjligt ge de berörda arbetstagarrepresentanterna, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, tillfälle till överläggningar om vilka åtgärder som bör vidtas för att förhindra eller minska omfattningen av uppsägningarna och för att lindra de skadliga effekterna för berörda arbetstagare av eventuella uppsägningar, exempelvis att finna annan sysselsättning.

Tillämpningen av artikeln kan med lagstiftning, ett kollektivavtal, ett skiljedomsutslag eller ett domstolsbeslut eller enligt nationell praxis avgränsas att gälla fall där det antal arbetstagare vars anställningsförhållande övervägs att avslutas uppgår till minst det föreskrivna antalet eller bildar en föreskriven del av arbetstagarna i ett företag. I artikeln betyder "berörda arbetstagarrepresentanter" de arbetstagarrepresentanter som erkänns som sådana i nationell lag eller praxis i överensstämmelse med konventionen om arbetstagarnas representanter (1971).

2.1.3.2 Den europeiska sociala stadgan

Den reviderade Europeiska sociala stadgan (FördrS 78/2002, nedan *Europeiska sociala stadgan*) innehåller bestämmelser som är centrala i förhållande till samarbetslagen. Det finns bestämmelser om arbetstagarnas rätt till information och samråd i artikel 21 i konventionen, enligt vilken parterna, för att trygga att arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företaget ska kunna utövas effektivt, åtar sig att anta eller främja åtgärder som möjliggör att arbetstagare eller deras representanter, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis:

- hålls informerade på ett lättfattligt sätt, regelbundet eller vid lämplig tidpunkt, om det ekonomiska och finansiella läget i det företag där de är anställda, varvid viss sådan information vars röjande skulle kunna vara till skada för företaget får undanhållas eller behandlas förtroligt, och
- bereds tillfälle att i god tid samråda om föreslagna beslut som skulle kunna inverka avsevärt på arbetstagarnas intressen, särskilt om beslut som skulle kunna få betydande inverkan på sysselsättningsläget i företaget.

I artikel 22 i konventionen finns det bestämmelser om arbetstagarnas rätt att delta i avgörande om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön. I artikeln föreskrivs att parterna, för att trygga att arbetstagarnas rätt att delta i avgörande om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön ska kunna utövas effektivt, åtar sig att anta eller främja åtgärder som möjliggör att arbetstagare eller deras representanter, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, bidrar till:

- avgöranden och förbättring av arbetsförhållandena, arbetsorganisationen och arbetsmiljön,
- skydd av hälsa och säkerhet inom företaget,
- inrättande av sociala och sociokulturella tjänster och arrangemang inom företaget
- samt iakttagande av föreskrifterna om dessa frågor.

Artikel 29 om arbetstagarnas rätt att få information och förhandla vid förfaranden vid kollektiva uppsägningar är väsentlig i fråga om fullgörandet av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar. För att trygga arbetstagarnas rätt till information och samråd i samband med kollektiva uppsägningar, åtar sig parterna att säkerställa att arbetsgivarna informerar arbetstagarnas representanter och samråder med dem i god tid före sådana kollektiva uppsägningar om sätt och metoder att undvika dessa eller begränsa dem och mildra deras verkningar, till exempel genom att vidta sociala åtgärder med särskilt syfte att underlätta omplacering och omskolning av de berörda arbetstagarna.

Europeiska kommittén för sociala rättigheter övervakar iakttagandet av Europeiska sociala grundstadgan. Kommittén har i sin tolkningspraxis i fråga om artikel 22 konstaterat att konventionsstaterna kan lämna företag med ett antal arbetstagare som underskrider ett visst antal, som fastställs i nationell lagstiftning eller praxis, utanför tillämpningsområdet för bestämmelsen.³

³ Digest of the case law of the European committee of social rights, s. 177. Council of Europe (2022).

2.1.4 Praxis

Det finns cirka 10 000 företag eller sammanslutningar som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen (år 2022). Omkring en miljon arbetstagare arbetar i dessa. Det finns 6 380 företag som sysselsätter 20–49 arbetstagare och som är föremål för den föreslagna ändringen av tillämpningsområdet. I dessa arbetar 191 000 arbetstagare (Tabell 1). Granskat enligt näringsgren verkar företag med 20–49 arbetstagare oftast i näringsgrenarna industri (1 192), byggverksamhet (981), handel; reparation av motorfordon och motorcyklar (954), uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster (565), verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (546), transport och magasinering (470), informations- och kommunikationsverksamhet (457) samt vård och omsorg; sociala tjänster (346).

Tabell 1: Företagen enligt personalens storleksklass år 2022 (företagsenhet)

	Företag	Personal (årsverken)
0–4 pers.	533 811	219 312
5–9 pers.	17 728	114 745
10–19 pers.	10 021	134 232
20–49 pers.	6 380	191 367
50–99 pers.	2 106	146 088
100–249 pers.	1 027	155 787
250–499 pers.	369	126 420
500–999 pers.	176	124 060
1 000 pers. eller mer	124	286 179
<i>Totalt</i>	<i>571 742</i>	<i>1 498 190</i>
Omfattas av samarbetslagen (20+ pers.)	10 182	1 029 901

Arbetsgivaren har ålagts att anmäla omställningsförhandlingar om minskning av användningen av arbetskraft till arbets- och näringsmyndigheterna. År 2022 anmäldes sammanlagt 3 964 omställningsförhandlingar till arbets- och näringsmyndigheterna. År 2021 var antalet 4 302, men under Covid-19-pandemin år 2020 hela 11 688. I denna proposition används uppgifterna från år 2022 till grund för konsekvensbedömningarna. Utifrån uppgifterna fördes 27 procent av omställningsförhandlingarna i företag som sysselsätter 20–49 arbetstagare och inte omfattas av ändringen av tillämpningsområdet enligt denna proposition.

År 2022 fördes sammanlagt omkring 4 000 omställningsförhandlingar, varav 2 500 gällde uppsägningssituationer och 1 500 permitteringssituationer (Tabell 2). Permitteringarna är i allmänhet korta: år 2023 var 84 procent av de heltidspermitterade arbetstagarna permitterade i under 90 dagar. Deltidspermitteringarna varade lite längre: av de perioder som upphörde under år 2023 varade 56 procent i mindre än 90 dagar.

Tabell 2: De omställningsförhandlingar som anmäls till arbets- och näringsmyndigheterna år 2022 enligt företagets storleksklass och behovet av att minska arbetskraften

	Antalet anställda i företaget*				
	Totalt	0–19	20–49	50–99	100+
Omställningsförhandlingar totalt	3 964	386	1 078	754	1 746
...med ett uppsägningsbehov i början av förhandlingarna på	2 474	221	631	463	1 158
...under 10 pers.	1 890	176	515	364	835
... 10–19 pers.	231	21	50	39	121
... 20+ pers.	353	24	67	61	202
...med ett permitteringsbehov i början av förhandlingarna på	1 458	162	438	284	574
...under 10 pers.	526	78	135	113	200
... 10–19 pers.	230	33	77	36	84
... 20+ pers.	702	50	227	136	289
Målgruppen totalt			776		

*Storleksklassen för företagets personal har hämtats via företagsregistret i huvudsak utifrån uppgifterna från år 2022. I tabellen ses även företag med 0–19 arbetstagare, även om företag med 20 mindre än arbetstagare inte omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar enligt samarbetslagen. Detta kan bero på förändringar i personalens storlek i förhållande till statistikföringstidpunkten eller att arbetsinsatsen av deltidsanställda behandlats på olika sätt. Om såväl ett uppsägnings- som ett permitteringsbehov förekommer vid förhandlingarna, har fallet klassificerats enligt uppsägningsbehovet. Storleksklassen förblev okänd för cirka 35 procent av företagen. Fördelningen i olika storleksklasser av företag med en okänd storleksklass bedömdes utifrån fördelningen för de företag vars storleksklass var känd.

Vid reformen av samarbetslagen i början av år 2022 var den kontinuerliga dialogen den centrala ändringen i lagen jämfört med tidigare. Samarbetsombudsmannens byrå utredde år 2023 genomförandet av planerna för att utveckla den kontinuerliga dialogen och arbetsgemenskapen i företagen. Ett e-postmeddelande med information om den nya lagens skyldigheter och det stöd som samarbetsombudsmannen erbjuder skickades till omkring 5 000 arbetstagare som sysselsätter minst 20 arbetstagare. Dessutom sändes en begäran om att överlämna planerna för att utveckla arbetsgemenskapen till samarbetsombudsmannen till 50 företag som valdes slumpmässigt. Av de 47 analyserade planerna var 30 av utmärkt nivå, 11 uppfyllde med nöd och näppe skrivningarna i lagen och i sex planer hittades korrigeringar att göra eller så hade inte tillräcklig uppmärksamhet ägnats åt ärendet i dessa. Bristfälliga planer hittades i såväl företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare som i företag som sysselsätter färre arbetstagare. Transport- och byggbranschen hade en accentuerad vikt bland näringsgrenarna. Det största arbetet för ett företag är att upprätta den första utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen och grunda och schemalägga dialogprocessen.

Enligt samarbetsombudsmannens syn används den kontinuerliga dialogen och den anknutna utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen relativt väl i företagen. Reformen av samarbetslagen år 2022 höjde nivån på innehållet i mötena, vilka tidigare kunde formuleras fritt, liksom även dokumenteringen av innehållet, varvid det är enklare att följa utvecklingen för dessa. Lagen har bidragit till att samarbetet upplevs vara mer kontinuerligt än tidigare och ett ärende som hör till arbetsgemenskapens verksamhet, och omställningsförhandlingarna finns följaktligen för undantagssituationer. Den kontinuerliga dialogen används som grund även vid situationer med

omställningsförhandlingar, då personalen redan färdigt har uppdaterad information om företagets utsikter.

I reformen av samarbetslagen år 2022 var de innehållsmässiga ändringarna för förhandlingar som förs vid omställningssituationer mindre. Vid lagreformen ändrades bland annat inte förhandlingstiderna för omställningsförhandlingar.

2.2 Bedömning av nuläget

2.2.1 Kontinuerlig dialog

Den nya samarbetslagen trädde i kraft den 1 januari 2022. Syftet med ändringarna var framför allt att förbättra växelverkan och utveckla bättre ramar än nu för företagets och sammanslutningarnas samt arbetsgemenskapernas utveckling. Den tidigare lagen upplevdes vara väldigt svårförståelig och invecklad och som en procedurlag som i huvudsak baserar sig på formsaker och olika tidsfrister. Fokus för samarbetet i företagen hade legat på att undvika sanktioner och hitta fel.

I samband med totalreformen av samarbetslagen infördes bestämmelser om en kontinuerlig dialog på arbetsplatsen i lagen. Av denna orsak behövs en kontinuerlig växelverkan mellan arbetsgivare och personal, med vars hjälp företaget eller sammanslutningen kan anpassa sig till omvärldens krav samt utveckla sin affärsverksamhet och arbetsgemenskapens funktionsduglighet. Genom kontinuerlig växelverkan förbättras också personalens möjligheter till inflytande och ställning på arbetsplatserna.

Dialogbestämmelserna innehåller föreskrifter om till exempel genomförandet av dialogen, målet för dialogen och de uppgifter som ska ges regelbundet. Genom lagen skapades också ett kontinuum mellan den kontinuerliga dialogen och omställningsförhandlingarna. I företagen ordnas en kontinuerlig dialog om företagets utvecklingsutsikter. Avsikten är att arbetsgivaren och företrädaren för personalen som ett led i dialogen kan behandla företagets situation öppet och vid behov också sådana scenarier som är förknippade med en minskning av användningen av arbetskraft.

En kontinuerlig dialog främjar växelverkan mellan arbetsgivaren och personalen och ökar personalens information om till exempel företagets ekonomiska situation. Samtidigt kan den dock bedömas orsaka en administrativ börda för företagen till exempel i form av skyldigheter att regelbundet ge information och skyldigheten att upprätta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen. Detta kan ses i synnerhet i små och medelstora företag, som inte nödvändigtvis har separat personal som är insatt i och koncentrerar sig på HR-frågor. I små och medelstora företag kan en dialog som är bunden till olika formsaker och tidsfrister upplevas vara stel och oflexibel, om arbetsgivarens företrädare och arbetstagarna även i övrigt är i en regelbunden växelverkan sinsemellan och de mål som satts upp för dialogen uppnås på samma gång i denna växelverkan.

2.2.2 Omställningsförhandlingar som gäller minskning av användningen av arbetskraft

Samarbetslagen innehåller bestämmelser om omställningsförhandlingar då arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, i fråga om en eller flera arbetstagare, överväger uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet. Lagens bestämmelser tryggar att man vid förhandlingarna behandlar grunderna för, verkningarna av och alternativen för de nedskärningsåtgärder som arbetsgivaren överväger samt till exempel alternativa åtgärder för att

begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden. Omställningsförhandlingar ska föras enligt de lagstadgade formkraven och tidsfristerna och arbetsgivarens får inte fatta ett beslut om att minska användningen av arbetskraft förrän förhandlingsskyldigheten fullgjorts.

Om ett företag inte omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen, är arbetsgivaren i situationer där arbetskraften minskas skyldig att beroende på åtgärdena iakttä bestämme lserna om förhandsinformation och hörande i 5 kap. 3 § i arbetsavtalslagen och bestämmelse rna om arbetsgivarens upplysningsplikt i 9 kap. 3 §. Inga tidsfrister ställs i ovan nämnda bestämmelser. Som en följd av detta är förfarandet för att minska användningen av arbetskraft snabbare i ett företag som regelbundet sysselsätter mindre än 20 arbetstagare och även den administrativa bördan är mindre jämfört med ett företag som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen. I företag som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen tryggar bestämmelse rna i lagen dock att grunderna för, verkningarna av och alternativen till åtgärdena behandlas i omfattande grad samt rätten att få information.

2.2.3 De randvillkor som Europeiska unionens lagstiftning ställer på den nationella regleringen

Samarbetsdirektivet

Samarbetsdirektivet skapar gemensamma ramar för att fastställa minimikraven för arbetstagarnas rätt att få information och bli hörda i företag och driftställen som finns i gemenskapen. Bestämmelse rna i direktivet har genomförts nationellt med bestämmelse rna om dialog i 2 kap. i samarbetslagen och om skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i 16 § 2 mom. Bestämmelse n om tillämpningsområdet i artikel 3 i direktivet möjliggör att tröskeln för att tillämpa bestämmelse rna om dialog i 2 kap. i samarbetslagen och så kallade förenklade omställningsförhandlingar enligt 16 § 2 mom. höjs till företag med minst 50 arbetstagare.

Enligt artikel 9.4 ska genomförandet av detta direktiv inte utgöra något tillräckligt skäl för tillbakagång i förhållande till den nuvarande situationen i medlemsstaterna och i förhållande till arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet. Det handlar om det så kallade försämringsförbudet. EU-domstolen har i målet C-144/04 (Mangold) bedömt bestämmelse n om försämringsförbudet enligt rådets direktiv om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE) och Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) 1999/70/EG. Bestämmelse n motsvarar bestämmelse n i samarbetsdirektivet och tolkningen av försämringsförbudet i samarbetsdirektivet kan underlätta avgörandet.

I målet ansåg domstolen att det av lydelsen av klausul 8.3 i ramavtalet följer att genomförandet av detta avtal inte utgör en skälig grund för medlemsstaterna att sänka den allmänna skyddsnivå som garanterades i den nationella rättsordningen för de arbetstagare som omfattas av avtalet. Å andra sidan är en sänkning av skyddsnivån för arbetstagare inom området för tidsbegränsade anställningsavtal inte som sådan förbjuden enligt ramavtalet när den inte har något samband med genomförandet av detta. Försämringsförbudet har inte varit ett hinder för lagstiftning genom vilken den ålder vid vilken anställningsavtal för begränsad tid kan ingås utan begränsningar sänks, när syftet är att främja sysselsättningen och sänkningen saknar samband med genomförandet av nämnda ramavtal.

Utifrån avgörandet kan ändringar som har som grund är att verkställa och tillämpa direktivet och som försämrar den rådande situationen i medlemsstaten och den allmänna nivån på arbetstagarnas skydd. Direktivet binder medlemsstaterna och det tillämpas i princip inte på

annat sätt än genom att verkställa bestämmelserna i lagen. Därför kan tillämpning av direktivet i praktiken anses avse att verkställa det.

Propositionen har som mål att reformera lagstiftningen om arbetslivet i syfte att undanröja hinder för sysselsättningen och i synnerhet förbättra verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. Grunden för ändringarna är inte att verkställa direktivet. På grund av det mål som är separat i förhållande till verkställandet, hindrar försämringsförbudet inte att göra ändringar inom tillämpningsområdet för direktivet i den nationella lagstiftningen inom ramen för den rörelsefrihet som direktivet medger. Därför anses försämringsförbudet i samarbetsdirektivet inte utgöra ett hinder för att höja tröskeln för att tillämpa bestämmelserna om dialog i samarbetslagen och förenklade omställningsförhandlingar till företag med ett antal arbetstagare med anställningsförhållande som regelbundet är minst 50.

Överlåtelsedirektivet

Överlåtelsedirektivet ställer inte någon tillämpningsgräns som baserar sig på antalet anställda i företaget eller en annan omständighet. Enligt artikel 7.5 får medlemsstaterna begränsa skyldigheterna enligt punkterna 1, 2 och 3 till företag eller verksamheter som, när det gäller antalet anställda, uppfyller villkoren för val eller inrättande av ett kollegialt organ som representerar arbetstagarna. Undantaget i 5 punkten är avsett för situationer där möjligheten eller skyldigheten till personalrepresentation beror på antalet anställda i företaget. Om antalet anställda inte är uppfyllt för att välja eller inrätta ett kollegialt organ i ett företag, har arbetstagarna sannolikt inte någon företrädare, varför direktivet tillåter medlemsstaterna att befria företag av denna storlek från skyldigheterna enligt 1, 2 och 3 punkten i artikel 7. Begreppet kollegialt organ har inte definierats på EU-nivå. Följaktligen ska medlemsstaterna definiera begreppet.

I Finland har undantagsmöjligheten i direktivet tillämpats genom att stifta bestämmelser om de skyldigheter som föreskrivits i 1, 2 och 3 punkten artikel 7 i 4 kap. i samarbetslagen. Samarbetslagen tillämpas endast på företag med ett visst antal anställda, varför bestämmelserna i 4 kap. i lagen blir tillämpliga om företaget omfattas av lagens tillämpningsområde. När ett företag omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen, förs samarbete i företaget enligt föreskrifterna i lagen. Samarbete förs i princip genom en representation. Samarbetsparterna utgörs av arbetsgivaren och en företrädare för personalen enligt 5 § i samarbetslagen. Med företrädare för personalen avses antingen en förtroendeman som valts utifrån kollektivavtalet eller ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Lagen innehåller dessutom bestämmelser om valet av ett samarbetsombud. Med samarbetslagen fastställs på nationell nivå de praktiska arrangemangen för information till och samråd med företrädarna för arbetstagarna i företag av viss storlek.

Det kan anses att tillämpning av undantaget enligt artikel 7.5 i direktivet innebär att 4 kap. i samarbetslagen ska tillämpas på alla företag som omfattas av samarbetslagens tillämpningsområde och på vilka bestämmelserna om personalrepresentation i lagen tillämpas. Om samarbetslagen innehöll bestämmelser om olika skyldigheter för företag med olika antal anställda, skulle 4 kap. i lagen följaktligen tillämpas på alla ifrågakarande företag av olika storlekar, vilka omfattas av samarbetslagens tillämpningsområde.

Uppsägningsdirektivet

Uppsägningsdirektivet innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att förhandla med arbetstagarnas företrädare och ge dem information om arbetsgivaren överväger kollektiva

uppsägningar. Uppsägningsdirektivets tillämpningsområde bestäms utifrån definitionen av kollektiva uppsägningar i stycke a i artikel 1.1 i direktivet. En medlemsstat kan välja två olika definitioner av kollektiva uppsägningar i direktivet. Uppsägningsdirektivet har genomförts nationellt med bestämmelserna i 3 kap. i samarbetslagen, vilka gäller arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar enligt 16 § 1 mom. i situationer där den av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, i fråga om en eller flera arbetstagare, överväger uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet. Direktivet har genomförts nationellt med reglering som går längre än minimikraven i direktivet, eftersom arbetsgivaren har en skyldighet att föra omställningsförhandlingar om arbetsgivaren överväger uppsägning av redan en arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ifall företaget, sammanslutningen eller filialen omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen.

På grund av definitionen av kollektiva uppsägningar i uppsägningsdirektivet kan tröskeln för att tillämpa skyldigheten att föra omställningsförhandlingar enligt 16 § 1 mom. i samarbetslagen inte höjas till företag, sammanslutningar eller filialer som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar enligt 16 § 1 mom. i samarbetslagen ska bibehållas i situationer där definitionen av kollektiva uppsägningar enligt direktivet uppfylls.

Anmälningsskyldigheterna och tidsfristen på 30 dagar i uppsägningsdirektivet

I uppsägningsdirektivet finns bestämmelser om två anmälningar som ska göras till myndigheten. Den första anmälan är en del av bestämmelserna om information och överläggningar. Enligt artikel 2.3 i direktivet ska arbetsgivaren tillstålla den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i–v. Utifrån EU-domstolens avgörandepraxis ska uppgifterna lämnas i det skede där kollektiva uppsägningar endast ”övervägs”. I samarbetslagen kopplas inledandet av omställningsförhandlingarna till den tidpunkt då arbetsgivaren överväger att använda åtgärder för att minska användningen av arbetskraft. Överlämnande av en förhandlingsframställning enligt 19 § i samarbetslagen till arbets- och näringsbyrån (nedan används även begreppet *arbetskraftsmyndigheten* för att överensstämna med den reform av AN-tjänsterna som träder i kraft från början av år 2025) senast då omställningsförhandlingarna börjar motsvarar den kopia som ska överlämnas till en myndighet i enlighet med artikel 2.3 i direktivet.

Den andra anmälan som föreskrivits i direktivet är en del av bestämmelserna om förfarandet vid kollektiva uppsägningar. Enligt artikel 3.1 i direktivet, som gäller förfarandet vid kollektiva uppsägningar, ska arbetsgivaren skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten. En sådan anmälan ska innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna ska verkställas. Enligt artikel 4.1 i direktivet får planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Vid verkställandet av uppsägningsdirektivets stiftades bestämmelser om lämnande av en förhandlingsframställning till arbetskraftsmyndigheten i lagen om samarbete inom företag (725/1978). I lagen förutsatte man dock inte att överlämna det material som samlats under förhandlingarna till myndigheterna, varför man till lagen fogade en bestämmelse om att

arbetsgivaren, ifall det material som uppkommit under förhandlingarna och påverkar ärendet väsentligt avviker från det material som redan tidigare överlämnats till Arbetskraftsmyndigheten, ska överlämna även sådant material som uppkommit under förhandlingarna till den nämnda myndigheten. Dessutom garanterade systemet så gott som utan undantag, på grund av uppsägningstidernas längd och förhandlingstiderna, att arbetstagarens anställningsförhållande inte upphörde innan 30 dagar från det att anmälan överlämnats till myndigheten. (RP 109/1992 rd, s. 5)

Kravet på att komplettera förhandlingsframställningen hävdades från lagen i samband med att bestämmelserna om handlingsplanen stiftades som en del av den större omställningsskyddshelheten. I 21 § i den gällande samarbetslagen finns föreskrifter om arbetsgivarens skyldighet att i början av omställningsförhandlingarna lämna ett förslag till en handlingsplan för systematiskt genomförande av förhandlingarna samt för att lindra följderna av eventuella uppsägningar, då arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsmässiga orsaker och av ekonomiska orsaker. Vid beredningen av handlingsplanen ska arbetsgivaren i ett så tidigt skede som möjligt tillsammans med arbets- och näringsmyndigheten utreda den offentliga Arbetskraftsservice med hjälp av vilken uppsagda arbetstagares sysselsättning stöds.

