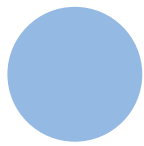


- Akava
- Finlands näringsliv
- Kyrkans arbetsmarknadsverk
- Kommunala arbetsmarknadsverket
- Finlands Fackförbunds Centralorganisation
- Tjänstemannacentralorganisationen FTFC
- Statens arbetsmarknadsverk

De centrala arbetsmarknads- organisationernas gemensamma modell för personal- och utbildningsplan

- Akava
- Finlands näringsliv
- Kyrkans arbetsmarknadsverk
- Kommunala arbetsmarknadsverket
- Finlands Fackförbunds Centralorganisation
- Tjänstemannacentralorganisationen FTFC
- Statens arbetsmarknadsverk



De centrala arbetsmarknadsorganisationernas gemensamma modell för personal- och utbildningsplan

Bestämmelserna om personal- och utbildningsplanen har ändrats genom lagändringar 1.1.2014. Personal- och utbildningsplanerna bör uppdateras år 2014 så att de motsvarar den nya lagen. De centrala arbetsmarknadsorganisationerna kom i ramavtalet 28.11.2011 överens om att utarbeta en gemensam modell för personal- och utbildningsplan.

Modellen som utarbetats till stöd för arbetsgivarna och arbetstagarna baserar sig på lagen om samarbete inom företag (nedan samarbetslagen). De bestämmelser som gäller för offentliga sektorn (lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar samt kyrkans samarbetsavtal och avtal om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda) avviker till vissa delar från bestämmelserna i lagen om samarbete inom företag. Avvikelserna framgår av modellen. Till övriga delar avses med "företag" även kommuner och samkommuner, statens ämbetsverk och inrättningar samt församlingar och kyrkliga samfälligheter. Skyldigheterna för kommunalt och statligt ägda bolag följer lagen om samarbete inom företag.

Utgående från modellen kan varje företag genom samarbete mellan arbetsgivaren och personalen utarbeta en sådan personal- och utbildningsplan som lämpar sig bäst för företagets behov. Målet för den gemensamma modellen är att göra det lättare att tillämpa den nya lagstiftningen i företagen. De centrala arbetsmarknadsorganisationerna ska främja införandet av modellen på arbetsplatserna och utvärdera hur målen för lagstiftningen uppfyllts inom två år efter att lagen trädde i kraft.

Hur personal- och utbildningsplanen utarbetas

Enligt samarbetslagen ska företag som regelbundet har minst 20 anställda i arbetsavtalsförhållande utarbeta en skriftlig personal- och utbildningsplan för att upprätthålla och främja arbetstagarnas yrkeskompetens. Också mindre företag kan utarbeta en sådan plan.

Offentliga sektorn: Skyldigheten att utarbeta en personal- och utbildningsplan gäller alla kommuner och samkommuner samt statliga ämbetsverk och inrättningar. För kyrkans arbetsgivare gäller samma gräns på 20 arbetstagare som för företag.

Arbetsgivaren tar initiativet till samarbetsförhandlingar. I samband med initiativet ska arbetsgivaren uppge när och var förhandlingarna inleds och vad det är fråga om. Också arbetstagarparten kan begära förhandlingar. I så fall ska arbetsgivaren så fort som möjligt ta initiativ till inledande av förhandlingar eller ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser förhandlingar vara nödvändiga.

Arbetsgivaren ska i god tid innan förhandlingarna inleds ge personalens representanter tillräckliga uppgifter om de ärenden som kommer att behandlas. Det är önskvärt att uppgifterna bifogas förhandlingsinitiativet. Uppgifterna kan omfatta till exempel arbetsgivarens utkast till personal- och utbildningsplan. Arbetsgivaren kan också vid behov hänvisa till uppgifter som getts personalen redan tidigare med stöd av andra arbetsbestämmelser, till exempel uppgifter om företagets ekonomiska situation, om de har anknytning till de ärenden som behandlas vid förhandlingarna.

Personal- och utbildningsplanen behandlas årligen i samarbetsförfarande. Det betyder ändå inte att planen måste utarbetas på nytt varje år. När företaget en gång utarbetat en plan i enlighet med lagen kan man vid de årliga förhandlingarna behandla ändringsbehov och uppdatering av fjolårsplanen. Också uppföljning av fjolårsplanen ingår i den årliga behandlingen av planen.

