

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och till vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att en ny lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar ska stiftas och att den gällande lagen med samma rubrik ska upphävas.

Genom den föreslagna lagen förnyas och förtydligas strukturen för de bestämmelser som styr samarbetet samt metoderna för och innebörden av det samarbete som äger rum på statens arbetsplatser. Vidare minskas genom den föreslagna lagen antalet samarbetsavtal på olika nivåer genom att de mest betydande bestämmelserna i avtalen på centralnivå inkluderas i lagen. De viktigaste avtalsbestämmelser som tas in i lagen gäller samarbetet i anslutning till sådana reformprojekt som berör hela statsförvaltningen eller fler än ett ministeriums förvaltningsområde.

I propositionen betonas det att samarbetet ska främja arbetslivets kvalitet och arbetshälsan. Genom den föreslagna lagen förbättras också personalens möjligheter att utöva inflytande och påverka besluten redan i beredningsskedet.

Till de betydande reformerna hör även att föreskrifter om direkt samarbete och om arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att stöda omplacering på arbetsmarknaden tas in på lagnivå samt att arbetsgivarens informations- och utredningsskyldighet förtydligas. Dessutom förnyas föreskrifterna om

gottgörelse, förhandlingstiden i samband med uppsägning, permittering och överföring till anställning på deltid, personalplanering och den information som ska ges om underleverantörsarbete. Propositionen innehåller också föreskrifter om utvärdering av och tillsyn över samarbetet.

I den föreslagna lagen används två underbegrepp för de sätt på vilka samarbetet genomförs, dvs. begreppen samarbetsförfarande och samarbetsförhandling. I fråga om samarbetsförhandlingar föreskrivs närmare gällande förfaranden och tidsfrister. Med hjälp av dessa begrepp förtydligas de föreslagna skillnaderna i förfarandet vid behandlingen av olika slags ärenden. Användningen av dessa begrepp medför emellertid inte någon förändring av den grundläggande meningen eller målsättningen med samarbetet.

I inkomstskattelagen, strafflagen och lagen om offentlig arbetskraftsservice finns bestämmelser som innehåller hänvisningar till lagen om samarbete inom företag. Det föreslås att dessa bestämmelser ska utökas med en hänvisning till den föreslagna lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2014.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅL	2
ALLMÅN MOTIVERING.....	4
1 INLEDNING	4
2 NULÄGE.....	4
2.1 Lagstiftning och praxis	4
Samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	4
Tillsyn över samarbetet.....	5
2.2 Den internationella utvecklingen.....	5
Europeiska unionens och Europarådets bestämmelser	5
Samarbetsdirektivet.....	5
Europeiska sociala stadgan	6
Sverige	6
Danmark.....	7
Norge	7
2.3 Bedömning av nuläget.....	7
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	8
3.1 Målsättning.....	8
3.2 Alternativ.....	8
3.3 De viktigaste förslagen	8
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	9
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	10
5.1 Beredningsskeden.....	10
5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats	11
6 SAMBAND MED ANDRA PROPOSITIONER	11
DETALJMOTIVERING	12
1 LAGFÖRSLAG.....	12
1.1 Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	12
1 kap. Allmänna bestämmelser	12
2 kap. Samarbetet	14
3 kap. Ärenden som ska behandlas vid samarbete	19
4 kap. Ärenden som ska behandlas vid samarbetsförhandlingar	22
5 kap. Samarbetsförhandlingar när användningen av arbetskraft minskar.....	26
6 kap. Samarbete i ärenden som berör statsförvaltningen och ett eller flera förvaltningsområden.....	29
7 kap. Särskilda bestämmelser	31
1.2 Lagförslag 2-4.....	36
2 IKRAFTTRÄDANDE.....	36
LAGFÖRSLAGEN	37
1. Lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	37
2. Lag om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen	50
3. Lag om ändring av 80 § i inkomstskattelagen	51
4. Lag om ändring av 5 a. kap. 5 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice	52
BILAGOR	53
PARALLELLTEXTER.....	53

2. Lag om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen	53
3. Lag om ändring av 80 § i inkomstskattelagen	54
4. Lag om ändring av 5 a. kap. 5 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice	55

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Den statliga verksamheten och de statliga strukturerna har under de senaste åren utvecklats i flera avseenden och utvecklingen pågår allttjämt. Utvecklingsbehovet har i synnerhet påverkats av statens produktivhetsprogram, som infördes vid medlet av 2000-talet. I samband med regeringsbytet år 2011 ersattes produktivhetsprogrammet med ett produktivhets- och resultatprogram. Enligt regeringsprogrammet strävar man efter att förbättra produktiviteten med hjälp av god personalpolitik och ett sporrande och engagerande arbetsklimat. Därigenom skapas också förutsättningar för att personalen ska orka med arbetet och dessutom främjas arbetshälsan, i syfte att trygga tillräcklig tillgång på arbetskraft.

Målet med produktivhets- och resultatprogrammet är att förbättra resultatet genom åtgärder som är genuint inriktade på att öka produktiviteten. Avsikten med programmet är även att arbetet ska bli mer meningsfullt för arbetstagarna och att arbetet ska bidra till förbättrad samhällelig effektivitet. I programmet läggs särskild vikt vid utveckling av arbetstagarnas kompetens, möjligheter att påverka sitt eget arbete, verksamhet som stöder arbetsförmågan samt vikten av ledarskap och chefskap som förutsättningar för resultat-inriktad verksamhet.

Den allmänna trenden inom arbetslivet har varit att personalen allt mer involveras i beredningen av besluten. Detta har påverkat beslutspraxisen inom organisationerna och det är också motiverat att stöda denna praxis i lagstiftningen.

2 Nuläge

2.1 Lagstiftning och praxis

Samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

Den gällande lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

(651/1988), nedan *den gällande samarbetslagen*, stiftades år 1988 och har varit gällande i nästan oförändrad form sedan dess. I samband med stiftandet av denna lag reviderades samarbetsbegreppet och dessutom utvidgades antalet ärenden som behandlas inom ramen för samarbetet. Begreppet ämbetsverksdemokrati, som hade införts vid statens ämbetsverk med stöd av statsrådets beslut den 31 januari 1974, slopades genom lagen. Den lag som stiftades år 1988 utarbetades så att den i stor utsträckning skulle vara förenlig med den motsvarande lagstiftning som sedan år 1979 varit gällande för företagens del. Genom lagen utökades personalens påverkningsmöjligheter också på de statliga arbetsplatserna. Därigenom strävade man efter att främja den statliga verksamhetens effektivitet och resultat. Dessutom utvidgades arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet.

Samarbetet inom den statliga sektorn regleras dessutom i de samarbetsavtal som ingåtts mellan finansministeriet och statens huvudavtalsorganisationer och som med avseende på sina rättsverkningar motsvarar tjänste- och arbetskollektivavtal. Avtalsparterna utgörs av finansministeriet och de huvudavtalsorganisationer som företräder statens personal (avtal på centralnivå) samt vid ämbetsverken av arbetsgivarämbetsverket och tjänstemanna- och arbetstagarorganisationerna (avtal på ämbetsverksnivå). Dessutom har man ingått samarbetsavtal som berör arbetarskyddet.

Finansministeriet utförde under åren 2002 - 2003 utredningen "Mot bättre samarbete inom statsförvaltningen" (arbetsgruppsbetänkanden 13/2003). Utredningen berörde två ministerier och sex ämbetsverk. Av utredningen framgick det att situationen i fråga om samarbetet har varit mycket varierande på olika arbetsplatser. De svar som inkom visade att det nuvarande systemet inte stöder samarbetet tillräckligt väl. Enligt utredningen har det förekommit brister på arbetsplatserna vid planeringen av samarbetet och vid utvärderingen av hur väl samarbetet har realiserats.

Tillsyn över samarbetet

Den gällande lagen innehåller inga bestämmelser om tillsynen över lagens efterlevnad.

Lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010) trädde i kraft den 1 juli 2010. Denna lag innehåller bestämmelser om samarbetsombudsmannen, som har till uppgift att utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen om samarbete inom företag och andra lagar som gäller samarbetet och personalens rätt till inflytande på arbetsplatserna inom den privata sektorn. Samtidigt ändrades 66 § i lagen om samarbete inom företag så att den är förenlig med den nämnda lagen.

Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott konstaterade i sitt betänkande (AjUB 1/2010 rd) att utskottet anser det ytterst viktigt att lagarna om samarbete inom den offentliga sektorn förtydligas och att nya tillsynsbestämmelser utarbetas i brådsökande ordning. Vidare konstaterade utskottet att det i samband med beredningen bör utredas om samarbetsombudsmannen också kunde utöva tillsyn över samarbetsverksamheten inom den offentliga sektorn.

2.2 Den internationella utvecklingen

Europeiska unionens och Europarådets bestämmelser

Efter att den gällande samarbetslagen stiftades har Europarådet år 2002 reviderat den Europeiska sociala stadgan (FördrS 78/2002), som innehåller bestämmelser om utvecklandet av samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen. År 2002 utfärdade också Europaparlamentet och rådet ett direktiv om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (nedan samarbetsdirektivet, 2002/14/EG).

Samarbetsdirektivet

Syftet med samarbetsdirektivet är att skapa en allmän ram för de minimikrav som gäller arbetstagarnas rätt till information och samråd vid företag och driftställen inom medlemsstaterna. De detaljerade bestämmelserna

om informationen och samrådet ska fastställas och verkställas i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis för relationerna mellan arbetsmarknadsparterna, på ett sådant sätt att deras effektivitet säkerställs.

Enligt artikel 3 i samarbetsdirektivet ska direktivet i enlighet med medlemsstaternas val tillämpas antingen på företag som i en medlemsstat sysselsätter minst 50 arbetstagare eller på driftställen som i en medlemsstat sysselsätter minst 20 arbetstagare. Med företag avses ett offentligt eller privat företag som bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte. I Finland har samarbetsdirektivet också ansetts gälla kommunerna och staten i egenskap av arbetsgivare.

Enligt artikel 4 i direktivet ska informationen och samrådet omfatta a) information om den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets verksamhet och ekonomiska situation, b) information och samråd om situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget samt om eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen, samt c) information och samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.

Enligt samarbetsdirektivet ska informationen överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som särskilt gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd.

Samrådet ska äga rum på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till det ärende som behandlas och med säkerställande av att tillfället och sättet för samrådet samt dess innehåll är lämpligt. Syftet med samrådet är att försöka nå en överenskommelse i det aktuella ärendet.

Enligt artikel 5 i direktivet får medlemsstaterna ge arbetsmarknadsparterna i uppgift att genom avtal fastställa detaljerade regler för de former av information och samråd som avses i direktivet. Enligt direktivet får man emellertid inte på det nationella planet ge arbetsmarknadsparterna möjligheter att avtala om direktivets tillämpningsområde.

I direktivet finns även föreskrifter om hur medlemsstaterna ska reglera behandlingen och hemlighållandet av konfidentiell information, om de administrativa och rättsliga åtgärder som ska vidtas ifall de skyldigheter som följer av direktivet försummas samt om skydd för arbetstagarrepresentanterna så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter.

Europeiska sociala stadgan

Europarådets reviderade Europeiska sociala stadga (FördrS 78/2002) trädde för Finlands del i kraft den 1 augusti 2002 och ersatte den tidigare stadgan från år 1961. Genom revideringen strävade Europarådet efter att förstärka stadgans ställning som garant för de sociala rättigheterna och den sociala tryggheten i Europa.

Med tanke på samarbetslagstiftningen är artikel 21, som gäller rätten till information och samråd, den viktigaste artikeln i stadgan. I denna artikel konstateras det att parterna, för att trygga arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företaget, åtar sig att anta eller främja åtgärder som möjliggör för arbetstagare eller deras representanter att, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis,

a) hållas informerade på ett lättfattligt sätt, regelbundet eller vid lämplig tidpunkt, om det ekonomiska och finansiella läget i det företag där de är anställda, varvid viss sådan information vars röjande skulle kunna vara till skada för företaget får undanhållas eller behandlas förtroligt och

b) beredas tillfälle att i god tid samråda om föreslagna beslut som skulle kunna inverka avsevärt på arbetstagarnas intressen, särskilt om beslut som skulle kunna få betydande inverkan på sysselsättningsläget i företaget.

Artikel 29 i stadgan gäller rätten till information och samråd vid kollektiva uppsägningar. För att trygga arbetstagarnas rätt till information och samråd i samband med kollektiva uppsägningar, ska parterna enligt denna artikel säkerställa att arbetsgivarna informerar arbetstagarnas representanter och samråder med dem i god tid före de kollektiva uppsägningarna om de sätt och metoder med vilka man kan undvika uppsägningarna

eller begränsa dem och mildra deras verkningar, t.ex. genom att vidta sociala åtgärder med särskilt syfte att underlätta omplacering eller utbildning för de berörda arbetstagarna.

Av de övriga artiklar i stadgan som berör samarbetslagstiftningen har Finland godkänt artikel 5 som gäller föreningsrätten, artikel 6 som gäller den kollektiva förhandlingsrätten och artikel 22 som gäller rätten att delta i avgöranden om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön. Dessutom har Finland godkänt artikel 26 som gäller rätten till värdiga arbetsförhållanden samt artikel 28 som gäller rätten för arbetstagarrepresentanter till skydd inom företag och åtgärder för att underlätta deras verksamhet.

Det är viktigt att implementeringen av båda dessa ovan nämnda helheter i Finlands lagstiftning också ska omfatta statsförvaltningen, även om redan den gällande lagen är förenlig med de nämnda bestämmelserna. Genom lagen om samarbete inom företag (334/2007) och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) har föreskrifterna för de övriga sektorernas del reviderats så att de är förenliga med de nämnda förpliktelserna.

Sverige

I Sverige tillämpas för samarbetets del samma lag på alla anställningsförhållanden (lagen om medbestämmande i arbetslivet, 1976). I denna lag bestäms det att arbetsgivaren, innan denne beslutar om viktigare förändringar av sin verksamhet, på eget initiativ ska förhandla med arbetstagarorganisationerna. Förhandlingsskyldigheten gäller ärenden där beslutet påverkar förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är även, med vissa begränsningar, möjligt att avtala om samarbetet genom kollektivavtal.

Dessutom har staten i egenskap av arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna i Sverige slutit ett avtal om samarbete för utvecklande av arbetsplatserna (Samverkan för utveckling, 1997), vars syfte är att ge de anställda möjligheter att dra försorg om sin egen yrkeskunskap samt att påverka sitt arbete och redan i beredningsskedet utöva inflytande på de beslut som myndigheten fattar. För statens personal finns även det s.k.

trygghetsavtal som slöts år 1997. Med stöd av detta avtal har personalen möjligheter att få längre uppsägningstid, individuellt stöd och utbildningsmöjligheter då arbetet minskar eller upphör hos en myndighet.

Danmark

I Danmark grundar sig samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen på avtal (Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, 2008). Det finns alltså ingen lagstiftning om saken. Under de senaste åren har man emellertid vidtagit förberedelser för att stifta en lag om samarbetet. I avtalen har man beaktat de krav som Europeiska unionens reglering ställer på samarbetet och vid fastställandet av vilka ärenden som omfattas av samarbetet har man i stor utsträckning följt det ovan nämnda samarbetsdirektivet. Avtalsbestämmelserna tillämpas på alla anställda, oberoende av om de hör till en fackförening eller inte.

Norge

I Norge finns allmänna bestämmelser om förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt om arbetsgivarens och arbetstägarens rättigheter och skyldigheter i lagen om arbetsmiljö, arbetstid och arbetarskydd (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, 2005). På samarbetet tillämpas i Norge dessutom det huvudavtal som ingåtts mellan parterna (Hovdeavtalen for arbeidstagere i staten, 2009 - 2012), där samarbetet (medbestemmelse) på arbetsplatserna regleras också för statens del.

2.3 Bedömning av nuläget

Den gällande lagen har redan i drygt 20 års tid reglerat samarbetet inom statsförvaltningen. Även om lagen och de avtal som slutits med stöd av den uppfyller de kriterier som uppställts för samarbetet, motsvarar lagen inte längre på ett optimalt sätt det förändrade arbetslivets behov. Planeringen och utvecklandet av statens verksamhet är ett mångsidigt och mångfacetterat arbete som sker både

inom de olika förvaltningsområdena och gemensamt mellan dem. Då man strävar efter att förbättra effektiviteten, lönsamheten och serviceförmågan inom statsförvaltningen, är den sakkunskap personalen bidrar med genom det samarbete som sker i samband med ärendenas beredning av stor betydelse.

Samarbetspraxisen vid de statliga ämbetsverken varierar beroende på ämbetsverkens verksamhetsmetoder och ledningskultur. I den gällande lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar finns föreskrifter om samarbete beträffande sådana interna frågor vid ämbetsverken som har konsekvenser för personalen. Däremot har det inte funnits några lagbestämmelser om hur sådana förändringar som berör personalen vid flera ämbetsverk eller ministerier ska behandlas vid samarbetet mellan olika grupper. De huvudavtalsorganisationer som företräder statens personal har tillsammans med den statliga arbetsgivaren särskilt avtalat om förfarandena i sådana fall där planerna haft konsekvenser som berört fler än ett ämbetsverk. Detta system, som är invecklat och kräver koordinering, utgör emellertid inte någon fungerande praxis.

Vidare är bestämmelserna i den gällande lagen och i avtalen på olika nivåer i vissa avseenden osmidiga och krångliga och de styr inte verksamheten så att samarbetet genomförs planmässigt. Den enkät som utfördes bland ämbetsverken visade att verksamheten inte har varit planmässig vid alla ämbetsverk och att den i regel inte blivit utvärderad. Personalen har aktivt deltagit i samarbetet, men samtidigt har det förekommit stora variationer mellan olika ämbetsverk.

