

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 17/2006 rd**

**Regeringens proposition med förslag till lag om
samarbete mellan kommunala arbetsgivare och
arbetstagare och till vissa lagar som har sam-
band med den**

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 4 december 2006 en proposition med förslag till lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare och till vissa lagar som har samband med den (RP 267/2006 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Utlåtande

I enlighet med riksdagens beslut har förvaltningsutskottet lämnat utlåtande i ärendet. Utlåtandet (FvUU 53/2006 rd) återges efter betänkandet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Heli Backman, inrikesministeriet
- lagstiftningsråd Janne Kanerva, justitieministeriet
- förhandlingschef Heikki Saipio, Kommunala arbetsmarknadsverket
- personaldirektör Hannu Tulensalo, Helsingfors stad
- stadsdirektör Jarkko Malmberg, Parkano stad

- intressebevakningsdirektör Marja Lounasmaa, Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund Jyty
- jurist Jouni Vattulainen, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
- jurist Päivi Ahonen, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
- huvudförtroendeman Sampo Papunen, Parkano JHL rf
- chef för intressebevakningsenheten Minna Helle, Tehy/Tjänstemännens förhandlingsorganisation TFO
- förhandlingsdirektör Jukka Kauppala, Förhandlingsorganisation för Teknik och Grundservice SKT
- arbetsmarknadsombud Merja Hirvonen, Företagarna i Finland rf
- professor Satu Kalliola.

Dessutom har skriftligt utlåtande lämnats av arbetsministeriet och Finlands Näringsliv. Gemensamt skriftligt utlåtande har lämnats av Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf och Akava ry.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår en lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Lagen ska också tillämpas på samkommuner. Bestämmelserna om samarbete mellan arbetsgivare och personal ska lyftas upp på lagnivå. För tillfället avtalar arbetsmarknadsorganisationer-

na sinsemellan om samarbete genom ett allmänt samarbetsavtal som har samma rättsverkan som ett tjänste- och arbetskollektivavtal.

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

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmän motivering

Samarbete höjer produktiviteten och ökar välbefinnandet

Syftet med lagstiftningen är att ge personalen en chans att i samråd med arbetsgivaren vara med och utveckla den kommunala verksamheten och påverka beredningen av beslut om sitt eget arbete och sin arbetsplats och samtidigt höja den kommunala serviceproduktionens produktivitet och förbättra personalens arbetslivskvalitet. Utskottet ser målen som mycket angelägna. De anställda i kommunerna är mestadels välutbildade och motiverade. Genom större medinflytande över hur arbetet i kommunen är planerat och ordnat kan serviceproduktionen göras betydligt effektivare och de anställdas välbefinnande ökas.

Den nya lagen avser att påverka såväl de anställdas som arbetsgivarnas attityder till samarbete. Det handlar inte bara om procedurer för att säga upp anställda utan om att bygga upp ett förtroendekapital genom mer genuin dialog och bättre informationsgång och större medinflytande över arbetet och verksamheten på arbetsplatsen. Genom att föregripa kommande förändringar på arbetsplatsen kan man lindra förändringarnas effekter, t.ex. med hjälp av utbildning och de möjligheter lagstiftningen om omställningskydd erbjuder, och den vägen underlätta för dem som drabbas av omställningar.

Enligt utredningar är produktiviteten och arbetstrivseln bättre på arbetsplatser där de anställda känner sig trygga, där det anses viktigt att höja deras välbefinnande och kompetens, där de

uppskattas och har medinflytande över sitt arbete och sina arbetsförhållanden. Utskottet är helt på det klara med att det behövs mer än bara lagstiftning för att göra arbetsplatserna sådana. Samarbetslagstiftningen bidrar i alla fall till en bättre ram för samråd på arbetsplatsen och är en signal om att lagstiftaren vill utveckla arbetslivet i den riktningen.

För att målen med lagen ska nås krävs det en aktiv satsning också från arbetsmarknadsorganisationerna i kommunal sektor och kommunförbundet på att sprida god praxis och göra attityderna mer samarbetsinriktade.