Offentliga sektorn: I kyrkans avtal sägs ingenting om årlig behandling.

Personal- och utbildningsplanens innehåll och omfattning kan variera beroende på företagets storlek och verksamhet, personalens mängd, utbildningsbehov och utbildningsgrad samt utvecklingen inom branschen, tillgången till arbetskraft och övriga behov. Samma krav kan inte ställas på små företag som på stora.

Vid samarbetsförhandlingarna behandlas grunderna för personal- och utbildningsplanen samt dess syfte och verkningar. Det innebär att man till exempel går igenom varför en viss fråga behandlas, vad syftet är och vilka verkningar frågan har.

Förhandlingarna förs med personalens representanter. I företag med färre än 30 arbetstagare kan arbetsgivaren komma överens med personalgruppernas representanter om att personal- och utbildningsplanen behandlas vid ett gemensamt möte för hela personalen. Efter förhandlingar som syftar till samförstånd fastställer arbetsgivaren personal- och utbildningsplanens innehåll.

Också förändringar i personal- och utbildningsplanen ska behandlas i samarbete med personalen. Förfarandet är då det samma som vid den årliga behandlingen. Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i personal- och utbildningsplanen i samband med det samarbetsförfarande som gäller uppsägningarna.

Offentliga sektorn: Den kommunala samarbetslagen och kyrkans avtal innehåller ingen förpliktelse att behandla personal- och utbildningsplanen vid samarbetsförfarande som gäller uppsägningar.

Det finns anledning att upprätta ett protokoll över behandlingen av personal- och utbildningsplanen. I vilket fall som helst ska ett sådant upprättas på begäran. Personal- och utbildningsplanen kan införas i protokollet över förhandlingarna eller också kan den sammanställas till ett särskilt dokument. Utbildningsplanen kan också särskiljas från personalplanen så att den utgör en separat handling.

En jämställdhetsplan som utarbetas enligt jämställdhetslagen kan införlivas i personal- och utbildningsplanen. I så fall behandlas också jämställdhetsplanen vid samarbetsförhandlingarna om personal- och utbildningsplanen.

De frågor som behandlas kan tas med i planen genom hänvisning till lagstiftningen, någon kollektivavtalsbestämmelse eller något annat relevant dokument (t.ex. ett lokalt avtal, ett avtal om arbetstidsbank, arbetsplatsens åldersprogram).

Samarbetsombudsmannen övervakar att samarbetslagen efterlevs och kan yrka på att domstolen ska ålägga företaget att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite, om det är uppenbart att personal- och utbildningsplanen inte kommer att bli behandlad genom samarbetsförfarande.

Personal- och utbildningsplanens innehåll

1 Personalens sammansättning och storlek i företaget inklusive antalet faktiska arbetsavtal för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas

I personal- och utbildningsplanen ges en överblick av företagets personalstyrka och personalstruktur och en uppskattning av den kommande utvecklingen. Uppgifterna kan ges i form av tabeller eller grafer.

Offentliga sektorn: Samarbetslagarna för kommunsektorn och staten samt kyrkans avtal innehåller ingen förpliktelse att behandla personalens sammansättning och storlek i personal- och utbildningsplanen, förutom antalet faktiska arbetsavtals- och tjänsteförhållanden för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas.

För beskrivningen av personalstrukturen indelas personalen på ett sätt som är motiverat med tanke på företagets storlek och behov. Personalen kan delas in på en eller flera grunder. Av utredningen kan

framgå personalens storlek och fördelning enligt till exempel följande kriterier:

- olika verksamhetsställen eller enheter inom företaget
- olika personalgrupper (t.ex. arbetstagare, tjänstemän, högre tjänstemän)
- olika anställnings- och arbetstidsformer (t.ex. deltidsarbete, periodarbete, skiftarbete eller arbetstidsformer som baserar sig på kollektivavtal, deltidspension)
- yrkesgrupper
- åldersgrupper.

Indelningen kan göras så att den betjänar det övriga innehållet i personal- och utbildningsplanen. Indelningen kan då användas för att utreda utbildningsbehoven eller särskilda behov för vissa personalgrupper, till exempel äldre arbetstagare eller arbetstagare som riskerar bli arbetsoförmögna. Med hjälp av uppgifterna kan företaget också bereda sig på pensioneringar.