Enligt det nuvarande systemet har avtalen på centralnivå en mycket stark ställning, liksom den ämbetsverksspecifika avtalspraxisen. För dem som ansvarar för samarbetet har det varit svårt att samtidigt både tillämpa lagen och iaktta avtalen på central och lokal nivå. Dessutom har det saknats tydliga bestämmelser om hur sådana reformprojekt som berör flera förvaltningsområden ska behandlas vid samarbetet. Dessa projekt har konstaterats ha betydande personalkonsekvenser och därför ska beredningen av projektet också ske i samarbete med personalen.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1 Målsättning

Målet med propositionen är att förnya samarbetslagstiftningen så att den är förenlig med statsförvaltningens och de statsanställdas framtida behov, med hänsyn till den statliga verksamhetens och ledningens utveckling samt med beaktande av reformen av lagen om samarbete inom företag.

3.2 Alternativ

När det gäller regleringen av samarbetet vid de statliga ämbetsverken skulle det även ha varit möjligt att beakta förändringarna i arbetslivet och den förnyade internationella och nationella samarbetslagstiftningen genom att komplettera de gällande avtalen på centralnivå och ämbetsverksnivå samt genom att särskilt avtala om samarbetsformerna i sådana situationer där det är fråga om förändringar som berör hela statsförvaltningen eller flera förvaltningsområden. Det är emellertid inte ändamålsenligt att utöka antalet avtal på olika nivåer eftersom normhierarkin redan för närvarande har visat sig vara invecklad. Dessutom har det även i andra sammanhang visat sig att den gällande samarbetslagen innehåller brister och att den inte motsvarar dagens krav på den reglering som ska styra samarbetet. Detta kunde i synnerhet konstateras på basis av finansministeriets utredning "Mot bättre samarbete inom statsförvaltningen" (finansministeriets arbetsgruppsbetänkanden 12/2003). Det skulle således även av denna anledning ha funnits skäl att förnya lagen.

Regeringen anser att det är ett bättre alternativ att genomföra en totalreform av samarbetslagstiftningen än att revidera lagen delvis, framför allt på grund av att lagens struktur och föreskrifter i varje fall måste ändras i många avseenden då de centrala bestämmelser som för närvarande ingår i avtalen på centralnivå ska inkluderas i lagen.

3.3 De viktigaste förslagen

I propositionen föreslås det att ämbetsverken ska åläggas en samarbetskyldighet och att det ska vara straffbart att försumma samarbetskyldigheten. Vidare föreslås det att förteckningen över de ärenden som ska behandlas vid samarbetet ska preciseras så att den motsvarar de aktuella kraven inom arbetslivet. Enligt propositionen ska samarbetets tyngdpunkt fortsättningsvis ligga vid det representativa samarbetet, men det direkta samarbetets betydelse betonas också. Det finns dock inte behov av att ta in detaljerade föreskrifter om det direkta samarbetet i lagen. När det är fråga om ett ärende som berör en enskild tjänsteman sker det direkta samarbetet i allmänhet genom att företrädaren för arbetsgivaren för fria samtal med den berörda tjänstemannen själv, med hans eller hennes företrädare eller med både tjänstemannen och företrädaren. När det är fråga om utvecklings- och resultatsamtal sker det direkta samarbetet mellan den berörda personen och hans eller hennes chef och när det är fråga om ärenden som berör arbetsgemenskapen sker det direkta samarbetet vid arbetsenhetens möten.

Särskilt noggranna föreskrifter föreslås angående behandlingen av sådana planer som gäller bestående eller tillfällig minskning av arbetskraften. Det ska vara möjligt att behandla planernas betydande personalkonsekvenser tillsammans med företrädarna för personalen innan beslutsfattandet sker vid ämbetsverken. Då avsikten är att genomföra permanenta personalnedskärningar ska arbetsgivaren presentera ett förslag till en systerfrämjande handlingsplan för företrädarna för personalen. Planen ska innehålla uppgifter om tidtabellen och förfarandet för samarbetsförhandlingarna samt om olika stödåtgärder, såsom offentlig arbetskraftsservice samt möjligheterna att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning inom uppsägningstiden.

I propositionen föreslås det även att arbetsgivaren ska åläggas en utredningsskyldighet angående de beslut som arbetsgivaren överväger efter sådana samarbetsförhandlingar som berör personalens ställning. Arbetsgivaren ska således vara skyldig att ännu en gång,

innan ärendet slutgiltigt avgörs, ge företrädarna för personalen eller den berörda tjänstemannen en redogörelse för de slutledningar som gjorts på basis av förhandlingarna. Företrädarna för personalen eller tjänstemannen ska även i detta sammanhang ha en möjlighet att påverka beslutsfattandet.

Dessutom föreslås lagen innehålla nya föreskrifter om samarbetskyldigheten vid behandlingen av sådana ärenden vars konsekvenser berör hela statsförvaltningen eller fler än ett ministerium eller ämbetsverk. Genom dessa föreskrifter kan behovet av särskilda samarbetsavtal minskas. Förfarandets detaljer lämnas öppna för att fastställas noggrannare genom överenskommelser mellan parterna, eftersom det inte är ändamålsenligt att på lagnivå ta in detaljerade föreskrifter om projekt och planer av varierande art och omfattning. Avsikten är att samarbete ska äga rum på alla nivåer där förändringar som berör statsförvaltningen bereds, innan de slutliga besluten fattas och verkställs. Enligt propositionen ska ärenden som berör hela statsförvaltningen eller flera förvaltningsområden behandlas i samarbete med företrädarna för personalen på samma organisationsnivå som beredningen sker innan ärendena slutgiltigt avgörs och besluten verkställs.

Vidare ska föreskrifterna om informationskyldigheten preciseras och utvidgas, i synnerhet när det gäller sådana situationer där personalnedskärningar eller permitteringar planeras. Vid fastställandet av tidsfristerna i anslutning till samarbetet har målsättningen varit att säkerställa att företrädarna för personalen ges tillräckligt med tid för behövliga förberedelser och för att göra sig förtrogna med ärendena, dock utan att viktiga arbetsgivaravgöranden fördröjs. I enlighet med lagens syfte ska personalen eller dess företrädare ges tillräckligt med tid att föra diskussioner samt utöva inflytande och delta redan i beslutens beredning. Krav på detta ställs i synnerhet i Europeiska sociala stadgan och i EU:s samarbetsdirektiv, vilka nämns ovan.

Propositionen innehåller också nya centrala föreskrifter om de statliga ämbetsverkens personal- och utbildningsplaner och deras innehåll, om den information som ska ges om underleverantörsavtal samt om fastställandet av gottgörelsen. Vidare föreslås det att tids-

fristen för arbetsgivarens förhandlingsskyldighet ska förlängas i sådana situationer där en uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid berör färre än tio tjänstemän eller en permittering på högst 90 dagar berör minst tio tjänstemän.

Dessutom innehåller propositionen nya föreskrifter där det bestäms att arbetsgivaren är skyldig att vidta mer omfattande sysselsättningsfrämjande stödåtgärder än för närvarande och att tillsättandet av arbetsgrupper och arbetsgruppernas verksamhet även enligt lag omfattas av samarbetet. Nya föreskrifter föreslås också angående styrningen av lagens tillämpning och utvärderingen av samarbetet.

I propositionen föreslås det även att samarbetsförfarandet ska särskiljas från samarbetsförhandlingarna, som regleras mer detaljerat, både i begreppsligt avseende och med avseende på tillvägagångssättet. Skillnaderna mellan dessa tillvägagångssätt kommer dock inte att förändra den grundläggande målsättningen med samarbetet för de olika ärendenas del. Av ändamålsenlighets skull föreslås det att lagen ska innehålla detaljerade föreskrifter om förfarandet vid samarbetet i fråga om sådana ärenden som eventuellt medför betydande konsekvenser för personalen, i synnerhet om tidsfristerna för förhandlingarna och ärendenas behandlingsordning samt om arbetsgivarens informationskyldighet.

4 Propositionens konsekvenser

Syftet med lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar, nedan *samarbetslagen*, är att förtydliga den gällande regleringen som är splittrad på flera olika nivåer, samt att utveckla samarbetet på arbetsplatserna i riktning mot större växelverkan. Detta uppskattas inte kräva några tilläggsresurser vid ämbetsverken. Förslaget är en helhet vars konsekvenser inte kan bedömas enbart ur arbetstagarnas eller ämbetsverkens synvinkel.

När det gäller samarbetet på ämbetsverksnivå är det fråga om arbetstagarnas möjligheter att påverka sitt eget arbete, så att både personalresurserna och de ekonomiska resurserna kan utnyttjas effektivt. Växelverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna har positiva konsekvenser också för utvecklandet

av verksamheten inom organisationen samt för arbetshälsan. Ett flexibelt och välfungerande samarbete gynnar både planeringen av verksamheten vid ämbetsverket och själva arbetet samt främjar utvecklandet av produktiviteten, effektiviteten och arbetslivets kvalitet.

Propositionens konsekvenser kommer i praktiken att beröra det administrativa arbetet vid ämbetsverken. I propositionen åläggs ämbetsverken emellertid inte några sådana nya skyldigheter som faller utanför den gällande författningsgrunden och som skulle öka det administrativa arbetet i någon betydande mån.

Samarbetslagen förpliktar ämbetsverken att vid samarbetet behandla olika dokument och planer som hänför sig till verksamheten vid ämbetsverket. Vid ett ämbetsverk som bedriver god och effektiv verksamhet hör sådan beredning av dokument och planer emellertid till det normala planeringsarbetet, som utförs oberoende av vad som föreskrivs i samarbetslagen. Behandlingen av dokument och planer inom samarbetet, där personalen och dess företrädare har möjligheter att föra fram sina egna synpunkter, ökar inte i nämnvärd utsträckning det administrativa arbetet vid ämbetsverken. Genom samarbetet kan man tvärtom främja ämbetsverkets anpassning till verksamhetsomgivningen, som kontinuerligt förändras. De sammankomster som ordnas inom samarbetskommittén eller motsvarande organ utgör å sin sida endast en liten del av det samarbete som regleras i lagen.

Det samarbete som ska bedrivas i anslutning till sådana projekt som berör flera sektorer inom statsförvaltningen kommer i och med denna proposition första gången att regleras på lagnivå. Det är fråga om en betydande förändring, som i någon mån torde medföra administrativt tilläggsarbete för ministerierna. Detta tilläggsarbete beror emellertid i huvudsak på att samarbetet i anslutning till sådana projekt som berör flera förvaltningssektorer inte förut har fått rättmätig uppmärksamhet inom samarbetssystemet. Det samarbete som berör flera sektorer inom statsförvaltningen har tidigare delvis reglerats genom avtal på centralnivå samt styrts genom finansministeriets brev.

Propositionen medför inte några förändringar i fråga om arbetsgivarens beslutanderätt. Propositionen har därmed inte heller några konsekvenser för ämbetsverkens organisation eller för myndighetsverksamheten i övrigt.

5 Beredningen av propositionen

5.1 Beredningsskeden

Vid beredningen av propositionen har man beaktat bestämmelserna i lagen om samarbete inom företag (334/2007) och i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Finansministeriets utredning ”Mot bättre samarbete inom statsförvaltningen” har använts som bakgrundsmaterial till propositionen. Till bakgrundsmaterialet hör också Europaparlamentets och rådets direktiv (2002/14/EG) om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen, nedan samarbetsdirektivet, Europarådets reviderade Europeiska sociala stadga (FördrS 78/2002) samt de gällande avtal på centralnivå som ingåtts mellan finansministeriet och statens huvudavtalsorganisationer.

Arbetsgruppen utredde i samband med beredningen av propositionen hur tillsynen över lagens efterlevnad kunde ordnas på det sätt som riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott förutsatt i sitt betänkande. Arbetsgruppen hörde också samarbetsombudsmannen, som nyligen hade inlett sitt arbete. Efter en övervägning av olika alternativ konstaterade arbetsgruppen att det inte i sak finns några hinder för att tillsynen över samarbetet inom den statliga sektorn ordnas på samma sätt som föreskrivits i lagen om samarbete inom företag. Den arbetsgrupp som fått i uppdrag att utveckla samarbetet föreslog i sitt betänkande (Valtion yhteistoimintalaki; Yhteistoiminnan kehittämistyöryhmän ehdotus uudeksi valtioon yhteistoimintalaiksi 28/2011) att samarbetsombudsmannen skulle ges befogenheter att också utöva tillsyn över efterlevnaden av samarbetslagen.

Propositionen har beretts i samarbete med de huvudavtalsorganisationer som företräder statens personal. De ändringar som gjorts i

propositionen efter att remissyttrandena lämnats in har också behandlats tillsammans med huvudavtalsorganisationerna.

5.2 Remissyttrandena och hur de har beaktats

Propositionen har sänts på remiss till ministerierna, Löntagarorganisationen Pardia rf, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Näringslivets centralförbund, Kommunförbundet, Finlands Bank, riksdagens kansli och republikens presidents kansli.

I remissyttrandena förordades förnyelsen av bestämmelserna om samarbete inom den statliga sektorn och förtydligandet av deras struktur. I en del yttranden uttrycktes emellertid oro över de ändringar som lagförslaget medför i sak, eftersom remissinstanserna ansåg att ändringarna kommer att öka ämbetsverkens förpliktelser och administrativa arbete.

Samarbetsombudsmannens byrå, som finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet, konstaterade i sitt utlåtande att det är motiverat att tillsynen ordnas på det föreslagna sättet, men att det i praktiken är omöjligt att sköta tillsynen med de nuvarande resurserna. Om tillsynen över samarbetslagen enligt lagförslaget ska skötas av samarbetsombudsmannens byrå, måste man enligt utlåtandet se till att det i praktiken blir möjligt att sköta denna tillsyn genom att budgetmedel anvisas

för ökning av personalen vid samarbetsombudsmannens byrå.

Vid den fortsatta beredningen av propositionen utreddes denna fråga vidare. På basis av den fortsatta beredningen beslutade man sig för att föreslå att styrningen och handledningen av samarbetet inom den statliga sektorn ska anförtros finansministeriet och de huvudavtalsorganisationer som företräder statens personal. Genom denna proposition har man nämligen inte för avsikt att ändra nuläget eller att utöka de uppgifter som åläggs parterna i lagen.

I utlåtandena uppmärksammades också den eventuella tilläggsbelastningen för domstolsväsendet och förundersökningsmyndigheterna. De föreslagna straffbestämmelserna preciserades framför allt på basis av justitieministeriets utlåtande på det sätt som den straffrättsliga legalitetsprincipen kräver, så att de är tillräckligt exakta och tydliga. Vid domstolarna har man ytterst sällan behandlat ärenden som gällt samarbetslagen. Denna proposition väntas inte heller medföra någon ökning av dessa ärenden.

6 Samband med andra propositioner

Propositionen har samband med regeringens proposition med förslag till lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen och till vissa andra lagar som har samband med den.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 §. Lagens syfte. Det föreslås att lagen ska inledas med en bestämmelse som gäller dess syfte och som styr dess tillämpning. Syftet med lagen är att främja det interaktiva samarbetet mellan ämbetsverket och dess personal samt mellan olika personalgrupper. Samarbetet grundar sig på att personalen vid rätt tid ges tillräcklig information om ämbetsverkets verksamhet och om planerna för ämbetsverket. Lagens mål är att man vid ämbetsverken i samförstånd ska främja arbetslivets kvalitet och arbetshälsan samt därigenom också förbättra verksamhetens effektivitet.

Till lagens mål hör även att öka personalens möjligheter att påverka de beslut som fattas vid ämbetsverket och som gäller arbetet, arbetsförhållandena och personalens ställning, samt att ge personalen information om arbetets mål, betydelse och resultat.

Ett viktigt syfte med det samarbete som regleras i lagen är att förbättra ämbetsverkens verksamhet och verksamhetsbetingelser genom att skapa en mer förtroendefull atmosfär vid ämbetsverken och öka den öppna interaktionen. Förbättringen av produktiviteten grundar sig i allt större utsträckning på gott ledarskap och på att man tillgodogör sig och utvecklar personalens kunnande. Personalen ges möjligheter att utöva inflytande i samband med ärendenas behandling och genom strävandena efter samförstånd. Samarbetet äger till största delen rum i samband med den normala interaktionen inom arbetsgemenskapen, på ett sådant sätt att personalen också får möjligheter att delta i ärendenas beredning. Samarbetet främjas bäst genom att en fortlöpande dialog förs mellan cheferna och deras underställda i samband med det dagliga arbetet. Därför ska personalen ha rätt att få information om sådana förändringar som berör deras arbete och arbetsgemenskap samt rätt att delta i utvecklandet av verksamheten.

För att trygga en interaktiv behandling av ärendena och säkerställa de faktiska möjligheterna till inflytande fäster man i denna bestämmelse särskild vikt vid att samarbetet ska grunda sig på sådan information som ges till personalen vid rätt tidpunkt och som är tillräcklig med tanke på det ärende som är under behandling. 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. Samarbetskyldigheten omfattar sådana planer och förslag som hänför sig till utvecklandet av ämbetsverket och planeringen av dess verksamhet samt organiseringen av arbetet, om planerna eller förslagen berör personalen eller inverkar på arbetet, arbetsförhållandena eller på personalens ställning.

Utöver samarbetet mellan personalen och arbetsgivaren strävar man också efter att främja det interna samarbetet mellan olika personalgrupper på arbetsplatserna.

Lagförslagets 1 § har i huvudsak samma innehåll som 1 § i lagen om samarbete inom företaget (334/2007).

