

2.5.2007

ANVISNINGAR OM SAMARBETET MELLAN ARBETSGIVAREN
OCH PERSONALEN I KOMMUNERNA

1

Nuläget

Samarbetsförfarandet i kommunerna och samkommunerna har hittills baserat sig på det allmänna avtalet om samarbetsförfarande som slutits med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och lagen om kollektivavtal. Utgående från det allmänna avtalet har kommuner även ingått lokala samarbetsavtal med bestämmelser som kompletterar det allmänna avtalet. Genom de lokala avtalen har man kommit överens om bland annat sammansättningen och verksamheten hos representativa samarbetsorgan och om formerna för det direkta samarbetsförfarandet.

2

Lagens syfte och parter

Den nya lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagarer (449/2007, nedan samarbetslagen) kommer att ligga till grund för utformningen av samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen i kommuner och samkommuner. Det som nedan sägs om kommuner gäller också samkommuner och det som nedan sägs om arbetstagarer gäller också dem som innehar en tjänst i en kommun eller samkommun.

Lagen syftar till att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen, trygga personalens påverkningsmöjligheter samt främja ett gott resultat i fråga om den kommunala serviceproduktionen och kvaliteten på personalens arbetsliv (1 §). I motiveringen till lagen betonas öppen växelverkan, förtroende mellan parterna och dagligt samarbete genom växelverkan mellan chefer och medarbetare.

Parter i samarbetet är kommunen som arbetsgivare och de anställda i kommunen (3 §). Som företrädare för personalen verkar förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige eller andra personalföreträdare. Om majoriteten i en personalgrupp inte är fackansluten, har den rätt att bland sig välja ett samarbetsombud. Personalgruppsbegreppet inom kommunalförvaltningen skiljer sig betydelsemässigt från begreppet personalgrupper i lagen om samarbete inom företag, där personalen i första hand indelas i arbetstagarer, tjänstemän och högre tjänstemän. Inom kommunalförvaltningen avses med personalgrupper personal som indelats enligt uppgifternas innehåll och bransch, t.ex. personalen inom byråbranschen, tekniska sektorn, biblioteksväsendet, kostservicen, vården och undervisningssektorn.

Varje kommun bör ha ett samarbetsorgan (se punkt 7). Kommunsektorn har i allmänhet haft som praxis att det allmänna samarbetet och samarbetet inom arbetarskyddet i praktiken har kopplats ihop så de har ett gemensamt samarbetsorgan. Detta möjliggörs av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (44/2006). Enligt lagens 23 § 3 mom. kan arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen eller en av personalen bemyndigad företrädare komma överens om att organisera samarbetet på ett sätt som är anpassat till förhållandena på arbetsplatsen och som för arbetstagarerna tryggar sådana möjligheter att inom ramen för samar-

2.5.2007

betet delta i behandlingen av arbetarskyddsfrågor som åtminstone motsvarar de möjligheter som föreskrivs i 5 kap. i lagen. Detta gör det bland annat möjligt att utforma arbetarskyddskommissionens arbete på ett lämpligt sätt för det lokala planet.

3

Samarbetsfrågor

I den nya lagen (4 §) är förteckningen över de frågor som ska behandlas i samarbete snävare än i det allmänna avtalet. Man kan emellertid också behandla andra frågor vid samarbetsförfarande om det lokalt anses ändamålsenligt.

Samarbetsförfarandet ska åtminstone omfatta de frågor som gäller

- 1) sådana förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens servicestruktur, kommunindelningen eller i samarbetet mellan kommunerna som har betydande konsekvenser för personalens ställning,
- 2) principerna för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha väsentliga personalkonsekvenser, så som anlitande av utomstående arbetskraft eller överlåtelse av rörelse,
- 3) principer och planer som hänför sig till personalen, personalutveckling och likvärdigt bemötande samt internt utbyte av information på arbetsplatsen,
- 4) överföring till deltidsanställning, permittering och uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Betydande förändringar enligt 1 punkten ovan kan t.ex. vara omorganiseringar av arbetsuppgifter, arbeten eller arbetsutrymmen, en total kommun-sammanslagning eller inkorporering av en del av kommunen med en annan kommun och förändringar i samarbetet mellan kommuner. Smärre förändringar i arbetsuppgifters innehåll behöver inte behandlas vid samarbetsförfarande. Om en planerad åtgärd däremot innebär t.ex. kännbara och bestående förändringar i fråga om arbetsuppgifternas innehåll och arbetsfördelningen ska frågan tas upp inom ramen för samarbetsförfarandet. När konsekvenserna bedöms bör man dessutom fästa vikt vid om förändringen gäller enskilda arbetstagare eller en personalgrupp. Om en hel personalgrupp eller en stor del av den är föremål för förändringen inverkar åtgärden i regel väsentligt på personalens ställning.

Enligt 2 punkten ska sådana ärenden som gäller principerna för omorganisering av servicen behandlas i samarbete, om frågan kan ha väsentliga konsekvenser för personalen. Detta innebär t.ex. situationer där man för någon kommunal verksamhets del går in för att övergå till serviceköp eller bolagisering. I lagrummet har som exempel på personalkonsekvenser nämnts övergång till anlitande av utomstående arbetskraft och överlåtelse av rörelse. Principer för omorganisering av service är bland annat principerna för konkurrensutsättning i samband med upphandling av offentlig service. Om kommunen t.ex. beslutar att någon verksamhet ska bolagiseras, bör detta principbeslut behandlas vid samarbetsförfarande. Om det efter ett bolagiseringsbeslut framkommer att det i de arbetsuppgifter e.d. som kvarstår hos

2.5.2007

kommunen sker betydande förändringar till följd av omorganiseringen, behandlas dessutom dessa ändringar med stöd av 1 punkten med de berörda arbetstagarna eller deras företrädare inom ramen för samarbetsförfarandet. Principer och planer enligt 3 punkten är t.ex. personalstrategier och principer och förfaranden som ska iakttas i följande frågor:

- personalförvaltning,
- rekrytering,
- introduktion på arbetsplatsen,
- intern information,
- förslagsverksamhet,
- rekreationsverksamhet och verksamhet som främjar arbetshälsan för personalen.

Med principer och planer för personalutveckling avses t.ex. personal- och utbildningsplaner. Personalplanerna kan innehålla uppgifter om t.ex. kommunpersonalens struktur, storlek och kompetens. Utbildningsplanerna kan t.ex. innehålla en uppskattning av behoven att utveckla arbetstagarnas yrkeskompetens och av förändringarna i kraven på yrkeskompetens. Principer och planer som gäller likvärdigt bemötande av personalen finns bland annat i jämställdhetsplanen.

Förfarandet som gäller ärenden nämnda i 4 punkten behandlas senare i 6 punkten.

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder som sannolikt leder till flera uppsägningar, överföringar till anställning på deltid, permitteringar eller avsevärda försämringar i anställningsvillkoren, ska åtgärderna behandlas vid samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige. Budgetförslaget i sig behöver inte behandlas vid samarbetsförfarande, endast åtgärderna. Lagen förutsätter inte att ett budgetförslag för ett kontor, ett verk, en inrättning eller någon annan verksamhetsenhet behandlas vid samarbetsförfarande (avviker från det nuvarande allmänna avtalet).

I kommunen ska årligen utarbetas en sådan personalplan eller någon annan plan där åtminstone principerna för användningen av olika anställningsformer framgår. Med anställningsformer avses tillsvidareanställningar, visstidsanställningar och deltidsanställningar. Principerna för användningen av dessa anställningsformer ska behandlas vid samarbetsförfarande.

Vid samarbetsförfarande bör man också behandla frågor som avses i 9 § i lagen om studieledighet, 11 § i lagen om företagshälsovård och 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (lagändringarna följer som bilaga till cirkuläret).