I samband med uppgifterna om personalens storlek och sammansättning ges i personal- och utbildningsplanen en utredning om antalet faktiska tidsbegränsade arbetsavtal. Behovet av denna information är beroende av företagets storlek och antalet tidsbegränsade arbetsavtal. Uppgifterna bör i mån av möjlighet presenteras så att de med beaktande av företagets storlek ger en tillräckligt bra uppfattning om användningen av tidsbegränsade arbetsavtal och en bedömning av hur de kommer att utvecklas.

I personal- och utbildningsplanen bör ingå en bedömning av hur personalmängden och personalstrukturen, inklusive antalet tidsbegränsade arbetsavtal, kommer att utvecklas i framtiden. Eftersom personalplanen ska uppdateras årligen är granskningsperioden ett år. I bedömningen ska beaktas sådana personalpåverkande förändringar i företagets verksamhet som kan förutses när personal- och utbildningsplanen utarbetas, till exempel utvidgning eller reducering av företagets verksamhet, anskaffning av maskiner och anläggningar, förändringar i produktionen och servicestrukturen samt omorga-

niseringar i arbetet. I bedömningen ska man också försöka förutse behovet av vikarier och andra visstidsanställda.

Utredningen om personalens storlek och sammansättning ska vara sådan att uppgifter om enskilda arbetstagare inte framgår. Det innebär också att personalen inte ska delas in i så små grupper att det är möjligt att dra slutsatser som avslöjar uppgifter om enskilda arbetstagare. Behandlingen av löneuppgifter hör inte till personal- och utbildningsplanen. Könsfördelningen behöver inte presenteras om företaget har utarbetat en särskild jämställdhetsplan.

2 Principerna för användningen av olika anställningsformer

Av personal- och utbildningsplanen ska framgå vilka principer och vilken praxis som styr användningen av olika anställningsformer i företaget. Med anställningsform avses förutom arbetsavtalsförhållandets karaktär (t.ex. tidsbegränsad/tillsvidare gällande) också olika arbetstidsformer (t.ex. deltids-/heltidsanställning) och andra arbetsarrangemang (t.ex. distansarbete). Det kan finnas flera olika anställningsformer. I personal- och utbildningsplanen behandlas ändå bara sådana anställningsformer eller arbetsarrangemang som faktiskt används i företaget eller som företaget överväger att införa.

I det här sammanhanget kan man presentera principerna för flexibla arbetstidsarrangemang som används i företaget och praxis som underlättar samordningen av arbete och familjeliv. Genom principerna för olika anställningsformer kan man också beakta särskilda behov hos äldre arbetstagare och arbetstagare med partiell arbetsförmåga.

Dessa principer kan också inkluderas i personal- och utbildningsplanen genom hänvisning till ett kollektivavtal, ett lokalt avtal eller något annat dokument där principerna framgår.

3 Allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet

Av personal- och utbildningsplanen ska framgå på vilket sätt de nämnda personernas särskilda behov har beaktats på ett allmänt plan. Principernas omfattning och hur de behandlas kan variera beroende på i vilken utsträckning företaget har arbetstagare som hör till dessa grupper och hur man uppskattar att grupperna kommer att utvecklas inom den närmaste framtiden. Principerna kan också gälla användningen av lag- eller kollektivavtalsenliga rättigheter eller förfaranden som syftar till att förbättra arbetsförmågan eller arbetsmarknadskompetensen.

I principerna kan till exempel skrivas in hur frågor som gäller dessa personalgruppers arbetsförmåga och arbetsmarknadskompetens beaktas i planeringen av arbetsmiljön samt utbildningens och den hälsofrämjande verksamhetens inriktning och innehåll. Principerna kan också gälla eventuella arbetshälsoprojekt som genomförs i företaget eller en modell för tidigt ingripande eller något annat förfarande som syftar till att upprätthålla arbetsförmågan och förebygga framför allt långa sjukledigheter.

Det är inte möjligt att sätta någon exakt åldersgräns för begreppet äldre arbetstagare. Hur åldrandet påverkar arbetsförmågan beror på vilken bransch det är fråga om och arbetets karaktär. I personal- och utbildningsplanen ska man försöka förutse och beakta vilka åtgärder som åldrandet i allmänhet föranleder när det gäller att upprätthålla arbetsförmågan i arbetsuppgifterna inom företaget.

Det är möjligt att åtgärder som främjar de aktuella arbetstagargruppernas arbetsförmåga har behandlats i något annat sammanhang, till exempel inom företagshälsovården eller arbetarskyddssamarbetet. I så fall räcker det med att personal- och utbildningsplanen innehåller en hänvisning till de principer eller dokument som utarbetats i dessa förfaranden.

Om företaget infört ett åldersprogram utgående från den gemensamma modell som de centrala arbetsmarknadsorganisationerna gav ut 31.5.2013, kan man hänvisa till det programmet i planen.

Länk till modellen (på finska):
www.ttk.fi/files/3269/Tyokaarimallilla_kohti_pidempia_tyouria_d8eb.pdf

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

Denna del kallas utbildningsplan. Den består av två delar: en bedömning av kompetensbehovet och en kompetensutvecklingsplan som baserar sig på bedömningen. Utbildningsplanen kan ingå i personalplanen eller utarbetas som ett särskilt dokument.

Utgångspunkten för kompetensutvecklingen är behoven i arbetsgivarens verksamhet och arbetstagarernas sysselsättningsmöjligheter hos arbetsgivaren på lång sikt. I utbildningsplanen bedöms förändringar i yrkeskompetensen och kompetensbehovet och orsakerna till dem. Förändringarna kan bero på bland annat nya arbetsmetoder eller program, nya apparater och ny utrustning eller förändringar i produktionen, serviceutbudet eller affärskonceptet. Utgångspunkten för bedömningen av kompetensbehovet är alltså personalens nuvarande kompetens som jämförs med de väntade förändringarna. Vid samarbetsförhandlingarna kan både arbetsgivar- och arbetstagarparten föra fram sina synpunkter på utbildningsbehoven.

När kompetensbehovet är kartlagt gör man upp en ettårsplan för hela personalens kompetensutveckling. För planen delas personalen in i olika personalgrupper eller på något annat sätt enligt företagets behov. Personalen kan delas in till exempel efter yrkesgrupp, arbetsuppgifter eller utbildningsnivå. Gruppindelningen innebär att kompetensutvecklingsbehovet för enskilda arbetstagare inte behandlas i utbildningsplanen.

Av planen framgår i allmänhet inom vilket område utbildning planeras för respektive personalgrupp. I planen kan också beskrivas målen för personalutbildningen och de utbildningsalternativ som står till buds. Valet mellan olika alternativ kan då bli en sak som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om sinsemellan. I planen behöver man inte ange enskilda utbildningsevenemang, såsom olika kurser, utbildningsdagar eller konferenser. Sådana kan dock nämnas om företaget till exempel regelbundet ordnar en viss slags utbildning.

Syftet med bedömningen och planen är att utbildningsfrågorna ska behandlas i samarbete med personalen. Det är arbetsgivaren som beslutar om kompetensutvecklingen, vilka åtgärder som väljs och hur de riktas. Planen innebär ingen förpliktelse för arbetsgivaren att utbilda sin personal. På begäran ska det dock i samband med behandlingen av personal- och utbildningsplanen utredas hur yrkeskompetensen i fortsättningen ska kunna upprätthållas för arbetstagare som gått miste om några år av kompetensutveckling.

5 Uppföljning av planerna

I samband med den årliga behandlingen av personal- och utbildningsplanen ska man också behandla genomförandet och uppföljningen av planen. Uppföljningen innebär att utfallet jämförs med planerna, till exempel att den genomförda utbildningen jämförs med den som planerats. Det faller sig naturligt att uppföljningen görs i samband med behandlingen av följande års plan. Uppföljningen kan också göras före den årliga behandlingen av planen, till exempel i företagets samarbetsdelegation eller i form av fria diskussioner mellan arbetsgivaren och personalens representanter. Uppföljningen kan också innebära en schemaläggning av planerna.

Särskilda omständigheter som ska beaktas i personal- och utbildningsplanen

De numrerade punkterna ovan innehåller en förteckning över vad som ska framgå av personal- och utbildningsplanen. Dessutom bör man ge akt på de faktorer som presenteras nedan. Dessa faktorer ska beaktas på det sätt som företagets förhållanden kräver.

Särskilda behov för äldre arbetstagare

Äldre arbetstagare kan ha till exempel särskilda utbildningsbehov, eftersom deras kunskaper i högre grad än bland de unga baseras på sådant de lärt sig i arbetet. Dessa särskilda behov bör beaktas när utbildningsplanen utarbetas. Det är också fråga om att företaget i tillräckligt god tid bör bereda sig på förändringar i företagets åldersstruktur. Principerna för att upprätthålla arbetsförmågan hos äldre arbetstagare behandlas i punkt 3 ovan. De äldres särskilda behov kan beaktas till exempel genom möjlighet till deltidspension. Principerna för deltidspension kan behandlas i planen.