2 §. Tillämpningsområde. Denna lag ska tillämpas på samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen vid statens ämbetsverk. På statliga affärsverk ska lagen tillämpas i enlighet med vad som föreskrivs i 10 § i lagen om statliga affärsverk (1062/2010). Till denna del föreslås det inte någon förändring av nuläget.

Lagen ska inte tillämpas på riksdagens justitieombudsmans kansli, republikens presidents kansli, riksdagens kansli, Statens revisionsverk, Utrikespolitiska institutet eller Finlands Bank. Lagen ska inte heller tillämpas på statsrådet såsom collegium. Med detta avses statsrådet i egenskap av det organ som består av statsministern och ministrarna och som utövar allmän förvaltningsmakt, t.ex. statsrådets plenum. När det gäller sådana ärenden som behandlas vid statsrådet i egenskap av collegium och som omfattas av samarbetskyldigheten ska den föreslagna lagen tillämpas på ärendenas beredning vid ministerierna, om inte något annat bestäms.

3 §. Definitioner. I denna paragraf definieras de centrala begreppen i lagen. Med ämbetsverk avses ett statligt ämbetsverk eller en statlig inrättning som inrättats med stöd av lag eller förordning av statsrådet. Som ämbetsverk betraktas också andra självständiga verksamhetsenheter som inte omfattas av de ovan nämnda benämningarna men som har inrättats genom lag eller statsrådsförordning. Begreppet ämbetsverk omfattar således t.ex. domstolarna. Definitionen av ett ämbetsverk är förenlig med den definition som finns i 1 § 3 mom. i statstjänstemannalagen (750/1994).

Med tjänsteman avses i denna lag en statlig tjänsteman eller arbetstagarare. Med tjänsteförhållande avses ett tjänsteförhållande eller arbetsavtalsförhållande. I och med att dessa definitioner tas in i lagen behöver man inte hänvisa till båda anställningsformerna i olika paragrafer.

Med företrädare för personalen avses företrädare för en eller flera personalgrupper vid ämbetsverket och med företrädare för arbetsgivaren avses den företrädare för arbetsgivaren som är behörig att behandla det aktuella ärendet. Det föreslås att lagen ska utökas med definitionen av en personalgrupp, men därmed har man dock inte för avsikt att ändra den definition av företrädare för personalen som har iakttagits under den gällande lagens giltighetstid. Med en personalgrupp avses sådana tjänstemän som huvudsakligen företräds av en huvudavtalsorganisation, i enlighet med de ämbetsverksspecifika definitionerna. Därigenom blir det möjligt att olika huvudavtalsorganisationer företräder samma personalgrupp vid ämbetsverket eller att en huvudavtalsorganisation företräder flera personalgrupper.

4 §. Ämbetsverkets skyldighet att samarbeta. Syftet med denna bestämmelse är att på ett allmänt plan styra ämbetsverken att organisera sin verksamhet, ledning och organisation på ett sådant sätt som skapar förutsättningar för och främjar det interaktiva samarbetet. Paragrafen föreslås innehålla en bestämmelse om ämbetsverkets uttryckliga skyldighet att främja samarbetet. För att sådant samarbete som ger personalen faktiska möjligheter till inflytande ska kunna äga rum, ska ämbetsverket i samband med de arrangemang som gäller dess organisation och

arbetsuppgifter samtidigt också främja samarbetet. Samarbetet kan även främjas genom gott ledarskap. Vidare är det viktigt för personalen att få information om arbetets mål, betydelse och resultat. Detta är även av betydelse med tanke på arbetshälsan och personalens lojalitet mot arbetsplatsen. Då trivseln på arbetsplatsen ökar förbättras dessutom arbetets effektivitet.

Det direkta samarbetet äger rum dels genom inbördes växelverkan mellan chefen och dennes underställda, dels genom behandlingen av samarbetsärenden vid olika möten och sammankomster vid ämbetsverket och dess arbetsenheter. Dessa är också personalens främsta informationskanaler i samband med behandlingen av ärenden som omfattas av samarbetet. Till det direkta samarbetet hör även de resultat-, mål- och utvecklingssamtal som de anställda för med cheferna samt de regelbundna möten som hålls inom teamen, grupperna och arbetsenheterna. De olika formerna av direkt samarbete skapar goda förutsättningar och funktionella ramar för naturligt och konstruktivt samarbete mellan cheferna och personalen. Vid arbetsenheternas möten och i samband med de övriga formerna av samarbete är det dessutom möjligt att också behandla andra frågor som berör arbetsgemenskapen och dess verksamhet.

I ett sådant ämbetsverksspecifikt samarbetsavtal som avses i 42 § kan ämbetsverket fastställa tillvägagångssätten för samarbetet och för informationsförmedlingen i anslutning till samarbetet. De lokala samarbetsavtalen hjälper ämbetsverken att utforma samarbetet utifrån sina egna premisser. I de ämbetsverksspecifika avtalen kan man också närmare definiera vilka frågor som åtminstone ska behandlas inom arbetsenheterna.

5 §. Övrig lagstiftning om tjänstemannens rätt till inflytande. Denna bestämmelse föreslås innehålla hänvisningar till andra centrala lagar som innehåller bestämmelser om arbetstagararnas rätt till inflytande, hörande av arbetstagararna och förmedling av information till dem.

Bestämmelser om samarbete inom arbetarskyddet finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen och delvis också i lagen om företagshälsövård. I lagen om beställarens ut-

redningsskyldighet och ansvar vid anlitan- de av utomstående arbetskraft finns bestämmel- ser om beställarens skyldighet att på begäran av företrädarna för arbetstagarna underrätta dem om sina avtal om anlitan- de av hyrd ar- betskraft eller underleverantörsarbete.

I andra lagar kan det också förekomma hänvisningar till denna lag. Dessa hänvis- ningar innebär i regel att vissa metoder som föreskrivs i denna lag ska iakttas eller att vis- sa av lagens bestämmelser ska tillämpas på det aktuella fallet.

2 kap. **Samarbetet**

6 §. Samarbetsparter. Enligt 1 mom. i den- na paragraf är ämbetsverket och dess perso- nal parter i det samarbete som avses i denna lag. Parterna är, beroende av ärendets natur, den enskilda tjänsteman som berörs av ären- det och hans eller hennes chef, eller persona- lens och arbetsgivarens företrädare vid äm- betsverket. Om ärendet berör fler än en tjän- steman, utgörs parterna i regel av företrädaren för personalen och av den företrädare för ar- betsgivaren som är behörig att behandla ärendet i fråga. Om ärendet berör fler än en personalgrupp, företräds tjänstemännen av företrädarna för de berörda personalgrupper- na. Vid ett ämbetsverk kan det finnas flera personalgrupper och företrädare för dem, i enlighet med vad som närmare bestäms i denna paragraf.

I paragrafens 1 mom. finns också en när- mare definition av företrädarna för persona- len. Enligt detta moment kan personalen fö- reträdas av en förtroendemän, en arbetar- skyddsfullmäktig, de företrädare som perso- nalen utsett i enlighet med denna paragraf, personalens företrädare i de samarbetsorgan som avses i 7 § och de företrädare för perso- nalen som utsetts på basis av ett sådant avtal som ingåtts med stöd av 42 §. I samband med överlåtelse av en rörelse kan också förvärva- ren vara part i samarbetet. Genom denna pa- ragraf strävar man också efter att trygga re- presentationen för sådana tjänstemän som inte hör till någon fackorganisation i sådana fall där de utgör en majoritet av tjänstemä- nna och personalen företräds av en förtroen- demän. Med förtroendemän avses i denna pa- ragraf sådana huvudförtroendemän och för-

troendemän som utsetts i enlighet med tjän- ste- och arbetskollektivavtalen samt deras suppleanter.

Personalen företräds i första hand av de förtroendemän som utsetts i enlighet med tjänste- och arbetskollektivavtalen. Persona- len kan emellertid företrädas av arbetar- skyddsfullmäktigen om det ärende som be- handlas vid samarbetsförhandlingarna också berör tjänstemännens säkerhet och hälsa och ärendet inte har behandlats eller kommer att behandlas i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskydds- samarbete på arbetsplatsen (44/2006). Såda- na ärenden kan aktualiseras t.ex. i samband med förändringar som berör arbetslokalerna.

Ämbetsverken ska med hjälp av ämbets- verksspecifika avtal ges möjlighet att ordna det representativa samarbetet mellan arbets- givaren och personalen på det sätt som läm- par sig bäst för ämbetsverket i fråga. Avsik- ten är att ämbetsverket ska avtala med de tjänstemanna- och arbetstagarföreningar som tillsammans i stor utsträckning representerar ämbetsverkets personal om de detaljerade ar- rangemangen i fråga om samarbetet vid äm- betsverket. Dessutom kan ämbetsverket och tjänstemannaföreningarna avtala om vilka fö- reträdare för personalen som ska delta i sam- arbetet. Sådana avtal behövs i synnerhet om ämbetsverkets personal är organiserad i flera olika föreningar och det finns behov av att fastställa vilka och hur många företrädarna ska vara. I samarbetet deltar de företrädare för personalgrupperna som hör till ämbets- verkets personal eller de personer som sär- skilt definierats i förtroendemannaavtalen, t.ex. den riksomfattande huvudförtroende- mannen.

Å andra sidan ska samarbetsärenden också behandlas i anslutning till det normala arbe- tet, dels mellan cheferna och personalen, dels mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalen. Det har ansetts nödvändigt att ut- sträcka samarbetskyldigheten också till rela- tionen mellan chefen och arbetstagaren, ef- tersom undersökningarna av olika former av samarbete inom arbetslivet har visat att sam- arbetet är berikande och fungerande på lång sikt endast om det också innefattar möjlighe- ter till direkt inflytande. Det direkta inflytan- det omfattar utöver det direkta samarbetet

mellan chefen och tjänstemannen också bl.a. arbetsplatsmöten och personalens medverkan t.ex. i planerings- och projektgrupper samt andra arbetsgrupper. Arbetsgivaren ska svara för förmedlingen av information om ärendets behandling och dess resultat också när det gäller ärenden som är föremål för direkt samarbete.

Paragrafens 2 mom. föreslås innehålla en ny bestämmelse om det ansvariga ministeriets roll vid samarbetet i ärenden som berör personalen inom hela statsförvaltningen eller inom flera ministeriers förvaltningsområden. Enligt momentet ska det ministerium som ansvarar för den aktuella ärendehelheten ta initiativ till samarbetet i ärenden som berör personalen inom hela statsförvaltningen eller inom flera ministeriers förvaltningsområden. Med detta ministerium avses det ministerium som föredrar ärendet. Den andra samarbetsparten utgörs av de företrädare för personalen som utsetts av huvudavtalsorganisationerna. Målet med bestämmelsen är att samarbetet gällande dessa ärendehelheter ska ske på samma nivå som ärendenas beredning, så att det i enlighet med lagens syfte ska vara möjligt att påverka beslutsfattandet och så att beredningen ska ske tillräckligt öppet. Föreskrifter om detta samarbete finns i 6 kap.

I 3 mom. finns föreskrifter om de situationer där majoriteten av dem som hör till en viss personalgrupp inte har rätt att delta i valet av den företrädare som avses i 1 mom. Dessa tjänstemän får bland sig välja en företrädare för högst två år i sänder, om majoriteten av personalgruppen beslutar detta. Enligt momentet ska valet av företrädare i första hand ordnas av de berörda tjänstemännen. Ifall personalgruppen inte når en överenskommelse om valet eller valförfarandet, ska den arbetarskyddsfullmäktige som företräder personalgruppen ordna valet. Valet ska ordnas så att alla tjänstemän vars företrädare utses har möjlighet att delta i valet.

Paragrafens 4 mom. föreslås innehålla en bestämmelse om att tjänstemännen i en personalgrupp som inte har valt en sådan förtroendeman som avses i 1 mom. fastän de skulle ha rätt till det också på motsvarande sätt får välja ett samarbetsombud bland sig.

I 5 mom. finns föreskrifter om hur arbetsgivaren kan fullgöra sin samarbetskyldighet

enligt denna lag för de tjänstemäns del som hör till en sådan personalgrupp som inte har valt eller i ett enskilt fall inte väljer en företrädare bland sig. Den företrädare som valts för ett enskilt fall är inte i övrigt en sådan företrädare för personalen som avses i denna paragraf. Om emellertid inte heller en sådan företrädare har utsetts, kan arbetsgivaren fullgöra sin samarbetskyldighet genom att samarbetet äger rum tillsammans med alla berörda personer.

Enligt paragrafens 6 mom. kan också det mottagande statliga ämbetsverket eller någon annan aktör än ett statligt ämbetsverk delta i det samarbete som berör konsekvenserna av att uppgifter eller personal överförs från ett ämbetsverk eller en del av det till ett annat ämbetsverk eller till en annan arbetsgivare. Enligt den föreslagna 15 § 1 mom. 2 punkten ska man både vid det överlåtande och det mottagande ämbetsverket föra förhandlingar om sådana uppgifts- och tjänstearrangemang som berör flera ämbetsverk. Det mottagande ämbetsverket eller förvärvaren ska kunna tidigarelägga förhandlingarna genom att delta i dem redan före överföringen eller överlåtelsen genomförs. Det mottagande ämbetsverket eller förvärvaren kan antingen föra förhandlingar tillsammans med det överlåtande ämbetsverket eller förhandla om saken in-ternt.

7 §. *Samarbetsorgan.* Enligt 1 mom. i denna paragraf ska ett samarbetsorgan tillsättas för samarbetet vid ett ämbetsverk om dess ordinarie personal omfattar minst 20 personer. Dessutom ska andra samarbetsorgan kunna tillsättas för behandlingen av vissa ärenden som omfattas av samarbetet.

Lagen om samarbete inom företag tillämpas på företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande. Det föreslås nu att denna begränsning på 20 anställda också ska införas i den föreslagna lagen, även om begränsningen inom statsförvaltningen endast ska beröra tillsättandet av samarbetsorgan.

Hur många samarbetsorgan som behöver tillsättas på ämbetsverkens olika förvaltningsnivåer beror på ämbetsverkets storlek och regionala placering samt på ändamålsenlighetsaspekter. Ämbetsverket kan t.ex. tillsätta ett organ i anslutning till sin centralför-

valtning för att behandla sådana samarbetsärenden som berör hela ämbetsverket (en samarbetsdelegation eller samarbetskommitté). Därutöver kan ämbetsverket tillsätta samarbetsorgan (samarbetsgrupper eller motsvarande) vid sina olika enheter, om det finns tillräckligt med personal vid enheterna eller om enheterna i geografiskt avseende är belägna långt från ämbetsverkets centralförvaltning.

Ämbetsverket ska också kunna tillsätta organ som består av företrädare för personalen. Sådana samarbetsorgan kan särskilt vid medelstora och stora ämbetsverk fungera som förhandlings- och samarbetsforum för de företrädare för personalen som utsetts av tjänstemanna- och arbetstagarföreningarna. I organisationskommittéerna, personalråden och motsvarande organ förs bl.a. förhandlingar om sådana ärenden som omfattas av samarbetet, vilket leder till att uppfattningarna och ståndpunkterna inom olika personalgrupper sammanjämkas.

Ämbetsverket kan också i samband med ett visst ärende eller projekt fatta beslut om att tillsätta ett organ för att behandla en bestämd fråga som omfattas av samarbetet. Det kan också vara ändamålsenligt att för en bestämd tid tillsätta ett särskilt organ för att förhandla om ett sådant omfattande samarbetsärende som ska behandlas i flera faser eller som kräver särskild sakkunskap. Dyliga ärenden utgörs ofta av omfattande reformprojekt, i samband med vilka också personalens ståndpunkt behöver utredas före beslutsfattandet.

Paragrafens 2 mom. föreslås innehålla en ny bestämmelse om personalens representation i sådana arbetsgrupper som tillsätts för att bereda eller genomföra utvecklingsprojekt som kan medföra väsentliga förändringar i personalens arbetsuppgifter eller arbetsmetoder eller organiseringen av arbetet. Enligt detta moment ska personalen vara representerad i en sådan arbetsgrupp. Med arbetsgrupper avses i detta sammanhang både temporära och permanenta arbetsgrupper. Genom denna uttryckliga bestämmelse vill man betona att samarbetet ska inledas tillräckligt tidigt och att personalen ska ha faktiska möjligheter att utöva inflytande. Då arbetsgruppens sammansättning övervägs ska man fästa särskild vikt vid att den personal som berörs

av projektet är representerad i arbetsgruppen på ett jämlikt sätt.

Med utvecklingsprojekt avses i 7 § 2 mom. projekt för utvecklande av ämbetsverkets verksamhet och organisation, ändringar av ämbetsverkets organisationsform, förnyelse av verksamhetsmetoderna, utvecklande av arbetsmetoderna och arbetets innehåll samt därmed sammanhängande forskningsprojekt. Om ämbetsverket utarbetar en periodisk plan för utvecklingsobjekten och utvecklingsverksamheten, ska den behandlas inom ramen för det samarbete som avses i denna lag. Den periodiska planen kan gälla alla ämbetsverkets utvecklingsåtgärder eller utarbetas endast för viss verksamhet eller vissa enheter eller utvecklingsobjekt vid ämbetsverket. Ämbetsverket ska också se till att de förfaranden som föreskrivs i denna lag iakttas då ämbetsverket anlitar utomstående sakkunniga eller konsultföretag i samband med utvecklingsverksamheten.

Paragrafens 3 mom. föreslås innehålla en bestämmelse enligt vilken arbetsgruppens sammansättning och uppdrag ska behandlas inom ramen för samarbetet i sådana fall där ämbetsverket tillsätter en arbetsgrupp som får till uppdrag att behandla ärenden som omfattas av samarbetet enligt denna lag. En sådan situation kan t.ex. förekomma då en arbetsgrupp tillsätts för att bereda spelregler för den interna kommunikationen.

