

Allmänt ramverk om att informera och samråda med statstjänstemän och anställda i statliga förvaltningar

Avtal (översättning)

Ingress

EU-kommissionen antog i december 2013 ett ramverk om omstrukturering och hur man föregriper förändringar (Quality Framework on Restructuring and anticipation of change - QFR) som för första gången omfattar både den offentliga och den privata sektorn. QFR uppmanar därför arbetsmarknadens parter att på relevant nivå framförhandla åtgärdsramar om omstrukturering och hur man föregriper förändringar.

Detta avtal är resultatet av EU-kommissionens inbjudan till parterna att hantera ärendet.

Sociala dialogkommittén för statsförvaltningar (SDC CGA) fastslog i sitt arbetsprogram 2014-2015 målet att granska rätten till information och samråd med avsikt att förbättra den sociala dialogen, i synnerhet vid omstruktureringar.

Som ett första steg enades arbetsmarknadens parter i statliga förvaltningar 2014 om en serie riktlinjer om personalförvaltning, i syfte att bättre föregripa och handskas med förändringar, med bl.a. följande rekommendation: *“att definiera ett ramverk för social dialog med fackliga organisationer i syfte att stärka den sociala dialogen i god tid vid eventuella förändringar i arbetsorganisation, sysselsättning och avtalsenliga förhållanden, före, under och efter att dessa förändringar genomdrivs”.*

I juni 2015 svarade sociala dialogkommittén på EU-kommissionens samråd om att konsolidera EU:s direktiv om information och samråd med arbetstagare, och påpekade att kommittén inlett förhandlingar beträffande ett rättsligt bindande avtal om en gemensam ram om information och samråd med hänseende till statsförvaltningarnas särdrag, i enlighet med artikel 155 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

Syftet med detta avtal är att fastställa gemensamma minimikrav för information och samråd med offentliganställda genom deras representanter, inklusive fackliga organisationer, i statliga förvaltningar.

Kommittén anser att:

- information och samråd med offentliganställda är väsentligt för att säkerställa en social dialog av god kvalitet
- en gedigen nationell social dialog är en förutsättning för goda arbetsvillkor, möjliggör offentliga tjänster av god kvalitet och förändringsledarskap under alla ekonomiska villkor
- en sådan dialog hjälper till att skapa förtroende och ett gott partsförhållande där den sociala dialogen också är inriktad på att skydda sysselsättningen (där uppsägningar är en sista utväg) och att förbättra anställningsbarhet (genom t.ex. utbildning).

Med beaktande av dessa grunder anser kommittén det vara väsentligt att alla offentliganställda åtnjuter rätt till information och samråd. Undantag för vissa kategorier offentliganställda som fastställts genom nationell lagstiftning ska rättfärdigas i laga ordning. Kommittén uppmanar

medlemsstaterna att granska dessa undantag med hänsyn till avtalets målsättningar samt, om nya undantag görs, att inte bortse från dessa målsättningar.

Kommittén uppmanar medlemsstaterna att främja att gemensamma minimibestämmelser om rätt till information och samråd inrättas i kommunala och regionala förvaltningar.

Den sociala dialogen är en av hörnstenarna för den europeiska sociala modellen.

Detta illustreras t.ex. av att artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt fastställer att Unionen och medlemsstaterna ska ha som målsättning att främja social dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Målet återspeglar det europeiska tillvägagångssättet att skapa likvärdiga villkor avseende hur sysselsättningsfrågor regleras, med utgångspunkt i att medarbetarna får göra sin röst hörd beträffande förändringar av arbetets organisation. En effektiv dialog är väsentlig för ekonomisk tillväxt, ett partsförhållande av god kvalitet, effektivt arbete och effektiva offentliga tjänster av god kvalitet.

Artikel 1: Målsättningar och principer

Syftet med detta avtal är att fastställa ett allmänt ramverk som anger gemensamma minimibestämmelser om offentliganställdas rätt till information och samråd genom sina representanter i statliga förvaltningar.

Bestämmelserna som fastställs i detta avtal ska inte hindra att mer gynnsam nationell lagstiftning om rätten till information och samråd för offentliganställda, inklusive förhandlingsrätt, tillämpas.

Dessa bestämmelser ska inte utgöra ett giltigt skäl för att försvaga den allmänna skyddsnivån för offentliganställda inom det område som avtalet omfattar.

Härmed anges också att praktiska arrangemang för information och samråd ska definieras och genomdrivas på relevant nivå i enlighet med nationell lagstiftning och rådande arbetsmarknadspraxis i medlemsstaterna.

