

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 30 juni 2021

631/2021

Lag

om ändring av lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) lagens rubrik, 1 och 2 §, 3 § 1 och 4 mom., 4 §, 4 a § 1–4 mom., 6 § 2 och 3 mom., 10 § 4 mom., 14 §, 15 § 1 mom. samt 18, 19 och 24 §, av dem 4 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1138/2013 och 4 a § 1–4 mom. sådana de lyder i lag 1472/2016 som följer:

Lag

om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja samarbetet mellan arbetsgivarna och arbetstagarna i kommuner och välfärdsområden. Syftet med samarbetet är att ge arbetstagarna möjlighet att i samförstånd med arbetsgivaren delta i utvecklandet av kommunens och välfärdsområdets verksamhet och ge arbetstagarna möjlighet att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetskollektiv samt att samtidigt främja ett gott resultat i fråga om kommunens och välfärdsområdets serviceproduktion och kvaliteten på arbetstagarnas arbetsliv.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner, samkommuner, välfärdsområden och välfärdssammanslutningar. Vad som i denna lag föreskrivs om kommuner tillämpas också på samkommuner, och vad som i denna lag föreskrivs om välfärdsområden tillämpas också på välfärdssammanslutningar.

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

3 §

Samarbetsparter

Parter i samarbete enligt denna lag är kommunen eller välfärdsområdet som arbetsgivare och de som är anställda hos kommunen eller välfärdsområdet. I samarbetet deltar den arbetstagare som berörs av det ärende som ska behandlas vid samarbetsförfarandet och arbetstagarens 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 rörelsen vara samarbetspart.

I fråga om uppsägningsskyddet för ett samarbetsombud under ombudets mandatperiod tillämpas vad som i 38 § 2 mom. i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) och i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs om uppsägningsskydd för förtroendemän.

4 §

Ärenden som behandlas i samarbete

I samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen behandlas åtminstone ärenden som gäller

1) sådana förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens eller välfärdsområdets servicestruktur, i kommunindelningen eller i samarbetet mellan kommunerna, i samarbetet mellan välfärdsområdena eller i samarbetet mellan kommunerna och välfärdsområdena som har betydande konsekvenser för personalens ställning,

2) principerna för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha väsentliga personalkonsekvenser som följer av anlitande av utomstående arbetskraft eller överlåtelse av rörelse eller andra väsentliga konsekvenser för personalen,

3) principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet,

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

Om det i kommunens eller välfärdsområdets budgetförslag förutsätts åtgärder vilkas genomförande sannolikt leder till flera uppsägningar, överföringar till anställning på deltid, permitteringar eller avsevärda försämringar i anställningsvillkoren, ska åtgärderna behandlas vid samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen eller välfärdsområdesstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till kommun- eller välfärdsområdesfullmäktige.

4 a §

Personal- och utbildningsplan

I kommuner och välfärdsområden ska vid samarbetsförfarande årligen utarbetas en personal- och utbildningsplan.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av kommunens eller välfärdsområdets storlek framgå åtminstone

1) antalet faktiska arbetsavtals- och tjänsteförhållanden för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,

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

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

5) förfaranden för genomförande och uppföljning av de bedömningar, principer och planer som avses i 1–4 punkten.

I personal- och utbildningsplanen ska dessutom ingå principer enligt vilka arbetsgivaren för sina arbetstagare anskaffar sysselsättningsfrämjande träning och utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen och 37 b § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

- 1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra arbetstagare, och
- 2) flexibla arbetstidsarrangemang.

6 §

Lämnande av uppgifter

Kommunen och välfärdsområdet ska en gång om året upplysa personalen om sysselsättningsläget och läget i fråga om verksamhet och ekonomi i kommunen eller välfärdsområdet samt om den sannolika utvecklingen i fråga om dessa. Kommunen och välfärdsområdet ska kvartalsvis på begäran av företrädarna för personalen i syfte att klarlägga arbetskraftssituationen i kommunen eller välfärdsområdet ge dem en redogörelse för antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid hos kommunen eller välfärdsområdet.

