



Harry Salonaho

Harry Salonaho är ekon. dr från Hanken. Han har nästan 40 års erfarenhet i ledande befattningar i näringslivet i Finland och utomlands. Han har arbetat inom skogsindustrin (bl.a. som divisionschef för StoraEnso), förpackningsindustrin (vice koncernchef för Tetra Pak International) och livsmedelsindustrin (verkställande direktör för Valio). Han har också varit styrelseordförande i Livsmedelsindustriförbundet och medlem av arbetsutskottet i Finlands Näringsliv EK.

Paradigmskifte på arbetsmarknaden nödvändigt

Arbetslagstiftningen är till vissa delar föråldrad, t.ex. kollektivavtalslagen är 70 år gammal och medlingslagen trädde i kraft år 1962. Utgående från aktuell forskning vid Hanken, ett stort antal intervjuer med aktörer på arbetsmarknaden och flera rättsfall analyserar Harry Salonaho förändringsbehovet i arbetslagstiftningen och mekanismerna på arbetsmarknaden.

Finland är i behov av ett paradigmskifte i arbetsmarknadspolitiken. Arbetsmarknadsparterna måste acceptera att arbetslagstiftningen och arbetsmarknadskutymerna är en viktig beståndsdel i landets konkurrenskraft och att förändringar som görs främst borde främja sysselsättningen, förbättra företagets konkurrenskraft och trygga välfärdssamhällets fortbestånd. Arbetslagstiftningen är till vissa delar föråldrad, t.ex. kollektivavtalslagen är 70 år gammal och medlingslagen trädde i kraft år 1962. Dessutom borde landets regering ta en starkare roll i trepartsförhandlingarna.

Avhandlingen *"Förändringsbehov i Finlands arbetslagstiftning och arbetsmark-*

nadsmekanismer", som granskades på Hanken den 30 november 2015, innehåller resultaten från intervjuer med totalt 24 centrala arbetsmarknadsaktörer och specialister, såsom Lauri Lyly, Mikko Mäenpää, Sture Fjäder, Jyri Häkämies, Risto Alanko, Riku Aalto, Esa Lonka och Kari-Pekka Tiitinen. Dessutom analyseras arbetsdomstolens tvistemål från 2000-talet och en jämförelse görs mellan de svenska, tyska och finska arbetsmarknadskutymerna. Utgående från resultaten från de tre ovan nämnda områdena presenteras ca 60 förändringsförslag.

Förslagen är smärtsamma såväl för arbetstagarna som arbetsgivarna, men ett försök har gjorts att göra dem så balanserade som möjligt. På grund av utrymmesbrist behandlas i denna artikel enbart ett begränsat antal av dessa. För en mer detaljerad genomgång hänvisas till avhandlingen, som finns på adressen <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/158086>.

Reglerna för permitteringar och uppsägningar, som fick skarp kritik från såväl arbetstagarna som arbetsgivarna, borde specificeras närmare. Enligt arbetstagarna och specialisterna, gäller detta särskilt fastställandet av de ekonomiska grunderna för uppsägningar. De konstaterar också att det är möjligt att få intrycket att arbetsgivarna alltför lättvindigt använder sig av ekonomiska grunder för uppsägningar. De kräver att större krav borde ställas på arbetsgivarna att detaljerat beskriva vilka andra åtgärder förutom personalminskningar som de planerar vidta för att förbättra företagets lönsamhet. Arbetsgivarernas kritik riktade sig främst mot reglerna för individuella uppsägningar.

Samarbetsförhandlingar i lagens anda. Många av de intervjuade beklagade sig över att samarbetslagens bokstav följs, men inte dess anda. Arbetstagarna anser att arbetsgivaren ofta redan innan förhandlingarna inletts fattat sina beslut och att förhandlingarna förs enbart för att uppfylla lagens bokstav. Trots att samarbetslagen är en relativt ny lag (13.3.2009/127), anser de intervjuade att den är i behov av revidering och modernisering.

Förlängning av uppsägnings- och prøvotiderna och minskning av ersättning för ogrundad uppsägning. Jämfört med bl.a. Sverige och Tyskland är uppsägningstiderna för arbetstagare

i Finland relativt korta. Utgående från intervjukommentarerna anser jag att de allmänna uppsägningstiderna kunde förlängas från det nuvarande intervallet på 14 dagar – 6 månader (beroende på antällningstiden) till 14 dagar – 8 månader. Samtidigt kunde den maximala prøvotiden förlängas från nuvarande 4 till 6 månader, vilket regeringen också föreslagit på våren 2016. Likaledes kunde den maximala ersättningen för ogrundad uppsägning halveras till 12 månader. I synnerhet små företag har framfört kritik mot kostnaderna för uppsägningar och hävdar att de stora finansiella riskerna utgör ett hinder för anställning av personal. Det är också att hoppas att domstolarna något mindre skulle betona skyddsprincipen, och i synnerhet i fall gällande uppsägningar av personliga orsaker som är något oklara inte alltid strikt skulle följa principen "in dubio, pro labore". En justering av rättspraxisen kunde också bidra till att sänka anställningströskeln för små företag.