Tjänsterna inom omställningsskyddet inleds vid alla omställningsförhandlingar som omfattar fler än tio personer. Målet är att ge arbetsgivarna och arbetstagarna information och rådgivning om arbets- och näringsförvaltningens service och annat stöd i uppsägningssituationen samt att ge arbetsgivarna råd om skötseln av uppgifter med anknytning till omställningsskyddet. När arbets- och näringsbyrån har fått en förhandlingsframställning i en situation där Arbetskraften minskas eller på annat sätt fått kännedom om eventuella uppsägningar, kontakter byrån arbetsgivaren utan dröjsmål. Arbets- och näringsbyrån (och vid behov NTM-centralen), företaget och personalens företrädare inleder så snart som möjligt ett samarbete för att planera fortsatta åtgärder, kartlägga behovet av Arbetskrafts- och företagservice i samband med uppsägningar, göra upp en handlingsplan eller komma överens om principerna enligt vilka servicen ska tillhandahållas och ordnas. Följaktligen börjar samarbetet och myndigheternas aktiva roll redan från det att förhandlingsframställningen lämnas och arbetsgivarens samarbete med myndigheterna då handlingsplanen utarbetas är en del av serviceprocessen tillsammans med övriga åtgärder.

Under de gemensamma förhandlingarna ska kompetensbehoven hos de arbetstagare som sägs upp diskuteras till stöd för planeringen av Arbetskraftsservice och inledandet av ett särskilt projekt om ett sådant blir aktuellt. I syfte att samordna offentlig Arbetskrafts- och företagservice till ett mer relevant serviceutbud för den arbetssökande diskuteras även ordnandet av och innehållet i träningar, utbildningar eller andra servicehelheter som arbetsgivaren betalar. I samband med dessa förhandlingar avtalas det om ordnandet av arbets- och näringsbyråns informationsmöten och påbörjandet av service för de arbetstagare som hotas av arbetslöshet. Arbets- och näringsbyrån ordnar alltid ett eller flera informationsmöten för arbetstagarna hos arbetsgivare som överväger att säga upp minst tio personer. Målet är att personer som riskerar att bli uppsagda får utförlig information om arbets- och utbildningsmöjligheter, tillgängliga tjänster, de rättigheter som omställningsskyddet medför samt andra möjligheter som kan hjälpa dem att få ny sysselsättning till stöd för deras fortsatta planer.

Efter omställningsförhandlingarnas slut ska arbetsgivaren enligt Arbetsavtalslagen anmäla uppsägningen av arbetstagarna till arbets- och näringsbyrån, om antalet arbetstagare som sägs upp är minst tio. På så sätt har arbets- och näringsbyrån möjlighet att få information om de uppsagda arbetstagarnas yrke och arbetsuppgifter redan innan den personliga servicen för de uppsagda arbetstagarna börjar.

En anmälan enligt artikel 3.1 i direktivet, utifrån vilken tidsfristen på 30 dagar börjar löpa, ska innehålla uppgifter om planerade kollektiva uppsägningar. Utifrån EU-domstolens avgörandepraxis kan en anmälan inte ges ännu i det skede då arbetsgivaren ännu överväger uppsägning, men den ges då arbetsgivaren upprättat sin plan för kollektiva uppsägningar. I EU-domstolens avgörandepraxis har det ansetts att det av ordalydelsen i artikel 3.1 framgår att arbetsgivarens anmälningsskyldighet uppkommer redan innan beslutet om att säga upp arbetsavtalen. En händelse som ska betraktas som uppsägning uppkommer av en viljeyttring om att säga upp arbetsavtalet av arbetsgivaren och uppsägningstiden för en arbetstagare och tidsfristen på 30 dagar kan löpa parallellt. Ur den nationella lagstiftningens synvinkel kan arbetsgivaren inte fatta slutliga beslut om att minska användningen av arbetskraft innan förhandlingskyldigheten fullgjorts. Å andra sidan har det i EU-domstolens avgörandepraxis ansetts att arbetsgivarens anmälningsskyldigheter enligt artikel 2.3 och artikel 3.1 i direktivet hör till två olika faser av förfarandet. Utifrån ordalydelsen i direktivet och rättspraxis kan det anses att arbetsgivaren gör en anmälan enligt artikel 3.1 i direktivet vid en tidpunkt då arbetsgivaren inte ännu fattat slutliga beslut om att minska användningen av arbetskraft, men å andra sidan kan det inte heller längre handla om övervägande. Myndighetens aktiva roll börjar från den sist nämnda anmälan och myndigheten ska använda den tid på 30 dagar som börjar löpa från anmälan för att försöka lösa de problem som orsakas av de planerade kollektiva uppsägningarna.

På det nationella planet inleds tjänsterna inom omställningsskyddet då arbetsgivaren lämnar en förhandlingsframställning till myndigheten. Myndigheternas aktiva roll börjar med andra ord redan från det att förhandlingsframställningen mottagits och den fortsätter genom hela omställningsförhandlingarna. Det är möjligt att anse att den nationella lagstiftningen om samarbetet mellan arbetsgivaren och omställningsskyddsmyndigheterna fullgör eller till och med överskrider de skyldigheter som följer av direktivet, även om lagstiftningen inte innehåller någon separat anmälningsskyldighet som är kopplad till förfarandet vid kollektiva uppsägningar.

3 Målsättning

Regeringen har som mål att reformera lagstiftningen om arbetslivet i syfte att undanröja hinder för sysselsättningen och i synnerhet förbättra verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. De ändringar som föreslagits i denna regeringsproposition är en del av regeringens planer på reformer som strävar efter att göra lagstiftningen för arbetslivet mer flexibel och stärka verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. Målet med propositionen är att lätta på den administrativa bördan som orsakas av lagstiftningen i synnerhet för företag som sysselsätter färre än 50 arbetstagare. I uppnåendet av målen beaktas dock de randvillkor som ställs av EU-lagstiftningen.

Den kontinuerliga dialogen mellan arbetsgivaren och personalen skapar förutsättningar för att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet, förbättra personalens möjligheter till inflytande, ta fram en gemensam lägesbild och bygga upp ett ömsesidigt förtroende. Valfungerande samarbets- och deltagandeförfaranden har bedömts främja även lokala avtal.⁴ Propositionens mål är att bibehålla verksamhetsprincipen om en kontinuerlig dialog även i

⁴ Ahtela, Jukka och Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:13. s.18.

mindre företag. I uppnåendet av målet beaktas dock lättandet av den administrativa bördan för små och medelstora företag.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

I propositionen föreslås att tillämpningsområdet för samarbetsområdet utökas. I fortsättningen tillämpas lagen på företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare. Bestämmelserna för sådana företag, sammanslutningar och filialer förblir oförändrade jämfört med den gällande lagen, med undantag för de kortare förhandlingstiderna för omställningsförhandlingar och den tid på 30 dagar som ska reserveras för att utreda arbetskraftsservice.

I propositionen föreslås dock att bestämmelser stiftas om vissa skyldigheter för företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet har 20–49 arbetstagare med ett anställningsförhållande. I propositionen föreslås att verksamhetsprincipen om kontinuerlig dialog bevaras även i mindre företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare. Förfarandena för dialog förenklas dock avsevärt jämfört med nuläget. Enligt propositionen ska arbetsgivaren skapa arbetsplatsspecifika rutiner för föra en regelbunden kontinuerlig dialog i företaget eller sammanslutningen. Även de rutiner som redan finns kan uppfylla förutsättningarna för kontinuerlig dialog i den föreslagna lagen. Arbetsgivaren för enligt förslaget en dialog med företrädaren för personalen, såvida inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommer överens om att dialogen förs tillsammans med personalen. Till den del som personalen saknar företrädare ska arbetsgivaren föra dialogen tillsammans med personalen. Det föreslås att nya 7 a § innehåller bestämmelser om en förenklad dialogskyldighet. I genomförandet av dialogen iakttas inte övriga procedurbestämmelser om kontinuerlig dialog i 2 kap., förutom 12 § i lagen, som gäller ärenden som ska behandlas i dialogen på grund av övrig lagstiftning.

Företag, sammanslutningar eller filialer som regelbundet sysselsätter under 50 arbetstagare har inte längre någon skyldighet som följer av lagen att föra omställningsförhandlingar enligt 16 § 2 mom. i arbetslagen, vilka gäller väsentliga ändringar som övervägs av arbetsgivaren, omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet och påverkar en eller flera arbetstagares ställning. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om åtgärder för att minska användningen av arbetskraft vilka övervägs av arbetsgivaren bibehålls enligt förslaget i vissa situationer dock även för företag, sammanslutningar och filialer med under 50 arbetstagare. En arbetsgivare som regelbundet har 20–49 arbetstagare i ett anställningsförhållande ska föra omställningsförhandlingar, när arbetsgivaren under en period på 90 dagar, i fråga om minst 20 arbetstagare, överväger uppsägning, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker eller permittering med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i mindre företag, sammanslutningar och filialer med 20–49 arbetstagare gäller enligt förslaget inte permitteringar som övervägs av arbetsgivaren på grund av att arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete minskat. Det föreslås att detta regleras i nya 16 a §, som fogas till 3 kap. i lagen. Bestämmelserna i EU:s uppsägningsdirektiv påverkar regleringen i bakgrunden.

Enligt förslaget tillämpas bestämmelserna i 4 kap. om överlåtelse, fusion eller delning av rörelse på grund av kraven i överlåtelsedirektivet fortfarande på alla företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet har minst 20 arbetstagare med ett anställningsförhållande.

I propositionen föreslås att en ny tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice fastställs. Om arbetsgivaren gett en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, får arbetsavtalet för en arbetstagare som sagts upp utifrån sådana grunder inte upphöra förrän 30 dagar gått från det att förhandlingsframställningen lämnats till Arbetskraftsmyndigheten. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar kan inte genom avtal avvika från den tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice.

Förhandlingstiderna för omställningsförhandlingar om minskning av användningen av arbetskraft halveras. I fortsättningen är den lagstadgade minimilängden på förhandlingarna beroende på de ärenden som behandlas vid förhandlingarna antingen tre veckor eller sju dagar.

I propositionen föreslås inte ändringar i tillämpningsområdet för bestämmelserna om personalrepresentationen i företagets administration.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

4.2.1.1 Konsekvenser för företag

Utökandet av tillämpningsområdet

Utökandet av tillämpningsområdet för samarbetslagen till företag som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare skulle i företag som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare påverka de omställningsförhandlingar som förs om minskning av användningen av arbetskraft, de så kallade förenklade omställningsförhandlingarna enligt 16 § 2 mom. i samarbetslagen och den kontinuerliga dialog som ska föras med personalen. Som en följd av ändringarna minskar den administrativa bördan av skyldigheterna i samarbetslagen för dessa företag.

Utökandet av tillämpningsområdet till företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare och de föreslagna ändringarna i skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i företag med 20–49 arbetstagare skulle innebära att företag som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare inte längre har någon skyldighet att föra omställningsförhandlingar om minskning av användningen av arbetskraft, om behovet av att minska arbetskraften är mindre än 20 arbetstagare under en tidsperiod på 90 dagar. År 2022 uppgick antalet företag som sysselsätter 20–49 arbetstagare till 6 380 och i dessa arbetade 191 367 arbetstagare. I dessa företag fördes år 2022 uppskattningsvis 1 078 omställningsförhandlingar, varav 564 förhandlingar gällde uppsägning av färre än 20 arbetstagare (Tabell 3). Som en följd av de föreslagna ändringarna slopas skyldigheten att föra dessa förhandlingar.

De förhandlingar som gällde permitteringar av under 20 arbetstagare uppgick till 212. Enligt förslaget slopas skyldigheten att föra förhandlingar i företag med 20–49 arbetstagare. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar skulle försvinna även i företag med 20–49 arbetstagare, om arbetsgivaren överväger permitteringar som enligt uppskattning varar i högst 90 dagar på grund av att arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete minskat. Av permitteringarna är en avsevärd del (cirka 77 procent) kort, varför det är möjligt att uppskatta att skyldigheten att föra omställningsförhandlingar som gäller permitteringar så gott som helt försvinner i företag som sysselsätter 20–49 arbetstagare till följd av ändringen. (Tabell 3)

Enligt förslaget omfattas bland annat situationer där minst 20 arbetstagare sägs upp fortfarande av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar. I dessa fördes sammanlagt 67 förhandlingar i företag som sysselsätter 20–49 arbetstagare år 2022. Skyldigheten omfattar även permitteringar i över 90 dagar av över 20 arbetstagare, vilka var föremål för uppskattningsvis 52 förhandlingar år 2022. Detta är sammanlagt 119 förhandlingar, vilket är omkring två procent i proportion till antalet företag av denna storleksklass. Som en följd av ändringarna förs omställningsförhandlingar följaktligen egentligen inte alls längre i företag som sysselsätter 20–49 arbetstagare.⁵ (Tabell 3)

Omställningsförhandlingar förs även i mindre företag, även om samarbetslagen inte förpliktar dessa företag till detta: år 2022 anmälde företag som sysselsätter mindre än 20 anställda omkring 400 omställningsförhandlingar till arbets- och näringsmyndigheterna (Tabell 3). Följaktligen beskriver det antal förhandlingar som inte längre omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i tabellen den övre gränsen för ändringen och den verkliga ändringen kan vara mindre.

Tabell 3: Omställningsförhandlingar år 2022 enligt storleksklassen för företagets personal och behovet av att minska personal.

	Storleksklass för företagets personal*				
	Totalt	0–19	20–49	50–99	100+
Omställningsförhandlingar totalt 2022	3 964	386	1 078	754	1 746
...med ett uppsägningsbehov i början av förhandlingarna på	2 474	221	631	463	1 158
...under 10 pers.	1 890	176	515	364	835
...10–19 pers.	231	21	50	39	121
... 20+ pers.	353	24	67	61	202
...med ett permitteringsbehov i början av förhandlingarna på	1 458	162	438	284	574
...under 10 pers.	526	78	135	113	200
...10–19 pers.	230	33	77	36	84
... 20+ pers.	702	50	227	136	289
... varav över 90 dagar**	23 %		52		

⁵ År 2022 fanns det sammanlagt 6 380 företag som sysselsätter 20–49 arbetstagare, varav uppskattningsvis 67+52=119 förde omställningsförhandlingar, där behovet av att minska arbetskraften var minst 20 arbetstagare och längden på permitteringen var minst 90 dagar. Följaktligen förs omställningsförhandlingar inte längre i största delen av företagen av denna storleksklass, det vill säga i 6 261 (6 380–119) företag av.

Från skyldigheten att föra omställningsförhandlingar avgränsas:	
Uppsägningssituationer	565
Permitteringar	387
Alla	950
Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar fortfarande:	119
...andelen förhandlingar i företag som sysselsätter 20–49 pers.	2 %
<i>*Storleksklassen för företagets personal har hämtats via företagsregistret i huvudsak utifrån uppgifterna från år 2022. I tabellen ses även företag med 0–19 arbetstagare, även om företag med 20 mindre än arbetstagare inte omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar enligt samarbetslagen. Detta kan bero på förändringar i personalens storlek i förhållande till statistikföringstidpunkten eller att arbetsinsatsen av deltidsanställda behandlats på olika sätt. Om förhandlingarna gäller såväl ett uppsägnings- som ett permitteringsbehov, har fallet klassificerats enligt uppsägningsbehovet. Storleksklassen förblev okänd för cirka 35 procent av företagen. Fördelningen i olika storleksklasser av företag med en okänd storleksklass bedömdes utifrån fördelningen för de företag vars storleksklass var känd.</i>	
<i>**Andelen långa permitteringar har uppskattats utifrån data om permitterade arbetssökanden i arbetsförmedlingsstatistiken.</i>	

Även om skyldigheten att föra omställningsförhandlingar delvis faller bort i situationer där användningen av arbetskraft minskas i företag som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare, är arbetsgivaren dock skyldig att, beroende på åtgärderna i situationer där personalen minskas, iakttä arbetsavtalslagens 5 kap. 3 §, som gäller förhandsinformation och hörande och arbetsavtalslagens 9 kap. 3 §, som gäller arbetsgivarens upplysningsplikt. Detta innebär att den administrativa bördan inte helt faller bort i situationer där användningen av arbetskraft minskas i företag med 20–49 arbetstagare, även om en skyldighet att föra omställningsförhandlingar enligt samarbetslagen inte längre föreligger.

Vid sidan om omställningsförhandlingar som gäller minskning av arbetskraften, undanröjer utökandet av tillämpningsområdet även skyldigheten att föra så kallade förenklade omställningsförhandlingar i företag med 20–49 arbetstagare. I 16 § 2 mom. i samarbetslagen finns bestämmelser om skyldigheten att föra omställningsförhandlingar, när arbetsgivaren överväger sådana väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen, arrangemangen beträffande arbetslokaler eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden, som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet och som beror på de ärenden som fastställts i momentet. På grund av de ändringar som föreslagits i propositionen, faller skyldigheten att föra förhandlingar helt bort i företag som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare.

Den förenklade skyldigheten att föra omställningsförhandlingar ersätter bestämmelserna i 6 kap. i lagen om samarbete inom företag från år 2007. Dessutom ändrar den kontinuerliga

dialogen enligt den gällande lagen skyldigheterna att föra samarbetsförhandlingar enligt 3, 4 och 5 kap. i lagen från år 2007. Även om kontinuerlig dialog är en annan typ av verksamhetsmodell än de skyldigheter om att ge information och föra samarbetsförhandlingar vilka föreskrivits i ovan nämnda kapitel i lagen från år 2007, är det ändå möjligt att försöka bedöma konsekvenserna av att skyldigheterna förenklas genom att dra nytta av den forskningsinformation som uppkommit i bedömningen av konsekvenserna av samarbetslagen från år 2007.

Efter reformen av samarbetslagen från år 2007, utredde arbets- och näringsministeriet lagens konsekvenser med en intervjuundersökning⁶. I undersökningen bedömde 45 procent av arbetsgivarnas företrädare och 31 procent av personalens företrädare att den nya lagen ökat den tid som ägnas åt samarbetsärenden. I reformen år 2007 inkluderades företag som regelbundet sysselsätter 20–29 arbetstagare till lagens tillämpningsområde, men i svaren på undersökningen avvek inte företagens svar från de större företagens svar, även om ändringen för denna målgrupp var av avsevärt större betydelse än för större företag.

År 2010 genomföres även en utredning med Standard Cost Model-metoden om beloppet av de administrativa kostnaderna på grund av arbetsgivarskyldigheterna⁷. I utredningen kartlades genom intervjuer den börda som bildas av informationsskyldigheterna enligt 3–6, 8 och 9 kap. i samarbetslagen från år 2007. Enligt undersökningen utgjordes de fem mest arbetskrävande skyldigheterna, mätt i administrativa kostnader, av att anteckna resultaten av förhandlingarna, besvara begäranden om tilläggsutredningar av företrädarna för personalgrupperna, sammanställa bolagets bokslut och ekonomiska uppgifter samt att ge en redogörelse om företagets ekonomiska ställning och ge information om ändringar som avviker från utvecklingsutsikterna (samarbetslagens 10, 11, 14, 36 och 54 §). Enligt rapporten orsakade lagstiftningen om samarbete administrativa kostnader på cirka 15 miljoner euro år 2010, varav 16 procent utgjordes av den administrativa bördan (det vill säga att företagen inte skulle ägna tid åt detta, om den lagstadgade skyldigheten inte fanns). I arbetstimmar innebar detta årligen cirka 59 timmar per företag som hör till tillämpningsområdet.

Om informationsunderlaget från ovan nämnda undersökning utnyttjas i bedömningen av konsekvenserna av de ändringar som föreslås i denna proposition, innebär detta beräknat med arbets- och näringsministeriets räknare för regleringsbördan att en arbetsbörda på 368 000 arbetstimmar eller 2,3 miljoner euro⁸ faller bort, då cirka 6 000 företag inte längre omfattas av tillämpningsområdet, och då det förmodas att den arbetstid som ägnats åt samarbetet fortfarande motsvarar situationen år 2010. Det bör dock observeras att resultaten av SCM-metoden är riktgivande och att innehållet i dialogskyldigheten i den nuvarande samarbetslagen i viss mån avviker från skyldigheterna enligt den tidigare samarbetslagen. Resultaten ger dock en fingervisning om skalan på ändringens konsekvenser.

⁶ Eklund, J.; Miettinen, T.; Keinänen, A. & Vääänen, U. (2010). Uusi yhteistoimintalaki yrityksille. Uuden yhteistoimintalain vaikutusten arviointitutkimus. Arbets- och näringsministeriets publikationer. Työ ja Yrittäjyys 2/2010.

⁷ ANM (2010). Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista – työnantajavelvoitteet. Uppdragsgivare: Arbets- och näringsministeriet. Genomförare: Ramboll Management Consulting; Deloitte Oy; Capgemini Finland Oy. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Kilpailukyky 7/2010.

⁸ Beräknat med löneklassen för en expert inom den privata sektorn och en andel på 16 % för bördan (Business-as-Usual). Med andra ord utgjordes 84 procent av kostnaderna av en börda som orsakas av annat än regleringen, det vill säga företagens självständiga verksamhet.

Utökandet av tillämpningsområdet till företag som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare skulle även påverka skyldigheterna att föra en kontinuerlig dialog med personalen för företag som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare. Enligt propositionen skulle skyldigheten att föra en kontinuerlig dialog förenklas för företag som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare. I förarbetena till den gällande lagen (RP 159/2021 rd) uppskattades att en personalföreträdare som deltar i en dialog i ett företag som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare använder fyra och en halv timmar per dialog och att arbetsgivarföreträdaren använder tio timmar per dialog. Företag som sysselsätter mindre än 30 personer har enligt den gällande lagen en skyldighet att föra dialog två gånger per år och företag med ett större antal anställda än detta kvartalsvis. Det minimiantal möten som gäller den förenklade dialog som föreslås i denna proposition är inte lagstadgat, men dialogen ska dock vara regelbunden. För konsekvensbedömningen förmodas att antalet dialoger i företag som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare sjunker med i snitt en dialog. Utifrån arbets- och näringsministeriets räknare för regleringsbördan innebär detta att de administrativa kostnaderna minskar med cirka 5,7 miljoner euro⁹. Det är dock svårt att uppskatta den verkliga konsekvensen, eftersom den föreslagna skrivningen ger arbetsplatserna friheter i fråga om ordnandet av dialogen.

Halveringen av förhandlingstiderna

I propositionen föreslås att förhandlingstiderna halveras för omställningsförhandlingar som gäller minskning av användningen av arbetskraft. Förkortningen av förhandlingstiderna gäller enligt förslaget för arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare och arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare, vilka omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar. Halveringen av förhandlingstiderna har konsekvenser för företagens personalutgifter. Om man förmodar att ett behov av att minska personalen inte kan förutses och arbetsgivaren har ett behov av att omedelbart minska personal, orsakar förhandlingstiden extra personalkostnader, då utbetalningen av lön fortsätter under tiden för förhandlingarna, även om det inte längre finns något behov av arbetskraft. I verkligheten kan behovet av att minska arbetskraft i viss mån förutses och förhandlingarna kan schemaläggas så att behovet av att minska personal sammanfaller med tidpunkten för slutet på förhandlingarna. Det är även sannolikt att en förkortning av förhandlingstiderna vad gäller permitteringar inte nödvändigtvis avspeglas på lönekostnaderna, om längderna på permitteringarna är oförändrade, men starttidpunkten tidigareläggs. Följaktligen beskriver de uppgifter som lagts fram i följande tabell maximikonsekvensen av en halvering av förhandlingstiderna och den verkliga konsekvensen kan vara mindre.