Offentliga sektorn: Samarbetslagarna för kommunsektorn och staten samt kyrkans avtal innehåller inga motsvarande bestämmelser.

Metoder och möjligheter för arbetstagarna att skapa balans mellan arbete och familjeliv

Möjligheterna att skapa balans mellan arbete och familjeliv kan behandlas i personal- och utbildningsplanen genom hänvisning till de rättigheter till familjeledigheter som anges i lag eller kollektivavtal och företagets praxis när det gäller dessa rättigheter. Frågan kan behandlas i samband med punkt 2. Om företaget utarbetar en särskild jämställdhetsplan kan frågor i anknytning till samordning av arbete och familj tas upp där. I så fall behöver de inte behandlas lika utförligt i personal- och utbildningsplanen.

Offentliga sektorn: Samarbetslagarna för kommunsektorn och staten samt kyrkans avtal innehåller inga särskilda motsvarande bestämmelser.

Exempel på metoder att samordna arbete och familj finns i centralorganisationernas rekommendation 18.11.2013 om praxis som främjar balansen mellan arbete och familjeliv.

Länk till rekommendationen (på finska):
www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/03_muut_asiakirjat/20131115Tyoemar/aa_Suositus_tyoen_ja_perheen_tasapainottamisen_hyvistaetae_kaeytaennoestaetae_syksy_2013.pdf

Principer för sysselsättning av partiellt arbetsföra

När personal- och utbildningsplanen utarbetas bör principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra behandlas. Det är fråga om hur företaget kan förbättra sysselsättningsmöjligheterna och arbetsinsatsen för sina partiellt arbetsföra arbetstagare. Principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra ska behandlas vid samarbetsförhandlingarna om personal- och utbildningsplanen i det fall att det finns flera partiellt arbetsföra i företaget. Principerna behöver då behandlas bland annat för att ett opartiskt och likvärdigt bemötande ska kunna tryggas.

Principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra kan också diskuteras på initiativ av arbetsgivaren eller personalens representant om man kan förutse att det i fortsättningen kommer att finnas partiellt arbetsföra arbetstagare i företaget. Vid förhandlingarna kan man, med hänsyn till företaget och de partiellt arbetsföra, behandla till exempel hur återgång till arbetet och arbetsmöjligheterna ska kunna främjas samt hur deltidspension kan arrangeras. Principerna kan ingå i principerna för användning av olika anställningsformer enligt punkt 2 ovan. Om det är fråga om partiellt arbetsföra som riskerar arbetslöshet ska frågorna behandlas som en del av principerna i punkt 3.

Det är möjligt att åtgärder som främjar de partiellt arbetsföras arbetsförmåga har behandlats i något annat sammanhang, till exempel inom företagshälsovården eller arbetarskyddssamarbetet. I så fall räcker det med att personal- och utbildningsplanen innehåller en hänvisning till de principer eller dokument som utarbetats i dessa förfaranden.

Flexibla arbetstidsarrangemang

När personal- och utbildningsplanen utarbetas bör man fästa vikt vid flexibla arbetstidsarrangemang. Med flexibla arbetstidsarrangemang avses till exempel arbetstidsbanker, distansarbete och möjligheter till deltidarbete. Flexibla arbetstidsarrangemang kan behandlas vid samarbetsförhandlingarna om personal- och utbildningsplanen, på förslag av antingen arbetsgivaren eller personalens representant. Behandlingen av flexibla arbetstidsarrangemang kan innebära antingen ändring av de gällande arrangemangen eller planmässigt införande av nya system. Om företaget redan har flexibla arbetstidsarrangemang kan förhandlingarna gälla bland annat under vilka förutsättningar arrangemangen används och vilka spelregler som gäller.

När flexibla arbetstidsarrangemang behandlas ska både arbetsgivarens och arbetstagarnas behov beaktas. Om flexibla arbetstidsarrangemang inte tillämpas på arbetsplatsen kan ett planmässigt införande av sådana arrangemang behandlas på initiativ av arbetsgivaren eller personalens representant. I arbetsgivarens förhandlingsskyldighet ingår också skyldighet att motivera beslut som innebär att arrangemang som tagits upp vid förhandlingarna inte genomförs.