

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare och till vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås att det stiftas en lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Lagen skall tillämpas i kommuner och samkommuner. Det föreslås att regleringen av samarbetet mellan arbetsgivare och personal lyfts upp på lagnivå. För närvarande har arbetsmarknadsorganisatio-

nerna sinsemellan avtalat om samarbetet genom ett allmänt samarbetsavtal som till sin rättsverkan är ett tjänste- och arbetskollektivavtal.

Lagen avses träda i kraft tidigast sex månader efter det att den har antagits.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÄN MOTIVERING	4
1. Nuläge.....	4
1.1. Lagstiftning och praxis.....	4
Samarbetsförfarandets utveckling inom kommunsektorn.....	4
Det allmänna avtalet om samarbetsförfarande.....	4
Samarbetsförfarandet och olika sätt att producera tjänster i kommunerna ..	6
1.2. Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i andra länder och EU.....	7
Sverige.....	7
Danmark.....	7
Norge.....	7
Tyskland.....	7
Europeiska unionen.....	8
Europeiska socialstadgan.....	8
1.3. Bedömning av nuläget.....	9
2. Målsättning och de viktigaste förslagen.....	10
3. Propositionens konsekvenser.....	12
4. Beredningen av propositionen.....	12
5. Samband med andra propositioner.....	12
DETALJMOTIVERING	13
1. Lagförslag.....	13
1.1. Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare 13	
1.2. Lag om kommunala tjänsteinnehavare.....	25
1.3. Lag om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster.....	26
1.4. Lagförslag 4—9.....	26
2. Ikraftträdande.....	27
3. Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning.....	27
LAGFÖRSLAGEN	28
om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.....	28
om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare.....	35
om ändring av lagen om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster.....	36
om ändring av 80 § i inkomstskattelagen.....	36
om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen.....	37
om ändring av 9 § i lagen om studieledighet.....	38
om ändring av 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice.....	38
om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård.....	39

om ändring av 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet	39
PARALLELLTEXTER	41
om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare	41
om ändring av lagen om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster	43
om ändring av 80 § i inkomstskattelagen	45
om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen.....	46
om ändring av 9 § i lagen om studieledighet	47
om ändring av 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice.....	48
om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård	49
om ändring av 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet	50

ALLMÄN MOTIVERING

1. Nuläge

1.1. Lagstiftning och praxis

Samarbetsförhandlingens utveckling inom kommunsektorn

Samarbetet inom kommunsektorn grundar sig på ett rekommendationsavtal om genomförandet och utvecklandet av arbetsplatsdemokrati på kommunala arbetsplatser som arbetsmarknadsorganisationerna ingick 1977. Avtalet förnyades 1989 och utökades med ett rekommendationsavtal om intern information. Parterna i rekommendationsavtalet antog de förfaranden som man kommit överens om i avtalet och förband sig att rekommendera att de iakttas. Rekommendationsavtalet var inte som sådant bindande för kommunerna eller samkommunerna, utan dessa kan låta bli att godkänna avtalet eller godkänna det på ett sätt som de själva avgör. I praktiken antog alla kommuner och samkommuner rekommendationsavtalet om arbetsplatsdemokrati. Vid slutet av 1980-talet började man komplettera det lokala samarbetsförhandlingen som grundade sig på rekommendationsavtalet med lokala samarbetsavtal.

Riksdagen förutsatte 1986 att regeringen utreder behovet av att införa samarbetsförhandlingen i lagen om kommunala tjänstestekollektivavtal (669/1970) när den utvecklar lagstiftningen om kommunala tjänstestekollektivavtal. Bestämmelser om ett allmänt avtal fogades till lagen om kommunala tjänstestekollektivavtal genom en ändring av lagen (436/1993).

Det allmänna avtalet om samarbetsförhandlingen

Det allmänna avtalet om samarbetsförhandlingen som slöts av de kommunala arbets-

marknadsparterna trädde i kraft 1993. Det allmänna avtalet är till sin rättsliga natur som ett tjänste- och arbetskollektivavtal. Avtalet tillämpas i alla kommuner och samkommuner. Om det allmänna avtalet föreskrivs i 3 § i lagen om kommunala tjänstestekollektivavtal enligt vilken ett särskilt avtal kan ingås om den procedur som i samarbetet mellan en kommun eller en samkommun och tjänsteinnehavarna skall iakttas vid skötseln av personalfrågor (allmänt avtal). Enligt det allmänna avtalet är det också möjligt att sluta lokala samarbetsavtal som avviker från det allmänna avtalet.

Syftet med samarbetsförhandlingen är att främja ett gott resultat i fråga om den kommunala serviceproduktionen och kvaliteten på personalens arbetsliv genom att ge personalen möjligheter att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetsgemenskapen. I det allmänna avtalet konstateras att målen för samarbetsförhandlingen bäst kan uppnås med hjälp av en fortlöpande tillämpning av förhandlingsförhandlingen och det förtroende mellan parterna som detta ger upphov till. Samarbetsförhandlingen fungerar också som ett instrument för ledningen.

Parter i samarbetsförhandlingen är kommunen och kommunens personal. Det allmänna avtalet gäller både kommunens tjänsteinnehavare och arbetstagare. Personalen kan vid samarbetsförhandlingar företrädas av en huvudförtroendeman, en förtroendeman, en arbetarskyddsfullmäktig eller en annan person som utsetts av de organisationer som under-tecknat det allmänna avtalet. Om personalens representant har utsetts genom val och förutsättningen för deltagande i valet har varit medlemskap i en facklig förening, kan de som inte hör till en facklig förening välja ett eget samarbetsombud ifall de utgör majoritet i personalgruppen och majoriteten av dem fordrar det.

I det allmänna avtalet räknas de frågor som hör till samarbetsförhandlingen upp i sammanlagt 17 olika punkter. De ärenden som enligt det allmänna avtalet hör till samarbetsförhandlingen

randets område motsvarar i huvudsak de ärenden som nämns i lagen om samarbete inom företag (725/1978; nedan samarbetslagen). I samarbetsförfarande skall bl.a. behandlas sådana väsentliga ändringar av serviceverksamheten, forsknings- och utvecklingsprojekt, anskaffningar av maskiner och anläggningar samt väsentliga ändringar som gäller arbetsuppgifter, arbetsmetoder och arbetslokaler som inverkar på personalens ställning. Till samarbetsförfarandets område hör också bl.a. principerna för personaladministrationen, personalutveckling och intern information samt avtal som gäller anlitande av utomstående arbetskraft.

Utvecklandet av det allmänna avtalet har i stora drag följt ändringarna av samarbetslagen. P.g.a. särdragen i den kommunala förvaltningen finns det dock skillnader i samarbetsförfarandet. Förslag som gäller ett ämbetsverks, en inrättnings eller en annan verksamhetsenheters lokaler, verksamhets- och ekonomiplan samt budget och genomförandet av budgeten hör till området för samarbetsförfarandet. Vidare har man kommit överens om att kommunens budgetförslag hör till samarbetsförfarandets område när det i samband med beredningen av budgeten framgår att ett godkännande av budgetförslaget sannolikt leder till uppsägningar, överföringar till anställning på deltid, permitteringar eller andra ändringar av anställningsvillkoren. Också kommunernas instruktioner skall behandlas i samarbetsförfarande när de medför konsekvenser för personalen. I det allmänna avtalet konstateras också uttryckligen att forsknings- och utvecklingsprojekt hör till området för samarbetsförfarande, liksom också principerna för personaladministration, nyckeltal som beskriver personalen, förfaranden som skall iaktas vid behandlingen av personalfrågor och personalstrategidokument.

I motsats till den privata sektorn behandlas ärenden som gäller meddelanden om permitteringar av administrativa, ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, uppsägningar av tjänste- och arbetsavtalsförhållanden eller överföringar till anställning på deltid i regel inte i samarbetsförfarande inom kommunsektorn. När ett kommunalt allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal gäller skall dessa ären-

den behandlas i förhandlingsförfarande i enlighet med tjänste- och arbetskollektivavtalet.

I ärenden som hör till samarbetsförfarandets område skall kommunen innan ärendet avgörs förhandla om grunderna för, konsekvenserna av och alternativen till den planerade åtgärden åtminstone med de tjänsteinnehavare och arbetstagare som berörs av ärendet. Innan samarbetsförfarandet inleds är arbetsgivaren skyldig att ge personalen eller personalens företrädare den information som behövs för behandlingen av ärendet. Denna informationsskyldighet skall uppfyllas så att personalens möjligheter att påverka tryggas.

Formerna för samarbetsförfarandet är direkt samarbete mellan tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren och hans eller hennes chef, och representativt samarbete som sker genom personalrepresentanternas förmedling. Det allmänna avtalet betonar det direkta samarbetet som den primära formen av samarbete. Direkt samarbete är också behandling på arbetsplatsnivå av de ärenden som hör till samarbetsförfarandets område. Ett representativt samarbetsorgan skall tillsättas när en kommun permanent har minst 20 anställda. Allmänna ärenden som gäller personalen behandlas i det representativa samarbetsorganet. I det allmänna avtalet konstateras att beslut om tillsättandet av samarbetsorgan fattas lokalt.

När ett ärende som omfattas av samarbetsförfarandet tas upp på initiativ av en part, skall samarbetsförfarandet inledas inom rimlig tid eller så skall det ges ett skriftligt meddelande om på vilka grunder samarbetsförfarande inte behövs. En rimlig tid anses vara 1-2 veckor. Samarbetskyldigheten har fullgjorts då ärendet har behandlats på det sätt som avses i det allmänna avtalet. Att förfarandet avslutats kan också konstateras gemensamt eller på basis av någon parts skriftliga meddelande.

I det allmänna avtalet ingår också fredsplikt. Meningsskiljaktigheter som orsakas av att fredsplikten överträtts eller skyldigheten att tillämpa samarbetsförfarandet försummas avgörs på det sätt som föreskrivs och bestäms om meningsskiljaktigheter i fråga om tjänste- och arbetskollektivavtal. Genomförandet av avtalet övervakas också av parterna. De kommunala huvudavtalsorganisatio-

nera är skyldiga att övervaka att de föreningar, tjänsteinnehavare och arbetstagare som hör till organisationen och som omfattas av avtalet inte bryter mot fredsplikten eller mot bestämmelserna i avtalet och Kommunala arbetsmarknadsverket övervakar att kommunerna och samkommunerna iakttar bestämmelserna i avtalet.

Genomförandet av avtalet övervakas också av delegationen för kommunala samarbetsfrågor, som ger utlåtanden om tolkningsfrågor som tillämpningen av avtalet ger upphov till. Delegationen har medlemmar både från Kommunala arbetsmarknadsverket och från de kommunala huvudavtalsorganisationerna. Delegationen har bl.a. utfärdat allmänna anvisningar för samarbetsförfarandet och deltagandet i utvecklandet av de kommunala serviceorganisationerna.

Samarbetsförfarandet och olika sätt att producera tjänster i kommunerna

När kommunen producerar tjänster för kommuninvånarna kan kommunen sköta sina lagstadgade uppgifter själv eller i samarbete med andra kommuner. Dessutom kan kommunen också beställa sådana tjänster som skötseln av uppgifterna förutsätter av andra tjänsteproducenter. Offentliga förvaltningsuppgifter måste kommunerna sköta själv eller i samarbete med andra kommuner.

Enligt 76 § i kommunallagen (365/1995) grundar sig samarbetet mellan kommuner på avtal. Kommunerna kan komma överens om att anförtro en annan kommun att sköta en uppgift för en eller flera kommuners räkning eller att uppgiften skall skötas av en samkommun. Kommunerna kan också komma överens om att en uppgift som i lag stadgas för kommunen eller dess myndighet och som kan delegeras en tjänsteinnehavare, anförtros en annan kommuns tjänsteinnehavare som sköter den under tjänstemannaansvar. Kommunerna är enligt lagen om specialiserad sjukvård (1063/1989) och lagen angående specialomsorger om utvecklingsstörda (519/1977) skyldiga att för ordnande av de tjänster som avses i lagarna höra till en samkommun. Dessutom skall kommunerna enligt

regionutvecklingslagen (602/2002) och markanvändnings- och bygglagen (132/1999) vara medlemmar i förbund på landskapsnivå som organiserats som samkommuner. I övrigt grundar sig samkommunerna på frivilliga avtal mellan kommunerna.

Det avtalsbaserade samarbetet mellan kommunerna har hela tiden ökat och blivit mångsidigare. Syftet med samarbetet har varit att trygga ordnandet av tjänster som är viktiga för kommuninvånarna samt att förbättra kommunens handlingsförmåga och göra verksamheten mer ekonomisk. Samarbetet mellan kommunerna har också haft som mål att förbättra kvaliteten på tjänsterna och garantera sakkunskapen i specialbranscher. Genom samarbetet har i synnerhet små kommuner kunnat ordna lagstadgade tjänster till kostnader som ofta ligger under de genomsnittliga kostnaderna per invånare i kommunerna. Det har varit lättare att komma överens om samarbete mellan kommunerna när det gällt nya uppgifter och uppgifter som kräver specialisering. Inom vissa uppgifter, t.ex. ordnandet av yrkesinriktad undervisning och yrkeshögskoleundervisning, har samarbetet varit omfattande. När det gäller viktig basservice t.ex. inom socialväsendet, hälsovården och undervisningsväsendet, har det däremot varit svårt att få till stånd övergripande samarbete. De uppgifter som sköts gemensamt har stått för en obetydlig andel av kommunernas utgifter.

När kommunerna producerar tjänster eller tjänsterna produceras av en samkommun, tillämpas det allmänna avtalet om samarbetsförfarande på samarbetet mellan arbetsgivare och anställda, eftersom också samkommuner hör till avtalets tillämpningsområde. Också när en kommun köper tjänster av en annan kommun, omfattas den kommun som producerar tjänsterna och de anställda i denna kommun av det allmänna avtalet.

En kommun kan vara delägare i ett aktiebolag eller medlem i en privat förening som ordnar tjänster. I så fall ordnas samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen enligt samarbetslagen.

Kommunen kan också köpa tjänster av privata serviceproducenter. En sådan privat tjänsteproducent ordnar samarbetet med de anställda enligt samarbetslagen.

1.2. Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i andra länder och EU

Sverige

I Sverige tillämpas en och samma lag på alla anställningsförhållanden (lag om medbestämmande i arbetslivet 1976:580). I lagen föreskrivs att arbetsgivaren före beslut om viktigare förändring av sin verksamhet på eget initiativ skall förhandla med arbetstagarorganisationerna. För kommunernas del är skyldigheten att förhandla något mer begränsad än när det gäller andra arbetsgivare. Skyldigheten att förhandla gäller frågor där beslutet påverkar förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, varför entydigt politiska beslut inte hör till lagens tillämpningsområde.

Det är också möjligt att komma överens om medbestämmande genom ett kollektivavtal, men inte heller ett sådant avtal kan gälla medbestämmande i frågor som är av politisk natur eller frågor som omfattar beslut som enligt lag endast kommunen har rätt eller är skyldig att fatta.

