

1.3.2007

PERSONALENS STÄLLNING I KOMMUN- OCH SERVICESTRUKTURREFORMEN

INNEHÅLL

1	Inledning
2	Sammandrag
3	Nya bestämmelser om personalens ställning
4	Förflyttning av personal och inrättande av tjänster
5	Personalstrategier och förändringar i uppgifterna
6	Samordning av lönesystem
7	Arbetstidssystem samt tjänste- och arbetsledigheter
8	Personalrepresentanter
9	Lokala avtal

1 Inledning

Lagen om en kommun- och servicestrukturreform (169/2007, nedan ramlagen) avser bland annat att stärka kommunstrukturen genom att kommuner sammanslås och kommundelar inkorporeras med andra kommuner. Servicestrukturerna stärks genom att service som förutsätter ett större befolkningsunderlag än en kommun sammanförs och samarbetet mellan kommunerna utökas. Lagen har dessutom som mål att säkerställa service av hög kvalitet som är tillgänglig för invånarna i hela landet. Servicestrukturen ska vara heltäckande och ekonomisk och den ska möjliggöra en effektiv användning av resurserna.

Ramlagen innehåller bland annat bestämmelser som förutsätter att kommuner går samman eller bildar samarbetsområden.

Kommunsammanslagningar kan genomföras så att en eller flera kommuner upplöses och ansluts till en annan existerande kommun eller upplöses och ansluts till en nybildad kommun. Vid sådana sammanslagningar tillämpas kommunindelningsslagen, där det också finns bestämmelser om personalens ställning.

Enligt ramlagen kan man bilda samkommuner för skötseln av uppgifterna för ett samarbetsområde eller uppgifterna kan – i enlighet med kommunallagen – anförtros en värdkommun, det vill säga *en* av kommunerna. För skötseln av uppgifterna inrättas enligt värdkommunsmodellen ett gemensamt organ för kommunerna i området som kan vara en nämnd, en direktion eller en delegation. Den personal som sköter de övriga avtalskommunernas uppgifter kan förflyttas till värdkommunens tjänst.

Innan kommuner slås ihop eller någon annan omorganisering görs och personalen förflyttas ska kommunerna ha ingått ett avtal om hur förvaltningen och servicen ska ordnas och gjort upp en plan för samordning av servicestrukturen. Tiden mellan beslutet om sammanslagningen och genomförandet är ett slags övergångsskede då två processer pågår parallellt. De gamla kommunerna fortsätter sin verksamhet, men samtidigt planeras och förbe-

1.3.2007

reds de åtgärder som ska genomföras efter sammanslagningen eller omorganiseringen.

Hela personalen, förutom de förtroendevalda och tjänstemannaledningen, inverkar på hur kommun- och servicestrukturreformen lyckas.

Vad som sägs i dessa anvisningar om kommuner gäller i tillämpliga delar också samkommuner.

2 Sammandrag

Lagarna om kommun- och servicestrukturreformen trädde i kraft 23.2.2007.

Personalens ställning regleras i 13 § i ramlagen och i 13 och 15 § i kommunindelningsslagen (lagen om ändring av kommunindelningsslagen 170/2007). Bestämmelserna i ramlagen tillämpas från och med 23.2.2007 och den nya 13 § i kommunindelningsslagen tillämpas på ändringar i kommunindelningen som träder i kraft 1.1.2008 och därefter.

De omorganiseringar som avses i ramlagen, beredningen av de utredningar och planer som avses i lagen, liksom också beredningen av beslutet om ändring i kommunindelningen och av avtalet om ordnande av förvaltning och service inklusive den anslutande planen, genomförs i samarbete med kommunernas personalrepresentanter.

Sådana omorganiseringar enligt ramlagen och ändringar i kommunindelningen som leder till att personalen byter arbetsgivare betraktas som överlåtelse av rörelse. Vid överlåtelse av rörelse övergår personalen utan avbrott i anställningsförhållandet i den nya arbetsgivarens tjänst med tidigare anställningsvillkor. Den nya arbetsgivaren ersätter alltså den gamla och övertar de skyldigheter och rättigheter som hör ihop med anställningsförhållandena.