4

Kommun- och servicestrukturreformen

I lagen om en kommun- och servicestrukturreform (169/2007) och kommunindelninglagen (170/2007) finns bestämmelser (13 § 1 mom.) om att bered-

2.5.2007

ningen av omorganiseringar, planer och avtal i anslutning till dessa genomförs i samarbete med kommunernas personalföreträdare. Saken har behandlats i avtalsparternas gemensamma anvisningar (KA:s cirkulär 4/2007). Också då bör förändringar som har betydande konsekvenser för personalens ställning i varje fall behandlas enligt samarbetslagen i kommunerna. I samarbetslagen finns inga andra bestämmelser om samarbete mellan kommunerna än bestämmelsen i 14 § 2 mom. om kommuners gemensamma samarbetsorgan (se 8 punkten).

I allmänhet deltar personalens, i praktiken huvudavtalsorganisationernas företrädare, som utsetts uttryckligen för denna uppgift, i beredningen av kommunsammanslagning eller någon annan ramlagsenlig omorganisering enligt ram- och kommunindelningenslagen. Om det uppstår förändringar med betydande konsekvenser för personalen på grund av en kommunsammanslagning eller någon annan ramlagsenlig omorganisering, bör kommunsammanslagningen eller omorganiseringen ytterligare behandlas separat i varje kommuns samarbetsorgan. Vid denna behandling känner man ofta inte till vilka alla betydande uppgiftsförändringar m.m. som förändringen medför. I de fallen behandlas dessa förändringar ytterligare i ett senare skede separat med de berörda personerna eller deras företrädare. Om förändringen innebär uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställningar på deltid iakttas 7–9 § och 13 § 1, 3 och 4 mom. i samarbetslagen (se nedan punkt 6).

Därför kan som följd av kommunsammanslagning eller någon annan ramlagsenlig omorganisering flera behandlingar med personalens företrädare bli aktuella under olika skeden av förändringen:

- 1 Beredningen av kommunsammanslagning eller någon annan omorganisering enligt ovan behandlas med företrädare för huvudavtalsorganisationerna t.ex. i kommunernas gemensamma beredningsgrupp.
- 2 Kommunsammanslagning eller någon annan ramlagsenlig omorganisering behandlas i kommunernas respektive samarbetsorgan.
- 3 Viktiga enskilda ändringar i uppgifterna etc. som inte har behandlats i detalj i den behandling som nämns i punkt 2, behandlas tillsammans med berörda personer eller deras företrädare.
- 4 Om följden är uppsägningar, permitteringar eller överföringar till deltidanställningar, iakttas 7–9 § och 13 § 1, 3 och 4 mom. i samarbetslagen (se punkt 6 nedan).

5

Förfarande och lämnande av uppgifter

Det ordinarie förfarandet (5 §) är av samma typ som i det allmänna avtalet. Innan arbetsgivaren avgör ett ärende som omfattas av förfarandet ska arbetsgivaren med åtminstone de arbetstagare som saken gäller i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet förhandla om grunderna för, verk-

2.5.2007

ningarna av och alternativen till en åtgärd som är under beredning. Enligt lagen är målet att nå enighet, men förhandlingarna kan trots det också sluta i oenighet. Den behöriga myndigheten fattar efter samarbetsförfarandet beslut om ärendet som behandlas.

Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas i första hand mellan personen i fråga och arbetsgivaren. På arbetstagarens begäran kan även en personalföreträdare delta i behandlingen av ärendet. Om ett ärende endast gäller en del av personalen, kan ärendet behandlas med berörda personer eller med företrädarna för ifrågavarande del av de anställda. Ovan nämnda behandlingssätt är alternativa. Om ärendet t.ex. har behandlats inom den arbetsenhet som ärendet berör, behöver det inte ytterligare behandlas i samarbetsorganet och om ärendet har behandlats i ett samarbetsorgan, behöver det inte därefter behandlas separat med de enskilda arbetstagarna. Vittgående ärenden och ärenden som gäller personalen allmänt behandlas av det samarbetsorgan som avses i 14 § i lagen.