Enligt 4 mom. ska arbetsgruppens sammansättning och uppdrag behandlas inom ramen för samarbetet också när det är fråga om andra ärenden än sådana som avses i de ovan nämnda momenten, om ämbetsverket anser det påkallat att personalen är representerad i arbetsgruppen.

Paragrafens 5 mom. föreslås innehålla föreskrifter om möjligheterna att ingå avtal i sådana situationer där personalen är representerad i en arbetsgrupp. Vid ämbetsverket ska man då kunna avtala om i vilken utsträckning personalens representation i arbetsgruppen ersätter det samarbete som avses i lagen eller i det ämbetsverksspecifika samarbetsavtalet. Till denna del ska frågan behandlas inom samarbetet. Syftet med denna bestämmelse är att undvika dubbel behandling av samma ärende.

Utöver samarbetsorganen kan ämbetsverket också ha andra organ där personalen är representerad.

Vid ämbetsverket kan man också avtala om att det samarbete som hänför sig till arbetarskyddet ska förenas med det samarbete som avses i denna lag. I samarbetsorganen ska man då behandla sådana frågor och ärenden som omfattas av samarbetslagen och statens samarbetsavtal, lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen och av samarbetsavtalet för statens arbetarskydd. I detta fall ska bestämmelserna i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen också beaktas när det gäller organens sammansättning.

8 §. Information till företrädarna för personalen. Denna paragraf föreslås innehålla föreskrifter om den information som ska ges till företrädarna för personalen.

Enligt *1 mom.* i paragrafen ska arbetsgivaren utan begäran ge information om visstids- och deltidsanställda vid ämbetsverket och om deras löner, i enlighet med vad som särskilt bestäms i tjänste- och arbetskollektivavtalen. Innebörden av skyldigheten att uppvisa lönestatistik bestäms i enlighet med tjänste- och arbetskollektivavtalen. Genom detta lagrum har man inte för avsikt att utvidga den normala statistikens innehåll eller metoderna för ämbetsverkets statistikföring, utan att i enlighet med den vedertagna praxis som grundar sig på ämbetsverkets tjänste- och arbetskollektivavtal ge företrädarna för personalen uppgifter om lönerna.

Enligt *2 mom.* ska arbetsgivaren ge företrädarna för personalen en utredning om ämbetsverkets principer för anlitan- de av utomstående arbetskraft. Utredningen ska ges på begäran av företrädarna för personalen och innehålla uppgifter om anlitan- det av arbetskraft med stöd av sådant underleverantörsavtal som avses i 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan- de av utomstående arbetskraft.

Enligt det ovan nämnda lagrummet tillämpas lagen på beställare i vars arbetslokaler eller på vars arbetsställen i Finland sådana arbetstagare arbetar som är anställda hos en arbetsgivare som har ingått underleverantörs-

avtal med beställaren och vars arbetsuppgifter anknyter till sådana arbetsuppgifter som normalt utförs i beställarens verksamhet eller transporter som anknyter till beställarens normala verksamhet. Innehållet i denna bestämmelse har närmare beskrivits i lagens detaljmotivering (RP 114/2006 rd, s. 18–20). Av arbetsgivarens utredning ska det framgå på vilka arbetsplatser och i vilka arbetsuppgifter samt under vilken eller vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas. Dessutom ska utredningen omfatta information om volymen på den arbetskraft som anlitas, företagets identifieringsuppgifter samt det tillämpliga kollektivavtalet eller de centrala anställningsvillkoren.

I paragrafens *3 mom.* finns dessutom en hänvisningsbestämmelse enligt vilken det som bestäms i 5 kap. ska iakttas om anlitan- det av sådan utomstående arbetskraft som avses i 2 mom. har konsekvenser för personalen vid ämbetsverket.

9 §. Initiativrätt för företrädare för personalen. Det föreslås att också företrädarna för personalen ska ha initiativrätt i sådana ärenden som avses i denna lag. Enligt denna paragraf ska arbetsgivaren så snabbt som möjligt ta initiativ till att samarbete inleds om en företrädare för personalen begär det.

Det föreslås emellertid också att arbetsgivaren ska kunna neka till samarbete. I detta fall ska ämbetsverket utan dröjsmål ge den som tagit initiativ till samarbetet en utredning om varför samarbetet inte anses nödvändigt. Utredningen ska ges omedelbart efter att företrädaren för personalen tagit initiativ till samarbetet. Utredningen ska ges skriftligen.

10 §. Personalens företrädares rätt till tilläggsupplysningar. Enligt denna paragraf ska arbetsgivaren ge företrädarna för personalen tillfälle att få en utredning om de ärenden som omfattas av informationsskyldigheten, om företrädarna ställer preciserade frågor om dem. Tjänstemännen ska ha motsvarande rätt i den situation som avses i 6 § 5 mom.

Frågorna behöver inte ställas i samma sammanhang där informationen ges. Företrädarna för personalen ska efter att ha delgetts informationen ha tid att fundera på frågorna t.ex. tillsammans med de tjänstemän de företräder. Frågorna ska dock, med hänsyn till

ärendets art och omfattning, ställas förhållandevis snabbt efter att informationen getts. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren ge sitt svar på frågorna inom en rimlig tid efter att de ställts.

11 §. Ärendenas behandling vid samarbetet. Enligt 1 mom. i denna paragraf ska samarbetet inledas i tillräckligt god tid, så att det i praktiken är möjligt att åstadkomma sådan interaktion som åsyftas genom samarbetet samt att påverka ärendet och valet av alternativ. Samarbetet ska äga rum vid en sådan beredningsfas där de materiella besluten inte ännu har fattats och det fortfarande i praktiken är möjligt att påverka slutresultatet i ärendet. Dessutom ska arbetsgivaren i tillräckligt god tid ge företrädarna för personalen allt behövligt material som är av betydelse med tanke på ärendets behandling, så att de har möjlighet att sätta sig in i ärendet. Det faktum att materialet ska ges i tillräckligt god tid innebär att det i varje enskilt fall ska finnas rimliga möjligheter att göra sig förtrogen med alla de omständigheter som hänför sig till ärendet, så att det i praktiken ska vara möjligt att påverka beslutsfattandet. Det kan t.ex. kräva betydligt mer tid att ta del av en personal- och utbildningsplan än att göra sig förtrogen med något annat dokument som ska behandlas inom ramen för samarbetet. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till detta vid bedömningen av vilken tid som betraktas som tillräcklig i varje enskilt fall. Ämbetsverket ska också ha en s.k. årsklocka för samarbetsärenden, med hjälp av vilken företrädarna för personalen på förhand kan följa tidtabellerna för behandlingen av olika ärenden. Därigenom får de mer tid för att vidta behövliga förberedelser.

Det slutliga avgörandet av ett ärende föregås inom förvaltningen av att ärendet bereds i flera olika faser. Beredningen kan omfatta insamling av information och utredning av olika aspekter i anslutning till ärendet, hörande av parterna och inhämtande av utlåtanden. Man ska särskilt i samband med varje samarbetsärende avgöra i vilken fas personalen ska delta i behandlingen. Ärendets art och omfattning kan kräva att samarbete äger rum flera gånger och vid behov också i samband med de olika beredningsfaserna. Till förberedelserna hör även att företrädarna för perso-

nalens gemensamt förbereder sig för ärendets behandling.

Samarbetet påverkar dock inte utövningen av beslutanderätt. Beslutanderätten tillkommer ämbetsverket. Det allmänna målet med samarbetet ska vara att ge personalen möjligheter att på ett eller annat sätt delta i ärendets behandling redan i beredningsfasen samt att medverka vid den gemensamma behandlingen av beslutsförslaget och de alternativa lösningarna samt deras motiveringar och konsekvenser, på ett sådant sätt som ökar samstämmigheten mellan parterna och främjar uppnåendet av samförstånd. Då sådana förändringar och utvecklingsprojekt som inverkar på personalens ställning behandlas inom ramen för samarbetet förstärks den förtroliga atmosfären mellan arbetsgivaren och personalen också i sådana fall där man inte slutligen når enighet i ärendet utan arbetsgivaren avgör saken i enlighet med sin egen uppfattning.

Om det finns behov av att ändra sådana planer, målsättningar eller principer som redan har behandlats vid samarbetet, ska dessa ändringar på nytt behandlas inom ramen för samarbetet. Vid samarbetet ska man bl.a. behandla planernas grunder, målsättningar, syften och konsekvenser tillsammans med företrädarna för den personal som berörs av ärendet. Vid samarbetet behandlas således den helhet som omfattar planerna och deras innehåll, med beaktande av varför något görs, vad som åsyftas med åtgärderna och hur saken påverkar personalen. Därför krävs det oftast fler än en behandling av de ärenden som avses i detta kapitel.

Samarbetet ska äga rum innan arbetsgivaren kan fatta beslut om sådana arrangemang som avses i denna paragraf. Ärenden som berör anställningar och insamling av information om de anställda är också sådana ärenden som alltid kräver samarbete.

Om ärendet gäller en viss personalgrupp, ska det enligt paragrafens 2 mom. behandlas tillsammans med företrädaren eller företrädarna för denna personalgrupp.

Om ärendet har konsekvenser för fler än en personalgrupp, ska det enligt 3 mom. behandlas vid ett gemensamt möte mellan företrädarna för alla de personalgrupper som berörs av ärendet. Ett ärende som berör flera perso-

nalgrupper kan också behandlas på det sätt som föreskrivs i 7 §.

Enligt paragrafens 4 mom. ska ett ärende som berör en enskild tjänsteman i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och den berörda tjänstemannen. Om arbetsgivaren eller den tjänsteman ärendet berör kräver det, ska ärendet också behandlas mellan arbetsgivaren och den behöriga företrädaren för personalen. Ett ärende som gäller en sådan förflyttning av en tjänsteman till någon annan uppgift, till en annan statlig tjänst eller permanent till en annan ort som sker på grundval av gällande bestämmelser om flyttningskyldighet inom respektive förvaltningsområde ska dock enligt momentet endast behandlas mellan arbetsgivaren och den berörda tjänstemannen.

Enligt 5 mom. ska ärendet på nytt behandlas inom ramen för samarbetet om det sker en väsentlig förändring i ett ärende som omfattas av samarbetskyldigheten. Frågan om huruvida en förändring betraktas som väsentlig eller inte ska avgöras från fall till fall. Båda parterna ska ha möjlighet att begära att ärendet på nytt ska behandlas inom ramen för samarbetet.

3 kap. **Ärenden som ska behandlas vid samarbete**

12 §. *Ämbetsverkets interna verksamhet.* Denna paragraf föreslås innehålla föreskrifter om sådana ärenden som berör ämbetsverkets interna verksamhet och som ska behandlas inom ramen för samarbetet. Det är i första hand fråga om ärenden som aktualiseras med jämna mellanrum eller om beslut som är avsedda att vara gällande en längre tid och som inte regelbundet ändras.

Enligt 1 mom. 1 punkten i paragrafen ska ämbetsverkets budgetförslag samt verksamhets- och ekonomiplan behandlas vid samarbetsförfarandet. Med budgetförslag avses även tilläggsbudgetförslag. I 40 § föreskrivs tystnadsplikt för dem som deltagit i ärendets behandling.

Om budgetförslaget ändras efter att samarbetsförfarandet har slutförts, ska också det nya budgetförslaget behandlas vid samarbetsförfarandet. Tillämpningsområdet för denna

bestämmelse motsvarar det som föreskrivs i den gällande lagen.

Enligt 1 mom. 2 punkten ska ämbetsverkets interna regler för verksamheten och principer för den interna kommunikationen behandlas vid samarbetsförfarandet. Med interna regler för verksamheten avses ämbetsverkets arbetsordning, reglementen och instruktioner samt övriga regler för arbetet eller spelregler för arbetsplatsen. Som spelregler för arbetsplatsen kan man också betrakta t.ex. sådana regler som krävs för en hållbar utveckling vid ämbetsverket eller en enskild arbetsplats. I likhet med vad som bestäms i den gällande lagen ska man vid samarbetsförfarandet också behandla principerna och praxisen för ämbetsverkets interna kommunikation. Med principer för den interna kommunikationen avses bl.a. de metoder och tillvägagångssätt som iaktas i samband med den interna kommunikationen, såsom anordnande av informationstillfällen, utgivning av informationsblad, användning av anslagstavlor, bruk av initiativrätten samt frågor som berör andra kommunikationskanaler. Som andra kommunikationskanaler är det framför allt möjligt att utnyttja elektronisk kommunikation, såsom e-post och interna datanät.

Personalen ska också ges möjligheter till inbördes kommunikation. Ämbetsverket ska ge personalen möjligheter att sinsemellan utbyta information och hålla kontakt inom ämbetsverket. Vid ämbetsverket ska man kunna fatta beslut om det urval av metoder som lämpar sig för ämbetsverket i fråga.

Till de interna regler för verksamheten som omfattas av samarbetsförfarandet hör också de principer som ska iaktas vid fördelningen av tjänstebostäder, samt fördelningen av bostäder i enlighet med dessa principer. I avvikelse från vad som bestäms i lagen om samarbete inom företag hör varken grunderna för fördelningen av tjänstebostäder eller fördelningen av bostäder inom den statliga sektorn till de samarbetsärenden som ska avgöras i enlighet med personalens ståndpunkt. Staten har skaffat och låtit bygga tjänstebostäder av orsaker som hänför sig till ämbetsverkens verksamhet, t.ex. för att trygga försvarsmaktens och gränsbevakningsväsendets aktionsberedskap. Därför är grunderna för fördelningen av tjänstebostäder och fördelningen

av bostäder sådana ärenden som ska behandlas vid det normala samarbetsförfarandet.

Till de interna reglerna för verksamheten hör också principerna för ämbetsverkets personalförvaltning och tillvägagångssätten vid skötseln av personalärenden. Samarbetsförfarandet ska således iakttas bl.a. i samband med upprättandet och revideringen av ämbetsverkets personalpolitiska program och vid behandlingen av personalboksutlåtelse eller motsvarande nyckeltal som berör personalen. Till principerna för personalförvaltningen hör även t.ex. principerna för anställningar i tjänste- eller arbetsavtalsförhållanden i enlighet med de gällande författningarna.

Med hjälp av interna regler för verksamheten kan ämbetsverket också utgående från sina egna premisser fastställa den ordinarie arbetstiden och tidpunkterna för vilopauser och matraster, inom de gränser som fastställs i statens tjänste- och arbetskollektivavtal. I den gällande lagen regleras dessa frågor särskilt i 7 § 9 punkten. I lagförslaget föreslås det emellertid att denna punkt, med oförändrat innehåll, ska omfattas av ämbetsverkets interna regler för verksamheten.

Enligt 3 punkten i momentet omfattar samarbetsförfarandet de uppgifter som samlas in när någon anställs och under anställningen, den information som ges till nyanställda samt arrangemangen för introduktion i arbetet. Paragrafen motsvarar till sitt innehåll 7 § 11 punkten i den gällande lagen. I samband med denna punkt bör man uppmärksamma att samarbetet inte begränsar sig till de uppgifter som samlas in när någon anställs utan också omfattar de uppgifter som samlas in om de anställda. Vid de förhandlingar som förs om dessa ärenden ska även lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) beaktas. Denna lag innehåller närmare föreskrifter om hurdana uppgifter arbetsgivaren får samla in om de anställda och om hur uppgifterna får behandlas. Till de ärenden som omfattas av denna punkt hör utöver frågor som gäller sådana allmänna uppgifter som samlas in om personalen också t.ex. frågor som gäller syftet med och behovet av lämplighetstester.

Den information som ges till nyanställda och arrangemangen för introduktion i arbetet aktualiseras närmast i ärenden som gäller presentation av ämbetsverket och praxisen i

fråga om sådana allmänna verksamhetsmetoder och arrangemang på arbetsplatsen som är av betydelse för tjänstemannen, samt i ärenden som berör företagshälsovården, eventuella arbetsplatsmåltider och andra motsvarande frågor. Till introduktionen i arbetet hör emellertid inte den skyldighet att introducera de anställda i arbetet som föreskrivs för arbetsgivaren i arbetarskyddslagen och inte heller sådan introduktion i arbetsuppgifterna eller arbetsinsatsen som arbetsgivaren kan anses vara skyldig att tillhandahålla.

Enligt 4 punkten i momentet omfattar samarbetsförfarandet också principerna för användningen av olika anställningsformer samt anställningsarrangemangen, såsom principerna för användningen av deltids- och visstidsanställningar. Begreppet anställningsform ska ges en vid tolkning, så att det också omfattar t.ex. distansarbete och sådant arbete som utförs via datanät och som inte är bundet till en viss plats samt de allmänna principerna för olika arbetstidsarrangemang, förkortad arbetstid eller deltidarbete. I det nämnda lagrummet avses även olika tjänstearrangemang som hänför sig till inbördes omstruktureringar mellan ämbetsverk eller ministerier, överföring av tjänster till ett annat ämbetsverk samt indragning och inrättande av tjänster vid ett ämbetsverk.

Momentets 5 punkt motsvarar 7 § 18 punkten i den gällande lagen. Med utomstående arbetskraft avses personal som inte står i anställningsförhållande till ämbetsverket. Oftast arbetar den utomstående arbetskraften under ämbetsverkets arbetsledning, men står i anställningsförhållande till en annan arbetsgivare, såsom vid underentreprenad och anlitande av hyrd arbetskraft.

