

LANDSKAPSSTYRELSENS FRAMSTÄLLNING  
till Landstinget med förslag till land-  
skapslag angående tillämpning i land-  
skapet Åland av lagen om samarbete  
inom företag.

Framställningens huvudsakliga innehåll.

Den föreslagna lagen ger valda företrädare för arbetstagare på arbetsplatser med minst 30 anställda rätt att förhandla med arbetsgivaren i angelägenheter som rör främst förhållandena på arbetsplatsen. Den slutliga bestämmanderätten i hithörande frågor skulle dock fortfarande tillkomma arbetsgivaren, dock så att bestämmanderätten i vissa frågor av social natur skulle tillkomma de anställdas företrädare.

Den föreslagna lagen ålägger arbetsgivaren vissa skyldigheter även vad gäller angelägenheter vari förhandlingar enligt lagen inte skall äga rum. Sålunda skulle arbetsgivaren vara skyldig att informera de anställdas företrädare rörande bl.a. företagets ekonomiska ställning.

Den föreslagna lagen skulle vara av subsidiär natur såtillvida att det vore möjligt att genom kollektivavtal avvika från dess bestämmelser.

Allmän motivering

L a g s t i f t n i n g s b e h ö r i g h e t e n .

Enligt 13 § 1 mom. 6 punkten självstyrelselagen äger landstinget lagstiftningsrätt i fråga om bl.a. arbetsavtal och arbetsreglemente medan rikets lagstiftande organ enligt 11 § 2 mom. 9 punkten självstyrelselagen äger lagstifta i frågor rörande bl.a. arbetarskydd, kollektivavtal (dock inte tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas tjänstemän), medling i kollektiva arbetstvister samt i andra frågor av arbetsrättslig natur än sådana som anges i 13 §. Denna delning av lagstiftningsbehörigheten inom arbetsrättens område medför tyvärr stora svårigheter när det gäller att fastställa behörighetsgränserna. Och eftersom lagstiftningsarbetet inom det arbetsrättsliga området på senare år blivit allt intensivare, särskilt vad gäller arbetarskyddet, är gränsdragningssvårigheterna inte längre av enbart teoretisk art utan de framstår ofta även som en praktisk olägenhet.

I fråga om rikets lag om samarbete inom företag (FES 725/78) har landskapsstyrelsen, utgående från bl.a. lagens syfte och dess materiella regler, gjort den bedömningen att fråga närmast är om angelägenheter som är att hänföra dels till näringsrätten (av vilken arbetsrätten f.ö. historiskt sett utgör en del) och dels till det område som regleras genom arbetsreglemente och arbetsavtal. Det näringsrättsliga draget kommer till uttryck däri att ett av delsyftena med lagen är att utveckla företagets verksamhet. Det kommer även till uttryck däri att lagen ersätter lagstiftningen rörande produktionskommittéer och arbetsreglementen, vilken lagstiftning främst har till syfte att öka företagets effektivitet (men även att främja samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare). (Av sagda orsak har lagstiftningen rörande produktionskommittéer ansetts falla inom landskapets lagstiftningsbehörighetssfär; se Ekholm-Hakulinens utlåtande till grundlagsutskottet den 15 april 1947 över 1946 års proposition till ny självstyrelselag för Åland s.15 ). Samhörigheten med lagstiftningen rörande arbetsavtal kommer till synes däri att lagens regler berör ett flertal angelägenheter som kan göras till föremål för reglering i enskilda arbetsavtal (bl.a. arbetstidens längd, uppsägning, arbetsplatsmåltider). Beträffande anknytningen till lagstiftningen rörande arbetsreglemente kan konstateras att ifrågavarande lags huvudsyfte, dvs. att skapa regler för förhållandena inom företaget sammanfaller med syftet för lagstiftningen rörande arbetsreglemente. I själva verket innebär lagstiftningen rörande samarbete inom företag en vidareutveckling av de regler som gäller enligt lagstiftningen om arbetsreglemente.

Behovet av lagstiftningsåtgärder  
Lagstiftning rörande arbetstagarnas medbestämmanderätt i företag finns i dag i ett flertal länder i Europa. Som nämnts ovan så finns dylik lagstiftning numera även i riket (lagen om samarbete inom företag, FFS 725/78). Vad gäller rikslagstiftningen kan noteras att den i sina huvudpunkter följer de lösningar som valts i de övriga nordiska länderna, varvid särskilt den svenska lagen om medbestämmande i arbetslivet (SFS 580/76), vad gäller medbestämmandefrågorna, utgjort modell.

