



18.11.2013

Vastuuministeriöt ja tutkimuslaitokset

Viite: Valtioneuvoston periaatepäätös valtion tutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen kokonaisuudistukseksi 5.9.2013

Muutostilanteiden järjestäminen valtion tutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen kokonaisuudistuksen yhteydessä

Valtioneuvosto hyväksyi 5.9.2013 tutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen kokonaisuudistusta koskevan periaatepäätöksen. Uudistus toteutetaan vuosina 2014–2017. Periaatepäätöksessä on määritelty tutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen uudistuksen toimenpidekokonaisuudet ja täsmennetty kunkin vastuuministeriöt. Valtioneuvoston kanslian tehtävänä on huolehtia toimeenpanon kokonaiskoordinaatiosta ja toimeenpanon seurannasta.

Uudistuksen toimenpidekokonaisuuksissa on kiinnitetty huomiota varsinaisten rakenteellisten ja tutkimusrahoitusta koskevien uudistusten lisäksi uudistuksen toimeenpanoon ja seurantaan. Yksi uudistuksen toimeenpanon yhteydessä huomioitavista merkittävistä kysymyksistä on henkilöstön asema toimintojen uudelleenjärjestelyissä.

Valtionhallinnon organisaation muutostilanteissa noudatetaan voimassa olevan lainsäädännön lisäksi valtioneuvoston 26.1.2012 tekemää periaatepäätöstä valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa. Periaatepäätöksen tarkoituksena on vahvistaa yhtenäiset toimintatavat valtionhallinnon organisaatioiden muutostilanteisiin ja henkilöstön aseman turvaamiseen ja tukea muutosten hallintaa ja laadukasta johtamista. Periaatepäätöksestä on annettu myös valtiovarainministeriön soveltamisohjeet (VM/201/00.00.02/2012) sekä muuta tarkentavaa ohjeistusta, kuten päätös muutosten johtamisesta ja muutosturvasta valtionhallinnossa (VM/305/00.00.00/2012). Uudistuksen kohteena olevien organisaatioiden henkilöstön palvelussuhteen ehtojen osalta muutostilanteissa noudatetaan vakiintuneita käytäntöjä, jotka pääosin perustuvat lainsäädäntöön ja kollektiivisopimuksiin.

Muutostilanteissa, joissa mahdollisesti joudutaan muuten irtisanomaan henkilöstöä, valtio tukee työnantajana myös henkilöstön aktiivisuutta uuden työpaikan löytämiseen. Toimintayksiköiden on varauduttava periaatepäätöksen mukaisten tarvittavien tukitoimien taloudellisiin kustannuksiin ja varattava tähän tarkoitukseen tarvittavat määrärahat.

Vastuuministeriöiden ja muutoksen kohteen olevien virastojen tulee huolehtia uudistuksen käsittelystä myös työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa. Viestintä henkilöstölle tulee aloittaa ajoissa. Osa hyvää ja onnistunutta yhteistoimintaa on oikea-aikainen viestintä ja

selvä tiedotusvastuun jako. Lakia yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa ollaan uudistamassa (HE 152/2013) ja laki tulee voimaan esityksen mukaan 1.1.2014. Työnantajan on laajoissa valtionhallinnon organisaatiomuutoksissa syytä kiinnittää erityistä huomiota yhteistoiminnan erityispiirteisiin jotka liittyvät useampaa hallinnonalaan koskeviin muutostilanteisiin, mm. yhteistoiminnan vastuuministeriön rooliin ja velvoitteisiin.

Muutostilanteisiin liittyvissä henkilöstön oikeudellista asemaa koskevissa kysymyksissä työnantajan edustajilla on mahdollisuus ottaa yhteyttä Valtion työmarkkinalaitoksen työmarkkinalakimiehiin. Myös Valtiokonttorin valtion henkilöstöpalvelut –yksikkö tarjoaa muutostilanteiden asian-
tuntijapalveluja ja käytännön työvälineitä.

Lisätiedot

Tutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen kokonaisuudistuksen toimeenpanoa koskevissa kysymyksissä tula@vnk.fi, muutostilanteisiin liittyvissä henkilöstön asemaa koskevissa kysymyksissä virkamiesoikeus@vm.fi.

18.11.2013



Olli-Pekka Heinonen
valtiosihteeri
valtioineuvoston kanslia



Juha Sarkio
osastopäällikkö
valtion työmarkkinajohtaja
valtiovarainministeriö

Liitteet

- 1) Valtioneuvoston periaatepäätös valtion tutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen kokonaisuudistukseksi 5.9.2013
- 2) Valtioneuvoston 26.1.2012 tekemä periaatepäätös valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa
- 3) Periaatepäätöksestä annettu valtiovarainministeriön soveltamisohje (VM/201/00.00.02/2012)
- 4) Päätös muutosten johtamisesta ja muutosturvasta valtionhallinnossa (VM/305/00.00.00/2012)
- 5) Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Jakelu

Vastuuministeriöt
Tutkimuslaitokset

Tiedoksi

Muut ministeriöt
Valtiokonttori

Valtioneuvoston periaatepäättös valtion tutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen kokonaisuudistukseksi

Annettu Helsingissä 5.9.2013

Johdanto

Yhteiskuntapolitiikan valmistelun, päätöksenteon ja toimeenpanon tulisi perustua tutkituun tietoon. Yhteiskunnan kehityksen jatkuvuutta tuetaan varmistamalla, että saadut kokemukset ja vaikuttavuustieto ohjaavat päätöksentekoa pitkäjänteisesti. Tavoitteen toteuttamiseksi tarvitaan systemaattinen toimintamalli, jolla varmistetaan vahva ja horisontaalinen tietopohja yhteiskunnallisen päätöksenteon ja toiminnan tueksi.

Tutkimuksen, ennakointi-, seuranta- ja arviointitiedon sekä ulkoisen tarkastuksen tuottaman tiedon käyttöä tehostamalla vahvistetaan päätöksenteon tietopohjaa ja siten parannetaan päätöksenteon laatua ja vaikuttavuutta. Tavoitteena kiinnittää erityistä huomiota siihen, että valtioneuvoston ja muun päätöksenteon piirissä hyödynnetään tutkimuksen tuloksia nykyistä paremmin ja laajemmin. Valtioneuvoston kanslian koordinoimalla valtioneuvoston yhteisellä tutkimuksen tilaajaryhmällä on päävastuu systemaattisen toimintamallin kehittämisestä tietopohjan vahvistamiseksi ja tutkimushankkeiden tulosten välittämiseksi valtioneuvoston ja sen ministeriöiden päätöksenteon ja muun toiminnan tueksi.

Hallitus on linjannut tutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen kokonaisuudistusta 10.10.2012 iltakoulussaan. Kokonaisuudistuksen tavoitteena on, että tutkimus toimii yhteiskunnan kehittämisen ja päätöksenteon strategisena resurssina.

Kokonaisuudistuksen tavoitteet

- Monitieteistä, korkeatasoista ja yhteiskunnan kannalta relevanttia tutkimusta vahvistetaan.
- Tutkimustoimintaa tehostetaan ja tutkimuksen relevanssia parannetaan vapauttamalla resursseja kiinteistä rakenteista ja tutkimuksen tukipalveluista.
- Tutkimuslaitoksia kootaan aihepiireittäin nykyistä suuremmiksi ja vahvemmiksi kokonaisuuksiksi ottaen huomioon toiminnan laadun kehittämisedellytykset.
- Tutkimusrahoituksesta osa kootaan osoitettavaksi avoimen tutkimusrahoituksen välityksellä tutkimuksen relevanssin, kysyntälähtöisyyden ja monitieteisyyden vahvistamiseksi. Tavoitteena on rahoittaa ongelmakeskeistä, pitkäjänteistä ja ohjelmamuotoista tutkimusta, jolla etsitään ratkaisuja yhteiskunnan haasteisiin. Kansallinen vastinrahoitus EU-hankkeisiin sisällytetään samaan kokonaisuuteen.
- Vahvemmat ja suuremmat tutkimuslaitokset ja strategisesti suunnattavan tutkimusrahoituksen kokoaminen mahdollistavat voimavarojen suuntaamisen uudelleen yhteiskunnan muuttuneiden tarpeiden mukaisesti.
- Valtioneuvoston ja sen ministeriöiden päätöksentekoa tukevaa tutkimus- ja selvitystoimintaa vahvistetaan kokoamalla tutkimusrahoitusta käytettäväksi valtioneuvoston tekemien linjausten mukaisesti.
- Syvennetään yhteistyötä tutkimuslaitosten ja korkeakoulujen välillä.
- Turvataan ja vahvistetaan tutkimuslaitosten strategista ohjausta valtioneuvoston tasolla.

Uudistuksen toimenpidekokonaisuudet

Rakenteelliset uudistukset:

- A) Tutkimuslaitosten yhteensulauttaminen
- B) Tutkimuslaitosten yhdistäminen Helsingin yliopistoon
- C) Tutkimuslaitosten ja korkeakoulujen yhteistyön syventäminen
- D) Tutkimuslaitosten yhteenliittymien toiminnan kehittäminen

Tutkimusrahoitusta koskevat uudistukset:

- E) Strategisen tutkimuksen rahoitusvälineen perustaminen
- F) Valtioneuvoston päätöksentekoa tukevan tutkimus-, arviointi- ja selvitystoiminnan vahvistaminen
- G) Tutkimusrahoituksen kokoaminen ministeriöissä

Uudistuksen toimeenpano ja seuranta:

- H) Henkilöstön asema toimintojen uudelleen järjestelyissä
- I) Periaatepäätöksen toimeenpano ja seuranta

A) Tutkimuslaitosten yhteensulauttaminen

Vaikutukset:

- Toiminnallinen ja taloudellinen perusta vahvistuu.
- Lisää tutkimuslaitosten toimintaedellytyksiä tutkimuksen monitieteisyyden ja tieteidenvälisyyden vahvistamiseksi.
- Vahvistaa tutkimuksen infrastruktuurien kokoamis-, investointi- ja hallintaedellytyksiä.
- Synnyttää vahvempia monitieteisiä tutkimusorganisaatioita, jotka pystyvät kilpailemaan rahoituksesta menestyksellisesti muiden eurooppalaisten tutkimuslaitosten kanssa.
- Tutkimukseen ja havaintoihin perustuvia palveluja voidaan tuottaa integroituna viranomaisille ja muille palvelujen käyttäjille.

Vuonna 2015 jäljempänä mainitut tutkimuslaitokset ja niiden osat sulautetaan yhteen suuremmiksi tutkimuslaitoskokonaisuuksiksi. Kunkin laitoksen perustamishankkeeseen määritellään vastuuministeriö, joka vastaa projektisuunnitelman valmistelusta yhteistyössä muiden osapuolten kanssa. Vastuuministeriö asettaa strategisen ohjausryhmän ja muut tarvittavat työryhmät linjaamaan ja päättämään keskeiset uuden laitoksen strategiaperustaa, rakennetta ja johtamisjärjestelmää sekä johdon ja henkilöstön valintaprosessia koskevat asiat. Vastuuministeriö vastaa tarvittavasta lainsäädäntö- ja talousarviovalmistelusta.

Tutkimuslaitosten toiminta ei enää perustu vain yhden sektorin tutkimustarpeiden tyydyttämiseen. Tutkimuslaitokset palvelevat laaja-alaisesti yhteiskuntaa ja elinkeinoelämää. Tutkimuslaitosten tulosohtauksessa yhteen sovitetaan ja otetaan laaja-alaisesti huomioon eri ministeriöiden tutkimukselliset tarpeet. Tulosohtauksesta vastuullinen ministeriö toimii yhteistyössä muiden ministeriöiden kanssa valtioneuvoston yhteisten tavoitteiden asettamiseksi tutkimuslaitokselle.

Tutkimuslaitosten tietojärjestelmät ja toimitilajärjestelyt sovitetaan yhteen. Kaikille yhteinen yhteisrahoitteisen toiminnan rahoitus- ja seurantamalli otetaan käyttöön tutkimusta rahoittavilla tahoilla. Kustannuslaskentaa kehitetään yhteisesti hyväksyttävien periaatteiden pohjalta.

1. Luonnonvarakeskus

Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus, Metsäntutkimuslaitos sekä Riista- ja kalatalouden tutkimuslaitos yhdistetään Luonnonvarakeskukseksi. Perustamishankkeen vastuuministerinä toimii maa- ja metsätalousministeriö.

2. Paikkatiedon tutkimus- ja kehittämiskeskus

Geodeettinen laitos, Maanmittauslaitoksen Inspire –asiat ja paikkatietojen yhteiskäytön edistämiseen ja kehittämiseen liittyvä toiminta, maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskuksen toimialariippuvat tietojärjestelmät ja niiden kehittäminen yhdistetään Paikkatiedon tutkimus- ja kehittämiskeskukseksi. Perustamishankkeen vastuuministerinä toimii maa- ja metsätalousministeriö.