Om förhandlingarna gäller uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt arbetsvillkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare, föreslås att förhandlingstiden förkortas från två veckor (tio dagsverken, dv) till en vecka (fem dv). Då behovet av att minska personal gäller minst tio arbetstagare, halveras förhandlingstiden från sex veckor (30 dv) till tre veckor (15 dv). Som en följd av utökandet av tillämpningsområdet för samarbetslagen och de ändringar som föreslagits för skyldigheten att föra omställningsförhandlingar, faller förhandlingsskyldigheten helt bort i företag som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare, om behovet av att minska personal är mindre än 20 arbetstagare, och följaktligen faller även förhandlingstiden helt bort. Vid förhandlingar som gäller över 20 arbetstagare minskar förhandlingstiden i regel från sex veckor (30 dv) till en vecka (fem dv).

⁹ Då det finns 6 380 företag i målgruppen, och dessa använder en arbetstid på 4,5 + 10 timmar för en dialog, utgörs kostnaden för en arbetstimme av lönen för en expert inom den privata sektorn och bördans andel på 50 procent av verksamheten (Business-as-Usual).

Halveringen (och bortfallet) av förhandlingstiden innebär mätt i det antal förhandlingsframställningar som gäller omställningsförhandlingar vilka lämnats till arbets- och näringsmyndigheterna år 2022 en minskning på 578 årsverken för uppsägningssituationer och en minskning på 857 årsverken för uppsägningar (Tabell 4). Räknat med mediantimlönen för de totala inkomsterna för löntagare inom den privata sektorn år 2022 innebär detta en besparing på 61 miljoner euro, varav 25 miljoner kommer från förkortningen av förhandlingstiderna för uppsägningar och 36 miljoner från förkortningen av förhandlingstiderna för permitteringar.

Halvering av förhandlingstiderna kan följaktligen ha en konsekvens som sänker arbetskraftskostnaderna. Utifrån ovan beskrivna beräkningar innebär en förkortning av förhandlingstiderna för uppsägning att företagens personalkostnader minskar med högst 0,05 procent i proportion till lönebeloppet i företag inom den privata sektorn vilka sysselsätter över 20 arbetstagare (Tabell 4). Om även permitteringsförhandlingar tas med i beräkningen, är konsekvensen större (-0,11 procent), men det är sannolikt att en halvering av förhandlingstiderna inte påverkar arbetskraftskostnaderna lika direkt i permitteringssituationer, där permitteringslängden inte nödvändigtvis ökar, även om starten tidigareläggs. Uppgifterna är från år 2022: i en svagare konjunktur är konsekvensen större och i en bättre konjunktur mindre.

Tabell 4: Beräkning av konsekvenserna av halveringen av förhandlingstiderna för företagens personalkostnader

	Antalet omställningsförhandlingar	Minskning personer *	Förhandlingstid (dv)		Förhandlingstid (dv summa)		Förändring		
			Nuvarande	Ny	Nuvarande	Ny	dv	åv	miljoner euro (inkl. bikostnader +30 %)
Företag som sysselsätter 20–49 personer,									
...med ett uppsägningsbehov i början av förhandlingarna på									
...under 10 pers.	515	3	10	0	12 868	0	-12 868	-58	-2,488 €
...10–19 pers.	50	8	30	0	11 194	0	-11 194	-51	-2,164 €
... 20+ pers.	67	13	30	5	25 019	4 170	-20 849	-95	-4,030 €
...med ett permitteringsbehov i början av förhandlingarna på									
...under 10 pers.	135	3	10	0	3 369	0	-3 369	-15	-0,651 €
...10–19 pers.	77	8	30	0	17 248	0	-17 248	-78	-3,334 €
... 20+ pers.	227	13	30	5	84 956	14 159	-70 796	-322	-13,686 €
Företag som sysselsätter 50+ personer,									
...med ett uppsägningsbehov i början av förhandlingarna på									
...under 10 pers.	1 199	3	10	5	29 972	14 986	-14 986	-68	-2,897 €
...10–19 pers.	160	8	30	15	36 102	18 051	-18 051	-82	-3,489 €
... 20+ pers.	262	13	30	15	98 326	49 163	-49 163	-223	-9,504 €
...med ett permitteringsbehov i början av förhandlingarna på									
...under 10 pers.	313	3	10	5	7 832	3 916	-3 916	-18	-0,757 €

... 10–19 pers.	120	8	30	15	26 970	13 485	-13 485	-61	-2,607 €
... 20+ pers.	425	13	30	15	159 419	79 710	-79 710	-362	-15,409 €
Totalt									
Uppsägningssituation									
er							-127 112	-578	-24,572 €
Permitteringar							-188 523	-857	-36,444 €
Alla							-315 635	-1 435	-61,016 €
Andel av lönebeloppet i företag med 20+ personer år 2022									
Uppsägningssituation									
er									-0,05 %
Permitteringar									-0,07 %
Alla									-0,11 %
*Jämfört med behovet av att minska personal i början av förhandlingen bedöms utfallet för minskningen av arbetskraft ha varit 50 procent utifrån de anmälningar som gjorts till arbets- och näringsmyndigheterna. Materialet är bristfälligt, varför det handlar om en grov uppskattning.									

Vid sidan om de minskade personalkostnaderna, minskar förkortningen av förhandlingstiderna, och bortfallet av förhandlingsskyldigheten i sin helhet för en del företag, även den administrativa bördan i arbetsgivarverksamheten med cirka 1,1 miljoner euro uppskattat med arbets- och näringsministeriets räknare för regleringsbördan (varav 0,7 miljoner euro minskar av att skyldigheten faller bort och 0,4 miljoner euro av att längden på omställningsförhandlingarna förkortas). Uppskattningen baserar sig på en förmodan om att omkring två gånger mer arbetstid ägnas åt omställningsförhandlingar jämfört med en regelbunden dialog (2*14,5 timmar per förhandling) och om att hälften av arbetsgivarna fortsätter omställningsförhandlingar på samma sätt som tidigare trots lagändringen. I den utsträckning som förhandlingsskyldigheten inte faller bort, utan förhandlingstiden förkortas, förmodas att den arbetstid som ägnas åt förhandlingar minskar med en tredjedel. Detta beror på att innehållskraven för förhandlingarna dock ska uppfyllas.

Sammanfattning av företagskonsekvenserna

Ovan bedöms konsekvenserna för företagens kostnader av utökandet av tillämpningsområdet för samarbetslagen. Konsekvensen bildas av att regleringsbördan lättas med uppskattningsvis 8,0 miljoner euro per år och att arbetsgivarkostnader sparas till ett belopp av omkring 25 miljoner euro, då utbetalningen av lön till arbetstagaren avbryts snabbare i och med att förhandlingstiderna för omställningsförhandlingar förkortas. Kostnaderna bildar 0,06 procent av lönebeloppet för företag som sysselsätter minst 20 personer.

Den lättade regleringsbördan består av att de administrativa skyldigheterna i samarbetslagen faller bort då tillämpningsgränsen höjs (-2,3 miljoner), att dialogskyldigheterna förenklas (-5,7 miljoner), att skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om minskning av arbetskraften faller bort helt i vissa fall (-0,7 miljoner) och att omställningsförhandlingarna förkortas väsentligt i vissa fall (-0,4 miljoner). (Tabell 5).

Konsekvenserna är delvis överlappande och de kan inte räknas samman till fullt belopp. I beräkningen av konsekvensen av utökandet av tillämpningsområdet har man använt forskningsresultaten rörande den hävda lagen om samarbete inom företag från år 2007.

Följaktligen är konsekvenserna av utökandet av tillämpningsområdet och förenklingen av dialogförfarandet delvis överlappande.

I uppskattningen har man beskrivit de administrativa kostnaderna av propositionen för företagen i målgruppen. Det är dock sannolikt att företagen fortsätter såväl dialogen som de förfarandena som ska iakttas i omställningssituationer åtminstone delvis, även om skyldigheten på grund av lagstiftningen faller bort. Utifrån ANM:s undersökning från år 2010 om de administrativa kostnaderna på grund av upplysningsplikterna i samarbetslagen är den administrativa bördans andel av kostnaderna relativt liten, 16 procent. Detta innebär att företagen upplevde att samarbetet i en betydande utsträckning var meningsfullt även utifrån de egna utgångspunkterna och endast 16 procent av arbetet var sådant som inte skulle utföras om lagstiftningen inte fanns. Å andra sidan upplevde 40 procent av svarspersonerna i företagspanelen år 2020 att samarbetslagen var relativt eller mycket belastande och 30 procent av svarspersonerna ansåg att dialogskyldigheten var en försämring. Det är med andra ord möjligt att uppskattningen från år 2010 om att bördans andel är 16 procent har underskattats. I denna uppskattning har det förmodats att bördans andel i fråga om upplysningsplikterna är 16 procent och 50 procent för själva förhandlingarna¹⁰.

Tabell 5: Sammanfattning av konsekvenserna för företagens administrativa kostnader

Arbetsgivarkostnadernas ändring per år	€	% av lönebeloppet *
<i>Regleringsbördan</i>		
Bortfallet av upplysningsplikterna i företag som sysselsätter 20–49 pers.	-2 300 000	-0,004 %
Förenklingen av dialogen i företag som sysselsätter 20–49 pers.	-5 800 000	-0,011 %
Det partiella bortfallet av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i företag som sysselsätter 20–49 pers.	-700 000	-0,001 %
Förkortningen av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i företag som sysselsätter 20+ pers.	-400 000	-0,001 %
<i>Övriga arbetsgivarkostnader (lönekostnader)</i>		
Förkortningen av omställningsförhandlingstiderna i uppsägningssituationer i företag som sysselsätter 20+ pers.	24 600 000	-0,046 %
Totalt omkring	33 600 000	-0,063 %

Den mindre administrativa bördan förbättrar företagens produktivitet (se nedan i avsnitt 4.4.2.5 Konsekvenser för produktiviteten¹¹), vilket förbättrar företagens lönsamhet och

¹⁰ En andel på 50 procent för bördan ligger i linje med uppskattningen av ändringen av samarbetslagen från år 2021, se Försöket med principen en in, en ut vid statsrådet 2021: Försöksprojektets årsrapport. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-926-1>

¹¹ Honkatukia, J. & Rauhanen, T. (2011). Yritysten hallinnollisen taakan vähentämisen kokonaistaloudelliset vaikutukset. VATT.

konkurrenskraft. Konsekvensen kan avspeglas i vinster för företaget, en löneuppgång eller investeringsmöjligheter.

4.2.1.2 Konsekvenser för de offentliga finanserna

Propositionen förväntas inte ha konsekvenser för de offentliga finanserna. I samband med sysselsättningskonsekvenserna (avsnitt 4.2.1.3) har det uppskattats att en reglering som blir flexiblare sänker såväl rekryterings- som uppsägningströskeln, men sysselsättningskonsekvensen stannar nära noll. Det förväntas att arbetslöshetsperioderna ökar något, då uppsägningströskeln sjunker. På samma gång sjunker dock rekryteringströskeln, vilket borde synas som kortare arbetslöshetsperioder. Följaktligen förväntas propositionen inte ha konsekvenser för utgifterna inom utkomstskyddet för arbetslösa.

4.2.1.3 Konsekvenser för samhällsekonomin

Konsekvenser för sysselsättningen

Utökandet av tillämpningsområdet för lagen till företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet har minst 50 arbetstagare med ett anställningsförhållande och förkortningen av förhandlingstiderna skulle göra regleringen kring anställningstrygghet flexiblare. En flexiblare reglering påskyndar å andra sidan uppsägningen vid behov av att minska arbetskraften, vilket kan ha en konsekvens som minskar sysselsättningen. Å andra sidan minskar en flexiblare reglering arbetsgivarens rekryteringsrisk, då nedskärningar kan göras snabbare om behovet av arbetskraft förändras. Följaktligen kan en flexiblare reglering sänka rekryteringströskeln och följaktligen öka sysselsättningen. Den sysselsättande konsekvensen av en flexiblare reglering beror på om antalet rekryteringar ökar mer än antalet uppsägningar.

De empiriska undersökningresultaten om inverkan av en strikt reglering på sysselsättningen ger inte stöd åt tolkningen om att lindring av regleringen har en inverkan som förbättrar sysselsättningen. I metaanalysen av Brancaccio et al. (2020)¹² av resultaten av 53 undersökningar som publicerats år 1990–2019 observerades att det endast i 28 procent av undersökningarna fanns ett samband mellan en striktare reglering kring anställningstryggheten och en lägre sysselsättning och/eller en högre sysselsättning. Av dessa resultat är dock en stor del relativt gamla. I omkring hälften av undersökningarna (i synnerhet i de nyare) observerades aningen ett diametralt samband (striktare reglering och högre sysselsättning) eller att ett samband inte alls fanns. I de återstående (21 %) var resultaten motstridiga, såsom ett samband mellan en striktare reglering såväl med en högre sysselsättning som med en högre arbetslöshet. I en annan metaanalys av 75 undersökningar (Heimberger, 2020¹³) observerades likaså att en strikt lagstiftning kring utkomstskydd för arbetslösa inte hade något samband med den totala arbetslösheten (även om kvinnornas arbetslöshet ökades något av regleringen) (se även Skedinger, 2011; Kauhanen & Kauhanen, 2018; von Below & Skogman Thoursie, 2010¹⁴).

¹² Brancaccio, E; De Cristofaro, F. & Giammetti, R. (2020). A Meta-analysis on Labour Market Deregulations and Employment Performance: No Consensus Around the IMF-OECD Consensus.

¹³ Heimberger, P. (2020). Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis. wiiw Working Paper, No. 176, The Vienna Institute for International Economic Studies, Vienna.

¹⁴ Skedinger, P. (2011). Employment Consequences of Employment Protection Legislation (March 11, 2011). IFN Working Paper No. 865, 2011. Kauhanen, M. & Kauhanen, A. (2018). Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2018. Arbets- och näringsministeriet. von

Ovan beskrivna resultat gäller anställningstrygghetens strikthet i allmänhet och omfattar regleringen kring uppsägningar, permitteringar, användning av visstidsanställningar och provtider. I undersökningarna utnyttjas allmänt OECD:s Employment Protection Legislation (EPL)-mätare¹⁵, som poängsätter striktheten i olika länders lagstiftning. Längden på förhandlingar som gäller minskning av användningen av arbetskraft syns i resultaten för denna mätare, men ändringar i tillämpningsområdet för lagstiftningen, till exempel i fråga om upplysningsplikterna, omfattas inte av mätningarna. Det kan dock förmodas att konsekvenserna av regleringen kring anställningstryggheten och samarbetets olika delområden till stora delar går i samma riktning: i den utsträckning som regleringen och de administrativa skyldigheterna ökar arbetsgivarens kostnader, påverkar de rekryterings- och uppsägningströskeln. De olika reformerna är dock inte nödvändigtvis jämförbara med varandra åtminstone i fråga om konsekvensernas omfattning. Det finns dock färre specifika undersökningar om förhandlingstiderna och samarbetskyldigheterna.

I ett pro gradu-arbete som behandlar reformen av samarbetslagen från år 2017 (Keskinen, 2017¹⁶) jämfördes utvecklingen för företag som sysselsätter 20–29 arbetstagare och som vid den tidpunkten inkluderades i lagens tillämpningsområde före och efter reformen (2003–2012) i förhållande till de företag vars ställning inte förändrades. Före reformen hade dessa arbetsgivare kommit överens om samarbetet i princip i kollektivavtalen. Det är anmärkningsvärt att dessa företag som sysselsätter 20–29 arbetstagare inte heller efter reformen var bundna av en minimilängd på sex veckor enligt samarbetslagen för samarbetsförhandlingarna, varför skärpningen av regleringen har varit av mindre skala än det nu föreslagna utökandet av tillämpningsområdet och förkortningen av förhandlingstiderna. Enligt resultaten av studien ökade sysselsättningen i de företag som inkluderades i samarbetslagens tillämpningsområde fyra procent långsammare än i kontrollföretagen under en uppföljningsperiod på fyra år. Vid beredningen av denna proposition har Keskinens forskningsdesign replikerats vid finansministeriet, men med ett mer omfattande material och med lite annorlunda metoder. Enligt finansministeriets resultat observerades inte att reformen av samarbetslagen år 2007 statistiskt sett har någon signifikativ konsekvens för antalet arbetstagare i de företag som överförs till lagens tillämpningsområde (poängestimat på 95 procent, konfidensintervall på -0,032–+0,010 (FM promemoria 4/2024¹⁷)). Tolkningen av resultaten av undersökningen försvåras av att finanskrisen inföll samtidigt med lagreformen, varvid den observerade förändringen i sysselsättningen förutom ändringen av lagstiftningen även kan bero på finanskrisen. Man lyckades inte heller göra kontrollgrupperna helt jämförbara.

I Keskinens och FM:s beräkningar utnyttjas reformen av samarbetslagen år 2007. I den nuvarande propositionen kan sysselsättningskonsekvensen dock bedömas vara större än i reformen år 2007, eftersom halveringen av förhandlingstiderna gör att den nu föreslagna lagstiftningsändringen i fråga om ändringarna av arbetskraftskostnaderna blir mer betydelsefull än reformen år 2007.

Below & Skogman Thoursie (2010). Last in, first out? Estimating the effect of seniority rules in Sweden. *Labour Economics* 17 (2010), 987–997.

¹⁵ OECD Employment Outlook 2020. Worker Security and the COVID-19 Crisis. Chapter 3: Recent trend in employment protection legislation.

¹⁶ Keskinen, M. (2017). Workplace cooperation and firm-performance – Evidence from Finland. Aalto University Master's Thesis.

¹⁷ Finansministeriet (2024). Arvio vuoden 2008 yhteistoimintalain soveltamisalan alarajan muuttamisen työllisyysvaikutuksista. Utkast den 9 april 2024. Budgetavdelningen, Strukturenheten.

Eftersom förkortningen av förhandlingstiderna påverkar de (förväntade) arbetskraftskostnaderna, kan sysselsättningskonsekvensen även bedömas med priselasticiteten i efterfrågan på arbete. Andelen för halveringen av förhandlingstiderna av lönebeloppet i företag som sysselsätter minst 20 arbetstagare är högst 0,03 procent, om det förmodas att förkortningen av förhandlingstiderna avspeglas i företagets personalkostnader främst i form av förhandlingar om uppsägningar (men inte om permitteringar) (se Tabell 4)¹⁸. Om det förmodas att ändringen i arbetskraftskostnaderna är -0,05 procent och ändringen gäller företag som regelbundet sysselsätter minst 20 arbetstagare (1 miljon löntagare), omfattar sysselsättningskonsekvensen 200–300 sysselsatta, om priselasticiteten i efterfrågan är -0,33... -0,7.¹⁹ Det är dock osäkert i vilken utsträckning kostnaden för förkortningen av förhandlingstiderna kan generaliseras som en ändring i arbetspriset. Kostnadsbesparingen av förhandlingstiderna hänför sig i första hand till företag som minskar arbetskraften och för övriga företag handlar det om att de förväntade arbetskraftskostnaderna och rekryteringsrisken minskar, eftersom besparingen realiserar sig först då/om det blir nödvändigt att minska arbetskraften. Med andra ord är situationen annorlunda jämfört med en nedgång i arbetskraftspriset för alla löntagare till exempel i och med nedskärningar av lönebidragerna för arbetsgivaren. Likaså ökar i allmänhet inte heller en uppgång i priset på arbetskraftskostnaderna uppsägningströskeln, i motsats till en nedgång i priset på uppsägningarkostnaderna. På grund av dessa begränsningar kan beräkningen ses som den övre gränsen för sysselsättningskonsekvenserna.

Utifrån den empiriska evidensen föreligger inte starka grunder att förmoda att avvecklingen av regleringen genom att utöka tillämpningsområdet för samarbetslagen och halvera förhandlingstiderna avsevärt ökar sysselsättningen på samhällsekonomisk nivå. Utifrån de internationella metaanalyserna förekommer ingen konsekvens och även utifrån de finländska källorna är konsekvensen antingen noll eller högst lindrigt positiv.

Konsekvenser för produktiviteten

Så som det lades fram i fråga om sysselsättningskonsekvenserna, observeras i allmänhet att anställningstrygghetens strikthet inverkar på så sätt att uppsägningarna och rekryteringarna ökar, men i fråga om sysselsättningsnivån är konsekvenserna små. Enligt forskningslitteraturen om anställningstrygghetens arbetsmarknadskonsekvenser kan ökad dynamik på arbetsmarknaden förbättra arbetsproduktiviteten, då arbetskraften snabbare omfördelar sig enligt de föränderliga behoven på arbetsmarknaden. Arbetskraft i arbete med dålig produktivitet befrias snabbare till förmån för företag med större efterfrågan, vilket ger möjlighet att expandera verksamheten i företag med bättre produktivitet. Den ökade rörligheten kan även påskynda införandet av ny teknologi och spridningen av kunnande. En hög uppsägningströskel kan å sin sida minska företagets risktagande och därmed innovationerna. Å andra sidan kan en striktare reglering i samband med ekonomiska kriser bibehålla produktiviteten på längre sikt, då

¹⁸ De administrativa kostnaderna för informationsskyldigheterna och dialogen har inte beaktats här, eftersom dessa skyldigheter ofta koncentreras till personalförvaltningen eller motsvarande roller och följaktligen avspeglas kostnaden inte direkt i den förväntade kostnaden för en ny arbetstagare.

¹⁹ Till exempel Kauhanen och Lehmus (2019) räknar att priselasticiteten i efterfrågan på arbete är -0,5 i 2016 års modell och -0,33 i 2018 års modell. I sina beräkningar har finansministeriet använt -0,7. Ändringen i efterfrågan på arbetskraft är priselasticiteten*prisändringen, det vill säga $-0,33 \dots -0,7 * -0,15 \% = 0,05 \% - 0,10 \%$. Då det finns 1,03 miljoner arbetstagare i företag som sysselsätter 20 arbetstagare, uppgår sysselsättningskonsekvensen räknat utifrån ändringen i efterfrågan till 500–1 000 sysselsatta.