Arbetsgivaren har inte rätt att säga upp ett anställningsförhållande av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker vid omorganiseringar enligt 5 och 6 § i ramlagen eller vid ändringar i kommunindelningen som träder i kraft år 2008–2013. Uppsägningsskyddet gäller fem år efter att en ändring i kommunindelningen har trätt i kraft och i övriga situationer fem år efter att personalen har övergått i den nya arbetsgivarens tjänst. Uppsägningsskyddet är inte ovillkorligt, utan i skyddet ingår en skyldighet att ta emot personalutbildning eller en erbjuden ny befattning eller tjänst som motsvarar den anställdas utbildning, yrkeskunnighet eller erfarenhet.

Största delen av den personal som övertas fortsätter sannolikt med samma uppgifter trots bytet av arbetsgivare. Genast efter övergången är det ändå möjligt att genomföra ändringar i den nya eller utvidgade kommunens eller värdkommunens organisation och personalens arbetsuppgifter. Omställningarna kan beredas redan före övergången i samband med beredningen av servicestrategin och personalstrategin. Sådana ändringar i arbetsuppgifterna med mera som väsentligt påverkar personalens ställning bör genomgå

1.3.2007

samarbetsförfarande enligt det allmänna avtalet (senare den kommunala samarbetslagen) innan ärendet avgörs.

Personalledningen i övergångsskedet och förändringshanteringen har en avgörande betydelse för bland annat kommunens image som arbetsgivare, personalens engagemang och i vilken utsträckning förändringen lyckas.

Lönesystemen och samordningen av lönerna, arbetstidssystemen och personalrepresentationen kommer att kräva omsorgsfulla förberedelser och behandling på lokal nivå.

Personalens övergång från en kommunal arbetsgivare till en annan inverkar inte på pensionsskyddet.

3 Nya bestämmelser om personalens ställning

Personalens ställning regleras i 13 § i ramlagen och i 13 och 15 § (kommundirektören) i kommunindelningsslagen.

Bestämmelserna i 13 § i ramlagen tillämpas från och med 23.2.2007 och bestämmelserna i den nya 13 § i kommunindelningsslagen tillämpas på ändringar i kommunindelningen som träder i kraft 1.1.2008 och därefter. Ramlagens bestämmelser tillämpas inte om det har fattats beslut om arrangemang enligt lagen före 23.2.2007 och bestämmelserna i 13 § i kommunindelningsslagen tillämpas inte på kommunsammanslagningar som trätt i kraft 1.1.2007.

I 13 § i dessa lagar finns tre huvudfrågor:

- personalrepresentanternas deltagande i beredningen
- byte av arbetsgivare betraktas som överlåtelse av rörelse och
- fem års uppsägningsskydd.

Personalrepresentanternas deltagande i beredningen

Omorganiseringarna och beredningen av utredningen och planerna enligt 13 § 1 mom. i ramlagen och 13 § 1 mom. i kommunindelningsslagen, liksom också beredningen av beslut om ändring i kommunindelningen och beredningen av avtalet om organiseringen av förvaltningen och servicen inklusive den anslutande planen, genomförs i samarbete med kommunernas personalrepresentanter.

Enligt motiveringen i propositionen bör samarbetet ske i form av samarbetsförhandlingar eller någon annan gemensam beredning mellan kommunerna och deras personal. Enligt motiveringen bör samarbete mellan personalen och arbetsgivaren också försiggå på överkommunal nivå när kommunerna i samarbete förbereder och planerar omorganiseringar.

I bestämmelsen anges inte hur samarbetet och deltagandet i beredningen ska genomföras i praktiken. Förhållandena varierar och det är inte möjligt att lägga fram *en* enda allmängiltig verksamhetsmodell. Kommunerna beslutar därför själva hur samarbetet och deltagandet sköts i praktiken. De måste ge

1.3.2007

en utredning om detta i den genomförandeplan som ska lämnas till statsrådet senast 31.8.2007 (4 § 4 mom. i statsrådets förordning om lämnande av uppgifter om kommun- och servicestrukturreformen till statsrådet 15.2.2007/173).