Personalplanen är ett viktigt verktyg

Utskottet lyfte kraftfullt fram personalplaner och utbildningsmål i sitt betänkande om lagen om samarbete inom företag (AjUB 15/2006 rd). Det underströk särskilt att personalplanerna finns till för att föregripa kommande förändringar och förändringarnas effekter för personalen samt för att kartlägga alla anställdas kompetens och eventuella behov av att höja den.

I den nu aktuella propositionen med förslag till lag om samarbete i kommunerna är bestämmelserna om personalplaner något mindre strikt formulerade än i lagen om samarbete inom företag. Men det lönar sig också för kommunerna att satsa på omsorgsfulla personalplaner och på att kartlägga, nyttiggöra och utveckla personalens kompetens. I en bra personal- och utbildningspolitik har kommunen ett ypperligt verktyg för anpassningen till omvärldsförändringar och i kampen om en kvalificerad arbetskraft.

Utskottet poängterar att hela personalens kunskaper och kompetens måste utnyttjas, upprätthållas och utvecklas. Det kommer hela tiden till lagstiftning om den kommunala sektorn och det kräver bred och planmässig utbildning av personalen för att den nya lagstiftningen ska kunna tillämpas på behörigt sätt i kommunerna. Det är angeläget att personalen har den nödvändiga beredskapen för utbildning och att den också uppmuntras att gå på utbildning.

Det bör ses till att också de som har mindre grundläggande utbildning och de som har tillfälliga anställningar, alltså vanligtvis de mest sårbara i en omställningssituation, får bättre tillgång till personalutbildning. Om omställningar byggs in i personalplanen går det att söka lösningar i samråd med Arbetskraftsmyndigheterna, t.ex. som gemensamt upphandlad utbildning. Att upprätthålla och utveckla den åldrande personalens kompetens bör ägnas alldeles särskild uppmärksamhet. Likaså bör arbetstider och arbetsförhållanden ordnas med större hänsyn till personalens behov inför olika slag av familjesituationer och försörjningsförpliktelser samt ork i arbetet.

Det är nödvändigt att regeringen tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna i kommunal sektor och kommunförbundet noga ger akt på hur lagen om samarbete utfaller, särskilt hur bestämmelserna om personalplaner genomförs och kan bidra till att upprätthålla och höja de anställdas yrkeskompetens samt till att beakta åldrande anställdas särskilda behov och anpassa arbete till familjeliv. Utskottet föreslår att riksdagen godkänner ett uttalande där det förutsätts att regeringen före utgången av vårsessionen 2010 kommer med en utredning av uppföljningens resultat till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (*Utskottets förslag till uttalande*)

Bättre arbetshälsa och tryggad tillgång på arbetskraft

I en lång rad utredningar påtalas problem med arbetshälsan i kommunerna. Arbetsmiljöbarometer 2006 avslöjar att arbetslivskvaliteten får det lägsta vitsordet i kommunerna (7,84). De

kommunalt anställda anser oftare än andra anställda att förändringarna i arbetslivet går mot det sämre. De upplever att inte minst meningsfullheten, jämlikheten och deras eget medinflytande över arbetet har försämrats. Undantag är möjligheterna till självutveckling, som anses goda. I kommunerna är det betydligt vanligare än i privat sektor med övertidsarbete utan lön och klart mindre vanligt med flexibilitet som omfattar en hel arbetsdag (s.k. arbetstidsbanker) än i andra sektorer. I kommunerna anser bara 46 % att lönen är rättvis, mot ca 70 % på annat håll. Bara var fjärde kommunalt anställd anser sin lön vara sporrande och konkurrenskraftig. Inom industrin anser 60 % sin lön vara konkurrenskraftig och 51 % sporrande.