Danmark

I Danmark grundar sig samarbetet mellan arbetsgivare och personal på kollektivavtal och det finns ingen lagstiftning som gäller samarbetet. I avtalen har man beaktat de krav som EU:s regelverk ställer på samarbetet och de frågor som hör till området för samarbetet följer i stort sett informations- och samrådsdirektivet som det redogörs för nedan. Bestämmelserna i avtalen tillämpas på all personal oberoende av om de anställda hör till en fackförening eller inte.

Norge

I Norge ingår bestämmelserna om förhål-

landet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter i lagen om arbetsmiljö, arbetstid och arbetarskydd (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, 17. juni 2005 nr. 62). I kommunallagen (kommuneloven, 25. september 1992 nr. 4) föreskrivs att det i varje kommun skall finnas en eller flera samarbetsutskott (partsammensatte utvalg) som skall behandla frågor som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Samarbetsutskottens medlemmar företräder både kommunen och de anställda.

Arbetsmarknadsorganisationerna inom kommunsektorn har slutit ett huvudavtal som innehåller bestämmelser om samarbetsutskotten. I samarbetsutskotten behandlas riktlinjerna för kommunens personalpolitik. Det är möjligt att komma närmare överens om samarbetsutskottens verksamhet i lokala avtal.

Tyskland

På förbundsrepublikens nivå gäller lagen om personalrepresentation (Bundespersonalvertretungsgesetz; BPersVG). De sexton delstaterna har därutöver egna bestämmelser för personalrepresentationen. Delstaternas lagar om personalrepresentationen gäller också kommunernas personal. I personalrättsliga frågor har delstaterna utanför sin behörighet endast rätt till ramlagstiftning. BPersVG innehåller bara tre bestämmelser som direkt gäller delstaterna. Dessa bestämmelser gäller förbud mot diskriminering och gynnande av medlemmar i personalråd, bestämmelser om ogrundade uppsägningar av medlemmar i personalråd och behandlingen av tjänsteinnehavares olycksfall, när olycksfallen sker i samband med skötseln av personalrättsliga ärenden.

Parterna i samarbetet är i personalrättsligt avseende ifrågavarande driftställe och det personalråd som utsetts av de anställda. Delstaternas regler för personalrepresentationen har delvis utformats på olika sätt.

Ett beslut av Tysklands statsförfattningsdomstol (24.5.1995, Az: 2 BvF1/92) tar upp frågan om i vilken omfattning och i vilka fall medbestämmande eller andra former av del-

tagande genom personalrepresentation är tillåtet enligt statsförfattningsrätten när det gäller myndigheternas verksamhet. Vid en sådan bedömning beaktas vilken betydelse åtgärderna som omfattas deltagandeskyldigheten har för de anställdas arbetssituation, deras anställningsförhållande samt även genomförandet av tjänsteuppdraget. Medbestämmandet får endast omfatta myndighetens interna åtgärder och endast i den utsträckning som det är berättigat av sådana särskilda intressen som gäller anställningsförhållandet och som är viktiga för parterna. All myndighetsverksamhet är emellertid utövande av statsmakt som skall legitimeras demokratiskt. Det innebär att en administrativ aktör måste bekräfta det slutliga beslutet också i sådana fall som medbestämmandet kan utsträcka sig till.

Europeiska unionen

Europaparlamentets och rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (2002/14/EG, informations- och samrådsdirektivet) antogs den 11 mars 2002. Syftet med direktivet är att inrätta en allmän ram med minimikrav för arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen. Formerna för information och samråd skall fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarkandens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna på ett sådant sätt att ändamålet med desamma säkerställs.

Enligt artikel 3 i direktivet tillämpas direktivet i enlighet med medlemsstaternas valningen 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 informations- och samrådsdirektivet ansetts gälla också kommunen och staten i egenskap av arbetsgivare.

Enligt artikel 4 i direktivet omfattar information och samråd a) information om den senaste och 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, i synnerhet vid hot mot sysselsättningen, samt c) information och samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.

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

Samråd skall äga rum med säkerställande av att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt och på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. Syftet med samråd är att söka nå en överenskommelse om den fråga som är föremål för samråd.

Enligt artikel 5 får medlemsstaterna ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att genom avtal fastställa detaljerade regler för de former av information och samråd som avses i direktivet. Direktivet gör det dock inte möjligt att i nationell lagstiftning föreskriva om arbetsmarknadsparternas möjligheter att avtala om tillämpningsområdet för direktivet.

I direktivet finns också bestämmelser om hur medlemsstaterna skall föreskriva om behandling och hemlighållande av konfidentiell information, om rättsliga och administrativa förfaranden i de fall skyldigheterna inte har iakttagits samt om skydd för arbetstagarrepresentanterna när de utför sitt uppdrag.

Europeiska socialstadgan

Europarådets reviderade europeiska socialstadga (FördrS 78/2002) trädde i kraft i Finland den 14 juni 2002 och ersatte stadgan från 1961. Europarådet ville genom reviderade

ringen stärka stadgans ställning som garant för sociala rättigheter och social trygghet i Europa.

Den centrala artikeln med avseende på samarbetslagstiftningen i Finland artikel 21 som gäller rätt till information och samråd. I artikeln konstateras att parterna för att trygga arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företaget åtar sig att anta eller främja åtgärder som möjliggör att arbetstagare eller deras representanter, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis,

a) hålls 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) bereds 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 gäller rätt till information och samråd vid kollektiva uppsägningar. För att trygga arbetstagarnas rätt till information och samråd i samband med kollektiva uppsägningar åtar sig parterna enligt artikeln att säkerställa att arbetsgivarna informerar arbetstagarnas representanter och samråder med dem i god tid före sådana kollektiva uppsägningar om sätt och metoder att undvika dessa eller begränsa dem och mildra deras verkningar, t.ex. genom att vidta åtföljande sociala åtgärder med särskilt syfte att underlätta omplacering och omskolning av de berörda arbetstagarna.

Bland övriga artiklar i socialstadgan som hör till området för samarbetslagstiftningen har Finland antagit artikel 5 som gäller föreningsrätt, artikel 6 som gäller kollektiv förhandlingsrätt, artikel 22 som gäller rätt att delta i avgöranden om och förbättring av arbetsförhållanden och arbetsmiljön i, artikel 26 som gäller rätt till värdighet i arbetet samt artikel 28 som gäller arbetstagarrepresentanternas rätt till skydd i företaget och villkor i arbetet så att de kan fullgöra sina uppgifter.

1.3. Bedömning av nuläget

Efter det att det allmänna avtalet trädde i kraft har det skett betydande förändringar i verksamhetsmiljön inom kommunsektorn vilket innebär att även de kommunala servicestrukturerna har förändrats och fortsätter att förändras. Kommunernas behörighet när det gäller att bestämma om kommunens förvaltning och service samt finansiering har utvidgats betydligt. I synnerhet statsandelsreformen som trädde i kraft vid ingången av 1993, kommunallagen (365/1995) som trädde i kraft 1995, den avreglering som genomfördes inom olika förvaltningsområden under 1990-talet och delegeringen av beslutanderätt till kommunerna har bidragit till förändringen. Kommunerna ordnar i allt större grad tjänster gemensamt eller genom att köpa tjänsterna antingen av offentliga eller privata tjänsteproducenter eller genom att lägga ut tjänsterna på bolag som ägs av kommunen.

Betydande förändringar medför också den reform av kommun- och servicestrukturen som avses i regeringens proposition med förslag till lag om en kommun- och servicestrukturereform (RP 155/2006 rd). Avsikten med denna reform är att stärka kommun- och servicestrukturen, utveckla de olika sätt som tjänsterna produceras på, förnya kommunernas finansierings- och statsandelssystem samt justera arbetsfördelningen mellan kommunerna och staten. Genom reformen vill man förbättra produktiviteten och sätta stopp för en fortsatt ökning av kommunernas utgifter. Av reformen följer att kommunstrukturen stärks genom sammanslagningar av kommuner eller genom anslutning av delar av kommuner till andra kommuner. Servicestrukturen stärks genom att tjänster som kräver större befolkningsunderlag än en kommun koncentreras och genom att samarbetet mellan kommunerna utvidgas. Enligt regeringspropositionen fästs i samband med detta särskild uppmärksamhet vid samarbetet med de anställda, och i en uttrycklig bestämmelse konstateras att omorganiseringar, utredningar och planer skall beredas i samarbete med representanter för kommunens anställda. Samarbetet skall genomföras med iakttagande av gällande bestämmelser om samarbetsförfa-

randet i kommunerna.

När det sker förändringar i verksamhetsmiljön är samråd med och informationen till personalen och engagerandet av personalen i processerna viktigt för att genomförandet av förändringarna skall lyckas och för effektiviteten av verksamheten i kommunen. Å andra sidan förutsätter de anställdas trivsel i arbetet och förmåga och vilja att producera högklassiga tjänster att de har tillgång till information om planerade förändringar och kan delta i och påverka beredningen av besluten.

I det allmänna avtalet om samarbetsförhållandet i kommunsektorn konstateras att samarbetet är ett instrument för ledningen och att målen för förhållandet bäst uppnås med hjälp av fortlöpande tillämpning av förhandlingsförfarande och det förtroende mellan parterna som detta ger upphov till. I det allmänna avtalet betonas det direkta samarbetet som den primära formen av samarbete.

I kommunerna och samkommunerna har andelen fackanslutna av tradition varit hög. Kommunala arbetsmarknadsverket företräder direkt med stöd av lag alla kommuner och samkommuner. Till följd av detta har ett samarbetsförfarande som baserar sig på systemet med tjänste- och arbetskollektivavtal fungerat väl i kommunsektorn och basen för systemet har kunnat skilja sig från hur systemet utformats inom andra sektorer. I praktiken har det inte funnits några större skillnader när man jämför med samarbetsförhållandet inom den privata sektorn och staten.

Denna proposition baserar sig på det arbete som utförts av en kommunal samarbetskommitté (Kommunala samarbetskommitténs betänkande, inrikesministeriets publikationsserie 43/2006). Under kommitténs arbete hördes representanter för många kommuner i frågor som gäller ordnandet av samarbetsförhållandet. Både representanter för arbetsgivaren och de anställda hördes. Det visade sig att man i flera kommuner genom lokala avtal har utvecklat samarbetsförhållandet så att det motsvarar kommunens behov. Å andra sidan hade man inte i alla kommuner på samma sätt fäst uppmärksamhet vid samarbetsförhållandet, och parterna uppfattade inte samarbetets betydelse på samma sätt. Det visade sig också att tillämpandet av samarbetsförhållandet är särskilt krävande när det gäller sådana

stora förändringar som kommunsammanslagningar för med sig. Man har också upplevt det som ett problem att samarbetsförhållandet i praktiken innebär att man ofta förhandlar om samma sak på många olika nivåer och att det minskar intresset för en fråga när uppfattningen är att den redan behandlats flera gånger om.

2. Målsättning och de viktigaste förslagen

I propositionen föreslås att det stiftas en ny lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Inom den privata sektorn samt inom staten grundar sig samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare på lag, dvs. lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens arbetsverk och inrättningar (651/1988). Även om samarbetet i kommunerna i allmänhet har kunnat genomföras väl i enlighet med det gällande avtalssystemet, finns det dock inga särskilda grunder för att de kommunala tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas rätt till information och samråd skall regleras på en annan nivå än inom andra sektorer.

Enligt grundlagens 14 § 3 mom. skall det allmänna främja den enskildes möjligheter att delta i samhälllig verksamhet och att påverka beslut som gäller honom eller henne själv. Man kan säga att denna bestämmelse i grundlagen samt bestämmelserna i informations- och samrådsdirektivet om arbetstagarnas rätt till information och samråd samt bestämmelserna i Europeiska sociala stadgan förutsätter att också de kommunalt anställdas rätt till information och samråd fastställs på lagnivå.

I kommunerna och samkommunerna är arbetsgivaren alltid en myndighet. Däremot måste lagen om samarbete inom företag tillämpas i företag av mycket olika typer och storlek. Arbetstagarnas möjlighet att få information om arbetsgivarens beslut inom den kommunala sektorn avviker också jämfört med situationen för de anställda vid privata företag. Bl.a. av dessa orsaker är den föreslagna regleringen om samarbetsförhållandet i kommunerna till vissa delar mer allmänt ut-

formad jämfört med regleringen för den privata sektorn. I bakgrunden finns också en tanke om att man skall kunna fortsätta tillämpa väl fungerande metoder för att sköta samarbetet i kommunerna trots att lagen träder i kraft och att bestämmelserna inte skall utgöra hinder för ett naturligt samarbete.

Lagen innehåller en möjlighet att genom tjänste- och arbetskollektivavtal avvika från vissa bestämmelser i lagen, för att samarbetet fortsättningsvis skall kunna utvecklas och anpassas efter lokala behov och för att den nya lagen inte skall leda till att man blir tvungen riva upp redan fungerande lokala arrangemang. Syftet med lagen är att fastställa en miniminivå för samarbetet, men i praktiken kan samarbetet i kommunerna skötas på ett mer mångfacetterat sätt än vad som anges i lagen.

Lagen syftar till att samarbetet skall inordnas i kommunens sedvanliga organisation så, att frågorna kan behandlas på ett sätt som är ändamålsenligt med tanke på organisation och beslutsfattande. Samarbetet genomförs å ena sidan inom ramen för den normala verksamhetsorganisationen på arbetsplatsen och å andra sidan mellan arbetsgivaren och de anställdas representanter.

Det föreslås att den arbetstagare eller tjänsteinnehavare som berörs av det ärende som skall behandlas och hans eller hennes chef skall delta i samarbetsförfarandet. Då ärendet gäller flera personer, kan det behandlas i samråd med dessa personer eller med de representanter för personalen som företräder dessa personer. Vittskyftande ärenden eller ärenden som allmänt gäller personalen skall behandlas av det samarbetsorgan som består av representanter för såväl arbetsgivaren som personalen.

I samråd mellan arbetsgivaren och de anställda behandlas åtminstone ärenden som gäller sådana ändringar i organiseringen av arbetet eller kommunens servicestruktur som i betydande grad inverkar på personalens ställning. Till området för samarbetsförfarandet hör också principer som gäller omorganisering av kommunens service, samt principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen och den interna informationen. Till samarbetsförfarandet hör också en-

ligt förslaget överföring till anställning på deltid, permittering eller uppsägning av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl.

Om kommunens budgetförslag innehåller sådana åtgärder som sannolikt förorsakar minskning av arbetskraften eller avsevärda försämringar i anställningsvillkoren, skall åtgärderna behandlas i samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige. I samarbetsförfarande sammanställs årligen en sådan personalplan eller annan plan av vilken åtminstone principerna för användningen av olika anställningsformer framgår. Kommunen skall också informera de anställda om sysselsättningsläget, läget när det gäller verksamhet och ekonomi samt den sannolika utvecklingen.

Samarbetet mellan kommunen och de anställda är en naturlig del av behandlingen av ärenden på en arbetsplats. T.ex. i det direkta samarbetet mellan chef och anställd skall behandlas ärenden som enligt lagförslaget hör till området för samarbetsförfarandet när ärendet gäller en enskild arbetstagare. Det samarbetsförfarande som förutsätts i lagen skall vara beroende av vilken fråga som skall behandlas.