Kommunerna är skyldiga att iakttä bestämmelserna i det allmänna avtalet om samarbetsförfarande eller bestämmelserna i eventuella lokala samarbetsavtal. En egen samarbetslag för kommunsektorn är under behandling. Lagförslaget godkändes i riksdagen 13.2.2007. Information om ikraftträdesdatum och innehåll ges senare.

Vid beredningen av åtgärdsförslag för kommuner som befinner sig i en speciellt svår ekonomisk ställning bör arbetsgruppen för utvärdering höra representanterna för personalen (9 § i ramlagen).

Överlåtelse av rörelse

Sådana omorganiseringar enligt ramlagen eller ändringar i kommunindelningen enligt kommunindelningslagen som leder till att personalen byter arbetsgivare betraktas som överlåtelse av rörelse (1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen och 25 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare). De tjänsteinnehavare som inte utövar offentlig makt kan förflyttas till motsvarande uppgifter i arbetsavtalsförhållande med bibehållna villkor utan avbrott i anställningen. Vid överlåtelse av rörelse övergår personalen i den nya arbetsgivarens tjänst med tidigare anställningsvillkor. Den nya arbetsgivaren ersätter alltså den gamla och övertar de skyldigheter och rättigheter som hör ihop med anställningarna. Löneförmåner som förfallit och andra förmåner för personalen, till exempel rätt till semester, binder den nya arbetsgivaren efter arbetsgivarbytet.

Efter övergången kan ändringar i organisationen och uppgifterna göras. Om uppgifternas svårighetsgrad förändras väsentligt bestäms en ny uppgiftsrelaterad lön som motsvarar de nya uppgifterna.

Fem års uppsägningskydd

Enligt 13 § 3 mom. i ramlagen och kommunindelningslagen har arbetsgivaren inte rätt att, på grundval av omorganiseringar av verksamheten som avses i 5 och 6 § i ramlagen och vid ändringar i kommunindelningen som träder i kraft vid ingången av åren 2008–2013, säga upp ett anställningsförhållande av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. En arbetstagare eller tjänsteinnehavare kan dock sägas upp om han eller hon vägrar att ta emot en ny befattning eller tjänst enligt 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen eller 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare som arbetsgivaren erbjuder honom eller henne.

Uppsägningskyddet gäller fem år efter att ändringen i kommunindelningen har trätt i kraft och i övriga fall fem år efter att personalen övergått i den nya arbetsgivarens tjänst. Uppsägningskyddet gäller hela personalen inom den

1.3.2007

service som omorganiseringarna enligt 5 och 6 § i ramlagen gäller, såväl hos den nya som den gamla arbetsgivaren. Skyddet gäller endast sådana ändringar i kommunindelningen och andra ändringar där personalen övergår i en annan kommuns tjänst. Uppsägningskyddet gäller härvid alla kommuner som berörs av ändringen i kommunindelningen och deras personal i sin helhet. Om endast en del av kommunens område inkorporeras med en annan kommun vid en ändring i kommunindelningen och personal övergår i den andra kommunens tjänst, gäller uppsägningskyddet hela personalen inom den service som är föremål för omorganiseringarna i mottagarkommunen.

Det är fråga om en särskild bestämmelse av exceptionell karaktär som för en viss tid ger den kommunala personalen ett bättre uppsägningskydd än vad andra anställda har.

Uppsägningskyddet omfattar endast fall där grunden för uppsägningen är omorganiseringar till följd av 5 eller 6 § i ramlagen eller ändringar i kommunindelningen 2008–2013. Det gäller bara interna förflyttningar inom kommunsektorn från en kommun till en annan eller till en samkommun. Bestämmelsen omfattar inte situationer där serviceproduktionen läggs ut, om det inte gäller sådana fall som avses i 5 eller 6 § i ramlagen. I anbudsförfrågan vid konkurrensutsättning är det ändamålsenligt att ta in ett villkor om att personalen ska övertas av den nya arbetsgivaren enligt principerna vid överlåtelse av rörelse. Uppsägningskyddet övergår inte med personalen till den nya arbetsgivaren. Bestämmelsen gäller inte organisatoriska omställningar som inte är omorganiseringar enligt 5 eller 6 § i ramlagen eller ändringar i kommunindelningen som genomförs 2008–2013.