Den preliminära beredningen av ärendet kan genomföras utan samarbetsförfarande. I det skede när man vet att åtgärder innebär förändringar med betydande konsekvenser för personalens ställning, bör ärendet behandlas vid samarbetsförfarande. Med tanke på beredningen kan det ofta vara ändamålsenligt att personalrepresentationen tas i ett så tidigt skede som möjligt med i beredningen av projektet i t.ex. arbetsgruppernas verksamhet.

Vilken den rätta tidpunkten för samarbetsförfarandet är i respektive fall beror på det aktuella ärendet. Behandlingen ska inledas i ett så tidigt skede som möjligt så att personalen har reella möjligheter att påverka slutresultatet av ärendet. Arbetsgivaren beslutar i vilket skede förfarandet inleds.

I 6 § som gäller lämnande av uppgifter förutsätts arbetsgivaren före samarbetsförfarandet ge de uppgifter som är nödvändiga med tanke på behandlingen av ärendet för att de berörda ska kunna sätta sig in i ärendet och förbereda sig inför behandlingen. Informationen bör ges i ett så tidigt skede som möjligt före förhandlingarna så att det är möjligt att tillräckligt väl göra sig förtrogen med uppgifterna. När personalen fått uppgifterna ska den ges möjlighet att ställa ytterligare frågor och begära närmare utredningar. Tilläggsuppgifterna bör kunna tas fram med en ur arbetsgivarens synvinkel skälig insats och vara nödvändiga med tanke på behandlingen av ärendet.

Sekretessbelagda uppgifter får dock lämnas ut endast i den omfattning som det är nödvändigt för behandling av ett ärende som enligt lag ska behandlas vid samarbetsförfarande. Information om någons hälsotillstånd eller personliga förhållanden eller om andra sekretessbelagda uppgifter som omfattas av skyddet för privatlivet får emellertid inte lämnas ut utan samtycke av den som uppgifterna gäller.

Samarbetsskyldigheten har fullgjorts när ett ärende behandlats enligt 5 § och 6 § 1 mom. i lagen (13 § 1 mom.). Vid behandling av ärenden som gäller uppsägning, överföring till deltidsanställning och permittering bör också be-

2.5.2007

stämmelserna i lagens 7–9 § iakttas (se punkt 6). I lagens 13 § 2 mom. har det särskilt konstaterats att samarbetskyldigheten kan anses ha fullgjorts även när de arbetstagare som ärendet gäller själva eller genom förmedling av företrädare har deltagit i beredningen av ärendet och inga väsentliga förändringar i ärendet har skett efter detta. Arbetsgivaren ska i det fallet meddela att behandlingen ersätter det ordinarie samarbetsförfarandet. Avsikten med bestämmelsen är att undvika att samma ärende behandlas flera gånger. Om det har skett väsentliga förändringar i innehållet efter denna beredning bör ärendet behandlas vid samarbetsförfarande.

Kommunen ska en gång om året upplysa personalen om sysselsättningsläget och läget i fråga om verksamhet och ekonomi i kommunen samt om den sannolika utvecklingen. Personalens företrädare har rätt att på begäran få kvartalsrapporter över antalet visstidsanställda och deltidsanställda arbetstagare. Enligt motiveringarna till lagen ska upplysningarna beskriva den faktiska arbetskraftssituationen på ett sådant sätt att de ger en så korrekt bild som möjligt av antalet anställda på viss tid och på deltid.

Enligt 6 § 3 mom. i lagen ska kommunen på begäran av personalföreträdarna för dem presentera en utredning om de principer som tillämpas i kommunen i fråga om anlitande av arbetskraft på grundval av ett underleverantörsavtal som avses i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006). Enligt ovan nämnda lagrum tillämpas lagen på en beställare i vars arbetslokaler eller på vars arbetsplatser i Finland sådana arbetstagare arbetar som är anställda hos en arbetsgivare som har ingått underleverantörsavtal med beställaren och vars arbetsuppgifter anknyter till sådana arbetsuppgifter som normalt utförs i beställarens verksamhet eller transporttjänster som anknyter till beställarens normala verksamhet. Av arbetsgivarens utredning ska framgå på vilka arbetsplatser, i vilka arbetsuppgifter och under vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

6

Minskning av användningen av arbetskraft, anmälningsskyldighet och handlingsplan

De bestämmelser om förhandlingsskyldighet vid uppsägning, överföring till deltidsanställning och permittering som tillsvidare gällt primärt enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet (AKTA) och sekundärt i det allmänna avtalet har tagits in i 7 § som gäller minskning av användningen av arbetskraft. Bestämmelsen om att arbetskraftsbyrån ska meddelas finns i 8 § och bestämmelsen om utarbetande av och skyldighet att lägga fram en handlingsplan och handlingsprinciper i 9 §. Dessutom har bestämmelser motsvarande 7 kap. 12 § och 9 kap. 3 § 1 mom., 3 a och 3 b § i arbetsavtalslagen fogats till 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Som ovan i punkt 3 konstateras ska enligt 4 § 1 mom. 4 punkten i lagen sådana ärenden behandlas vid samarbetsförfarande som gäller överföring till deltidsanställning, permittering eller uppsägning vilka ska genomföras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

2.5.2007

Överföringar till deltid, permitteringar eller uppsägningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker kan bli behandlade vid samarbetsförfarande redan innan budgetförslaget godkänns, om man i förslaget förutsätter sådana åtgärder som sannolikt leder till ett flertal uppsägningar, överföringar till deltidsanställning eller permitteringar (se punkt 3 ovan).

Före beslut om permitteringar, överföringar till deltidsanställning eller uppsägningar bör förhandlingar om ärendet föras enligt 5 § i lagen. Dessutom bör man beakta 7–9 § och 13 § 1, 3 och 4 mom. i samarbetslagen och specialbestämmelserna i 7 kap. 12 § och 9 kap. 3 § 1 mom., 3 a och 3 b § i arbetsavtalslagen och 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Enligt 7 § i samarbetslagen ska arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning i saken (tidpunkt och plats för inledande av förhandlingar samt de ärenden som ska behandlas under förhandlingarna) för inledande av samarbetsförhandlingar senast fem dagar före förhandlingarna. Förhandlingsframställningen lämnas till den enskilda arbetstagaren eller personalens företrädare beroende på vem som deltar i ett förfarande som följer 5 §. Förhandlingsframställningen eller motsvarande uppgifter ska meddelas skriftligt också till Arbetskraftsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds (8 §). Enligt 7 § 3 mom. i lagen ska också en personalföreträdare alltid delta vid samarbetsförfrandet, om permitteringen, överföringen till anställning på deltid eller uppsägningen gäller minst tre personer eller om arbetsgivaren eller en företrädare för personalen kräver det (en enskild arbetstagare kan alltid med stöd av 5 § 2 mom. i lagen kräva att en företrädare för personalen ska delta i behandlingen av ett ärende som gäller honom eller henne).

Om arbetsgivaren i fråga om minst 10 arbetstagare överväger uppsägning, överföring till deltidsanställning eller permittering för mer än 90 dagar ska arbetsgivaren i samband med förhandlingsframställningen eller på något annat sätt skriftligen lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna de uppgifter arbetsgivaren förfogar över enligt 7 § 2 mom. (grunderna för de planerade åtgärderna, en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid, en utredning över principerna för att bestämma vilka arbetstagare som blir föremål för uppsägning, permittering och överföring till anställning på deltid samt en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna och överföringarna till deltidsanställning genomförs).

Om avsikten med förhandlingsframställningen är att säga upp minst 10 personer, ska arbetsgivaren, när samarbetsförhandlingarna inleds, lämna företrädarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan i enlighet med 9 §. Om färre än 10 arbetstagare sägs upp, ska arbetsgivaren lägga fram handlingsprinciper i enlighet med 9 § 3 mom.

Arbetsgivaren har uppfyllt sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har pågått

2.5.2007

- 1 minst 6 veckor, om den uppsägning, överföring till deltidsanställning eller permittering för mer än 90 dagar som arbetsgivaren överväger gäller minst 10 arbetstagare,
- 2 i övriga fall minst 14 dagar,

om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Antalet förhandlingar är inte reglerat, de kan vara en eller flera. Det väsentliga är att beslutet om uppsägning, permittering eller överföring till deltidsanställning inte kan fattas förrän den föreskrivna tiden löpt ut räknat från inledandet av förhandlingarna (minst 14 dagar eller 6 veckor).

I kap. VIII i gällande AKTA (KA:s cirkulär 24/2005) finns bestämmelser om förfaranden i samband med permittering, ombildning till deltidsanställning och uppsägning (utredningsförfarande, handlingsplan för sysselsättning m.m.) som motsvarar de ovan relaterade bestämmelserna i samarbetslagen. Eftersom AKTA gäller till utgången av avtalsperioden och samarbetslagen träder i kraft 1.9.2007 uppstår en situation där man under en kort tid har både bestämmelserna i AKTA och den nya lagen att tillämpa. Enligt 18 § i samarbetslagen ska inga lagenliga samarbetsförhandlingar inledas eller så ska redan inledda förhandlingar avbrytas, om arbetsgivaren eller den berörda förtroendemannen kräver att ärendet ska behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i AKTA. I och med att man enligt 19 § i lagen inte genom ett riksomfattande arbets- eller tjänstekollektivavtal kan avvika från vad som anges i 7 och 8 § i lagen till den del som bestämmelserna gäller uppsägning av minst 10 arbetstagare, ska arbetsgivaren utöver vad bestämmelserna i AKTA föreskriver göra en förhandlingsframställning enligt 7 § 1 mom. i lagen och, om arbetsgivaren överväger att säga upp, permittera för mer än 90 dagar eller överföra till deltidsanställning minst 10 arbetstagare, ska arbetsgivaren ge de uppgifter som avses i 7 § 2 mom. och lämna meddelande enligt 8 § till Arbetskraftsbyrån (punkterna 1 och 2 i sammandraget nedan).

I samband med stiftandet av samarbetslagen har också 31 § (permitteringsförfarande) och 43 § (förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande) ändrats och en ny 37 a § (sysselsättningsledighet och arbetsgivares anmälningsskyldighet) lagts till i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Förhandsinformation om permittering enligt lagens 31 § behöver inte ges och en tjänsteinnehavare behöver inte höras enligt 43 § före uppsägning som sker av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, om ärendet behandlas vid samarbetsförfarande enligt samarbetslagen. Paragraf 37 a i lagen om kommunala tjänsteinnehavare ersätter § 7 och 8 (sysselsättningsledighet och arbetsgivares anmälningsskyldighet till Arbetskraftsbyrån) i kap. VIII i AKTA.

Sammanfattning av arbetsgivarens skyldigheter vid reducering av Arbetskraft:

- 1 Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning (7 §) till arbetstagaren eller företrädarna för arbetstagarna senast fem dagar

2.5.2007

innan förhandlingarna inleds. Förhandlingsframställningen eller motsvarande uppgifter ska också meddelas arbetskraftsbyrån (8 §).

- 2 När arbetsgivaren överväger uppsägning, överföring till deltidsanställning eller permittering för mer än 90 dagar av minst 10 personer, ska arbetsgivaren lämna företrädarna för arbetstagarna de uppgifter som anges i 7 § 2 mom.
- 3 Arbetsgivaren ska i början av samarbetsförhandlingarna ge personalens företrädare ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan (om minst 10 anställda sägs upp) eller framlägga motsvarande handlingsprinciper (om färre än 10 anställda sägs upp). 9 §
- 4 Arbetsgivaren ska ta reda på vilka servicemöjligheter arbetskraftsbyrån erbjuder och informera dem som sägs upp om möjligheterna (9 kap. 3 § 1 mom. i arbetsavtalslagen; 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare).
- 5 Arbetsgivaren ska meddela arbetskraftsbyrån (9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen; 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare)
 - a) att en anställd som arbetat minst 3 år innan uppsägningstiden går ut sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker
 - b) att en sådan visstidsanställning upphör som har pågått utan avbrott i minst 3 år eller som har föregåtts av visstidsanställningar för samma arbetsgivare i minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

Till meddelandet fogas med arbetstagarens samtycke uppgifter om utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet.

- 6 Arbetsgivaren ska i de fall som anges i punkt 5 informera arbetstagaren om dennes rätt till sysselsättningsplan som arbetskraftsbyrån gör upp och till tillägg för sysselsättningsplan (9 kap. 3 b § i arbetsavtalslagen; 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare).
- 7 När det gäller arbetstagare som sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och inget annat avtalats med arbetstagaren är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran under uppsägningstiden bevilja sysselsättningsledighet i högst 5–20 arbetsdagar sammanlagt, beroende på uppsägningstidens längd, enligt de förutsättningar som anges i 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen (37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare). Sysselsättningsledigheten får inte orsaka betydande olägenhet för arbetsgivaren. En visstidsanställd har inte rätt till sysselsättningsledighet.

2.5.2007

7

Anlitande av hyrd arbetskraft och överlåtelse av rörelse

Paragrafen om anlitande av utomstående arbetskraft i det allmänna avtalet har ersatts med principer om anlitande av hyrd arbetskraft (10 §). Innehållet i paragrafen motsvarar det allmänna avtalets tidigare innehåll om anlitande av utomstående arbetskraft i fråga om definitionen av anmälningsskyldigheten och arten av arbete som ska utföras.

Enligt 11 §, som gäller överlåtelse av rörelse, ska överlåtaren och förvärvaren av en rörelse för de företrädare för personalgrupper vars arbetstagare berörs av överlåtelsen klargöra tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen, orsakerna till överlåtelsen, de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna och de planerade åtgärder som berör arbetstagarna. Överlåtaren ska lämna uppgifterna i god tid före överlåtelsen och förvärvaren senast en vecka efter det att överlåtelsen har skett.

8

Samarbetsorgan

Enligt 14 § ska det i varje kommun och samkommun finnas ett samarbetsorgan. Mandatperioden är fyra år och vid behov kan avtal slutas om ett gemensamt samarbetsorgan för flera kommuner. En kommunal huvudavtalsorganisation eller dess registrerade lokala underförening utser en egen företrädare i samarbetsorganet. Företrädaren utses internt inom varje huvudavtalsorganisation. Ett samarbetsombud som med stöd av 3 § i lagen valts av en majoritet i en personalgrupp är också medlem i samarbetsorganet.

Lagen tar inte närmare upp storleken på samarbetsorganet. Naturliga arbetsgivarrepresentanter i samarbetsorganet är kommundirektören, personalchefen eller någon annan som ansvarar för personalfrågor och, beroende på de ärenden som behandlas, arbetarskyddschefen. På grund av sakens natur är medlemskap i samarbetsorganet inte lämpligt för politiska förtroendevalda, som i många fall råkar ut för att i ett senare skede fatta beslut om ärenden som behandlats i samarbetsorganet.

De nuvarande samarbetsorganen kan fortsätta till utgången av sin mandatperiod också efter att lagen trätt i kraft, om inte något annat besluts lokalt. Mandatperioden kan fortsätta ännu efter 1.9.2007, men högst 4 år.

Enligt 14 § 2 mom. i lagen kan kommunerna och huvudavtalsorganisationerna eller dessa organisationers lokala underföreningar vid behov avtala om ett gemensamt samarbetsorgan för flera kommuner.

9

Befrielse från arbetet samt ersättningar

Enligt 20 § i samarbetslagen har en personalföreträdare rätt att för skötseln av uppgifter som avses i samarbetslagen och som sköts under arbetstid få tillräckligt med befrielse från arbetet. Befrielsen omfattar deltagande i möten

2.5.2007

som gäller samarbete och förberedelser inför förhandlingar (personalföreträdarnas interna förberedelser för förhandlingar och genomgång av förhandlingsframställningen och material av arbetsgivaren). I lagen finns inte närmare angivet vad tillräckligt med befrielse innebär, utan arbetsgivaren beslutar om detta med beaktande av de ovan nämnda omständigheterna. Enligt gällande rekommendation om huvudförtroendemens tidsanvändning i § 8 i kap. VII i AKTA kan man lokalt komma överens om en totaltid när det är huvudförtroendemannen som sköter samarbetsärenden.

En representant för personalen har rätt att få tillräckligt med befrielse från sitt arbete också för samarbetsutbildning. Utbildningen bör ha anknytning till verkställigheten av lagen på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och personalföreträdaren ska separat komma överens om tidpunkterna för samarbetsutbildning.

Arbetsgivaren ska ersätta inkomstbortfall för tiden för befrielsen från arbetet. Med inkomstbortfall avses den lön som personen skulle få för den tiden om han eller hon arbetade.

Om en personalföreträdare utanför sin arbetstid deltar i sådant samarbetsförfarande som avses i lagen eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift i anslutning till samarbetet, är arbetsgivaren skyldig att för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar hans eller hennes inkomst för ordinarie arbetstid. Tiden räknas inte in i arbetstiden.

Bestämmelser om lönefrågor och ersättningar i samband med samarbetsutbildning finns dessutom i gällande utbildningsavtal.

10

Gottgörelse och straffbestämmelser

Om en arbetsgivare som har sagt upp, permitterat eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid och i det sammanhanget underlåtit att iaktta samarbetsförfarandet enligt 5 § eller att meddela Arbetskraftsbyrån enligt 8 § eller framlägga en handlingsplan för personalens företrädare enligt 9 §, kan arbetsgivaren i allmän domstol åläggas att till arbetstagaren betala en gottgörelse på högst 30 000 euro (skattefri). Vid bestämningen av gottgörelsens storlek beaktas graden av försummelsen och övriga omständigheter. (21 och 23 §).

Enligt 24 § i lagen kan en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder kommunen som arbetsgivare dömas till böter för brott mot kommunens samarbetskyldighet.

Förvaltningsdomstolarna avvisar invändningar mot fel i förfarandet som gäller denna lag och andra tvistemål som grundar sig på lagen (besvärshämbud). Eventuella rättelseyrkanden och kommunalbesvär i saken avvisas därför.

2.5.2007

11

Avvikelser från samarbetslagen genom tjänste- och arbetskollektivavtal

Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna kan om de så vill avvika från vissa bestämmelser i den nya lagen (19 §). Ett sådant avtal har samma rättsverknningar som ett tjänste- och arbetskollektivavtal. Däremot har en kommun eller lokala avtalsorganisationer inte rätt att avvika från lagens bestämmelser, om detta inte särskilt har föreskrivits i lagen (t.ex. ett gemensamt samarbetsorgan för flera kommuner, 14 § 2 mom.) eller om ett sådant bemyndigande getts med stöd av ett ovan nämnt centralt avtal.

12

Annan lagstiftning

Den gamla lagen om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster (389/1944) tillämpas inte i kommunerna fr.o.m. 1.9.2007 (451/2007). Lagen har hittills inte heller tillämpats medan det allmänna avtalet gällt. Lagen om kommunala tjänsteinnehavare har ändrats enligt punkt 6 ovan. Dessutom har i lagen om studieledighet, lagen om företagshälsovård och lagen om ändring av lagen om integritetsskydd i arbetslivet gjorts de ändringar som nämns i punkt 3. Några smärre ändringar har ytterligare gjorts i strafflagen och inkomstskattelagen. Lagändringarna följer som bilaga.