Ärenden som medför konsekvenser för de anställda eller de anställdas ställning kräver behandling i samarbetsförfarande. Samarbetsförfarandet innebär dock inte att arbetsgivarens direktionsrätt åsidosätts. Beslutet i ett ärende som behandlas i samarbetsförfarande fattas i sista hand av arbetsgivaren.

Lagen gör det möjligt för kommunen att ordna samarbetet gemensamt med andra kommuner. Kommunerna och deras personal kan vid behov komma överens om att tillsätta ett gemensamt samarbetsorgan.

Enligt förslaget skall den reglering som gäller handlingsmodellen för omställningsskydd som skall tillämpas i samband med uppsägning av ekonomiska och produktionsmässiga skäl lyftas upp på lagnivå även i fråga om den kommunala sektorn. Handlingsmodellen är en helhet som består av förfarandebestämmelser när det gäller samarbete och uppsägning samt åtgärder som stöder arbetskraftsmyndigheternas sysselsättande verksamhet. De regler som hänför sig till omställningsskyddet ingår nu för tiden i det

kommunala allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet. Det föreslås att i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare intas bestämmelser om frågor som gäller samarbetsförfarande i fråga om omställningsskydd och att i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) intas bestämmelser om tjänsteinnehavares rätt till sysselsättningsledighet och arbetsgivares anmälningsskyldighet till Arbetskraftsmyndigheterna.

I förslaget har man beaktat såväl det allmänna avtalet om samarbetsförfarande, regeringens proposition med förslag till lag om samarbete inom företag och till vissa lagar som har samband med den (RP 254/2006 rd) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

3. Propositionens konsekvenser

Enligt det allmänna avtalet skall kommunerna tillämpa samarbete i de frågor som anges i avtalet. Den föreslagna lagen ändrar inte i väsentlig grad urvalet av frågor som skall behandlas i samråd och inte heller de samarbetsförfaranden som skall iakttas. Propositionen har inga konsekvenser för kommunernas ekonomi.

4. Beredningen av propositionen

Propositionen grundar sig på ett betänkande (Kommunala samarbetskommitténs betänkande, inrikesministeriets publikationsserie 43/2006) av den kommunala samarbets-

kommitté som tillsattes av inrikesministeriet på basis av regeringsprogrammet. Sedan kommitténs arbete färdigställdes har ärendet beretts i inrikesministeriet i samarbete med Kommunala arbetsmarknadsverket och de kommunala huvudavtalsorganisationerna. Under denna beredning har enighet uppnåtts om propositionens innehåll.

5. Samband med andra propositioner

Under behandling i riksdagen är samtidigt med denna proposition regeringens proposition med förslag till lag om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (RP 114/2006), som det hänvisas till i 6 § i denna proposition.

Denna proposition har också beröringspunkter med regeringens proposition med förslag till lag om samarbete inom företag och till vissa lagar som har samband med den (RP 254/2006 rd) som är under behandling i riksdagen samtidigt med denna proposition. I ovan nämnda proposition föreslås på motsvarande sätt liksom i denna proposition att 80 § i inkomstskattelagen, 47 kap. 4 § i strafflagen, 9 § i lagen om studieledighet och 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice skall ändras. Nämnda lagrum bör utöver hänvisningen till lagen om samarbete inom företag dessutom innehålla en hänvisning till lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

Avsikten är inte heller att genom propositionen ändra innehållet i 80 § 7 punkten i inkomstskattelagen utan det skall lyda så som det godkänns i samband med behandlingen av regeringens proposition (RP 144/2006).

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

1.1. Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

1 §. Lagens syfte. I paragrafen konstateras att syftet med lagen är att främja samarbetet mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Syftet med samarbetet är att göra det möjligt för arbetstagarna att i samförstånd med arbetsgivaren delta i utvecklingen av kommunens verksamhet och att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetsgemenskap. Genom samarbetet främjas samtidigt ett gott resultat i fråga om den kommunala serviceproduktionen och kvaliteten på arbetstagarnas arbetsliv.

Genom samarbetsförfarande mellan arbetsgivare och arbetstagare säkerställs personalens möjligheter att påverka beslut som gäller personalens arbete, utförandet av arbetet, arbetsgemenskapen och arbetsmiljön. Med hjälp av samarbete utnyttjas också de andliga och ekonomiska resurserna i kommunen mer effektivt i syfte att uppnå kommunens mål.

En öppen växelverkan främjar uppkomsten av en förtroendefull atmosfär, vilket utgör en förutsättning för arbetshälsa och en resultatrik verksamhet inom arbetsgemenskapen. Det att man slår vakt om samarbete baserat på förtroende och har en effektiv informationsförmedling utgör en god grund för att man skall kunna uppnå en högklassig serviceproduktion när det gäller effektiviteten.

Förtroendet mellan samarbetsparterna, dvs. arbetsgivare och arbetstagare, främjas bäst genom fortlöpande, dagligt samarbete genom växelverkan mellan chefer och medarbetare. Samarbetet är en aktiv växelverkan som ofta äger rum i samband med själva arbetet, t.ex. i form av distribution av information. Samarbetet fungerar också som ett redskap för ledning.

Samarbete, växelverkan och deltagande förekommer direkt på arbetsplatsen och på mö-

ten på arbetsplatsen. Samarbete genomförs även med representation i samarbetsorgan varvid hela personalen inte deltar i behandlingen av ett ärende, utan personalen representeras av företrädare vid behandlingen av ärenden som omfattas av samarbetet.

2 §. Tillämpningsområde. I 1 mom. bestäms att lagens tillämpningsområde är kommuner och samkommuner. Lagen skall också tillämpas på kommunala affärsverk. Kommunala affärsverk utgör en del av en kommun eller en samkommun. Däremot omfattas de aktiebolag och stiftelser som bildats av kommuner och samkommuner av lagen om samarbete inom företag (725/1978). Vad som i den föreslagna lagen bestäms om kommuner skall också gälla samkommuner.

Lagen om försök med samarbete inom regioner (560/2002) gäller till utgången av 2012 och enligt den har vissa regioner möjlighet att överföra uppgifter och beslutanderätt på regionala organ. Lagen skall också tillämpas på sådana regionala organ. Detta skall framgå av lagens ikraftträdandebestämmelse.

Då nya samarbetsformer för kommunerna skapas lagstiftningsvägen, tas i allmänhet samtidigt ställning till sättet att organisera de nya samarbetsarrangemangen. T.ex. i regeringens proposition med förslag till lag om en kommun- och servicestrukturreform (RP 155/2006 rd) föreslås att ett nytt begrepp, samarbetsområde, införs. I lagförslaget konstateras att samarbetsområdets uppgifter kan skötas av en kommun, dvs. att man tillämpar en modell med en s.k. värdkommun eller att man grundar en samkommun för uppgifterna. Uppgifterna definieras även för samkommuner som avses i lagen om specialiserad sjukvård (1062/1989). Då det har konstaterats att samarbetet skall ordnas enligt samkommunsformen eller om uppgifterna sköts av en kommun som en s.k. värdkommun, omfattas ifrågasvarande samarbetsformer av denna lag, i fråga om samarbetet mellan arbetsgivare och personal, med stöd av det föreslagna 1 mom.

Lagen skall tillämpas på samarbete mellan

arbetsgivare och arbetstagare. Begreppet arbetstagare omfattar alla som är anställda hos kommunen, dvs. alla som står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till en kommun. I paragrafens 2 mom. sägs för tydlighetens skull att termen arbetstagare i denna lag även avser en person i tjänsteförhållande.

3 §. Samarbetsparter. I 1 mom. definieras parterna i samarbetet såsom kommunen i egenskap av arbetsgivare och de som är anställda hos kommunen. Kommunens personal består av tjänsteinnehavare som är anställda hos kommunen och på vilka lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) tillämpas och arbetstagare som är anställda hos kommunen och på vilka arbetsavtalslagen (55/2001) tillämpas. Enligt bestämmelsen kan som part i samarbetsförhandlingen vara en arbetstagare, som berörs av det ärende som behandlas i samarbete och arbetstagarens chef. Om ett ärende gäller flera än en arbetstagare är parterna i allmänhet företrädaren för personalgruppen samt företrädaren för arbetsgivaren. Om ett ärende gäller flera än en personalgrupp, representeras arbetstagarerna av de berörda personalgruppernas företrädare.

Arbetstagarerna representeras således i samarbetet antingen av arbetstagaren själv eller av en företrädare från den personalgrupp som arbetstagaren tillhör. Det kan finnas flera personalgrupper och företrädare för dem i kommunen i enlighet med vad som närmare framgår av paragrafens 2 och 3 mom. Samma personalgrupp kan också i vissa fall ha flera företrädare, varvid även företrädaren i samarbetsförhandlingen företräder endast en del av respektive personalgrupp.

Arbetsgivaren beslutar om vem som skall representera arbetsgivaren i samarbetsärenden. Arbetsgivarens företrädare kan variera enligt ärendets omfattning. När det gäller vittsyftande ärenden skall arbetsgivarens företrädare representera en sådan ledningsnivå där man även bereder förslagen till beslut som gäller det ärende som behandlas.

I samband med överlåtelse av rörelse kan även förvärvaren vara samarbetspart. T.ex. vid en kommunsammanslagning kan även den kommun som tar emot en kommun eller kommunedel vara samarbetspart. Det föreslås att förvärvaren vid överlåtelse åläggs en

skyldighet enligt 9 § att lämna upplysningar.

I paragrafens 2 och 3 mom. definieras närmare företrädarna för personalgrupperna. Av 2 mom. framgår huvudregeln för företrädarna för personalgrupperna.

Personalgruppen är ingen juridisk person. Begreppet personalgrupp är svårt att definiera exakt även om det i praktiken sällan är oklart till vilken personalgrupp en arbetstagare hör. I fråga om tillämpningen av lagen om samarbete inom företag har man såsom i allmänspråket förstått att företagets personal omfattar "arbetstagare", "tjänstemän" och "högre tjänstemän". En sådan indelning har inte tillämpats inom kommunalförvaltningen, utan personalgrupperna har bestämts utgående från uppgifternas innehåll och bransch. Som exempel på personalgrupper kan nämnas bl.a. yrkesutbildad personal inom kontorsbranschen, informationsteknikbranschen, biblioteksväsendet, matförsörjningen, vårdbranschen och undervisningssektorn. Organisering har inte i sig någon inverkan på vilken personalgrupp personalen tillhör.

Avsikten är inte att genom definiering av personalgrupp ändra på sättet att fastställa företrädarna för personalen enligt det nuvarande samarbetsförhandlingen.

Enligt paragrafens 2 mom. företräds personalen av en förtroendemans, en arbetarskyddsfullmäktig eller någon annan företrädare som valts med stöd av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kollektivavtal eller lagen om kommunala tjänstekollektivavtal. Inom den kommunala sektorn har allmän praxis varit att samarbete och samarbete inom arbetarskyddet i praktiken har slagits ihop. Vid samarbetsförhandlingar representerar förtroendemannen i allmänhet alla de arbetstagare och tjänsteinnehavare på vilkas arbetsavtals- eller tjänsteförhållande arbetsgivaren är skyldig att tillämpa bestämmelserna i det arbets- eller tjänstekollektivavtal med stöd av vilket förtroendemannen har valts. Med stöd av det arbets- eller tjänstekollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren kan man genom samarbetsförhandlingar utöver eller i stället för en förtroendemans även välja någon annan företrädare för personalen att representera ifrågavarande personalgrupp.

Beroende på hur kommunernas personal

har organiserat sig kan det uppstå en situation där majoriteten av någon av personalgrupperna inte har rätt att välja en i 2 mom. avsedd förtroendeman. Enligt paragrafens 3 mom. har de härvid rätt att bland sig välja ett eget samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Ett ombud som väljs på detta sätt kallas i lagen för samarbetsombud. Valet av samarbetsombud eller något annat valförfarande skall ordnas så att alla som tillhör denna majoritet har möjlighet att delta i valet av ombud. Motsvarande rättighet när det gäller val av samarbetsombud har enligt förslaget en sådan personalgrupp som inte skulle ha valt en förtroendeman trots att den skulle ha haft rätt därtill.

I 4 mom. bestäms om ett särskilt uppsägningskydd för samarbetsombud. Ett särskilt uppsägningskydd för förtroendemän fastställs i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och i arbetsavtalslagen (55/2001). Enligt 38 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare kan en förtroendemens tjänsteförhållande sägas upp av något skäl som beror på tjänsteinnehavaren endast om majoriteten av de tjänsteinnehavare och arbetstagare vars förtroendeman han eller hon är ger sitt samtycke. En förtroendemens tjänsteförhållande kan sägas upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker endast om arbetet upphör helt och han eller hon inte kan ordnas annat arbete som motsvarar yrkesskickligheten eller utbildas för nya uppgifter. En innehållsmässigt motsvarande bestämmelse finns i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen. Med tanke på likställdheten föreslås bestämmelser om ett motsvarande uppsägningskydd också för samarbetsombud.

4 §. Ärenden som behandlas i samarbete. Paragrafen innehåller en förteckning över de kategorier av ärenden som åtminstone bör behandlas i samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare. I lagen fastställs endast en miniminivå för samarbete, vilket innebär att även andra än de ärenden som nämns i paragrafen kan behandlas i samarbete.

Enligt paragrafens 1 mom. 1 punkt skall i samarbete behandlas sådana ärenden som gäller ändringar i organiseringen av arbetet eller kommunens servicestruktur som har av-

sevärda verkningar för personalens ställning. Ändringar som gäller organiseringen av arbetet kan t.ex. vara omorganisering av arbetsuppgifter, arbetet eller arbetsutrymmen. I lagrummet nämns som exempel på situationer där det kan inträffa ändringar i kommunens servicestruktur som påverkar personalens ställning ändringar i kommunindelningen och ändringar i samarbetet mellan kommunerna.

Exempelvis då en kommunsammanslagning är under beredning skall ärendet behandlas med personalen i samarbetsförfarande. Även förändringar som gäller kommunernas samarbete skall behandlas i samarbetsförfarande, om de har avsevärda verkningar för personalen. Bestämmelser om kommunernas samarbete ingår i 10 kap. i kommunallagen (365/1995). Kommunerna kan med stöd av avtal sköta sina uppgifter tillsammans, låta en annan kommun sköta dem eller inrätta en samkommun för att sköta uppgifterna. Då dylika arrangemang utförs eller befintliga arrangemang ändras och ärendet har verkningar för personalen, skall ändringarna behandlas i samarbetsförfarande.

Då arbetsgivaren planerar åtgärder skall arbetsgivaren samtidigt bedöma om åtgärderna har avsevärda verkningar för personalens ställning. Samarbetsförfarande skall inledas, om en planerad åtgärd har avsevärda verkningar för personalen. De åtgärder som omfattas av samarbetsförfarande skall vara sådana att de omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet. Arbetsgivare och arbetstagare skall diskutera ändringar i villkoren i enskilda arbetstagares arbetsavtal. Men om planerade åtgärder hänför sig till allmän praxis på arbetsplatsen och arbetsarrangemang, skall samarbetsförhandlingar föras.