Uppsägningskyddet är inte ovillkorligt. En arbetstagare eller tjänsteinnehavare förlorar sitt uppsägningskydd om han eller hon vägrar att ta emot en ny lämplig befattning eller tjänst som arbetsgivaren erbjuder. I första hand ska sådant arbete erbjudas som motsvarar eller liknar det tidigare arbetet. Om det inte finns något sådant arbete kan arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren erbjudas en annan befattning eller tjänst som personen är lämplig för med tanke på utbildning, yrkesskicklighet och erfarenhet. I sådana fall kan det nya arbetet avvika från de tidigare uppgifterna och också lönen kan ändras.

4 Förflyttning av personal och inrättande av tjänster

Personalen övergår i den nya arbetsgivarens tjänst och behåller tidigare anställningsvillkor. Personalens ställning varken försämras eller förbättras på grund av övergången. Personaltjänster, arbetstidsarrangemang och diverse andra förmåner, till exempel måltider eller företagshälsovård, som baserar sig på ett ensidigt beslut av den tidigare arbetsgivaren ingår vanligtvis inte i anställningsvillkoren. De följer därmed inte med vid övergången, utan bestäms av den nya arbetsgivaren.

En personalförflyttning som baserar sig på ett avtal mellan kommunerna kräver inte nödvändigtvis andra beslut, utan det räcker med ett beslut om att av-

1.3.2007

talet godkänns. Däremot överförs inte tjänster från en kommun till en annan, utan den nya arbetsgivaren är tvungen att för övertagna tjänsteinnehavare inrätta sådana tjänster som behövs för verksamheten. Förvärvaren inrättar tjänster för den övertagna personalen endast när det gäller uppgifter där offentlig makt utövas. För andra uppgifter ingås arbetsavtal. Av tydlighets skull är det bäst att den nya eller utvidgade kommunens behöriga myndighet fattar ett uttryckligt beslut om hur den övertagna personalen inplaceras i de nyinrättade tjänsterna. Befattningar behöver inte inrättas. För arbetstagare behöver nya skriftliga arbetsavtal inte nödvändigtvis ingås, utan arbetsavtalen och de medföljande skyldigheterna och rättigheterna överförs med stöd av lagen till den nya arbetsgivaren vid tidpunkten för överföringen. Nya arbetsavtal behövs om det sker förändringar i arbetsuppgifterna eller andra förändringar som förutsätter en ändring av arbetsavtalet.

De tjänsteinnehavare som inte utövar offentlig makt kan överföras till motsvarande uppgifter i arbetsavtalsförhållande med bibehållna villkor. Med dessa personer finns det skäl att ingår skriftliga arbetsavtal. Om man inte kan få till stånd ett skriftligt arbetsavtal är arbetsgivaren skyldig att i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ge skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att arbetsavtalsförhållandet inletts, det vill säga från och med förflyttningstidpunkten.

5 Planering av personalstrategin och förändringar i uppgifterna

Enligt 10 § 2 mom. 5 punkten i ramlagen ska den genomförandeplan som kommunerna lämnar till statsrådet innehålla en plan för hur kommunens viktigaste funktioner organiseras och en plan för trygghet och utveckling av personalresurserna. Vid bedömningen av om personalresurserna räcker till behövs information om de kommunanställdas antal och kompetens och om pensionsavgången. Behovet att utveckla personalen beror främst på hurdan kompetensförändringarna i serviceproduktionen kräver.