3. Moniteknologinen tutkimus- ja kehittämiskeskus

Teknologian tutkimuskeskus VTT ja Mittatekniikan keskus yhdistetään Moniteknologiseksi tutkimus- ja kehittämiskeskukseksi. Muodostuneen uuden yksikön kohdalla käynnistetään valmistelu sen hallintomallin muuttamiseksi valtion kokonaan omistamaksi voittoa tavoittelemattomaksi erityistehtäväyhtiöksi. Perustamishankkeen vastuuministerinä toimii työ- ja elinkeinoministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriötä ja ympäristöministeriötä kuullaan perustamishankkeessa.

B) Tutkimuslaitosten yhdistäminen Helsingin yliopistoon

Vaikutukset:

- Yliopisto tarjoaa laajemman tutkijayhteisön ja mahdollistaa tutkimuksen vahvistumisen.
- Tutkimuksen monitieteisyys saa yliopistolla laaja-alaisemman ja vahvemman pohjan.
- Tutkimuksen riippumaton asema vahvistuu, kun tutkimus siirretään yliopistolle.
- Vahvistaa tutkimuksen ja korkeakoulutuksen välistä yhteyttä.

Vuonna 2015 Kuluttajatutkimuskeskus ja Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos yhdistetään Helsingin yliopistoon valtakunnalliseen erityistehtävään perustuvina instituutteina tai yksikköinä. Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa yhdistämissuunnitelmasta sekä tarvittavasta lainsäädäntö- ja talousarviovalmistelusta yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön, oikeusministeriön ja Helsingin yliopiston kanssa.

1. Kuluttajatutkimus

Kuluttajatutkimuskeskus yhdistetään Helsingin yliopistoon valtakunnallisena erityistehtävään perustuvana instituuttina tai -yksikkönä. Kuluttajatutkimuskeskuksen voimavarat siirretään Helsingin yliopistolle. Helsingin yliopistolle asetetaan Helsingin yliopiston ja opetus- ja kulttuuriministeriön välisessä sopimuksessa erityistehtävä kuluttajatutkimuksen ylläpitämiseen vuosina 2015–2019.

2. Oikeuspoliittinen tutkimus

Vahvistetaan kriminologista ja muuta oikeuspoliittista tutkimusta yhdistämällä Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos Helsingin yliopistoon valtakunnallisena erityistehtävään perustuvana erillisenä instituuttina tai –yksikkönä. Oikeuspoliittisen tutkimuksen voimavaroja vahvistetaan hallitusohjelman mukaisesti siirtämällä oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen rahoitus kokonaisuudessaan Helsingin yliopistolle. Samassa yhteydessä oikeuspoliittisen tutkimuksen rahoitusta vahvistetaan 500 000 eurolla, joka kootaan valtion tutkimuslaitoksilta vuonna 2015 (Liite 3). Helsingin yliopistolle asetetaan valtakunnallinen erityistehtävä kriminologisen ja muun oikeuspoliittisen tutkimuksen ylläpitämiseen. Kriminologista ja oikeuspoliittista tutkimusta ohjataan Helsingin yliopiston kanssa tehtävällä sopimuksella. Kriminologisen ja muun oikeuspoliittisen tutkimuksen tavoitteet määrittää valtioneuvoston työnjaon mukaisesti oikeusministeriö, osaksi opetus- ja kulttuuriministeriön ja Helsingin yliopiston välistä sopimusta.

C) Tutkimuslaitosten ja korkeakoulujen yhteistyön syventäminen

Vaikutukset:

- Tarjoaa sekä korkeakouluille että tutkimuslaitoksille synergisiä etuja ja vahvistaa suomalaisen tutkimus- ja innovaatiojärjestelmän vahvuutta kokonaisuutena.
- Tuottaa merkittäviä etuja suomalaisen osaamisen kilpailukyvyille ja yhteiskuntaa palvelevalle tutkimukselle.
- Vahvistaa tutkimuksen ja korkeakoulutuksen välistä yhteyttä.

Tutkimuslaitosten ja korkeakoulujen yhteistyön syventämiseksi synnytetään valtakunnallisesti ohjattu useampivuotinen kehittämisprosessi, jossa tutkimuslaitokset ja korkeakoulut muodostavat asteittain aitoja osaamisen keskittymiä (sopimusperusteiset yhteenliittymät). Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa prosessin käynnistämisestä ja eteenpäin viemisestä yhteistyössä tutkimuslaitoksia ohjaavien ministeriöiden kanssa.

Tutkimuslaitosten ja korkeakoulujen sopimusperusteisilla yhteenliittymillä tulee olla yhteisiä tutkimuslaitteita, laboratorioita ja tietovarantoja (mm. seuranta-aineistot, näyteaineistot, tilasto- ja rekisteriaineistot), ja tiivis yhteistyö tutkimuksessa ja opetuksessa (mm. toisiaan täydentävien osaamisten yhdistäminen, yhteiset professuurit, tehtävät ja yhteistä henkilökuntaa).

Yhteenliittymissä tutkimuslaitokset ja korkeakoulut muodostavat alueellisesti yhteisiä kampusalueita, joilla on yhteisiä toimintoja (mm. fyysisten voimavarojen ja tutkimusinfrastruktuurin yhteiskäyttö).

D) Tutkimuslaitosten yhteenliittymien toiminnan kehittäminen

Vaikutukset:

- Yhteenliittymät edistävät tutkimus- ja kehittämistoiminnan laatua ja tehokkuutta rakentamalla toimijoiden välille yhteistyötä.
- Edistää henkilöstön liikkuvuutta laitosten välillä.
- Tutkimuksen infrastruktuurit ja seurantajärjestelmät saadaan laajempaan yhteiseen käyttöön.

Tutkimusorganisaatioiden rakenteellisen uudistamisen lisäksi tarvitaan virasto- ja laitostarajat ylittävän verkostomaisen yhteistyön syventämistä. Luonnonvara- ja ympäristötutkimuksen yhteenliittymän (LYNET) ja Sosiaali- ja terveysalan asiantuntijalaitosten yhteenliittymän (SOTERKO) puitteissa aloitettua toimintaa kehitetään ja laajennetaan tutkimuksen ja asiantuntijatyön laadun, tuottavuuden ja vaikuttavuuden parantamiseksi.

Yhteiskunnan tietotarpeet muuttuvat nopeasti ja kysymykset liittyvät yhä laajempiin kokonaisuuksiin ja ilmiöihin. Verkostomaisissa yhteenliittymissä voidaan edistää monitieteisiä tutkija- ja asiantuntijakonsortioita, jotka tuottavat tietoa suoraan politiikan ja päätöksenteon tarpeisiin. Yhteenliittymissä mukana olevia laitoksia kannustetaan soveltamaan joustavia ratkaisuja, jotka liittyvät yhteiskäyttöisiin infrastruktuureihin, laboratoriopalveluihin, yhteishankintoihin, osaamisen kehittämiseen, avoimeen aineistopoliikkaan ja yhteisten toimitilojen hyödyntämiseen. Yhteenliittymien toiminnassa tulee painottaa erilaisten hyvien käytäntöjen tunnistamista ja siirtämistä laitosten välillä, tutkijoiden ja asiantuntijoiden liikkuvuuden edistämistä sekä tutkimuslaitosten ja yliopistojen välisen yhteistyön tiivistämistä kampuskeskuksissa.

Tutkimuslaitosten yhteenliittymillä on tutkimus- ja kehittämistoiminnan sekä palvelutoiminnan laatua ja tehokkuutta edistäviä yhteisiä kehittämishankkeita, yhteisiä asiantuntijaverkostoja, tutkimus- ja kehittämisohjelmia sekä yhteistyötä yksittäisissä hankkeissa ja muissa toiminnoissa.

1. Luonnonvara- ja ympäristötutkimuksen yhteenliittymä (LYNET)

LYNET -yhteistyöverkoston toiminta-alaa laajennetaan ja toimintamallia kehitetään siten, että se kykenee tarjoamaan foorumin eri luonnonvara- ja ympäristöalojen yhteiselle, synergiselle tutkimukselle (painopistealueena mm. monitieteinen merentutkimus). Vuodesta 2015 alkaen LYNET:in toimintaan osallistuvat Luonnonvarakeskus, Elintarviketurvallisuusvirasto, Paikkatiedon tutkimus- ja kehittämiskeskus, Suomen ympäristökeskus, Ilmatieteen laitos, Geologian tutkimuskeskus sekä Moniteknologinen tutkimus- ja kehittämiskeskus. Maa- ja metsätalousministeriö ja ympäristöministeriö vastaavat LYNET-yhteenliittymän kehittämisprosessista yhteistyössä liikenne- ja viestintäministeriön, sekä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa.

2. Sosiaali- ja terveysalan asiantuntijalaitosten yhteenliittymä (SOTERKO)

SOTERKO -yhteistyöverkoston toimintaa laajennetaan siten, että vuodesta 2015 alkaen sen toimintaan osallistuvat Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, Työterveyslaitos, Säteilyturvakeskus, Kansaeläkelaitoksen tutkimusyksikkö, Suomen ympäristökeskus, Ilmatieteen laitos ja Moniteknologinen tutkimus- ja kehittämiskeskus. Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa SOTERKO -yhteenliittymän kehittämisprosessista yhteistyössä ympäristöministeriön, liikenne- ja viestintäministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön kanssa.

3. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen ja Työterveyslaitoksen arviointi

Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen ja Työterveyslaitoksen toiminta arvioidaan 30.6.2014 mennessä. Arvioinnissa selvitetään laitosten strategisten tutkimusalueiden ja keskeisten kehittämis- ja viranomaistehtävien tarkoituksenmukaisuus ja yhteensopivuus ottaen huomioon ohjauksen ja päätöksenteon tarpeet valtioneuvoston piirissä.

Arvioinnissa selvitetään myös mahdollisten päällekkäisten toimintojen karsiminen sekä tarkoituksenmukainen työnjako ja tutkimustehtävien jakautuminen tutkimuslaitosten ja yliopistojen kesken.

Arvioinnissa tehdään kehittämis ehdotukset laitosten strategisesta ohjauksesta ja niissä hoidettavista tutkimus-, kehittämis- ja viranomaistehtävistä sekä yliopistoihin siirrettävästä tutkimustoiminnasta.

Vastuuministeriönä sosiaali- ja terveysministeriö yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa.

E) Strategisen tutkimuksen rahoitusvälineen perustaminen

Vaikutukset:

- Strateginen tutkimus palvelee yhteiskuntapolitiikkaa ja yhteiskunnan toimintojen kehittämistä tuottamalla ongelmakeskeistä, pitkäjänteistä ja ohjelmamuotoista tutkimusta.
- Rahoitusta kohdennetaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on etsiä ratkaisuja merkittäviin yhteiskunnan haasteisiin.
- Tämä tarkoittaa, että rahoitusta kohdennetaan laaja-alaisesti erilaisten yhteiskunnan merkittävien ja suurien haasteiden tutkimukseen – mm. tutkimukseen, joka palvelee elinkeinoelämän uudistamista ja kilpailukykyä, työelämän kehittämistä, julkisen sektorin kehittämistä palvelevaan tutkimukseen jne.
- Mahdollistaa tutkimuksen suuntaamisen yhteiskunnan muuttuvien tietotarpeiden mukaisesti.
- Mahdollista tutkimuksen suuntaamisen tutkimuksen katvealueille ja niille tutkimuksen osa-alueille, joilla ei ole tutkimuslaitostoimintaa.

Strategisen tutkimuksen vahvistamiseksi laajennetaan merkittävästi yhteiskuntapolitiikkaa ja yhteiskunnan toimintoja ja palveluja tukevaa kilpailtua rahoitusta. Tieteellisen tutkimuksen ja innovaatioiden rahoitusvälineiden rinnalle perustetaan kolmas kilpaillun rahoituksen pilari, strategisesti suunnatun tutkimuksen rahoitusväline. Se rahoittaa ongelmakeskeistä tutkimusta, jonka tarkoituksena on löytää ratkaisuja merkittäviin yhteiskunnan haasteisiin ja ongelmiin.

Strategisen tutkimuksen rahoitusvälineeseen kootaan yhteiskuntapolitiikkaa ja yhteiskunnan toimintoja ja palveluja tukeva kilpailtu tutkimusrahoitus siten, että strategiseen tutkimusrahoitukseen on vuonna 2017 käytettävissä 70 miljoonaa euroa. Rahoitus kootaan asteittain vuosina 2015–2017 (Liite 1) valtion tutkimuslaitosten tutkimusmäärärahoista (52,5 milj. euroa), Suomen Akatemian ohjelmaperusteista tutkimusrahoituksesta (7,5 milj. euroa) ja Teknologian ja innovaatioiden tutkimuskeskus Tekesin innovaatio- ja tutkimusrahoituksesta (10 milj. euroa). Suomen Akatemian tutkimusohjelmarahoituksen (41,3 milj. euroa/2012) tavoitteena on jo nykyisellään tuottaa vastauksia yhteiskunnallisesti merkittäväksi koetuista kysymyksistä ja ongelmista. Myös Tekes suuntaa julkisen tutkimuksen rahoitusta (yliopistoille ja tutkimuslaitoksille 217 milj. euroa/2012) yhteiskunnallisesti merkittävien haasteiden tutkimiseen (mm. ihmisten ja ympäristön hyvinvointia koskeviin haasteisiin), suuntaamalla osan rahoituksestaan ennakoivaan strategiseen tutkimukseen. Koostamalla tätä rahoitusta yhteiseen strategisen tutkimuksen rahoitusvälineeseen vahvistetaan suunnitelmallisuutta tavoitteiden toteuttamiseksi, vältetään päällekkäisyyttä ja lisätään rahoitustoiminnan selkeyttä.