Enligt 6 punkten i momentet ska personal- och utbildningsplanen samt de ändringar som görs i den under planeringsperioden behandlas vid samarbetsförfarandet.

Det föreslås även att lagen ska innehålla ett nytt omnämnande av sådana rapporter som utarbetas på basis av undersökningar och utredningar angående personalhälsan och arbetsmiljön samt av de konkreta åtgärdsförslag som grundar sig på rapporterna.

Enligt detta lagrum ska också verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet behandlas vid samarbetsförfarandet. Föreskrifter om

detta finns i 7 § 4 punkten i den gällande lagen. Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet ska även i fortsättningen behandlas vid samarbetsförfarandet endast om det inte med stöd av arbetarskyddslagen behandlas i arbetarskyddskommissionen.

Enligt momentets 6 punkt ska även anordnandet av samarbetsutbildning behandlas vid samarbetsförfarandet. Denna punkt motsvarar 7 § 15 punkten i den gällande lagen. Med samarbetsutbildning avses bl.a. förtroendemannautbildning, utbildning för personer som företräder personalen vid det samarbete som avses i denna lag och arbetarskyddsutbildning. Samarbetsutbildningen är i regel sådan utbildning som personalorganisationerna ordnar för sin medlemskår. Till den utbildning som avses i detta sammanhang hör även sådana tillställningar som ordnas gemensamt för ledningen och personalen t.ex. i form av olika konferenser. Samarbetet förutsätter att de som deltar i det har tillräcklig kunskap och beredskap för det. Vid anordnandet av utbildningen ska särskild vikt fästas vid att förutsättningarna för samarbetet ska förbättras. De som regelbundet deltar i samarbetet ska ges sådan utbildning som behövs i synnerhet för bedömningen av olika utvecklingsåtgärder och konsekvenserna av dem.

Momentets 7 punkt motsvarar 7 § 17 punkten i den gällande lagen. Om inte en överenskommelse nås om beslutets innehåll i ett ärende 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. Vid beslutsfattandet är ämbetsverket bundet av sin budget samt av författningar på olika nivåer. Till de ärenden som berör den sociala verksamheten hör bl.a. frågor som gäller arbetsplatsmåltider, anordnandet av dagvård för barn, användningen och planeringen av arbetsplatsens personalutrymmen, rekreativ verksamhet samt beviljandet av understöd och gåvor till personalen.

13 §. Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning. I den övriga lagstiftningen finns olika slags bestämmelser om sådana åtgärder som

kräver samarbetsförfarande innan arbetsgivaren fattar beslut om åtgärden. Vissa lagar innehåller hänvisningsbestämmelser angående saken medan andra inte gör det. Därför föreslås denna paragraf innehålla föreskrifter om arbetsgivarens skyldighet att genomföra samarbetsförfarande i sådana ärenden som också har en anknytning till annan lagstiftning.

Vid samarbetsförfarandet ska man enligt *1 mom. 1 punkten* i paragrafen behandla den jämställdhetsplan för främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), om avsikten är att planen ska inkluderas i den personal- och utbildningsplan som avses i 14 §, på det sätt som den nämnda lagen möjliggör. I 4 § i lagen om likabehandling (21/2004) finns dessutom föreskrifter om att planerna för främjande av etnisk jämlikhet ska behandlas vid samarbetsförfarandet.

Enligt *2 punkten* i momentet ska man, i enlighet med vad som bestäms i den gällande lagen, vid samarbetsförfarandet behandla de arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) beträffande vilka den som söker en tjänst eller tjänsteman är skyldig att lämna eller enligt samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren.

Enligt *3 punkten* ska man, likaså i enlighet med vad som bestäms i den gällande lagen, vid samarbetsförfarandet behandla syftet med, ibruktagandet av och metoderna för sådan kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder som riktas mot tjänstemän. Den tekniska övervakningen omfattar också övervakning av elektronisk post och datanät. För den elektroniska postens del ska man dessutom beakta det som i 6 kap. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet bestäms om hämtning och öppnande av e-postmeddelanden som hör till arbetstagaren och det som i lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (516/2004) bestäms om kommunikationens konfidentialitet. Förutsättningarna för kameraövervakning på arbetsplatsen regleras i 5 kap. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Samarbetsförfarandet ska genomföras med beaktande av vad som föreskrivs om sa-

ken i de ovan nämnda lagarna och innan eventuella åtgärder vidtas.

Samarbetsförfarandet omfattar dessutom enligt 3 punkten principerna för användningen av elektronisk post och datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en tjänstemans elektroniska post och annan elektronisk kommunikation. Till dessa ärenden hör närmast frågor som gäller principerna och praxisen för hur man på arbetsplatsen får använda och tillgodogöra sig datanäten och den elektroniska posten.

I personalfondslagen bestäms det att bildandet av en personalfond och det resultat- eller vinstpremier-system som inbringar medel för personalfondsavsättningar samt sloandet av nämnda system och upplösning av en personalfond ska behandlas vid samarbetsförfarandet. Paragrafens 4 punkt utgör närmast en hänvisningsbestämmelse enligt vilken samarbetsförfarandet ska iaktas då ovan nämnda åtgärder övervägs.

14 §. Personal- och utbildningsplan. I paragrafen föreskrivs om en personal- och utbildningsplan. Med avvikelse från de nuvarande bestämmelserna ska skyldigheten att upprätta en personal- och utbildningsplan utöver statliga affärsverk också gälla ämbetsverk. Vidare ska innehållet i planen vara mer omfattande än hittills. Personal- och utbildningsplanen ska även kunna inbegripas i andra planer.

I 1 mom. föreskrivs att paragrafen omfattar ämbetsverk och statliga affärsverk som årligen ska fastställa en personal- och utbildningsplan. I 2 mom. föreskrivs om innehållet i planen. Bestämmelsen motsvarar bestämmelserna i 16 § 3 mom. i lagen om samarbete inom företag vilka handlar om innehållet i personal- och utbildningsplanen när det gäller antalet avtal för viss tid samt i fråga om punkterna 3—5.

I 3 mom. föreslås motsvarande bestämmelser som finns i 16 § 4 mom. 3 och 4 punkten i lagen om samarbete inom företag och som handlar om de omständigheter som man utöver det som föreskrivs i 2 mom. ska fästa uppmärksamhet vid i fråga om personal- och utbildningsplanen.

I 4 mom. föreslås bestämmelser om ett förfarande som gäller de tjänstemän som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för

utveckling av yrkeskompetensen. I momentet föreskrivs att när personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran utreda på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos dessa personer. Bestämmelsen motsvarar bestämmelsen i 20 § 4 mom. i lagen om samarbete inom företag.

Paragrafens 5 mom. föreslås innehålla en bestämmelse enligt vilken behövliga ändringar ska göras i personal- och utbildningsplanen då arbetsgivaren säger upp personal av andra orsaker än sådana som hänför sig till tjänstemännen i fråga. Ändringarna ska göras redan då uppsägningarna behandlas vid sådana samarbetsförhandlingar som regleras i 5 kap. Om ämbetsverket har rätt att säga upp tjänstemän av någon annan orsak än en sådan som hänför sig till tjänstemännen i fråga, kan förändringarna också påverka ställningen för de tjänstemän som blir kvar vid ämbetsverket, i synnerhet i sådana fall där ämbetsverkets uppgifter och serviceskyldigheter förblir oförändrade trots uppsägningarna. Därför är det viktigt att personal- och utbildningsplanen blir uppdaterade. Avsikten är att utreda huruvida uppsägningarna och de eventuella omorganiseringarna av verksamheten t.ex. medför förändringar i arbetsuppgifterna och utbildningsbehoven för de tjänstemän som blir kvar vid ämbetsverket. Uppdateringen ska göras i anslutning till de samarbetsförhandlingar som förs angående uppsägningarna, men med beaktande av personal- och utbildningsplanens syfte kan dessa förhandlingar föras t.ex. då samarbetsförhandlingarna närmar sig sitt slut. Alternativt kan uppdateringen göras vid en särskild samarbetsförhandling, då man känner till hur många tjänstemän som sägs upp och hur många som blir kvar vid ämbetsverket.

4 kap. **Ärenden som ska behandlas vid samarbetsförhandlingar**

15 §. Personalkonsekvenser till följd av förändringar. Denna paragraf föreslås innehålla föreskrifter om de situationer där samarbetsförhandlingar ska föras angående sådana förändringar som medför konsekvenser för personalen. I 1 mom. 1 punkten i paragrafen avses med förändring eller utveckling av

verksamheten sådan utvidgning eller inskränkning av verksamheten som har konsekvenser för personalen. En sådan situation som avses i detta lagrum föreligger t.ex. då delar av ämbetsverkets verksamhet eller någon av dess tjänster förändras eller läggs ut på entreprenad. I denna punkt förutsätts det att förändringen gäller en större helhet och inte t.ex. bara kvaliteten på en enskild produkt eller en viss tjänst. Om ämbetsverket emellertid endast har till uppgift att producera viss slags service och denna service förändras, ska även denna förändring behandlas vid samarbetet. Eftersom organisationsförändringar har konsekvenser för personalen ska också dessa förändringar behandlas vid samarbetsförhandlingar. Sådana förändringar eller åtgärder för utvecklande av verksamheten som avses i 1 punkten ska alltså behandlas vid samarbetsförhandlingar om de har konsekvenser för personalen. I personalplanen ska ämbetsverket behandla sådana frågor som uppenbart är av betydelse för personalens struktur, omfattning eller art, samt sådana förändringar som kan väntas beröra personalen. T.ex. frågor som hänför sig till indragningen av tjänster ska således behandlas som en del av personalplanen.

Enligt 2 punkten i momentet ska samarbetsförhandlingar föras angående sådana personalkonsekvenser som följer vid indragning eller flyttning av ämbetsverket till någon annan ort samt de konsekvenser som orsakas för personalen vid det överlåtande och mottagande ämbetsverket då uppgifter eller personal eller sådana anslag som frigörs vid indragning av tjänster överförs från ett ämbetsverk till ett annat. Också en indragning eller flyttning av en del av ett ämbetsverk ska behandlas vid samarbetsförhandlingarna.

Tjänstemännens arbetsuppgifter bestäms utgående från ämbetsverkets uppgifter. De centrala arbetsuppgifterna definieras på ett allmänt plan i ansökningsannonsen. Arbetsuppgifterna diskuteras också i samband med de utvecklingssamtal som förs mellan tjänstemannen och chefen.

Vid bedömningen av huruvida det i enlighet med 3 punkten är fråga om väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna bör man beakta vilka konsekvenser förändringarna har i form av förändrade arbetsuppgifter, föränd-

ringar i lönesättningen, tjänstens eller sysslans fortbestånd eller personens möjligheter att fortsätta arbeta med uppgifter som motsvarar hans eller hennes kompetens, eller i form av andra omställningar som följer av omorganiseringen. Väsentligheten ska bedömas genom en helhetsprövning, där man bl.a. ska beakta förändringens fortbestånd och omfattning. I det normala arbetslivet sker det nästan dagligen mindre förändringar i arbetsuppgifterna. Angående sådana förändringar behöver inte samarbetsförhandlingar föras. Om en åtgärd däremot t.ex. medför kännbara förändringar för en längre tid, är det fråga om ett sådant ärende som man ska föra förhandlingar om. Huruvida konsekvenserna av sådana arrangemang som berör arbetslokalerna är väsentliga ska i likhet med de övriga konsekvenserna bedömas ur tjänstemännens synvinkel. Detta innebär att man utöver förändringar av arbetsplatsens eller arbetsställets läge även ska beakta arbetsrumsarrangemangen, såsom omvandlingar av kontorsrum till öppna kontorslandskap eller multifunktionsutrymmen.

I 4 punkten bestäms det att betydande anskaffningar av maskiner och anläggningar ska behandlas vid samarbetsförhandlingar om de har konsekvenser för personalen. Ämbetsverken ska dock fortsättningsvis kunna förvärva maskiner och anläggningar med stöd av det normala beslutsfattandet. Vid samarbetsförhandlingarna ska man emellertid behandla sådana väsentliga anskaffningar som har direkta eller indirekta konsekvenser för personalen.

Enligt 5 punkten ska samarbetsförhandlingar föras angående sådana förändringar som följer av anlitaandet av utomstående arbetskraft och som medför konsekvenser för personalen. Med utomstående arbetskraft avses både anlitaande av hyrd arbetskraft och underleverantörsarbete. Med stöd av denna punkt ska man vid samarbetsförhandlingarna uttryckligen behandla de personalkonsekvenser som följer av att utomstående arbetskraft anlitas. De allmänna principerna för anlitaandet av utomstående arbetskraft ska å sin sida med stöd av 12 § 5 punkten behandlas vid samarbetsförhandlingarna.

När det gäller att bedöma om samarbetsförhandlingar ska föras och om en åtgärd har

väsentliga konsekvenser ska man också fästa vikt vid huruvida förändringen berör hela personalen eller bara en enskild tjänsteman. Vid bedömningen av konsekvensernas väsentlighet ska man alltså beakta hur stor del av personalen de berör eller hur betydande de är. Kravet på väsentlighet kan dock i enskilda fall uppfyllas även om förändringen berör bara en enda tjänsteman.

I paragrafens 2 *mom.* bestäms det att grunderna för, konsekvenserna av och alternativen till de åtgärder som är under beredning ska behandlas inom ramen för samarbetet 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. Målsättningen är att samförstånd ska uppnås.

Om det är fråga om en förändring enligt 1 *mom.* som antas leda till uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid iakttas vid samarbetsförhandlingarna enligt 3 *mom.* bestämmelserna i 5 kap.

16 §. Arbetsgivarens förhandlingsframställning. Arbetsgivaren ska enligt 1 *mom.* i denna paragraf göra en förhandlingsframställning för att inleda samarbetsförhandlingarna. Förhandlingsframställningen ska göras i så god tid innan samarbetsförhandlingarna inleds att företrädarna för personalgrupperna har tillräckligt med tid för att förbereda sig för samarbetsförhandlingarna, dock senast tre vardagar innan samarbetet inleds. I regel ska förhandlingsframställningen emellertid göras tidigare än så. Om det ärende som avses i förhandlingsframställningen berör fler än en personalgrupp, ska förhandlingsframställningen göras så att företrädarna för alla de berörda personalgrupperna har möjligheter att också sinsemellan behandla det ärende framställningen gäller innan samarbetsförhandlingarna inleds.

Som vardagar betraktas alla andra kalendardagar utom lördagar, söndagar, kyrkliga helgdagar, julafton, midsommarafton, självständighetsdagen och första maj. Tjänstemännens semesterdagar betraktas också som vardagar.

Vid bedömningen av vilken tid som betraktas som tillräcklig i detta sammanhang ska

man ta hänsyn till att företrädaren för personalen, för att kunna förbereda sig på behandlingen, måste utreda bakgrunden till ärendet och ofta också höra de tjänstemän han eller hon företräder. När tiden fastställs ska man således bl.a. beakta ärendets omfattning och hur många tjänstemän företrädaren för den berörda personalgruppen representerar, verksamhetsställets eller verksamhetsställenas läge och antal samt vilka arbetstidsformer som är i bruk på arbetsplatsen. Med hänsyn till vad som konstaterats ovan innebär en tillräcklig tid i regel flera dagar i sådana situationer där det är fråga om indragning av ett ämbetsverk eller en del av det, utläggning av dess verksamhet på entreprenad eller motsvarande betydande omorganiseringar som berör flera personalgrupper. Då ärendet berör fler än en personalgrupp, ska arbetsgivaren ge företrädarna för personalgrupperna tilläggstid för att vidta gemensamma förberedelser, så att syftet med bestämmelsen uppnås.

Enligt paragrafens 2 *mom.* ska arbetsgivaren i förhandlingsframställningen eller i samband med den också meddela när och var samarbetsförhandlingarna inleds samt ge information om de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

17 §. Överlåtelse av rörelse. Denna paragraf föreslås innehålla föreskrifter om den informationsskyldighet som överlåtaren och förvärvaren av en rörelse har i förhållande till företrädarna för personalen. Paragrafen läggs till eftersom statstjänstemannalagen genom en lagändring (1548/2011) som trädde i kraft 1.1.2012 utökades med en ny 5 e § som uttryckligen gäller överlåtelse av en rörelse.

Enligt paragrafens 1 *mom.* ska överlåtaren och förvärvaren av en rörelse för de företrädare för personalen som representerar sådana arbetstagare som berörs av överlåtelsen utreda tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen, orsakerna till överlåtelsen, de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna samt de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Enligt 2 *mom.* ska överlåtaren lämna företrädarna för personalen de till buds stående uppgifter som nämns i 1 *mom.* i god tid innan överlåtelsen genomförs. Förvärvaren ska på motsvarande sätt lämna företrädarna för personalen de uppgifter som nämns i 1 *mom.*

i god tid och senast en vecka efter att överlåtelsen har skett.

Enligt 3 mom. ska det om en överlåtelse av rörelse medför sådana personalkonsekvenser som avses i denna lag föras förhandlingar om dem på det sätt som bestäms någon annanstans i denna lag. Då ska man iaktta vad som annars bestäms om arbetsgivarens initiativ, de uppgifter som ska lämnas och förhandlingsförfarandet.

18 §. Anlitande av utomstående arbetskraft. Enligt denna paragraf ska en sådan anmälan som avses i 1 mom. göras till företrädarna för de personalgrupper vars arbetsuppgifter saken berör. Anmälan ska innefatta en redogörelse för den utomstående arbetskraftens planerade omfattning och arbetsuppgifter samt för avtalets planerade giltighetstid. Även om det inte föreslås några föreskrifter om det sätt på vilket anmälan ska göras, ska arbetsgivaren se till att det senare är möjligt att konstatera när anmälan har gjorts, med beaktande av vad som föreslagits i denna paragraf. Anmälan ska således i regel göras skriftligen.