För den nya eller utvidgade kommunen behöver en servicestrategi beredas i god tid och utifrån den en personalstrategi. Samtidigt som man utreder vilka tjänster som ska produceras och hur, bör man också göra upp en plan över hurdan personalstruktur och kompetens den omorganiserade serviceproduktionen kräver. Det gäller att utreda vilka nya tjänster och befattningar som behövs i den nya eller utvidgade kommunen eller värdkommunen, vem som ska sköta dessa och vilken kompletterande utbildning som eventuellt behövs. Dessutom bör man bland annat planera samordningen av lönesystem och löner, arbetstidssystemen och personalrepresentationen (samarbetsorgan, antalet förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige och deras ansvarsområden och tidsanvändning).

Efter att personalbehovet har utretts finns det skäl att dryfta hur personalen ska placeras i de nya uppgifterna. Målet är att alla ska placeras i så lämpliga uppgifter som möjligt och att verksamheten kommer igång. Först tillsätts cheferna och därefter de övriga tjänsterna och befattningarna efter konsultation av de nya cheferna. Förändringar i uppgifterna och omplaceringar i

1.3.2007

nya uppgifter, vid behov över enhets- och ortsgrensarna, bör genomföras så snart som möjligt efter en kommunsammanslagning eller någon annan reform enligt ramlagen.

I förändringssituationer behövs förutom planering och genomförande av verksamheten också information. Det är viktigt att informationen är tydlig och når mottagarna. Skriftligt material är nödvändigt, men dessutom bör det finnas möjlighet till diskussion.

Om ändringen genomförs så att ett antal kommuner uppgår i en utvidgad kommun, är det endast personalen i de upphörande kommunerna som övergår i en ny arbetsgivares tjänst och den utvidgade kommunen har även framöver arbetsgivaransvar. Då ligger ansvaret för beredningen av personalstrukturen med mera på den utvidgade kommunens arbetsgivarrepresentanter, som samarbetar med representanterna för de kommuner som upplöses.

Om däremot en ny kommun bildas måste man vid beredningen av personalstrukturen med mera beakta att bland annat tjänstemannaledningen i de kommuner som upplöses i detta fall inte till alla delar kan behålla sin tidigare ledarställning. De gamla kommunstyrelserna eller en sådan organisationskommission som avses i 29 § i kommunindelningsslagen utser vid behov representanter (en eller flera) för arbetsgivaren för beredningen av personalstrukturen.

I den så kallade värdkommunsmodellen för ett samarbetsområde är det värdkommunen som bär ansvaret för beredningen av personalflyttningen.

Den nya arbetsgivaren beslutar om de organisations- och uppgiftsändringar med tillhörande personalarrangemang som eventuellt behövs efter övergången. Om uppgifternas svårighetsgrad förändras väsentligt bestäms en ny uppgiftsrelaterad lön som motsvarar de nya uppgifterna (se punkt 6). Sådana ändringar i serviceverksamheten som väsentligt påverkar personalens ställning, liksom stora ändringar i arbetsuppgifterna eller arbets- och lokalarangemangen, ska genomföras genom samarbetsförfarande enligt det allmänna avtalet (senare den kommunala samarbetslagen).

Personalrepresentationen i beredningen av personalstrategin med mera bör övervägas från fall till fall. Huvudavtalsorganisationerna utser personalrepresentanterna.

6 Samordning av lönesystem

De uppgiftsrelaterade lönerna, liksom de individuella tilläggen, kan variera från kommun till kommun också när arbetsuppgifterna är likadana. När arbetsgivaren byts måste man eventuellt bygga upp nya lönesystem och samordna lönerna. Detta kräver mycket arbete, noggranna förberedelser och lokala förhandlingar. Samordningen av löner kräver en tillräckligt lång övergångsperiod.

