



Avtal om samarbete vid Åbo Akademi

1. Avtalets tillämpningsområde

Avtalet om samarbete vid Åbo Akademi har slutits mellan Åbo Akademi och de fackligt utsedda huvudförtroendemän som representerar personalen vid Åbo Akademi.

Samarbetet ska förbättra personalens möjlighet att påverka beslutsfattandet i frågor som gäller arbetet, arbetsförhållandena, arbetslivets kvalitet och akademins verksamhet. Genom en kontinuerlig dialog utnyttjas även personalens sakkunskap i beredningen av beslutsfattandet.

Samarbetet ska också främja en sådan verksamhetskultur på arbetsplatsen där arbetsgivaren och personalen agerar i en anda av samarbete med respekt för varandras rättigheter och skyldigheter och samtidigt beaktar varandras intressen (1 § i Samarbetslagen 1333/2021). En central del av samarbetet utgörs av förtroendemännens kollektivavtalsenliga rätt till information.

Syftet med avtalet är att överenskomma om hur den kontinuerliga dialogen mellan arbetsgivaren och de anställda i enlighet med Samarbetslagen förverkligas vid Åbo Akademi samt att beskriva organiseringen av samarbetet mellan arbetsgivaren och anställda vid Åbo Akademi i allmänhet. Utöver Samarbetslagen följs andra författningar samt gällande kollektivavtal.

2. Samarbetets organisering

Samarbetet och den kontinuerliga dialogen förverkligas på individuell nivå, på enhetsnivå och på organisationsnivå. I omställningsförhandlingar följs bestämmelserna i Samarbetslagen.

Samarbete och dialog på individnivå tillämpas i samband med ärenden som angår en enskild anställd. De behandlas i första hand av den berörda personen och hans närchef(er) tillsammans. Den anställda har rätt att ha med sig en utsedd företrädare för personalen eller annan intern stödperson.

Samarbete och dialog på enhetsnivå utgörs av bland annat enhetsmöten vid den egna enheten samt vid behov mellan enhetens chef eller annan arbetsgivarrepresentant och valda företrädare av personalen.



För genomförandet av den kontinuerliga dialogen enligt Samarbetslagen på organisationsnivå har Åbo Akademi en samsarbetskommitté med representanter för såväl arbetsgivaren som personalen.

Samarbetskommittén ska under året sammankomma minst en gång per kvartal. Kvartalsmöten ska, om möjligt, kalenderläggas på ett sådant sätt, att de hålls innan ett styrelsemöte i respektive kvartal. De ärenden som behandlas inom samsarbetskommittén anges i bilagan till detta avtal. De ärenden som behandlas enbart med huvudförtroendemännen anges skilt i samma bilaga.

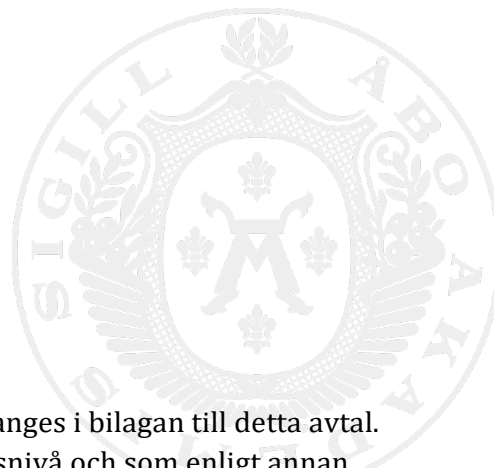
3. Samarbetskommitténs sammansättning och mandatperiod

Samarbetskommittén utses av Åbo Akademis rektor efter att arbetsgivaren hört fackföreningarna. Förhandlingsorganisationen for offentliga sektorns utbildade FOSU utser sex medlemmar samt sin huvudförtroendeman och Universitetens och forskningssektorns personalförbund Pro tre medlemmar samt sin huvudförtroendeman till kommittén. Åbo Akademis rektor utser högst fyra arbetsgivarrepresentanter till samsarbetskommittén. Rektor utser samsarbetskommitténs ordförande och viceordförande bland arbetsgivarrepresentanterna. Personliga suppleanter utses för var och en av medlemmarna. Samarbetskommitténs mandatperiod är fyra kalenderår. Om en ny huvudförtroendeman väljs under kommitténs mandatperiod, tar hen direkt över platsen i kommittén.