Arbetsgivare och de anställdas representanter ska, när de genomför de praktiska arrangemangen för information och samråd, arbeta i en anda av förtroende och respekt, med vederbörlig hänsyn till varandras ömsesidiga rättigheter och skyldigheter samt beakta såväl statsförvaltningens uppdrag i medborgarnas intresse som medarbetarnas intressen.

Artikel 2: Särskilda bestämmelser

Särskilda bestämmelser i detta avtal kan komma att inte omfatta offentliganställda som anförtratts myndighetsutövningssupplett, i synnerhet avseende nationell säkerhet, allmän ordning eller dömande makt, med utgångspunkt i specifika bestämmelser i nationell lagstiftning.

Artikel 3: Definitioner

I syfte att genomföra detta avtal och dess bestämmelser gäller följande definitioner:

Statliga förvaltningar betyder förvaltningar som lyder under federala, centrala, nationella och/eller motsvarande myndigheter.

Nationell lagstiftning betyder gällande arbetsmarknadslagstiftning, bestämmelser och praxis, inklusive kollektivavtal, i medlemsstaterna som påverkar offentliganställdas rätt till information och samråd.

Offentliganställd betyder statstjänstemän och anställda med avtal i statliga förvaltningar.

Offentliganställdas representanter betyder fackliga representanter och andra organ som företräder anställda som medges i nationell lagstiftning och/eller praxis som rör anställningssituationer.

Information innebär arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska den; informationen ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att ingående bedöma de eventuella konsekvenserna.

Samråd innebär upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren.

Samråd skall hållas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att uttrycka åsikter och därmed försöka kunna påverka förvaltningens föreslagna åtgärder med utgångspunkt i de uppgifter som erhållits om föreslagna åtgärder och som samrådet gäller.

Artikel 4: Omfattning

Utom då arbetsmarknadens parter på grundval av nationell lagstiftning kommer överens om ämnesområden för samråd och information ska samråd omfatta:

- Hälsa och säkerhet på arbetet
- Arbetstid och balans mellan arbete och fritid
- Vilka konsekvenser som beslut om organisationsförändringar och förändringar avseende serviceutbud får för anställningsvillkoren eller när anställningar hotas.

Följande ämnen behandlas genom information och/eller samråd i enlighet med nationell lagstiftning och social dialog:

- Riktlinjer för löner
- Utbildning för medarbetare
- Jämställhet och åtgärder mot diskriminering
- Socialförsäkringar som särskilt gäller offentliganställda.

Artikel 5: Praktiska åtgärder

Information och samråd inom de områden som fastställs i ovanstående artikel skall omfatta föreslagna åtgärder som leder till att offentliganställdas situation förändras

Artikel 6: Sekretess och den allmänna ordningen

Nationell lagstiftning kan ålägga offentliganställdas representanter tystnadsplikt när de delges information som är uttryckligen sekretessbelagd och när denna information kan äventyra den offentliga myndighetens intressen.

I enlighet med objektiva kriterier i nationell lagstiftning får arbetsgivare i specifika fall avstå från att delge information eller genomföra samråd när exceptionella omständigheter allvarligt skulle skada tillhandahållandet av offentliga tjänster eller på grund av säkerhetsskäl och den allmänna ordningen.

Artikel 7: Skydd för arbetstagarrepresentanter

I syfte att genomföra praktiska arrangemang för information och samråd skall arbetsgivare säkerställa att arbetstagarrepresentanter när de utför sina uppgifter åtnjuter adekvat skydd och garantier som gör det möjligt för dem att omsorgsfullt utföra dessa uppgifter.

Artikel 8: Uppföljning

Detta avtal ska granskas åtminstone vartannat år av den europeiska sociala dialogkommittén för statsförvaltningar, särskilt vad beträffar genomförande av artikel 2 och artikel 6.

Artikel 9: Förfaranden

Genomförandet av praktiska arrangemang som föreskrivs i detta avtal kan bli föremål för administrativ eller rättslig granskning i enlighet med nationell lagstiftning.

Bryssel 2015-12-21

För EUPAE

Ms Marylise LEBRANCHU
*Frankrikes minister för
decentralisering och offentlig förvaltning*

För TUNED

Ms Britta LEJON
Språkrör för TUNED

Mr Jan Willem GOUDRIAAN
EPSU:s generalsekreterare

Mr Klaus HEEGER
CESI:s generalsekreterare