[Kauhanen, A & Lehmus, M. \(2019\). Työaika, työllisyys ja kilpailukyky. ETLA Report, No. 92. ETLA, Helsingfors.](#)

kunnandet inte förloras med omfattande uppsägningar (kortfristig produktivetsnytta) och tillväxten tilltar snabbare då konjunkturen vänder (jfr. med Finlands permitteringsystem). En högre uppsägningströskel kan även öka företagens och personalens engagemang och tillväxten i det mänskliga kapitalet och därmed förbättra produktiviteten. (t.ex. OECD, 2020; Fedotenkov et al., 2023; Harju et al., 2021; Kauhanen & Kauhanen, 2018²⁰)

I den empiriska forskningen är evidensen om ett samband mellan strikt reglering och produktivitet relativt stark. Enligt OECD:s översikt (2020) bromsar en väldigt strikt reglering arbetskraftens rörlighet och bromsar därmed moderniseringen av och produktivitetsuppgången i ekonomin. I fråga om företagens interna produktivitet (investeringar och användning av teknologi) är evidensen inte lika tydlig. Kauhanen och Kauhanen (2018) har bedömt att man i den empiriska forskningslitteraturen till största del observerat att striktare anställningstrygghet försämrar totalproduktiviteten. Till exempel Fedotenkov, Kvedaras och Sanchez-Martinez (2023)²¹ observerade i sin analys som gällde EU-länderna mellan åren 2008 och 2017 att strikt reglering kring anställningstryggheten, mätt med OECD:s Employment Protection Legislation (EPL)-mätare, har ett samband med försämrad produktivitet på kort sikt (en uppgång med en enhet påverkar produktivitetstillväxten med -0,45 procent), då arbetskraft befrias långsammare från arbete med sämre produktivitet till tillväxtföretag. I analysen av Fedotenkov et al. var dock inverkan av striktheten i regleringen kring anställningstrygghet positiv för produktiviteten på lång sikt (en ändring av en EPL-enhet höjer produktiviteten med +0,1 procent), vilket forskarna förklarar med att företagen kan sträva efter att ersätta arbetsinsatsen med kapital (teknologi), så att oflexibiliteten i personalkostnaderna inte är en lika stor risk då efterfrågan eventuellt avtar. Det finns mindre forskning om huruvida konsekvenserna infaller på kort eller lång sikt, varför resultatet är osäkrare. I undersökningen av Bassanini et al. (2009) från åren 1982–2003, i vilken material från OECD-länderna utnyttjades, var konsekvensen av samma klass som i de kortfristiga resultaten av Fedotenkov et al. (konsekvensen av åtstramning med en EPL-enhet för produktiviteten var minst -0,15 procent och högst -0,40 procent – beroende på näringsgrenens beroende av EPL-lagstiftningen).

Finlands EPL-poäng sammanställs vid arbets- och näringsministeriet i den EPL-mätaruppsättning som OECD utvecklat. Utifrån svaren på blanketten från det senaste informationsinsamlingsåret (2019) kan det bedömas att en halvering av förhandlingstiden enligt samarbetslagen påverkar EPL-poängtalet med cirka -0,13 poäng. Konsekvenserna av utökande av tillämpningsområdet för samarbetslagen syns inte till övriga delar i poängen i mätaren, eftersom mätaren fokuserar mer på anställningstryggheten (inkl. regleringen kring uppsägning) och inte på det övriga samarbetet. Baserat på en tillämpning av resultaten av Fedotenkov et al. (2023) på Finland innebär en förkortning av förhandlingstiderna till hälften (eller till noll) på kort sikt att produktivitetsuppgången ökar med 0,06 procent. På lång sikt försämras produktiviteten med -0,01 procent enligt Fedotenkovs modell. Om det förmodas att antalet utförda arbetstimmar är oförändrat och produktiviteten ändras enligt ovan framlagda estimat, kan det uppskattas att inverkan av en förkortning av förhandlingstiderna i samarbetslagen på

²⁰ OECD (2020). Employment Outlook 2020. Chapter 3: Recent trends in employment protection legislation. Fedotenkov, I., Kvedaras, V. & Sanchez-Martinez, M. Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica* (2023). Harju, J.; Jäger, S.; Schoefer, B. (2021). Voice at Work. NBER Working Paper 28522. Kauhanen, M. & Kauhanen, A. (2018). Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2018. Arbets- och näringsministeriet.

²¹ Fedotenkov, I., Kvedaras, V. & Sanchez-Martinez, M. Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica* (2023).

bruttonationalprodukten på kort sikt är positiv till 0,06 procent (116 miljoner) och negativ till -0,01 procent (26 miljoner) på lång sikt²². Det finns flera forskningsresultat som går i samma riktning för konsekvenserna på kort sikt. Evidensen för konsekvenserna på lång sikt är tämligen begränsad, varför bedömningarna av konsekvenserna på lång sikt är osäkrare än för konsekvenser på kort sikt.

Enligt resultaten av Fedotenkov et al. (2023) förbättrar en avveckling av regleringen kring anställningstryggheten produktiviteten i synnerhet i branscher som anlitar högre utbildad arbetskraft, eftersom bristen på arbetskraft i branschen redan i övrigt håller uppsägningströskeln på hög nivå och det inte är så enkelt att ersätta arbetskraft med kapitalinvesteringar. Följaktligen försämrar en strikt reglering rörligheten till en nivå som underskrider den optimala nivån. Däremot har regleringen mindre konsekvenser inom sektorer som anlitar lägre utbildad arbetskraft (endast under ekonomiska kriser), eftersom det även i övrigt är enklare att ersätta arbetskraften och arbetskraften sällan hålls på en nivå som överstiger behovet. Det är även möjligt att arbetskraftens rörlighet i branscher som utnyttjar lägre utbildad arbetskraft inte förbättrar produktiviteten, om den arbetskraft som flyttar har till exempel snäva eller bristfälliga kompetenser.

Beräkningen ovan kan anses vara riktgivande: Fedotenkovs resultat baserar sig på sambandet mellan anställningstryggheten och produktivitetstillväxten utifrån en jämförelse av olika EU-länder. Detta innebär att analysen består av förändringarna i olika länder, under olika tider, i olika arbetsmarknadssystem och förändringarna i EPL-index beskriver förändringarna i anställningstryggheten i olika delområden. Följaktligen är resultaten inte direkt jämfällbara med konsekvenserna av förslagen om att utöka tillämpningsområdet för samarbetslagen och förkorta förhandlingstiderna. Även om arbetskraftens rörlighet mellan företagen redan verkar vara relativt livlig i Finland, ser det utifrån produktivitetsnämndens analyser²³ ut som om det är möjligt att uppnå produktivitet fördelar med en ännu bättre fördelning av arbetskraften. Detta har undersökts med finländskt material av Harju et al. (2021)²⁴, som observerade att de bestämmelser som stiftades om representation av arbetstagarna i personalförvaltningen i samband med reformen av den finländska samarbetslagen år 1992 ökade produktiviteten med omkring sex procent jämfört med de företag som lämnade utanför reformen. Med andra ord går konsekvensen i annan riktning än i många andra undersökningar. Å andra sidan inföll även åren med mycket snabb produktivitetstillväxt (1992–1997) inom IT-sektorn (Nokia) under undersökningsperioden, vilket kan avspeglas i resultaten för produktivitetstillväxten för företag som sysselsätter minst 150 arbetstagare. I analysen av Harju et al. (2001) undersöktes även reformen av samarbetslagen år 2007, men vid detta tillfälle observerades inga produktivitetkonsekvenser. Även i tolkningen av resultaten av undersökningen av denna reform ska det observeras att finanskrisen inföll samtidigt och kan ha bemött företag av olika storlekar på olika sätt. Ett resultat som ligger i linje med Fedotenkovs kortfristiga resultat finns å sin sida i reformen av senioritetsregeln ("first-in-first-out") i Sverige år 2001, där lindring av

²² År 2023 var bruttonationalprodukten (BNP) 206,575 miljarder euro och arbetstimman 4,01 miljarder, medan arbetsproduktiviteten var $\text{bnp/arbetsstimman}=50,63$. Om arbetsproduktiviteten ökar med 0,06 procent eller minskar med -0,01 procent, blir BNP 206,691 miljarder euro ($=\text{arbetstimman} \cdot \text{produktiviteten} \cdot 0,06$ procent) eller 206,549 miljarder euro ($=\text{arbetstimman} \cdot \text{produktiviteten} \cdot -0,01$ procent).

²³ Produktivitetsnämnden (2023), Osaavat ihmiset tekevät tuottavuuden. Osaajapula uhkaa hidastaa t&k-investointien tehoa ja tuottavuuden kasvua. Finansministeriets publikationer – 2023:71.

²⁴ [Harju, J.; Jäger, S.; Schoefer, B. \(2021\). Voice at Work. NBER Working Paper 28522.](#)

regleringen ökade produktiviteten i företagen i målgruppen med 3 procent åren 2001–2003 (Bjuggren 2018).

En annan forskningsgren som anknyter till produktionskonsekvenserna utgörs av inverkan av den administrativa bördan som är bunden till företagens storleksklasser på en optimal fördelning av resurserna. Om regleringsbördan stiger avsevärt till exempel i företag som sysselsätter över 50 personer, kan detta försvaga företagets tillväxtvilja, varvid produktiviteten drabbas, då arbetskraften inte fördelar sig till de ställen där den är till störst nytta (t.ex. i en fransk undersökning²⁵ beräknades att en administrativ börda på 2,3 % för företag som sysselsätter över 50 personer orsakar en välfärd förlust på 1,3–3,4 % i förhållande till BNP). I Finland har det inte observerats att företagen i avsevärd grad ”lämnar” under den nedre regleringsgränsen i samarbetslagen (Keskinen, 2017). Därför är det inte sannolikt att ändringar i gränserna för tillämpningsområdet orsakar avsevärda produktivetskonsekvenser genom att företagets tillväxttröskel sänks.

Som en sammanfattning kan det konstateras att bedömningen av produktivetskonsekvenserna av förslagen om utökande av lagens tillämpningsområde och halveringen av förhandlingstiderna är osäker, eftersom forskningsmaterialet är bristfälligt och resultaten går i olika riktningar. Största delen av litteraturen visar på ett samband mellan flexibla reglering och produktivitetstillväxt, men den enda undersökning som gjorts med finländskt material och några andra analyser pekar i en annan riktning, även om det inte råder visshet om att resultaten är tillförlitliga.

4.2.2 Andra samhällseliga konsekvenser

4.2.2.1 Konsekvenser för löntagarnas ställning

Det är möjligt att från sysselsättningskonsekvenserna avskilja konsekvenserna för den totala sysselsättningen (på samhällsekonomisk nivå) och å andra sidan konsekvenserna för arbetstagarna i form av ändringar i uppsägningarna och rekryteringarna.

På samhällsekonomisk nivå kan sysselsättningskonsekvenserna utifrån de empiriska undersökningarna bedömas ligga nära noll eller vara knappt positiva (se 4.4.6 Konsekvenser för samhällsekonomi). Det har dock observerats att ändringarna av regleringen kring anställningstryggheten påverkar rekryterings- och uppsägningströskeln (bl.a. OECD, 2020; Kauhanen & Kauhanen, 2018²⁶). Följaktligen är det sannolikt att uppsägningar äger rum oftare som en följd av de föreslagna ändringarna, men å andra sidan blir det även lättare att få nytt arbete. En halvering av förhandlingstiderna ökar även löntagarnas tid för att leta efter nytt arbete i en situation där arbetskraften minskas.

I en svensk undersökning av uppsägningstidens längd (Cederlöf, Fredriksson, Nekoei & Seim, 2021²⁷) utnyttjades skillnaderna i längderna på uppsägningstiderna för personer under och över

²⁵ Garicano, Lelarge, Van Reenen (2016). Firm size distorts and the productivity distribution: Evidence from France. *American Economic Review*, 106(11): 3439–3479 <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20130232>

²⁶ OECD (2020). *Employment Outlook 2020*. Chapter 3: Recent trends in employment protection legislation. Kauhanen, M. & Kauhanen, A. (2018). *Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset*. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2018. Arbets- och näringsministeriet.

²⁷ Cederlöf, J.; Fredriksson, P.; Nekoei, A. & Seim, D. (2021). *Mandatory Advance Notice of Layoff: Evidence and Efficiency Considerations*. CESifo Working Paper, No. 9208. Center for Economic Studies and ifo Institute, Munich.

55 år. Utifrån diskontinuitetskonstellationen observerades att en uppsägningstid över 2,7 månader förkortar tiden utanför arbetsmarknaden eller arbetslöshetstiden med -1,5 månader och ökar förvärven efter uppsägningen (+4,9 %) på den nya arbetsplatsen. Konsekvensen kan basera sig på att arbetstagarna under uppsägningstiden letar efter nytt arbete mycket aktivt för att undvika arbetslöshet och å andra är det under denna tid inte svårare att söka jobb på grund av stigmatiseringen av arbetslöshet, varvid sannolikheten att hitta ett nytt jobb är större och matchningskvaliteten (lönen) är bättre. Partiellt ser det ut som om sysselsättningskonsekvensen även baserat sig på att de uppsagda var längre i sitt gamla arbete. Tillämpningen av resultaten om konsekvensen av en förkortning av uppsägningstiderna av Cederlöf et al. kan inte helt jämföras med den förkortning av förhandlingstiderna som föreslagits i denna proposition, eftersom beslutet om uppsägning och föremålen för uppsägningarna fattas först efter förhandlingarnas slut, varvid personalen inte kan vara helt säker på om de uppsägningar som arbetsgivaren överväger realiserar och vem som eventuellt drabbas av dem då förhandlingarna börjar. Även om det inte råder visshet om uppsägningarna och deras inriktning, börjar många dock leta efter ett nytt jobb redan då förhandlingarna börjar, varvid en förkortning av förhandlingstiderna förkortar även den tid som är tillgänglig för att leta efter arbete då man ännu är sysselsatt. Utifrån Cederlöfs undersökning kan det följaktligen bedömas att en förkortning av förhandlingstiderna kan göra det svårare att sysselsätta sig på nytt för de uppsagda personerna. Nettoförändringarna i sysselsättningen bedömdes inte alls i undersökningen, vilket leder till att även om en längre anpassningstid är en bra sak med tanke på ny sysselsättning för en uppsagd person, kan detta på en nivå som omfattar hela samhällsekonomin dock höja företagets rekryteringströskel och följaktligen minska sysselsättningen.

Den föreslagna förkortningen av förhandlingstiderna skulle påverka löneutbetalningstiden för arbetstagare som sägs upp efter förhandlingarna. Om uppsägningsbehovet är mindre än tio arbetstagare, kan förhandlingstiden förkortas med högst fem dagsverken i företag som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare. Räknat utifrån mediantimlönen av de totala inkomsterna för löntagare inom den privata sektorn innebär detta ett bortfall på 718 euro för dem som sägs upp efter förhandlingarna (Tabell 6). Utifrån de uppgifter som meddelats till arbets- och näringsmyndigheterna år 2022 kan detta bortfall gälla omkring 2 997 löntagare. I företag som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare skulle ändringen vara större, 1 436 euro, eftersom det inte längre finns någon skyldighet alls att föra förhandlingar, om de övervägda åtgärderna gäller mindre än 20 arbetstagare.

Om behovet av uppsägning i företag som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare är minst tio arbetstagare, kan förhandlingstiden förkortas med högst 15 dagsverken, varvid de uppsagda löntagarna enligt ovan beskrivna beräkningsformel förlorar löneinkomster till ett belopp av 2 154 euro. Också i detta fall är ändringen större, till och med 4 309 euro, i företag som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare, eftersom arbetsgivaren inte längre har någon skyldighet att föra omställningsförhandlingar, om arbetsgivaren överväger nedskärningsåtgärder som gäller 20 arbetstagare under en tidsperiod på 90 dagar, och i fråga om minskning av 20 arbetstagare, förkortas förhandlingstiden från sex veckor till en vecka. (Tabell 6) De föreslagna ändringarna baserar sig på de kortaste förhandlingstiderna enligt samarbetslagen, om vilka det redan enligt den gällande lagen är möjligt att göra andra avtal. Det är även möjligt att omställningsförhandlingar förs under en längre tid än de kortaste lagstadgade förhandlingstiderna, och kollektivavtalen kan innehålla föreskrifter om förhandlingstiderna. Därför är propositionens konsekvens för de anställdas förvärvsnivå fallspecifik.

Även om löntagarna vid en uppsägningssituation drabbas av direkta bortfall av löneinkomster på grund av ändringen, bedöms ändringen dock inte ha långsiktiga konsekvenser för löntagarnas totala inkomster. Detta beror på att även om förkortningen av längden på

omställningsförhandlingarna tidigarelägger uppsägningen, tidigareläggs även övergången till ett nytt arbete.

Tabell 6: Inverkan av förkortningen av förhandlingstiderna på de arbetstagare som är föremål för minskning av arbetskraft

	Antalet arbetstagare som är föremål för minskning	Genomsnittlig förkortning av löneutbetalningstiden (åv), det vill säga förhandlingstidens ändring	Genomsnittlig löneförändring
Företag som sysselsätter 20–49 personer,			
...med ett uppsägningsbehov i början av förhandlingarna på			
...under 10 pers.	1 287	10	1 436
...10–19 pers.	373	30	4 309
... 20+ pers.	834	25	3 590
Företag som sysselsätter 50+ personer,			
...med ett uppsägningsbehov i början av förhandlingarna på			
...under 10 pers.	2 997	5	718
...10–19 pers.	1 203	15	2 154
... 20+ pers.	3 278	15	2 154

4.2.2.2 Konsekvenser för arbetslivet

Konsekvenserna för arbetslivet av samarbetet gäller i synnerhet de kontinuerliga dialogerna, vars syfte är att främja samarbetet på arbetsplatserna. Den kontinuerliga dialogen mellan arbetsgivaren och personalen skapar förutsättningar för att ta fram en gemensam lägesbild av företagets och sammanslutningens verksamhet och bygga upp ett ömsesidigt förtroende. Syftet är att kontinuerligt utveckla företagets verksamhet och arbetsgemenskap och förbättra verksamhetens resultat och arbetshälsan samt trygga personalens möjligheter till inflytande i beslutsfattande som gäller arbetstagarnas arbete, arbetsförhållanden och ställning i företaget.

I propositionen föreslås att den kontinuerliga dialogen mellan arbetsgivaren och personalen förenklas i företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare. Arbetsgivaren ska skapa arbetsplatsspecifika rutiner för att föra en kontinuerlig dialog i företagen och sammanslutningarna och redan existerande rutiner kan uppfylla detta krav.

Det finns i viss mån internationella undersökningar om samarbetets betydelse för resultatet av företagets verksamhet och arbetshälsan. I dessa fokuserar man på att granska sambanden mellan direkt och indirekt personaldeltagande med resultatet av företagets verksamhet och arbetshälsan.

I en undersökning av Eurofound (2020)²⁸, som baserar sig på material från företagsenkäter, gjordes en analys av betydelsen av relationen mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas företrädare för arbetsplatsledningens resultatestimater och arbetsplatsledningens och personalföreträdarnas bedömning av arbetshälsan. I fråga om arbetsplatsernas resultat bedömdes lönsamheten, resultatförväntningarna, produktionsvolymen och ändringar i volymen på antalet anställda. Bedömningarna av arbetshälsan gällde klimatet på arbetsplatsen, sjukfrånvaron, arbetstagarnas motivation och personalomsättningen. Enligt undersökningen finns det ett samband mellan bra relationer mellan arbetsgivarna och arbetstagarna och positiva synen på organisationens resultat och arbetshälsa.

I en europeisk metaanalys²⁹ granskas samarbetet på bred front: samarbetet genomförs i huvudsak genom representation i förvaltningen (board-level representation) eller genom så kallad arbetstagarrepresentation på golvnivå (shop-floor representation) – eller så kan båda representationsformer vara i användning. I de undersökningar som ingår i metaanalysen analyserades konsekvenserna av samarbetet med kontrolldesigner. Representation i förvaltningen har små positiva konsekvenser för produktivitetsindikatorerna (till exempel arbetsproduktiviteten, företagets kontinuitet, inkomsterna och lönsamheten). Samarbetet minskar de uppsägningar som leder till arbetslöshet endast i liten grad och det har en liten positiv konsekvens för arbetstillfredsställelsen.

I en tysk undersökning som gjordes med företags- och arbetstagar material granskades arbetsplatser som har ett företagsråd. Ett företagsråd på arbetsplatsen förstärkte en behörig bedömning av arbetsprestationen och behöriga feedbacksamtal mellan arbetstägaren och chefen. Motsvarande samband återfinns inte på arbetsplatser som inte har något företagsråd. Betydelsen av ett företagsråd var accentuerat i synnerhet på de tyska arbetsplatser som inte omfattades av ett kollektivavtal³⁰.

I Finland infördes bestämmelser om kontinuerlig dialog i den förnyade samarbetslag som trädde i kraft i början av år 2022 och inga undersökningar har gjorts om dess konsekvenser. Däremot finns det några undersökningar om konsekvenserna av tidigare lagstiftningsändringar som gällt samarbete.

Harju et al. (2021)³¹ undersökte med ett finländskt företagsmaterial konsekvenserna av att en personalföreträdare deltog i företagets förvaltning för produktiviteten, de upplevda kvalitetsfaktorerna i arbetet och personalomsättningen (se lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning, 725/1990). Enligt undersökningen ökades arbetsproduktiviteten av att företrädare för arbetstagarna deltog i företagets förvaltning.³² Dessutom hade detta små positiva

²⁸ Eurofound and Cedefop (2020). European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

²⁹ Jäger, S., Noy, S. & Schoefer, B. (2021). What does codetermination do? Working paper 28921. Nber Working Paper Series. National Bureau of Economic Research: Massachusetts.

³⁰ Grund, C., Sliwka, D., Titz, K. (2024). Works councils as gatekeepers: Codetermination, management practices, and job satisfaction. Labour Economics, Volume 90. October 2024.

³¹ Harju, J., Jäger, S. & Schoefer, B. (2021). Voice at work. Working Paper 28522. Nber Working Paper Series. National Bureau of Economic Research: Massachusetts.

³² Det finns en hänvisning till undersökningen av Harju et al. (2021) även i avsnitt 4.2.1.3 Konsekvenser för produktiviteten, som även innehåller en reflektion kring problempunkterna i forskningsdesignen, det vill säga att undersökningens granskningsperiod sammanföll med en tidsperiod med väldigt kraftig produktivitetssuppgång inom IT-sektorn.

konsekvenser även för de upplevda kvalitetsfaktorerna i arbetet. Däremot observerades inga konsekvenser för personalomsättningen. I samma undersökning utreddes även betydelsen av att införa samarbete i små företag med 20–29 personer år 2007 (se lagen om samarbete inom företag, 334/2007). I undersökningen observerades endast en liten positiv konsekvens för de upplevda arbetsmarknadsrelationerna på arbetsplatsen.

I de undersökningar som baserade sig på jämförelsekonstellationer observerades med andra ord allmänt att samarbete har små positiva konsekvenser för produktiviteten och arbetskvaliteten. Den föreslagna modellen med förenklad kontinuerlig dialog skulle innebära kontinuitet för de tillvägagångssätt för samarbetet vilka utarbetats med anledning av bestämmelserna i den samarbetslag som trädde i kraft början av år 2022, då den administrativa bördan av dialogen för arbetsgivaren på samma gång skulle minska. Då praxis för den kontinuerliga dialogen inte längre fastställs detaljerat i lagen för företag som sysselsätter 20–49 arbetstagare, är det dock möjligt att dialogsamarbetet försämras jämfört med nuvarande samarbete i vissa företag av denna storleksklass. Detta kan synas i första hand i att sådana ärenden som förutsätts i 8 § i den gällande lagen inte längre behandlas i lika stor omfattning i dialogen. Det är även möjligt att antalet lagstadgade dialoger minskar från nuvarande nivå. Å andra sidan ska det beaktas att det redan för närvarande förutsätts att lagstadgade dialoger förs två gånger per år i företag med under 30 arbetstagare. Dessutom kan utebliven tillämpning i mindre företag av den gällande lagens 10 och 11 §, som gäller överlämnande av information, leda till att informationen till personalföreträdarna eller personalen försämras, om motsvarande information inte längre delas på annat sätt. Vidare kan utebliven tillämpning av 9 § i lagen, som gäller utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen, innebära att till exempel utvecklingen av personalens kunnande och arbetshälsa inte genomförs lika systematiskt som tidigare.