De verkningar som avses i momentets 1 punkt skall vara avsevärda för personalen. Ringa ändringar i arbetsuppgifternas innehåll behöver inte behandlas i samarbetsförfarande. Om en planerad åtgärd däremot orsakar kännbara och bestående förändringar i t.ex. arbetsuppgifternas innehåll och arbetsfördelningen, skall de omfattas av samarbete.

När man skall bedöma huruvida verkningarna av en åtgärd är avsevärda skall man dessutom beakta om förändringen berör en enskild arbetstagare eller en personalgrupp.

Om föremålet för förändringarna är en hel personalgrupp eller en stor del av den, har åtgärden i regel även avsevärda verkningar för personalens ställning.

Enligt momentets 2 punkt skall i samarbete behandlas sådana ärenden som gäller principer för omorganisering av tjänster, om ärendet kan ha avsevärda verkningar för personalen. Med detta avses t.ex. situationer där man beslutar om att övergå till köpta tjänster eller bolagisering i fråga om någon verksamhet inom kommunen. I lagrummet nämns övergång till anlitande av utomstående arbetskraft och överlåtelse av rörelse som exempel på verkningar i fråga om personal. Principer för omorganisering av tjänster är bl.a. principerna för konkurrensutsättning när det gäller offentlig upphandling av tjänster.

Om man exempelvis beslutar att någon verksamhet inom kommunen skall bolagiseras, skall ett beslut om denna princip beredas i samarbetsförfarande med stöd av detta lagrum. Efter det att ett beslut om att grunda ett bolag har fattats och det är känt hur ärendet inverkar på organiseringen av arbetet, skall ärendet behandlas i samarbetsförfarande enligt momentets 1 punkt.

Kommunernas omvärld håller på att förändras kraftigt på grund av det tryck som förorsakas av den åldrande befolkningen, en tilltagande efterfrågan på tjänster, flyttningsrörelsen inom landet, personalens pensionering, knappa arbetskraftsresurser och den offentliga ekonomin. Detta tryck leder antagligen till att man i större omfattning blir tvungen att ompröva metoderna för serviceproduktion, varvid tänkbara alternativ som kan komma i fråga t.ex. är ett utökat samarbete mellan kommunerna, kommunsammanslagningar, privatisering av serviceproduktion, en utökad användning av utomstående arbetskraft eller anskaffning av köpta tjänster. Dessa åtgärder innebär i allmänhet ändringar i organiseringen av arbetet. I det skede då det är känt att åtgärderna orsakar förändringar som har avsevärda verkningar för personalens ställning, skall det ärende som är under beredning behandlas i samarbetsförfarande. Men den inledande beredningen av ärendet kan utföras utan samarbetsförfarande. Däremot kan det med tanke på beredningen ofta vara ändamålsenligt att persona-

len kopplas in så tidigt som möjligt i beredningen av sådana projekt som kan orsaka verkningar för personalen.

Enligt momentets 3 punkt är ärenden som skall behandlas i samarbete principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt internt informationsutbyte inom arbetsgemenskapen.

Principer och planer som hänför sig till personalen är t.ex. olika principer och förfaranden som iakttas inom personalförvaltningen, personalstrategier, principer för anställning och instruering av personal samt principer för verksamhet som ordnas för personalens rekreation och välbefinnande.

Med principer och planer för personalutveckling avses t.ex. personal- och utbildningsplaner. Personalplanerna kan exempelvis innehålla uppgifter om strukturen när det gäller kommunalt anställda, deras antal och kunnande. Utbildningsplanerna kan t.ex. innehålla en bedömning av utvecklingsbehovet när det gäller arbetstagarnas yrkeskunnande och de förändringar som sker i kraven på yrkeskunnande. Principer och planer som hänför sig till likvärdigt bemötande av personalen är t.ex. jämställdhetsplanen, men likvärdigt bemötande av personalen skall beaktas även i samband med andra planer och principer. Det interna informationsutbytet inom arbetsgemenskapen omfattar t.ex. principerna för intern information och initiativverksamhet.

Då man sammanställer t.ex. personalstrategier, planer för personalutbildning, jämställdhetsplaner eller principer för intern information skall nämnda handlingar behandlas i samarbetsförfarande för att säkerställa att personalen har möjlighet att uttrycka sin åsikt om den handling som är under beredning och inverka på beredningen av ärendet.

Enligt momentets 4 punkt skall i samarbete behandlas sådana ärenden som gäller överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl.

Samarbetsförfaranden skall inledas då arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på

deltid av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl. Härvid har arbetsgivaren när samarbetsförfarandet inleds ännu inte fattat beslut om eventuella minskningar av arbetskraften, utan arbetsgivaren planerar först sådana åtgärder som kan inverka på personalens storlek.

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts sådana åtgärder vilkas genomförande kan leda till överföringar till anställning av flera personer på deltid, permitteringar, uppsägningar eller försämringar i anställningsvillkoren, skall åtgärderna enligt paragrafens 2 mom. behandlas i samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

Enligt paragrafens 3 mom. skall i kommunen vid samarbetsförfarande årligen utarbetas en sådan personalplan eller annan plan av vilken principerna för användningen av olika anställningsformer framgår. Med olika anställningsformer avses de som tillsvidare omfattas av ett arbetsförhållande, anställda på viss tid och på deltid. Principerna för användningen av dessa anställningsformer skall behandlas i samarbetsförfarande.

5 §. Samarbetsförfarande. I paragrafen föreskrivs om samarbetsförfarande. Enligt paragrafens 1 mom. skall arbetsgivaren innan ett ärende som skall behandlas i samarbetsförfarande avgörs med åtminstone de arbetstagare som saken gäller diskutera grunderna för, verkningarna av och alternativen för en åtgärd som är under beredning. Diskussionerna skall inledas i ett så tidigt skede som möjligt. Enligt momentet skall diskussioner föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

Ärenden som omfattas av samarbetsförfarande skall arbetsgivaren diskutera med personalen innan de avgörs. Den korrekta tidpunkten för diskussioner i respektive ärende är beroende av det ärende som behandlas. Diskussioner skall alltid inledas i ett så tidigt skede som möjligt så att personalen har faktiska möjligheter att påverka slutresultatet av det ärende som behandlas. Det är arbetsgivarens uppgift att avgöra i vilket skede samarbetsförhandlingar skall inledas.

Innan arbetsgivaren inför planer, principer eller andra arrangemang som avses i 4 § 3 punkten som gäller personalen, skall dessa

behandlas i samarbetsförfarande. Förhandlingarna skall gälla planerna och deras innehåll som en helhet, där man beaktar varför något görs, vad som eftersträvas och hur saken påverkar personalen. Om det senare är nödvändigt att göra ändringar i planerna eller principerna skall även ändringarna diskuteras innan de införs.

I lagen föreskrivs endast om minimikraven för samarbete. I praktiken kan samarbete i kommunerna skötas på ett mångsidigare sätt, vilket också är fallet nu för tiden. Ärenden kan t.ex. beredas i arbetsgrupper där det finns företrädare för personalen. På så vis kan personalen påverka planeringen och utvecklandet av verksamheten. Härigenom motiveras personalen till att engagera sig när det gäller att utveckla verksamheten och främja förändringar. Samarbete som utförs i ett tidigt skede skapar goda förutsättningar för att projekt skall lyckas och att resultatet skall kunna garanteras.

Enligt paragrafens 2 mom. behandlas ett ärende som gäller en enskild arbetstagare i första hand mellan den arbetstagare som det ärende som skall behandlas i samarbetsförfarande gäller och arbetsgivarens företrädare. I praktiken är arbetsgivarens företrädare den berörda arbetstagarens chef. På arbetstagarens begäran kan även företrädaren för personalen närvara vid behandlingen av ett ärende.

Ett lyckat samarbete förutsätter att det finns förtroende mellan parterna. Förtroendet främjas av kontinuerligt samarbete som är kontinuerlig växelverkan mellan chef och medarbetare i samband med det normala arbetet. Samarbete utgör också ett delområde av ledning. Syftet med samarbetet är att främja det inbördes förtroendet mellan parterna och det förverkligas bäst då behandlingen av ärenden involverar de personer som berörs av ärendet i fråga.

Om ett ärende som behandlas i samarbete gäller en del av personalen, kan ärendet behandlas mellan dessa personer och arbetsgivaren. Då ett ärende som behandlas i samarbete gäller t.ex. arbetstagare på en enhet på en arbetsplats, kan ärendet behandlas mellan arbetstagarna på denna enhet och arbetsgivaren, i praktiken enhetens chef, vid enhetens möte. Även då ett ärende endast gäller en del

av personalen kan denna del av personalen vid diskussioner representeras av företrädare.

Om ett ärende som skall behandlas är vittsyftande eller gäller personalen allmänt, skall det behandlas av det i 14 § avsedda samarbetsorganet, som består av representanter för arbetsgivare och personal.

Paragrafens 2 mom. innehåller en bestämmelse om alternativa sätt för behandling av ärenden i samarbete. Om ett ärende t.ex. har behandlats inom den arbetsenhet som ärendet gäller, behöver ärendet inte dessutom behandlas av samarbetsorganet. Eller om ett ärende har behandlats av samarbetsorganet, behöver det därefter inte längre särskilt tas upp med enskilda arbetstagare.

Paragrafens 1 och 2 mom. innehåller en allmän definition av samarbetsförfarandet. I paragrafens 3 mom. föreslås att om det är fråga om överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, skall dessutom ännu de i 7 § avsedda bestämmelser som preciserar förfarandet tillämpas på samarbetsförfarandet. Om användning av hyrd arbetskraft behandlas i samarbetsförfarande, föreslås att också närmare bestämmelser skall tillämpas på förfarandet än de som gäller för allmänt förfarande. Bestämmelser om detta föreslås ingå i 10 §. I fråga om överlåtelse av rörelse föreslås att bestämmelser om överlåtarens och förvärvarens skyldighet att lämna uppgifter skall ingå i 11 §.

6 §. *Lämnande av uppgifter.* Enligt paragrafens 1 mom. skall arbetsgivaren innan samarbetsförhandlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna samt deras företrädare de uppgifter som behövs för ärendets behandling. Uppgifterna skall lämnas i ett så tidigt skede som möjligt innan diskussionerna inleds så att man i tillräcklig utsträckning kan göra sig förtrogen med uppgifterna och förbereda sig inför kommande diskussioner. Uppgifterna skall lämnas i ett så tidigt skede att t.ex. företrädarna för personalen får tid för inbördes diskussioner, om det är nödvändigt med hänsyn till ärendets karaktär.

Personalen kan efter att ha fått uppgifterna ställa ytterligare frågor och begära ytterligare utredning. Tilläggsuppgifterna skall härvid vara sådana som arbetsgivaren rimligen kan

ge. Arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter gäller endast uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av ärendet. Syftena med samarbetet främjas dock bäst genom att man lämnar uppgifter om alla sådana frågor som det är möjligt att man lämna uppgifter om.

Enligt paragrafens 2 mom. skall kommunen en gång om året upplysa personalen om sysselsättningsläget, läget i fråga om verksamhet och ekonomi samt den sannolika utvecklingen av verksamheten och ekonomin i kommunen. Kommunen skall kvartalsvis på begäran av företrädarna för personalen ge dem en redogörelse för antalet anställda på viss tid och på deltid i kommunen vilken beskriver arbetskraftssituationen i kommunen. Upplysningarna skall beskriva den faktiska arbetskraftssituationen på ett sådant sätt att den ger en så korrekt bild som möjligt av antalet anställda på viss tid och på deltid.

Enligt paragrafens 3 mom. skall arbetsgivaren årligen för företrädarna för personalen presentera en utredning om de principer som tillämpas i kommunen i fråga om anlitande av arbetskraft på grundval av ett underleverantörsavtal enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i den lag som föreslås i regeringens proposition med förslag till lag om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (RP 114/2006). Utredningen skall ges på begäran av företrädarna för personalen. Enligt ovan nämnda lagrum tillämpas lagen på en beställare i vars arbetslokaler eller på vars arbetsplatser i Finland sådana arbetstagare arbetar som är anställda hos en arbetsgivare som har ingått underleverantörsavtal med beställaren och vars arbetsuppgifter anknyter till sådana arbetsuppgifter som normalt utförs i beställarens verksamhet eller transporttjänster som anknyter till beställarens normala verksamhet.

Av arbetsgivarens utredning skall framgå på vilka arbetsplatser, i vilka arbetsuppgifter och under vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

7 §. *Minskning av användningen av arbetskraft.* I paragrafen preciseras förfarandena då det vid samarbetsförfarande är fråga om överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning av eko-

nomiska eller produktionsmässiga skäl.

Då arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av en eller flera arbetstagare, skall arbetsgivaren enligt 1 mom. göra en skriftlig förhandlingsframställning för inledande av samarbetsförhandlingar senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Med skriftlig förhandlingsframställning avses skriftlig information om tidpunkt och plats för inledande av förhandlingar samt de ärenden som skall behandlas under förhandlingarna.

Om arbetsgivaren i fråga om minst tio arbetstagare överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid, skall arbetsgivaren enligt 2 mom. skriftligen lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna de uppgifter om minskning av arbetskraft han förfogar över. Dyliga uppgifter är uppgifter om grunderna för de planerade åtgärderna, en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid. Dessutom skall en utredning lämnas om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som blir föremål för uppsägning, permittering och deltidsanställning samt en uppskattning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna och deltidsanställningarna genomförs.

Enligt 3 mom. skall i behandlingen av ett ärende även delta en företrädare för personalen, om permitteringen, överföringarna till anställning på deltid eller uppsägningen gäller minst tre arbetstagare, eller om arbetsgivaren eller en företrädare för personalen kräver det. En arbetstagare har alltid möjlighet att kräva att en företrädare för personalen skall delta i behandlingen av ett ärende då ett ärende som gäller arbetstagaren behandlas i samarbetsförfarande. Bestämmelser om detta skall ingå i 5 § 2 mom.

8 §. Meddelande till Arbetskraftsbyrån. I paragrafen föreslås bestämmelser om att arbetsgivaren skall meddela Arbetskraftsbyrån då man i samarbetsförhandlingar behandlar åtgärder som kan leda till uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av arbetstagare eller tjänsteinnehavare. Bestämmelsen hänför sig till handlingsmodellen för omställningsskydd och motsvarar bestämmelsen i 48 § i regeringens proposi-

tion med förslag till lag om samarbete inom företag (RP 254/2006 rd).

9 §. *Handlingsplan och handlingsprinciper.* Paragrafens 1 mom. innehåller bestämmelser om en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Arbetsgivaren skall när samarbetsförhandlingarna inleds lämna företrädarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan, om arbetsgivaren har för avsikt att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl. Vid beredningen av förslaget skall arbetsgivaren tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna även utreda den offentliga Arbetskraftsservice som är nödvändig för sysselsättandet. Med beaktande av förhandlingarnas syfte är det viktigt att förslaget till handlingsplan ges till företrädarna för personalen i ett så tidigt skede av förhandlingarna som möjligt.