Inemot hälften av kommunernas och samkommunernas nuvarande personal kommer att gå i pension före 2020. För att säkerställa tillgången på arbetskraft i det läget måste kommunerna satsa mera på sin arbetsgivarimage genom att utveckla sitt ledarskap och förbättra den kommunala personalens anställnings- och arbetsvillkor. En översyn av samarbetsstrukturerna på enskilda arbetsplatser kan få positiva effekter och personalens kompetens utnyttjas fullt ut. Personalen upplever sitt arbete som meningsfullt och trivs i sitt arbete i kommunal sektor när också enskilda anställda tycker sig ha medinflytande över sitt eget arbete, sin arbetsmiljö och arbetets organisering. Samtidigt måste det ses till att det finns tillräckligt med personal så att arbetet kan utföras på ett behörigt och humant sätt. Utskottet lyfter också fram betydelsen av en god arbetshälsovård för att de anställda ska orka i arbetet och arbetsvillkoren förbättras.

Visstidsanställningar och användning av utomstående arbetskraft

Utskottet lägger mycket stor vikt vid den föreslagna bestämmelsen om att det i kommunen årligen i samarbetsförfarande ska utarbetas en personalplan eller någon annan plan som lägger fast principerna för när olika anställningsformer får användas. Principerna t.ex. för visstidsanställningar bör i framtiden formuleras i samråd.

I kommunal sektor är det fortfarande ett allvarligt problem att det är så vanligt med visstidsanställningar. Det har egentligen inte skett någon förändring till det bättre. År 2006 var andelen visstidsanställningar 23,7 %. Det är också mycket vanligt med många länkade anställningar i kommunerna. Det är viktigt att alla kommuner kartlägger antalet visstidsanställningar och ser på skälen till dem i varje enskilt fall. Genom att synliggöra praxis kan man ta ett samlat grepp om saken och söka nya lösningar.

En del kommuner har skridit till åtgärder för att minska antalet visstidsanställningar och haft goda erfarenheter av att vikarieanställningar har permanentats i ett läge där behovet av vikarier är bestående, också om den person som vikarierar eller den enhet som behöver en vikarie kan växla. God praxis av det här slaget bör absolut spridas till alla kommuner.

För den verkliga osäkerheten i arbetet spelar det en väsentlig roll vad som händer när en visstidsanställning upphör. Enligt utredningar fortsätter arbetet för omkring hälften av de visstidsanställda med en ny visstidsanställning och omkring en tredjedel svävar i ovisshet om en fortsättning eller blir arbetslösa. Ytterst få löntagare anser att en visstidsanställning är något att sträva efter. Gott och väl 80 % av de tillfrågade uppger att deras visstidsanställning beror på att permanenta arbetstillfällen inte står till buds.

Under de senaste åren har det blivit betydligt vanligare både i Finland och i EU över lag att anlita hyrd arbetskraft. Kring millennieskiftet var omkring 1—2 procent av arbetskraften hyrd, mot fyra procent 2005. I hälso- och sjukvårdssektorn är det rätt vanligt med hyrd arbetskraft och arbetet är mer bestående än i andra yrken. I transport- och trafiksektorn förekommer det oftare än i andra sektorer att en anställd rekryteras efter inhyrningen. Ovanligast är det med rekrytering i hälso- och sjukvårdssektorn. Där beror det dock inte alltid på den kommunala arbetsgivarens ovilja att rekrytera, utan t.ex. på inhyrda läkares låga intresse för att ta kommunal anställning.

Det ökade antalet atypiska anställningar och den ökade osäkerheten i arbetslivet är ett stort

problem, anser utskottet. De drabbar framför allt kvinnor i den ålder då de vill bilda familj, vilket i sin tur lätt leder till att de skjuter fram sina planer på barn och att nativiteten sjunker, ökar fattigdomen bland barnfamiljerna och kan i slutändan leda till att kvinnor slås ut på arbetsmarknaden. De som inte är fast anställda får mindre utbildning och hälso- och sjukvårdstjänster på arbetsplatserna än de fast anställda och de har sämre möjligheter att driva på förbättringar i sina arbetsvillkor och att engagera sig i samarbete på arbetsplatsen.

Det är viktigt att principerna för användning av utomstående arbetskraft samt visstids- och deltidsanställningar formuleras i samråd med personalen. Målet bör vara fasta anställningar och större hänsyn till de anställdas behov och önskemål också när det gäller deltidsanställningar. Man bör i högre grad utgå från de anställdas arbetshälsa och behov av att anpassa arbete till familjeliv.

Förändringarna i kommun- och servicestrukturen

Kraven på en fungerande kommunal service och högre arbetsproduktivitet i kommunerna talar för en översyn av samarbetsystemen. Det behövs bättre samarbetsförfaranden till stöd för arbetet i kommunal sektor för att den kommunala förvaltningen ska kunna förnyas med de förestående omvärldsförändringarna i kommunerna.

Om målen med kommun- och servicestruktur-reformen nås betyder det att en avsevärd del av kommunernas nuvarande personal övergår i en ny arbetsgivares tjänst. Det behövs förhandlingar om förändrade arbetsbeskrivningar särskilt mellan enskilda tjänsteinnehavare och arbetstagar och arbetsgivaren.

Såväl statsmakten som kommunala aktörer ser samarbetet mellan kommunerna som ett centralt verktyg för revidering och utveckling av den kommunala förvaltningen. För att beredningen av servicereformen på det överkommunala planet inte ska hamna utom räckhåll för personalens medinflytande bör man söka fungerande modeller också för utveckling av överkom-

munala samarbetsförfaranden som motsvarar kommunarbetsgivarnas gemensamma beredning av ärenden. Utskottet tror att lagförslaget kommer att få positiva effekter för förtroendet mellan arbetsgivare och anställda i kommunerna. Ett gott samarbete kan i sin tur bidra till att kommun- och servicestrukturreformen genomförs kontrollerat och effektivt. Förändringarna i kommunerna kan förmodas fortsätta i samma raska takt också under kommande år. För att reformerna ska lyckas är det mycket viktigt att samarbetet fungerar och att personalen får större medinflytande.

Ledarskapsutveckling

Många utredningar har visat att en rättvis, stödjande och uppmuntrande chef spelar en utomordentligt stor roll för de anställdas välbefinnande och arbetsklimatet. I offentlig sektor går det ibland att tillskansa sig en chefspost också på sin expertis eller andra meriter utan desto mer utbildning i och erfarenhet av ledarskap. Utskottet understryker att det är viktigt med chefsutbildning och utveckling av arbetsplatserna för att man i kommunerna ska kunna tillägna sig en interaktiv ledarstil där också samarbete och de anställdas medinflytande har sin givna plats.

De ledande tjänstemännen i kommunerna har en svår och utmanande uppgift mitt i omvandlingsprocessen. Besluten om omstrukturering av servicen och t.ex. nedläggning av skolor eller hälsovårdscentraler är svåra att ta. Det är oftast de ledande tjänstemännen som får ta emot kritiken, från såväl kommuninvånare, press som beslutsfattare. Lagförslaget innebär hot om straff för de ledande tjänsteinnehavarna för brott mot vissa bestämmelser om uppsägning, permittering eller omläggning av anställningar till deltidsanställningar. Syftet med hotet med sanktioner är att se till att bestämmelserna i lagen efterlevs till punkt och pricka. Tjänstemännen måste få goda anvisningar och utbildning i den nya lagstiftningen och de krav den ställer för att deras arbete inte ska belasta dem ännu mer.

Detaljmotivering

1. Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

4 §. *Ärenden som behandlas i samarbete.* På de skäl som anförts i förvaltningsutskottets utlåtande föreslår utskottet att paragrafens 1 mom. 1 punkt ändras enligt förvaltningsutskottets förslag.

5 §. *Samarbetsförfarande.* Hänvisningen i 3 mom. föreslås bli preciserad.

6 §. *Lämnande av uppgifter.* På de skäl som förvaltningsutskottet anför i sitt utlåtande föreslår utskottet att 1 mom. kompletteras med en bestämmelse om att sekretessbelagda uppgifter bara får lämnas ut i samarbetsförfarande. Paragrafens 3 mom. föreslås bli kompletterat med författningsnumret på lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft.

7 §. *Minskning av användningen av arbetskraft.* Hänvisningen i 1 mom. föreslås bli preciserad.

