

## Sammanslagning av samarbetskommittén och arbetarskyddskommittén

### Lagstiftningen som gäller samarbetsverksamhet

1. **Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (tillsynslagen) (44/2006) 23 § 1 mom. och 2 mom. (avtal om arbetarskyddssamarbete)**

Syftet med arbetarskyddssamarbetet: Arbetarskyddet utgör en del av den strategiska ledningen av personalresurserna. Syftet är att med hjälp av en lednings- och verksamhetspraxis som utgår från en planmässig personalstrategi med betoning på hälsan utveckla hälsan och säkerheten i arbetet och arbetsmiljön, personalens välbefinnande i arbetet och ett arbetsliv som ger hållbara resultat. Arbetarskyddssamarbetet är en interaktiv samverkan mellan arbetsgivaren och personalen som ska ge arbetstagarna möjlighet att delta i och påverka behandlingen av ärenden som gäller hälsan och säkerheten på arbetsplatsen. Vid denna verksamhet beaktas lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007), 8 och 12 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001) och 13 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

I 26 § i tillsynslagen finns följande bestämmelser om ärenden som ska behandlas genom direkt eller representativt samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna:

- sådant som direkt påverkar arbetstagarnas **säkerhet och hälsa** samt förändringar i fråga om detta
- principerna för hur **risker och olägenheter på arbetsplatsen** utreds och det sätt på vilket utredningen görs samt omständigheter som framkommit i sådana utredningar som avses ovan och i företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar och som allmänt påverkar arbetstagarnas säkerhet och hälsa
- **de utvecklingsmål och utvecklingsprogram** som hänför sig till den verksamhet som avser **att upprätthålla arbetsförmågan, de utvecklingsmål och utvecklingsprogram** som stöder en fortsättning i arbetslivet samt **andra utvecklingsmål och utvecklingsprogram** som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa
- **frågor** som påverkar arbetstagarnas **säkerhet, hälsa och arbetsförmåga** och som hänför sig till **organiseringen och dimensioneringen av arbetet** samt väsentliga **förändringar i fråga om dessa**
- **behovet** och ordnandet **av den undervisning, handledning och introduktion** för arbetstagare som avses i lagar som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn
- **de statistiska uppgifter och andra uppföljningsuppgifter om säkerheten och hälsan i arbetet** som hänför sig till **arbetet, arbetsmiljön och arbetsklimatet**

- **uppföljning av genomförandet och verkningarna** av de ärenden som avses ovan.

**Med beaktande av målen för samarbetet** ska de ärenden som avses ovan behandlas **i tillräckligt god tid med tanke på tidtabellen för beredningen och genomförandet av dem.**

Till arbetarskyddssamarbetet kan till exempel höra frågor som **främjande av arbetshälsan, effekter av den stigande åldern hos personalen, tillhandahållande av information om arbetarskyddet och första hjälpen, förebyggande av missbruksproblem, förfaranden och modeller i samband med hänvisning till vård vid missbruk samt förfaranden vid tidigt ingripande och hänvisning till rehabilitering.** Behandlingen av ärendena kan ha föregåtts av en utredning och bedömning av farorna i arbetet eller så har frågorna på något annat sätt konstaterats vara viktiga på det lokala planet.

De rådande särförhållandena ska beaktas vid behandlingen och fullföljandet av ärenden som faller under arbetarskyddssamarbetet i fråga om sådant arbete som en arbetstagare utför hemma eller på något annat ställe och som följer 5 § i arbetarskyddslagen (738/2002).

### **Behandlingen av ärenden inom arbetarskyddssamarbetet**

#### Direkt samarbete

Ärenden inom arbetarskyddssamarbetet behandlas genom direkt samarbete mellan arbetsgivaren eller chefen som representerar arbetsgivaren och arbetstagaren. Den arbetarskyddsfullmäktig som representerar arbetstagaren har härvid rätt att delta i behandlingen av ett ärende på begäran av arbetstagaren eller vid behov även annars.

#### Representativt samarbete

Ärenden enligt § 3 i avtalet om arbetarskyddssamarbete som är vittomfattande och gäller arbetsplatsen i allmänhet behandlas genom representativt samarbete i arbetarskyddskommittén eller motsvarande samarbetsorgan.

### **Organisationen för arbetarskyddssamarbetet**

Mandattiden för personalen för arbetarskyddssamarbetet är fyra år. Valet förrättas i enlighet med en separat valanvisning. Före valet ska de anställda ha indelats i personal i arbetstagar- respektive tjänstemannaställning.

För samarbetet i arbetarskydds- och arbetsmiljöfrågor ska det på arbetsplatsen enligt tillsynslagen finnas en **arbetarskyddschef** som representerar arbetsgivaren, **en arbetarskyddsfullmäktig inklusive ersättare** och en arbetarskyddskommitté eller något annat representativt samarbetsorgan som baserar sig på ett lokalt samarbetsavtal. De arbetarskyddsfullmäktige är medlemmar i detta organ.

Med stöd av ett lokalt avtal kan man dessutom välja **skyddsombud** eller personer med motsvarande beteckningar för att representera personalen på enskilda arbetsställen eller arbetsenheter.

## 2. Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007)

Syftet med samarbetslagen är att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen. Med samarbete avses förhandlingar och hörande. Arbetsgivaren ska förhandla om grunderna för, konsekvenserna av och alternativen till de åtgärder som är under beredning **innan** ärendet avgörs. Förhandlingarna ska föras i samarbetets anda, dvs. i öppen interaktion, och syftet är att nå konsensus. Efter att ha hört personalen fattar arbetsgivaren beslut om vilka åtgärder man ska vidta i ärendet. I lagens motiveringar betonas öppen växelverkan, förtroende mellan parterna och dagligt samarbete genom växelverkan mellan chefer och medarbetare.

Parter i samarbetet är kommunen eller samkommunen i egenskap av arbetsgivare och de som är anställda hos kommunen. Kommunen eller samkommunen avgör vilka som representerar arbetsgivaren i olika situationer. Till exempel en enskild närmaste chef eller personalchefen kan representera arbetsgivaren beroende på vilka saken berör.

Lagen innehåller bestämmelser om vilka som är parter i samarbetet i olika situationer. Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare eller tjänsteinnehavare behandlas i första hand mellan arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren i fråga och arbetsgivaren. Representanten för personalen kan delta i behandlingen av ärendet på begäran av arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren.

De ärenden som endast berör en del av personalen kan behandlas med personerna i fråga eller deras representanter. Ärenden som berör personalen i allmänhet och har vittomfattande konsekvenser behandlas i samarbetsorganet. Efter att ärendet har behandlats i samarbetsorganet, behöver det inte behandlas separat med enskilda anställda. På motsvarande sätt behöver ärendet inte behandlas i samarbetsorganet om det har behandlats med enskilda anställda.

### Ärenden som behandlas i samarbete

- Sådana **förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens servicestruktur, kommunindelningen eller i samarbetet mellan kommunerna** som har betydande konsekvenser för personalens ställning. Förändringarna i organiseringen av arbetet kan vara omorganisering av till exempel arbetsuppgifterna, arbetena eller arbetslokalerna. Förändringarna i kommunens servicestruktur är till exempel förändringar i kommunindelningen och i samarbetet mellan kommunerna. Förändringarna i kommunernas samarbete behandlas i samarbetsförfarande om de har betydande personalkonsekvenser.
- **Principerna för omorganisering av tjänsterna**, om ärendet kan ha väsentliga personalkonsekvenser. Det är fråga om omorganisering av tjänsterna till exempel då när man planerar att bolagisera någon av kommunens funktioner eller skaffa den som köptjänst antingen av en annan kommun eller av ett privatföretag. Dessutom är det fråga om omorganisering av tjänsterna då när man överväger anlitande av utomstående arbetskraft eller

överlåtelse av rörelse. Principerna för omorganiseringen av tjänsterna omfattar även principerna för konkurrensutsättning av offentlig upphandling av tjänster enligt upphandlingslagstiftningen.

