



Innehåll
<b>Statistiksamarbete</b>
Bestämmelser som behörigheten att meddela föreskrifter / anvisningar grundar sig på
Lagen om statsrådet 12 § Reglementet för statsrådet 17 § Förordningen om statens tjänstekollektivavtal 7 §
Målgrupper
Ministerier och ämbetsverk
Giltighetstid
1.1.2020–31.12.2024
Upphäver föreskrift (datum, nr)
1.2.2015, VM/892/00.00.00/2015

## FÖRESKRIFT OM FÖRHANDLINGSMYNDIGHETENS / ÄMBETSVERKETS STATISTIKSAMARBETE

### 1 MÅLEN MED OCH PRINCIPERNA FÖR STATISTIKSAMARBETET

Finansministeriet och statens huvudavtalsorganisationer har ingått ett avtal på centralnivå om statistiksamarbete. Avtalsparterna framhåller statistiksamarbetets betydelse för förhandlings- och avtalsverksamheten och de strävar för egen del efter att främja statistikarbetet vid ämbetsverken och inom deras avtalsområden.

Målet med statistikarbetet är att främja förtroendet för lönestatistik och annan statistik som behövs i förhandlings- och avtalsverksamheten samt ömsesidig, gemensam information, att undvika oenighet i tolkningen av statistiska uppgifter och att verka för att lönesystemen fungerar i de statliga organisationerna.

God informationshantering ska iaktas vid statistikarbetet inom förhandlings- och avtalsverksamheten. Det statistikarbete som gäller löner och andra anställningsvillkor ska grunda sig på öppenhet och på riktig och tillförlitlig statistikinformation och kännedom om grunderna för statistikinformationen.

Parterna på centralnivå betonar betydelsen av statistikarbete på ämbetsverksnivå. Därför meddelar finansministeriet följande föreskrifter om statistikarbetet vid ämbetsverk. Föreskriften har beretts i statens statistikarbetsgrupp,

och den grundar sig på förtroende och öppenhet i förhandlings- och avtalsverksamheten på lokal nivå liksom även på främjande av att tillförlitlig och enhetlig information utnyttjas i detta sammanhang. Detta framhävs vid förvaltningen, uppföljningen och utvecklingen av lönesystemen. Avsikten med föreskriften är inte att begränsa den praxis som parterna på ämbetsverksnivå har kommit överens om.

## 2 FÖRTROENDEMÄNS RÄTT ATT FÅ INFORMATION

Det gällande allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet på central nivå innehåller en överenskommelse om förtroendemannens rätt att få information. På förtroendemannens rätt att få information tillämpas åtminstone följande: Huvudförtroendemannen och, i fråga om det egna verksamhetsområdet eller den egna arbetsplatsen, de övriga förtroendemannen har rätt att årligen och i samband med övergångsperioden för införandet av det nya lönesystemet samt före löneförhandlingarna konfidentiellt få information om krav- och prestationsnivåer för personalen inom tillämpningsområdet för avtalet om ämbetsverkets lönesystem samt statistikinformation om personalens totala löner och lönerns utveckling enligt kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå och kön. En förtroendeman har dessutom i de fall och under de förutsättningar som här avses rätt att få information om arbetsbeskrivningar, bedömningen av arbetets svårighetsgrad och kravnivå samt den totala lönen specificerad i lönefaktorer och deras grunder för de personers del som han eller hon företräder. Information om den individuella lönedelens grunder får dock ges endast under förutsättning att personen i fråga har gett sitt samtycke till det genom en individualiserad fullmakt. Man ska vid ämbetsverken komma noggrannare överens om innehållet i den statistik som avses här och om förfarandet när information lämnas ut. Kraven på datasekretess ska beaktas när dessa uppgifter lämnas ut. Informationen lämnas ut avgiftsfritt och utan särskild begäran.

Den statistikinformation som förtroendemannen får ska vara så aktuell som möjligt, och den ska lämnas senast två veckor innan förhandlingarna om ett tjänste- och arbetskollektivavtal om justering av lönen inleds och tre månader efter utgången av statistikåret.

Med uppgifter avses här enskilda uppgifter, dvs. t.ex. uppgifter om enskilda personer. Med statistikinformation avses här uppgifter som aggregerats av enskilda uppgifter så att det utifrån statistikinformationen inte är möjligt att identifiera en enskild person.

Ämbetsverket ska se till att förtroendemannen får ingångna tjänste- och arbetskollektivavtal, separata protokoll och andra avtal, tillämpningsanvisningar till dessa liksom även särskilda föreskrifter och anvisningar som gäller enskilda ämbetsverk, till sitt förfogande. En förtroendeman har rätt att granska alla de arbetsavtal som kollektivavtalet i fråga tillämpas på.

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om tillämpningen av författningar, bestämmelser eller avtal när det gäller en tjänstemans eller arbetstagers lön eller anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges all den information som inverkar på utredningen av fallet och de handlingar som behövs för utredningen.

Eftersom de behöriga myndigheterna i vissa fall också kan sakna den information som behövs för utredning av fallet, gäller skyldigheten att lämna uppgifter också huvudförtroendemän och förtroendemän.

I fråga om utvärderingsgruppernas uppgifter tillämpas följande: Medlemmarna i och ordföranden för utvärderings- och utvecklingsgruppen har rätt att konfidentiellt få information om ändringar i krav- och prestationsnivåer som baserar sig på årliga utvecklingsdiskussioner och de uppgiftsbeskrivningar som utgör grunden för dem inom tillämpningsområdet för detta avtal inom gruppens verksamhetsområde. De har dessutom två gånger om året rätt att konfidentiellt få information om andra ändringar i krav- och prestationsnivåerna än de som baserar sig på årliga utvecklingsdiskussioner inom tillämpningsområdet för detta avtal inom gruppens verksamhetsområde, liksom även om kravnivåerna för nya, såväl tillsatta som icke tillsatta uppgifter, samt om de uppgiftsbeskrivningar som utgör grunden för dem.

### **3 STATISTIKSAMARBETE INOM FÖRVALTNINGEN OCH UTVECKLANDET AV LÖNESYSTEMEN**

Ämbetsverkens personalpolitiska mål och parternas mål i fråga om förhandlings- och avtalsverksamheten uppfylls desto bättre ju bättre parterna känner till lönegrunderna och de övriga anställningsvillkoren. I samband med utvecklandet av lönesystemet framhävs betydelsen av statistiksamarbete. Ett gott statistiksamarbete gör det möjligt för såväl arbetsgivare som löntagare att följa löneutvecklingen i relation till de uppställda målen. Detta förutsätter gemensam, regelbundet behandlad och mångsidig information om lönenivån, löneutvecklingen och lönestrukturerna. Utifrån denna information kan man bedöma t.ex. hur konkurrenskraftiga och rättvisa lönerna är. Eftersom båda parterna eftersträvar en korrekt lönenivå i förhållande till den allmänna arbetsmarknaden, ska man vid granskningen av denna fråga beakta de övriga allmänna målen med lönepolitiken och de enskilda ämbetsverkens mål.

Finansministeriets och huvudavtalsorganisationernas statistikarbetsgrupp ger akt på statens lönemässiga ställning i synnerhet med hjälp av statens eget verktyg för löneanalys (VPL) och den information som det producerar. Med detta verktyg kan varje ämbetsverk också utvärdera sin egen lönepolitik. Med tanke på användningen av verktyget och förtroendet för det är det viktigt för ämbetsverken att man gemensamt hanterar resultaten av analysverktyget enligt samma principer och metoder som vid ämbetsverkets statistiksamarbete i allmänhet. Som ett led i statistiksamarbetet granskas också lönekartläggningar som avses i jämförelselagen.

När det gäller att upprätthålla och utveckla lönesystemet ska man regelbundet följa hur systemet fungerar. Vid denna uppföljning ska man fästa vikt vid förändringar i personalstrukturen och sträva efter att separat ge akt på förändringar utifrån de bakomliggande orsakerna (bl.a. ändringar i bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, omorganiseringar och personalomsättning). Vid uppföljningen ska man ge akt på hur systemet fungerar internt men även göra externa jämförelser.

För såväl den interna som den externa uppföljningen är det viktigt att man kommer överens om vissa lönebegrepp och lönedelar och klassificeringar som utgör en bas för systematisk statistikföring av informationen.

Användbara lönebegrepp och lönedelar när man gör upp statistik är till exempel

- inkomst för den ordinarie arbetstiden
- totallön
- uppgiftsrelaterad lön
- individuell lönedel
- resultatpremie

Viktiga statistiska faktorer är medellönerna inom respektive lönebegrepp, och vid behov även deras spridning. Det är vid sidan av den genomsnittliga utvecklingen enligt hela avtalet nyttigt att granska löneutvecklingen t.ex. enligt kravnivå, kön och utbildningsnivå och enligt yrkes- eller uppgiftsgrupp. Beroende på organisationens storlek kan det också vara motiverat med granskningar per enhet.

Inom lönestatistiken ska bara de heltidsanställda som fått full lön för hela månaden tas med. Vid behov förs det separat statistik över deltidanställda. När statistik för olika år jämförs ska man försäkra sig om att statistiken för de olika åren har räknats ut enligt samma avgränsningar och att jämförelsetalen är från samma tidpunkt.

Det går att följa hur den individuella bedömningen fungerar genom att granska beloppet av den individuella lönedelen i genomsnitt och hur den har utvecklats enligt olika klassificeringar, t.ex. enligt kravnivå, kön eller enhet. Man kan också följa användningen av den individuella lönedelen genom att granska hur de anställda fördelas i klasser enligt lönedelens storlek.

Vid uppbyggandet av lönesystem, väsentliga förändringar i lönesystemens strukturer och förhandlingar om lokalt förverkligade potter behövs statistikbaserad informationskontroll och kalkylering som möjliggör en uppskattning av allokeringen och effekterna av de alternativ som är föremål för förhandlingarna. Denna kravnivå för informationskontrollen är i allmänhet lika hög som tidigare i samband med förhandlingarna om ibruktagnings- och förändringsavtal för dåvarande lönesystem.

När ett lönesystem byggs upp definierar organisationen i regel sin egen lönemässiga ställning på den statliga eller allmänna arbetsmarknaden och eventuella målsättningar för ändring av denna ställning. Genom att ge akt på de externa löneförhållandena kan man kontinuerligt få information om förändringar i organisationens lönemässiga ställning och ta reda på om det t.ex. finns några skillnader i dessa inom olika personal- eller uppgiftsgrupper eller på olika kravnivåer. En egen utmaning inom dessa jämförelser utgör behovet att inkludera också andra anställningsvillkor än lönen.

Som externt jämförelsematerial kan man använda bl.a. finansministeriets löneanalysuppgifter, de allmänna finländska lönestatistiska publikationer som finns att tillgå, olika jämförande löneundersökningar och internationell lönestatistik. Vid externa jämförelser är det alltid mycket viktigt att försäkra sig om att uppgifterna är jämförbara.

Arbetsgivaren på lokalnivå ska tillställa förhandlingsparterna på lokalnivå den statistikinformation och övriga information som gäller lönesystemets struktur och lönefaktorer.

För att man ska kunna säkerställa att hela lönesystemet och dess olika delar fungerar är det nyttigt att vid sidan av uppgifter som gäller lönen också regelbundet samla in respons som gäller de anställdas, chefernas och ledningens erfarenheter av lönesystemet, dess funktionsduglighet och de utvärderingar som ingår i det. Finansministeriet har i samarbete med huvudavtalsorganisationerna utvecklat en enkät som underlättar insamlandet av respons. Denna personalundersökning administreras och dess innehåll utvecklas av Servicecentret för statens ekonomi - och personalförvaltning Palkeet. Enkäten har genomförts med verktyget VMBaro, som ämbetsverken har fri tillgång till. En beskrivning av innehållet i VMBaro och anvisningar finns på finska på Internet under adressen <http://baro.vm.fi>.

För att lönesystemet ska fungera väl, uppmuntra och inge förtroende är det allmänt taget viktigt att personalen är förtrogen med lönesystemets grunder och att chefen ger arbetstagaren tillräckligt med information om de principer för bedömning av arbetsuppgifternas svårighetsgrad som ligger till grund för lönen och om motiveringarna till resultatet av den bedömning som gäller den individuella lönedelen.

Finansministeriets och huvudavtalsorganisationernas statistikarbetsgrupp utarbetar varje år och för varje förhandlingsrunda ett gemensamt informationsunderlag för förhandlings- och avtalsverksamheten. Statistikarbetsgruppen följer statistiskt hur avtalen fullgörs. I dessa sammanhang lägger man även vikt vid användningen av statistik och vid statistiska problem i anknytning till den. Informationsunderlaget, statistikrapporten och uppföljningsinformationen kan vid behov användas inom lokal förhandlingsverksamhet för att allmänna statistiska frågor ska kunna beaktas. Dessutom har finansministeriet och huvudavtalsorganisationerna tillsammans utarbetat en lönestatistikguide, Palkkatilasto-opas, som finns på finska på finansministeriets webbsidor, <http://www.vm.fi>.

För att statistiksamarbetet ska fungera vid ett ämbetsverk måste arbetsgivar- och personalföreträdarna ha statistisk kompetens. Vid behov bör kompetensen stödjas genom lämplig statistikutbildning.

#### **4 STATISTISKT MATERIAL OCH KRAV PÅ DATASEKRETESS**

För att statistikproduktionen ska vara effektiv och fungerande är det ändamålsenligt att det ämbetsverk som agerar arbetsgivare producerar den nödvändiga informationen. Ämbetsverkets statistikinformation ska vara så aktuell som möjligt, och den ska lämnas ut till dem som deltar i det lokala statistiksamarbetet två veckor innan förhandlingarna om ett tjänste- och arbetskollektivavtal om justering av lönen inleds och tre månader efter utgången av statistikåret.

Datasekretess ska beaktas och statistiketiska principer iakttas både vid statistik-samarbetet samt när uppgifter lämnas ut. Enligt dessa principer ska det inte vara möjligt att identifiera personer utifrån statistisk information. Lönestatistiska uppgifter för grupper som består av färre än sex personer ska inte offentliggöras utan särskild orsak.

De sekretessbelagda myndighetshandlingar som avses i 24 § i lagen av den 21 maj 1999 om offentlighet i myndigheternas verksamhet omfattas inte av statistik-samarbetet, liksom inte heller sådan statistik som har producerats för någondera partens bruk som sekretessbelagd information enligt de allmänna avtalsvillkoren om produktion av statistik.

Bestämmelser om utlämnande av uppgifter och om förutsättningarna för utlämnandet ingår bl.a. i matrikellagen (1010/1989), lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999), dataskyddslagen (1050/2018), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och statistiklagen (208/2004) samt i bestämmelserna om förtroendemannaverksamhet i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. I allmänna frågor om offentlighet för statligt anställdas löner iakttas finansministeriets anvisningar VM 46/01/2006 av den 14 december 2006.

Detaljerad information som erhållits för särskilda behov får användas endast för utveckling av lönesystemet som tjänsteuppdrag, och förhandlingarna får inte lämna ut denna konfidentiella statistikinformation till andra. Om utomstående personer, t.ex. tjänstemän anställda i huvudsyssla vid organisationerna och konsulter, deltar i förhandlingarna vid ett ämbetsverk, ska de förbinda sig att inte lämna ut konfidentiell information som de fått från ämbetsverket till andra.

Förhandlingsdirektör

Sari Ojanen

Analytiker

Juho-Pekka Jortama