Efter att ha tagit emot en sådan anmälan ska företrädaren för personalen enligt paragrafens 2 mom. ha rätt att senast den andra vardagen därefter kräva att det avtal arbetsgivaren överväger ska behandlas vid samarbetsförhandlingar. Antalet dagar påverkas inte av företrädarens arbets- eller fritidsrängamang, utan dagarna fastställs i detta fall utgående från den normala fem dagars arbetsveckan.

Samarbetet ska äga rum inom en vecka efter att kravet framställdes. Med en vecka avses i detta sammanhang en kalendervecka. Inom ramen för samarbetet ska man bl.a. behandla grunderna för det avtal som arbetsgivaren överväger, dess följder för ämbetsverkets egna tjänstemän och de alternativ som hänför sig till den utomstående arbetskraftens omfattning. Under denna tid får arbetsgivaren inte sluta det planerade avtalet om anlitande av utomstående arbetskraft. Arbetsgivaren får fatta beslut om saken efter att tidsfristen löpt ut.

Paragrafens 3 mom. föreslås innehålla en bestämmelse om begränsning av samarbetskyldigheten. En företrädare för personalen kan inte kräva att samarbetsförhandlingar ska

föras om avsikten är att låta utomstående arbetskraft utföra arbete som ämbetsverkets personal enligt vedertagen praxis inte utför. Motsvarande begränsning gäller också 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. Arbetsgivaren har alltså inte i dessa fall någon lagstadgad samarbetskyldighet, men arbetsgivaren har dock en sådan anmälningsskyldighet som avses i 1 mom. när det är fråga om ett sådant avtal om anlitande av hyrd arbetskraft som avses i detta moment.

Principen är att anlita utomstående arbetskraft inte ska leda till att arbetet minskar eller upphör för sådana tjänstemän som under samma tid arbetar i samma uppgifter vid ämbetsverket.

19 §. Information till företrädarna för personalen. Enligt 1 mom. i denna paragraf ska arbetsgivaren innan samarbetsförhandlingarna inleds ge de behöriga företrädarna för personalen eller den berörda tjänstemannen den information som arbetsgivaren har till sitt förfogande och som behövs för ärendets behandling. I denna paragraf betonas kravet på öppenhet, vilket innebär att personalen ska ges all den information som arbetsgivaren har till sitt förfogande vid den aktuella tidpunkten.

För att syftet med lagen ska nås är det motiverat att samarbetsförhandlingarna inleds så tidigt som möjligt. Då är det också lättast att genomföra öppet samarbete. Man bör således inte ställa alltför höga kvalitativa krav på informationen, utan det är viktigare att samarbetet inleds så tidigt som möjligt. Informationen ska i första hand fogas till arbetsgivarens förhandlingsframställning som avses i 16 §. Informationen ska dock även kunna ges separat innan samarbetsförhandlingarna inleds, eftersom det i vissa fall är ändamålsenligt att så tidigt som möjligt informera om behandlingen av sådana ärenden som avses i detta kapitel, trots att arbetsgivaren inte ännu kan lägga fram mer detaljerade uppgifter om saken. Också i detta fall ska arbetsgivaren ta hänsyn till att informationen ska ges i så god tid innan förhandlingarna inleds att företrädarna för personalen har möjlighet att förbereda sig på ärendets behandling och behandla

ärendet sinsemellan, om ärendet berör flera personalgrupper. Arbetsgivaren och de behöriga företrädarna för personalen ska också kunna avtala annorlunda angående denna fråga.

20 §. Fullgörande av förhandlingsskyldigheten. Enligt denna paragraf anses ämbetsverket ha fullgjort sin samarbetskyldighet enligt detta kapitel när ämbetsverket har handlat på det sätt som föreskrivs i kapitlet och man i enlighet med lagens syfte har förhandlat om ärendet i avsikt att uppnå samförstånd. Detta förutsätter bl.a. att arbetsgivaren innan förhandlingarna inleds på ett tillbörligt sätt har gett företrädarna för personalen både en förhandlingsframställning och all den till buds stående information om det aktuella ärendet som behövs för dess behandling. Dessutom ska tillräckligt med tid reserveras för förhandlingarna. Ärendena kan på grund av sin skiftande karaktär kräva olika behandlingstider.

5 kap. **Samarbetsförhandlingar när användningen av arbetskraft minskar**

21 §. Arbetsgivarens framställning om inledande av samarbetsförhandlingar. Enligt 1 mom. i denna paragraf ska arbetsgivaren inleda sådana samarbetsförhandlingar som avses i detta kapitel då arbetsgivaren överväger att säga upp eller permittera en eller flera tjänstemän eller överföra en eller flera tjänstemän till anställning på deltid. Arbetsgivaren ska göra en förhandlingsframställning både för inledande av samarbetsförhandlingar och för vidtagande av sysselsättningsåtgärder. Förhandlingsframställningen ska göras senast fem dagar innan förhandlingarna inleds och den ska göras skriftligen. Tidsfristen ska räknas i kalenderdagar, inte vardagar.

Enligt paragrafens 2 mom. ska förhandlingsframställningen åtminstone innehålla information om när och var förhandlingarna ska inledas samt huvudsaklig information om de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna. Syftet är att förhandlingarna ska inledas så tidigt som möjligt. Därför krävs det endast att ärendena ska beskrivas i huvuddrag.

22 §. Parter i samarbetsförhandlingarna. När förhandlingar förs om sådana ärenden som avses i detta kapitel utgörs förhandlingsparterna av arbetsgivaren och företrädarna för personalgruppen eller personalgrupperna. Förhandlingarna ska alternativt också kunna föras i ett sådant samarbetsorgan som avses i 7 §.

Om uppsägningen, permitteringen eller överföringen till anställning på deltid endast gäller en enskild tjänsteman, ska ärendet enligt den föreslagna paragrafens 2 mom. i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och denna tjänsteman. Även i detta fall ska tjänstemannen dock ha 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 i de situationer som avses i detta kapitel för minst tio tjänstemäns del överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid, ska arbetsgivaren enligt paragrafens 1 mom. ge företrädarna för de berörda tjänstemännen följande information som arbetsgivaren förfogar över. Enligt momentets 1 punkt ska arbetsgivaren informera om grunderna för de planerade åtgärderna. Enligt 2 punkten ska arbetsgivaren redan i detta skede också presentera en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid och av hur de riktar sig mot personalen. Enligt 3 punkten ska information ges om de principer som iakttas då det bestäms vilka tjänstemän som ska sägas upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid. Enligt 4 punkten ska arbetsgivaren samtidigt också göra en bedömning av den tid inom vilken de eventuella uppsägningarna, permitteringarna eller överföringarna till anställning på deltid kommer att verkställas. Informationen ska alltid ges skriftligen.

Den information som ska ges till företrädarna för personalen ska enligt paragrafens 2 mom. fogas redan till förhandlingsframställningen. Den tilläggsinformation som arbetsgivaren får efter att förhandlingsframställningen gjorts får ges senast vid den förhandling som inleder samarbetsförhandlingarna. Förhandlingarna kan således inledas

även om man inte ännu då förhandlingsframställningen görs har information om alla de frågor som inverkar på saken. Syftet är uttryckligen att förhandlingarna ska inledas så tidigt som möjligt och att de inte ska skjutas upp på grund av att man försöker skaffa information om alla de frågor som inverkar på ärendet.

Då 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 enligt paragrafens 3 mom. ge den information som avses i 1 mom. till de berörda tjänstemännen eller deras företrädare. Eftersom det i paragrafen föreslås att man ska göra skillnad mellan permitteringar som räcker över 90 dagar och berör minst tio tjänstemän och permitteringar som räcker högst 90 dagar men berör färre än tio tjänstemän, ska de föreskrifter om lämnande av information som ingår i detta moment också tillämpas på sådana permitteringar som väntas räcka minst 90 dagar men som berör färre än tio tjänstemän. Detta moment ska också tillämpas på permitteringar som räcker högst 90 dagar eller jämnt 90 dagar och som berör minst tio tjänstemän. Informationen ska kunna ges muntligen. Om en tjänsteman eller en behörig företrädare för personalen begär det, ska arbetsgivaren dock ge informationen skriftligen. Tjänstemannen och företrädaren för personalen ska oberoende av varandra kunna begära och få informationen i skriftlig form.

24 §. Meddelande till arbets- och näringsbyrån. När arbetsgivaren föreslår att åtgärder som kan leda till att tjänstemän sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid ska behandlas vid samarbetsförhandlingar, ska en sådan förhandlingsframställning som avses i 21 § eller den information som framgår av framställningen också skriftligen ges till arbets- och näringsbyrån senast då samarbetsförhandlingarna inleds, om inte denna information tidigare getts till byrån i något annat sammanhang.

25 §. Handlingsplan och handlingsprinciper för att främja sysselsättningen. Syftet med denna bestämmelse är att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och Arbetskraftsmyndigheterna. Genom sam-

arbetet effektiveras de förfaranden som ska iaktas då man utreder och förhandlar om grunderna för, följderna av och alternativen till sådana uppsägningar som övervägs av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Samtidigt främjas också de uppsagda tjänstemännens möjligheter att så flexibelt och snabbt som möjligt få arbete hos andra arbetsgivare.

Paragrafens 1 mom. föreslås innehålla föreskrifter om en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Arbetsgivaren ska när samarbetsförhandlingarna inleds ge företrädarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan då arbetsgivaren överväger att säga upp minst tio tjänstemän av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. I samband med beredningen av planen ska arbetsgivaren tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna också klarlägga den Arbetskraftsservice som behövs för att främja sysselsättningen. Med tanke på förhandlingarnas syfte är det viktigt att förslaget till handlingsplan ges till företrädarna för personalen så tidigt som möjligt under förhandlingarna. Därför behöver handlingsplanen inte vara en färdig helhet då den presenteras för företrädarna för personalen, utan det är fråga om arbetsgivarens presentation av de frågor som avses i 2 mom. Den offentliga Arbetskraftsservice som Arbetskraftsmyndigheterna tillhandahåller kan också klarläggas vidare då förhandlingarna pågår.

Paragrafens 2 mom. föreslås innehålla föreskrifter om handlingsplanens innehåll och om samarbetet med företrädarna för personalen då planen vidareutvecklas. Handlingsplanen ska innehålla information om den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandet vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden ska iaktas vid anlåtandet av sådana tjänster som avses i lagen om offentlig Arbetskraftsservice (1295/2002) samt för främjande av arbetsökande och utbildning. Därigenom blir förhandlingsförfarandet tydligare och det kan på ett konsekvent sätt framskrida stegvis. Företrädarna för personalen kan också bättre bereda sig på den aktuella förhandlingssituationen då de känner till vilka frågor som behandlas vid varje möte. Samtidigt kan man på ett effektivare sätt

både tillgodogöra sig de sysselsättningsmöjligheter som arbetskraftsmyndigheterna erbjuder och vidta andra behövliga åtgärder. Handlingsplanen får dock inte åsidosätta andra bestämmelser och föreskrifter som ska tillämpas på uppsägningarna. Därför ska man vid utarbetandet av planen ta hänsyn till vad som föreskrivs eller genom tjänste- och arbetskollektivavtal avtalas om minskning av arbetskraften. Förhandlingarna om handlingsplanen ska föras tillsammans med företrädarna för personalen i anslutning till de samarbetsförhandlingar som gäller uppsägningarna.

Paragrafens 3 mom. föreslås innehålla föreskrifter om de situationer där arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio tjänstemän. Detta moment blir tillämpligt redan då arbetsgivaren överväger att säga upp en enda tjänsteman av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Också i dessa fall ska arbetsgivaren inom ramen för samarbetet presentera de principer enligt vilka man under uppsägningstiden stöder tjänstemannen i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning samt främjar hans eller hennes sysselsättning genom sådana tjänster som avses i lagen om offentlig arbetskraftsservice. Arbetsgivaren ska även i dessa fall utreda de till buds stående möjligheterna att stöda den uppsagda tjänstemannen när det gäller att snabbt hitta nytt arbete och inom ramen för samarbetet presentera dessa möjligheter för tjänstemannen eller för hans eller hennes företrädare.

26 §. Förhandlingsskyldighetens innehåll. Om de lösningar som arbetsgivaren överväger och som gäller ämbetsverkets verksamhet leder till att en eller flera tjänstemän sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, ska de ärenden som enligt detta kapitel är föremål för samarbetsförhandlingar behandlas i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. När det gäller förhandlingsskyldighetens innehåll har det ingen betydelse hur många tjänstemän arbetsgivaren överväger att säga upp, permittera eller överföra till anställning på deltid, eller hur länge permitteringen planeras fortgå. Fullgörandet av förhandlingsskyldigheten ska förutsätta samarbete i två steg. Vid förhandlingarna ska man först behandla åtgärdernas grunder och

konsekvenser, 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 arbetskraftsminskningen medför för tjänstemännen. Därefter behandlas de åtgärder som föreslagits. Avsikten är att företrädarna för personalen ska ges tid för inbördes överläggningar angående de framlagda planerna.

Till de frågor som ska behandlas vid förhandlingarna hör i synnerhet möjligheterna till utbildning och omplacering samt de arbets- och arbetstidsarrangemang som de gällande tjänste- och arbetskollektivavtalen för tillfället möjliggör. Utbildningsmöjligheterna ska granskas tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna och granskningen ska även omfatta andra möjligheter än dem som ämbetsverket erbjuder. Andra frågor som kan utredas är t.ex. antalet personer som är intresserade av frivillig övergång till deltidsarbete, studieledighet eller motsvarande arrangemang, samt eventuella pensionslösningar. Om det inte är möjligt att undvika en minskning av användningen av arbetskraft, ska man vid samarbetsförhandlingarna också behandla möjligheterna att minska de sociala och ekonomiska olägenheter som följer av uppsägningarna, permitteringarna eller överföringarna till anställning på deltid. Till dessa frågor hör t.ex. arbetsarrangemangen och utbildningsbehoven för dem vars anställning fortgår, angående vilka behövliga ändringar enligt 14 § ska göras i personal- och utbildningsplanen, samt övriga frågor som hänförs till de förmåner som ämbetsverket tillhandahåller.

27 §. Fullgörande av samarbetskyldigheten. Paragrafens 1 mom. föreslås innehålla föreskrifter om sådana situationer där arbetsgivaren överväger uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid för färre än tio tjänstemäns del eller permitteringar av minst tio tjänstemän för högst 90 dagar. I dessa situationer anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts på det sätt som avses i kapitlet under 14 dagar från det att de inleddes. Den tid som ska reserveras för förhandlingarna avser kalenderdagar och tiden ska räknas från och med den första för-

handlingsdagen. De som deltar i förhandlingarna ska emellertid också kunna avtala annorlunda om förhandlingstiden och fullgörandet av förhandlingsskyldigheten. Förhandlingstiden förlängs i detta moment i förhållande till vad som föreskrivs i motsvarande bestämmelse i den gällande lagen.

Paragrafens 2 mom. föreslås gälla sådana situationer där arbetsgivaren överväger uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar eller överföringar till anställning på deltid för minst tio tjänstemäns del. I detta fall fullgörs förhandlingsskyldigheten på samma sätt som i det föreslagna 1 mom., men förhandlingstiden föreslås vara sex veckor. Även i detta fall ska man kunna avtala annorlunda om förhandlingstiden och fullgörandet av förhandlingsskyldigheten. Förhandlingarna kan också avslutas innan de lagstadgade tidsfristerna har löpt ut, ifall parterna når samförstånd om de frågor förhandlingarna gäller.

Den kortare eller längre förhandlingstid som föreskrivs i paragrafen ska fastställas i enlighet med ärendets tidsmässiga sammanhang. Ett ärende ska inte kunna delas upp så att det gäller ett mindre antal tjänstemän eller en kortare permitteringstid än vad det de facto är fråga om på basis av ärendets materiella och tidsmässiga sammanhang.

När samarbetsförhandlingar inleds innan uppgifter eller personal har överförts från ett ämbetsverk eller en del av det till ett annat ämbetsverk, betraktas enligt 3 mom. som förhandlingstid för det mottagande ämbetsverket också den tid under vilken ämbetsverket har varit part i dessa förhandlingar.

28 §. Arbetsgivarens upplysningsplikt. Enligt 1 mom. i denna paragraf ska arbetsgivaren efter samarbetet inom en rimlig tid ge företrädarna för personalen en allmän utredning om de beslut som övervägs på grundval av samarbetsförhandlingarna.

Enligt 2 mom. ska utredningen, beroende på vilka ärenden förhandlingarna gällt, åtminstone innehålla information om antalet personer 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.

I detta skede är det oftast fråga om sådana beslut som arbetsgivaren överväger efter att

de alternativa lösningarna behandlats vid samarbetet. När det är fråga om uppsägningar har man i allmänhet inte ännu kunnat fastställa vilka personer som kommer att beröras av uppsägningen, särskilt inte när uppsägningen berör flera tjänstemän. Därför bestäms det att utredningen åtminstone ska innehålla information om antalet personer 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. Syftet med utredningen är att minska personalens ovisshet om hur ärendet framskrider och att i mån av möjlighet fastställa inom vilken tid de frågor som behandlats vid samarbetsförhandlingen kommer att avgöras. Ifall det inte i detta skede är fråga om slutliga avgöranden från arbetsgivarens sida kan den information som ges i utredningen självfallet inte heller vara slutgiltig utan endast riktgivande.

På begäran av en företrädare för personalen ska arbetsgivaren enligt 3 mom. presentera den utredning som avses i 1 mom. för tjänstemännen gemensamt till den del utredningen berör dem eller för en enskild tjänsteman till den del utredningen berör honom eller henne.