"Förslagen är smärtsamma såväl för arbetstagarna som arbetsgivarna, men ett försök har gjorts att göra dem så balanserade som möjligt."

Förlikningsreglerna, pliktförfarandet och stridsåtgärderna. Dessa tre delområden fick i intervjuvären skarp kritik från arbetsgivarna. Arbetstagarna och specialisterna var däremot relativt nöjda med reglerna, trots att några svarande ansåg att reglerna till vissa delar kunde justeras.

Medlingslagen från år 1962 och kollektivavtalslagen från år 1946 borde helt förnyas. Vid förnyandet av medlingslagen kunde modell tas från Sverige, där ett nytt medlingsväsen, Medlingsinstitutet, grundades år 2000. I Sverige har parterna accepterat att den öppna sektorn, och speciellt exportindustrin, skall ha en lönenormerande roll. Medlingsinstitutet bör också verka för att löneförhöjningarna inte överstiger en nivå som ho-

tar de svenska företagens internationella konkurrenskraft.

I samband med moderniseringen av medlingslagen borde också de krav som ställs på parterna innan förhandlingar under riksförlikningsmannens ledning inleds, närmare definieras. Här kunde processkraven som bör följas innan ett tvistemål tas upp till behandling i arbetsdomstolen fungera som modell.

För att få slut på det stora antalet olagliga strejker i Finland borde pliktbeloppen kraftigt höjas. Då kollektivavtalet år 1946 trädde i kraft, motsvarade det maximala pliktbeloppet i dagens penningvärde ca 80 000 euro, då det maximala pliktbeloppet år 2014 endast var 29 500 euro. Ett första steg i förändringsprocessen kunde utgöras av att det maximala pliktbeloppet skulle höjas till nivån som rådde år 1946.

Rätten till strejk är en grundpelare i arbetsrätten och får inte i sig begränsas. Däremot kunde man överväga att enligt tysk modell förbjuda politiska strejker och också införa proportionalitetsprincipen för sympatistrejker, vilket innebär att sympatistrejken bör stå i proportion till den ursprungliga strejken som understöds.

Förbättring av villkoren för atypiska arbetsförhållanden. Villkoren för visstids-, deltids- och hyresarbetsavtal borde noggrant genomgåas och moderniseras. Samtidigt borde s.k. nollavtal, som inte garanterar arbetstagaren något som helst minimiantal arbetstimmar, helt förbjudas. I intervjuvaren kritiserade arbetstagarna nollavtalen skarpt och krävde att de helt borde förbjudas. Minimum 8 timmar per vecka motsvarande ungefär en hel arbetsdag kunde vara en lämplig utgångspunkt.

Däremot borde enligt min mening användandet av visstidsavtal lagstiftningsvägen underlättas. Här kunde Tyskland tjäna som ett exempel. Företag som anställer färre än 20 personer kunde helt befrias från kraven som borde uppfyllas för att anställa personal på visstid. Små företag kunde också ges rätten att utan begränsningar visstidsanställa personal under de fem första åren av sin existens. Äldre arbetstagare, tex. 55 år och äldre, borde också kunna anställas för visstid utan begränsningar. Med hjälp av dessa förändringar kunde anställningströskeln i synnerhet i små och medelstora företag sänkas, och sam-

tidigt kunde personer (t.ex. långtidsarbetslösa, ungdomar och äldre arbetstagare) som kan vara svåra att sysselsätta, beredas möjlighet att komma in i arbetslivet.

Allmänt bindande kollektivavtal. Arbetstagarerna anser regelverket vara mycket viktigt, och motsätter sig kraftigt avskaffandet av systemet. Enligt arbetsgivarna borde regelverket till vissa centrala beståndsdelar ändras. I dag behandlas en arbetsgivare som följer ett kollektivavtal som allmänt bindande inte jämlikt med en arbetsgivare som följer samma kollektivavtal som normalt bindande.

”Förändringstakten på arbetsmarknaden är så snabb att ingen part kan vänta sig att förändringar helt uteblir.”

Den viktigaste förändringen gäller rätten att förhandla lokalt: En icke organiserad arbetsgivare bör ges samma rättigheter att lokalt avtala om arbetsvillkor som en organiserad. Dessutom borde arbetsfredsplikt införas vid allmänt bindande kollektivavtal. Arbetsgivarna kan inte acceptera att de ”köper” arbetsfred genom att förbinda sig till en viss lönestruktur och övriga anställningsvillkor men arbetstagarna inte förpliktas till arbetsfred. En specialist ansåg att arbetsfredsplikten är en så central beståndsdel i regelverket gällande arbetsförhållanden att dess frånvaro kan ifrågasätta hela strukturen med allmänt bindande kollektivavtal.