I 2 mom. bestäms om handlingsplanens innehåll. Av handlingsplanen skall framgå planerad tidtabell för samarbetsförhandlingarna och de förfaringsätt som skall tillämpas under förhandlingarna, de planerade handlingsprinciper som skall iaktas under uppsägningstiden då tjänster som avses i lagen om offentlig Arbetskraftsservice (1295/2002) används i syfte att främja arbetsökande och utbildning. På så vis blir förhandlingsförfarandet tydligt och framskrider konsekvent stegvis. Handlingsplanen får inte åsidosätta andra bestämmelser eller föreskrifter som skall tillämpas på uppsägningar. Förhandlingar om handlingsplanen skall föras med företrädare för personalen som en del av de samarbetsförhandlingar som gäller uppsägningar.

I 3 mom. bestäms om sådana fall där arbetsgivaren överväger uppsägning av färre än tio arbetstagare. Bestämmelsen skall även tillämpas då arbetsgivaren ämnar säga upp endast en arbetstagare med ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som grund för uppsägning. Då skall arbetsgivaren också i samarbetsförfarande föreslå principer i enlighet med vilka man dels under uppsägningstiden stödjer arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning dels för stödande av arbetstagarnas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig Arbetskraftsservice. Arbetsgivaren

skall också i dylika fall utreda de möjligheter som finns till förfogande när det gäller att stödja snabb sysselsättning för uppsagda personer och lägga fram dessa under samarbetsförfarandet för arbetstagarna eller deras företrädare.

Paragrafen hänför sig till handlingsmodellen för omställningsskydd och motsvarar innehållsmässigt 49 § i den föreslagna lagen om samarbete inom företag. Bestämmelser om arbetstagares rätt till sysselsättningsledighet ingår i 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelser om motsvarande rättighet för tjänsteinnehavare föreslås ingå i 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

10 §. Anlitande av hyrd arbetskraft. I paragrafen bestäms om en särskild anmälningskyldighet för arbetsgivaren då ett ärende som behandlas i samarbetsförfarande gäller anlitande av hyrd arbetskraft. Enligt 6 § 3 mom. i förslaget skall arbetsgivaren årligen ge en utredning om principerna för anlitande av arbetskraft på grundval av ett underleve-rantörsavtal.

Enligt paragrafens 1 mom. skall principerna för anlitande av hyrd arbetskraft behandlas i samarbetsförfarande.

I 2 mom. sägs att om arbetsgivaren överväger ett avtal om anlitande av hyrd arbetskraft, skall arbetsgivaren meddela detta till de företrädare för personalen som företräder arbetstagare vilkas arbete påverkas av det arbete som de hyrda arbetstagarna utför. Meddelandet skall ges varje gång innan ett avtal om anlitande av hyrd arbetskraft ingås. Av meddelandet skall framgå antalet arbetstagare som skall anlitas, deras arbetsuppgifter och arbetsplatser, avtalstiden samt de tidsperioder under vilka nämnda arbetskraft skall anlitas.

Efter att ha fått det meddelande som avses i 2 mom. har ifrågavarande företrädare rätt att senast den andra arbetsdagen efter detta yrka att det avtal som arbetsgivaren överväger skall behandlas vid samarbetsförhandlingar. När dagarna uppskattas skall saken inte påverkas av personalgruppens företrädares egna arbets- eller fritidsarrangemang, utan de bestäms i detta fall enligt normal, femdagars arbetsvecka.

Samarbetsförhandlingar om saken skall föras inom en vecka efter det att yrkandet framställts. Vid samarbetsförfarande skall

behandlas bl.a. grunderna för det avtal som arbetsgivaren överväger, konsekvenserna för arbetsgivarens egna arbetstagare och alternativ i anslutning till den hyrda arbetskraftens omfattning. Under denna tid får arbetsgivaren inte sluta det avtal om anlitande av hyrda arbetstagare som är föremål för behandling. Efter tidsfristen kan arbetsgivaren besluta om saken.

I 4 mom. ingår en begränsning av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt 3 mom. En företrädare för personalen kan inte yrka på samarbetsförhandlingar om avsikten är att låta de hyrda arbetstagarna utföra arbete som kommunens anställda enligt vedertagen praxis inte utför. Motsvarande begränsning gäller också sådant kortvarigt och brådskande arbete samt sådant installations-, reparations- eller servicearbete som det inte är möjligt att låta kommunens anställda utföra.

11 §. Överlåtelse av rörelse. I paragrafen bestäms om skyldigheten för överlåtaren och förvärvaren av en rörelse att informera företrädarna för personalen.

Enligt 1 mom. skall överlåtaren eller förvärvaren av en rörelse för företrädarna för den personal 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. skall överlåtaren lämna företrädarna för personalgrupperna de i 1 mom. nämnda uppgifter som han förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs. På motsvarande sätt skall förvärvaren lämna företrädarna för personalgrupperna de i 1 mom. nämnda uppgifterna i god tid och senast en vecka efter det att överlåtelsen har skett.

12 §. Initiativrätt för företrädarna för personalen. I paragrafen bestäms att företrädaren för personalen har rätt att begära att samarbetsförfarande skall inledas. Härvid skall arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförfarande vara nödvändigt.

13 §. Fullgörande av samarbetskyldigheten. I 1 mom. konstateras att samarbetskyldigheten har fullgjorts när förfarandet i ett

ärende följer 5 § och 6 § 1 mom. Denna hänvisning avser, utöver hur de i 4 § avsedda ärendena som omfattas av samarbete skall behandlas, även de i 5 § 3 mom. avsedda samarbetsförfaranden som särskilt nämns. Dyliga ärenden som det finns särskilda bestämmelser om, utöver den allmänna bestämmelsen om samarbetsförfarande i 5 §, är minskning av användningen av arbetskraft enligt 7 §, anlitande av hyrd arbetskraft enligt 10 § och överlåtelse av rörelse enligt 11 §. En förutsättning för fullgörande av samarbetskyldigheten är också att arbetsgivaren i enlighet med 6 § 1 mom. i tillräckligt god tid har gett arbetstagarna samt deras företrädare de uppgifter som är nödvändiga med tanke på det ärende som skall behandlas.

Enligt 2 mom. kan samarbetskyldigheten anses ha fullgjorts även när de arbetstagare som ärendet gäller själva eller genom företrädare har deltagit i beredningen av ärendet och det inte efter detta har skett några väsentliga förändringar i ärendet. Under en sådan beredning skall arbetsgivaren klarlägga att behandlingen i fråga ersätter samarbetsförfarandet. Avsikten är att planera och genomföra verksamheten i kommunen så ändamålsenligt och effektivt som möjligt. Detta har bl.a. genomförts genom att ta med personalen i beredningen av ärenden som gäller den. Syftet med bestämmelsen är att undvika att i samarbetsförfarande behandla sådana ärenden som personalen redan känner till då den eller företrädare för personalen redan har deltagit i beredningen av ärendet. I sådana fall behöver samarbetsförfarande inte genomföras. Men om ärendet efter beredningen har förändrats till sitt innehåll och personalen eller dess företrädare inte har haft möjlighet att delta i beredningen av denna ändring, skall ärendet behandlas i samarbetsförfarande.

Paragrafens 3 mom. gäller situationer där uppsägningen, permitteringen eller överföringen till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller där en permittering som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare. I dessa situationer anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts i minst 14 dagar från det att de inleddes. Den tid som reserverats för förhandlingar avser kalenderdagar och tiden räknas

från och med den första förhandlingsdagen, denna dag medräknad. De som deltar i förhandlingarna kan också avtala annat om förhandlingstiden och fullgörandet av förhandlingsskyldigheten.

Paragrafens 4 mom. gäller uppsägning, permittering och överföring till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger och permitteringar på över 90 dagar, när de berör minst tio tjänsteinnehavare eller arbetstagare. Fullgörandet av förhandlingsskyldigheten är i övrigt likadant som i 3 mom., men förhandlingstiden är sex veckor. Även i fråga om denna förhandlingstid och fullgörandet av förhandlingsskyldigheten kan man avtala annat.

14 §. Samarbetsorgan. I paragrafen bestäms om ett representativt samarbetsorgan. Samarbetsorganet kan behandla ärenden som allmänt gäller personalen eller som är vittsyftande. Om ett ärende har behandlats av samarbetsorganet, behöver det därefter inte längre särskilt behandlas med enskilda arbetstagare.

Samarbetsorganets mandatperiod är fyra år. Samarbetsorganet består av företrädare för arbetsgivaren och personalen. Det föreslås att de i lagens 19 § avsedda riksomfattande föreningarna för arbetstagare och tjänsteinnehavare som företräder personalen, de s.k. huvudavtalsorganisationerna, var och en skall utse en företrädare för personalen till det kommunala samarbetsorganet. I enlighet med reglerna för dessa huvudavtalsorganisationer kan denna företrädare även utses av en registrerad lokal underförening till en huvudavtalsorganisation. Frågan avgörs internt inom varje huvudavtalsorganisation. Om majoriteten av någon personalgrupp har valt ett i 3 § 2 mom. avsett samarbetsombud, är samarbetsombudet också medlem i samarbetsorganet.

Om kommunerna önskar kan de också tillsätta gemensamma samarbetsorgan. Det kan finnas ett behov av detta om kommunerna producerar tjänster i samarbete eller börjar bereda ett samarbete för att producera tjänster. Avtal om samarbetsorgan skall ingås av alla de kommuner som deltar däri och företrädarna för personalen i dessa kommuner.

Enligt lagens 19 § kan man avtala om samarbetsorganet på annat sätt. Av ett avtal om

ett sådant samarbetsorgan skall framgå de ärenden som skall behandlas av samarbetsorganet, dess sammansättning och mandatperiod, förutsatt att man i dessa frågor på lokal nivå önskar ha ett arrangemang som avviker från lagen.

15 §. Undantag från samarbetsförfarandet. Paragrafen föreslås innehålla bestämmelser om möjligheten att avvika från samarbetsförfarandet i vissa situationer. Enligt paragrafens 1 mom. föreslås att om äventyrande av verksamheten vid ämbetsverk, inrättningar eller andra verksamhetsenheter eller andra synnerligen vägande skäl, som man inte har kunnat känna till på förhand, utgör hinder för samarbetsförfarande, kan beslut fattas utan samarbetsförfarande. Härvid skall i enlighet med 2 mom. ärendet behandlas i samarbetsförfarande utan dröjsmål efter det att nämnda hinder för samarbete inte längre föreligger. I samband med samarbetsförfarande skall arbetsgivaren utreda orsakerna till det avvikande förfarandet.

16 §. Anteckning om samarbetsförhandlingar. I paragrafen föreskrivs om att protokoll skall upprättas över samarbetsförhandlingarna. Arbetsgivaren skall se till att protokoll upprättas över förhandlingarna, om någon av dem som deltar i förhandlingarna begär detta. Av protokollet skall framgå tidpunkterna för förhandlingarna och vilka som deltagit i dem samt förhandlingsresultatet och parternas eventuella avvikande ställningstaganden.

17 §. Tystnadsplikt. Paragrafen innehåller bestämmelser om tystnadsplikt, eftersom konfidentiella uppgifter kan behandlas i samarbetsförfarande. Med tanke på ett interaktivt samarbete bör bestämmelsen begränsas endast till det som är nödvändigt med beaktande av proportionalitets- och skälighetsaspekter. Enligt 1 mom. skall en arbetstagare och en företrädare för personalen hemlighålla uppgifter som de fått del av i samarbetsförfarandet och som gäller kommunens säkerhetsarrangemang eller ekonomiska ställning, om spridningen av uppgifterna skulle kunna skada kommunen eller kommunens kompanjon eller avtalspart. Arbetsgivaren skall i samband med samarbetsförfarandet ange att uppgifterna skall hemlighållas.

Bestämmelsen i 2 mom. möjliggör i enlig-

het med syftet för samarbetsförfarandet att en arbetstagare eller en företrädare för personalen med tystnadsplikt får behandla ovan avsedda uppgifter med andra arbetstagare eller företrädare för dem, om det är befogat med tanke på dessa arbetstagares ställning. I detta sammanhang blir således den som har tystnadsplikt tvungen att överväga å ena sidan hur viktiga de ärenden över skall behandlas i samarbete och å andra sidan, på grundval av de sekretessbelagda uppgifternas natur, om ärendet behöver behandlas i större utsträckning och med vem det behöver behandlas.

Paragrafens 3 mom. skyddar arbetstagarnas integritet. Enligt momentet skall uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller hans eller hennes personliga förhållanden i övrigt hemlighållas, om inte den till vars skydd tystnadsplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut. Arbetsgivaren behöver inte meddela detta särskilt.

Tystnadsplikten för företrädare för personalen skall enligt 4 mom. fortgå ännu efter det att personen upphört att vara företrädare.

18 §. Förhållandet mellan samarbetsförhandlingarna samt arbets- och tjänstekollektivavtalens förhandlingsbestämmelser. I paragrafen bestäms att arbets- och tjänstekollektivavtalssystemet kommer i första hand. Arbets- och tjänstekollektivavtal kan också innehålla bestämmelser om behandling av ärenden som omfattas av samarbetsförfarande. Därför kan det uppstå en situation där samma ärende skall behandlas både i samarbetsförfarande enligt denna lag och i enlighet med arbets- eller tjänstekollektivavtalets förhandlingsordning, varvid ärendet i sista hand avgörs i arbetsdomstolen efter behöriga förbundsförhandlingar. Eftersom det vore oändamålsenligt att behandla samma ärende enligt två olika förfaranden föreslås att om ett ärende som avses i denna lag skall behandlas även i enlighet förhandlingsordningen i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren, skall samarbetsförhandlingar inte inledas eller så skall förhandlingar som redan inletts avbrytas, om arbetsgivaren eller en förtroendemans som är bunden av kollektivavtalet och som företräder arbetstagarna kräver att ärendet skall behand-

las i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

19 §. Avtalsrätt. Så som det konstateras i den allmänna motiveringen till propositionen har samarbetet mellan kommunen och de kommunalt anställda grundat sig på avtal mellan det kommunala arbetsmarknadsverket och de riksomfattande kommunala arbetsmarknadsorganisationerna. Avsikten är inte att den föreslagna lagen onödigt skall begränsa arbetsmarknadsparternas möjligheter att avtala om samarbetsförfarande.

Enligt 1 mom. har endast kommunala arbetsmarknadsverket och ifrågavarande arbetstagares och tjänsteinnehavares riksomfattande föreningar avtalsrätt. Kommunala arbetsmarknadsverkets ställning grundar sig på lagen därom (254/1993), enligt vilken kommunala arbetsmarknadsverket bevakar kommunernas och samkommunernas intressen i arbetsmarknadsfrågor. Enligt 3 § i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) är avtalsparter enligt det kommunala tjänstekollektivavtalet kommunala arbetsmarknadsverket och en sådan registrerad förening, till vars egentliga ändamål det hör att bevaka tjänsteinnehavarnas intressen i kommunala anställningsförhållanden (tjänsteinnehavarförening) och med vilken kommunala arbetsmarknadsverket prövar det ändamålsenligt ingå tjänstekollektivavtal. Med ifrågavarande tjänsteinnehavares riksomfattande föreningar avses här sådana föreningar som är erkända av kommunala arbetsmarknadsverket och med vilka kommunala arbetsmarknadsverket har ingått ett kommunalt huvudavtal.