4. Samarbetskommitténs uppgifter

Samarbetskommittén huvudsakliga uppgift är att verka som en plats för arbetsgivaren och personalen att föra en kontinuerlig dialog i syfte att utveckla Åbo Akademis verksamhet och arbetsgemenskap i de ärenden som omfattas av Samarbetslagen, särskilt dess 2 kapitel. Kommittén är inte ett beslutande organ. Kommittén utgör ett forum som möjliggör och främjar tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen och ger personalen möjlighet till inflytande i ärenden som gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning.

Kommitténs möten protokollförs. Ärendelistor samt protokoll publiceras på Åbo Akademis intranät eller motsvarande forum som alla i personalen har tillgång till. Kallelse till mötet jämte det material som behandlas sänds senast en vecka innan mötet (9 § i Samarbetslagen).



Frågor som behandlats vid samarbetskommittén anges i bilagan till detta avtal. Ärenden som berör Åbo Akademi på organisationsnivå och som enligt annan lagstiftning behandlas vid andra grupper eller kommittéer, ska inte behandlas på nytt i samarbetskommittén. Sådana är till exempel de i Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), Lagen om företagshälsovård (1383/2001) och Arbetarskyddslagen (738/2002) nämnda ärenden vilka behandlas vid Åbo Akademis arbetarskyddskommission.

5. Ikraftträdande och uppsägning av avtalet

Detta avtal med bilaga ersätter Avtalet om samarbete vid Åbo Akademi från 1.1.2011 och träder i kraft 1.1.2023. Avtalet gäller tills vidare med sex (6) månaders uppsägningstid.

Uppsägning av avtalet ska ske skriftligen och meddelas samtliga parter i detta avtal. En parts uppsägning av avtalet gäller alla parter i avtalet. Förhandlingar om precisering och förändring av avtalet kan inledas på begäran av någon part.

Åbo, den 07.12.2022

För Åbo Akademi

Mikael Lindfelt

Rektor

Mika Wulff

Personaldirektör

För de fackliga organisationerna

Mirkka Ali-Laurila

Huvudförtroendeman, FOSU

Ole Karlsson

Huvudförtroendeman, Pro



Bilaga till avtalet om samarbete vid Åbo Akademi

I bilagan upptas de ärenden om vilka, enligt Samarbetslagen, 2 kap., kontinuerlig dialog ska föras mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen. Enligt Avtalet om samarbete vid Åbo Akademi förs dialogen mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen i Samarbetskommittén. Ärenden som behandlas enbart med huvudförtroendemännen anges i bilagan som skild överenskommelse. För behandlingen av ärenden utarbetar samarbetskommittén en egen årsklocka.

8 § i Samarbetslagen

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra regelbunden dialog om

- 1) företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation,
- 2) de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen,
- 3) hur arbetskraften används samt personalens sammansättning,
- 4) personalens kompetensbehov och kompetensutveckling,
- 5) upprätthållande och främjande av arbetshälsan till den del ärendet inte behandlas med stöd av annan lagstiftning,
- 6) ärenden enligt 12 § som följer av annan lagstiftning.

9 § i Samarbetslagen

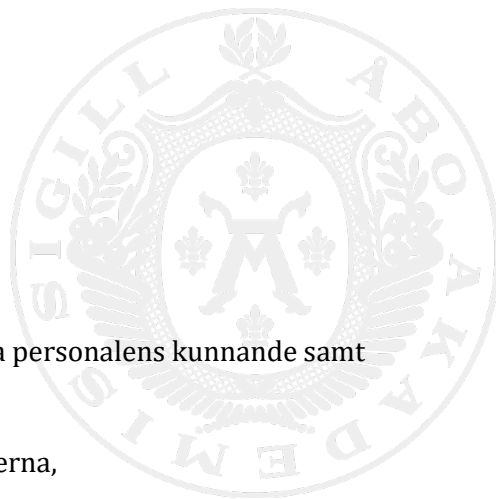
Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen

Arbetsgivaren ska i samarbete med företrädare för personalen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhålla planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt. Utvecklingsplanen utarbetas och

underhålls som ett led i den dialog som avses i 8 § 3–5 punkten. Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen i samband med dialogen efter det att omställningsförhandlingarna avslutats.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska antecknas

- 1) nuläget och förutsägbara utvecklingsgångar som kan inverka på personalens kompetensbehov eller arbetshälsa,



- 2) mål och åtgärder för att utveckla och upprätthålla personalens kunnande samt främja personalens arbetshälsa,
- 3) ansvarsfördelning och tidtabell i fråga om åtgärderna,
- 4) uppföljningsförfaranden.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska även antecknas principerna för anlitan­de av utomstående arbetskraft.

När utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls ska uppmärksamhet efter behov fästas vid

- 1) hur den tekniska utvecklingen, investeringar och andra förändringar som inträffar i företaget eller sammanslutningens verksamhet påverkar arbetsgemenskapen,
- 2) särskilda behov hos arbetstagare i olika livssituationer och särskilt vid behoven av att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,
- 3) ledningen av arbetsgemenskapen.

De planer som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (1325/2014) kan genomföras som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen.

(Skild anmärkning: Åbo Akademi har en skild plan för jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet. Planen utarbetas och följs upp av Jämställdhetskommittén.)

10 § Samarbetslagen

Uppgifter som ska lämnas för dialogen

Arbetsgivaren ska skriftligen lämna företrädare för personalen alla uppgifter som hänför sig till ärendet och som behövs för en resultat­rik dialog, och som rimligen kan lämnas och som arbetsgivaren har rätt att lämna. Uppgifterna ska lämnas senast en vecka innan dialogen genomförs, om inte något annat avtalas. Efter det att en företrädare för personalen har fått uppgifterna har denne rätt att på begäran få preciserade uppgifter om en omständighet som är av betydelse för dialogen.



11 § i Samarbetslagen Uppgifter som ska lämnas regelbundet

Arbetsgivaren ska två gånger om året lämna företrädare för personalen

- 1) uppgifter om antalet anställda per affärsenhet eller indelat på något annat motsvarande sätt,
- 2) uppgifter om antalet arbetstagare i anställningsförhållanden på viss tid eller deltid,
- 3) en enhetlig redogörelse för företagets eller sammanslutningens ekonomiska situation, av vilken framgår utvecklingsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen.

Om inte något annat avtalas, ska arbetsgivaren årligen lämna företrädarna för personalen

- 1) uppgifter om de löner som betalats de arbetstagare som företrädaren för personalen företräder så att löneuppgifterna för enskilda arbetstagare inte framgår av dem; på begäran ska uppgifterna lämnas indelade enligt yrkesgrupp,

(Skild överenskommelse: Punkt 1 ovan behandlas enbart med huvudförtroendemännen)

- 2) i fråga om anlitandet av utomstående arbetskraft, uppgifter om på vilka arbetsställen och i vilka arbetsuppgifter samt under vilka tidsperioder utomstående arbetskraft har anlitats, om den har omfattats av lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft,
- 3) bokslut och verksamhetsberättelse, om arbetsgivaren ska göra upp bokslut och verksamhetsberättelse.

Om det inträffar väsentliga förändringar i de uppgifter som avses i 1 mom., ska arbetsgivaren underrätta företrädarna för personalen om dem.

Om ingen företrädare har valts för personalen eller en personalgrupp, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet enligt denna paragraf genom att presentera endast de uppgifter som avses i 1 mom. 3 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för hela personalen eller personalgruppen



12 § i Samarbetslagen

Ärenden som pga. annan lagstiftning ska behandlas i dialog

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 8 § 6 punkten är

- 1) i 4 § 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) avsedd insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande,
- 2) i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet avsedda arbetsuppgifter, där en arbetssökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller på grund av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren i enlighet med 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård,
- 3) det i 21 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivna syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation,
- 4) i 148 § 2 mom. 1 punkten i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) avsedda grunder och praxis för förfaranden som ska iakttas vid sådan behandling av förmedlingsuppgifter som avses i 146–156 § i den lagen,
- 5) i 9 § i personalfondslagen (934/2010) avsett bildande av en personalfond samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det samt i 55 § avsett slopande av systemet och upplösning av personalfonden,
- 6) ärenden som avses i 70 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare (395/2006), 85 § 4 mom. i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016), 78 § 4 mom. i lagen om sjömanspensioner (1290/2006), 11 kap. 3 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004), 81 § 4 mom. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) och 19 § 3 mom. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998).

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 7 pages before this page

Dokumentet inneholder 7 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 7 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 7 sider før denne side

Detta dokument innehåller 7 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende