

Marja Lahtinen

## Samarbetsförfarande

### När behandlas ändringar i skolnätet genom samarbetsförfarande?

Ärenden som gäller ändringar i skolnätet ska behandlas i enlighet med lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007, SamarbetsL), åtminstone om det till ärendet hänförs

- 1) förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens servicestruktur, kommunindelningen eller i samarbetet mellan kommunerna, som har betydande konsekvenser för personalens ställning,
- 2) principer för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha väsentliga personalkonsekvenser, så som anlitanande av utomstående arbetskraft eller överlåtelse av rörelse,
- 3) principer och planer som gäller personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet, och
- 4) överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. (SamarbetsL 4 §)

Vid ändringar i skolnätet är det främst punkt 1 som är aktuell. Punkten förutsätter att förändringarna har betydande konsekvenser för personalens ställning. Hur betydande konsekvenserna är, ska bedömas i varje situation från fall till fall. I regel har till exempel en planerad nedläggning av en skola betydande konsekvenser.

Också överföring till anställning på deltid eller uppsägning som nämns i punkt 4 kan komma i fråga. Dessa situationer behandlas nedan.

Ändringar i skolnätet gäller i regel endast en del av personalen eller personalen i allmänhet. Om ett ärende endast gäller en del av personalen, kan ärendet behandlas med berörda personer eller alternativt med företrädarna för ifrågavarande del av de anställda. Om ärendet behandlas i den berörda arbetsenheten behöver ärendet inte ytterligare behandlas i samarbetsorganet.

Om ändringarna gäller personalen i allmänhet, ska ärendet behandlas i samarbetsorganet.

### Inledande av samarbetsförfarande

Innan man avgör ett skolnätsärende som omfattas av samarbetsförfarandet ska arbetsgivaren med åtminstone de arbetstagare som saken gäller i samarbetsanda och i syfte att uppnå enighet förhandla om grunderna för, verkningarna av och alternativen till ärendet. Enligt lagen är målet att nå enighet, men förhandlingarna kan också sluta i oenighet. Efter samarbetsförfarandet beslutar den behöriga myndigheten i kommunen om ärendet.

Samarbetsförfarandet inleds först när man vet att åtgärden har betydande konsekvenser för personalens ställning. Inledandet av förfarandet alldeles i inledningskedet av ärendets behandling är inte nödvändigt eftersom den preliminära beredningen av revideringen av skolnätet kan genomföras utan

Marja Lahtinen

samarbetsförfarande. Det kan ändå vara ändamålsenligt att personalrepresentationen i ett så tidigt skede som möjligt tas med i exempelvis arbetsgruppernas verksamhet.

Diskussionerna ska inledas i så god tid som möjligt. Det finns inga bestämmelser om den exakta tidpunkten. Den rätta tiden för att inleda ett samarbetsförfarande beror på ärendet som behandlas. Tidpunkten bör ändå vara sådan att personalen har verkliga möjligheter att påverka ärendets utgång. Arbetsgivaren bestämmer när samarbetsförfarandet inleds.

Innan samarbetsförfarande inleds ska arbetsgivaren lämna ifrågavarande arbetstagare samt deras företrädare de uppgifter som behövs för behandlingen av ärendet så att de kan sätta sig in i och förbereda sig för det ärende som behandlas. Informationen ska ges i ett sådant skede innan förhandlingarna inleds att de som får informationen har möjlighet att ta till sig informationen i tillräcklig utsträckning. Personalen bör också ges möjlighet att ställa ytterligare frågor och begära närmare utredningar. Tilläggsuppgifterna bör kunna tas fram med en skälig arbetsinsats från arbetsgivarens sida och de ska vara nödvändiga för behandlingen av ärendet.

Sekretessbelagda uppgifter får lämnas ut endast i den omfattning som det är nödvändigt för ett ärende som enligt lag ska behandlas genom samarbetsförfarande. I ett ärende som gäller skolenheten behöver uppgifter om personer inte ges.

### **Minskning av användningen av arbetskraft**

Om det i samband med ändringar i skolenheten övervägs överföring till anställning på deltid eller uppsägning ska arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning för att inleda samarbetsförhandlingarna senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. När arbetsgivaren överväger uppsägning eller överföring till anställning på deltid av minst tio personer, ska arbetsgivaren skriftligen lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna de uppgifter arbetsgivaren har om

- grunderna för de planerade åtgärderna
- en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar och överföringar till anställning på deltid
- en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som blir föremål för uppsägning eller deltidsanställning
- en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna och överföringarna till anställning på deltid verkställs.

Arbetsgivaren måste när samarbetsförhandlingarna inleds lämna företrädarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan om minst 10 anställda sägs upp. Om antalet uppsagda är färre än vad som anges ovan, ska arbetsgivaren föreslå motsvarande handlingsprinciper.

I samarbetsförfarandet deltar även en företrädare för personalen, om uppsägningen eller överföringen till anställning på deltid gäller minst tre arbetstagare, eller om arbetsgivaren eller en företrädare för personalen kräver det.

Om arbetsgivaren föreslår samarbetsförhandlingar om åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp eller överförs till anställning på deltid, ska en 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.

Om arbetsgivarens övriga skyldigheter i uppsägningsprocessen föreskrivs i arbetsavtalslagen och i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Marja Lahtinen

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder som sannolikt leder till flera uppsägningar eller överföringar till anställning på deltid, ska åtgärderna behandlas vid samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige. I samarbetsförfarandet behandlas endast ovan nämnda åtgärder, inte budgeten i sig.

### **Avslutande av samarbetet**

Samarbetskyldigheten har fullgjorts när förhandlingarna har förts och den nödvändiga informationen har tillställts personalen och deras företrädare på det sätt som föreskrivs i samarbetslagen.

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 inga väsentliga förändringar i ärendet har skett efter detta. Arbetsgivaren ska i det fallet meddela att behandlingen ersätter samarbetsförfarandet. På det sättet undviker man att samma ärende behandlas flera gånger.