

ALLMÄNT AVTAL OM SAMARBETSFÖRFARANDE MED TILLÄMPNINGSDIREKTIV

§ 1 Tillämpningsområde och syfte

Samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen organiseras i kommunerna och samkommunerna i enlighet med detta allmänna avtal, om inte något annat har avtalats på lokal nivå mellan kommunen eller samkommunen och avtalsorganisationerna (samarbetsavtal). Syftet med samarbetsförfarandet är att främja resultaten i den kommunala serviceproduktionen och att förbättra personalens arbetslivskvalitet genom att ge de anställda möjligheter att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete eller arbetsplats. Det kan också ges rekommendationer om hur det lokala samarbetet kan organiseras.

Med kommun avses i detta avtal även samkommun.

Tillämpningsdirektiv

Detta avtal är ett sådant allmänt avtal som avses i 3 § 4 mom. lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) och samtidigt också ett arbetskollektivavtal om samarbetsförfarande och en rekommendation som gäller § 4.

Vid samarbetsförfarande behandlas frågor som gäller personalen och dess ställning. Samarbetsförfarandet begränsar inte den beslutanderätt de kommunala myndigheterna har enligt kommunallagen.

§ 2 Parterna i samarbetet

Samarbetsparter enligt detta allmänna avtal är kommunen och ett regionalt förvaltningsorgan enligt 4 § lagen om försök med samarbete inom regioner inklusive kommunens eller förvaltningsorganets personal.

Tillämpningsdirektiv

Enligt 4 § 2 mom. lagen om försök med samarbete inom regioner tillämpas på regionala förvaltningsorgan och deras personal i övrigt kommunallagens bestämmelser om samkommuner och personal.

Representanter för personalen kan vara en huvudförtroendeman, förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig eller någon annan person som utsetts av de organisationer som undertecknat detta avtal eller av deras lokala underföreningar.

Om representanten för personalen har valts på ett sätt som har förutsatt att valdeltagarna är anslutna till en facklig förening, och majoriteten av personalgruppen inte är ansluten till en sådan, har de icke fackanslutna, när en majoritet av dem så yrkar, rätt att bland sig välja en representant för samarbetet enligt detta avtal.

§ 3 Frågor som omfattas av samarbetsförfarandet

Samarbetsförfarandet omfattar följande frågor:

- 1) forsknings- och utvecklingsprojekt, anskaffning av maskiner och utrustning samt förändringar i serviceverksamheten vilka väsentligt påverkar personalens ställning, och väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna eller arrangemangen i fråga om arbetena och arbetslokalerna,
- 2) sådan behandling som föregår meddelande om permittering, uppsägning av tjänste- eller arbetsavtalsförhållanden eller ombildning till deltid i det fall att åtgärderna föranleds av administrativa eller ekonomiska orsaker eller av produktions-skäl,
- 3) principerna för personaladministrationen, nyckeltal som beskriver personalen, förfaringssätt som iakttas vid skötseln av personalfrågor samt personalstrategier,
- 4) förslag och framställningar som gäller ett verks, en inrättnings eller någon annan verksamhetsenhets ekonomiska situation, verksamhets- och ekonomiplan, budget eller verkställandet av denna,
- 5) kommunens budgetförslag, om det vid beredningen av förslaget framgår att ett godkännande av budgetförslaget sannolikt medför väsentliga uppsägningar, ombildningar till deltid eller permitteringar eller andra väsentliga ändringar av personalens anställningsvillkor,

Tillämpningsdirektiv

Ett sådant budgetförslag som avses i punkt 5 är det till nämnda delar ändamålsenligt att behandla genom samarbetsförfarande innan styrelsen lägger fram sitt slutliga budgetförslag för fullmäktige.

- 6) principerna för personalutveckling, personal- och utbildningsplaner för hela kommunen och ekonomiska planer för utbildning enligt utbildningsavtalet,

Tillämpningsdirektiv

Centrala frågor inom personalutvecklingen är inskolning, personalutbildning och utveckling av samarbetsförmågan.