Den situation som uppkommit i landskapet på grund av de ovan nämnda lagstiftningsåtgärderna skapar givetvis inte i sig behov av lagstiftning även här. Å andra sidan är det uppenbart att många av de faktorer som på andra håll föranlett lagstiftningsåtgärder är för handen även här, låt vara att så skarpa motsättningar mellan arbets-

givare och arbetstagare som finns på många andra håll sällan förekommer i landskapet. Således föreligger det enligt landskapsstyrelsens bedömning skäl att även här skapa ett lagreglerat system för samarbetet inom företag mellan arbetsgivaren och anställda.

Landskapsstyrelsen anser det inte föreligga skäl för att stifta en från rikslagen avvikande lag om samarbete inom företag. För den skull föreslås att rikets lag bringas i kraft i landskapet genom en blankettlag.

Avvikelse från rikslagen föreslås ske endast vad gäller tillsynsuppgifterna sålunda att de uppgifter som i riket ankommer på social- och hälsovårdsministeriet i landskapet skulle omhändertas av landskapsstyrelsen. På grund av uppgifternas beskaffenhet skulle det närmast ankomma på social- och hälsovårdsavdelningen vid landskapets centrala ämbetsverk att omhänderta dessa.

Med hänvisning till det anförda föreläggs Landstinget till antagande

L a n d s k a p s l a g

angående tillämpning i landskapet Åland av lagen om samarbete inom företag.

-----

I enlighet med landstingets beslut stadgas:

1 §.

Lagen den 22 september 1978 om samarbete inom företag (FFS 725/78) skall såsom i denna lag är stadgat äga tillämpning i landskapet Åland.

Den i 1 mom. nämnda lagen tillämpas i landskapet sådan den lyder när denna lag träder i kraft. Sker därefter ändring i sagda författning, skall de ändrade bestämmelserna gälla i landskapet från tidpunkten för deras ikraftträdande i riket.

2 §.

De tillsynsuppgifter som ankommer på social- och hälsovårdsministeriet enligt den i 1 § nämnda lagen skall i landskapet handhas av landskapsstyrelsen.

- 4 -

3 §.

Närmare föreskrifter om verkställighet och tillämpning av denna lag utfärdas vid behov genom landskapsförordning.

---

Denna lag träder i kraft den

Mariehamn den 17 april 1980.

L a n t r å d

Folke Woivalin

Extra lagberedningssekreterare

Lars Karlsson.

Nr 725.

**Lag**

om samarbete inom företag.

Given i Helsingfors den 22 september 1978.

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

**1 §.***Lagens syfte.*

För utvecklande av företags verksamhet och arbetsförhållanden samt för effektivisering av samarbetet mellan arbetsgivare och personal ävensom av personalens interna samarbete ökas till arbetsplatsens personal hörande arbetstagens och funktionärers möjligheter att inverka på behandlingen av ärenden, som gäller deras arbete och arbetsplats, på sätt i denna lag stadgas.

**2 §.***Tillämpningsområde.*

Denna lag tillämpas i företag, vars personal i arbetsförhållande normalt uppgår till minst 30 personer.

Denna lag tillämpas icke i statens, kommuns eller annat offentligrättsligt samfunds ämbetsverk eller inrättning. På statens, kommuns eller annat offentligrättsligt samfunds produktions- eller affärsinrättning tillämpas denna lag i enlighet med vad därom genom förordning stadgas.

På begäran av social- och hälsovårdsministeriet, allmän åklagare eller av arbetsgivares, arbetstagens eller funktionärers centralorganisation skall arbetsrådet avgöra huruvida företag eller inrättningar skall anses som sådana, på vilka denna lag skall tillämpas.

Är avgörandet av mål, som är anhängigt vid domstol, beroende av fråga, som nämnes i 3 mom., kan domstolen hänskjuta frågans avgörande till arbetsrådet, om den finner det nödigt eller part det yrkar. Slutligt utslag kan domsto-

len meddela först sedan arbetsrådets avgörande kommit domstolen till handa.

**3 §.***Samarbetsparter.*

I denna lag avsedda samarbetsparter är arbetsgivaren och företagets personal. Samarbetet förverkligas mellan vederbörande arbetstagar och funktionärer och dessas överordnade samt mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen.