13 §. *Fullgörande av samarbetsskyldigheten.* Bestämmelsen om när samarbetsskyldigheten har fullgjorts i 1 mom. föreslås bli kompletterad till den del det handlar om nedskärning av arbetskraften. Förhandlingsskyldigheten ska anses fullgjord på det villkor att också 8 och 9 § tillämpas, där det föreskrivs om sysselsättningsfrämjande åtgärder i samband med åtgärdsmodellen för omställningsskydd. Med en sådan komplettering stämmer bestämmelsen om när förhandlingsskyldigheten har fullgjorts överens med motsvarande bestämmelse i lagen om samarbete inom företag.

Bestämmelsen om förhandlingstider i 3 mom. föreslås få samma lydelse som i 4 mom. Efter ändringen stämmer momentet bättre överens med bestämmelserna också i den nya lagen om samarbete inom företag.

14 §. Samarbetsorgan. I detaljmotiven konstateras att också ett samarbetsombud enligt 3 § 3 mom. är medlem av samarbetsorganet, om ett samarbetsombud har blivit utsett. Men det nämns inte i lagtexten. Utskottet föreslår att 1 mom. kompletteras på denna punkt.

15 §. Undantag från samarbetsförfarandet. De oriktiga paragrafhänvisningarna i 1 mom. föreslås bli korrigerade. Utskottet omfattar förvaltningsutskottets syn att bestämmelsen i 1 mom. bara kan tillämpas i mycket exceptionella situationer.

17 §. Tystnadsplikt. På de skäl som förvaltningsutskottet anför i sitt utlåtande föreslår utskottet att de särskilda sekretessbestämmelserna i propositionen stryks och ersätts med en hänvisning till offentlighetslagen (621/1999). Också paragrafrubriken föreslås bli ändrad i överensstämmelse med bestämmelsens förändrade innehåll.

19 §. Avtalsrätt. Med hänvisning till skälen i förvaltningsutskottets utlåtande föreslår utskottet att paragrafen kompletteras med att det inte genom avtal går att avvika från det som sägs om utlämnande av sekretessbelagda uppgifter i 6 §.

21 §. Gottgörelse. Syftet med bestämmelsen är att en arbetstagare som har sagts upp, permitterats eller blivit överförd till en anställning på deltid i strid med bestämmelserna om samarbete vid nedskärning av arbetskraften i denna lag kan få gottgörelse på högst 30 000 euro. Men paragrafhänvisningarna i 1 mom. täcker inte in alla bestämmelser om nedskärning av arbetskraften. Därför föreslås momentet bli kompletterat med en hänvisning till 8 och 9 §, där det föreskrivs om meddelande till Arbetskraftsbyrån samt om en sysselsättningsfrämjande handlingsplan och handlingsprinciper.

24 §. Straffbestämmelser. Justitieministeriet påpekar i sitt utlåtande att brott mot 5 § nämns både i 21 § om gottgörelse och 24 § om straff. Ministeriet anser att det handlar om dubbel sanktionering som ska undvikas. I 5 § föreskrivs om

ett samarbetsförfarande som i regel ska vara likadant för alla typer av ärenden. I 3 mom. ska dessutom föreskrivas att särskilda bestämmelser gäller i vissa situationer, bl.a. när arbetskraften skärs ner. Gottgörelsebestämmelserna gäller när en arbetstagare har sagts upp, permitterats eller flyttats till en anställning på deltid i strid med 5 och 7 §, dvs. i strid med vad som föreskrivs om samarbetsförfarande vid nedskärning av arbetskraften. För att undvika dubbel sanktionering föreslås hänvisningen till 5 § bli struken i 24 § i den mån det handlar om nedskärning av arbetskraften. I övrigt behövs hänvisningen till 5 § i 24 §, eftersom 5 § generellt handlar om samarbetsförfarande.

På de skäl som förvaltningsutskottet anför i sitt utlåtande föreslår utskottet att 3 mom. stryks.