Kommunen och välfärdsområdet ska årligen på begäran av företrädarna för personalgrupperna för dem presentera en utredning om de principer som tillämpas i kommunen eller välfärdsområdet i fråga om anlitande av arbetskraft på grundval av ett underleverantörsavtal enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006). Av utredningen ska framgå på vilka arbetsplatser, i vilka arbetsuppgifter och under vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

10 §

Anlitande av hyrd arbetskraft

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

14 §

Samarbetsorgan

Varje kommun och välfärdsområde 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. I samarbetsorganets verksamhet deltar också det samarbetsombud som avses i 3 § 3 mom.

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

15 §

Undantag från samarbetsförfarandet

Om äventyrandet av verksamheten vid kommunens eller välfärdsområdets 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 4 § 1 mom. 1 och 4 punkten samt i 7 § fattas utan föregående samarbetsförfarande.

18 §

Förhållandet mellan samarbetsförhandlingarna samt arbets- och tjänstekollektivavtalens förhandlingsbestämmelser

Om ett ärende som behandlas i samarbetsförhandlingar enligt denna lag ska behandlas även 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 kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal (669/1970), ska inga samarbetsförhandlingar inledas eller ska samarbetsförhandlingarna avbrytas, om arbetsgivaren eller en förtroendemän som företräder arbetstagare eller tjänsteinnehavare som är bundna av avtalet kräver att ärendet ska behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i arbets- eller tjänstekollektivavtalet.

19 §

Avtalsrätt

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och berörda arbetstagares och tjänsteinnehavares riksomfattande föreningar kan genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 4, 4 a, 5–10 och 12–16 §. Genom avtal kan emellertid avvikelse inte göras från vad som i 6 § föreskrivs om lämnande av sekretessbelagda uppgifter eller från vad som föreskrivs 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 kommunernas och välfärdsområdenas 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.

24 §

Straffbestämmelser

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder en kommun som arbetsgivare och som uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som föreskrivs i 4 § 2 mom., i 5 §, när det inte är fråga om nedskärning av personalen enligt 4 § 1 mom. 4 punkten, eller i 6, 10, 11 eller 20 §, med undantag för vad som i 20 § föreskrivs om arbetsgivares betalningsskyldighet, ska för *brott mot kommunernas samarbetskyldighet* dömas till böter. En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder ett välfärdsområde som arbetsgivare ska för ovannämnda underlåtelse eller gärning på motsvarande sätt för *brott mot välfärdsområdenas samarbetskyldighet* dömas till böter. Ansvarsfördel-

ningen mellan dem som företräder arbetsgivaren bestäms enligt de grunder som föreskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

I fråga om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer ett samarbetsombud som avses i 3 § 3 mom. föreskrivs i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2021. Bestämmelserna i 6 § 2 och 3 mom. tillämpas på välfärdsområdena från och med den 1 januari 2024.

Under den temporära förvaltning som avses i 2 kap. i lagen om genomförande av reformen av social- och hälsovården och räddningsväsendet och om införande av den lagstiftning som gäller reformen (616/2021) ska företrädarna för arbetsgivaren och för arbetstägarna väljas till välfärdsområdets samarbetsorgan på ett sätt där samarbetsorganet enligt 14 § i denna lag i lämplig omfattning sätts samman i enlighet med samma principer som det kommunala samarbetsorganet. De företrädare på välfärdsområdesnivå som utsetts av de föreningar som avses i 19 § i denna lag eller dessa föreningars registrerade lokala underföreningar företräder välfärdsområdenas personal i enlighet med de kommunala huvudavtalsorganisationernas närmare anvisningar.

Nådendal den 29 juni 2021

Republikens President

Sauli Niinistö

Familje- och omsorgsminister Krista Kiuru