1.3.2007

Principer och metoder för samordningen av lönesystem:

- 1 Om de kommuner som upplöses uppgår i en utvidgad kommun bibehålls i allmänhet de lönesystem som tillämpats i den utvidgade kommunen och kommunernas lönesystem samordnas med dem. Det är också möjligt att utveckla ett nytt lönesystem för den utvidgade kommunen om det anses vara ändamålsenligt, till exempel om det gamla lönesystemet inte fungerat bra.
- 2 I den nya kommunen utarbetas egna lönesystem för de olika avtalsområdena och dessa ersätter de tidigare kommunernas lönesystem. Som nytt lönesystem kan användas ett tidigare lönesystem som omfattar flest anställda i de sammangående kommunerna, förutsatt att systemet uppfyller de krav som ställs på ett bra och fungerande lönesystem. Om det inte finns något sådant lönesystem måste ett helt nytt system utvecklas. Lönesystemet ska ha som mål att främja en resultatrik verksamhet i kommunen, motivera de anställda till goda arbetsprestationer, säkra konkurrenskraftiga löner och trygga en rättvis lönesättning.
- 3 Enligt värdkommunsmodellen för ett samarbetsområde beslutar varje arbetsgivare om sin kommuns lönesystem och lönepolitik, men det är ändamålsenligt att sträva efter en enhetlig lönepolitik för områdets kommuner.
- 4 Lönesystemen för de olika avtalsområdena avviker från varandra. Det är ändamålsenligt att iakttä enhetliga lönepolitiska principer inom de olika avtalsområdena med beaktande av avtalsbestämmelserna för området i fråga.
- 5 Om arbetets svårighetsgrad förändras väsentligt när arbetsuppgifterna ändras ska förändringarna beaktas i den uppgiftsrelaterade lönen så att lönen motsvarar de nya uppgifterna (till exempel kap. II § 5 mom. 2 i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet och kap. II § 9 mom. 2 i tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal). Vid förändringar i arbetsuppgifterna kan den uppgiftsrelaterade lönen sänkas endast om uppgifternas svårighetsgrad blir väsentligt lägre till följd av omorganiseringen. Det individuella tillägget å sin sida kan sänkas endast om lönegrunderna omprövas till följd av väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna eller till följd av en betydlig försämring av arbetsresultaten av skäl som beror på den anställde själv.
- 6 Målet är att lönerna enligt de tidigare lönesystemen i mån av möjlighet samordnas med lönerna enligt det nya systemet. Samordningen inleds med de uppgiftsrelaterade lönerna. Den nya lönenivån bestäms enligt arbetsvärderingssystemet i det nya lönesystemet. Om den uppgiftsrelaterade lönen är lägre än det nya lönesystemet förutsätter är det meningen att lönerna höjs stegvis till nivån i det nya lönesystemet. Längden på övergångsperioden beror på löneskillnaderna, kostnaderna och de tillgängliga medlen för lönehöjningar. Det lönar sig att göra upp en

1.3.2007

plan över införandet av det nya lönesystemet och samordningen av lönerna samt tidsplaner och kostnadsberäkningar.

- 7 Om den gamla uppgiftsrelaterade lönen är högre än motsvarande lön enligt det nya lönesystemet och uppgifterna inte förändrats väsentligt bibehålls den gamla uppgiftsrelaterade lönen, om man inte lokalt avtalar annorlunda. De löneskillnader som olikheterna i de olika lönesystemen ger upphov till minskar när den uppgiftsrelaterade lönen enligt det nya lönesystemet höjs. Det finns skäl att dokumentera löneskillnader och grunden för dessa (kommunindelningenslagen eller tvingande bestämmelser om överlåtelse av rörelse) med tanke på bland annat eventuella anklagelser om diskriminering. En grund som baserar sig på tvingande lagstiftning (till exempel kommunindelningenslagen och bestämmelserna om överlåtelse av rörelse) har i rättspraxis ansetts utgöra ett lagligt och godtagbart skäl att betala olika lön för samma arbete. Målet är att uppnå lika lön för lika krävande uppgifter. Detta mål bör beaktas i planen för samordning av anställningsvillkoren och i beslut om löneutvecklingen.
- 8 På det lokala planet måste man ta ställning till bland annat hur dyrortsklassificeringen inverkar på lönerna om de kommuner som går samman är av olika dyrortsklass. Problemet gäller särskilt undervisningssektorn, men i viss utsträckning också anställda som omfattas av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Det är värt att göra upp en plan över hur löneskillnader som beror på dyrortsklassificeringen eventuellt ska elimineras inklusive tidsplaner och kostnadsberäkningar.
- 9 Förhandlingar om dessa frågor och det praktiska genomförandet förs på lokal nivå mellan den nya arbetsgivaren och representanterna för huvudavtalsorganisationerna. Hur förhandlingarna ska genomföras och hur man ska gå tillväga avtalas lokalt.
- 10 Den nya större kommunen har bättre förutsättningar än tidigare att utveckla funktionella resultatbonussystem.
- 11 I samband med de riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalen förs förhandlingar om vilken del av de tillgängliga resurserna för lönehöjningar som ska bli lokala justeringspotter för införandet av de nya lönesystemen. För detta ändamål kan man dessutom i mån av möjlighet använda extra justeringspotter enligt lokala beslut.
- 12 Representanter för Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna följer förändringarnas inverkan på personalen och avtalar vid behov om nödvändiga åtgärder.

