

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 31 december 2013

1233/2013

Lag

om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

Utfärdad i Helsingfors den 30 december 2013

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Genom denna lag främjas det interaktiva samarbetet mellan ämbetsverket och dess personal, som grundar sig på att personalen vid rätt tid ges tillräcklig information om ämbetsverkets verksamhet och om planerna för ämbetsverket. Målet är att i samförstånd utveckla ämbetsverkets verksamhet och personalens möjligheter att påverka de beslut som fattas vid ämbetsverket om arbetet, arbetsförhållandena och personalens ställning vid ämbetsverket och att samtidigt främja arbetslivets kvalitet samt effektiviteten och lönsamheten inom statsförvaltningen.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen vid statens ämbetsverk och inrättningar. På statliga affärsverk tillämpas lagen, om inte affärsverket med stöd av 10 § i lagen om statliga affärsverk (1062/2010) har beslutat något annat.

Denna lag tillämpas inte på riksdagens jus-

titeombudsmans kansli, republikens presidents kansli, riksdagens kansli, Statens revisionsverk, Utrikespolitiska institutet, Finlands Bank eller på statsrådet såsom kollegium.

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

1) *ämbetsverk* ett statligt ämbetsverk eller en statlig inrättning som inrättats med stöd av lag eller förordning av statsrådet,

2) *tjänsteman* en statlig tjänsteman eller arbetstagare,

3) *tjänsteförhållande* ett tjänsteförhållande eller arbetsavtalsförhållande,

4) *företrädare för personalen* en företrädare för en eller flera personalgrupper,

5) *företrädare för arbetsgivaren* den företrädare för arbetsgivaren som är behörig att behandla det aktuella ärendet,

6) *personalgrupp* sådana tjänstemän som huvudsakligen företräds av en huvudavtalsorganisation, i enlighet med de ämbetsverks-specifika definitionerna,

7) *huvudavtalsorganisation* en organisation som undertecknat ett sådant huvudavtal som avses i 3 § i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970).

4 §

Ämbetsverkets skyldighet att samarbeta

Ämbetsverket ska i samband med arrangemang som gäller dess organisation, personalens arbetsuppgifter eller personalledningen också svara för samarbetet mellan personalen och cheferna samt för personalens interna samarbete och arbetets effektivitet. Ämbetsverket ska även ge personalen möjlighet att påverka arbetets innehåll och arbetsmiljön samt att få information om arbetets mål, betydelse och resultat.

Det samarbete mellan arbetsgivaren och personalen som avses i denna lag äger rum i samsamarbetsorganen, som direkt samarbete mellan arbetsgivaren och personalen, i gemensamma arbetsgrupper och som annan gemensam beredning av ärenden eller i form av annat samarbete mellan ämbetsverket och dess personal.

Det direkta samarbetet äger rum mellan chefen och dennes underställda samt vid arbetsenhetens och hela personalens möten och sammankomster. I arbetsenheterna behandlas sådana ärenden som avses i denna lag och vid behov andra ärenden som gäller arbetsenhetens verksamhet och arbetet vid enheten, i enlighet med vad som bestäms i denna lag och avtalas i de ämbetsverksspecifika samsamarbetsavtalen, samt ärenden som kräver samarbete men som inte har behandlats inom ramen för något annat samarbete eller som arbetsgivaren annars anser det behövt att behandla inom arbetsenheten.

5 §

Övrig lagstiftning om tjänstemannens rätt till inflytande

Bestämmelser om samarbete inom arbetarskyddet finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller ordnandet av företagshälsovård finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som

gäller arbetarskyddet finns i arbetarskyddslagen (738/2002).

Bestämmelser om beställarens skyldighet att underrätta företrädarna för arbetstagarna om ett avtal om anlitande av hyrd arbetskraft eller underleverantörsarbete finns i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och förtroendemännen i frågor som gäller beviljande av studieledighet finns i lagen om studieledighet (273/1979).

2 kap.

Samarbetet

6 §

Samsamarbetsparter

Parterna i samsamarbetet enligt denna lag är ämbetsverket och dess personal. Parter är, beroende av ärendets natur, den tjänsteman som berörs av det aktuella ärendet och hans eller hennes chef, eller en företrädare för personalen eller en del av den eller företrädarna för de berörda personalgrupperna samt den företrädare för arbetsgivaren som är behörig att behandla ärendet. Personalen kan företräddas av en förtroendemann, en arbetarskyddsfullmäktig, de företrädare som personalen utsett i enlighet med denna paragraf, personalens företrädare i de samsamarbetsorgan som avses i 7 § och de företrädare för personalen som utsetts enligt ett avtal som ingåtts med stöd av 42 §.

När ärendet berör personalen inom hela statsförvaltningen eller inom flera ministeriers förvaltningsområden, svarar det ministerium till vars ansvarsområde ärendet hör för att ärendet behandlas vid sådant samarbete som avses i denna lag.

Om majoriteten av dem som hör till en viss personalgrupp inte har rätt att delta i valet av den företrädare som avses i 1 mom., har de rätt att bland sig välja ett samsamarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet av samsamarbetsombud eller något annat valförfarande ordnas av de tjänstemän som hör till majoriteten av personal-

gruppen, så att alla som hör till denna majoritet har möjlighet att delta i valet av samarbetsombud. Om ingen överenskommelse nås om tillvägagångssättet, ska arbetarskyddsfullmäktigen ordna valet. Valet eller valförfarandet ska ordnas så att alla tjänstemän vars samarbetsombud utses har möjlighet att delta i valet.

Tjänstemännen i en personalgrupp som inte har valt en sådan förtroendemann som avses i 1 mom. fastän de skulle ha rätt till det kan också välja ett samarbetsombud bland sig.

Om tjänstemännen i en personalgrupp inte har valt eller i ett enskilt fall inte bland sig väljer en sådan företrädare som avses ovan i denna paragraf, kan arbetsgivaren fullgöra sin samarbetskyldighet tillsammans med alla personer som hör till denna personalgrupp.

Om ärendet gäller konsekvenserna av att uppgifter eller personal överförs från ett ämbetsverk eller en del av det till ett annat ämbetsverk eller till någon annan aktör än ett statligt ämbetsverk, kan också det mottagande ämbetsverket och företrädarna för dess personal eller mottagaren vara parter i samarbetet redan innan överföringen eller överlåtelsen genomförts.

7 §

Samarbetsorgan

Ett samarbetsorgan ska tillsättas för samarbetet vid ett ämbetsverk om dess ordinarie personal omfattar minst 20 personer. Dessutom kan andra samarbetsorgan tillsättas.

Om ett ämbetsverk tillsätter en arbetsgrupp för att bereda eller genomföra ett utvecklingsprojekt som kan medföra väsentliga förändringar i personalens arbetsuppgifter, arbetsmetoder eller organiseringen av arbetet, ska personalgrupperna vara representerade i arbetsgruppen.

Om ett ämbetsverk tillsätter en arbetsgrupp som får till uppdrag att behandla sådana ärenden som omfattas av samarbetet enligt denna lag, ska arbetsgruppens sammansättning och uppdrag behandlas inom ramen för samarbetet.

Arbetsgruppens sammansättning och uppdrag ska behandlas inom ramen för samarbetet också när det gäller andra än ovan nämnda ärenden, om ämbetsverket anser det påkallat

att personalen är representerad i arbetsgruppen.

Vid samarbetet ska man avtala om i vilken utsträckning personalens representation i arbetsgruppen ersätter det samarbete som avses i denna lag eller i de ämbetsverksspecifika samarbetsavtalen.

8 §

Information till företrädarna för personalen

Arbetsgivaren ska ge företrädarna för personalen information om visstids- och deltidsanställda vid ämbetsverket och om deras löner, i enlighet med vad som särskilt bestäms i tjänste- och arbetskollektivavtalen.

Dessutom ska företrädarna för personalen på deras begäran ges en utredning om ämbetsverkets principer för anlitande av arbetskraft med stöd av sådant underleverantörsavtal som avses i 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft. Av utredningen ska det framgå på vilka arbetsställen och i vilka arbetsuppgifter samt under vilken eller vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

Om anlitandet av den ovan avsedda arbetskraften har konsekvenser för personalen vid ämbetsverket, iakttas dessutom det som bestäms i 5 kap.

9 §

Initiativrätt för företrädare för personalen

Om en företrädare för personalen begär att samarbete ska inledas, ska arbetsgivaren så snabbt som möjligt ta initiativ till att samarbete inleds i det ärende som avses i begäran, med iakttagande av vad som bestäms i denna lag, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser att samarbete behövs.

10 §

Personalens företrädares rätt till tilläggsupplysningar

Efter att ha fått den information eller de utredningar som avses i denna lag har företrä-

darna för personalen rätt att ställa arbetsgivaren preciserande frågor. Tjänstemännen har motsvarande rätt i sådana fall som avses i 6 § 5 mom. Arbetsgivaren ska ge sitt svar på dessa frågor inom en rimlig tid.

11 §

Ärendenas behandling vid samarbetet

Samarbetet ska inledas vid en sådan fas av ärendets planering eller beredning där det i praktiken är möjligt att åstadkomma sådan interaktion som åsyftas genom samarbetet samt att påverka ärendet och valet av alternativ. Arbetsgivaren ska tillräckligt tidigt ge företrädarna för personalen eller, i ett ärende som berör en enskild tjänsteman, tjänstemannen den information och de utredningar som behövs för att sätta sig in i ärendet samt för ärendets behandling.

Om ärendet berör en viss personalgrupp, ska ärendet behandlas tillsammans med företrädaren eller företrädarna för denna personalgrupp.

Om ärendet har konsekvenser för fler än en personalgrupp, ska ärendet behandlas tillsammans med företrädarna för de personalgrupper som berörs av ärendet. Ett sådant ärende kan också behandlas i ett organ som avses i 7 §.

Ett ärende som berör en enskild tjänsteman ska i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Om arbetsgivaren eller den tjänsteman frågan berör kräver det, ska ärendet också behandlas mellan arbetsgivaren och företrädaren för den personal till vilken tjänstemannen hör. Förflyttning av en tjänsteman till någon annan uppgift, till en annan statlig tjänst eller permanent till en annan ort på grundval de bestämmelser om flyttningsskyldighet som gäller inom respektive förvaltningsområde ska dock behandlas endast mellan arbetsgivaren och den berörda tjänstemannen.

Om det sker en väsentlig förändring i ett ärende som omfattas av samarbetskyldigheten efter att behandlingen har slutförts, ska ärendet på nytt behandlas inom ramen för samarbetet.

3 kap.

Ärenden som ska behandlas vid samarbetsförfarande

12 §

Ämbetsverkets interna verksamhet

Samarbetsförfarandet omfattar

1) ämbetsverkets budgetförslag samt verksamhets- och ekonomiplan,

2) ämbetsverkets interna regler för verksamheten och principer för den interna kommunikationen,

3) de uppgifter som samlas när någon anställs och under anställningen, den information som ges till nyanställda samt arrangemangen för introduktion i arbetet,

4) principerna för användningen av olika anställningsformer samt anställningsarrangemangen,

5) principerna för anlitande av utomstående arbetskraft,

6) personal- och utbildningsplanen och de ändringar som görs i den under planeringsperioden, rapporter och åtgärdsförslag som gäller personalhälsan och arbetsklimatet, verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet och anordnandet av samarbetsutbildning, samt

7) användningen medel som anvisats i budgetförslaget i ärenden som gäller den sociala verksamheten.

Om inte en överenskommelse nås om beslutets innehåll i ett ärende enligt 1 mom. 7 punkten som berör den sociala verksamheten, ska ämbetsverket avgöra ärendet i enlighet med den ståndpunkt som omfattas av företrädarna för personalen eller, när beslutet endast berör en viss personalgrupp, den ståndpunkt som omfattas av företrädarna för denna grupp.

13 §

Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning

Samarbetsförfarandet omfattar

1) den jämställdhetsplan som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), när avsikten är att planen ska inkluderas i personal- och utbildningspla-

nen, och den likabehandlingsplan som avses i 4 § i lagen om likabehandling (21/2004),

2) före godkännande av ett sådant anti-drogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård, de arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) beträffande vilka den som söker en tjänst eller en tjänsteman är skyldig att lämna eller enligt samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,

3) syftet med, ibruktagandet av och metoderna vid övervakningen för sådan kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder som riktas mot tjänstemän, principerna för användningen av elektronisk post och datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en tjänstemans elektroniska post och annan elektronisk kommunikation, samt

4) bildandet av en personalfond enligt personalfondslagen (934/2010) och det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar samt slopande av nämnda system och upplösning av personalfonden.

14 §

Personal- och utbildningsplan

Ett ämbetsverk och ett statligt affärsverk ska årligen fastställa en personal- och utbildningsplan.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av ämbetsverkets eller det statliga affärsverkets storlek framgå åtminstone

1) antalet faktiska tjänste- och arbetsavtalsförhållanden för viss tid och en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos tjänstemän som hotas av arbetsoförmåga och äldre tjänstemän samt arbetsmarknadskompetensen för tjänstemän som hotas av arbetslöshet,

3) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning, samt

4) förfaranden för genomförande och uppföljning av de planer som avses i 1—3 punkten.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran redogöra för på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskunnandet hos de tjänstemän som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskunnandet.

Om arbetsgivaren säger upp personal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i personal- och utbildningsplanen då uppsägningarna behandlas vid sådana samarbetsförhandlingar som avses i 5 kap.

4 kap.

Ärenden som ska behandlas vid samarbetsförhandlingar

15 §

Personalkonsekvenser till följd av förändringar

Samarbetsförhandlingar ska föras angående personalkonsekvenserna av

1) förändringar eller utveckling av ämbetsverkets verksamhet, organisation, uppgifter eller serviceverksamhet,

2) indragning av ämbetsverket eller flyttning av det till någon annan ort, överföring av ämbetsverkets uppgifter eller personal eller överföring till ett annat ämbetsverk av sådana anslag som frigörs vid indragning av tjänster vid det överlåtande eller det mottagande ämbetsverket,

3) väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, organiseringen av arbetet och arbetslokalerna samt förflyttningar till andra uppgifter, till en annan statlig tjänst eller permanent till en annan ort, om inte något annat följer av tjänste- eller arbetskollektivavtalen,

4) betydande anskaffningar av maskiner och anläggningar,

5) anlita det av utomstående arbetskraft.

Innan arbetsgivaren avgör ett ärende som avses i denna paragraf eller ämbetsverket inför en sådan plan, sådana principer eller ett sådant arrangemang som avses i denna paragraf eller genomför en ändring av dem, ska grunderna för, konsekvenserna av och alternativen till de åtgärder som är under beredning behandlas inom ramen för samarbetet, i syfte att uppnå enighet.

Om arbetsgivaren planerar sådana förändringar enligt 1 mom. som antas leda till uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid ska vid samarbetsförhandlingarna iakttas 5 kap.

16 §

Arbetsgivarens förhandlingsframställning

Arbetsgivaren ska i ärenden som avses i 15 § i tillräckligt god tid göra en förhandlingsframställning, dock senast tre vardagar innan samarbetsförhandlingarna inleds. Om det ärende som avses i förhandlingsframställningen berör fler än en personalgrupp, ska förhandlingsframställningen göras så att företrädarna för de berörda personalgrupperna har möjlighet att också sinsemellan behandla ärendet innan samarbetsförhandlingarna inleds.

Arbetsgivaren ska i samband med förhandlingsframställningen meddela när och var samarbetsförhandlingarna inleds samt ge information om de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

17 §

Överlåtelse av rörelse

När en rörelse överläts ska överlåtaren och förvärvaren informera de företrädare för personalen som representerar de berörda arbetstagarna om

- 1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,
- 2) orsakerna till överlåtelsen,
- 3) de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt
- 4) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Överlåtaren ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifter överlåtaren har till sitt förfogande i god tid innan överlåtelsen genomförs. Förvärvaren ska lämna företrädarna för personalen de uppgifter som avses i 1 mom. senast en vecka efter att överlåtelsen har skett.

Om en överlåtelse av rörelse har sådana konsekvenser för personalen som avses i denna lag, ska konsekvenserna behandlas i förhandlingar på det sätt som bestäms någon annanstans i denna lag.

18 §

Anlita det av utomstående arbetskraft

Ämbetsverket ska informera företrädarna för de personalgrupper vars arbetsuppgifter saken berör om ett planerat avtal om anlita det av utomstående arbetskraft. Informationen ska innefatta en redogörelse för arbetskraftens planerade omfattning och arbetsuppgifter samt för avtalets giltighetstid.

Om en företrädare för personalen, efter att ha fått den information som avses i 1 mom., senast den andra vardagen därefter kräver det, ska ärendet behandlas inom ramen för samarbetet inom en vecka efter att kravet framställdes. Ämbetsverket får inte under denna tid sluta det avtal som är föremål för behandling.

En sådan behandling som avses i 2 mom. krävs dock inte, om avsikten är att låta utomstående arbetskraft utföra arbete som ämbetsverkets personal enligt vedertagen praxis inte utför, eller när det är fråga om sådant kortvarigt och brådskande arbete eller installations-, reparations- eller servicearbete som inte kan utföras med hjälp av ämbetsverkets egen personal.

19 §

Information till företrädarna för personalen

Innan samarbetsförhandlingarna inleds ska arbetsgivaren ge de berörda företrädarna för personalen eller den berörda tjänstemannen den information som arbetsgivaren har till sitt förfogande och som behövs för ärendets behandling. Informationen ska i första hand

fogas till arbetsgivarens i 16 § avsedda förhandlingsframställning. Informationen kan också ges separat innan samarbetsförhandlingarna inleds, dock med beaktande av vad som i 16 § 1 mom. bestäms om möjligheterna för företrädarna för personalen att sätta sig in i ärendet, om inte arbetsgivaren och de berörda företrädarna för personalen avtalar något annat.

20 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Om ämbetsverket och företrädarna för personalen inte inom ramen för samarbetet har avtalat om något annat förfarande, anses ämbetsverket ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när arbetsgivaren har handlat på det sätt som föreskrivs i detta kapitel och ärendet har behandlats på det sätt som föreskrivs i 11 § eller i ett sådant samarbetsorgan som avses i 7 §. Om enighet inte har nåtts i ärendet vid samarbetsförhandlingarna, får ämbetsverket inleda verkställigheten i ärendet efter att ha informerat dem som deltagit i samarbetsförhandlingarna om de beslutade åtgärderna.

5 kap.

Samarbetsförhandlingar när användningen av arbetskraft minskar

21 §

Arbetsgivarens framställning om inledande av samarbetsförhandlingar

När arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller en eller flera tjänstemän, ska arbetsgivaren för inledande av samarbetsförhandlingar och vidtagande av sysselsättningsåtgärder göra en skriftlig förhandlingsframställning senast fem kalenderdagar innan förhandlingarna inleds.

Förhandlingsframställningen ska åtminstone innehålla information om när och var förhandlingarna inleds samt om de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

22 §

Parter i samarbetsförhandlingarna

Uppsägning eller permittering av tjänstemän eller överföring av tjänstemän till anställning på deltid ska behandlas mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalgruppen eller personalgrupperna eller i ett sådant samarbetsorgan som avses i 7 §.

Uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller en enskild tjänsteman ska i första hand behandlas mellan tjänstemannen och arbetsgivaren. Då har tjänstemannen dock rätt att kräva att förhandlingar om det ärende som gäller honom eller henne också ska föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren.

23 §

Information som arbetsgivaren ska lämna

När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid som gäller minst tio tjänstemän, ska arbetsgivaren skriftligen ge företrädarna för de berörda tjänstemännen den information arbetsgivaren förfogar över om

- 1) grunderna för de planerade åtgärderna,
- 2) en preliminär uppskattning av hur många som ska sägas upp, permitteras eller överföras till anställning på deltid och av hur åtgärderna riktar sig mot personalen,
- 3) principerna för hur de tjänstemän som omfattas av åtgärderna väljs ut, samt
- 4) en bedömning av den tid inom vilken åtgärderna kommer att verkställas.

Den information som ges företrädarna för personalen ska fogas till förhandlingsframställningen. Uppgifter som arbetsgivaren får efter att förhandlingsframställningen gjorts får ges senast vid den förhandling som inleder samarbetsförhandlingarna.

Om arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller färre än tio tjänstemän, eller permittering av minst tio tjänstemän för högst 90 dagar, får arbetsgivaren ge de berörda tjänstemännen och deras företrädare den information som avses i 1 och 2 mom.

mundtligen. På begäran av en tjänsteman eller berörd företrädare för personalen ska arbetsgivaren dock också ge informationen skriftligen.

24 §

Meddelande till arbets- och näringsbyrån

Om arbetsgivaren föreslår att åtgärder som kan leda till att tjänstemän sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid ska behandlas vid samarbetsförhandlingar, ska den förhandlingsframställning som avses i 21 § eller den information som framgår av framställningen skriftligen lämnas till arbets- och näringsbyrån senast då samarbetsförhandlingarna inleds, om de inte har lämnats till byrån tidigare i något annat sammanhang.

25 §

Handlingsplan och handlingsprinciper för att främja sysselsättningen

Efter att ha gjort en förhandlingsframställning beträffande sin avsikt att säga upp minst tio tjänstemän av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker ska arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds ge företrädarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen ska arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med arbets- och näringsbyrån och närings-, trafik- och miljöcentralen utreda den offentliga arbetskraftsservice som främjar möjligheterna att få arbete.

Handlingsplanen ska utarbetas med beaktande av vad som föreskrivs eller genom tjänste- och arbetskollektivavtal avtalas om minskning av arbetskraften. Av planen ska också framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandet vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden ska iakttas vid anlitaandet av tjänster enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) samt vid främjande av arbetssökande och utbildning.

Om arbetsgivaren överväger uppsägningar som gäller färre än tio tjänstemän, ska arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds

föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för att främja arbetstagarnas sysselsättning genom sådana tjänster som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

26 §

Förhandlingsskyldighetens innehåll

Om de lösningar som arbetsgivaren överväger och som gäller ämbetsverkets verksamhet uppenbart leder till att en eller flera tjänstemän sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, ska man vid samarbetsförhandlingarna i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet först behandla grunderna för och konsekvenserna av dessa åtgärder, de handlingsprinciper eller den handlingsplan som avses i 25 § samt alternativen för att begränsa den krets av personer som är föremål för minskningen av arbetskraften och för att lindra de följder minskningen medför för tjänstemännen. Därefter behandlas de föreslagna åtgärderna.

27 §

Fullgörande av samarbetskyldigheten

Om de uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio tjänstemän eller om permitteringar på högst 90 dagar gäller minst tio tjänstemän, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under 14 dagar från det att de inleds, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om de uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst tio tjänstemän, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts under minst sex veckor från det att de inleds, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

När uppgifter eller personal överförs från ett ämbetsverk eller en del av det till ett annat ämbetsverk betraktas som förhandlingstid för det mottagande ämbetsverket också den tid under vilken det har fört samarbetsförhandlingar i egenskap av part enligt 6 § 6 mom.

28 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Arbetsgivaren ska inom rimlig tid från det att förhandlingsskyldigheten fullgjorts ge företrädarna för personalen en allmän redogörelse för de beslut som övervägs på grundval av samarbetsförhandlingarna.

Av redogörelsen ska, beroende på vilka ärenden förhandlingarna gällt, åtminstone framgå hur många som ska sägas upp, permitteras eller överföras till anställning på deltid, permitteringarnas längd samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut om minskning av användningen av arbetskraft.

På begäran av en företrädare för personalen ska arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i 1 mom. för tjänstemännen gemensamt till den del den berör dem eller för en enskild tjänsteman till den del redogörelsen berör honom eller henne.

6 kap.

Samarbete i ärenden som berör statsförvaltningen och ett eller flera förvaltningsområden

29 §

Samarbete inom statsförvaltningen och förvaltningsområdena

När ett ministerium behandlar ärenden som berör personalen inom statsförvaltningen, sitt eget förvaltningsområde eller flera olika förvaltningsområden, ska bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på samarbetet.

Samarbetsförfarandet ska inledas vid en sådan fas av ärendets planering eller beredning där det i praktiken är möjligt att åstadkomma sådan interaktion som åsyftas genom samarbetet samt att påverka ärendet och valet av alternativ. Syftet med detta förfarande är

att ge parterna ökad information, skapa samstämmiga uppfattningar angående ärendet och främja uppnåendet av samförstånd.

30 §

Samarbetsparter

Den part som företräder arbetsgivaren vid samarbetet är ett ministerium och de parter som företräder personalen är personer som utsetts av de huvudavtalsorganisationer som företräder statens personal. När det gäller avtal om projekt som avses i 34 § och som berör flera förvaltningsområden utgörs samarbetsparterna av det ministerium som ansvarar för projektet och av de företrädare som utsetts av huvudavtalsorganisationerna.

31 §

Ärenden som ska behandlas vid samarbetet

Förfarandet enligt 32 och 33 § ska iakttas då ett ministerium bereder följande ärenden som gäller statsförvaltningen, dess eget förvaltningsområde eller flera förvaltningsområden:

1) bestämmelser, föreskrifter eller anvisningar som huvudsakligen eller väsentligen gäller statens personal,

2) utvecklings- eller reformprojekt som gäller förvaltningen och som har väsentliga konsekvenser för personalens ställning,

3) beslut eller förordningar vars syfte är att genomföra inbördes tjänstearrangemang mellan ämbetsverk eller inrättningar, eller bereder sådana ändringar av tjänste- och uppgiftsstrukturen som berör fler än ett ämbetsverk.

32 §

Samarbetsförfarandet

Ministeriet ska innan ett sådant ärende som avses i 31 § avgörs förhandla med företrädarna för personalen om grunderna för, konsekvenserna av och alternativen till de åtgärder som är under beredning.

Ministeriet ska innan samarbetsförfarandet inleds ge företrädarna för personalen den information som behövs för ärendets behandling. Informationen ska ges vid en sådan

tidpunkt och i sådan form att det är möjligt att sätta sig in i och påverka ärendet.

Ministeriet får dock låta bli att ge informationen, om ärendets beredning kräver detta av någon grundad anledning som bestäms av statsrådet eller en minister.

33 §

Initiativrätt

En företrädare för personalen har rätt att ta initiativ till och göra framställningar om samarbetsförfarande i sådana ärenden som avses i 31 §. Om ministeriet anser att ärendet inte omfattas av samarbetsförfarandet, ska företrädaren för personalen ges ett skriftligt och motiverat meddelande om saken.

34 §

Avtal om utvecklingsprojekt som berör flera förvaltningsområden

I samband med projekt som berör flera förvaltningsområden ska de parter som nämns i 30 § i projektets inledningsfas i samförstånd på initiativ av det ansvariga ministeriet skriftligen avtala om hur samarbetet angående projektet ska ordnas, vilka samarbetsparterna är, vilka frågor i anslutning till projektet som ska behandlas vid samarbetet och hur samarbetet ska protokollföras. Dessutom ska parterna avtala om informationsförmedlingen samt om rätten för personalens företrädare att höra och få information av sådana sakkunniga som anlitas inom projektet. Ett avtal om samarbete som berör flera förvaltningsområden ska vid behov kompletteras och preciseras medan projektet pågår.

Om parterna inte når samförstånd om saken, ska det ansvariga ministeriet ordna det samarbete som avses i detta kapitel.

35 §

Ärenden som gäller budgetförslag samt verksamhets- och ekonomiplaner

När ministeriet bereder budgetförslaget eller verksamhets- och ekonomiplanen för sitt förvaltningsområde, ska ministeriet ge företrädarna för personalen information om den all-

mäna utvecklingen inom verksamheten som förslaget eller planen bygger på och om förslagets eller planens personalkonsekvenser, samt höra företrädarna för personalen om dessa.