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

**4 §.***Delegation.*

Är det med hänsyn till förhållandena och antalet företrädare för personalen befogat, kan arbetsgivaren och företrädarna för personalen överenskomma om att samarbetet inom företaget eller inom någon del därav sker i en delegation, som är gemensam för arbetsgivaren och företrädarna för personalen. Till delegationen väljer företrädarna för envar av de personalgrupper, vilka hör till delegationens verksamhetsområde, inom sig medlemmar för ett år i sänder enligt personalgruppernas storlek. Samtidigt skall överenskommas om vilka frågor delegationen skall behandla.

Antalet företrädare för arbetsgivaren är i delegationen högst hälften av det totala antalet företrädare för personalen.

### 5 §.

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

Har någon personalgrupp icke förtroende- eller förbindelseman eller har denna blivit utsedd genom val, vari förutsättning för deltagande varit medlemskap i facklig förening, och utgör de arbetstagare eller funktionärer, vilka icke tillhör föreningen, majoritet i personalgruppen, äger dessa arbetstagare eller funktionärer, då majoriteten av dem det fordrar, rätt att bland sig välja en företrädare för i denna lag avsett samarbete för ett år i sänder.

Vederbörande arbetstagare eller funktionärer ombesörjer anordnandet av val eller annat förfarande för väljande av företrädare. Kan de icke överenskomma om förfaringsättet, skall i 10 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet (131/73) avsedd arbetarskyddsfullmäktig, vilken företräder ifrågavarande arbetstagare eller funktionärer, anordna valet. Val eller annat förfarande för väljande av företrädare skall verkställas så, att alla arbetstagare eller funktionärer, för vilka företrädare väljes, har möjlighet att delta.

### 6 §.

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

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är:

1) på personalens ställning inverkan väsentliga förändringar i arbetsuppgifter, arbetsmetoder och arbetsarrangemang samt förflyttningar från en uppgift till en annan;

2) på personalens ställning inverkan väsentliga anskaffningar av maskiner och anläggningar, arrangemang beträffande arbetsutrymmen och förändringar i produkturval och i serviceverksamhet;

3) nedläggning av företag eller del därav eller förflyttning till annan ort eller väsentlig utvidgning eller inskränkning av dess verksamhet;

4) tidsbestämda rationaliseringsplaner;

5) av ovan i 1—4 punkterna avsedda åtgärder påkallade arrangemang, vilka avser personalens storlek i olika arbetsuppgifter;

6) tidpunkterna för den ordinarie arbetstidens början och slut samt tidpunkterna för vilopauser och matraster;

7) behandling av fråga angående meddelande om permittering eller uppsägning av arbetsavtal innan meddelandet ges eller uppsägningen verkställs, då åtgärderna föranledes av en tillfällig eller permanent minskning av arbetet av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker;

8) principerna vid anställning, förfarandet därvid, de uppgifter som insamlas vid anställandet och den information som delges nyanställda samt arrangemangen för att dessa skall bli insatta i arbetet;

9) ärenden i anslutning till den interna informationsverksamheten, vilka gäller informationsblad, anslagstavlor och anordnande av informationstillfällen;

10) företags arbetsreglementen och därmed jämförbara ordningsregler samt regler för förslagsverksamhet;

11) budgetplan för samarbetsutbildning och facklig utbildning;

12) anordnande av samarbetsutbildning;

13) de allmänna principer som skall följas vid fördelning av bostäder, som ansluter sig till arbetsförhållande, och fastställande av olika personalgruppers andelar vid fördelningen, dock icke till de delar fråga är om företagsledningens bostäder, som ansluter sig till arbetsförhållande;

14) inom ramen för de medel, som företag anvisat för olika ändamål inom den sociala verksamheten, anordnande av arbetsplatskosthåll och barnavård, användning och planering av arbetsplatsens socialutrymmen, klubb- och semesterverksamhet, beviljande av understöd och gåvor till personalen samt, i överensstämmelse med ovan i 13 punkten avsedda principer, fastställande av grunderna för fördelning av bostäder, som ansluter sig till arbetsförhållande, och utdelning av bostäder enligt dem; samt

15) principerna för anlitan av utom företaget stående arbetskraft.

### 7 §.

#### *Samarbetsförfarande.*

Innan arbetsgivare avgör i 6 § avsett ärende skall han förhandla om grunderna för åtgärden samt om verkningarna av och alternativen för denna med de arbetstagare och funktionärer el-

ler företrädare för personalen, vilka ärendet berör.

Ärende som berör viss arbetstagare eller funktionär behandlas i första hand av arbetsgivaren och denna person tillsammans. Då arbetsgivaren eller arbetstagare eller funktionär i ärende som berör honom så yrkar, skall om saken förhandlas även mellan arbetsgivaren och vederbörande företrädare för personalen.