Med ett avtal som avses i 1 mom. kan man avvika från vad som i 4 § bestäms om ärenden som behandlas i samarbete, i 5 § om samarbetsförfarandet, i 6 § om lämnande av uppgifter till personalen, i 9 § om handlingsplan och handlingsprinciper, i 10 § om anlitande av hyrd arbetskraft, i 12 § om initiativrätt för företrädarna för personalen, i 13 § om fullgörande av samarbetsskyldigheten, i 14 § om samarbetsorgan, i 15 § om undantag från samarbetsförfarandet och i 16 § om anteckning om samarbetsförfaranden. Dessutom kan man genom avtal avvika från den i 7 § avsedda minskningen av användningen av arbetskraft och det i 8 § avsedda meddelandet till arbetskraftsbyrån då det är fråga om

uppsägning av färre än tio arbetstagare.

I paragrafen har beaktats bestämmelserna i direktivet om kollektiva uppsägningar och direktivet om överlåtelse av företag. De rättigheter som arbetstagarna tryggats genom direktiven kan inte reduceras, så medlemsstaterna kan inte tillåta avvikelser från bestämmelserna i dessa direktiv genom avtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, om avvikelsen kan leda till att arbetstagarnas skydd försämras. Av denna anledning kan man genom de riksomfattande avtal som avses i bestämmelsen avtala på ett från lagen avvikande sätt endast om sådant som inte hör till tillämpningsområdet för direktivet om överlåtelse av företag och direktivet om kollektiva uppsägningar.

Samarbetsförfarandet enligt denna lag omfattar delvis även sådana ärenden som det varken enligt lagen om kollektivavtal eller lagen om kommunala tjänstekollektivavtal är möjligt att avtala om så att de har effekter på arbets- och tjänstekollektivavtalen eller som skulle orsaka onödig oklarhet om de avtaldes. Av denna anledning föreslås i 2 mom. att det avtal som avses i denna paragraf skall ha samma rättsverkningar som arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Enligt momentet har dessutom en arbetsgivare som är bunden av avtalet rätt att tillämpa avtalet även på sådana arbetstagare och tjänsteinnehavare som inte hör till löntagarorganisationerna i fråga och således inte är bundna av avtalet men som ändå hör till en i avtalet avsedd grupp av personer.

20 §. Befrielse från arbetet samt ersättningar. I paragrafen bestäms om befrielse från arbetet för företrädarna för personalen som deltar i samarbetsförfarandet och om de ersättningar som betalas för tiden för deltagandet, så att företrädarna för personalen kan sköta de uppgifter som följer med deras ställning på behörigt sätt.

Enligt 1 mom. har en företrädare för personalen rätt att få befrielse från arbetet för samarbetsförfarande som äger rum på arbetstid för att kunna sköta de uppgifter som avses i lagen.

Rätten till befrielse omfattar den tillräckliga tid som företrädaren behöver särskilt för varje fall. Det betyder uttryckligen befrielse från de ordinarie arbetsuppgifterna under ti-

den för befrielsen. Befrielse omfattar deltagande i möten som har att göra med samarbetet, i vilka även arbetsgivarens företrädare deltar. Dessutom omfattar rätten till befrielse från arbetet den tid som företrädaren för personalen behöver för att förbereda sig för de förhandlingar som skall föras med arbetsgivaren. Sådan tid är både den tid då företrädarna för personalen sinsemellan förbereder sig för förhandlingarna och den tid då företrädaren för personalen sätter sig in i en förhandlingsframställning eller ett förhandlingsinitiativ och material rörande förhandlingarna som arbetsgivaren delat ut. Företrädarna för personalen har rätt att få behövlig befrielse från arbetet även för samarbetsutbildning. Utbildningen skall hänföra sig till verkstäligheten av denna lag på arbetsplatsen och arbetsgivaren och företrädaren för personalen skall avtala särskilt om tidpunkten för samarbetsutbildningen.

Arbetsgivaren skall också ersätta inkomstbortfall för tiden för befrielse från arbetet. Detta betyder den lön som personen i fråga skulle få för den tiden, om han eller hon skulle arbeta. För dem som har månadslön är det klart hur inkomstbortfallet ersätts. För dem som har ackordslön betyder det i allmänhet ersättning enligt medeltimförtjänsten. För dem som har timlön kan ersättningen även annars räknas på det sätt som avtalats om beräkning av ersättningar för inkomstbortfall för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen i det tillämpliga kollektivavtalet, om det innehåller sådana bestämmelser. Om annan än ovan nämnd befrielse och ersättningar för den tiden skall företrädaren för personalen och arbetsgivaren avtala särskilt.

Paragrafens 2 mom. gäller ersättningar i situationer där en företrädare för personalen utom sin arbetstid deltar i samarbetsförfarande enligt lagen eller utför någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift som hänför sig till samarbetet. Då förutsätts att det är fråga om samarbetsförfarande enligt lagen eller att saken har avtalats särskilt med arbetsgivaren på förhand. Tid som använts för uppgifter som utförts utom arbetstid räknas ändå inte som arbetstid.

För den tid som använts för en ovan avsedd uppgift skall arbetsgivaren betala företrädaren för personalen en ersättning som motsva-

rar hans eller hennes lön för ordinarie arbetstid. Ersättningen beräknas även i detta fall med iakttagande av de löneberäkningsprinciper som beskrivs i 1 mom. enligt vad företrädaren för personalen skulle ha förtjänat i sitt ordinarie arbete under den tiden.

21 §. Gottgörelse. I 1 mom. bestäms om gottgörelse som skall betalas arbetstagaren i situationer där arbetsgivaren har sagt upp eller permitterat en arbetstagarare eller överfört en arbetstagarare till anställning på deltid och uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåtit att iaktta vad som föreskrivs i 5 och 7 § i den föreslagna lagen. Till sin natur är gottgörelsen en privaträttslig påföljd som påförs arbetsgivaren för överträdelse av lagen.

Arbetsgivaren skall vara skyldig att betala gottgörelse för försummelse av skyldigheterna i anslutning till samarbetsförfarande oberoende av om uppsägningen, permitteringen eller överföringen till deltid har varit lagenlig eller inte. Arbetsgivaren är skyldig att betala gottgörelse även när det kan påvisas att ett korrekt fullgörande av förhandlingsskyldigheten inte skulle ha lett till ett annat resultat. Uppkomsten av gottgörelseskyldighet förutsätter således inget orsakssamband mellan försummelsen av förhandlingsskyldigheten och den genomförda lösningen.

Enligt förslaget skall i gottgörelse betalas högst 30 000 euro. Något minimibelopp för gottgörelsen föreslås inte.

Bestämmelsen om gottgörelse är vad tillämpningsområdet beträffar en specialbestämmelse i förhållande till 5 kap. 6 § i skadeståndslagen (412/1974). Att döma ut den föreslagna gottgörelsen hör till de allmänna domstolarnas behörighet. Målet för gottgörelsen är att ersätta den psykiska kränkning som arbetsgivarens försummelse kan anses ha orsakat personen i fråga. Ersättningen är således till sin natur en ersättning som beror på att samarbetsförfarande försummat och som fastställs på den grunden att förfarande uttryckligen har kränkt personen i fråga. Den föreslagna bestämmelsen förutsätter inget bevis på kränkningen eller dess omfattning, utan gärningens natur räcker som grund för ersättning på samma sätt som i 5 kap. 6 § i skadeståndslagen. Försummelsens art inverkar också på beloppet av den gottgörelse som döms ut.

Enligt 2 mom. skall gottgörelsens storlek bestämmas med beaktande av graden av försummelse i fråga om samarbetskyldigheten och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren och hur länge hans eller hennes anställningsförhållande varat. Vid dimensioneringen av gottgörelsen är samarbetsförfarandets art och omfattning sådana faktorer som inverkar på bedömningen. Ju allvarigare överträdelse av förfarandet det är fråga om, desto större borde den gottgörelse som döms ut vara. Som en faktor som inverkar på gottgörelsebeloppet skall på motsvarande sätt beaktas inte bara arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren utan också hur länge han eller hon har varit anställd hos arbetsgivaren. Om arbetsgivarens försummelse kan betraktas som ringa behöver ingen gottgörelse dömas ut. Det bör göras en helhetsbedömning med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken.

Enligt 3 mom. förfaller arbetstagarens rätt till gottgörelse, om talan inte medan arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet pågår väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppstod. I uppsägningssituationer, dvs. om arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphör, förfaller rätten till gottgörelse om talan inte väcks inom två år efter det att arbets- eller tjänsteförhållandet upphörde.

22 §. Justering av gottgörelsebeloppet. I paragrafen bestäms att penningbeloppet av den föreslagna gottgörelsen enligt 21 § justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet, för att maximibeloppet av gottgörelsen skall behålla sitt värde.

23 §. Behandling av tvistemål och gottgörelseyrkanden. Tvistemål och gottgörelseyrkanden enligt lagen skall behandlas vid allmän domstol. Förvaltningsdomstolarna prövar således inte påstådda fel i förfarandet som gäller denna lag eller andra tvistemål som baserar sig på denna lag. Eventuella rättelseyrkanden och kommunalbesvär lämnas således utan prövning.

24 §. Straffbestämmelser. I 1 mom. föreslås en bestämmelse om straff för brott mot samarbetskyldigheten. Tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder kommunen som

arbetsgivare och som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 4 § 2 eller 3 mom., 5, 6, 10, 11 och 20 §, med undantag av vad som bestäms om arbetsgivares betalningsskyldighet i 20 §, skall för brott mot kommunens samarbetskyldighet dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan dem som företräder arbetsgivaren bestäms enligt de grunder som föreskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

I paragrafens 2 mom. hänvisas till 47 kap. 5 § i strafflagen, vilken innehåller en bestämmelse om straff för kränkning av ett samarbetsombuds rättigheter. Samtidigt föreslås att nämnda paragraf i strafflagen preciseras till denna del.

Enligt 3 mom. skall till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 17 § dömas enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om strängare straff för gärningen inte föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen. Bestämmelsen motsvarar den påföljd som föreskrivits i andra motsvarande lagar som gäller samarbete mellan arbetsgivaren och personalen.

25 §. Ikraftträdande. I 1 mom. bestäms om tidpunkten för ikraftträdandet. Det gällande allmänna avtalet om samarbetsförfarande gäller tills vidare och det kan sägas upp med en uppsägningstid på tre månader. Det finns också lokala avtal om samarbetsförfarande som gäller med stöd av det allmänna avtalet. Efter att lagen har godkänts skall de som har ingått avtal ha möjlighet att beakta de förändrade förhållandena och därför är det ändamålsenligt att lagen träder i kraft tidigast sex månader efter att den har godkänts.

Lagen skall också tillämpas på regionala organ som avses i lagen om försök med samarbete inom regioner. Försöket med samarbete inom regioner pågår till utgången av tidsfristen år 2012.

1.2. Lag om kommunala tjänsteinnehavare

31 §. Permitteringsförfarande. Till paragrafen fogas ett nytt 3 mom. I 1 mom. bestäms om den förhandsinformation som arbetsgivaren skall ge tjänsteinnehavaren om

grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsepunkten och dess längd. Enligt det föreslagna 3 mom. behöver förhandsinformation inte ges, om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare. Syftet med bestämmelsen är att förhindra att det åläggs dubbel skyldighet att ge information. Bestämmelsens innehåll motsvarar 5 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001).

37 a §. *Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande.* Paragrafen är ny. Enligt 1 mom. skall tjänsteinnehavare ha samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen. Sysselsättningsledighet regleras i 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen. Sysselsättningsledighet hänför sig till den helhet som består av handlingsmodellen för omställningsskydd och bestämmelser om detta ingår för närvarande i det kommunala arbets- och tjänstekollektivavtalet. Till helheten hänför sig också arbetsgivares skyldighet att till Arbetskraftsbyrån meddela om uppsägning som sker av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl. Bestämmelser härom samt om arbetsgivares skyldighet att upplysa tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan och tillägg för en sysselsättningsplan föreslås ingå i paragrafens 2 mom. genom en hänvisning till bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Ifrågavarande bestämmelser ingår i 9 kap. 3 a och 3 b § i arbetsavtalslagen.

43 §. *Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande.* Det föreslås att till paragrafen fogas ett nytt 2 mom. och de nuvarande 2, 3 och 4 mom. blir 3, 4 och 5 mom. I lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare föreslås bestämmelser om förfaringsätt då arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av en eller flera arbetstagare av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl. För att undvika ett dubbelt förfarande med hörande fogas till paragrafens 2 mom. en bestämmelse om att arbetsgivaren i samma situation inte skall vara skyldig att

höra tjänsteinnehavaren också med stöd av lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Momentet motsvarar innehållsmässigt 9 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen.

1.3. Lag om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster

1 §. Lagen om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster (389/1944) berättigar kommunala tjänsteinnehavare att via sina föreningar förhandla med kommunala eller statliga myndigheter om ärenden som man inte kan avtala om enligt lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970). Till följd av lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare är lagens bestämmelser om förhandlingsrätt längre nödvändiga när det gäller kommunerna. Av denna anledning stryks de kommunala myndigheterna i paragrafens 1 mom., men lagen gäller fortfarande förhandlingar med statliga myndigheter. Samtidigt upphävs paragrafens 3 mom. som innehåller en definition av tjänsteinnehavare. Begreppet tjänsteinnehavare definieras i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

7 a §. I paragrafen bestäms att lagen inte skall tillämpas då ett allmänt avtal angående samarbete gäller. Det föreslås att paragrafen upphävs som onödig eftersom bestämmelser om samarbete föreslås ingå i lag.

1.4. Lagförslag 4—9

I inkomstskattelagen (1535/1992), strafflagen (39/1989), lagen om studieleidighet (273/1979), lagen om offentlig Arbetskraftservice (1295/2002), lagen om företagshälsövård (1383/2001) och lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) ingår bestämmelser i vilka man hänvisar till lagen om samarbete inom företag. Enligt förslaget skall till dessa bestämmelser även fogas en hänvisning till den föreslagna lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

2. Ikraftträdande

Det gällande allmänna avtalet om samarbetsförfarande gäller tills vidare och det kan sägas upp med en uppsägningstid på tre månader. Det finns också lokala avtal om samarbetsförfarande som gäller med stöd av det allmänna avtalet. Efter att lagen har antagits skall de som har ingått avtal ha möjlighet att beakta de förändrade förhållandena och därför är det ändamålsenligt att lagen träder i kraft tidigast sex månader efter att den har antagits.

3. Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

När det gäller samarbete mellan arbetsgivare och personal är det fråga om att ordna påverkningsmöjligheter under beredningsskedet i fråga om ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet. I de föreslagna bestämmelserna fastställs förfaringssätt för beredningen av ärenden som omfattas av samarbete, men bestämmelserna ingriper dock inte i kommunens beslutanderätt. Propositionen ingriper således inte i det i grundlagen föreskrivna självständiga beslutsfattande som hör till det kommunala självstyret.

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

1.