Valtioneuvosto yleisistunto ohjaa päätöksellään strategisesti suunnattua tutkimusta määrittäen tutkimuksen keskeisimmät teema-alueet ja painopisteet, sekä tarvittaessa rahoituksen suuntaamisen määriteltyjen painopisteiden välillä. Päätökseen ei sisällytetä, eikä strategisen tutkimuksen neuvosto rahoita, lyhytkestoisia selvitys-, seuranta- ja arviointitarpeita. Strategisen tutkimuksen neuvosto tekee aloitteen keskeisimmistä teema-alueista ja painopisteistä. Valtioneuvoston päätös valmistellaan valtioneuvoston kanslian koordinoimana yhteistoiminnassa eri ministeriöiden kanssa. Päätöksen valmistelussa kuullaan tutkimusasiantuntijoita ja tutkimus- ja innovaationeuvostoa. Valtioneuvosto tai sen ministeriöt eivät osallistu rahoituksen osoittamiseen yksittäisille tutkimushankkeille tai -ohjelmille.

Perustettava strategisen tutkimuksen neuvosto vastaa itsenäisesti strategisesta tutkimuksesta ja sen järjestämisestä, hallinnosta sekä rahoituksen suuntaamisesta. Valtioneuvosto asettaa strategisen tutkimuksen neuvoston (puheenjohtaja ja 8 jäsentä) ja se sijoitetaan Suomen Akatemian yhteyteen vuonna 2015. Neuvoston jäseniksi valitaan tunnustettuja tutkijoita ja tutkimuksen asiantuntijoita, jotka edustavat tutkimuksen käyttäjiä ja joilla on kokemusta laajoista hallinnon, elinkeino- ja muun työelämän ja tutkimuksen muutosten johtamisesta. Neuvoston jäsenet valitaan enintään neljän vuoden määräajaksi ja enintään kahden vuoden jatkokaudeksi.

Strategisen tutkimuksen neuvosto päättää itsenäisesti tutkimustoiminnan ohjelmarakenteesta, ohjelmien rahoituksesta, tutkimushankkeiden valinnasta sekä tarvittavien päätöksenteko- ja muiden tukirakenteiden asettamisesta. Hankkeiden valinta tapahtuu avoimen kilpailun kautta. Valinnassa painotetaan yhteiskunnallista relevanssia, vaikuttavuutta ja tutkimuksen laatua. Rahoitus tutkimushankkeille on täysimääräistä ja monivuotista. Rahoituksena voidaan myöntää kansallista vastinrahoitusta EU-hankkeisiin ja muihin kansainvälisten tutkimusrahoittajien hankkeisiin, jotka tukevat strategisen tutkimusohjelman tavoitteita.

Suomen Akatemian hallinto ja tutkimuksen rahoitusmenettelyt uudistetaan vastaamaan kummankin (tieteellisen tutkimuksen neuvosto ja strategisen tutkimuksen neuvosto) tutkimusneuvoston erityisiä tarpeita. Tutkimuslaitoksista siirrettävistä toimintamenoista varataan osuus strategisen tutkimuksen neuvoston toimintamenoihin. Lisäksi siirretään Suomen Akatemiaan Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus Tekesin innovaatio- ja tutkimusrahoituksesta strategisen tutkimuksen rahoitukseen siirrettävää rahoitusta vastaava osuus Tekesin hallintomenoista.

Vastuuministeriöinä opetus- ja kulttuuriministeriö ja valtioneuvoston kanslia.

F) Valtioneuvoston päätöksentekoa tukevan tutkimus-, arviointi-, ennakointi- ja selvitystoiminnan vahvistaminen

Vaikutukset:
• Tietoon perustuvan toimintapolitiikan ja strategisen kokonaisnäkemyksen vahvistaminen. • Tutkimus-, arviointi-, ennakointi- ja selvitystiedon systemaattinen ja laaja-alainen käyttö päätöksenteossa, ohjauksessa ja toimintakäytännössä (tiedolla johtaminen). • Valtioneuvoston ja sen ministeriöiden käyttöön päätöksentekoa tukevaa tutkimusta ja selvityksiä - mm. talouspolitiikkaa palvelevat tutkimukset ja selvitykset • Horisontaalisten ja ministeriöiden toimialoille kuuluvien ratkaisujen tukeminen yhteisellä tutkimus-, ennakointi-, arviointi- ja selvitystoiminnalla. • Selkeys, avoimuus, läpinäkyvyys ja suunnitelmallisuus valtioneuvoston tutkimus-, arviointi-, ennakointi- ja selvitystoiminnassa lisääntyy. • Lisää valtioneuvoston yhteistä päätöksentekoa.

Valtioneuvoston yhteiskunnallista päätöksentekoa tukevaa tutkimus- ja selvitystoimintaa vahvistetaan kokoamalla valtioneuvoston ja sen ministeriöiden käytettäväksi rahoitusta valtion tutkimuslaitosten budjettirahoitteisista tutkimusmäärärahoista asteittain vuosina 2014–2016 siten, että valtioneuvoston ja sen ministeriöiden välittömien tietotarpeiden tutkimus-, arviointi- ja selvitystoimintaan on vuonna 2014 käytössä 5 M€, 2015 7,5 M€ ja 2016 12,5 M€ sitomattomia tutkimusvaroja (Liite 2).

Määrärahat ovat valtioneuvoston yhteisessä käytössä ja niitä osoitetaan yhteisiin hankkeisiin, horisontaalisiin hankkeisiin ja ministeriöiden hallinnonalakohtaisiin päätöksentekoa tukeviin tutkimus- ja selvityshankkeisiin. Hankkeita suunnitellaan ja koordinoidaan valtioneuvoston päätöksentekoa tukevan tutkimuksen suunnitelmasa, jonka valmistelusta vastaa valtioneuvoston kanslian johdolla valtioneuvoston yhteinen tutkimuksen tilaajaryhmä, johon kuuluu asiantuntijoita kaikilta hallinnonaloilta. Suunnitelman vahvistaa valtioneuvoston yleisistunto. Suunnitelma sisältää vuosittain rahoitettavan ja toteutettavan tutkimuksen painopisteet, valmistelu- ja ohjausvastuut valtioneuvoston ja sen ministeriöiden sisällä ja toteutusaikataulun.