- 7) principerna för intern information,
- 8) principerna för anlitan- de av utomstående arbetskraft och för konkurrensutsättning av offentliga serviceprojekt, i övrigt behandlas anlita- ndet av utomstående arbetskraft enligt § 7,
- 9) principerna för verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan,

- 10) principerna för förslagsverksamhet,
- 11) servicen för personalen,
- 12) planerna för främjande av jämställdhet mellan könen,
- 13) arbetarskyddssamarbetet (med de begränsningar som ingår i arbetarskydds- och arbetsmiljöavtalet för den kommunala sektorn samt i 8, 10 och 11 § lagen om tillsyn över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden), om man avtalar om detta på lokal nivå,

Tillämpningsdirektiv

Om man lokalt avtalat om sammanslagning av arbetarskyddssamarbetet och annat samarbete, skall arbetarskyddskommissionens uppgifter skötas i ett representativt organ, i vilket arbetarskyddsfullmäktigena är medlemmar.

- 14) den information som skall samlas i samband med nyanställning och under anställningens gång och som skall ges till dem som anställs samt arrangemang i samband med inskolning i arbetet,
- 15) syftet med och införandet av kameraövervakning, passerkontroll och annan teknisk övervakning av personalen och därvid använda metoder samt användningen av e-posten och datanätet,
- 16) före godkännande av ett antidrogprogram enligt 11 § 4 mom. lagen om företagshälsovård för uppgifter enligt 7 § och 8 § 1 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet, vid vilka en arbetssökande eller arbetstagare är skyldig att ge eller med sitt medgivande kan ge arbetsgivaren ett intyg över narkotikatest, och
- 17) övriga frågor av principiell eller i övrigt allmän karaktär vilka gäller anställning av personer eller rättigheter och skyldigheter i anslutning till anställningsförhållandet och vilka man inte kan förhandla eller avtala om med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal.

Utredningsförfarande enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet ersätter samarbetsförfarandet enligt detta avtal i de frågor som avses i punkt 2.

§ 4 Förfarande

Allmänt Innan en fråga som omfattas av samarbetsförfarandet avgörs, skall kommunen förhandla om grunderna för, följderna av och alternativen till den åtgärd som är under beredning, åtminstone med de tjänsteinnehavare och arbetstagare som frågan berör eller med dessas representanter.

Samarbetsförfarandets mål uppnås bäst med hjälp av ett fortlöpande förhandlingsförfarande och det förtroende mellan parterna som detta

skapar. Samarbetsförfarandet utgör även ett hjälpmedel för ledningen av verksamheten.

Samarbete och delaktighet sker inom ramen för själva arbetet, mellan chef och medarbetare, på arbetsplatsnivå samt genom representativt samarbete.

Kommunikation

Kommunikation och information i olika former i frågor som omfattas av samarbetsförfarandet före och efter samarbetsförfarandet stöder dess genomförande.

Direkt samarbete

En fråga som omfattas av samarbetsförfarandet och som gäller en enskild tjänsteinnehavare eller arbetstagare behandlas i första hand mellan den anställde och dennes chef. Om frågans principiella natur så kräver, kan också en fråga som gäller en enda person behandlas i ett representativt samarbetsorgan, ifall personen önskar det.

Som direkt samarbete anses också behandling på arbetsplatsnivå av frågor som omfattas av samarbetsförfarandet.

Beslut om inledning av direkt samarbete och formerna för dess genomförande fattas av arbetsgivaren.

Representativt samarbete

Allmänna personalfrågor som omfattas av samarbetsförfarandet behandlas i ett representativt samarbetsorgan eller vid samarbetsförhandlingar som förs på begäran.

Kommuner eller regionala förvaltningsorgan enligt lagen om försök med samarbete inom regioner kan ha representativa samarbetsorgan gemensamma med andra kommuner. Dessa gemensamma samarbetsorgan ersätter delvis eller helt kommunernas eller de regionala förvaltningsorganens egna samarbetsorgan. En förutsättning för denna typ av arrangemang är att de berörda kommunerna eller regionala organen kommer överens om att tillsätta ett gemensamt samarbetsorgan och att personalen i kommunerna och de regionala organen väljer gemensamma medlemmar till det gemensamma samarbetsorganet.