Då ärende som hör till området för samarbetsförfarandet allmänt gäller arbetstagarna eller funktionärerna vid viss verksamhetsenhet eller arbetsavdelning i företaget, behandlas ärendet med vederbörande företrädare för personalen. Gäller sådant ärende flera än en personalgrupp, skall i 1 mom. avsedd förhandling anordnas vid gemensamt möte, i vilket en företrädare för envar personalgrupp deltar. Sådant möte anordnas dock icke, då ärendet behandlas i ovan i 4 § avsedd delegation.

Förutom vad ovan i denna paragraf är stadgat hör till samarbetsförfarandet att:

1) i 6 § 10 punkten avsedda arbetsreglementen och därmed jämförbara andra bestämmelser skall iakttagas först då överenskommelse därom träffats i samarbetsförfarande, som avses i denna lag;

2) åtgärder beträffande i 6 § 12 punkten avsedd samarbetsutbildnings innehåll och omfattning vidtages i enlighet med vad därom överenskommit i samarbetsförfarande, som avses i denna lag; samt att

3) beslut i ovan i 6 § 14 punkten avsedda ärenden inom området för socialverksamheten, såvitt överenskommelse om dess innehåll icke träffas, fattas i enlighet med vad företrädarna för personalen eller, då beslutet gäller endast en personalgrupp, företrädarna för denna beslutar i ärendet.

### 8 §.

#### *Fullgörande av förhandlingsskyldighet.*

Har icke om annat förfaringsätt överenskommit mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalen, anses arbetsgivaren ha fullgjort den i 7 § avsedda förhandlingsskyldigheten, om ärendet behandlats på sätt i 7 § 2 eller 3 mom. är stadgat eller i den i 4 § avsedda delegationen.

Berör i denna paragraf stadgat samarbetsförfarande fråga, som skall behandlas enligt en i kollektivavtal avsedd förhandlingsordning, kan den förtroende- eller förbindelseman, som före-

träder de av kollektivavtalet bundna arbetstagarna eller funktionärerna, med arbetsgivaren avtala om att ärendet icke behandlas i samarbetsförfarande.

### 9 §.

#### *Anlitande av utomstående arbetskraft.*

Arbetsgivare skall informera företrädarna för den personalgrupp, vars arbetsuppgifter saken berör, om planerat avtal om anlitande av utanför företaget stående arbetskraft. Härvid skall utredning förebringas om den planerade omfattningen av dylik arbetskraft, om dess arbetsuppgifter och om tiden för avtalets bestånd.

Om vederbörande företrädare för personalen, efter att ha fått i 1 mom. avsett meddelande, så yrkar senast under den andra arbetsdagen näst efter meddelandet, skall ärendet behandlas i samarbetsförfarande, dock icke under längre tid än en vecka efter det yrkandet framställdes. Arbetsgivaren får icke under denna tid sluta det avtal som är föremål för behandling.

Ovan i 2 mom. avsedd behandling kan företrädare för personalen dock icke påyrka, om avsikten är att låta den utomstående arbetskraften utföra arbete, som ifrågavarande företags personal enligt vedertagen praxis icke utför, eller fråga är om ett kortvarigt och brådskande arbete eller ett sådant installations-, reparations- eller servicearbete, som det icke är möjligt att låta företagets egen personal utföra.

### 10 §.

#### *Avvikelser från samarbetsförfarandet.*

Då särskilt vägande orsaker, vilka skadar företags produktiva verksamhet eller ekonomi och vilka icke kunnat förutses, utgör hinder för samarbetsförfarande, kan arbetsgivaren fatta beslut i ärende som avses i 6 eller 9 § utan föregående samarbetsförfarande.

Ovan i 1 mom. avsett ärende skall utan dröjsmål behandlas i den ordning, som är stadgat i 7 §, så snart det icke längre finns grunder för avvikelse från det normala förfarandet. Samtidigt skall arbetsgivaren redogöra för orsakerna till det avvikande förfarandet.

### 11 §.

#### *Arbetsgivares informationskyldighet.*

Arbetsgivare skall innan samarbetsförfarande inledes lämna vederbörande arbetstagare el-

ler funktionärer samt vederbörande företrädare för personalen de uppgifter som erfordras för ärendets behandling.