7 kap.

Särskilda bestämmelser

36 §

Protokollföring av samarbetet

Arbetsgivaren ska på begäran se till att det samarbetsförfarande som avses i 3 kap. protokollförs.

Över de samarbetsförhandlingar som avses i 4 och 5 kap. ska arbetsgivaren upprätta ett protokoll, som åtminstone ska innehålla uppgifter om tidpunkterna för förhandlingarna, vilka som deltagit i dem, resultaten av förhandlingarna och parternas eventuella avvikande ståndpunkter samt om avslutandet av samarbetsförhandlingarna.

De företrädare för arbetsgivaren och personalen som varit närvarande vid samarbetet ska justera protokollet och bestyrka det med sin underskrift, om det inte vid samarbetet avtalas något annat i fråga om protokolljusteringen.

Protokollet ska delges utan dröjsmål.

37 §

Information

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål informera om uppnådd enighet i det ärende som behandlats vid samarbetet eller det beslut som arbetsgivaren annars fattat efter avslutat samarbete, samt om tidpunkten för verkställigheten av beslutet. Informationen ska ges antingen till de berörda företrädarna för personalen eller till alla de tjänstemän som berörs av beslutet, eller med iakttagande av principerna och praxisen för ämbetsverkets interna informationsförmedling.

38 §

Rätt att anlita sakkunniga

Företrädarna för personalen har vid samarbetsförfarandet och samarbetsförhandling-

arna rätt att höra sakkunniga vid ämbetsverket i fråga och få information av dem, när det behövs med tanke på det ärende som är under behandling. De sakkunniga ska ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall på det sätt som särskilt avtalas om saken.

Om ämbetsverket anlitar utomstående sakkunniga i sådana uppgifter som enligt denna lag omfattas av samarbete, ska också företrädarna för personalen ges möjlighet att höra dessa sakkunniga.

39 §

Befrielse från tjänste- och arbetsuppgifter

Ämbetsverket ska ge de företrädare för personalen som avses i denna lag befrielse från ordinarie tjänste- och arbetsuppgifter för samarbete och samläsningsutbildning enligt denna lag samt för sådana förberedelser enligt denna lag som företrädarna för personalen tillsammans vidtar i direkt anslutning till samarbetet.

Angående anställningsvillkoren för personalens företrädare gäller det som särskilt föreskrivs eller bestäms om villkoren eller avtalas om dem i tjänste- och arbetskollektivavtal.

40 §

Tystnadsplikt

Det som i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) bestäms om sekretess för myndighetshandlingar, tystnadsplikt för tjänstemän och förbudet mot utnyttjande av uppgifter tillämpas också på handlingar eller uppgifter som för skötseln av uppgifter rörande tillämpningsområdet för denna lag lämnas ut till en sådan huvudavtalsorganisation som avses i 30 § eller till de företrädare som organisationen utsett.

41 §

Avvikelser från samarbetet och informations-skyldigheten

Ämbetsverket kan fatta beslut utan samarbete enligt denna lag, om rikets säkerhet eller

landets försvar kräver det, eller om den allmänna ordningen eller förhållandena till främmande makter skulle kunna äventyras så att detta utgör ett hinder för samarbete.

Ämbetsverket kan fatta beslut utan samarbete, om ämbetsverkets verksamhet skulle kunna äventyras så att detta utgör ett hinder för samarbete eller om det finns andra särskilt vägande skäl som hindrar samarbete. Då ska ärendet behandlas i enlighet med 11 § utan dröjsmål efter det att det inte längre finns grunder för avvikelse från det normala förfarandet. Samtidigt ska det redogöras för orsakerna till det avvikande förfarandet.

Ämbetsverket har inte sådan upplysningsplikt som föreskrivs i 28 § i ärenden där ämbetsverket enligt 1 mom. kan fatta beslut utan samarbete.

42 §

Avtalsrätt

De parter som avses i 2 mom. kan ingå i 6 § 1 mom. avsedda avtal som gäller företrädare för personalen samt genom avtal avvika från det som i denna lag föreskrivs om

- 1) samarbetsparterna enligt 6 och 7 §,
- 2) initiativrätten enligt 9 §,
- 3) rätten till tilläggsupplysningar enligt 10 §,
- 4) ärendenas behandling vid samarbetet enligt 11 §, med undantag för ärenden som gäller en enskild tjänsteman,
- 5) ärenden som enligt 12, 14 och 15 § omfattas av samarbetet,
- 6) arbetsgivarens förhandlingsframställning enligt 16 §,
- 7) fullgörandet av samarbetsskyldigheten enligt 20 §,
- 8) den information arbetsgivaren ska lämna enligt 23 §, om informationen gäller färre än tio tjänstemän,
- 9) handlingsplanen och handlingsprinciperna för främjande av sysselsättningen enligt 25 §,
- 10) förhandlingsskyldighetens innehåll enligt 26 §,
- 11) fullgörandet av samarbetsskyldigheten enligt 27 §,
- 12) arbetsgivarens upplysningsplikt enligt 28 §,

13) protokollföringen av samarbetet enligt 36 §,

14) arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 37 § efter avslutat samarbete,

15) anlitalet av sakkunniga enligt 38 §,

16) befrielsen från tjänste- och arbetsuppgifter enligt 39 §.