Likasa kan de föreslagna ändringarna öka dialogens meningsfullhet på arbetsplatserna, om man i företagen och sammanslutningarna anser att dialogrutinerna och delningen av information enklare kan fogas till en del av den kontinuerliga växelverkan som även i övrigt sker mellan företaget och dess personal och utvecklingen av verksamheten. Det är även möjligt att de förfaringsätt och rutiner som tillägnats utifrån den gällande lagen bibehålls i oförändrad form i företagen, trots ändringen av lagstiftningen. Följaktligen är det utmanande att göra en entydig bedömning av konsekvensen av de föreslagna ändringarna för ställningen för arbetstagarna och deras företrädare i de företag som omfattas av regleringen.

Välfungerande samarbets- och deltagandeförfaranden, inklusive kontinuerlig dialog, har ansetts främja lokala avtal.³³ Detta är en orsak till att man i propositionen trots höjningen av gränsen för tillämpningsområdet föreslår att den kontinuerliga dialogen bibehålls i förenklad form i företag med 20–49 arbetstagare. Om övergången till förenklad dialog innebär att erfarenheterna av tillgången till information och framtagningen av en gemensam lägesbild av företaget eller sammanslutningen försämras jämfört med nuläget, kan detta avspeglas även i förutsättningarna för lokala avtal i företagen i fråga. Konsekvenserna är dock fallspecifika och beror i hög grad på varje företags interna verksamhetskultur.

4.2.2.3 Konsekvenser för myndigheterna

Enligt den gällande samarbetslagen ska arbetsgivaren lämna en förhandlingsframställning om minskning av användningen av arbetskraft till arbets- och näringsmyndigheterna senast då

³³ Ahtela, Jukka och Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:13. s.18.

omställningsförhandlingarna börjar. Om arbetsgivaren överväger att säga upp minst 10 arbetstagare, ska arbetsgivaren även lämna en framställning till handlingsplan för systematiskt genomförande av förhandlingarna samt för att lindra följderna av eventuella uppsägningar. Vid beredningen av handlingsplanen ska arbetsgivaren tillsammans med arbets- och näringsmyndigheten utreda den offentliga arbetskraftsservice med vilken sysselsättningen av de arbetstagare som sägs upp främjas.

Ett nätverk av experter inom omställningsskydd arbetar vid arbets- och näringsbyråerna som en del av genomförandet av verksamhetsmodellen med omställningsskydd. Vid alla NTM-centralområden har experter som är specialiserade på ärenden som gäller omställningsskydd utsetts och det har till uppgift att vägleda och informera arbetsgivarna i skötseln av uppgifter som gäller omställningsskyddet och utbudet av arbetskraftsservice. Experterna inom omställningsskydd stödjer arbetsgivaren under processen med omställningsförhandlingar och går igenom den offentliga arbetskraftsservicen som lösningar på omställningssituationen.

Enligt ovan beskrivna beräkningar faller skyldigheten att föra omställningsförhandlingar bort till en årlig mängd på cirka 130 förhandlingar som gäller minst tio arbetstagare och cirka 650 förhandlingar som gäller under tio arbetstagare. Detta innebär att antalet omställningssituationer som anmälts till AN-tjänsterna och följaktligen även de serviceuppgifter som anknyter till dessa för experterna inom omställningsskydd i viss mån minskar. Det är dock möjligt att en del av de företag som lämnar utanför skyldigheten att föra omställningsförhandlingar fortsätter att frivilligt anmäla omställningsförhandlingar, vilket utifrån statistiken skett även fram till nu. Efter att ändringarna trätt i kraft är det möjligt att det förekommer omedvetenhet eller osäkerhet om ändringarna av lagen i de företag eller sammanslutningar som tidigare omfattats av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar, vilket även kan synas i form av ökade kontakter till AN-myndigheten. Även de föreslagna ändringarna som gäller företag med 20–49 arbetstagare kan, då minst 20 arbetstagare är föremål för nedskärningsåtgärder under 90 dagar, i det inledande skedet väcka frågor hos arbetsgivarna och följaktligen avspeglas i kontakter till AN-myndigheten.

Även om det i sig kan bedömas att de situationer med omställningsförhandlingar som anmäls till AN-tjänsterna minskar, kan lagändringen i viss mån synas som ökade kontakter av personkunderna, om de arbetstagare som blir föremål för nedskärningsåtgärder inte längre får förhandsinformation om den offentliga arbetskraftsservicen i samma utsträckning som tidigare redan under omställningsförhandlingarna.

AN-tjänsterna övergår till kommunernas och sysselsättningsområdenas ansvar från början av år 2025. I och med reformerna sköter de myndigheter som ansvarar för arbetskraftsservicen i kommunerna och samkommunerna, det vill säga arbetskraftsmyndigheten, genomförandet av de uppgifter som gäller omställningsskyddet i fortsättningen.

Samarbetsombudsmannen övervakar att samarbetslagen iakttas. De föreslagna ändringarna kommer sannolikt att synas i verksamheten vid samarbetsombudsmannens byrå i form av ökade kontakter och frågor före och efter den tidpunkt då ändringarna träder i kraft. Det är dock möjligt att bedöma att antalet kontakter jämnas ut med tidens gång, då företagen vänjer sig vid att tillämpa den nya lagstiftningen.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Vid bedömningen bedömdes olika alternativ att genomföra skrivningarna i regeringsprogrammet på så sätt att regleringen iakttar de krav som följer av EU:s uppsägningsdirektiv. Uppsägningsdirektivet ställer begränsningar, som leder till att skyldigheten att föra omställningsförhandlingar som gäller minskning av användningen av arbetskraft inte kan slopas helt i enlighet med skrivningen i regeringsprogrammet i alla företag, sammanslutningar och filialer med under 50 arbetstagare. Enligt direktivet kan en medlemsstat välja mellan två olika definitioner av kollektiva uppsägningar, och de krav som ställs i direktivet ska iaktas om definitionen uppfylls. Vid beredningen av propositionen har man bedömt de olika alternativ som uppsägningsdirektivet möjliggör, med vilka skyldigheten att föra omställningsförhandlingar kan genomföras i mindre företag, sammanslutningar och filialer med mindre än 50 arbetstagare. Eftersom skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om minskning av användningen av arbetskraft i fortsättningen är annorlunda i företag av olika storlekar, gavs även vikt åt regleringens tydlighet i valet av alternativet.

I beredningen ansågs att stycke ii i artikel 1.1 a i uppsägningsdirektivet bäst motsvarar målen med skrivningarna i regeringsprogrammet. Med kollektiva uppsägningar avses enligt stycket uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, då antalet uppsägningar under en period av 90 dagar är minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga. För att genomföra definitionen föreslås en bestämmelse i samarbetslagen enligt vilken en arbetsgivare som regelbundet har 20–49 arbetstagare i ett anställningsförhållande ska föra omställningsförhandlingar, när arbetsgivaren under en period på 90 dagar överväger uppsägning av minst 20 arbetstagare, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker eller permittering med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen. Vid beredningen av propositionen bedömdes även ett alternativ som grundar sig på definitionen av kollektiva uppsägningar i stycke i i artikel 1.1 a i uppsägningsdirektivet. Alternativet var att skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar situationer där arbetsgivaren, i fråga om minst 10 arbetstagare, överväger uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid och ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet under en tidsperiod på 30 dagar av ekonomiska orsaker eller av produktionsmässiga orsaker.

Vid beredningen av propositionen bedömdes de begränsningar som definitionen av kollektiva uppsägningar i uppsägningsdirektivet ställer på skyldigheten att genomföra omställningsförhandlingar i företag, sammanslutningar och filialer med under 50 arbetstagare i situationer då arbetsgivaren överväger att minska användningen av arbetskraft. Med kollektiva uppsägningar avses enligt direktivet ”uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen [...]”. Även om definitionen i enlighet med ordalydelsen gäller uppsägningar, har EU-domstolen i sin avgörandepraxis ansett att arbetsgivaren ska inleda förhandlingar, då arbetsgivaren överväger att ensidigt och till arbetstagarnas nackdel genomföra en ändring av lönevillkoren, som leder till att anställningsförhållandet upphör om arbetstagarna inte godkänner den (C-149/16 (Socha m.fl.) och C-429/16 (Ciupa m.fl.)). Följaktligen kan det anses att definitionen av kollektiva uppsägningar, utöver uppsägningar som sker av orsaker som är oberoende av enskilda arbetstagare, täcker åtminstone en ändring av lönevillkoren som arbetsgivaren gjort ensidigt och till arbetstagarnas nackdel och som leder till att anställningsförhållandet upphör, om arbetsgivaren inte godkänner den. Utifrån avgörandepraxis kan det anses att definitionen av kollektiva uppsägningar inte entydigt täcker uppsägningar som övervägs endast av ekonomiska

orsaker eller av produktionsmässiga orsaker. På grund av att definitionen av kollektiva uppsägningar lämnar utrymme för tolkning, ansågs vid beredningen att skyldigheten att föra omställningsförhandlingar ska bibehållas för företag, sammanslutningar och filialer med 20–49 arbetstagare då de förutsättningar som gäller gränsvärdet och tidsperioden är uppfyllda för uppsägningar som övervägs av ekonomiska orsaker eller av produktionsmässiga orsaker, men även för permitteringar, överföringar till anställning på deltid och ensidiga ändringar av väsentliga villkor i arbetsavtalet vilka övervägs av ekonomiska orsaker eller av produktionsmässiga orsaker. I beredningen ansågs att definitionen av kollektiva uppsägningar inte täcker tillfälliga permitteringar enligt 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten i arbetsavtalslagen, eftersom ekonomiska och produktionsmässiga uppsägningsgrunder inte förutsätts av arbetsgivaren för att genomföra sådana.

Vid beredningen av propositionen har man likaså bedömt de föreslagna ändringarnas konsekvens för arbetsgivarens anmälningsskyldighet enligt artikel 3.1 i uppsägningsdirektivet och den tidsfrist på 30 dagar som föreskrivits i artikel 4.1. På grund av förkortningen av förhandlingstiderna bör det säkerställas att planerade kollektiva uppsägningar inte genomförs innan 30 dagar gått från det att anmälan gjorts till myndigheten.

I beredningen bedömdes två olika alternativ, med vilka tidsfristen på 30 dagar kan genomföras. Alternativen var att binda tidsfristen på 30 dagar antingen till handlingsplanen enligt 21 § i samarbetslagen, då arbetsgivaren i samband med att planen utarbetas utreder den offentliga arbetskraftsservicen tillsammans med arbetskraftsmyndigheten i enlighet med 3 § i paragrafen, eller till arbetsgivarens anmälan till arbetskraftsmyndigheten enligt 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen. Vid beredningen konstaterades att det är svårt att samordna tidsfristen med den gällande regleringen, som innehåller separata bestämmelser om förhandlingsskyldighetens längd och där arbetskraftsmyndighetens aktiva roll börjar redan då omställningsförhandlingarna börjar. I valet av alternativ var målet att samordna tidsfristen med de gällande bestämmelserna och vikt gavs åt den tidsfrist som föreskrivs i direktivet och åt att en bestämmelse om en ny anmälan som ska göras till myndigheten inte inkluderas i lagen.

Vid beredningen beslöt man sig för att i stället för starten på samarbetet enligt 21 § 3 mom. i samarbetslagen binda tidsfristen till lämnandet av förhandlingsframställningen enligt 19 § 4 mom., eftersom myndighetens aktiva roll och arbetsgivarens samarbete med myndigheten för att utreda den offentliga arbetskraftsservicen börjar från det att förhandlingsframställningen lämnas.

Vid beredningen av propositionen behandlades även ett alternativ där dialogskyldigheten slopas helt i företag och sammanslutningar med mindre än 50 arbetstagare. I propositionen har man dock beslutat sig för att föreslå en förenklad dialogskyldighet i företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare.

Under beredningen har arbetstagarorganisationerna föreslagit ett alternativ där inga ändringar görs i samarbetslagen. I beredningen har det dock ansetts att alternativet inte genomför skrivningarna i regeringsprogrammet.

5.2 Utländsk lagstiftning och andra förfaranden som tillämpas utomlands

5.2.1 Sverige

I Sverige finns det bestämmelser om samarbetskyldigheterna i lagen om medbestämmande i arbetslivet. Ingen gräns för företagsstorleken har fastställts för att iakttäta lagen, varför den ska tillämpas på arbetsgivarföretag av alla storlekar.

Lagen om medbestämmande i arbetslivet ger de lokala fackavdelningarna och förtroendeombudet en central roll i allt samarbete med arbetsgivaren. Vid sidan om lagstiftningen preciserar och fördjupar kollektivavtalen denna roll.³⁴

Enligt lagen har arbetsgivaren en omfattande primär skyldighet att föra förhandlingar om ändringar på arbetsplatsen som påverkar arbetstagarnas ställning. På initiativ av arbetstagarna är det möjligt att inleda förhandlingar även om andra ärenden, som i sig inte omfattas av samarbetet, men som kan vara av betydelse för anställningsförhållandena. Det tredje förhandlingsslaget gäller uppnående av ett lokalt samarbetsavtal.³⁵

Enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet ska arbetsgivaren hålla fackavdelning i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. En arbetsgivare som inte är bunden till något kollektivavtal har en motsvarande skyldighet att ge information. En arbetsgivare som är bunden till ett kollektivavtal ska dessutom också i övrigt bereda fackavdelningen tillfälle att ta del av handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet i den omfattning som är behövligt för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen.

Lagen innehåller dessutom bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att föra förhandlingar som gäller minskning av användningen av arbetskraft och de uppgifter som ska lämnas för förhandlingarna. Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder innehåller bestämmelser om anmälningsskyldigheten i anknytning till uppsägningar och permitteringar till Arbetsförmedlingen. I fråga om uppsägningar ska arbetsgivaren göra en anmälan till Arbetsförmedlingen, om arbetsgivaren avser säga upp minst fem personer. Anmälningsskyldigheten gäller även för uppsägningar, där minst 20 arbetstagare sägs upp under en period på 90 dagar. Enligt lagen kan uppsägning genomföras (anställningsförhållandet upphör) tidigast två månader efter att anmälan lämnats, om högst 25 arbetstagare berörs av uppsägningen, tidigast fyra månader månader efter att anmälan lämnats, om fler än 25 men högst 100 arbetstagare berörs av uppsägningen och tidigast sex månader månader efter att anmälan lämnats, om fler än 100 arbetstagare berörs av uppsägningen.

5.2.2 Danmark

Den danska lagen om information och hörande av arbetstagare (lov om information og høring af lønmodtagere) tillämpas på företag, som sysselsätter minst 35 personer. Lagen innehåller bestämmelser som motsvarar bestämmelserna om information till och hörande av arbetstagare i samarbetsdirektivet. Lagen tillämpas dock inte, om det kollektivavtal som binder arbetsgivaren och arbetstagarna innehåller bestämmelser som är minst av samma nivå som i samarbetsdirektivet. Kollektivavtalen har en betydande roll i den danska arbetslagstiftningen. Samarbetet på arbetsplatsnivå styrs av samarbetsavtalet mellan den största centralorganisationen för arbetsgivarna DA (Dansk Arbejdsgiverforening) och den största centralorganisationen för arbetstagarna LO (Landsorganisationen i Danmark)³⁶. Det innehåller föreskrifter om förtroendeombudssystemet, samarbetsförfarandena vid arbetsplatserna,

³⁴ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works-rapport 3/2019, s. 16.

³⁵ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works-rapport 3/2019, s. 16.

³⁶ LO fusionerades år 2019 med FHF, som representerar tjänstemännen. Den nya organisationens namn är Fagbevægelsens Hovedorganisation FHO.

samarbetskommittéerna och förfarandena för att lösa tvister. Föreskrifterna i samarbetsavtalet är i stor utsträckning en del av de branschspecifika kollektivavtalen.³⁷

En samarbetskommitté kan grundas i ett företag som normalt sysselsätter minst 35 arbetstagare och där majoriteten av arbetstagarna eller arbetsgivaren vill grunda ett sådant organ. Akava Works utredning innehåller en hänvisning till DA:s uppskattning om att samarbetskommittéer grundats i omkring 70 procent av de företag där sådana ska grundas enligt reglerna.³⁸

Samarbetskommittéernas sammansättning innehåller en lika stor mängd företrädare för personalen och arbetsgivaren. Det minsta antalet arbetstagare är två (om företaget sysselsätter 35–50 arbetstagare) och ökar på en glidande skala till sex (om företaget sysselsätter 501–1 000 arbetstagare). Även oorganiserade arbetstagare har rätt att välja en egen företrädare till kommittén. Samarbetskommittén har till uppgift att främja samarbetet i företaget med tanke på såväl företagets som en enskild arbetstages intresse. Dess betydelse anknyter till proaktiv informationsförmedling och förhandlingsverksamhet och den har ingen egentlig beslutanderätt. Kommittén kan komma överens om bland annat principerna för personalpolitiken i företaget inklusive jämställdhetsfrågor, utbildningen, dataskyddet och de förfaranden som ska iakttas vid förändringssituationer i produktions- eller serviceverksamheten.³⁹

Lagen om uppsägnings- och andra förfaranden i anknytning till kollektiva uppsägningar (lov om varslung m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang) innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att förhandla om uppsägning av arbetstagare med arbetstagarna eller deras företrädare och om skyldigheten att anmäla sådana förhandlingar och utfallet av dessa till de regionala arbetsmarknadsråden. Med uppsägningar enligt lagen avses uppsägningar som överskrider gränsvärdena enligt stycke i i artikel 1 a uppsägningsdirektivet.

Arbetsgivaren ska inleda förhandlingar med företagets arbetstagare eller deras företrädare i ett så tidigt skede som möjligt, om arbetsgivaren avser genomföra de i lagen definierade uppsägningarna. Arbetsgivaren ska ge de i lag definierade uppgifterna till bolagets arbetstagare eller deras företrädare, om sådana valts eller utsetts, för att användas vid förhandlingarna. Arbetsgivaren ska överlämna en kopia av anmälan till det regionala arbetskraftsrådet. Om arbetsgivaren har för avsikt att gå vidare med uppsägningarna efter förhandlingarna, ska arbetsgivaren överlämna en skriftlig anmälan om ärendet till det regionala arbetskraftsrådet. Om minst 50 procent av antalet arbetstagare som arbetar på arbetsplatsen sägs upp och minst 100 arbetstagare normalt arbetar på arbetsplatsen, kan anmälan sändas tidigast 21 dagar efter att förhandlingarna inletts, såvida inte annat avtalats i kollektivavtalet.

De anmälda uppsägningarna träder i kraft tidigast 30 dagar efter att anmälan sänts till det regionala arbetskraftsrådet. Om minst 50 procent av arbetstagarna på arbetsplatsen sägs upp och om minst 100 arbetstagare normalt arbetar på arbetsplatsen, träder dock uppsägningarna i kraft tidigast åtta veckor från det att anmälan sänts till arbetskraftsrådet, såvida inte annat överenskommit i kollektivavtalet.

³⁷ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works-rapport 3/2019, s. 18 och 22.

³⁸ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works-rapport 3/2019, s. 22.

³⁹ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works-rapport 3/2019, s. 22–23.

5.2.3 Norge

Den norska lagen om arbetsmiljön, arbetstiden och arbetarskyddet (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern) innehåller bestämmelser av samma karaktär som i samarbetsdirektivet om information till arbetstagarnas företrädare och hörande av dem. Bestämmelserna gäller för en arbetsgivare med minst 50 arbetstagare. Det är möjligt att göra överenskommelser som avviker från bestämmelserna genom kollektivavtal.

I 15 kap. i lagen finns bestämmelser om förhandlingsförfarandet för att minska användningen av arbetskraft och den anknutna informationen till arbetstagarnas företrädare. Bestämmelserna blir tillämpliga om arbetsgivaren överväger att säga upp minst 10 arbetstagare under 30 dagar. Uppsägningarna får träda ikraft högst 30 dagar efter anmälan till arbetskrafts- och välfärdsmyndigheten (Arbeids- og velferdsetaten).

Även i Norge spelar avtalen mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna en viktig roll i regleringen kring samarbetsverksamheten. Till exempel huvudavtalet mellan det norska centralförbundet för arbetsgivare NHO och centralförbundet för arbetstagarorganisationerna LO⁴⁰ innehåller samarbetsföreskrifter. Enligt avtalet ska arbetsgivaren bland annat en gång per månad eller på begäran oftare föra samtal med förtroendeombudet om företagets situation, bland annat i anknytning till företagets ekonomiska och produktionsmässiga situation, arbetsplatsen i allmänhet och förhållandena i dess dagliga verksamhet samt om avlöningen och arbetsförhållandena.

5.2.4 Tyskland

I Tyskland genomförs personalrepresentationen på två nivåer: i företagsråd (Betriebsrat) på arbetsplatsnivå och som en förvaltningsrepresentation (Aufsichtsrat) i företagets styrelse eller förvaltningsråd. Företagsrådet innehar en viktig ställning i tillgången till information och konsultationerna med företagsledningen. Det kan i praktiken ha ett stort inflytande på företagets personalpolitik, avlöningsspolitik och arbetsförhållanden.⁴¹

Enligt lagen om företagsråd (Betriebsverfassungsgesetz) kan ett företagsråd grundas i ett företag med minst 5 arbetstagare. Företagsrådets storlek står i proportion till antalet arbetstagare. Om antalet arbetstagare är 5–20, räcker det med ett råd med en person. I företag med 1 001–1 500 arbetstagare har företagsrådet 15 medlemmar. Arbetsgivaren är inte representerad i företagsrådet.⁴²

Företagsrådets centrala uppgift är att övervaka att arbetsgivaren iakttar kraven i arbetslagstiftningen, kollektivavtalen och övriga avtal. Arbetsgivaren ska förhandla med företagsrådet om betydande omstruktureringar, ändringar i personalpolitiken och frågor som gäller yrkesutbildningen. Företagsrådet har även rätt att ta initiativ i ärenden som gäller arbetet och arbetstiderna. I vissa lagstadgade ärenden kan arbetsgivaren utarbeta bindande regler endast

⁴⁰ Hovedavtalen, LO-NHO, 2018–2021.

⁴¹ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works-rapport 3/2019, s. 32–33.

⁴² Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works-rapport 3/2019, s. 33.

med samtycke av företagsrådet. Om dessa ärenden överenskommit i kollektivavtalet, iakttas det.⁴³

Ett ekonomiutskott ska grundas i företagsrådet i företag där minst 100 arbetstagare arbetar regelbundet. Arbetsgivaren är skyldig att informera ekonomiutskottet om företagets ekonomiska situation. Arbetsgivaren ska vid behov förhandla om dessa frågor. Förhandlingarna kan gälla till exempel omstrukturering i företaget eller företagsförvärv.⁴⁴

I ett företag med över 20 arbetstagare krävs samtycke av företagsrådet för nya rekryteringar, ändringar i lönebedömningarna och överföringar från en uppgift till en annan. Under vissa förutsättningar kan företagsrådet vägra att ge samtycke. Om arbetsgivaren i så fall vill verkställa lösningen, ska ärendet överföras för att avgöras av arbetsdomstolen. I de fall där ett anställningsförhållande avslutas, ska företagsrådet alltid höras. I annat fall är uppsägningen ogiltig. Företagsrådet kan utifrån de grunder som nämns i lagen bestrida en uppsägning.⁴⁵

Det finns bestämmelser om skyldigheten att förhandla med företagsrådet om kollektiva uppsägningar och ge anknuten information samt om anmälning av kollektiva uppsägningar till Arbetskraftsbyrån i lagen om uppsägningsskydd (Kündigungsschutzgesetz). Arbetsgivaren är skyldig att ge en anmälan till Arbetskraftsbyrån om arbetsgivaren har för avsikt att under 30 dagar säga upp 1) mer än fem arbetstagare i ett företag med mer än 20 och mindre än 60 arbetstagare med ett anställningsförhållande, 2) 10 procent av företagets arbetstagare eller över 25 arbetstagare i ett företag med minst 60 och mindre än 500 arbetstagare med ett anställningsförhållande, eller 3) minst 30 arbetstagare i ett företag med minst 500 arbetstagare. Arbetsgivaren får inte genomföra uppsägningar förrän 30 dagar gått från den anmälan som ska göras till Arbetskraftsbyrån. I enskilda fall kan den nämnda tiden förlängas till två månader.