Arbetsgivaren skall dessutom för företrädarna för personalen presentera:

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

2) före räkenskapsårets början en på produktions- eller verksamhetsutsikterna baserad personalplan, som uppgjorts för minst ett år framåt och i vilken motsedda förändringar i personalens storlek och art skall utredas;

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

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

I tvåspråkiga kommuner är arbetsgivare skyldig att lämna de i 1 och 2 mom. avsedda upplysningarna och utredningarna på landets båda språk, såvida antalet personer som bildar den språkliga minoriteten är minst tio och utgör över tio procent av personalen.

## 12 §.

### *Tystnadsplikt.*

Såframt företags arbetstagare eller funktionärer eller företrädare för personalen i enlighet med denna lag har erhållit sådana uppgifter, vilka rör arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter och vilkas spridning vore ägnad att skada företaget eller dess kompanjon eller medkontrahent, och arbetsgivaren meddelar detta, får dessa uppgifter behandlas endast av de arbetstagare och funktionärer eller företrädare för personalen, vilka beröres av ärendet, och uppgifterna får icke yppas för andra.

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

## 13 §.

### *Befrielse från arbete samt ersättningar.*

Arbetsgivare skall befria i denna lag avsedda företrädare för personalen från normalt arbete för den tid dessa behöver för i denna lag avsett samarbetsförfarande samt till detta direkt anslutna förberedelser bland företrädarna för personalen samt ersätta dessa personer det bortfall av förvärvsinkomst saken föranleder. Angående annan befrielse från arbete samt angående ersättning för bortfall av förvärvsinkomst skall i varje enskilt fall överenskommas mellan vederbörande företrädare för personalen och arbetsgivaren.

Såvida företrädare för personalen utom sin arbetstid deltar i samarbetsförfarande, som avses i denna lag, eller fullgör annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att till honom erlagga arvode, vilket motsvarar mötesarvode som utgår enligt gällande bestämmelser om statens kommittéer.

## 14 §.

### *Rätt att ingå avtal.*

Arbetsgivares, arbetstagares och funktionärens föreningar, vilkas verksamhetskrets omfattar hela landet, kan medelst avtal avvika från vad som är stadgat i 2 § 1 mom. om lagens tillämpningsområde, i 3 och 4 §§ om samarbetsparter, i 6 § om ärenden, som hör till området för samarbetsförfarandet, i 7 § om samarbetsförfarandet, i 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet samt i 13 § om befrielse av företrädare för personalen från arbete samt om de ersättningar som skall erläggas här för.

Ovan i 1 mom. avsett avtal har samma rättsverkan som kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal (436/46). Avtalets bestämmelser får av avtalet bunden arbetsgivare tillämpa även på de arbetstagare eller funktionärer, vilka icke är bundna av avtalet, men hör till personalgrupp som avses i detta.

## 15 §.

### *Tillsyn.*

Tillsyn över tillämpningen av denna lag utövas av social- och hälsovårdsministeriet samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar, vilka ingått sådant riksomfattande



kollektivavtal, vars bestämmelser borde iakttagas i företagets arbetsförhållanden.

16 §.

*Straffstadganden.*

Arbetsgivare, som underlåter att iakttaga vad i 7, 9, 11 och 13 §§ av denna lag är stadgat, skall för *brott mot samarbetskyldighet* dömas till böter.

Den som bryter mot ovan i 12 § stadgad tystnadsplikt skall för *brott mot i lagen om samarbete inom företag stadgad tystnadsplikt* dömas till böter.

17 §.

*Ikraftträdande.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1979. Genom denna lag upphäves lagen den 30 december 1949 om produktionskommittéer (843/49) jämte däri senare vidtagna ändringar.

Helsingfors den 22 september 1978.

Republikens President  
URHO KEKKONEN

Genom denna lag upphäves även lagen den 1 juni 1922 angående arbetsreglementen (142/22) jämte däri senare vidtagna ändringar. Arbetsreglemente, som fastställts för företag, förblir dock i kraft till dess det ändras i överensstämmelse med denna lag, dock icke längre tid än två år.

Har produktionskommitté i pensionsstiftelses stadgar givits i uppdrag att välja i 8 § 2 mom. lagen om pensionsstiftelser avsedda styrelsemedlemmar eller i nämnda lags 11 § avsedd revisor, som företräder de arbetstagare eller funktionärer, vilka hör till stiftelsens verksamhetskrets, övergår dessa uppgifter, då denna lag träder i kraft, på de företrädare för personalen, vilka avses i lagen. Då lagen trätt i kraft, skall företrädarna för personalen även nominera kandidater till direktionen för företagets yrkesläroanstalt, om uppgiften före denna lags ikraftträdande ankommit på produktionskommittén.

Social- och hälsovårdsminister *Pirkeko Työläjärvä*