4. Lag om ändring av 80 § i inkomstskattelagen

80 §. Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd. Riksdagen har en proposition med förslag till lag om samarbete inom företag och vissa lagar som har samband med den (RP 254/2006 rd) under behandling. Utskottet föreslår att paragrafen ändras så att lagändringarna i samband med RP 254/2006 rd kan beaktas.

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

4 §. Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter. Riksdagen har en proposition med förslag till lag om samarbete inom företag och vissa lagar som har samband med den under behandling. Utskottet föreslår att paragrafen ändras så att de ändringar som görs i den propositionen beaktas i strafflagen.

6. Lag om ändring av 9 § i lagen om studieledighet

9 §. Riksdagen har en proposition med förslag till lag om samarbete inom företag och vissa lagar som har samband med den under behandling. Utskottet föreslår att paragrafen ändras så

att de ändringar som görs i samband med den propositionen beaktas i lagen om studiestöd.

nat för att hänvisningen ska kunna korrigeras till den nya lag som är under behandling i riksdagen.

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

7 §. *Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter.* Riksdagen har en proposition med förslag till lag om samarbete inom företag och vissa lagar som har samband med den under behandling. Utskottet föreslår att paragrafen ändras så att de ändringar som görs i den propositionen beaktas i lagen om offentlig arbetskraftsservice. Dessutom föreslår utskottet en liten precisering i bestämmelsen.

8. Lag om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård

11 §. *Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram.* Författningsnumret på lagen om samarbete inom företag föreslås bli öppnat för att hänvisningen ska kunna korrigeras till den nya lag som är under beredning i riksdagen.

9. Lag om ändring av 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

4 §. *Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt.* Författningsnumret på lagen om samarbete inom företag föreslås bli öpp-

21 §. *Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät.* Utskottet föreslår att en ändring motsvarande den föreslagna ändringen i 4 § görs i 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Paragrafens 1 mom. föreslås bli preciserat så att där konstateras att teknisk övervakning och användning av datanät omfattas av lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

Förslag till beslut

Med stöd av det ovan sagda föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

att lagförslag 2 och 3 godkänns utan ändringar,

att lagförslag 1 och 4—9 godkänns med ändringar (Utskottets ändringsförslag) och

att ett uttalande godkänns (Utskottets förslag till uttalande).

Utskottets ändringsförslag

1.

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

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1—3 §
(Som i RP)

4 §

Ärenden som behandlas i samarbete

Samarbete mellan arbetsgivare och personal behandlas åtminstone sådana ärenden som gäller

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

(2—4 punkten som i RP)

(2 och 3 mom. som i RP)

5 §

Samarbetsförfarande

(1 och 2 mom. som i RP)

Dessutom tillämpas på samarbetsförfarandet vad som föreskrivs i 7 §, om det är fråga om en i 4 § 1 mom. 4 punkten avsedd nedskärning av personalen, vad som föreskrivs i 10 §, om vid samarbetsförfarandet 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. *Sekretessbelagda uppgifter får bara lämnas ut i den omfattning som det är nödvändigt för ärenden som enligt denna lag skall behandlas i samarbetsförfarande. Information om någons hälsotillstånd eller personliga förhållanden eller om andra sekretessbelagda uppgifter som omfattas av skyddet för privatlivet får emellertid inte lämnas ut utan samtycke från den som uppgifterna gäller.*

(2 mom. som i RP)

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 underleverantörsavtal enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006). 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 § 1 mom. 4 punkten avsedd åtgärd, skall arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning för inledande av samarbetsförhandlingar senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

(2 och 3 mom. som i RP)

8—12 §
(Som i RP)

13 §

Fullgörande av samarbetsskyldigheten

Samarbetsskyldigheten har fullgjorts när förfarandet i ett ärende följer 5 § och 6 § 1 mom. När det är fråga om nedskärning av personalen enligt 4 § 1 mom. 4 punkten skall också 8 och 9 § iaktas.

(2 mom. som i RP)

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 har fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tid av minst 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

(4 mom. som i RP)

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. I samarbetsorganets verksamhet deltar också det samarbetsombud som avses i 3 § 3 mom.