Sådana avtal som avses i 1 mom. kan för statens del ingås av statens avtalsmyndigheter, fränsett statens förhandlingsmyndighet som avses i lagen om statens tjänstekollektivavtal, samt för tjänstemännens och arbetstagarnas del av sådana riksomfattande registrerade föreningar till vars egentliga ändamål det hör att bevaka tjänstemännens och arbetstagarnas intressen i tjänste- och arbetsavtalsförhållanden och som tillsammans i stor omfattning representerar den personal avtalet gäller.

Angående avtal som avses i denna paragraf gäller det som bestäms om allmänna avtal i lagen om statens tjänstekollektivavtal. En arbetsgivare som är bunden av avtalet får inom avtalets tillämpningsområde också tillämpa bestämmelserna i avtalet på sådana tjänstemän och arbetstagare som inte är bundna av avtalet.

43 §

Gottgörelse

En arbetsgivare som vid uppsägning eller permittering av en tjänsteman eller vid överföring av en tjänsteman till anställning på deltid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iakttä vad som föreskrivs i 21—27 §, ska åläggas att till den berörda tjänstemannen betala en gottgörelse på högst 34 140 euro.

Gottgörelsens storlek ska bestämmas med beaktande av allvaret i samarbetsskyldighetens åsidosättande, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot tjänstemannen och hur länge hans eller hennes tjänsteförhållande varat.

Om underlåtelsen med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

Tjänstemannens rätt till gottgörelse förfaller om talan medan tjänsteförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. När tjänsteförhållandet upphört för-

faller rätten till gottgörelse om talan inte väcks inom två år efter det att tjänsteförhållandet upphörde.

44 §

Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av den gottgörelse som avses i 43 § justeras genom förordning av statsrådet vart tredje år enligt förändringen i penningvärdet.

45 §

Behandling av tvistemål och gottgörelseyrkanden

Tvistemål och gottgörelseyrkanden som grundar sig på denna lag behandlas vid allmän domstol.

46 §

Utvärdering

Ämbetsverket ska årligen utvärdera det samarbete som avses i denna lag.

47 §

Styrning och rådgivning

Tillämpningen och efterlevnaden av denna lag styrs av finansministeriet och av de huvudavtalsorganisationer som företräder statens personal.

48 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska hålla denna lag och de avtal som avses i 42 § fritt tillgängliga för tjänstemännen på arbetsplatsen.

49 §

Brott mot samarbetsskyldighet inom ämbetsverk

En tjänsteman som företräder ämbetsverket såsom arbetsgivare och som uppsåtligen

eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot det som föreskrivs om ärendenas behandling vid samarbetet i 11 §, ämbetsverkets interna verksamhet i 12 §, överlåtelse av rörelse i 17 §, anlitande av utomstående arbetskraft i 18 §, information till företrädarna för personalen i 19 §, ärenden som ska behandlas vid samarbetet i 31 §, samarbetsförfarandet i 32 §, informationsskyldighet i 37 §, rätt att anlita sakkunniga i 38 §, befrielse från tjänste- och arbetsuppgifter i 39 § eller framläggning i 48 §, ska för *brott mot samarbetskyldighet inom ämbetsverk* dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan de personer som företräder arbetsgivaren bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

50 §

Hänvisningar till strafflagen

Bestämmelser om straff för kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter finns i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 40 § i denna lag döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte gärningen utgör brott enligt 40 kap. 5 § i strafflagen eller om

inte strängare straff för den föreskrivs någon annanstans i lag än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

51 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.

Genom denna lag upphävs lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988, nedan *den upphävda lagen*).

Om det någon annanstans i lagstiftningen hänvisas till bestämmelser i den upphävda lagen, ska denna lag tillämpas istället för dem.

52 §

Övergångsbestämmelser

Ett avtal som avses i 15 § i den upphävda lagen får trots bestämmelserna i 42 § i denna lag tillämpas tills avtalets giltighetstid löper ut.

Personal- och utbildningsplanen ska bringas i överensstämmelse med 14 § i denna lag under 2014.

Åtgärder som krävs för verkställigheten av denna lag får vidtas innan lagen träder i kraft.

Helsingfors den 30 december 2013

Republikens President

SAULI NIINISTÖ

Förvaltnings- och kommunminister *Henna Virkkunen*