På företrädarna för personalen tillämpas det som föreskrivs i 6 §.

6 kap. **Samarbete i ärenden som berör statsförvaltningen och ett eller flera förvaltningsområden**

29 §. Samarbete inom statsförvaltningen och förvaltningsområdena. Denna paragraf föreslås innehålla föreskrifter om tillämpningsområdet för 6 kap. 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.

Enligt paragrafens 2 mom. ska samarbetsförhandlingen 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.

Ärenden som berör statsförvaltningen eller flera förvaltningsområden ska i enlighet med lagens syfte behandlas i samarbete med företrädarna för personalen på samma organisationsnivå som beredningen sker, innan det slutgiltiga beslutet fattas och verkställs.

30 §. Samarbetsparter. I denna paragraf finns föreskrifter om samarbetsparterna. Vid samarbetet företräds arbetsgivaren av det behöriga ministeriet och personalen av personer som utsetts av de huvudavtalsorganisationer som företräder statens personal.

I 34 § finns föreskrifter om projekt som berör flera förvaltningsområden, där samarbetsparterna utgörs av det ministerium eller de ministerier som ansvarar för projektet och av de företrädare som utsetts av huvudavtalsorganisationerna.

Av huvudavtalsorganisationerna är emellertid bara de organisationer samarbetsparter som berörs av ärendet.

31 §. Ärenden som ska behandlas vid samarbetet. Denna paragraf föreslås innehålla föreskrifter om de ärenden som ska behandlas vid samarbetsförfarandet. Enligt paragrafen ska samarbetsförfarandet iakttas då ett ministerium bereder bestämmelser, föreskrifter eller anvisningar som gäller statsförvaltningen, dess eget förvaltningsområde eller flera förvaltningsområden och som huvudsakligen eller väsentligen gäller statens personal. Ärendet ska likaså behandlas inom ramen för samarbetet då ett ministerium bereder utvecklings- eller reformprojekt som gäller förvaltningen och som har väsentliga konsekvenser för personalens ställning, eller beslut eller förordningar vars syfte är att genomföra inbördes tjänstearrangemang mellan ämbetsverk eller inrättningar, eller sådana ändringar av tjänste- och uppgiftsstrukturen som berör fler än ett ämbetsverk.

32 §. Samarbetsförfarandet. I denna paragraf finns grundläggande föreskrifter om samarbetskyldigheten i fråga om ärenden som berör personalen inom statsförvaltningen eller inom flera ministeriers förvaltningsområden. Det behöriga ministeriet ska enligt denna paragraf innan ett sådant ärende som avses i 31 § avgörs förhandla med företrä-

darna för personalen om grunderna för, konsekvenserna av och alternativen till de åtgärder som är under beredning.

Enligt paragrafens 2 mom. ska ministeriet 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.

Om ärendets beredning enligt statsrådet eller ministeriet av grundad anledning kräver detta, får ministeriet dock enligt 3 mom. låta bli att ge informationen. En sådan grundad anledning kan endast föreligga i undantagsfall.

33 §. Initiativrätt. Enligt denna paragraf ska en företrädare för personalen ha rätt att ta initiativ till och göra framställningar om samarbetsförfarande i sådana ärenden som avses i 31 §. Om ministeriet emellertid 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. Enligt denna paragraf ska de parter som nämns i 30 § i samband med projekt som berör flera förvaltningsområden 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 bli hörda och få information av sådana sakkunniga som anlitas i samband med projektet. Ett avtal om samarbete som berör flera förvaltningsområden ska vid behov kompletteras och preciseras under den tid projektet pågår.

Bestämmelsen om den grundläggande skyldigheten att behandla ärenden som berör flera förvaltningsområden vid samarbetet innan ärendena slutgiltigt avgörs ingår i 32 §, medan denna paragraf innehåller föreskrifter om möjligheten att särskilt avtala om formerna för förfarandet. Avsikten är att ge parterna möjligheter att ordna ärendets behand-

ling på ett sätt som är så ändamålsenligt som möjligt för de olika aktörerna, med beaktande av ärendets omfattning och betydelse.

Paragrafens 2 mom. föreslås innehålla föreskrifter om att det ansvariga ministeriet ska ordna det samarbete som avses i detta kapitel ifall parterna inte når samförstånd om saken. På detta sätt kan man undvika sådana situationer där samarbetet förhindras på grund av att parterna inte når samförstånd om samarbetet då projektet inleds.

35 §. Ärenden som gäller budgetförslag samt verksamhets- och ekonomiplaner. Denna paragraf föreslås innehålla föreskrifter om ministeriets skyldighet att ge företrädarna för personalen information i samband med beredningen av budgetförslaget eller verksamhets- och ekonomiplanen för sitt förvaltningsområde. Ministeriet ska ge information om den allmänna utveckling som förslaget eller planen bygger på och om personalkonsekvenserna av det förslag eller den plan som är under beredning. Ministeriet ska också höra företrädarna för personalen om dessa frågor.

7 kap. Särskilda bestämmelser

36 §. Protokollföring av samarbetet. I denna paragraf särskiljs de ärenden som ska behandlas inom ramen för samarbetsförfarandet, vilka arbetsgivaren på begäran ska protokollföra, från de ärenden som ska behandlas vid samarbetsförhandlingar och som alltid ska protokollföras. Genom denna uppdelning har man velat betona att ärenden av olika art behandlas vid samarbetet och att det därför också finns skäl att iaktta olika förfaranden vid protokollföringen av ärendenas behandling.

Enligt paragrafens 1 mom. ska arbetsgivaren på begäran se till att det upprättas ett protokoll över förfarandet i sådana ärenden som behandlas vid samarbetsförfarandet. Vid behov ska också sådana möten som ordnas inom en arbetsenhet protokollföras. Protokollföring kan särskilt behövas då ärenden som är av betydelse för personalen behandlas vid mötet.

Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren se till att det upprättas ett protokoll över samarbetsförhandlingarna. Protokollet ska innehålla upp-

gifter om tidpunkterna för samarbetsförhandlingarna, vilka personer som deltagit i dem, resultaten av förhandlingarna och parternas eventuella avvikande ståndpunkter. Av de avvikande ståndpunkterna ska det framgå hur båda parterna förhåller sig till saken samt hur förhandlingarna avslutas. Då förhandlingarna gäller sådana ärenden som avses i 4 eller 5 kap. är det påkallat att man i efterhand kan konstatera att förhandlingar har förts och hur de har avslutats.

Enligt 3 mom. ska de som deltagit i samarbetet också justera protokollet och bestyrka det med sin underskrift. Undertecknandet berör endast samarbetsparterna och inte t.ex. eventuella personer som hörts i egenskap av sakkunniga. För att detta förfarande inte ska bli alltför invecklat att genomföra i praktiken och för att man vid ämbetsverket ska kunna iaktta annan gemensamt överenskommen praxis angående undertecknande och bestyrkande av protokollet, ska man inom ramen för samarbetet också kunna avtala annorlunda om saken. Protokollet ska delges utan grundat dröjsmål.

37 §. Information. I denna paragraf föreslås det att arbetsgivaren ska vara skyldig att utan dröjsmål informera om de ärenden som behandlats vid samarbetet. Efter att samarbetet avslutats är det viktigt att ämbetsverkets personal får information om samarbetets resultat. Arbetsgivaren ska informera antingen de behöriga företrädarna för personalen eller alla de tjänstemän som berörs av beslutet om den detaljerade innebörden av det beslut som arbetsgivaren fattat på grundval av uppnådd enighet vid samarbetet eller som arbetsgivaren annars fattat efter att samarbetet avslutats, samt om tidpunkten för verkställigheten av beslutet. Arbetsgivaren ska alternativt också kunna informera om beslutet med iakttagande av den interna informationsförmedlingspraxis som ämbetsverket förhandlat om med företrädarna för personalen på det sätt som avses i 12 §. Arbetsgivaren ska kunna välja att förmedla informationen på det sätt som lämpar sig för den aktuella situationen. Beroende på ärendenas varierande art ska man således också vid förmedlingen av information om ärendena kunna välja mellan de olika kommunikationsmetoder som används vid ämbetsverket och som är lämpliga

med tanke på det aktuella ärendets art. Det väsentliga är att de tjänstemän vars ställning eller anställningsvillkor ärendet påverkar med säkerhet får information om de kommande förändringarna, oavsett på vilket sätt informationen förmedlas.

Frågan om huruvida arbetsgivaren ska ge informationen till företrädarna för personalen eller till alla tjänstemän ska avgöras på basis av det aktuella ärendet och dess innebörd. Även om det centrala målet med samarbetet är öppenhet, kan samarbetet i sådana ärenden som avses i denna lag också gälla frågor som inte kan delges alla tjänstemän, t.ex. på grund av den föreslagna sekretessbestämmelsen i 40 §. När det är fråga om ett ärende som gäller en enskild tjänsteman ska man se till att den berörda tjänstemannen informeras om saken.

38 §. Rätt att anlita sakkunniga. Enligt denna paragraf ska företrädarna för personalen ha rätt att höra sakkunniga och få information av dem, när det behövs med tanke på det ärende som är under behandling. Rätten att anlita sakkunniga föreligger såväl vid samarbetsförfarandet som vid samarbetsförhandlingarna och dessutom i samband med förberedelserna för dem. Denna rätt hänför sig vidare både till behandlingen av ärenden inom ramen för samarbetet och till behandlingen av den information som ska ges till företrädarna för personalen i enlighet med denna lag. Om ämbetsverket anlitar utomstående sakkunniga i sådana ärenden som omfattas av samarbetet, ska också företrädarna för personalen ges möjlighet att höra dessa sakkunniga.

Sådana ärenden där det finns behov av att anlita sakkunniga kan t.ex. gälla insamlandet av uppgifter om en tjänsteman då denne anställs och under anställningen, behandlingen av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning samt sådana frågor som avses i 5 kap. De sakkunniga som avses i paragrafen ska ges befrielse från arbetet för att kunna utföra sakkunniguppdraget och betalas ersättning för inkomstbortfall på det sätt som särskilt avtalas om saken.

39 §. Befrielse från tjänste- och arbetsuppgifter. Denna paragraf föreslås innehålla föreskrifter om befrielse från arbetet för personer som deltar i samarbetet.

Enligt paragrafens *1 mom.* ska företrädarna för personalen ha rätt att få befrielse från sitt arbete för det samarbete som sker under arbetstid, för skötseln av sådana uppgifter som avses i lagen. Befrielse ska beviljas för en sådan tillräcklig tid som företrädaren behöver i varje enskilt fall. Det är uttryckligen fråga om befrielse från ordinarie arbetsuppgifter. Befrielse beviljas för deltagande i sådana samarbetsmöten som en företrädare för arbetsgivaren också deltar i. Rätten till befrielse från arbetet gäller dessutom den tid företrädaren för personalen behöver för att förbereda sig på de förhandlingar som ska föras med arbetsgivaren. Som sådan tid betraktas t.ex. den tid företrädarna för personalen behöver för att tillsammans förbereda sig på förhandlingarna och för att sätta sig in i förhandlingsframställningen eller förhandlingsinitiativet och i det material som arbetsgivaren tillhandahåller i anslutning till förhandlingarna. På befrielsens omfattning tillämpas det som särskilt avtalats om saken i arbets- och tjänstekollektivavtalen.

Företrädarna för personalen ska också ha rätt att få tillräcklig befrielse från sitt arbete för deltagande i samarbetsutbildning. Utbildningen ska hänföra sig till verkställigheten av denna lag på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska särskilt avtala om tidpunkten för samarbetsutbildningen.

I paragrafens *2 mom.* föreskrivs det hur anställningsvillkoren för personalens företrädare bestäms. Denna bestämmelse överensstämmer med den gällande lagen.

40 §. Tystnadsplikt. Denna paragraf föreslås innehålla föreskrifter om tystnadsplikten, eftersom också konfidentiella uppgifter kan behandlas vid samarbetet. Föreskrifterna om tystnadsplikt behövs för att skydda arbetsgivaren i sådana fall där det med tanke på ämbetsverkets verksamhet eller en tjänstemans integritetsskydd är viktigt att viss information hemlighålls. Med tanke på tryggheten av det interaktiva samarbetet ska föreskrifterna å andra sidan begränsas till det som är nödvändigt med hänsyn till proportionalitets- och skälighetsaspekterna.

Enligt denna paragraf ska det som i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) bestäms om handlingssekretess,

tystnadsplikt för tjänstemän och förbudet mot utnyttjande av uppgifter också tillämpas på handlingar eller uppgifter som för skötseln av uppgifter rörande tillämpningen av denna lag lämnas ut till en sådan huvudavtalsorganisation som avses i 30 § och till de företrädare som organisationen utsett.

41 §. Avvikelse från samarbetet och informationskyldigheten. Denna paragraf innehåller föreskrifter om avvikelser från samarbetskyldigheten. Enligt paragrafens 1 mom. kan det inom statsförvaltningen förekomma sådana situationer där det av exceptionella orsaker inte är möjligt att genomföra samarbete eller sörja för sådan informationsförmedling som avses i denna lag. Dessa föreskrifter kan aktualiseras i sällsynta situationer som t.ex. hör samman med rikets säkerhet eller landets försvar eller med den allmänna ordningen.

Sådana situationer som avses i momentet kan närmast förekomma inom försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet samt inom utrikes- och polisförvaltningen. Man ska kunna avvika från samarbetskyldigheten t.ex. om samarbetet direkt kunde äventyra den allmänna ordningen genom att fördröja ämbetsverkets åtgärder för att upprätthålla eller återställa ordningen.

Sådana beslut om försvarsmaktens och gränsbevakningsväsendets organisation och placering som krävs för upprätthållande av försvars- och bevakningsberedskapen ska också kunna beredas utan samarbete. En förutsättning för att man ska kunna avvika från samarbetet är dock även i dessa fall att samarbetet kunde äventyra meningen och målsättningen med åtgärderna. Åtgärderna ska därför av säkerhetsskäl behandlas av så få personer som möjligt.

Trots att beslutsfattandet i de ovan nämnda situationerna ska kunna ske utan samarbete, är det dock ändamålsenligt att ärendet behandlas inom ramen för samarbetet vid de behandlingsfaser och till de delar där det inte finns några sådana hinder för samarbetet som avses i 1 mom.

Enligt paragrafens 2 mom. ska ämbetsverket kunna fatta beslut utan samarbete om äventyrande av ämbetsverkets verksamhet eller andra särskilt vägande orsaker utgör hinder för samarbetet. I detta sammanhang är

det viktigt att utreda om samarbetet enligt en objektiv bedömning orsakar betydande olägenhet eller skada för ämbetsverkets verksamhet eller om det finns andra särskilt vägande orsaker till avvikelse från samarbetet. Det är fråga om en undantagsbestämmelse som ska tolkas snävt. Ärendet ska utan dröjsmål behandlas i den ordning som föreskrivs i 11 § då det inte längre finns grunder för avvikelse från det normala förfarandet. Samtidigt ska orsakerna till det avvikande förfarandet redas ut.

Enligt 3 mom. gäller den utredningsskyldighet som föreskrivs i 28 § inte ärenden i vilka ämbetsverket enligt 1 mom. kan fatta beslut utan samarbete.

42 §. Avtalsrätt. Enligt paragrafens 1 mom. gäller avtalsrätten de frågor som räknas upp i paragrafen. Avtalsrätten föreslås vara omfattande, men det ska vara frivilligt att ingå avtal om de frågor som nämns i paragrafen.

På grund av sakens natur ska avtalsrätten inte utvidgas till sekretessbestämmelserna i 40 § eller till de situationer som nämns i 23 § och som gäller samarbetet i samband med uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller fler än tio tjänstemän. En motsvarande begränsning finns i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

Paragrafens 2 mom. föreslås innehålla föreskrifter om de parter som kan ingå sådana avtal som avses i 1 mom. Enligt momentet utgörs parterna för statens del av statens avtalsmyndigheter, fränsett statens förhandlingsmyndighet som avses i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970), samt för tjänstemännens och arbetstagarnas del av de riksomfattande föreningar som uppfyller de villkor som anges i momentet. Genom denna bestämmelse förändras nuläget för avtalsparternas del. För föreningarnas del ställs krav på att det ska vara fråga om riksomfattande föreningar. Som statens avtalsmyndighet betraktas förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet som avses i 3 § i lagen om statens tjänstekollektivavtal samt statens kollektivavtalsmyndighet, som på ämbetsverksnivå ingår statliga tjänste- och arbetskollektivavtal. Statens förhandlingsmyndighet, dvs. finansministeriet, kommer inte i fortsättningen att vara den myndighet som ingår i samarbets-

avtal, eftersom samarbetsavtal inte längre kommer att ingås på centralnivå. Denna bestämmelse är förenlig med arbetslivslagstiftningens allmänna praxis att i samband med bestämmelser som innehåller en avtalsmöjlighet fastställa parterna i sådana avtal som ingås inom statsförvaltningen. I detta sammanhang utesluts finansministeriet från arbetsgivarsidans avtalsparter.

Enligt 3 mom. ska de avtal som ingåtts med stöd av 1 mom. ha samma rättsverkningar som allmänt bindande avtal har med stöd av lagen om statens tjänstekollektivavtal. En arbetsgivare som är bunden av avtalet får inom avtalets tillämpningsområde också tillämpa avtalsbestämmelserna på sådana tjänstemän och arbetstagare som inte är bundna av avtalet.