6 Remissvar

6.1 De viktigaste observationerna i remissvaren

Arbetstagar- och arbetsgivarsidorna har en avvikande syn på behoven av att ändra samarbetslagen. Arbetstagersidan motsätter sig de föreslagna ändringarna av samarbetslagen. Ändringarna anses vara till nytta endast för arbetsgivarna och de anses vara endast försämringar för arbetstagarerna. De föreslagna ändringarna anses strida mot syftet med samarbetet och inte främja en kontinuerlig dialog på arbetsplatserna eller en dialogisk verksamhetskultur. Enligt bedömning blir det mer utmanande att tillämpa samarbetslagen på arbetsplatserna, eftersom det inte längre är möjligt att utifrån lagen tydligt utläsa i vilka situationer lagen tillämpas. I fortsättningen måste man leta efter information från flera olika paragrafer och från motiveringarna till lagen.

I utlåtandena av arbetstagersidan anses de föreslagna ändringarna vara förtida och onödiga så snabbt efter att totalrevideringen av samarbetslagen trätt i kraft. Lagens konsekvenser har inte följts eller utvärderats och de föreslagna ändringarna skulle ändra lagen på ett negativt sätt.

⁴³ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works-rapport 3/2019, s. 33.

⁴⁴ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works-rapport 3/2019, s. 33.

⁴⁵ Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works-rapport 3/2019, s. 33.

I arbetstagsidans utlåtanden framlyfts försämringsförbudet i samarbetsdirektivet. I utlåtandena anses att reformens mål motiveras med den miniminivå som direktivet tillåter och att direktivet används som grund för att försämra den nationellt existerande skyddsnivån. Arbetstagsidans anser att detta strider med försämringsförbudet i direktivet och de allmänna principerna i EU-rätten samt de socialpolitiska målen. De föreslagna ändringarna anses också stå i strid med regeringens mål om att främja lokala avtal, eftersom dialogen har en central roll för att fördjupa förtroendet på arbetsplatsen och eftersom personalens företrädare får information om företagets situation via dialogen. De försämringar som gäller dialogen riktar sig på mindre företag, som i synnerhet är föremål för målet om att främja lokala avtal.

Arbetstagsidans motsätter sig förslaget om att höja gränsen för att tillämpa samarbetslagen. Paragrafen om tillämpningsgränsen anses också vara svårtydd. Vidare motsätter man sig i utlåtandena den föreslagna ändringen av dialogen, men man anser att det är bra att dialogen inte slopas helt för företag som sysselsätter 20–49 personer. Man anser att den föreslagna förenklade dialogen är en klar försämring jämfört med nuläget och att arbetsgivaren i sista hand bestämmer om praxis för dialogen. Enligt utlåtandena förblir det utifrån utlåtandena oklart hurdan dialogmodell som uppfyller miniminivån för syftet med samarbetslagen, om förfarandet och genomförandet kan definieras av arbetsgivaren. Med tanke på överlåtelsedirektivet anses det vara bra och nödvändigt att bestämmelserna om överlåtelse, fusion eller delning av rörelse fortfarande kan tillämpas på företag som sysselsätter minst 20 arbetstagare.

Man motsätter sig förenklingen av skyldigheten till omställningsförhandlingar i företag med 20–49 arbetstagare och förkortningen av förhandlingstiderna. I utlåtandena anses att bestämmelserna om omställningsförhandlingar blir ännu mer komplicerade och att de blir ännu svårare att gestalta dem och bestämmelserna bedöms öka tolkningstvisterna och den administrativa bördan. Dessutom ökar risken för att kringgå bestämmelserna. I fråga om förhandlingstiderna är det enligt arbetstagsidans utlåtanden omöjligt att uppfylla skyldigheten att föra förhandlingar i synnerhet inom en förhandlingstid på sju dagar och i motiveringarna till propositionen förklaras inte hur skyldigheten att föra förhandlingar fullgörs i praktiken. Den föreslagna paragrafen om tidsfristen för när ett arbetsavtal upphör⁴⁶ anses vara bra och nödvändig, för att lagstiftningen ska uppfylla de skyldigheter som följer av uppsägningsdirektivet. I utlåtandena uttrycks dock oro till exempel beträffande fastställandet av tidpunkten för att lämna en förhandlingsframställning. Dessutom borde brott mot bestämmelsen omfattas av gottgörelseansvaret.

I arbetstagsidans utlåtanden riktas uppmärksamhet även på de bedömda konsekvenserna av propositionen och genomförandalternativen. I utlåtandena anses att de föreslagna ändringarna utifrån de framlagda konsekvensbedömningarna inte har tydliga produktivets- eller sysselsättningskonsekvenser. Den huvudsakliga konsekvensen av reformen anses vara att arbetsgivarnas nödvändiga lönekostnader minskar i synnerhet i uppsägningssituationer. Arbetstagsidans anser att propositionen även ur denna synvinkel är obalanserad, eftersom den innebär inkomstöverföring från löntagarna till arbetsgivarna. Under beredningen borde man även ha satt sig in närmare i den helhet som reglerar samarbetet i Sverige och dess funktion i synnerhet med tanke på små företag samt utreda den som ett genomförandalternativ.

Arbetsgivarsidan anser att propositionens mål om att reformera lagstiftningen för arbetslivet för att röja sysselsättningshindren och stärka verksamhetsförutsättningarna i synnerhet för små och medelstora företag är värda att understödja och behövliga. Iakttagandet av formbestämmelserna

⁴⁶ Efter remissförfarandet har paragrafens rubrik ändrats till tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice.

i samarbetslagen anses orsaka en betydande administrativ börda i synnerhet i små företag och långa minimitider för förhandlingarna bromsar genomförandet av nödvändiga anpassningsåtgärder. I samband med totalrevideringen av lagen ingrep man inte i de största problemen med regleringen och med revideringen ökades i synnerhet de minsta företagens administrativa börda och kostnader. Enligt utlåtandena är en höjning av gränsen för att tillämpa samarbetslagen och en förkortning av minimitiderna för förhandlingar därför behövliga ändringar.

Arbetsgiversidan anser dock att de begränsningar som följer av EU:s lagstiftning har beskrivits för brett i propositionen i fråga om definitionen av kollektiva uppsägningar och gränsen för att tillämpa överlåtelsesdirektivet. Inte heller EU:s samarbetsdirektiv ställer en dialogskyldighet för företag med mindre än 50 arbetstagare. Arbetsgiversidan anser att tillämpningsgränsen på 50 arbetstagare borde iakttas i maximalt omfattande grad och att avvikelser från den ska ske endast i de exceptionella situationer där EU:s uppsägningsdirektiv förutsätter det. De nu föreslagna ändringarna skulle till många delar leda till ett råddigt slutresultat och försvåra tillämpningen av samarbetslagen i företag med mindre än 50 arbetstagare.

Arbetsgiversidan motsätter sig att den lagstadgade dialogskyldigheten bibehålls i företag med under 50 arbetstagare. Arbetsgivarens och personalens inbördes växelverkan och samarbete är en del av företagets normala verksamhet och det är inte ändamålsenligt att utfärda bestämmelser om den genom lag. Även bestämmelserna om överlåtelse, fusion och delning av rörelse borde gälla endast för företag med minst 50 arbetstagare.

Enligt arbetsgiversidans utlåtanden gäller uppsägningsdirektivet endast för kollektiva uppsägningar, det vill säga för situationer med koppling till uppsägningar. Därför borde undantaget från tillämpningsgränsen för företag med 50 arbetstagare för omställningsförhandlingar gälla endast för situationer där minst 20 arbetstagare sägs upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. I utlåtandena anses det dock vara bra att tillfälliga permitteringar avgränsas från skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i mindre företag. Förkortningen av förhandlingstiderna understöds. I en del av arbetsgiversidans utlåtanden föreslås dock att arbetstagargränsen i den föreslagna 23 § 2 mom. 3 punkten justeras och att det blir möjligt att göra andra överenskommelser om minimigränsen på fem dagar för att lämna en förhandlingsframställning. I fråga om tidsfristen för när ett arbetsavtal upphör anses i utlåtandena att man föreslår att en skyldighet som följer av uppsägningsdirektivet och som i sig inte är ändamålsenlig genomförs på det sätt som lämpar sig på det mest ändamålsenliga sättet för den finska lagstiftningen. Tidsfristen borde dock avgränsas till att gälla endast situationer där uppsägningsdirektivet tillämpas, det vill säga uppsägning av minst 20 arbetstagare under 90 dagar. Det anses vara problematiskt att utsträcka den straffrättsliga påföljden till situationer där föreslagna 7 a § överträds på grund av paragrafens allmänna karaktär. Däremot anser man att påföljden av överträdelse av föreslagna 25 a § är ändamålsenlig.

Enligt utlåtandet av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT borde ändringar som motsvarar ändringarna av samarbetslagen göras även i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden.

I sitt utlåtande anmärkte samarbetsombudsmannen att inga ändringar föreslagits till paragrafen om samarbetslagens syfte. Därför finns det skäl att utreda konsekvenserna av de föreslagna ändringarna för vardagen på arbetsplatserna, även med beaktande av lagens syfte. Enligt utlåtandet gäller de centrala ändringarna i förslaget indelningen av företag i företag som sysselsätter 20–49 personer och företag och sammanslutningar som sysselsätter minst 50 personer, varför det är viktigt att arbetsgivaren och arbetstagarna har en gemensam uppfattning

av antalet anställda. Dessutom vore det bra att en skyldighet att regelbundet anmäla antalet anställda föreskrivs separat som en skyldighet för arbetsgivaren. För att underlätta laglighetsövervakningen finns det även skäl att ge samarbetsombudsmannen direkt tillträde till Skatteförvaltningens inkomstregister för att granska antalet anställda i oklara situationer.

Enligt samarbetsombudsmannen förblir det i den föreslagna modellen med förenklad dialog oklart om innehållet är tillräckligt. Tillräcklig tillgång till information är även en förutsättning för förnuftiga lokala avtal. Det vore ändamålsenligt att föra åtminstone ett innehållsmässigt ärende till den kontinuerliga dialogen i alla företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter minst 20 arbetstagare. Trots halveringen av minimilängden på omställningsförhandlingarna är det viktigt att betona att halveringen av förhandlingstiderna inte påverkar de innehållsmässiga krav som föreskrivits för förhandlingarna. Detta kunde betonas även i lagtexten.

Enligt samarbetsombudsmannens utlåtande bör man i propositionen precisera beräkningen av tidsfristen på 30 dagar i en situation där en förhandlingsframställning inte lämnats till myndigheten i enlighet med lagen och även ansvaret att lämna en förhandlingsframställning till rätt myndighet. Dessutom finns det skäl att överväga en modell där alla förhandlingsframställningar lämnas centraliserat till samma e-postadress till en myndighet som definierats tydligt. Samarbetsombudsmannen lyfter även fram kriminaliseringsdimensionen i anknytning till tidsfristen och dess förhållande till en gottgörelse enligt 44 §. Det kunde övervägas att foga paragrafen om tidsfristen så att den omfattas av gottgörelsen. Enligt samarbetsombudsmannen redogör motiveringarna inte heller för om tidsfristen är förknippad med arbetsavtalsrättsliga rättsverkningar.

6.2 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen

Enligt bedömningsrådets utlåtande ger propositionen en uppfattning om ärendets bakgrund, mål och förslag. Enligt utlåtandet har vetenskapliga rön om ärendet utnyttjats väl i konsekvensbedömningarna. Det finns dock skäl att på vissa ställen förtydliga tabellerna och textavsnitten i propositionsutkastet. Det konstateras även att en brist är att propositionsutkastet inte redogör för hurudana arbetstagare som är föremål för propositionen. Det finns skäl att i propositionen beskriva till exempel arbetstagarnas typiska uppgifter och branscher och om konsekvenserna kan rikta sig mer på mans- eller kvinnodominerade branscher. Likaså bör eventuella sammantagna konsekvenser av propositionsutkastet och det så kallade förslaget om lagstiftning för lokala avtal bedömas.

6.3 Ändringar på grund av remissvaren

Utifrån remissvaren har bedömningen av utrymmet för tolkning av definitionen av kollektiva uppsägningar kompletterats i propositionen. Dessutom har man refererat grunderna för varför definitionen av kollektiva uppsägningar inte bedömts gälla endast situationer med koppling till uppsägningar. Propositionen har kompletterats med en bedömning av förhållandet mellan förslaget om att utöka lagens tillämpningsområde och det så kallade försämringsförbudet i samarbetsdirektivet.

På grund av remissvaren har arbetstagargränsen i 23 § 2 mom. 3 punkten, som gäller en kortare förhandlingstid, justerats. På grund av utökandet av tillämpningsområdet och de föreslagna ändringarna i skyldigheten att föra omställningsförhandlingar blir tillämpningsområdet för ovan nämnda punkt om den kortare förhandlingstiden väldigt snävt. Därför har arbetstagargränsen för tillämpning av den kortare förhandlingstiden höjts till arbetsgivare som regelbundet har under 50 arbetstagare med ett anställningsförhållande.

I remissvaren ansågs de kollektivavtalsrättsliga rättsverkningarna av tidsfristen för slutet på ett arbetsavtal vara oklara och den straffrättsliga påföljden som gäller tidsfristen ansågs leda till ett oändamålsenligt slutresultat tillsammans med övriga påföljder som gäller bestämmelserna om omställningsförhandlingar. Med anledning av remissvaren har specialmotiveringarna till föreslagna 25 a § preciserats så att de klart redogör för att bestämmelsen handlar om en procedurbestämmelse som gäller omställningsförhandlingarna, vars syfte är att reservera tillräckligt med tid för Arbetskraftsmyndigheten att utreda sysselsättningsfrämjande Arbetskraftsservice tillsammans med arbetsgivaren. Arbetsavtalets giltighet och slut bedöms självständigt utifrån bestämmelserna i Arbetsavtalslagen. Paragrafens namn har dessutom ändrats till den tid som ska reserveras för utredning av Arbetskraftsservice och regleringen om brott mot bestämmelsen har flyttats för att omfattas av gottgörelse enligt 44 § i lagen.

Utifrån remissvaren har propositionens konsekvensbedömningar dessutom kompletterats framför allt i fråga om arbetslivskonsekvenserna.

På grund av bedömningsrådets utlåtande har konsekvensbedömningarna och beskrivningen av nuläget i propositionen kompletterats och preciserats bland annat i fråga om indelningen av företag med 20–49 arbetstagare enligt bransch och propositionens förhållande till lokala avtal. Dessutom har ett stycke om uppföljningen av lagändringarna lagts till i propositionen.

7 Specialmotivering

7.1 Samarbetslagen

2 §. Tillämpningsområde. Enligt förslaget motsvarar paragrafens *1 moment* i övrigt den gällande lagen, men gränsen för att tillämpa lagen höjs från företag och sammanslutningar som sysselsätter minst 20 arbetstagare till företag och sammanslutningar som sysselsätter minst 50 arbetstagare. Det ovan nämnda gäller även för de filialer som avses i momentets andra mening.

Paragrafens *2 moment* är nytt och innehåller en förteckning över de bestämmelser i lagen som tillämpas på företag, sammanslutningar och filialer som bedriver ekonomisk verksamhet och som regelbundet har 20–49 arbetstagare med ett anställningsförhållande. Det handlar om ett undantag till lagens allmänna tillämpningsområde. Principerna enligt den gällande lagen, vilka beskrivits närmare i förarbetena till den gällande lagen (RP 159/2021 rd), tillämpas på sättet för att räkna det regelbundna antalet arbetstagare med ett anställningsförhållande.

Momentets 1 punkt innehåller en hänvisningsbestämmelse till föreslagna 7 a §, som innehåller bestämmelser om genomförande av dialog i företag eller sammanslutningar med 20–49 arbetstagare.

Momentets 2 punkt innehåller en hänvisningsbestämmelse till föreslagna 16 a § i lagen, som innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall.

Momentets 3 punkt innehåller en hänvisningsbestämmelse till lagens 4 kap., som innehåller bestämmelser överlåtelse, fusion och delning av rörelse. Följaktligen tillämpas 4 kap. i lagen på företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare, men även på företag, sammanslutningar och filialer med 20–49 arbetstagare som regelbundet har ett anställningsförhållande.

Momentets 4 punkt innehåller en hänvisningsbestämmelse till lagens 5 §, som gäller personalrepresentation och lagens 6 kap., som innehåller vissa särskilda bestämmelser. Dessa

bestämmelser ska också iakttas i företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare i de situationer som avses i 1–3 punkten i momentet.

Paragrafens 3 mom. överensstämmer med 2 mom. i gällande lag.

7 §. Genomförande av dialogen. På grund av den föreslagna ändringen av tillämpningsområdet för lagen tillämpas lagens 7 § inte längre på företag eller sammanslutningar som regelbundet sysselsätter mindre än 50 arbetstagare. På grund av detta avlägsnas omnämmandet om antalet möten i företag eller sammanslutningar med mindre än 30 arbetstagare från paragrafens 1 moment.

7 a §. Genomförande av dialogen i företag eller sammanslutningar med 20–49 anställda. Paragrafen är ny och den innehåller bestämmelser om genomförandet av dialog i företag eller sammanslutningar som regelbundet har 20–49 anställda. Med undantag för nya 7 a § och nuvarande 12 § tillämpas övriga procedurbestämmelser om dialogförfarandet i lagens 2 kap. inte på arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 20–49 anställda.

Enligt paragrafens 1 moment ska en arbetsgivare som regelbundet har 20–49 anställda utarbeta arbetsplatsspecifika rutiner för den regelbundna dialog som förs inom företaget eller sammanslutningen. Med dialog avses enligt förslaget samma som det som föreskrivits i 6 § 2 mom. Med dialog avses följaktligen att arbetsgivaren och företrädaren för personalen behandlar ärenden på ett sätt som främjar tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt personalens möjligheter till inflytande i ärenden som gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning.

I bestämmelsen om dialogen lämnas en marginal för att genomföra dialogen på det sätt som lämpar sig bäst för varje arbetsplats. Målen för dialogen och sätten att genomföra den fastställs på det sätt som anses ändamålsenligt i företaget eller sammanslutningen. Arbetsgivaren och personalföreträdaren eller personalen ska i mån av möjlighet sträva efter att komma överens om dessa ärenden. Arbetsplatserna kan även ha existerande rutiner, som uppfyller de krav som gäller för dialogen. Eftersom arbetsgivaren dock ansvarar för ett ändamålsenligt genomförande av dialogen, har arbetsgivaren i sista hand bestämmanderätt om sättet att genomföra dialogen och dess innehåll.

Dialogen förs med arbetsgivaren och en företrädare för personalen enligt 5 §. Arbetsgivaren och personalföreträdaren kan dock komma överens om att dialogen förs tillsammans med personalen. Till den del som personalen saknar en företrädare enligt 5 §, ska arbetsgivaren föra dialogen tillsammans med personalen.

De rutiner som gäller dialogen och senare ändringar i rutinerna ska antecknas. Enligt förslaget uppfylls kravet av en handling som upprättats fysiskt eller elektroniskt eller till exempel en skriftlig redogörelse om dialogrutinerna som publicerats på ifrågavarande företags eller sammanslutnings intranätsidor eller en motsvarande elektronisk webbplats. Arbetsgivaren ska informera personalen om rutinerna för genomförandet av dialogen och eventuella senare ändringar i rutinerna.

Paragrafens 2 moment innehåller en hänvisningsbestämmelse till lagens 12 §. I momentet föreskrivs att om arbetsgivaren behandlar ärenden som föreskrivs i 12 §, ska arbetsgivaren behandla dem som en del av dialogen. Om det i någon annan lag föreskrivits att ett ärende ska behandlas på arbetsplatsen ska behandlas i dialog enligt samarbetslagen, behandlas ärendet på motsvarande sätt i ett företag eller en sammanslutning med 20–49 anställda som en del av dialogen enligt denna paragraf.

12 §. *Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog.* En hänvisning till nya 7 a § fogas till det inledande stycket i paragrafen. Det föreslås att paragrafen innehåller bestämmelser om ärenden som ska behandlas i dialog på grund av annan lagstiftning och dessa ska behandlas även i dialog som genomförs av ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20–49 anställda.

16 a §. *Arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall.* Paragrafen är ny och den innehåller bestämmelser om skyldigheten för en arbetsgivare som regelbundet har 20–49 anställda att föra omställningsförhandlingar när arbetsgivaren under en period på 90 dagar, i fråga om minst 20 arbetstagare, överväger uppsägning, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller permittering med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen. Bakgrunden till bestämmelsen utgörs av de krav som följer av EU:s uppsägningsdirektiv.

För att en skyldighet att föra omställningsförhandlingar ska uppkomma i företag, sammanslutningar eller filialer som regelbundet sysselsätter 20–49 anställda krävs att tre förutsättningar uppfylls. För det första förutsätts att arbetsgivaren överväger uppsägning, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller av produktionsmässiga orsaker eller permittering utifrån en grund som avses i 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen. För det andra förutsätts att de nedskärningsåtgärder som arbetsgivaren överväger kan leda till att minst 20 arbetstagare sägs upp, permitteras, överförs till anställning på deltid eller att ensidig ändring av ett väsentligt villkor görs i arbetsavtalet. För det tredje förutsätts att det krävda gränsvärdet på minst 20 arbetstagare uppnås under en tidsperiod på 90 dagar.

Arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar gäller enligt förslaget uppsägning, överföring till anställning på deltid och ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet vilka övervägs av ekonomiska orsaker eller av produktionsmässiga orsaker och permittering som övervägs utifrån 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen. Det kan även handla om kombinationer av dessa, det vill säga till exempel en situation där omställningsförhandlingarna gäller såväl permittering av anställda som uppsägning av anställda. Förutsättningen är dock att de nedskärningsåtgärder som arbetsgivaren överväger kan leda till att minst 20 arbetstagare sägs upp, permitteras, överförs till anställning på deltid eller blir föremål för ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet under en tidsperiod på 90 dagar. Om det antal anställda som är föremål för de övervägda åtgärderna är mindre under en tidsperiod på 90 dagar, har en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 20–49 anställda inte någon lagstadgad skyldighet att föra omställningsförhandlingar enligt samarbetslagen. Permitteringar som övervägs utifrån 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten i arbetsavtalslagen orsakar inte en skyldighet att föra omställningsförhandlingar för arbetsgivaren. Med detta avses situationer där arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete minskat tillfälligt för uppskattningsvis högst 90 dagar. Dessa permitteringar beaktas inte heller i den beräkning som gäller gränsvärdet på 20 anställda.