Tillämpningsdirektiv

Kommuner och regionala förvaltningsorgan kan ha samarbetsorgan som är delvis gemensamma, så att en del av medlemmarna är gemensamma och en del endast representerar en bestämd kommun.

Ett representativt samarbetsorgan eller motsvarande skall tillsättas när kommunen permanent har en personal på minst 20 anställda. Om tillsättandet av samarbetsorganet avtalas lokalt.

Som representativt samarbete anses också en förhandling mellan arbetsgivaren och representanter för personalen i en fråga som gäller en enskild förvaltning, enhet, arbetsplats eller yrkesgrupp.

Behandlingen av en fråga i samarbetsorganet skall på begäran antecknas skriftligt på ett gemensamt överenskommet sätt, så att man med hjälp av anteckningarna senare kan utreda när diskussionen hölls, vilka som deltog samt resultaten av behandlingen eller parternas ståndpunkter.

Rekommendation som gäller § 4 i det allmänna avtalet

Kommunala arbetsmarknadsverket rekommenderar att samarbetsförfarandet används för att utveckla resultaten och arbetslivskvaliteten. Samarbetsförfarandet utgör en del av personalstrategin, och speciellt direkt delaktighet erbjuder ett sätt att påverka välbefinnandet i arbetet.

Kommunala arbetsmarknadsverket rekommenderar t.ex. följande former av direkt samarbete:

- utvecklingssamtal
- chef–medarbetarsamtal
- arbetshandledning
- respons
- arbetsplatsmöten
- informationsmöten
- förhandlingar av informations- och utbildningstyp
- deltagande i utvecklingsprojekt
- kvalitets- och resultatorienteringsgrupper
- teamarbete.

§ 5 Fullgörande av samarbetsförpliktelsen

När en ny fråga som omfattas av samarbetsförfarandet tas upp på initiativ av någon part skall samarbetsförfarandet inledas inom rimlig tid, alternativt skall det ges ett skriftligt meddelande om på vilka grunder samarbetsförfarande inte behövs.

Tillämpningsdirektiv

Som rimlig tid anses 1–2 veckor.

Samarbetsförpliktelsen har fullgjorts när frågan har behandlats på det sätt som avses i § 4. Att förfarandet avslutats kan också konstateras gemensamt eller på grundval av någon parts skriftliga meddelande.

I frågor som avses i § 3 punkt 2 anses kommunen inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän en överenskommelse i frågan har uppnåtts eller det efter att förhandlingarna inleddes har förflutit minst

- a) 7 dagar, när det är fråga om permittering, ombildning till deltid eller uppsägning som uppenbarligen kommer att gälla högst 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare
- b) 7 dagar, när det är fråga om permittering som uppenbarligen kommer att gälla fler än 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare men som är avsedd att pågå i högst 90 dagar
- c) 6 veckor, när det är fråga om ombildning till deltid eller uppsägning eller en över 90 dagar lång permittering, vilka uppenbarligen kommer att gälla fler än 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare.

Såvida inget annat avtalas, skall förhandlingarna föras vid minst två olika tillfällen. I de fall som avses i punkt c kan den andra förhandlingen inledas tidigast 7 dagar efter den första.

Beslut i en fråga som omfattas av samarbetsförfarandet kan dock fattas utan föregående samarbetsförfarande, om verksamheten i kommunen eller i någon/något av dess verk, inrättningar eller andra verksamhetsenheter är äventyrad eller om andra synnerligen vägande skäl utgör hinder för samarbetsförfarandet.

I så fall bör frågan behandlas i enlighet med § 4 utan dröjsmål efter det att grunden för avvikelse från det ordinarie förfarandet inte längre existerar. Samtidigt skall orsakerna till det exceptionella förfarandet utredas.

Tillämpningsdirektiv

Om det sker en väsentlig förändring i en fråga som omfattas av samarbetsförfarandet och som redan varit uppe till behandling, skall ett nytt förfarande inledas.

§ 6 Informationsskyldighet

Arbetsgivaren bör innan samarbetsförfarandet inleds ge personalen eller dess representanter den information som behövs för behandlingen av frågan.