43 §. Gottgörelse. Paragrafens 1 mom. föreslås innehålla föreskrifter om den gottgörelse som ska betalas till en tjänsteman i sådana situationer där arbetsgivaren har sagt upp, permitterat eller överfört en tjänsteman till anställning på deltid och därvid uppsåtliga eller av oaktsamhet har underlåtit att iaktta vad som bestäms i 21–27 §. Gottgörelsen är till sin karaktär en privaträttslig påföljd som arbetsgivaren påförs för en överträdelse av lagen.

Arbetsgivaren föreslås vara skyldig att betala gottgörelse för försummelse av sina skyldigheter i anslutning till samarbetet oavsett om grunden för uppsägningen, permitteringen eller överföringen på deltid är lagenlig eller inte. Gottgörelsen grundar sig således på att arbetsgivarens förfarande betraktas som klandervärd och kränker tjänstemannens rättigheter. Arbetsgivaren ska därmed vara skyldig att betala gottgörelse också då man kan visa att slutresultatet inte hade blivit ett annat trots att förhandlingsskyldigheten skulle ha fullgjorts på ett tillbörligt sätt. För att skyldigheten att betala gottgörelse ska uppkomma krävs det alltså inte något orsaksamband mellan försummelsen av förhandlingsskyldigheten och det sätt på vilket ärendet avgjorts.

Paragrafen om gottgörelse är en specialbestämmelse i förhållande till 5 kap. 6 § i skadeståndslagen (412/1974). Den föreslagna gottgörelsen ska kunna dömas ut vid allmänna domstolar. Syftet med gottgörelsepåfölj-

den är att kompensera den själsliga kränkning överträdelsen kan antas ha orsakat. Gottgörelsen är således till sin karaktär en ersättning som följer av att samarbetskyldigheten försummas och som ska påföras på grund av att detta uttryckligen har kränkt en person. Enligt den föreslagna bestämmelsen krävs det inte bevis på att en kränkning skett eller på dess omfattning, utan gärningens karaktär föreslås utgöra en tillräcklig grund för ersättningen, på samma sätt som i 5 kap. 6 § i skadeståndslagen. Försummelsens karaktär föreslås även påverka den utdömda gottgörelsens belopp.

Med hjälp av gottgörelsen ersätts immateriella skador på det sätt som beskrivs ovan. Den immateriella skadans belopp ska inte vara beroende av den anställdas förtjänstnivå och det är inte heller förenligt med gottgörelsens syfte att i enlighet med vad som bestäms i den gällande lagen binda dess belopp vid den anställdas lön. Därför föreslås det att gottgörelsens belopp ska fastställas till ett visst eurobelopp.

Enligt propositionen ska arbetsgivaren vara tvungen att betala högst 31 570 euro i gottgörelse. Gottgörelsens belopp motsvarar det som föreskrivs i lagen om samarbete inom företag (334/2007) och i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Det föreslås inget minimibelopp för gottgörelsen. Den gottgörelse som döms ut för försummelse av samarbetskyldigheten utgör inte hinder för att arbetsgivaren åläggs betala andra ersättningar, t.ex. sådana ersättningar som med stöd av arbetsavtalslagen döms ut för ogrundad uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid. Gottgörelse ska emellertid kunna dömas ut även om det finns lagstadgade grunder för uppsägningen, permitteringen eller överföringen på deltid. Eftersom gottgörelsen utgör en ersättning för den själsliga kränkning som arbetsgivarens försummelse av samarbetskyldigheten orsakar tjänstemannen, ska domstolen vid bedömningen av gottgörelsens storlek utnyttja hela skalan, med beaktande av vad som i 2 mom. föreskrivs om de omständigheter som inverkar på gottgörelsens storlek.

Enligt paragrafens 2 mom. ska man vid bestämmandet av gottgörelsens storlek beakta

graden av försummelse av samarbetskyldigheten, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot tjänstemannen och hur länge hans eller hennes tjänsteförhållande varat. Samarbetets art och omfattning är också faktorer som påverkar bestämmandet av gottgörelsens belopp. Ju allvarligare försummelse det är fråga om, desto större ska gottgörelsen vara. Vid bestämmandet av gottgörelsens belopp ska man utöver arten av den åtgärd som riktats mot tjänstemannen också beakta hur länge han eller hon varit anställd hos arbetsgivaren. Gottgörelsens belopp ska bestämmas genom en helhetsbedömning. Om försummelsen med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut. En motsvarande bestämmelse finns också i lagen om samarbete inom företag.

Enligt paragrafens 4 mom. förfaller tjänstemannens rätt till gottgörelse om talan medan tjänsteförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Denna situation aktualiseras närmast i samband med permitteringar och överföringar till anställning på deltid. I uppsägningssituationer, dvs. då tjänsteförhållandet upphör, förfaller rätten till gottgörelse om talan inte väcks inom två år efter att tjänsteförhållandet upphörde. De tidsfrister som nämns i momentet räknas från den tidpunkt då beslutet om saken fattades.

44 §. Justering av gottgörelsebeloppet. För att det maximibelopp som föreslagits för gottgörelsen i 43 § ska behålla sitt värde, föreslås det att detta maximivärde vart tredje år ska justeras genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

45 §. Behandling av tvistemål och gottgörelseyrkanden. Denna paragraf föreslås innehålla en bestämmelse enligt vilken tvistemål och gottgörelseyrkanden som grundar sig på samarbetslagen ska behandlas vid allmänna domstolar. En motsvarande bestämmelse finns i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

46 §. Utvärdering. Det finns skäl att regelbundet utvärdera samarbetet och hur väl det realiserats vid ämbetsverken. Syftet med denna nya bestämmelse är att systematisera

samarbetet på arbetsplatserna och på ett objektivt sätt utvisa eventuella behov av förbättringar för parterna. Genom utvärderingen får samarbetet dessutom större synlighet vid ämbetsverken, i synnerhet då resultaten av utvärderingen behandlas vid ämbetsverkets andra organ, t.ex. i ledningsgruppen. Ämbetsverken ges prövningsrätt när det gäller att välja formerna för utvärderingen. Avsikten är emellertid inte att man vid ämbetsverken ska utveckla stela administrativa system för utvärderingen. Tillräckligt god information om samarbetet och dess synlighet på arbetsplatsen kan t.ex. fås genom självutvärdering vid ett samarbetsmöte eller genom en årlig elektronisk utvärderingsenkät.

47 §. Styrning och rådgivning. Styrningen av lagens efterlevnad och tillämpning ska enligt denna paragraf ordnas så att finansministeriet och de huvudavtalsorganisationer som företräder statens personal ska styra tillämpningen och efterlevnaden av lagen. Det torde närmast bli fråga om muntliga anvisningar och annan allmän rådgivning. Paragrafen innehåller föreskrifter om liknande styrning och rådgivning som även hittills tillhandahållits utan stöd av någon uttrycklig lagbestämmelse. Avsikten är inte att genom lagen ålägga parterna fler uppgifter än förut, utan att bevara nuläget.

48 §. Framläggning. Enligt denna paragraf ska arbetsgivaren hålla samarbetslagen fritt tillgänglig på arbetsplatsen. Framläggningskyldigheten gäller också sådana avtal som ingåtts med stöd av lagen.

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att hålla lagtexten och samarbetsavtalen tillgängliga på en plats där de fritt kan läsas av tjänstemännen. Vid framläggningen kan man utnyttja ämbetsverkets interna informationsförmedlingspraxis, såsom ämbetsverkets interna informationsnät.

49 §. Brott mot samarbetskyldighet inom ämbetsverk. I 1 mom. i denna paragraf föreskrivs straff för brott mot samarbetskyldigheten. Syftet är att bestämmelsen om straffbara gärningar ska motsvara det som föreskrivs i lagen om samarbete inom företag samt i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Det finns emellertid sådana olikheter mellan bestämmelserna som beror på skillnaderna i lagar-

nas innehåll och struktur. En tjänsteman som företräder ämbetsverket såsom arbetsgivare och som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet underlåter att iakta eller bryter mot det som bestäms om ärendenas behandling vid samarbetet i 11 §, ämbetsverkets interna verksamhet i 12 §, överlåtelse av en rörelse i 17 §, anlitan av utomstående arbetskraft i 18 §, information till företrädarna för personalen i 19 §, ärenden som ska behandlas vid samarbetet i 31 §, samarbetsförfarandet i 32 §, information i 37 §, rätt att anlita sakkunniga i 38 §, befrielse från tjänste- och arbetsuppgifter i 39 § eller om framläggning i 48 §, ska för brott mot ämbetsverkets samarbetskyldighet dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan de personer som företräder arbetsgivaren bestäms enligt de grunder som föreskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen.

50 §. Hänvisningar till strafflagen. I 1 mom. i denna paragraf finns en hänvisning till 47 kap. 4 § i strafflagen. I detta moment föreskrivs straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer ett sådant samarbetsombud som avses i 6 § 3 och 4 mom. i denna lag. Det föreslås samtidigt att den nämnda paragrafen i strafflagen ska preciseras till denna del. Denna bestämmelse är förenlig med motsvarande bestämmelser i lagen om samarbete inom företag och i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

Enligt paragrafens 2 mom. döms straff för brott mot den tystnadsplikt som föreskrivs i 40 § enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte gärningen är straffbar enligt 40 kap. 5 § i strafflagen eller strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag än i 38 kap. 1 § i strafflagen. Motsvarande påföljd föreskrivs också i lagen om samarbete inom företag och i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

51 §. Ikraftträdande. Paragrafens 1 mom. föreslås innehålla en sedvanlig ikraftträddbestämmelse. I 2 mom. bestäms det att lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar, som trädde i kraft år 1988, ska upphävas genom denna lag.

I en del lagar och förordningar finns hänvisningsbestämmelser enligt vilka lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar ska tillämpas på vissa situationer. Till den del lagarna eller förordningarna innehåller hänvisningar till bestämmelser i den författning som upphävts genom denna lag, ska enligt 3 mom. denna lag tillämpas istället för dem.

52 §. Övergångsbestämmelser. Enligt 1 mom. i denna paragraf får ett gällande avtal som avses i 15 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar tillämpas tills avtalets giltighetstid löper ut, trots föreskrifterna i 42 § i denna lag.

1.2 Lagförslag 2-4

I inkomstskattelagen (1535/1992), strafflagen (39/1989) och lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) finns bestämmelser som innehåller hänvisningar till lagen om samarbete inom företag. Det föreslås att dessa bestämmelser ska utökas med en hänvisning till den föreslagna lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

2 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2014.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag**om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar**

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 justitieombudsmans kansli, republikens presidents kansli, riksdagens kansli, Statens revisionsverk, Utrikespolitiska institutet, Fin-

lands Bank, Folkpensionsanstalten 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, samt

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 samarbetsorganen, 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 ämbetsverkspecifika samarbetsavtalen, 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 §

Samarbetsparter

Parterna i samarbetet 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 förtroendeman, en arbetarskyddsfullmäktig, de företrädare som personalen utsett i enlighet med denna paragraf, personalens företrädare i de samarbetsorgan 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 samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet av samarbetsombud eller något annat valförfarande ordnas av de tjänstemän som hör till majoriteten av personalgruppen, 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 tjänste-

män vars samarbetsombud utses har möjlighet att delta i valet.

Tjänstemännen i en personalgrupp som inte har valt en sådan förtroendemän 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 överlåtelserna 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 ar-

betsgruppen 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 arbetskolektivavtalen.

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 företrädarna för personalen rätt att ställa arbetsgiva-

ren 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 samarbetsskyldigheten 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 mede 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 utbildningsplanen, 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, samt

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 arbetsförmåga 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 utreda på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskompetensen hos de tjänstemän som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskompetensen.

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 överlåtande eller mottagande av ämbetsverk,

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 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 per-

sonalen 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 §

Anlitande av utomstående arbetskraft

Ämbetsverket ska informera företrädarna för de personalgrupper vars arbetsuppgifter saken berör om ett planerat avtal om anlitan- de 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 produktionsorsaker överväger uppsägning, permittering eller överföring till an-

ställning 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 överförs 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. muntligen. 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 arbetskraftsmyndigheterna klarlägga den till buds stående offentliga arbetskraftsservice som främjar sysselsättningen.

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 arbetskraftsservice (1295/2002) 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 stöda 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 arbetskraftsservice.

26 §

Förhandlingskyldighetens 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. Där efter behandlas de föreslagna åtgärderna.

27 §

Fullgörande av samarbetskyldigheten

Om de uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid som ar-

betsgivaren överväger gäller färre än tio tjänstemän eller om permitteringar på högst 90 dagar gäller minst tio tjänstemän, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlings-skyldighet 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 allmänna utveckling 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 samarbetsförhandlingarna 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 samarbetsutbildning 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 samarbetskyldigheten enligt 20 §,
- 8) den information arbetsgivaren ska lämna enligt 23 §, om informationen gäller färre än tio tjänstemän,
- 9) handlingsplanerna och handlingsprinciperna för främjande av sysselsättningen enligt 25 §,
- 10) förhandlingsskyldighetens innehåll enligt 26 §,
- 11) fullgörandet av samarbetskyldigheten enligt 27 §,
- 12) arbetsgivarens upplysningsplikt enligt 28 §,
- 13) protokollföringen av samarbetet enligt 36 §,
- 14) arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 37 § efter avslutat samarbete,
- 15) anlitandet 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 (664/1970), 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 en tjänsteman till anställning på deltid uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att iaktta vad som föreskrivs i 21—27 §, ska åläggas att till den berörda tjänstemannen betala en gottgörelse på högst 31 570 euro.

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

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

44 §

Justerings 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 samarbetskyldighet inom ämbetsverk

En tjänsteman som företräder ämbetsverket såsom arbetsgivare och som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot det som föreskrivs om ärendenas behandling vid samarbetet i 11 §, ämbetsverkets interna verksamhet i 12 §, överlåtelse av en 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 ett i 6 § 3 och 4 mom. avsett samarbetsombuds rättigheter finns i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 40 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte gärningen utgör brott enligt 40 kap. 5 § i strafflagen eller strängare straff för den föreskrivs någon annanstans i lag än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

51 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

2.

Lag**om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i strafflagen (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag 453/2007, som följer:

47 kap.

Om arbetsbrott

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig, en företrädare för personalen eller arbetstagarerna som avses i la-

gen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) eller ett samarbetsombud som avses i 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller i 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) eller i 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (/) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid ska, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag**om ändring av 80 § i inkomstskattelagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen (1535/1992) 80 § 8 punkten, sådan den lyder i lag 366/2009,
som följer:

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

enligt 43 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (/), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid,

8) gottgörelse enligt 62 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) enligt 21 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) och

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag**om ändring av 5 a. kap. 5 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 5 a kap. 5 § 1 mom. 2 punkten,
sådan den lyder i lag 312/2010, som följer:

5 §

Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter

I syfte att genomföra omställningsskyddet
ska arbets- och näringsbyrån

2) informera om vilka tjänster, åtgärder och
förmåner som står till buds samt för den of-
fentliga arbetskraftsservicens del bistå vid
utarbetandet och genomförandet av en hand-

lingsplan enligt 49 § 1 och 2 mom. i lagen
om samarbete inom företag (334/2007), en-
ligt 9 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete
mellan kommunala arbetsgivare och arbets-
tagare (449/2007) samt enligt 25 § 1 och
2 mom. i lagen om samarbete inom statens
ämbetsverk och inrättningar (/),

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 10 oktober 2013

Statsminister

JYRKI KATAINEN

Förvaltnings- och kommunminister *Henna Virkkunen*

*Bilagor
Parallelltexter*

2.

Lag

om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag 453/2007, som följer:

Gällande lydelse

47 kap.

Om arbetsbrott

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig, en företrädare för personalen eller arbetstagarna som avses i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) eller ett samarbetsombud som avses i 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller i 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Föreslagen lydelse

47 kap.

Om arbetsbrott

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig, en företrädare för personalen eller arbetstagarna som avses i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) eller ett samarbetsombud som avses i 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller i 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) *eller i 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (/)* eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid ska, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag**om ändring av 80 § i inkomstskattelagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen (1535/1992) 80 § 8 punkten, sådan den lyder i lag 366/2009,
som följer:

Gällande lydelse

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

8) gottgörelse enligt 62 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) och enligt 21 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförts till anställning på deltid,

Föreslagen lydelse

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

8) gottgörelse enligt 62 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) enligt 21 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) och enligt 43 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (/), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförts till anställning på deltid,

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag**om ändring av 5 a. kap. 5 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 5 a kap. 5 § 1 mom. 2 punkten,
sådan den lyder i lag 312/2010, som följer:

Gällande lydelse

5 §

Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter

I syfte att genomföra omställningsskyddet
ska arbets- och näringsbyrån

2) informera om vilka tjänster, åtgärder och
förmåner som står till buds samt för den of-
fentliga arbetskraftsservicens del bistå vid ut-
arbetandet och genomförandet av en hand-
lingsplan enligt 49 § 1 och 2 mom. i lagen om
samarbete inom företag (334/2007) samt en-
ligt 9 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete
mellan kommunala arbetsgivare och arbetsta-
gare (449/2007),

Föreslagen lydelse

5 §

Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter

I syfte att genomföra omställningsskyddet
ska arbets- och näringsbyrån

2) informera om vilka tjänster, åtgärder och
förmåner som står till buds samt för den of-
fentliga arbetskraftsservicens del bistå vid ut-
arbetandet och genomförandet av en hand-
lingsplan enligt 49 § 1 och 2 mom. i lagen
om samarbete inom företag (334/2007), en-
ligt 9 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete
mellan kommunala arbetsgivare och arbets-
tagare (449/2007) samt enligt 25 § 1 och
2 mom. i lagen om samarbete inom statens
ämbetsverk och inrättningar (/),

Denna lag träder i kraft den 20 .