Eftersom granskningsperioden på 90 dagar är ny, är det behövt att definiera i vilka situationer en skyldighet att föra omställningsförhandlingar uppkommer för arbetsgivaren. Det betydelsefulla i beräkningen av gränsvärdet på 20 arbetstagare är de av arbetsgivaren övervägda viljeyttringarna om uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid och ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet, vilka enligt arbetsgivarens uppskattningsvis sker under en tidsperiod på 90 dagar. Med viljeyttring avses till exempel ett meddelande om att avsluta arbetsavtalet eller överlämnande av ett meddelande om permittering. Om en

arbetsgivare till exempel överväger att permittera 25 arbetstagare och bedömer att alla permitteringar verkställs inom tre veckor från omställningsförhandlingarnas slut, har arbetsgivaren en skyldighet att föra omställningsförhandlingar. Detta beror på att minst 20 uppsägningsanmälningar överlämnas under en tidsperiod på 90 dagar enligt arbetsgivarens uppskattning. Tidsperioden är sammanhängande och den utgörs av vilken som helst tidsperiod på 90 dagar, inom vilken en enskild uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet äger rum enligt arbetsgivarens uppskattning. Med andra ord granskas inte tidsperioden endast retroaktivt eller på basis av tiden efter nedskärningsåtgärderna. Tidsperioden räknas i kalenderdagar.

Arbetsgivaren kan överväga att minska användningen av arbetskraft på så sätt att viljeyttringar som övervägs av arbetsgivaren i fråga om uppsägning, permittering, överföring till deltid och ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet äger rum under en längre tidsperiod än under 90 dagar enligt arbetsgivarens uppskattning. Om gränsvärdet på 20 anställda inte uppfylls under en tidsperiod på 90 dagar enligt arbetsgivarens uppskattning, har arbetsgivaren inte någon skyldighet att föra omställningsförhandlingar.

Då arbetsgivaren reder ut om en skyldighet att föra omställningsförhandlingar föreligger, ska arbetsgivaren granska hela tidsperioden på 90 dagar. Om arbetsgivaren först övervägt till exempel att säga upp, permittera, överföra till anställning på deltid eller göra en ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet i fråga om högst 10 anställda under en tidsperiod på 90 dagar, har arbetsgivaren inte någon skyldighet att föra omställningsförhandlingar. Om arbetsgivaren senare dock inom tidsperioden på 90 dagar får ett behov av att på nytt överväga att minska användningen av arbetskraft, ska arbetsgivaren bedöma om gränsvärdet på 20 anställda uppfylls under en tidsperiod på 90 dagar. Det betydelsefulla i beräkningen av huruvida gränsvärdet överskrids är tidigare de facto genomförda uppsägningar, permitteringar, överföringar till anställning på deltid och ensidiga ändringar av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet och en uppskattning av hur många arbetstagare som minskas på grund av de nedskärningsåtgärder som arbetsgivaren överväger. Om arbetsgivarens viljeyttringar om de facto genomförda uppsägningar, permitteringar, överföringar till anställning på deltid eller ensidiga ändringar av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet och de uppskattade nya nedskärningsåtgärderna sammanlagt är 20 under en tidsperiod på 90 dagar, ska arbetsgivaren föra omställningsförhandlingar om de framtida nedskärningsåtgärderna. Tidigare genomförda minskningar av användningen av arbetskraft som genomförts utan omställningsförhandlingar ändras inte i efterskott till minskningar som gjorts i strid med lagen, eftersom regleringen inte är avsedd att tillämpas retroaktivt. En förutsättning är dock att arbetsgivaren inte ännu varit medveten om det framtida ytterligare behovet av att minska personal då arbetsgivaren övervägt de första nedskärningsåtgärderna. I annat fall borde arbetsgivaren redan från första början ha beaktat alla kända övervägda minskningar av användningen av arbetskraft i bedömningen av om en skyldighet att föra omställningsförhandlingar föreligger.

Det är möjligt att det för arbetsgivaren uppkommer en situation där arbetsgivaren först regelbundet sysselsatt minst 50 arbetstagare och fört omställningsförhandlingar enligt 16 § 1 mom. i lagen då arbetsgivaren övervägde uppsägningar av ekonomiska orsaker eller av produktionsmässiga orsaker. Efter omställningsförhandlingarna har anställda sagts upp eller så har arbetsavtalen slutat på så sätt att antalet anställda i företaget minskat till 20–49 anställda. Om arbetstagaren på nytt får ett behov av att överväga att minska användningen av arbetskraft, ska arbetsgivaren beakta de tidigare uppsägningarna i den beräkning som gäller gränsvärdet på

20 anställda och tidsperioden på 90 dagar. Efter att ha minskat antalet arbetstagare i företaget har arbetsgivaren i situationen en skyldighet att föra omställningsförhandlingar enligt föreslagna 16 a § i fråga om de framtida nedskärningsåtgärderna, om viljeyttringarna om tidigare de facto genomförda uppsägningar och viljeyttringarna om de uppskattade nya nedskärningsåtgärderna är sammanlagt minst 20 under en tidsperiod på 90 dagar.

I paragrafens 2 *moment* finns bestämmelser om möjligheten till undantag från skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om minskning av användningen av arbetskraft, då förhandlingsskyldigheten gäller en arbetsgivare som förfarit som fysisk person och avlidit eller då arbetsgivaren försatts i konkurs eller likvidation. Om arbetsgivaren avlider, har delägarna i dödsboet enligt 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen rätt att säga upp arbetstagarens arbetsavtal genom att iakttä en uppsägningstid på 14 dagar. Det undantag som gäller skyldigheten att föra omställningsförhandlingar är inte längre tillämpligt då delägarna i dödsboet fortsätter affärsverksamheten eller då den överlåtits i form av överlåtelse av rörelse till en ny arbetsgivare.

Alla procedurbestämmelser i 17–25 och 25 a § i lagen, som gäller omställningsförhandlingar då arbetsgivaren överväger att minska användningen av arbetskraft av ekonomiska orsaker eller av produktionsmässiga orsaker, ska tillämpas på de omställningsförhandlingar som omfattas av paragrafens tillämpningsområde. Bestämmelserna ska iakttas då arbetsgivaren, i fråga om 20 arbetstagare, under en tidsperiod på 90 dagar överväger uppsägning, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller av produktionsmässig orsaker eller permittering utifrån 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen. Enligt förslaget föreskrivs detta i paragrafens 3 *moment*.

23 §. Fullgörande av förhandlingsskyldigheten. Det föreslås att 1 *momentet* ändras så att den föreslagna nya 25 a § om den tid som ska reserveras för att utreda arbetskraftsservice avgränsas utanför förutsättningarna för fullgörande av förhandlingsskyldigheten. I fråga om tid handlar det om en procedurbestämmelse som gäller omställningsförhandlingarna, varvid arbetsgivaren efter att förhandlingsskyldigheten fullgjorts fattat ett beslut om eventuella uppsägningar. Därför kan tiden inte vara en förutsättning för att fullgöra förhandlingsskyldigheten.

Paragrafens 2 *moment* ändras så att de kortaste förhandlingstider som föreskrivits i det halveras. Enligt momentet kan förhandlingsskyldigheten inte anses ha fullgjorts innan en förhandlingstid på tre veckor eller sju dagar beroende på ärendet har förflutit från det att förhandlingarna inleddes. Parterna i omställningsförhandlingarna kan på ett sätt som motsvarar den nuvarande lagen komma överens om en kortare förhandlingstid då förhandlingarna börjat. Momentet innehåller på ett sätt som motsvarar nuläget bestämmelser om situationer där en kortare förhandlingstid på sju dagar tillämpas.

Med undantag för momentets 3 punkt föreslås inte ändringar för situationer som gäller den kortare förhandlingstiden på sju dagar. De ändringar som gäller de arbetsgivare som omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar orsakar dock ändringar i de situationer där förhandlingstiderna tillämpas, varför även de refererats nedan. Enligt 1 punkten i momentet gäller den kortare förhandlingstiden på sju dagar för uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare. Punkten kan bli tillämplig i sådana företag, sammanslutningar och filialer, där antalet anställda med ett anställningsförhållande regelbundet är minst 50. Punkten kan bli tillämplig även för företag, sammanslutningar eller filialer som regelbundet sysselsätter minst 20–49 i en situation där arbetsgivaren först övervägt att säga upp 15 anställda under en tidsperiod på 90 dagar. I så fall har arbetsgivaren inte ännu någon skyldighet att föra omställningsförhandlingar. Om arbetsgivaren hade genomfört ovan nämnda uppsägningar och

sedan senare inom en tidsperiod på 90 dagar på nytt fått ett behov av att överväga att minska användningen av arbetskraft och arbetsgivaren överväger till exempel att säga upp sju anställda, uppkommer en skyldighet att föra omställningsförhandlingar för arbetsgivaren i fråga om de sist nämnda nedskärningsåtgärderna. I en sådan situation är längden på skyldigheten att föra omställningsförhandlingar sju dagar, eftersom omställningsförhandlingarna gäller uppsägning av mindre än tio anställda.

Enligt 2 punkten i momentet gäller förhandlingstiden på sju dagar situationer där förhandlingarna gäller permittering i högst 90 dagar. Punkten kan bli tillämplig i företag, sammanslutningar och filialer, där antalet anställda med ett anställningsförhållande regelbundet är minst 50. Om antalet anställda med ett anställningsförhållande hos arbetsgivaren regelbundet är 20–49, har arbetsgivaren inte någon skyldighet att föra omställningsförhandlingar då arbetsgivaren överväger permitteringar på grund av att arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete tillfälligt minskat.

Momentets 3 punkt ändras enligt förslaget så att det krävda antalet anställda höjs från 30 till 50. Den kortare förhandlingstiden på sju dagar tillämpas i en situation där antalet anställda som tjänstgör för arbetsgivaren regelbundet är mindre än 50.

I momentets 4 punkt föreskrivs vidare att förhandlingstiden på sju dagar blir tillämplig då arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993). Bestämmelserna i punkten kan bli tillämpliga i företag, sammanslutningar och filialer, där antalet anställda med ett anställningsförhållande regelbundet är minst 50. Dessutom kan punkten bli tillämplig i företag, sammanslutningar och filialer som är föremål för ett saneringsförfarande och som regelbundet sysselsätter 20–49 anställda, där förhandlingarna gäller minskning av minst 20 anställda, eftersom arbetsgivaren i andra situationer inte har någon skyldighet att föra omställningsförhandlingar.

Om omställningsförhandlingarna enligt 16 § 1 mom. eller föreslagna 16 a § 1 mom. inte omfattas av den kortare förhandlingstiden på sju dagar, och inget annat överenskommits, tillämpas förhandlingstiden på tre veckor.

I likhet med den gällande lagen fastställs den kortare eller längre förhandlingstiden som föreskrivs i paragrafen enligt det tidsmässiga sambandet för det ärende som behandlas vid ifrågavarande tidpunkt. Det är inte möjligt att dela upp förhandlingarna att gälla ett mindre antal anställda eller en kortare uppsägningstid än vad förhandlingarna de facto handlar om på grund av deras sakmässiga och tidsmässiga samband. Förhandlingstidens gång räknas på ett sätt som motsvarar nuläget.

Bestämmelsen innehåller inte något krav som motsvarar den nuvarande lagen om hur ofta man bör förhandla inom förhandlingstiden. Antalet förhandlingar beror framför allt på ärendets art och behovet. För att förhandlingsskyldigheten ska anses ha fullgjorts, ska kraven enligt 3 kap. och framför allt kraven på innehållet i omställningsförhandlingar enligt 20 § vara uppfyllda. Kravet är accentuerat i synnerhet i situationer där den kortaste förhandlingstiden förkortas till sju dagar. Även om den kortaste förhandlingstiden är sju dagar, fullgörs förhandlingsskyldigheten inte förrän kraven enligt 3 kap. är uppfyllda.

25 a §. *Tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice.* Paragrafen är ny och innehåller bestämmelser om den tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice som främjar de uppsagda arbetstagarnas sysselsättning. I paragrafens 1 moment föreskrivs att om arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker, får arbetsavtalet för en

arbetstagare som sagts upp av sådana orsaker inte upphöra förrän 30 dagar har förflutit från det att en förhandlingsframställning enligt 19 § 4 mom. lämnades till Arbetskraftsmyndigheten. Det handlar om en procedurbestämmelse som hör till omställningsförhandlingarna, vars syfte är att säkerställa tillräcklig tid för Arbetskraftsmyndigheten att utreda den offentliga Arbetskraftsservice som främjar sysselsättning tillsammans med arbetsgivaren innan Arbetsavtalets slut. Bakgrunden till bestämmelsen utgörs av de krav som följer av EU:s uppsägningsdirektiv.

Den föreslagna tiden på 30 dagar blir tillämplig i en situation där arbetsgivaren gett en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio anställda av ekonomiska orsaker och av produktionsmässiga orsaker. Tiden kan bli tillämplig för både företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter 20–49 anställda och företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter 50 anställda. Tiden kan bli tillämplig till exempel i en situation där en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 20–49 anställda överväger att säga upp 12 anställda och göra en ensidig ändring av ett väsentligt villkor i Arbetsvillkoret för tio anställda under 90 dagar. Tiden gäller inte en situation där arbetsgivaren lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp under tio arbetstagare av ekonomiska orsaker och av produktionsmässiga orsaker.

I en situation där arbetsgivaren lämnar en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsmässiga orsaker, är arbetsgivaren skyldig att i början av omställningsförhandlingarna ge ett förslag till verksamhetsplan för att genomföra omställningsförhandlingarna systematiskt och för att lindra följderna av eventuella uppsägningar. När arbetsgivaren bereder sin verksamhetsplan ska arbetsgivaren i ett maximalt tidigt skede tillsammans med Arbetskraftsmyndigheten utreda den offentliga Arbetskraftsservice enligt lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagservice, med vilken sysselsättningen för de anställda som sägs upp främjas. Arbetsgivarens samarbete med myndigheten börjar från det att förhandlingsframställningen lämnas och förhandlingsframställningen ska lämnas till Arbetskraftsmyndigheten senast då omställningsförhandlingarna börjar. Det föreslås att starten för den föreslagna tiden på 30 dagar är bunden till överlämnandet av förhandlingsframställningen. Tiden börjar löpa från den tidpunkt då arbetsgivaren lämnar en förhandlingsframställning till Arbetskraftsmyndigheten i enlighet med 19 § 4 mom. Arbetsgivaren har i sista hand skyldighet att bevisa att förhandlingsframställningen lämnats i enlighet med föreskrifterna i lagen till Arbetskraftsmyndigheten.

Om arbetsgivaren efter att förhandlingsskyldigheten fullgjorts fattar ett beslut om att säga upp ett Arbetsavtal av ekonomiska orsaker och av produktionsmässiga orsaker, får Arbetsavtalet dock inte sluta förrän 30 dagar gått från det att förhandlingsframställningen lämnats till Arbetskraftsmyndigheten. Detta innebär att arbetsgivaren ska schemalägga åtgärderna för att avsluta ett Arbetsavtal så att tiden uppfylls. Uppsägningstiden och tiden på 30 dagar kan löpa parallellt. Tiden räknas i kalenderdagar. Tiden påverkar inte åtgärderna för att avsluta ett Arbetsavtal i en situation där tiden från det att förhandlingsframställningen lämnats räknat samman med uppsägningstiden för arbetstagaren överskrider 30 dagar. Däremot kan den vara av betydelse till exempel i situationer där minimilängden på omställningsförhandlingarna är sju dagar och där parterna i omställningsförhandlingarna efter att omställningsförhandlingarna börjat gör en annan överenskommelse om omställningsförhandlingarnas längd eller där arbetstagaren utifrån lagen, kollektivavtalet eller avtalet har en kort uppsägningstid. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan inte göra andra överenskommelser om hur tiden löper.

Exempel: En arbetsgivare lämnar en förhandlingsframställning till Arbetskraftsmyndigheten den 1 oktober. Om arbetsgivaren efter att

förhandlingsskyldigheten fullgjorts fattar ett beslut om att säga upp arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller av produktionsmässiga orsaker, kan det datum då avtalet upphör vara tidigast den 31 oktober.

Den tid som ska reserveras för utredningen av arbetskraftsservice påverkar i vissa situationer tidpunkten för åtgärderna för att avsluta ett arbetsavtal. Därför är det behövligt att förtydliga konsekvenserna av att inte iaktta tiden för ett enskilt anställningsförhållande. Enligt förslaget handlar tiden om en procedurbestämmelse som hör till omställningsförhandlingarna, vilket innebär att ett arbetsavtals existens och slut bedöms självständigt utifrån föreskrifterna i arbetsavtalslagen. Åtgärderna för att avsluta ett arbetsavtal ska schemaläggas så att tiden uppfylls. Följaktligen anses inte uteblivet iakttagande av tiden självständigt påverka tidpunkten för arbetsavtalets slut i efterskott, om arbetsavtalet upphört på grund av en uppsägning. På samma sätt som för övriga tidsfrister som föreskrivits i samarbetslagen, upphör de rättigheter och skyldigheter som beror på anställningsförhållandet då arbetsavtalets giltighet upphör, även om iakttagandet av tiden försumrats. Uteblivet iakttagande av tiden bedöms däremot utifrån påföljdsbestämmelserna i samarbetslagen.

Enligt *2 moment* i paragrafen tillämpas den tid på 30 dagar som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservicen inte i en situation där arbetsgivaren i enlighet med 17 § 3 mom. i lagen får avgöra ärendet utan föregående omställningsförhandlingar. Det handlar om en situation där särskilt vägande skäl som skadar företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi och som inte har kunnat vara kända på förhand utgör hinder för omställningsförhandlingar.

38 §. Avtalsrätt. I den gällande lagens *1 moment* finns föreskrifter om från vilka bestämmelser i samarbetslagen arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar inte får avvika genom avtal. Det föreslås att man till momentet fogar en hänvisning till nya föreslagna 25 a §, i vilken det föreskrivs att om arbetsgivaren gett en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, får arbetsavtalet för en arbetstagare som sagts upp utifrån sådana grunder inte upphöra förrän 30 dagar gått från det att förhandlingsframställningen lämnats till arbetskraftsmyndigheten. Bakgrunden till bestämmelsen utgörs av de krav som följer av EU:s uppsägningsdirektiv och direktivet ger inte möjlighet att avtala annat om ärendet.

44 §. Gottgörelse till arbetstagare. Det föreslås att en hänvisning till föreslagna 25 a §, som innehåller bestämmelser om den tid på 30 dagar som ska reserveras för utredningen av arbetskraftsservice, fogas till 1 punkten i paragrafens *1 moment*. En arbetsgivare som sagt upp eller permitterat en arbetstagare eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrat ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåtit att iaktta 17–23 eller 25 a §, ska enligt förslaget åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförts till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 35 000 euro.

Även om syftet med den tid som ska reserveras för att utreda arbetskraftsservicen är att säkerställa att arbetskraftsmyndigheten har tillräckligt med tid för att tillsammans med arbetsgivaren utreda den offentliga arbetskraftsservice som stödjer sysselsättningen innan arbetsavtalet upphör, påverkar den även schemalaggningsen av åtgärderna för att avsluta en enskild arbetstagares arbetsavtal, om tiden från det att förhandlingsframställningen lämnades räknad samman med uppsägningstiden för arbetstagaren inte uppfyller den krävda tiden på 30 dagar. Därför är det motiverat att lägga till brott mot bestämmelsen till gottgörelsen.

Iakttagande av tiden kan anses ha försumrats helt eller delvis i följande situationer. Arbetsgivaren kan ha låtit bli att iaktta tiden på så sätt att arbetsgivaren inte lämnat en förhandlingsframställning till Arbetskraftsmyndigheten enligt föreskrifterna i 19 § 4 mom. Detta kan vara fallet till exempel i en situation där arbetsgivaren inte lämnat någon förhandlingsframställning överhuvudtaget till Arbetskraftsmyndigheten eller lämnat den till fel myndighet och arbetsavtalet upphört på grund av uppsägningen. I ovan beskrivna situationer anses arbetsgivaren helt ha försummat att iaktta tiden, eftersom Arbetskraftsmyndigheten inte fått någon förhandlingsframställning och tiden följaktligen inte kunnat starta. Arbetsgivaren har kunnat låta bli att iaktta tiden även på så sätt att arbetsgivaren, trots att en förhandlingsframställning lämnats, inte iakttar den krävda tidslängden och arbetsavtalet upphör på grund av uppsägningen innan tiden går ut. I denna situation anses arbetsgivaren ha försummat att iaktta tiden i den utsträckning som tiden på 30 dagar inte uppfylls. De omständigheter som påverkar storleken på gottgörelsen bedöms enligt den gällande lagen.

46 §. Straffbestämmelser. I 1 och 2 mom. i den gällande bestämmelsen finns bestämmelser om brott mot samarbetskyldigheten. Enligt paragrafens *1 moment* ska arbetsgivare eller en företrädare för denne som trots uppmaning från samarbetsombudsmannen uppsåtligen eller av oaktsamhet försummar eller inte genomför något av de ärenden som föreskrivits närmare i 1–6 punkten i momentet, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för brott mot samarbetskyldigheten dömas till böter.

I 1 mom. 1 punkten föreslås inga ändringar.

Det föreslås att den nya 2 punkten i paragrafens 1 mom. innehåller bestämmelser om straffbarheten för försummelse av dialogskyldigheten enligt 7 a § för företag och sammanslutningar med 20–49 arbetstagare. En arbetsgivare eller en företrädare för denne som trots uppmaning från samarbetsombudsmannen uppsåtligen eller av oaktsamhet försummar att ordna sådana arbetsplatsspecifika rutiner som avses i 7 a § för den regelbundna dialog som förs i företaget eller sammanslutningen, ska för brott mot samarbetskyldigheten dömas till böter. På samma sätt som för övriga ärenden som föreskrivits i momentet, är en förutsättning för straffbarhet att samarbetsombudsmannen först gett en skriftlig uppmaning i ärendet till arbetsgivaren. Att arbetsgivaren försummar att ordna arbetsplatsspecifika rutiner för att genomföra dialogen trots en uppmaning är straffbart. Om gärningen dock betraktas som ringa, följer inget straff av den.

I förarbetena till den gällande lagen (RP 159/2021 rd, s. 119–120) beskrivs de förfaranden som ska iakttas då arbetsgivaren bryter mot någon av sina skyldigheter som gäller den kontinuerliga dialogen. Dessa förfaranden iakttas enligt förslaget även i situationer enligt 2 punkten. Det primära målet är att få arbetsgivaren att korrigera sitt förfarande på eget initiativ. Personalföreträdaren kan rikta arbetsgivarens uppmärksamhet på brottet på arbetsplatsnivå. Om arbetsgivaren inte korrigerar sitt förfarande, kan personalföreträdaren ta kontakt med samarbetsombudsmannen. Samarbetsombudsmannen kan med de metoder som föreskrivits i lagen om samarbetsombudsmannen utreda ärendet och ge arbetsgivaren en skriftlig uppmaning för att korrigera det lagstridiga förfarandet. Samarbetsombudsmannen fastställer på uppmaning en tidsfrist inom vilken arbetsgivaren ska korrigera sitt förfarande.

I föreslagna 7 a § lämnas marginal för företag och sammanslutningar med 20–49 arbetstagare att ordna arbetsplatsspecifika rutiner för den kontinuerliga dialogen på det sätt som de anser vara ändamålsenligt. Detta ska beaktas även i bedömningen av när det anses att arbetsgivaren eller en företrädare för arbetsgivaren förfarit på ett straffbart sätt. En straffbar gärning kan anses vara åtminstone att arbetsgivaren eller en företrädare för arbetsgivaren trots en uppmaning av

samarbetsombudsmannen inte ordnat någon form av ramar eller rutiner för att genomföra den kontinuerliga dialogen eller att det är klart bristfälliga för att uppnå de mål som satts upp i lagen.

I paragrafens 1 mom. motsvarar 3–7 punkten 2–6 punkten i det gällande momentet.

8 Ikraftträdande

Det föreslås att lagen träder i kraft den 1 juli 2025.