Informationsskyldigheten i frågor som omfattas av samarbetsförfarandet bör fullgöras så, att personalens påverkningsmöjligheter tryggas.

Kommunen skall sörja för att personalen har tillgång till uppgifter om allmänna frågor som gäller kommunens verksamhet och mål samt utvecklingsutsikterna beträffande dessa. De anställda skall i synnerhet informeras om faktorer som ingår i en godkänd budget eller kommunplan eller i ändringar av dessa och som väsentligt påverkar deras ställning.

Tillämpningsdirektiv

Vid informationsgivningen bör man sträva efter ömsesidig aktivitet på alla nivåer i organisationen. Särskild uppmärksamhet bör fästas vid att informationen ges i rätt tid och vid att den interna informationen fungerar på arbetsplatserna.

§ 7 Anlitande av utomstående arbetskraft

I fråga om planerade avtal om att anlita utomstående arbetskraft skall kommunen underrätta representanterna för den personalgrupp vars arbetsuppgifter frågan gäller. Det skall då klarläggas hur många utomstående man planerat anlita och för vilka uppgifter, samt hur lång tid avtalet kommer att gälla.

Om personalrepresentanten senast på den andra arbetsdagen efter meddelandet så kräver, skall frågan behandlas genom samarbetsförfarande, och medan detta pågår får kommunen inte ingå det avtal som behandlingen gäller.

Det förutsätts dock inget meddelande eller samarbetsförfarande när det är fråga om att anlita utomstående arbetskraft för ett arbete som kommunens personal enligt vedertagen praxis inte utför eller för ett sådant kortvarigt och brådskande arbete eller installations-, reparations- eller servicearbete som det inte är möjligt att klara av med kommunens egna personalresurser.

§ 8 Samarbetsavtal

Ett sådant lokalt samarbetsavtal som avses i § 1 framförhandlas och undertecknas av den behöriga kommunala myndigheten och de organisationer som undertecknat detta allmänna avtal eller registrerade lokala underföreningar till dessa organisationer.

En lokal underförening bör i oklara fall ha en fullmakt som utfärdats av en organisation vilken undertecknat detta allmänna avtal och som ger underföreningen rätt att föra lokala avtalsförhandlingar och ingå ett lokalt samarbetsavtal.

Ett lokalt samarbetsavtal gäller för en avtalad tid eller tills vidare. Ett lokalt samarbetsavtal som gäller tills vidare kan skriftligt sägas upp att upphöra

efter tre månader, varefter bestämmelserna i detta allmänna avtal iakttas. Ett samarbetsavtal som ingåtts för en längre tid än fyra år kan efter fyra år sägas upp på samma sätt som ett samarbetsavtal som ingåtts tills vidare. Om någon part säger upp ett samarbetsavtal, gäller uppsägningen alla parter.

Tillämpningsdirektiv

Med lokala samarbetsavtal kan man utvidga och precisera de frågor som skall behandlas genom samarbetsförfarande.

Man kan lokalt avtala om formen för samarbetet på arbetsplatser, mellan chefer och medarbetare samt inom utvecklingsprojekt.

I ett lokalt samarbetsavtal kan det finnas särskilda bestämmelser om olika förvaltningar, verk, inrättningar eller andra verksamhetsenheter.

§ 9 Befrielse från tjänste- och arbetsuppgifter

Kommunen bör befria de personalrepresentanter som avses i detta avtal från ordinarie tjänste- och arbetsuppgifter för den tid som dessa behöver för samarbetsförfarandet i enlighet med detta avtal, såvida befrielsen inte medför oskälig olägenhet för skötseln av tjänste- eller arbetsuppgifterna.

§ 10 Mötesarvode och ersättning för inkomstbortfall

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare i kommunens tjänst vilken deltar i ett samarbetsorgans eller motsvarande organs möte i egenskap av medlem, sekreterare eller sakkunnig, har, om mötet hålls under den anställdes ordinarie arbetstid, rätt att få sin ordinarie lön för tiden för mötet.