(2 mom. som i RP)

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 4 §

1 mom. 1 och 4 punkten samt i 7 § fattas utan samarbetsförfarande.

(2 mom. som i RP)

16 §
(Som i RP)

17 §

Tillämpning av bestämmelser om offentlighet

Lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) tillämpas på offentligheten för handlingar som behandlas vid och upprätthålls med anledning av samarbetsförfarandet och på tystnadsplikten för den arbetsgivar-, arbetstagar- och personalrepresentant som deltar i samarbetsförfarandet.

(2—4 mom. utsl.)

18 §
(Som i RP)

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 i 6 § föreskrivs om lämnande av sekretessbelagda uppgifter eller från vad som bestäms i 7 och 8 §, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

(2 mom. som i RP)

20 §
(Som i RP)

21 §

Gottgörelse

En arbetsgivare som har sagt upp, permitterat eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligen eller av oaktsam-

het underlåtit att iaktta 5, 7, 8 och 9 §, skall åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro.

(2 och 3 mom. som i RP)

22 och 23 §
(Som i RP)

24 §

Straffbestämmelser

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder kommunen som arbetsgivare och som uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att

iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 4 § 2 eller 3 mom., 5 §, när det inte är fråga om nedskärning av personalen enligt 4 § 1 mom. 4 punkten, 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).

(2 mom. som i RP)

(3 mom. utesl.)

25 §
(Som i RP)

4.

Lag

om ändring av 80 § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen av den 30 december 1992 (1535/1992) 80 § 8 punkten, sådan den lyder i lag /2007, (utesl.), som följer:

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

(7 punkten utesl.)

8) gottgörelse enligt 62 § i lagen om samarbete inom företag (/) och 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.

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP)

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 /2007, som följer:

47 kap.

Om arbetsbrott

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

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

företagens förvaltning (725/1990) *eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/) eller ett samarbetsombud som avses i 8 § i lagen om samarbete inom företag eller 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.

Ikraftträdandebestämmelsen
 (Som i RP)

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 §, sådan den lyder i lag /2007 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 arbetstagarernas förtroendemen med iakttagande av vad i 6 kap. i lagen om samarbete inom företag (/) eller i lagen om samarbete mellan kommunala

arbetsgivare och arbetstagare (/) bestäms om
förhandlingsförfarande.

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP)

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 / , 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 offent-

liga arbetskraftsservicens del bistå vid utarbe-
tandet och genomförandet av en handlingsplan
enligt 49 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete
inom företag (/) eller 9 § 1 och 2 mom. i la-
gen om samarbete mellan kommunala arbetsgi-
vare och arbetstagare (/),

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP)

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 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 (/), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och lagen om samarbete mellan

kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/). I andra företag och offentligrättsliga 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.

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP)

9.

Lag

om ändring av 4 och 21 § 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. och 21 § 1 mom. 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 (/), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) samt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/).

der av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och andra datanät omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar samt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

21 § (Ny)

Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP)

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen

- tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna i kommunal sektor och Kommunförbundet noga ger akt på hur samarbetet utfaller i praktiken, särskilt hur personalplaner upprättas, hur trenden för visstidsanställningar utvecklas

och hur personalplanerna kan bidra till att upprätthålla och höja de anställdas yrkeskompetens samt hur åldrande anställdas särskilda behov beaktas och arbete kan anpassas till familjeliv och

- kommer med en redogörelse om uppföljningens resultat till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet före utgången av vårsessionen 2010.

Helsingfors den 6 februari 2007

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Jukka Gustafsson /sd
medl. Sari Essayah /kd
Susanna Haapoja /cent
Anneli Kiljunen /sd
Esa Lahtela /sd
Pehr Löf /sv
Rosa Meriläinen /gröna
Riikka Moilanen-Savolainen /cent

Terhi Peltokorpi /cent
Leena Rauhala /kd
Jukka Roos /sd
Arto Satonen /saml
Kimmo Tiilikainen /cent
Pekka Vilkuna /cent
ers. Paula Risikko /saml.

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.