Övergångsbestämmelse. I övergångsbestämmelsens 2 moment föreskrivs att ett ärende enligt 12 § som vid ikraftträdandet av denna lag har behandlats eller tillämpas i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare inte behöver behandlas i dialog enligt föreslagna 7 a § till den del ärendet har behandlats eller utarbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet tagits ett initiativ enligt 13 § och ett nytt möte inte ordnas före ikraftträdandet av denna lag eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

I ikraftträdandebestämmelsens 3 moment finns föreskrifter om en situation där det i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare har tagits initiativ till dialog enligt 13 § före ikraftträdandet av denna lag. Om ärendet inte behandlas före ikraftträdandet av denna lag, ska ärendet efter ikraftträdandet behandlas i dialog enligt 7 a § i denna lag.

I ikraftträdandebestämmelsens 4 moment finns bestämmelser om tidsfristen för att omarbeta den dialog som förs i företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare så att den motsvarar de krav som anges i den föreslagna lagen. Dialogen enligt 2 kap. i samarbetslagen ska i företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare omarbetas så att den motsvarar de krav som anges i föreslagna 7 a § inom sex månader från det att lagen trätt i kraft.

I övergångsbestämmelsens 5 moment föreskrivs att om en förhandlingsframställning enligt 19 §, som ändras genom denna lag, har gjorts före ikraftträdandet av denna lag, tillämpas på förfarandet i fråga de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Detta innebär att om en arbetsgivare gett en förhandlingsframställning i ett företag, en sammanslutning eller en filial som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare om ett ärende enligt 16 § 1 eller 2 mom. i lagen innan den föreslagna lagen trätt i kraft, förs omställningsförhandlingarna enligt den lag som var i kraft då lagen den nya lagen trädde i kraft, även om omställningsförhandlingarna infaller efter att lagen trätt i kraft. Om en förhandlingsframställning getts före den föreslagna lagen trätt i kraft, ska man på omställningsförhandlingar på motsvarande sätt tillämpa förhandlingstiden på 14 dagar eller sex veckor enligt den lag som gällde då lagen trädde i kraft. Detta gäller för företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare och för företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare. Även om den tid som ska reserveras för att utreda arbetskraftsservice bedöms enligt momentet.

Ikraftträdandebestämmelsens 6 moment gäller en situation där en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare före ikraftträdandet av denna lag har avgjort ett ärende i enlighet med 17 § 3 mom., som ändras genom denna lag, utan föregående omställningsförhandlingar. Det handlar om en situation där särskilt vägande skäl som skadar företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi och som inte har kunnat vara kända på förhand utgör hinder för omställningsförhandlingar. Efter det att grunder för att avvika från förhandlingsskyldigheten inte längre föreligger, ska arbetsgivaren starta omställningsförhandlingar enligt de bestämmelser som var i kraft då den föreslagna lagen trädde

i kraft. Förfarandet enligt den lag som var i kraft då den föreslagna lagen trädde i kraft iakttas på omställningsförhandlingarna.

I lagen bibehålls skyldigheten att föra omställningsförhandlingar för företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare på grund av kraven i uppsägningsdirektivet. Därför säkerställs med ikraftträdandebestämmelsens 7 *moment* att de krav som direktivet ställer uppfylls alltid då definitionen av kollektiva uppsägningar enligt direktivet uppfylls. Sådana uppsägningar, överföringar till anställning på deltid eller ensidiga ändringar av ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller permitteringar med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen som gjorts före ikraftträdandet av denna lag beaktas efter ikraftträdandet i ett företag, en sammanslutning eller en filial som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare vid beräkningen av gränsvärdet på 20 arbetstagare under perioden på 90 dagar vid övervägning av om det föreligger en skyldighet att föra omställningsförhandlingar enligt 16 a §.

Det föreslås att ikraftträdandebestämmelsens 8 *moment* innehåller bestämmelser om förhållandet mellan de föreslagna bestämmelserna och avtalsrätten för de riksomfattande föreningarna för arbetsgivarna och arbetstagarna. Ett avtal enligt 38 § som är i kraft vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas trots den föreslagna lagen till dess att avtalet upphör att gälla, om inte avtalet ändras före det.

9 Verkställighet och uppföljning

Arbets- och näringsministeriet följer de föreslagna lagändringarnas funktion på allmän nivå. Behovet av uppföljning bedöms anknyta bland annat till erfarenheterna av och de tillägnade rutinerna vad gäller den förenklade dialogen, funktionen för regleringen kring skyldigheten att föra omställningsförhandlingar för företag, sammanslutningar och filialer med 20–49 arbetstagare samt erfarenheterna av de nya kortaste förhandlingstiderna för omställningsförhandlingar.

10 Förhållande till övriga propositioner

I regeringens proposition om lagstiftning om främjande av lokala avtal (RP 85/2024 rd) föreslås ändringar i 38 § i samarbetslagen, så som i denna proposition.

11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

De ändringar som föreslås i propositionen, vilka gäller utökande av det allmänna tillämpningsområdet för samarbetslagen och halvering av förhandlingstiderna, kan anses ha kontaktpunkter med 18 § 1 mom. i grundlagen, enligt vilket det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften.

Reglering som gäller samarbete och som är av betydelse för propositionen i EU:s reglering och de internationella konventioner som binder Finland har behandlats ovan i avsnitten 2.1.2 och 2.1.3. Av de internationella konventionerna är framför allt ILO:s konvention nr 158 och Europeiska sociala stadgan av betydelse. Även artikel 27 i Europeiska sociala stadgan innehåller föreskrifter om arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag i de fall och på de villkor som föreskrivs i gemenskapsrätten och i nationell lagstiftning och praxis. Denna rätt kompletteras av EU-direktiven om samarbete, kollektiva uppsägningar och information till och samråd med arbetstagare vid överlåtelse av rörelse, vilka behandlats i avsnitt 2.1.2.

ILO:s konvention nr 158 innehåller en möjlighet att avgränsa regleringen till att gälla fall där det antal arbetstagare vars anställningsförhållande övervägs att avslutas är minst det föreskrivna antalet eller bildar en fastställd del av företagets arbetstagare. Även i tolkningspraxis gällande Europeiska sociala stadgan har det i fråga om artikel 22 i konventionen (rätten att delta i avgörande om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön) konstaterats att konventionsstaterna har möjlighet att utanför tillämpningsområdet för artikeln lämna företag med ett antal arbetstagare som underskrider ett visst antal, som fastställs i nationell lagstiftning eller praxis. Det är inte känt om motsvarande tolkningspraxis utsträcker sig även till tillämpningen av artiklarna 21 och 29 (rätten till information och samråd och rätten att få information och förhandla vid förfaranden vid kollektiva uppsägningar). Det är dock möjligt att kunna förmoda att EU:s reglering och dess direktiv om samarbete är förenliga med Europeiska sociala stadgan. Såväl samarbetsdirektivet som uppsägningsdirektivet tillåter att direktiven tillämpas endast på företag av en viss storleksklass eller på kollektiva uppsägningar som enligt medlemsstaternas val uppfyller definitionen av kollektiva uppsägningar i någotdera av dessa direktiv.

De lagändringar som föreslås i propositionen har beretts på så sätt att de uppfyller de krav som följer av EU:s direktiv. Det bör anses att de föreslagna ändringarna är förenliga med de internationella åtaganden som förpliktar Finland och med EU-regleringen. Förslaget i propositionen om förenklad dialog för företag och sammanslutningar med 20–49 arbetstagare och skyldigheterna att föra omställningsförhandlingar, vilka uppfyller kraven i uppsägningsdirektivet, tryggar även i fortsättningen minimirättigheterna för arbetstagarna i fråga om dialog och förhandlingar i situationer med kollektiva uppsägningar. De rättigheter som gäller samarbete kan inte heller anses utgöra kärnan i skyddet av arbetskraft i samma utsträckning som de tvingande bestämmelserna om anställningsvillkor och arbetstidsskydd i arbetslagstiftningen, vilka centralt påverkar arbetstagarens ställning. Det bör även noteras att på de arbetsplatser som inte omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen ska arbetsgivaren innan anställningsförhållandet avslutas i enlighet med arbetsavtalslagen ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd.

Följaktligen bedöms propositionen inte stå i strid med det grundlagsskyddade skyddet av arbetskraften.

På de grunder som anges ovan anser regeringen att lagförslagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Kläm

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

Lag

om ändring av samarbetslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i samarbetslagen (1333/2021) 2 §, 7 § 1 mom., det inledande stycket i 12 § samt 23 §,
38 § 1 mom., 44 § 1 mom. och 46 § 1 mom.,
av dem 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 572/2023 och 38 § 1 mom. sådant det lyder i
lag 407/2023, samt
fogas till lagen nya 7 a, 16 a och 25 a § som följer:

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 50. Lagen tillämpas också på sådana filialer som avses i 1 § 2 mom. 3 punkten i näringsverksamhetslagen (565/2023), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) eller i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 50 arbetstagare.

På sådana företag, sammanslutningar och filialer som nämns i 1 mom. där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till 20–49 tillämpas dock bestämmelserna i denna lag i

- 1) 7 a § om genomförande av dialogen i företag eller sammanslutningar med 20–49 anställda,
- 2) 16 a § om arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall,
- 3) 4 kap. om överlåtelse, fusion och delning av rörelse, samt
- 4) 5 § om företrädare för personalen, och i 6 kap. i de situationer som avses i 1–3 punkten.

Bestämmelserna i 5 kap. i denna lag tillämpas dock endast på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande.

7 §

Genomförande av dialogen

Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen, där arbetsgivaren ansvarar för arrangemangen. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen avtalar om något annat. Om det ärende som är föremål för dialog berör flera än en personalgrupp, ska det behandlas vid ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet.

7 a §

Genomförande av dialogen i företag eller sammanslutningar med 20–49 anställda

En arbetsgivare som regelbundet har 20–49 anställda arbetstagare ska utarbeta arbetsplatspecifika rutiner för den regelbundna dialog som förs inom företaget eller sammanslutningen. Föremålen för dialogen och sätten att genomföra den fastställs på det sätt som anses ändamålsenligt i företaget eller sammanslutningen. Arbetsgivaren för en dialog med den företrädare för personalen som avses i 5 §, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommer överens om att dialogen förs tillsammans med personalen. Till den del som personalen saknar företrädare enligt 5 § ska arbetsgivaren föra dialogen tillsammans med personalen. De rutiner som gäller dialogen och ändringar i rutinerna ska antecknas och arbetsgivaren ska informera personalen om dem.

Om arbetsgivaren behandlar ärenden som avses i 12 §, ska arbetsgivaren behandla dem som en del av den dialog som avses i denna paragraf.

12 §

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 7 a § och 8 § 6 punkten är

3 kap.

Omställningsförhandlingar

16 a §

Arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall

En arbetsgivare som regelbundet har 20–49 anställda arbetstagare ska föra omställningsförhandlingar när arbetsgivaren under en period på 90 dagar överväger uppsägning, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller permittering med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om de ärenden som avses i 1 mom. gäller inte en arbetsgivare som har försatts i konkurs eller likvidation och inte heller delägarna i ett dödsbo efter en fysisk person som varit arbetsgivare, när de överväger att säga upp ett arbetsavtal i enlighet med 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Vad som i 17–25 och 25 a § föreskrivs om omställningsförhandlingar som gäller uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet tillämpas också på omställningsförhandlingar som avses i 1 mom.

23 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 16 § med iakttagande av de bestämmelser om förfarandet som ingår i detta kapitel, med undantag för den tid som enligt 25 a § ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice.

Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna, kan förhandlingsskyldigheten vid förhandlingar om ärenden som avses i 16 § 1 mom. dock inte anses ha fullgjorts innan tre

veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. Om inte något annat avtalas vid förhandlingarna är denna förhandlingstid dock sju dagar om

- 1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,
- 2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,
- 3) antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 50,
- 4) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

25 a §

Tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice

Om arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, får arbetsavtalet för en arbetstagare som sagts upp av sådana orsaker inte upphöra innan 30 dagar har gått från det att förhandlingsframställningen lämnades till arbetskraftsmyndigheten i enlighet med 19 § 4 mom.

Den tid som avses i 1 mom. tillämpas inte i en situation där arbetsgivaren i enlighet med 17 § 3 mom. får avgöra ärendet utan föregående omställningsförhandlingar.

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare, eller från vad som i 25 a § föreskrivs om den tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice.

44 §

Gottgörelse till arbetstagare

En arbetsgivare som har sagt upp eller permitterat en arbetstagare eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrat ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåtit att iaktta 17–23 eller 25 a §, ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförs till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 35 000 euro.

46 §

Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som trots uppmaning från samarbetsombudsmannen uppsåtligen eller av oaktsamhet

- 1) försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.,

- 2) försummar att ordna sådana arbetsplatspecifika rutiner som avses i 7 a § för den regelbundna dialog som förs i företaget eller sammanslutningen,
 - 3) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §,
 - 4) underlåter att utarbeta eller försummar att underhålla den i 9 § avsedda utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen,
 - 5) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,
 - 6) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1–3 mom., eller
 - 7) underlåter att ta upp ett i 13 § 2 mom. avsett initiativ till behandling,
- ska, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för *brott mot samarbetskyldigheten* dömas till böter.
-

Denna lag träder i kraft den 20 .

Ett ärende enligt 12 § som vid ikraftträdandet av denna lag har behandlats eller tillämpas i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare behöver inte behandlas i dialog enligt 7 a § till den del ärendet har behandlats eller utarbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet har tagits ett initiativ enligt 13 § i den lag som ändras genom denna lag och ett nytt möte inte ordnas före ikraftträdandet av denna lag eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

Om det före ikraftträdandet av denna lag i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare har tagits initiativ till dialog enligt 13 § i den lag som ändras genom denna lag och ärendet inte behandlas före ikraftträdandet av denna lag, ska ärendet behandlas i dialog enligt 7 a § i denna lag.

Den dialog som avses i 2 kap. i samarbetslagen (1333/2021) ska i företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare omarbetas så att den motsvarar de krav som anges i 7 a § i denna lag inom sex månader från ikraftträdandet av denna lag.

Om en förhandlingsframställning enligt 19 § i den lag som ändras genom denna lag har gjorts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas på förfarandet i fråga de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Om en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare före ikraftträdandet av denna lag har avgjort ett ärende i enlighet med 17 § 3 mom. i den lag som ändras genom denna lag utan föregående omställningsförhandlingar, ska arbetsgivaren inleda omställningsförhandlingar i enlighet med de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Sådana uppsägningar, överföringar till anställning på deltid eller ensidiga ändringar av ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller permitteringar med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001) som gjorts före ikraftträdandet av denna lag beaktas efter ikraftträdandet i ett företag, en sammanslutning eller en filial som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare vid beräkningen av gränsvärdet på 20 arbetstagare under en period på 90 dagar vid övervägning av om det föreligger en skyldighet att föra omställningsförhandlingar enligt 16 a § i denna lag.

Ett avtal enligt 38 § som är i kraft vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas trots denna lag till dess att avtalet upphör att gälla, om inte avtalet ändras före det.

Helsingfors den 28 november 2024

Statsminister

Petteri Orpo

Arbetsminister Arto Satonen

Lag

om ändring av samarbetslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i samarbetslagen (1333/2021) 2 §, 7 § 1 mom., det inledande stycket i 12 § samt 23 §,
38 § 1 mom., 44 § 1 mom. och 46 § 1 mom.,
av dem 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 572/2023 och 38 § 1 mom. sådant det lyder i
lag 407/2023, samt
fogas till lagen nya 7 a, 16 a och 25 a § som följer:

Gällande lydelse

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 20. Lagen tillämpas också på sådana filialer som avses i 1 § 2 mom. 3 punkten i näringsverksamhetslagen (565/2023), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) och i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare.

Bestämmelserna i 5 kap. i denna lag tillämpas dock endast på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska

Föreslagen lydelse

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 50. Lagen tillämpas också på sådana filialer som avses i 1 § 2 mom. 3 punkten i näringsverksamhetslagen (565/2023), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) eller i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 50 arbetstagare.

På sådana företag, sammanslutningar och filialer som nämns i 1 mom. där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till 20–49 tillämpas dock bestämmelserna i denna lag i

1) 7 a § om genomförande av dialogen i företag eller sammanslutningar med 20–49 anställda,

2) 16 a § om arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall,

3) 4 kap. om överlåtelse, fusion och delning av rörelse, samt

4) 5 § om företrädare för personalen, och i 6 kap. i de situationer som avses i 1–3 punkten.

Bestämmelserna i 5 kap. i denna lag tillämpas dock endast på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker,

Gällande lydelse

föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande.

7 §

Genomförande av dialogen

Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen, där arbetsgivaren ansvarar för arrangemangen. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal *eller, om arbetstagaren har färre än 30 anställda, två gånger per år, såvida* inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen avtalar om något annat. Om det ärende som är föremål för dialog berör flera än en personalgrupp, ska det behandlas vid ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet.

Föreslagen lydelse

andelsbanker och sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande.

7 §

Genomförande av dialogen

Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen, där arbetsgivaren ansvarar för arrangemangen. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen avtalar om något annat. Om det ärende som är föremål för dialog berör flera än en personalgrupp, ska det behandlas vid ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet.

7 a §

Genomförande av dialogen i företag eller sammanslutningar med 20–49 anställda

En arbetsgivare som regelbundet har 20–49 anställda arbetstagare ska utarbeta arbetsplatspecifika rutiner för den regelbundna dialog som förs inom företaget eller sammanslutningen. Föremålen för dialogen och sätten att genomföra den fastställs på det sätt som anses ändamålsenligt i företaget eller sammanslutningen. Arbetsgivaren för en dialog med den företrädare för personalen som avses i 5 §, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommer överens om att dialogen förs tillsammans med personalen. Till den del som personalen saknar företrädare enligt 5 § ska arbetsgivaren föra dialogen tillsammans med personalen. De rutiner som gäller dialogen och ändringar i rutinerna ska antecknas och arbetsgivaren ska informera personalen om dem.

Om arbetsgivaren behandlar ärenden som avses i 12 §, ska arbetsgivaren behandla dem

Gällande lydelse

12 §

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 8 § 6 punkten är

3 kap.

Omställningsförhandlingar

Föreslagen lydelse

som en del av den dialog som avses i denna paragraf.

12 §

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 7 a § och 8 § 6 punkten är

3 kap.

Omställningsförhandlingar

16 a §

Arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall

En arbetsgivare som regelbundet har 20–49 anställda arbetstagare ska föra omställningsförhandlingar när arbetsgivaren under en period på 90 dagar överväger uppsägning, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller permittering med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om de ärenden som avses i 1 mom. gäller inte en arbetsgivare som har försatts i konkurs eller likvidation och inte heller delägarna i ett dödsbo efter en fysisk person som varit arbetsgivare, när de överväger att säga upp ett arbetsavtal i enlighet med 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Vad som i 17–25 och 25 a § föreskrivs om omställningsförhandlingar som gäller uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet tillämpas också på omställningsförhandlingar som avses i 1 mom.

Gällande lydelse

23 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 16 § med iakttagande av de bestämmelser om förfarandet som ingår i detta kapitel.

Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna, kan förhandlingsskyldigheten vid förhandlingar om ärenden som anges i 16 § 1 mom. dock inte anses ha fullgjorts innan sex veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. Om inte något annat avtalas vid förhandlingarna är denna förhandlingstid dock 14 dagar om

1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,

2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,

3) antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 30,

4) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

Föreslagen lydelse

23 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 16 § med iakttagande av de bestämmelser om förfarandet som ingår i detta kapitel, *med undantag för den tid som enligt 25 a § ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice.*

Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna, kan förhandlingsskyldigheten vid förhandlingar om ärenden som avses i 16 § 1 mom. dock inte anses ha fullgjorts innan *tre* veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. Om inte något annat avtalas vid förhandlingarna är denna förhandlingstid dock *sju* dagar om

1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,

2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,

3) antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 50,

4) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

25 a §

Tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice

Om arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, får arbetsavtalet för en arbetstagare som sagts upp av sådana orsaker inte upphöra innan 30 dagar har gått från det att förhandlingsframställningen lämnades till arbetskraftsmyndigheten i enlighet med 19 § 4 mom.

Den tid som avses i 1 mom. tillämpas inte i en situation där arbetsgivaren i enlighet med

Gällande lydelse

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Föreslagen lydelse

17 § 3 mom. får avgöra ärendet utan föregående omställningsförhandlingar.

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare, *eller från vad som i 25 a § föreskrivs om den tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice.*

44 §

Gottgörelse till arbetstagare

En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrar ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iakttä 17–23 §, ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförs till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 35 000 euro.

44 §

Gottgörelse till arbetstagare

En arbetsgivare som *har sagt* upp eller permitterat en arbetstagare eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt *ändrat* ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet *underlåtit* att iakttä 17–23 *eller 25 a §*, ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförs till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 35 000 euro.

46 §

Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som trots uppmaning från samarbetsombudsmannen uppsåtligen eller av oaktsamhet

46 §

Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som trots uppmaning från samarbetsombudsmannen uppsåtligen eller av oaktsamhet

Gällande lydelse

1) försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.,

2) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §,

3) underlåter att utarbeta eller försummar att underhålla den i 9 § avsedda utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen,

4) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,

5) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1–3 mom., eller

6) underlåter att ta upp ett i 13 § 2 mom. avsett initiativ till behandling,

ska, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för brott mot samarbetskyldigheten dömas till böter.

Föreslagen lydelse

1) försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.,

2) försummar att ordna sådana arbetsplatspecifika rutiner som avses i 7 a § för den regelbundna dialog som förs i företaget eller sammanslutningen,

3) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §,

4) underlåter att utarbeta eller försummar att underhålla den i 9 § avsedda utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen,

5) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,

6) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1–3 mom., eller

7) underlåter att ta upp ett i 13 § 2 mom. avsett initiativ till behandling,

ska, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för brott mot samarbetskyldigheten dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Ett ärende enligt 12 § som vid ikraftträdandet av denna lag har behandlats eller tillämpas i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare behöver inte behandlas i dialog enligt 7 a § till den del ärendet har behandlats eller utarbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet har tagits ett initiativ enligt 13 § i den lag som ändras genom denna lag och ett nytt möte inte ordnas före ikraftträdandet av denna lag eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

Om det före ikraftträdandet av denna lag i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare har tagits initiativ till dialog enligt 13 § i den lag som ändras genom denna lag och ärendet inte behandlas före ikraftträdandet av denna lag, ska ärendet behandlas i dialog enligt 7 a § i denna lag.

Den dialog som avses i 2 kap. i samarbetslagen (1333/2021) ska i företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare omarbetas så att den motsvarar de krav som anges i 7 a § i

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

denna lag inom sex månader från ikraftträdandet av denna lag.

Om en förhandlingsframställning enligt 19 § i den lag som ändras genom denna lag har gjorts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas på förfarandet i fråga de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Om en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare före ikraftträdandet av denna lag har avgjort ett ärende i enlighet med 17 § 3 mom. i den lag som ändras genom denna lag utan föregående omställningsförhandlingar, ska arbetsgivaren inleda omställningsförhandlingar i enlighet med de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Sådana uppsägningar, överföringar till anställning på deltid eller ensidiga ändringar av ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller permitteringar med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001) som gjorts före ikraftträdandet av denna lag beaktas efter ikraftträdandet i ett företag, en sammanslutning eller en filial som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare vid beräkningen av gränsvärdet på 20 arbetstagare under en period på 90 dagar vid övervägning av om det föreligger en skyldighet att föra omställningsförhandlingar enligt 16 a § i denna lag.

Ett avtal enligt 38 § som är i kraft vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas trots denna lag till dess att avtalet upphör att gälla, om inte avtalet ändras före det.