Till en person som avses i mom. 1 och som under annan tid än den ordinarie arbetstiden är närvarande i minst en halv timme vid ett samarbetsorgans eller motsvarande organs möte i egenskap av medlem, sekreterare eller sakkunnig, betalas i mötesarvode samma belopp som det till en tjänsteinnehavare betalas för en kommunal kommittés möte enligt beslut av en behörig myndighet i kommunen. Dessutom betalas ersättning för resekostnader enligt de grunder som gäller för kommunens tjänsteinnehavare i övrigt.

Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren inte har någon fastställd ordinarie arbetstid, börjar mötesarvodet löpa efter kl. 16.

Tillämpningsdirektiv

Till en lärare som inte har totalarbetstid (vars ordinarie arbetstid inte har fastställts) och som under annan tid än under de i arbetsschemat antecknade lektionerna, men före klockan 16, är närvarande i minst en halv timme vid ett möte som avses i § 10 mom. 1 i det allmänna avtalet, betalas hälften av det arvode som avses i § 10 mom. 2, såvida läraren inte för samma möte är berättigad att få hela arvodet.

§ 11 Fredsplikt

Medan detta avtal är i kraft får den som är bunden av avtalet inte vidta stridsåtgärder som gäller giltigheten, giltighetstiden eller det rätta innehållet beträffande detta avtal eller ett lokalt samarbetsavtal som ingåtts med stöd av detta avtal. Stridsåtgärder får inte heller vidtas för att avgöra en tvist som gäller ett yrkande som baserar sig på avtalet eller för att ändra avtalet eller för att få till stånd ett nytt avtal.

När det gäller frågor som omfattas av det avtalsenliga samarbetsförfarandet är stridsåtgärder förbjudna medan frågan är under behandling i ett samarbetsförfarande mellan parterna.

Tillämpningsdirektiv

I det fall som nämns i mom. 2 är också ansökningsförbud och ansökningsblockad förbjudna.

Dessutom är en förening som är bunden av avtalet skyldig att se till att underlydande föreningar, tjänsteinnehavare och arbetstagare som avtalet gäller inte bryter mot den i mom. 1 och 2 avsedda fredsplikten eller mot bestämmelserna i avtalet. Föreningens skyldighet i detta avseende inbegriper också att föreningen inte får stödja eller bistå vid en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt bidra till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka få slut på dem.

§ 12 Avgörande av meningsskiljaktigheter

Delegationen för kommunala samarbetsfrågor följer upp hur avtalet verkställts och ger utlåtanden om tolkningsfrågor som tillämpningen av avtalet gett upphov till.

Meningsskiljaktigheter som föranletts av överträdelse av fredsplikten eller försummelse av samarbetsförfarandet avgörs på det sätt som stadgas och bestäms om meningsskiljaktigheter i fråga om tjänste- och arbetskollektivavtal.

Tillämpningsdirektiv

Eventuella meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen eller tolkningen av ett lokalt samarbetsavtal avgörs genom förhandlingar mellan parterna på lokal nivå. Om man inte lyckas lösa problemet vid de lokala förhandlingarna, finns det inget hinder för att behandla frågan i den ordning som anges i § 9–11 i huvudavtalet, även om man på grund av sakens natur bör sträva efter att undvika detta.

§ 13 Giltighetstid och uppsägning

Detta avtal träder i kraft 16.2.2005 och det gäller tills vidare med en uppsägningstid på tre (3) månader. De samarbetsavtal som har varit i kraft före detta avtals ikraftträdande och som fastställts genom beslut av en lokal

myndighet är i kraft såsom avtal som avses i § 8, såvida de inte sägs upp separat.

Uppsägning av detta allmänna avtal skall göras skriftligt. Om någon part säger upp avtalet, gäller uppsägningen samtliga parter. Efter att en uppsägning skett förblir de lokala samarbetsavtalen i kraft med fredsplikt, såvida de inte samtidigt har sagts upp separat.

Helsingfors den 15 december 2005

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA
SEKTORNS UTBILDADE FOSU

KOMMUNFACKETS UNION RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR TEKNIK OCH
GRUNDSERVICE FKT RF

TJÄNSTEMÄNNENS FÖRHANDLINGSORGANISATION TFO RF