Tutkimussuunnitelmassa tutkimusrahoitus osoitetaan valtioneuvoston yhteisiin, horisontaalisiin ja ministeriöiden toimialoja tukevaan tutkimus- ja selvitystoimintaan. Tutkimussuunnitelmassa sovitetaan myös yhteen ministeriöiden pääluokkiin osoitetun tutkimusrahoituksen keskeiset hankkeet ja valtioneuvoston yhteiset hankkeet. Tutkimustoiminta on pääsääntöisesti selvityksiä, ennakointeja, tutkimuskatsauksia, seurantatutkimuksia ja arviointeja. Tutkimuksen aikajänne on yleensä 1-3 vuotta. Tutkimushankkeiden suuntaamisesta päättää valtioneuvoston kanslian johdolla val-

tionneuvoston yhteinen tutkimuksen tilaajaryhmä. Kaikissa vaiheissa otetaan huomioon tutkimuksen tarjoajien tasapuolinen ja syrjimätön kohtelu. Valtioneuvoston kanslia osoittaa suunnitelman mukaisen hankerahoituksen ohjausvastuullisten ministeriöiden käyttöön. Tutkimuslaitoksista siirrettävistä toimintamenoista varataan osuus tarvittaviin toimintamenoihin. Valtioneuvoston kansliaan varataan riittävä asiantuntemus strategisen tutkimuksen ohjelman ja valtioneuvoston päätöksentekoa palvelevan tutkimuksen suunnitelman valmistelua sekä tutkimustoiminnan yhteensovittamista varten (tutkimuspolitiikan asiantuntijat).

Vastuuministeriö valtioneuvoston kanslia.

G) Tutkimusrahoituksen kokoaminen ministeriöissä

Vaikutukset:

- Ministeriöiden tutkimus-, seuranta-, ennakointi- ja arviointitoiminnan selkeys, avoimuus, läpinäkyvyys ja ohjattavuus paranevat.

Ministeriöt kokoavat pääluokissa eri talousarviomomenteille pirstoutunutta tutkimus-, seuranta-, ennakointi- ja arviointitoimintaa yhdelle tai muutamalle talousarviomomentille. Ministeriöiden tutkimus- ja kehittämistoimintaa ohjataan ministeriökohtaisilla tutkimussuunnitelmilla. Keskeisimmät hankkeet sovitetaan yhteen valtioneuvoston päätöksentekoa tukevan tutkimuksen kanssa.

Vastuuministeriöinä asianomaiset ministeriöt ja ministeriöiden tutkimus- ja kehittämistoiminnan suunnitelmista valtioneuvoston kanslia.

H) Henkilöstön asema toimintojen uudelleen järjestelyissä

Tutkimuslaitosten perustamishankkeissa ja uudelleen järjestelyissä otetaan huomioon, mitä valtion virkamieslaissa (750/1994) säädetään henkilöstön asemasta ja aseman järjestämisestä valtionhallinnon toimintojen uudelleenjärjestelyissä. Lisäksi järjestelyissä otetaan huomioon valtioneuvoston 26.1.2012 antama periaatepäätös valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa ja siihen liittyvät soveltamisohjeet (VM/201/00.00.02/2012) sekä valtiovarainministeriön 15.2.2012 antama päätös muutosten johtamisesta ja muutosturvasta valtionhallinnossa (VM/305.00.00.00/2012).

Tutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen uudistuksesta aiheutuvat vaikutukset henkilöstön asemaan ovat riippuvaisia kunkin tutkimuslaitoksen kulu- ja henkilöstörakenteesta, tutkimustehtävien ja muiden viranomaistehtävien suhteellisesta osuudesta sekä tutkimuslaitoksen toiminnan strategisesta suuntaamisesta. Tutkimuslaitos-

ten rakenteellinen uudistaminen (mm. tutkimuslaitosten yhteensulauttaminen) antaa mahdollisuuden strategiseen muutokseen ja voimavarojen uudelleen järjestämiseen. Laitosten toiminnan ja talouden vahvistaminen edellyttää organisaatioiden yhtenäistämistä ja painopisteiden valintaa. Lyhyellä aikavälillä fuusioiden toteuttamisessa palkkausjärjestelmien ja toimitila- ja muiden infrastruktuuriratkaisujen yhtenäistäminen saattaa aiheuttaa kustannusten nousua, joka joudutaan kattamaan toiminnan sopeuttamisella.

Uudistuksen alueellisia vaikutuksia arvioitaessa muutokset eivät merkitse toimintojen valtakunnallista keskittämistä. Aluevaikutuksia arvioidaan laaja-alaisesti yhteiskunnan kokonaisedun kannalta. Pääosa tutkimuslaitosten henkilöstöstä toimii nykyisellään pääkaupunkiseudulla. Tutkimuslaitosten ja korkeakoulujen yhteistyön kehittämistavoitteeseen sisältyy toimipisteiden kokoaminen alueellisesti yhteisille kampusalueille. Tämä voi edellyttää toimipisteiden siirtämistä ja investointeja, jotka voivat edellyttää tutkimuslaitosten toiminnan sopeuttamistoimia. Uudistuksen alueelliset vaikutukset ovat enimmäkseen riippuvaisia tutkimuslaitosten omista toimintapoliittisista ja toimipisteverkostoa koskevista ratkaisuista.

Tutkimusrahoituksen uudistaminen lisää kilpaillun tutkimusrahoituksen määrää. Tutkimusrahoituksen kokoaminen mahdollistaa tutkimuksen suuntaamisen yhteiskunnan muuttuvien tietotarpeiden mukaisesti sekä niille alueille, joilla nykyisin on tutkimuksen katvealueita tai, joilla ei ole tutkimuslaitostoimintaa. Tutkimusrahoituksen uudistaminen ei vähennä tutkimuksen kokonaisrahoitusta, mutta voi muuttaa tutkimusalojen painotusta ja tutkimuksen toteuttajien toimijakenttää. Tutkimusrahoituksen uudistamiseen liittyvät rahoitussiirrot toteutetaan asteittain vuosina 2014–2017 ja suurimmat rahoitussiirrot ajoittuvat vuosille 2016–2017. Tämä mahdollistaa tutkimuslaitoksissa ennakkoinnin ja asteittaisen sopeutumisen tuleviin muutoksiin. Vuodesta 2015 alkaen valtion tutkimuslaitoksilla on mahdollisuus hankkia kompensoivaa, kilpailtua rahoitusta strategisen tutkimuksen rahoitusvälineestä, johon alkuvaiheessa kootaan strategisen tutkimuksen rahoitusta Suomen Akatemiasta ja Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus Tekesistä. Strategisen tutkimusohjelman tema-alueet ja painopisteet sekä tutkimuslaitoksen kilpailukyky vaikuttavat avoimen ja kilpaillun rahoituksen kohdentumiseen tutkimuslaitoksille.