Lag**om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja samarbetet mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Syftet med samarbetet är att ge arbetstagarna möjlighet att i samförstånd med arbetsgivaren delta i utvecklandet av kommunens verksamhet och ge arbetstagarna möjlighet att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetsgemenskapen samt att samtidigt främja ett gott resultat i fråga om den kommunala serviceproduktionen och kvaliteten på arbetstagarnas arbetsliv.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på samarbetet mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Vad som i denna lag bestäms om kommuner tillämpas också på samkommuner.

I denna lag avses med arbetstagare den som står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till en kommun.

3 §

Samarbetsparter

Parter i samarbete enligt denna lag är

kommunen som arbetsgivare och de som är anställda hos kommunen. I samarbetet deltar den arbetstagare som berörs av det ärende som skall behandlas vid samarbetsförandet och hans eller hennes chef eller en företrädare för personalgruppen eller en del av den eller företrädarna för de berörda personalgrupperna samt en företrädare för arbetsgivaren. I samband med överlåtelse av rörelse kan även förvärvaren av rörelse vara samarbetspart.

Vid samarbetsförhandlingarna kan personalen företrädas av en förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig som har valts med stöd av arbets- eller tjänstekollektivavtal eller av någon annan av personalen utsedd företrädare.

Om majoriteten av dem som hör till någon av personalgrupperna inte har rätt att delta i valet av den företrädare som avses i 2 mom., kan de bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet av eller något annat valförfarande i fråga om samarbetsombudet ordnas av de arbetstagare som hör till majoriteten av personalgruppen så att alla som hör till denna majoritet har möjlighet att delta i valet av samarbetsombud. Också arbetstagarna i en personalgrupp som inte har valt en i 2 mom avsedd förtroendeman fastän de har rätt till det kan på motsvarande sätt välja ett samarbetsombud bland sig.

I fråga om uppsägningsskyddet för ett samarbetsombud under hans eller hennes mandatperiod gäller vad som i 38 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägningsskydd för förtroendemän.

4 §

Ärenden som behandlas i samarbete

Samarbete mellan arbetsgivare och personal behandlas åtminstone sådana ärenden som gäller

1) sådana ändringar i organiseringen av arbetet eller kommunens servicestruktur som har avsevärda verkningar för personalens ställning, såsom ändringar i kommunindelningen eller ändringar i samarbetet mellan kommunerna,

2) principer för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha avsevärda verkningar i fråga om personal, såsom användning av utomstående arbetskraft eller överlåtelse av rörelse,

3) principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt principer och planer som hänför sig till internt informationsutbyte inom arbetsgemenskapen, samt

4) överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtförder vidtas av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Om det i kommunens budgetförslag förutsetts åtgärder vilkas genomförande sannolikt leder till flera uppsägningar, överföringar till anställning på deltid, permitteringar eller avsevärda försämringar i anställningsvillkoren, skall åtgärderna behandlas vid samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

I kommunen skall årligen vid samarbetsförfarande utarbetas en sådan personalplan eller någon annan plan av vilken principerna för användningen av olika anställningsformer framgår.

5 §

Samarbetsförfarande

Innan arbetsgivaren avgör ett ärende som avses i 4 § skall arbetsgivaren med åtminstone de arbetstagare som saken gäller i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet

diskutera grunderna för, verkningarna av och alternativen en åtgärd som är under beredning. Diskussionerna skall inledas i så god tid som möjligt.

Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas i första hand mellan arbetstagaren i fråga och arbetsgivaren. På arbetstagarens begäran kan även en i 3 § avsedd företrädare för personalen delta i behandlingen av ett ärende. Om ett ärende endast gäller en del av personalen, kan ärendet behandlas med berörda personer eller med företrädarna för ifrågavarande del av de anställda. Omfattande ärenden och ärenden som gäller personalen allmänt behandlas av det samarbetsorgan som avses i 14 §.

Dessutom tillämpas på samarbetsförfarande vad som föreskrivs i 7 §, om det är fråga om en i 4 § 4 punkten avsedd nedskärning av personalen, vad som föreskrivs i 10 §, om vid samarbetsförfarande behandlas anlitande av hyrd arbetskraft och vad som föreskrivs i 11 §, om det är fråga om överlåtelse av rörelse.

6 §

Lämnande av uppgifter

Innan samarbetsförfarande inleds skall arbetsgivaren lämna ifrågavarande arbetstagare samt deras företrädare de uppgifter som behövs för ärendets behandling vid samarbetsförfarande så att de i tillräcklig utsträckning kan göra sig förtrogna med och förbereda sig för det ärende som behandlas.

Kommunen skall en gång om året upplysa personalen om sysselsättningsläget, läget i fråga om verksamhet och ekonomi samt den sannolika utvecklingen av verksamheten och ekonomin i kommunen. Kommunen skall kvartalsvis på begäran av företrädarna för personalen i syfte att klarlägga arbetskraftsituationen ge dem en redogörelse för antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid hos kommunen.

Kommunen skall årligen på begäran av företrädarna för personalgrupperna för dem presentera en utredning om de principer som tillämpas i kommunen i fråga om anlitande av arbetskraft på grundval av ett underleve-

rantörsavtal enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft (/). Av utredningen skall framgå på vilka arbetsplatser i vilka arbetsuppgifter och under vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

7 §

Minskning av användningen av arbetskraft

Om arbetsgivaren överväger i 4 § 4 punkten avsedd åtgärd, skall arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning för inledande av samarbetsförhandlingar senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid av minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren skriftligen lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna de uppgifter han förfogar över om

- 1) grunderna för de planerade åtgärderna,
- 2) en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid,
- 3) en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som blir föremål för uppsägning, permittering och överföring till anställning på deltid, samt
- 4) en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna och överföringarna till anställning på deltid verkställs.

I samarbetsförhandlingar deltar även en i 3 § avsedd företrädare för personalen, om permitteringen, överföringarna till anställning på deltid eller uppsägningen gäller minst tre arbetstagare, eller om arbetsgivaren eller en företrädare för personalen kräver det.

8 §

Meddelande till arbetskraftsbyrån

Då arbetsgivaren föreslår samarbetsförhandlingar om åtgärder som kan leda till att

en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall en i 7 § 1 mom. avsedd förhandlingsframställning eller de uppgifter som framgår av den också meddelas skriftligen till arbetskraftsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte uppgifterna har meddelats arbetskraftsbyrån tidigare i något annat sammanhang.

9 §

Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att ha gjort en förhandlingsframställning beträffande sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds lämna företrädarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen skall arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga arbetskraftsservice som stödjer sysselsättandet.

Av handlingsplanen, som skall utarbetas med hänsyn till vad som föreskrivs eller vad som avtalats genom arbets- och tjänstekollektivavtal i fråga om minskande av arbetskraften, skall framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandet vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iakttas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) samt vid främjande av arbetssökande och utbildning.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio arbetstagare, skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för att stödja arbetstagarnas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig arbetskraftsservice.

10 §

Anlitande av hyrd arbetskraft

Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft skall behandlas i samarbetsförfarande.

När arbetsgivaren överväger ett avtal om anlitande av arbetskraft enligt 1 mom., skall arbetsgivaren meddela detta till de företrädare för personalen som företräder arbetstagare vilkas arbete påverkas av det arbete som de hyrda arbetstagarna utför. Av meddelandet skall framgå antalet arbetstagare som skall anlitas, deras arbetsuppgifter och arbetsplatser, avtalstiden samt de tidsperioder under vilka nämnda arbetskraft anlitas.

Efter att ha fått det meddelande som avses i 2 mom. har ifrågavarande företrädare för personalen rätt att senast den andra arbetsdagen efter arbetsgivarens meddelande yrka att det avtal som arbetsgivaren överväger skall behandlas vid samarbetsförhandlingar. Förhandlingarna skall föras inom en vecka efter det att yrkandet framställts. Under samarbetsförhandlingarna får arbetsgivaren inte sluta det avtal om anlitande av hyrda arbetstagare som är föremål för behandling.

En företrädare för personalen kan emellertid inte yrka på samarbetsförhandlingar enligt 3 mom., om avsikten är att låta de hyrda arbetstagarna utföra arbete som kommunens personal enligt vedertagen praxis inte utför eller när det är fråga om sådant kortvarigt och brådskande arbete eller installations-, reparations- eller servicearbete som det inte är möjligt att utföra med kommunens egen personal.

11 §

Överlåtelse av rörelse

Överlåtaren och förvärvaren av rörelse skall för företrädarna för den personal som berörs av överlåtelsen utreda

- 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 skall lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. nämnda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs. Förvärvaren skall lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. nämnda uppgifterna senast en vecka efter det att överlåtelsen har skett.

12 §

Initiativrätt för företrädaren för personalen

Om en företrädare för personalen begär att samarbetsförfarande skall inledas i ett ärende som avses i 4 §, skall arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande i det ärende som avses i begäran med iakttagande av vad som bestäms i 5 — 9 §, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförfarande vara nödvändigt.

13 §

Fullgörande av samarbetskyldigheten

Samarbetskyldigheten har fullgjorts när förfarandet i ett ärende följer 5 § och 6 § 1 mom.

Samarbetskyldigheten kan anses ha fullgjorts även när de arbetstagare som ärendet gäller själva eller genom förmedling av företrädare har deltagit i beredningen av ärendet och det efter detta inte har skett några väsentliga förändringar i ärendet. Arbetsgivaren skall under en sådan beredning klarlägga att behandlingen i fråga om ärendet ersätter samarbetsförfarandet.

Om uppsägningen, permitteringen eller överföringen till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller en permittering som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts i minst 14 dagar från det att de inleddes, om

inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om uppsägningen, överföringen till anställning på deltid eller permitteringen på över 90 dagar som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts i minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

14 §

Samarbetsorgan

Kommunen har ett samarbetsorgan som består av företrädare för arbetsgivaren och företrädare för personalen. Arbetsgivaren samt de i 19 § avsedda föreningar som företräder personalen eller dessa föreningars registrerade lokala underföreningar utser företrädare i samarbetsorganet vars mandatperiod är fyra år.

Kommunerna och de föreningar som avses i 1 mom. kan vid behov avtala om ett gemensamt samarbetsorgan för flera kommuner.

15 §

Undantag från samarbetsförfarandet

Om äventyrandet av verksamheten vid kommunala ämbetsverk, inrättningar eller andra verksamhetsenheter, eller andra synnerligen vägande skäl som man inte har kunnat känna till på förhand, utgör hinder för samarbetsförfarande, kan beslut i sådana ärenden som avses i 5 § 1 och 4 punkten samt i 11 § fattas utan samarbetsförfarande.

Ärenden som avses i 1 mom. skall behandlas vid samarbetsförfarande utan dröjsmål efter det att det inte längre finns grunder för att avvika från regelrätt förfarande. Samtidigt skall arbetsgivaren utreda orsaken till det avvikande förfarandet.

16 §

Anteckning om samarbetsförhandlingar

Arbetsgivaren skall på begäran se till att det över samarbetsförhandlingarna upprättas protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för förhandlingarna, vilka som deltagit i förhandlingarna, förhandlingsresultatet och deltagarnas eventuella avvikande ställningstaganden. De som varit närvarande vid förhandlingarna justerar protokollet och bestyrker det med sin underskrift, om inte något annat avtalats i fråga om justering och bestyrkande av protokollet.

17 §

Tystnadsplikt

Arbetstagarna och företrädarna för personalen skall hemlighålla sådana uppgifter om kommunens säkerhetsarrangemang och ekonomiska ställning som de fått under samarbetsförfarandet och vilka spridning kan skada kommunen eller kommunens kompanjon eller avtalspart, om arbetsgivaren meddelar att uppgifterna skall hållas hemliga.

Den som har tystnadsplikt får emellertid efter att ha gett sin tystnadsplikt till känna, behandla sådana uppgifter tillsammans med tjänsteinnehavare, arbetstagare eller företrädare för den berörda personalen, om det är nödvändigt med hänsyn till dessa tjänsteinnehavares eller arbetstagares ställning. Härvid är också dessa tjänsteinnehavare och arbetstagare samt deras företrädare skyldiga att hemlighålla de uppgifter som de har behandlat tillsammans.

Uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd eller ekonomiska ställning eller hans eller hennes personliga förhållanden i övrigt skall också hållas hemliga, om inte den till vars skydd tystnadsplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

Tystnadsplikten för en företrädare för personalen fortgår ännu efter det att han eller hon har upphört att vara personalens företrädare.

18 §

Förhållandet mellan samarbetsförhandlingarna samt arbets- och tjänstekollektivavtalens förhandlingsbestämmelser

Om ett ärende som behandlas i samarbetsförhandlingar enligt denna lag även bör behandlas i enlighet med ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kollektivavtal (436/1946) eller i enlighet med ett tjänstekollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970), skall samarbetsförhandlingar inte inledas eller samarbetsförhandlingarna avbrytas, om arbetsgivaren eller en förtroendemän som företräder arbetstagare eller tjänsteinnehavare som är bundna av avtalet kräver att ärendet skall behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i arbets- eller tjänstekollektivavtalet.

19 §

Avtalsrätt

Kommunala arbetsmarknadsverket och berörda arbetstagares och tjänsteinnehavares riksomfattande föreningar kan genom avtal avvika från vad som bestäms i 4—10 och 12—16 §. Genom avtal kan man emellertid inte avvika från vad som bestäms i 7 och 8 §, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i 1 mom. har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal och ett tjänstekollektivavtal enligt lagen om kommunala tjänstekollektivavtal. En arbetsgivare som är bunden av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare och tjänsteinnehavare som inte är bundna av avtalet, men som hör till en personalgrupp som avses i avtalet.

20 §

Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för personalen har rätt att för

skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning få tillräckligt med befrielse från arbetet. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen skall komma överens om tidpunkterna för samarbetsutbildning. Arbetsgivaren skall betala ersättning för inkomstbortfall till följd av sådan befrielse från arbete. Om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall skall i varje enskilt fall avtalas mellan ifrågasvarande företrädare för personalen och arbetsgivaren.

Om en företrädare för personalen utanför sin ordinarie arbetstid deltar i en samarbetsförhandling enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar hans eller hennes lön för ordinarie arbetstid för motsvarande tid.

21 §

Gottgörelse

En arbetsgivare som har sagt upp, permitterat eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåtit att iaktta 5 och 7 §, skall åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförts till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro.

Gottgörelsens storlek skall bestämmas med beaktande av graden av försummelse i fråga om samarbetskyldigheten, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren och hur länge hans eller hennes anställningsförhållande varat. Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på ärendet kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

Arbetstagarens eller tjänsteinnehavarens rätt till gottgörelse har förfallit, om talan inte medan arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet pågår väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Rätten till gottgörelse förfaller, om talan inte anhängiggörs inom två år efter det

att arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphörde.

22 §

Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 21 § justeras treårs vis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

23 §

Behandling av tvistemål och gottgörelseyrkanden

Tvistemål och gottgörelseyrkanden enligt denna lag behandlas vid allmän domstol.