Lokala avtal. Åsikterna om nyttan av lokala förhandlingar går isär mellan arbetstagarna och arbetsgivarna. Arbetsgivarna anser att lokala avtal i framtiden borde användas i större utsträckning, medan arbetstagarna anser den nuvarande omfattningen vara tillräcklig.

Alla parter är överens om att det råder ett stort skolningsbehov bland såväl arbetstagarna som arbetsgivarna för att framgångsrikt bedriva lokala förhandlingar. Det vore önskvärt att bestämmelserna om lokala förhandlingar tas med i lagstiftningen för att säkerställa att lokala avtal sluts

i större utsträckning än hittills.

Arbetstagarerna kräver att jämlikheten mellan parterna bör säkerställas. Om inte arbetstagarrepresentanterna känner sig jämställda med arbetsgivarna, kan man knappast uppnå för alla parter tillfredsställande villkor.

Parternas befogenheter borde klart definieras. Trots att arbetsgivarna pläderar för lokala förhandlingar, uppstår ibland tvivel om vilka befogenheter t.ex. den lokala ledningen för en enhet inom en stor koncern besitter.

Arbetstagarernas rädsla för att avvikelser från kollektivavtal kan leda till en urvattning av hela kollektivavtalssystemet borde öppet diskuteras. Arbetstagarerna borde inse att ”sämre” villkor i många fall kan rädda ett stort antal arbetsplatser. Arbetsgivarna borde inte heller utnyttja företagets prekära ekonomiska läge orimligt.

Parterna borde också visa beredskap att komma överens om specialregler för krissituationer. Dessa bestämmelser kunde tas med antingen i lagstiftningen eller i kollektivavtalen. Viktigt vore också att lokala förhandlingar kunde bedrivas kontinuerligt, allt efter som behov skulle uppstå. Teknologindustri är ett bra exempel på hur lokala förhandlingar bedrivs effektivt.

Skyddsprincipen. Skyddsprincipen är en av grundpelarna i modern arbetsrätt. Principen utgår ifrån att arbetstagaren alltid är den svagare parten, som lagstiftningsvägen bör skyddas. Enligt min mening borde skyddsprincipen moderniseras för att också beakta skyddet av arbetsplatser. Alla tre intervjuade parter medger att skyddet av arbetsplatser är viktigt och kunde därför betonas mer än hittills. En intervjuad specialist konstaterade, att ett alltför långt drivet skydd av arbetstagaren kan leda till att det inte finns några arbetsplatser längre.

Arbetstagaren är inte alltid den svagare parten som bör skyddas av lagstiftningen. Den traditionella motsättningen mellan arbete och kapital har ändrat form under de senaste åren. Tidigare var industrin med stora, kapitalintensiva fabriker den dominerande arbetsgivaren. Industriarbetsplatserna minskar och antalet arbetsplatser inom servicenäringarna och i små och medelstora företag ökar.

Finlands grundlag 2 kap. 18 § 1 mom. konstaterar att ”det allmänna skall sörja för skyddet av

arbetskraften”, och i lagens 2 kap. 18 § 2 mom. bestäms att ”det allmänna skall främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete”. Det kan debatteras vilket uttryck som bör ges mera vikt, skyddet av arbetskraften eller främjandet av sysselsättningen. Uttrycken står givetvis inte i konflikt med varandra. Det är inte fråga om ”antingen eller”, utan om ”både och”. Det kan med fog konstateras, att skyddet av arbetskraften starkt dominerat åtminstone i det förgångna, medan främjandet av sysselsättningen stått i bakgrunden. Om arbetslagstiftningen reformeras, bör båda aspekterna beaktas.

Till slut berörs en mycket viktig fråga kort: Bristen på förtroende mellan arbetsmarknadsparterna. På grundval av vad de intervjuade uttalat och mina egna erfarenheter vill jag sammanfattningsvis ange följande: Såväl arbetstagarerna som specialisterna anser att bristen på förtroende är stor, medan arbetsgivarna inte medger detta. Arbetstagarerna borde inse att allt inte kan bli oförändrat. Förändringstakten på arbetsmarknaden är så snabb att ingen part kan vänta sig att förändringar helt uteblir. Arbetsgivarna å sin sida måste acceptera att fackföreningsrörelsen behövs för att garantera en balanserad utveckling av arbetsvillkoren. Den fås inte på knä såsom i England på 1980-talet. Såväl arbetstagarerna som arbetsgivarna måste visa reformberedskap.

En grundläggande förutsättning för framgångsrika förhandlingar är att parterna har respekt och förtroende för varandra, och att de är beredda att göra kompromisser för att uppnå en acceptabel helhetslösning. Kanske målet kunde vara att Finland skulle utveckla arbetslagstiftningen och arbetsmarknadsmekanismerna till en stark konkurrensfaktor och fungera som modell för hela världen?