I) Periaatepäätöksen toteuttaminen ja seuranta

Periaatepäätöksen vaatimat tutkimusvoimavarojen siirrot ministeriöiden pääluokasta toiseen otetaan huomioon valtion talousarviota vuodelle 2014 valmisteltaessa ja valtiontalouden kehyksiä vuosille 2015 – 2017 vahvistettaessa liitteiden 1-3 mukaisina.

Valtioneuvoston kanslia asettaa ministerityöryhmän seuraamaan periaatepäätöksen toteuttamista.

Liite 1**Strategisen tutkimuksen rahoitusvälineeseen koottava kumulatiivinen rahoitusosuus**

Rahoitusosuuksien perustana on käytetty valtion tutkimuslaitosten Tilastokeskukselle ilmoittamia [vuoden 2012 budjettirahoitteisia tutkimusmenoja](#).

Organisaatio	Milj. € 2015	Milj. € 2016	Milj. € 2017
Suomen Akatemia	7,5	7,5	7,5
TEKES	10	10	10
Valtion taloudellinen tutkimuskeskus	0,062	0,451	0,728
Kotimaisten kielten keskus	0,015	0,108	0,174
Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus	0,513	3,704	5,984
Elintarviketurvallisuusvirasto	0,012	0,088	0,142
Riista- ja kalatalouden tutkimuslaitos	0,142	1,022	1,651
Metsäntutkimuslaitos	0,661	4,770	7,706
Geodeettinen laitos	0,082	0,594	0,959
Ilmatieteen laitos	0,297	2,143	3,462
Geologian tutkimuskeskus	0,177	1,275	2,060
VTT, Teknologian tutkimuskeskus	1,420	10,255	16,566
Mittatekniikan keskus	0,035	0,253	0,408
Säteilyturvakeskus	0,113	0,813	1,314
Terveyden ja hyvinvoinnin laitos	0,493	3,561	5,753
Työterveyslaitos	0,269	1,946	3,143
Suomen ympäristökeskus	0,210	1,517	2,450
Yhteensä	22	50	70

Liite 2

Valtioneuvoston ja sen ministeriöiden käytettäväksi valtioneuvoston kansliaan koottava kumulatiivinen rahoitusosuus

Rahoitusosuuksien perustana on käytetty valtion tutkimuslaitosten Tilastokeskukselle ilmoittamia [vuoden 2012 budjettirahoitteisia tutkimusmenoja](#).

	Milj. €	Milj. €	Milj. €
Tutkimuslaitos	2014	2015	2016
Valtion taloudellinen tutkimuskeskus	0,069	0,104	0,173
Kotimaisten kielten keskus	0,017	0,025	0,041
Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus	0,570	0,855	1,425
Elintarviketurvallisuusvirasto	0,014	0,020	0,034
Riista- ja kalatalouden tutkimuslaitos	0,157	0,236	0,393
Metsäntutkimuslaitos	0,734	1,101	1,835
Geodeettinen laitos	0,091	0,137	0,228
Ilmatieteen laitos	0,330	0,495	0,824
Geologian tutkimuskeskus	0,196	0,294	0,490
VTT, Teknologian tutkimuskeskus	1,578	2,367	3,944
Mittatekniikan keskus	0,039	0,058	0,097
Säteilyturvakeskus	0,125	0,188	0,313
Terveyden ja hyvinvoinnin laitos	0,548	0,822	1,370
Työterveyslaitos	0,299	0,449	0,748
Suomen ympäristökeskus	0,233	0,350	0,583
Yhteensä	5,0	7,5	12,5

Liite 3

Tutkimuslaitoksilta kokonaisuudessaan siirrettävä kumulatiivinen budjet-tiosuus (Strategisen tutkimuksen rahoitusvälineeseen + valtioneuvoston ja sen ministeri-öiden käytettäväksi + oikeuspoliittisen tutkimuksen rahoitukseen)

Rahoitusosuuksien perustana on käytetty valtion tutkimuslaitosten Tilastokeskukselle il-moittamia [vuoden 2012 budjettirahoitteisia tutkimusmenoja](#).

Tutkimuslaitos	Milj. € > 2014	Milj. € > 2015	Milj. € > 2016	Milj. € > 2017
Valtion taloudellinen tutkimuskeskus	0,069	0,173	0,631	0,908
Kotimaisten kielten keskus	0,017	0,041	0,151	0,217
Maa- ja elintarviketalouden tutkimus-keskus	0,570	1,425	5,186	7,465
Elintarviketurvallisuusvirasto	0,014	0,034	0,123	0,177
Riista- ja kalatalouden tutkimuslaitos	0,157	0,393	1,431	2,060
Metsäntutkimuslaitos	0,734	1,835	6,679	9,614
Geodeettinen laitos	0,091	0,228	0,831	1,196
Ilmatieteen laitos	0,330	0,824	3,001	4,320
Geologian tutkimuskeskus	0,196	0,490	1,785	2,570
VTT, Teknologian tutkimuskeskus	1,578	3,944	14,357	20,668
Mittatekniikan keskus	0,039	0,097	0,354	0,510
Säteilyturvakeskus	0,125	0,313	1,139	1,639
Terveysten ja hyvinvoinnin laitos	0,548	1,370	4,986	7,177
Työterveyslaitos	0,299	0,748	2,724	3,921
Suomen ympäristökeskus	0,233	0,583	2,124	3,057
Yhteensä	5,0	12,5	45,5	65,5
% /2012	1,69	4,2	15,4	22,2

26.1.2012

VALTIONEUVOSTON PERIAATEPÄÄTÖS VALTION HENKILÖSTÖN ASEMAN JÄRJESTÄMISESTÄ ORGANISAATION MUUTOSTILANTEISSA

1 Johdanto

Valtioneuvosto teki 23.3.2006 periaatepäätöksen valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa. Tällä periaatepäätöksellä uudistetaan vuoden 2006 periaatepäätöksen sisältö, jota on eräiltä kohdin tarkennettu.