24 §

Straffbestämmelser

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder kommunen som arbetsgivare och

som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 4 § 2 eller 3 mom., 5, 6, 10, 11 eller 20 §, med undantag för vad som bestäms om arbetsgivares betalningsskyldighet i 20 §, skall för *brott mot kommunens samarbetskyldighet* dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan dem som företräder arbetsgivaren bestäms enligt de grunder som föreskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

Om straff för kränkning av ett i 3 § 3 mom. avsett samarbetsombuds rättigheter bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Straff för brott mot tystnadsplikten enligt 17 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om strängare straff för gärningen inte föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap 1 § i strafflagen.

25 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .
Denna lag tillämpas även på regionala organ som avses i lagen om försök med samarbete inom regioner (560/2002).

2.

Lag**om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare**

I enlighet med riksdagens beslut
 fogas till 31 § i lagen av den 11 april 2003 om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) ett nytt 3 mom., till lagen en ny 37 a § samt till 43 § ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2—4 mom. blir 3—5 mom., som följer:

31 §

Permitteringsförfarande

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/) skall ge motsvarande utredning eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare.

37 a §

Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivares skyldighet att meddela arbetskraftsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller att ett tjänsteförhållande för viss tid har upphört samt skyldighet

att informera tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen.

43 §

Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande

Om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare är skyldig att förhandla om grunderna för uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker med arbetstägarna eller deras företrädare, har arbetsgivaren inte en sådan skyldighet som motsvarar den som avses i 1 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag**om ändring av lagen om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen av den 26 maj 1944 om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster (389/1944) 1 § 3 mom. och 7 a §, sådana de lyder, 1 § 3 mom. i lag 674/1970 och 7 a § i lag 437/1993, och
ändras 1 § 1 mom., sådant det lyder i nämnda lag 674/1970, som följer:

1 §

Innehavare av kommunala tjänster har rätt att i sådana ärenden av principiell eller annars allmän natur, angående anställning i tjänst samt till tjänsteförhållandet hörande rättigheter och skyldigheter, om vilka inte kan förhandlas och avtalas med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal

(669/1970), så som bestäms i denna lag och med stöd därav utfärdad förordning förhandla med vederbörande statliga myndighet genom förmedling av sådan registrerad förening med förhandlingsrätt, till vars egentliga syftemål hör att bevaka tjänsteinnehavarnas intressen i kommunala tjänsteförhållanden.

 Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

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

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen av den 30 december 1992 (1535/1992) 80 § 7 punkten, sådant den lyder i lag 1389/1995, och
fogas till 80 §, sådant den lyder delvis ändrad i nämnda lag 1389/1995 och i lag 896/2001, en ny 8 punkt som följer:

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

7) engångsersättning som har betalats till ägaren av ett skyddsområde som avses i 9 § lagen om naturskydd (71/1923) för ekonomiska förluster som åsamkas honom genom de begränsningar i nyttjanderätten till områ-

den som följer av fredningsbeslutet;

8) gottgörelse enligt 21 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheter har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförts till anställning på deltid.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

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

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i strafflagen av den 19 december 1889 (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag 72/2001, 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 eller

en personalrepresentant som avses i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990), en företrädare för personalen som avses i 5 § i lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller ett samarbetsombud som avses i 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag**om ändring av 9 § i lagen om studieledighet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 9 mars 1979 om studieledighet (273/1979) 9 § som följer:

9 §

Skulle beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medföra kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och kan ledighet därför icke beviljas åt alla, skall de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ordningsföljden icke avgöras på denna grund, ges företräde åt dera som fått minst utbildning. Innan avgörande fattas

skall arbetsgivaren förhandla om ärendet med arbetstagarnas förtroendemän med iakttagande av vad i lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/) bestäms om förhandlingsförfarande.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag**om ändring av 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 30 december 2002 om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 5 a kap. 7 § 1 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 458/2005, som följer:

5 a kap

Omställningsskydd jämte sysselsättningsplan

7 §

Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter

I syfte att genomföra omställningsskyddet skall arbetskraftsbyrån

2) informera om vilka tjänster, åtgärder och förmåner som står till buds samt för den offentliga arbetskraftsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 7 d § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller 9 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/),

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 21 december 2001 om företagshälsovård (1383/2001) 11 § 4 mom.,
sådant det lyder i lag 760/2004, som följer:

11 §

*Verksamhetsplan för företagshälsovården
och antidrogprogram*

Om en arbetssökande eller arbetstagare
skall genomgå ett sådant narkotikatest som
avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, skall arbets-
givaren ha ett skriftligt antidrogprogram.
Programmet skall innehålla arbetsplatsens
allmänna mål och den praxis som iakttas för
att förhindra droganvändning och hänvisa
personer med drogproblem vidare till vård.
Programmet kan ingå i verksamhetsplanen
för företagshälsovården. Innan programmet

godkänns skall arbetsuppgifterna behandlas i
samarbetsförfarande enligt lagen om samar-
bete inom företag (725/1978), lagen om samar-
bete inom statens ämbetsverk och inrätt-
ningar (651/1988) och lagen om samarbete
mellan kommunala arbetsgivare och arbets-
tagare (/). I andra företag och offentlig-
rättsliga sammanslutningar än sådana som
omfattas av samarbetslagstiftningen skall ar-
betsgivaren före beslutsfattandet ge arbetsta-
garna eller deras representanter tillfälle att bli
hörda om grunderna för narkotikatest i fråga
om olika arbetsuppgifter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 13 augusti 2004 om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 4 § 3
mom., som följer:

4 §

*Allmänna förutsättningar för insamling av
arbetstagares personuppgifter samt arbetsgi-
vares upplysningsplikt*

Insamling av personuppgifter när någon
anställs och under ett arbetsavtalsförhållande
omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen
om samarbete inom företag (725/1978), la-
gen om samarbete inom statens ämbetsverk
och inrättningar (651/1988) samt lagen om

samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/). _____

Denna lag träder i kraft den _____

20 .

Helsingfors den 1 december 2006

Republikens President

TARJA HALONEN

Region- och kommunminister *Hannes Manninen*

2.

Lag**om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare**

I enlighet med riksdagens beslut fogas till 31 § i lagen av den 11 april 2003 om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) ett nytt 3 mom., till lagen en ny 37 a § samt till 43 § ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2—4 mom. blir 3—5 mom. som följer:

Gällande lydelse

31 §

Permitteringsförfarande

Arbetsgivaren skall på basis av till buds stående uppgifter ge tjänsteinnehavaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelse- och avslutningspunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera tjänsteinnehavare, kan informationen ges förtroendemannen eller tjänsteinnehavarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Information behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av tjänstkollektivavtal skall ge motsvarande information.

Ett beslut om permittering skall skriftligen delges tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet skall ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges personligen, får det skickas per brev med iakttagande av samma tidsgräns. Ett beslut som lämnats per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet postades. I permitteringsbeslutet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelse- och avslutningspunkten och en tidsbestämd permitterings

Föreslagen lydelse

31 §

Permitteringsförfarande

längd samt, i fråga om permittering tills vidare, permitteringsberäknade längd. Permitteringsbeslutet skall delges förtroendemannen och, om permitteringen gäller minst tio tjänsteinnehavare, även Arbetskraftsmyndigheten.

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/) skall ge motsvarande utredning eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare

37 a §

Sysselsättningsledighet och arbetsgivares anmälningsskyldighet

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivares skyldighet att meddela Arbetskraftsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller att ett tjänsteförhållande för viss tid har upphört samt skyldighet att informera tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen

43 §

Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande

Innan arbetsgivaren säger upp eller häver ett tjänsteförhållande skall tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd om skälen jämte motivering till att tjänsteförhållandet upphävs. Vid hörandet har tjänsteinnehavaren rätt att anlita ett biträde. Tjänsteinnehavaren skall underrättas om rätten att anlita ett biträde. Arbetsgivarens beslut om uppsägning eller hävning jämte motivering skall antecknas i protokollet.

43 §

Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande

Om arbetsgivaren enligt lagen om samar-

Gällande lydelse

Ett beslut om att tjänsteförhållandet har sagts upp eller hävts skall skriftligen delges tjänsteinnehavaren personligen. Är detta inte möjligt, får beslutet om att tjänsteförhållandet sagts upp eller hävts delges per brev.

Då ett beslut om upphävande av ett tjänsteförhållande har skickats per brev, anses beslutet ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. Är tjänsteinnehavaren på semester eller har en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses tjänsteförhållandet dock ha blivit upphävt tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

Då ett meddelande om hävning av ett tjänsteförhållande skickas per brev, anses den grund som avses i 8 och 41 § ha åberopats inom föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats.

3.**Lag****om ändring av lagen om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster**

I enlighet med riksdagens beslut upphävs i lagen av den 26 maj 1944 om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster (389/1944) 1 § 3 mom. och 7 a §, sådana de lyder, 1 § 3 mom. i lag 674/1970 och 7 a § i lag 437/1993 och ändras 1 § 1 mom., sådant det lyder i lag 674/1970, som följer:

1 §

Innehavare av kommunala tjänster äga rätt att i sådana ärenden av principiell eller annars allmän natur, angående anställning i tjänst samt till tjänsteförhållandet hörande

1 §

Innehavare av kommunala tjänster har rätt att i sådana ärenden av principiell eller annars allmän natur, angående anställning i tjänst samt till tjänsteförhållandet hörande

Föreslagen lydelse

bete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare är skyldig att förhandla om grunderna för uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker med arbetstagarna eller deras företrädare, har arbetsgivaren inte en sådan skyldighet som motsvarar den som avses i 1 mom.

— — — — —

rättigheter och skyldigheter, om vilka icke kan förhandlas och avtalas med stöd av lagen den 6 november 1970 om kommunala tjänstekollektivavtal (669/70), på sätt som stadgas i denna lag och med stöd därav utfärdad förordning förhandla med vederbörande kommunala myndighet genom förmedling av sådan registrerad förening med förhandlingsrätt, till vars egentliga syftemål hör att bevaka tjänsteinnehavarnas intressen i kommunala tjänsteförhållanden. *Samma rätt äger innehavare av tjänst i kommunalförbunds myndighet. Behandlar statlig myndighet i detta moment avsedda ärenden, äga vederbörande innehavare av tjänst rätt enligt denna lag att förhandla även med sagda myndighet, angående vilken då gäller vad om kommuns eller kommunalförbunds myndighet är stadgat.*

Genom ovan i 1 mom. omförmälda förhandlingar inskränkes icke myndighets befogenhet att i laga ordning fatta beslut i ärende, ej heller innehavares av tjänst rätt att hos myndighet göra framställningar eller eljest bevaka sina intressen.

Såsom ovan i 1 mom. avsedda innehavare av tjänst betraktas personer i tjänsteförhållande eller i tillfälligt offentligträttsligt, i 98 § kommunallagen åsyftat anställningsförhållande till kommun eller kommunalförbund.

7 a §

Denna lag tillämpas inte i en kommun eller en samkommun när ett sådant allmänt avtal som nämns i 3 § 4 mom. lagen om kommunala tjänstekollektivavtal gäller och inte i en kommun eller samkommun i vilken med stöd av ett allmänt avtal iakttas ett gällande, lokalt samarbetsavtal som tillförsäkrar kommunens eller samkommunens personal förhandlingsrätt i ärenden som avses i denna lag.

rättigheter och skyldigheter, om vilka inte kan förhandlas och avtalas med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970), så som bestäms i denna lag och med stöd därav utfärdad förordning förhandla med vederbörande statliga myndighet genom förmedling av sådan registrerad förening med förhandlingsrätt, till vars egentliga syftemål hör att bevaka tjänsteinnehavarnas intressen i kommunala tjänsteförhållanden

upphävs

upphävs

4.

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

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen av den 30 december 1992 (1535/1992) 80 § 7 punkten, sådan
den lyder i lag 1389/1995, och
fogas till 80 §, sådan den lyder delvis ändrad i nämnda lag 1389/1995 och i lag 896/2001, en
ny 8 punkt som följer:

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

7) engångsersättning som har betalats till ägaren av ett skyddsområde som avses i 9 § lagen om naturskydd (71/23) för ekonomiska förluster som åsamkas honom genom de begränsningar i nyttjanderätten till områden som följer av fredningsbeslutet.

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

7) engångsersättning som har betalats till ägaren av ett skyddsområde som avses i 9 § lagen om naturskydd (71/1923) för ekonomiska förluster som åsamkas honom genom de begränsningar i nyttjanderätten till områdensom följer av fredningsbeslutet;

8) *gottgörelse enligt 21 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheter har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid.*

5.

Lag

om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen av den 19 december 1889 (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag
72/2001, 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 § arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig eller en personalrepresentant som avses i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) eller en företrädare för personalen som avses i 5 § lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

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 eller en personalrepresentant som avses i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990), en företrädare för personalen som avses i 5 § i lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller ett *samarbetsombud som avses i 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/)* eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

6.

Lag**om ändring av 9 § i lagen om studieledighet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 9 mars 1979 om studieledighet (273/1979) 9 § som följer:

9 §

Skulle beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medföra kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och kan ledighet därför icke beviljas åt alla, skall de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ordningsföljden icke avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan avgörande fattas skall arbetsgivaren förhandla om ärendet med arbetstagarnas förtroendemän med iakttagande av vad i lagen om samarbete inom företag (725/78) är stadgat om förhandlingsförfarande.

9 §

Skulle beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medföra kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och

kan ledighet därför icke beviljas åt alla, skall de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ordningsföljden icke avgöras på denna grund, ges företräde åt dera som fått minst utbildning. Innan avgörande fattas skall arbetsgivaren förhandla om ärendet med arbetstagarnas förtroendemän med iakttagande av vad i lagen om samarbete inom företag (725/1978) *eller i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/)* bestäms om förhandlingsförfarande.

7.

Lag

om ändring av 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 30 december 2002 om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 5 a kap. 7 § 1 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 458/2005, som följer:

5 a kap	5 a kap
Omställningsskydd jämte sysselsättningsplan	Omställningsskydd jämte sysselsättningsplan
7 §	7 §
<i>Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter</i>	<i>Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter</i>
I syfte att genomföra omställningsskyddet skall arbetskraftsbyrån	I syfte att genomföra omställningsskyddet skall arbetskraftsbyrån
2) informera om vilka tjänster, åtgärder och förmåner som står till buds samt för den offentliga arbetskraftsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 7 d § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag (725/1978),	2) informera om vilka tjänster, åtgärder och förmåner som står till buds samt för den offentliga arbetskraftsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 7 d § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller 9 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/),

8.

Lag**om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 11 § 4 mom. i lagen av den 21 december 2001 om företagshälsovård (1383/2001)
sådant det lyder i lag 760/2004 som följer:

11 §

*Verksamhetsplan för företagshälsovården
och antidrogprogram*

Om en arbetssökande eller arbetstagare skall genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, skall arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet skall innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns skall arbetsuppgifterna behandlas i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988). I andra företag och offentlig-rättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

11 §

*Verksamhetsplan för företagshälsovården
och antidrogprogram*

Om en arbetssökande eller arbetstagare skall genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, skall arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet skall innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns skall arbetsuppgifterna behandlas i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/). I andra företag och offentlig-rättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter

9.

Lag

om ändring av 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut ändras 4 § 3 mom. i lagen av den 13 augusti 2004 om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) som följer:

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988).

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) samt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/).