- **Principer och planer** som hänför sig till **personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen** samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet. Principerna och planerna som hänför sig till personalen är till exempel:
  - olika principer och förfaringssätt inom personalförvaltningen
  - personalstrategier
  - principer för anställning och introduktion
  - principer som man följer när man ordnar sådan verksamhet för personalen som hänför sig till rekreation och välbefinnande i arbetet.
- Överföring av arbetstagare till **anställning på deltid, permittering eller uppsägning**, om dessa åtgärder vidtas **av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker**. Om det i kommunens 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 ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

Med principerna och planerna som hänför sig till utvecklandet av personalen avses till exempel personal- och utbildningsplaner. Personalplanerna kan innehålla till exempel uppgifter om kommunens personalstruktur, personalantal och deras kompetens. Utbildningsplanerna kan innehålla till exempel en bedömning av utvecklingsbehov av yrkeskompetensen hos de anställda och av de ändringar som äger rum inom kraven för yrkeskompetensen.

Till principerna och planerna som hänför sig till likvärdigt bemötande av personalen hör till exempel den jämställdhetsplan som 6 a § i jämställdhetslagen (609/1986) kräver av de organisationer som har över 30 anställda. Planen utarbetas i samarbete med representanterna för personalen.

När kommunen eller samkommunen utarbetar till exempel en personalstrategi, en utbildningsplan för personalen, en jämställdhetsplan eller principer för intern kommunikation, ska man behandla dem i samarbetsförfarande. Så säkerställer man att personalen får möjlighet att uttrycka sin åsikt om de handlingar som är under beredning och de kan påverka beredningen av ärenden.

## Granskning av alternativ

Alternativ	Struktur	Fördelar	Nackdelar
<p><b>Nuvarande modell, separat samarbetskommitté (SBK) och separat arbetarskyddskommitté (ASK)</b></p>	<p>ASK: 7+6= 13 personer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 arbetarskyddsfullmäktige</li> <li>• 5 representanter för arbetsgivare</li> <li>• arbetsvälfärdskoordinator/ arbetsskyddschef, ordförande och sekreterare</li> <li>• sammanträder 4–5 gånger om året</li> </ul> <p>SBK: 6+8 = 14 personer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 huvudförtroendemän och 1 förtroendeman</li> <li>• stadsdirektör, 4 centraldirektörer samt utbildningschef</li> <li>• personalchef, sekreterare</li> <li>• stadsstyrelsens ordförande</li> <li>• sammanträder 4–6 gånger om året</li> </ul> <p>Separat lönesystemsarbetsgrupp</p> <p>Sammanlagt 27 personer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• etablerad modell</li> <li>• tid att sätta sig in i organens mest centrala uppgifter</li> <li>• arbetarskyddsfullmäktiges omfattande representation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• delvis överlappande</li> <li>• separat behandling av ärenden försvårar förståelsen av helheten</li> <li>• informationsgång mellan de nuvarande organen och inom organisationen</li> <li>• hierarki mellan ärenden</li> </ul>
<p><b>Gemensamt samarbetsorgan, alternativ 1) och 2)</b></p>	<p><b>ALTERNATIV 1)</b></p> <p>Arbetarskyddsfullmäktige:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 arbetsskyddsfullmäktige i huvudsyssla</li> <li>• x skyddsombud (deltar inte i möten)</li> </ul> <p>Representanter för arbetsgivare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stadsdirektör, centralernas direktörer och deras ställföreträdare</li> <li>• arbetsvälfärdskoordinator/arbetarskydds chef och personalchef som beredare och sekreterare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbetarskyddsärenden får mer synlighet</li> <li>• gemensam behandling av ärenden underlättar förståelsen av helheten</li> <li>• informationsgång mellan de nuvarande organen och inom organisationen</li> <li>• högsta operativa ledningens engagemang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbetarskyddsärenden får mindre synlighet på grund av anställningsförhållande-frågor</li> <li>• möten kan bli långa</li> <li>• prioritering av ärenden</li> <li>• införande och etablering av ny verksamhetsmodell</li> <li>• det finns inte alltid tid för att behandla ärenden tillräckligt ingående</li> <li>• förutsätter god förhandsberedning</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 huvudförtroendemän och 1 förtroendeman</li> <li>• stadstyrelsens ordförande</li> </ul> <p>Sammanlagt 15 personer på möten</p> <p><b>ALTERNATIV 2)</b> Arbetarskyddsfullmäktige:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 arbetsskyddsfullmäktige på deltid</li> </ul> <p>Representanter för arbetsgivare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stadsdirektör, 4 centraldirektörer</li> <li>• utbildningschef och servicechef för seniorer</li> <li>• arbetsvälfärdskoordinator/arbetarskydds chef och personalchef som beredare och sekreterare</li> <li>• stadsstyrelsens ordförande</li> </ul> <p>Represetanter för arbetstagarna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 huvudförtroendemän och 1 förtroende</li> </ul> <p>Separat lönesystemsarbetsgrupp och vid behov kan separata beredande arbetsgrupper grundas</p> <p>Sammanlagt 20 personer på möten</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• regelbundna möten (8–10 gånger om året)</li> <li>• samarbetsforum för förtroendemännen och arbetarskyddsaktörerna</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• arbetarskyddsärenden får mer synlighet</li> <li>• gemensam behandling av ärenden underlättar förståelsen av helheten</li> <li>• informationsgång mellan de nuvarande organen och inom organisationen</li> <li>• högsta operativa ledningens engagemang</li> <li>• regelbundna möten (8–10 gånger om året)</li> <li>• samarbetsforum för förtroendemännen och arbetarskyddsaktörerna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbetarskyddsärenden får mindre synlighet på grund av anställningsförhållande-frågor</li> <li>• möten kan bli långa</li> <li>• prioritering av ärenden</li> <li>• införande och etablering av en ny verksamhetsmodell</li> <li>• det finns inte alltid tid för att behandla ärenden tillräckligt ingående</li> <li>• förutsätter god förhandsberedning</li> </ul>
<p><b>Gemensamt organ med beredande</b></p>	<p>Arbetarskyddsfullmäktige:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 arbetarskyddsfullmäktige på deltid (grundtrygghetscentralen, centralen för bildning och välfärd, centralen för</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mer omfattande beredning som bättre beaktar samarbetsfrågor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tidsbrist hotar beredningen av ärenden</li> <li>• tidskrävande och tungt alternativ</li> </ul>