1.3.2007

7 Arbetstidsarrangemang samt tjänste- och arbetsledigheter

Arbetstidsarrangemangen baserar sig på de riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalen, som ger möjlighet att använda olika arbetstidssystem till och med för vissa likadana uppgifter. Den nya arbetsgivaren kan i sådana fall ändra arbetstidssystemet vid behov.

Det kan också finnas kommunvisa skillnader i beviljandet av prövningsbaserade tjänste- och arbetsledigheter.

Det gäller att utreda vilka olika slags förfaranden som använts vid tillämpningen av arbetstidssystemen och vid beviljandet av tjänste- och arbetsledigheter och överväga vilka åtgärder som behövs.

Också annan praxis kan behöva utredas och nödvändiga åtgärder övervägas.

8 Personalens representanter

Personalrepresentationen måste omorganiseras i den nya eller utvidgade kommunen. De upphörande kommunernas samarbetsorgan, förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige har tillsatts för just dessa kommuner, och när kommunens verksamhet upphör går också samarbetsorganens och personalrepresentanternas mandatperiod ut.

Nya samarbetsorgan och personalrepresentanter väljs i normal ordning i den nya eller utvidgade kommunen, vid behov genom nya val.

Varje huvudavtalsorganisation har rätt att tillsätta en huvudförtroendeman i kommunen, om inte något annat avtalas lokalt. Antalet förtroendemän och deras uppgiftsfördelning och tidsanvändning bestäms genom lokala avtal i enlighet med kapitel VII i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

Vid organiseringen av arbetarskyddet tillämpas arbetarskydds- och arbetsmiljöavtalet för den kommunala sektorn. I fråga om befrielse och ersättning av inkomstbortfall för arbetarskyddsfullmäktige iakttas avtalet om detta.

9 Lokala avtal

Kommuner har eventuellt ingått lokala avtal om avvikelser från de riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalen (§ 13 i huvudavtalet). Ett lokalt avtal kan när som helst sägas upp att upphöra efter tre månader från delgivningen av uppsägningen, varefter bestämmelserna i respektive riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtal iakttas. Detta gäller även tidsbundna avtal, med undantag av bestämmelser om arbetstid.

Med stöd av det allmänna avtalet har det varit möjligt att ingå lokala samarbetsavtal som gäller en överenskommen tid eller tills vidare. Ett samarbets-

1.3.2007

avtal som gäller tills vidare kan sägas upp att upphöra efter tre månader, varefter bestämmelserna i det riksomfattande allmänna avtalet iakttas.

De lokala avtalens verkningar i den nya eller utvidgade kommunen eller inom ramen för värdkommunsmodellen bör utredas. De lokala avtalen kan till exempel innebära brott mot regeln om likabehandling av anställda. Den nya arbetsgivaren måste ändå i allmänhet iakttå anställningsvillkoren i de lokala avtalen i samma utsträckning som tidigare, om avtalet inte sagts upp. Därför gäller det att överväga om avtalen borde sägas upp så att de går ut innan personalen övergår i den nya arbetsgivarens tjänst. Också den nya eller utvidgade kommunen eller en personalförening som verkar i kommunen kan vid behov säga upp ett lokalt avtal som ingåtts i en tidigare kommun. Uppsägningstiden är tre månader.