<p><b>arbetsgrupper</b></p>	<p>näringsliv och infrastruktur + stadskanslicentralen)</p> <p>Representanter för arbetsgivare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stadsdirektör, centralernas direktörer och deras ställföreträdare</li> <li>• stadsstyrelsens ordförande</li> </ul> <p>Representater för arbetstagarna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 huvudförtroendemän och 1 förtroendeman</li> </ul> <p>Beredande arbetsgrupper (2):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tyhy-grupp som arbetarskyddschefen och 3 arbetarskyddsfullmäktige deltar i</li> <li>• arbetsgrupp för lönefrågor som centralernas direktörer, personalchefen och huvudförtroendemännen deltar i</li> </ul> <p>Sammanlagt 15 personer på möten</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbetarskyddsärenden får mer synlighet</li> <li>• gemensam behandling av ärenden underlättar förståelsen av helheten</li> <li>• informationsgång mellan de nuvarande organen och inom organisationen</li> <li>• högsta operativa ledningens engagemang</li> <li>• regelbundna möten (5–6 gånger om året)</li> <li>• samarbetsforum för förtroendemännen och arbetarskyddsaktörerna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• det finns inte alltid tid för att behandla ärenden tillräckligt ingående</li> </ul>
<p><b>D. Nuvarande modell, skild SBK och ASK och två gemensamma möten årligen</b></p>	<p>ASK: 7+6= 13 personer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 arbetarskyddsfullmäktige</li> <li>• 5 representanter för arbetsgivare</li> <li>• arbetsvälfärdskoordinator/ arbetsskyddschef , ordförande och sekreterare</li> <li>• sammanträder 4–5 gånger om året</li> </ul> <p>SBK: 6+8 = 14 personer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 huvudförtroendemän och 1 förtroendeman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• etablerad modell</li> <li>• tid att sätta sig in i organens mest centrala uppgifter</li> <li>• arbetarskyddsfullmäktiges omfattande representation</li> <li>• arbetsskyddsfullmäktiges status som lyfter upp ärenden och ger utlåtanden</li> <li>• överlappande / parallell behandling av</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"><li>• stadsdirektör, 4 centraldirektörer samt utbildningschef</li><li>• personalchef, sekreterare</li><li>• stadsstyrelsens ordförande</li><li>• sammanträder 4–6 gånger om året</li></ul> <p>Separat lönesystemsarbetsgrupp</p> <p>Sammanlagt 27 personer på möten</p>	ärenden och kommunikationen förbättras med hjälp av gemensamma möten med SBK.	
--	---	---	--