Tämän periaatepäätöksen tarkoituksena on vahvistaa yhtenäiset toimintatavat valtionhallinnon organisaatioiden muutostilanteisiin ja henkilöstön aseman turvaamiseen ja tukea muutosten hallintaa ja laadukasta johtamista.

Vuoden 2006 periaatepäätöksessä esitetyt toimintatavat ovat edelleen ajankohtaisia. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelman 22.6.2011 mukaan valtionhallinnon tuottavuusohjelma korvataan vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmalla. Edellisellä hallituskaudella päätettyjen muutosten toteutukset jatkuvat kuluvallakin hallituskaudella, jollei uusia päätöksiä tehdä. Myös toimintojen alueellistamista koskevien päätösten toimeenpano jatkuu siirtymäkausien mukaisesti vuosina 2012–2015. Vuoden 2006 periaatepäätöksen mukaiset toimintatavat ovat olleet laajasti käytössä ja niiden avulla valtio on voinut kantaa kokonaisvastuuta henkilöstöstään. Toimintatavoista on kuluneen viiden vuoden aikana saatu käytännön kokemuksia, jotka on otettu huomioon tämän periaatepäätöksen sisällössä siten, että valtion kokonaisvastuuta edelleen vahvistetaan.

Puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen henkilöstön siirtymisvelvollisuudesta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty.

2 Johtamisen periaatteet muutostilanteissa

Yleisenä periaatteena on, että valtionhallinnon organisaation muutostilanteissa noudatetaan valtion henkilöstöjohtamisen linjauksia ja henkilöstön asema järjestetään voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Valtion virkamiesten asemasta säädetään valtion virkamieslaissa ja työsopimussuhteisen henkilöstön asemasta työsopimuslaissa. Muutostilanteissa sovellettavia säännöksiä ovat esimerkiksi palvelussuhteeseen ottamista, virkojen siirtämistä ja palvelussuhteen päättämistä koskevat säännökset. Valtion virkamieslakiin on sisällytetty säännökset virkamiesten asemasta virastojen välisissä muutoksissa ja liikkeenluovutuksessa.

Seuraavat henkilöstöjohtamisen periaatteet ovat keskeisiä vuosina 2012–2015 toteutettavissa muutoksissa:

1. Kun valtiolle rekrytoidaan uutta henkilöstöä vuosina 2012–2015, henkilöstön valintatilanteet käynnistetään selvittämällä, onko valtionhallinnossa tarjolla muutosten vuoksi vapautuvaa henkilöstöä. Ministeriöiden vastuulla on huolehtia hallinnonaloillaan siitä, että selvitykset tehdään.

Asianomaisen viraston vastuulla on ilmoittaa avoimna olevasta tehtävästä valtionhallinnon sisäisessä virkajärjestelytoiminnossa ennen kuin hakuilmoitus voidaan julkaista. Tavoitteena on löytää avoimena olevaan tehtävään valtionhallinnon virkamies tai työntekijä, joka on virastossaan vireillä olevan muutoksen vuoksi saanut oikeudet virkajärjestelytehtävien etsimistä varten. Tähän menettelyyn kuuluu se, että virasto ensisijaisesti haastattelee kaikki virkajärjestelyn kautta ilmoittautuneet henkilöt, jotka täyttävät avoimeksi ilmoitetun tehtävän kelpoisuus- ja muut vaatimukset. Perustellusta syystä haastattelu ei kuitenkaan ole välttämätön.

Virka tai tehtävä ilmoitetaan julkisesti haettavaksi vain siinä tapauksessa, että haastatelluista ei ole löytynyt tehtävän vaatimukset täyttävää henkilöä. Viraston vastuulla on laatia muistio perusteluista, joista käy selville haastateltujen arviointi ja haastatteleminen jättämisen syyt. Virasto antaa tehtävään ilmoittautuneille tiedon ratkaisustaan.

2. Palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamista valtiolla edesauttaa, että henkilöstö on valmis siirtymään uuteen yksikköön tai uusiin tehtäviin omalla työssäkäyntialueellaan työ- ja elinkeinohallinnon säännösten ja käytäntöjen mukaisesti.

Työnantajan tehtävänä on nimetä ne henkilöt, joita tuleva muutos koskee. Työnantaja järjestää näille henkilöille oikeudet valtionhallinnon sisällä ilmoitettavien virkajärjestelytehtävien katseluun ja niihin hakeutumiseen. Jokaisen henkilön, joka on saanut nämä oikeudet, vastuulla on seurata valtionhallinnon virkajärjestelytoiminnossa ilmoitettuja avoimia tehtäviä ja ilmoittautua omaa ammattitaitoaan vastaaviin tehtäviin omalla työssäkäyntialueella. Tämä tulisi tehdä mahdollisuuksien mukaan päivittäin. Lisäksi henkilön omalla vastuulla on seurata vähintään valtione.fi ja mol.fi -sivustoilla ilmoitettuja avoimia tehtäviä. Työnantaja tukee henkilöstön sijoittumista uusiin tehtäviin. Työnantajavirasto ottaa huomioon työnhakuun tarvittavan ajan henkilön työtehtävien mitoituksessa.

3. Organisaation muutostilanteessa nimetään muutosta valmistelevassa organisaatiossa johtaja, joka vastaa muutoksen toteutuksesta toimintayksikössä. Muutoksen onnistuneisuutta arvioidaan osana johtajan tulosvastuuta.

Ministeriöissä ja virastoissa on riittävät toimivaltuudet ja toimintamahdollisuudet omaavia henkilöstökoordinaattoreita, joiden tehtävänä on tukea muutosten toteuttamista ja henkilöstön sijoittumista uusiin tehtäviin.

3 Yhtenäiset toimintatavat

3.1 Henkilöstön asema valtionhallinnon sisäisissä muutoksissa

Valtionhallinnon sisäisten organisaatiomuutosten henkilöstöjärjestelyissä noudatetaan vuosina 2012–2015 seuraavia toimintatapoja. Niiden tarkoituksena on tukea muutoksen kohteena olevan henkilöstön sijoittumista työelämään ja ensisijaisesti valtionhallintoon. Sijoittumista edesauttaa, että henkilöstöllä on valmius muutoksiin ja siirtymiseen uuteen yksikköön tai uusiin työtehtäviin omalla työssäkäyntialueella. Lisäksi on tärkeää varmistaa ja laajentaa muutoksen kohteena olevan henkilöstön osaamista niin, että sijoittuminen uusiin tehtäviin onnistuu.

Toimintatavoilla pyritään turvaamaan myös ikääntyneen henkilöstön pysyminen työssä.

Henkilöstön tukemisessa noudatetaan asteittaista toimintatapaa.

1. Se toimintayksikön palveluksessa oleva henkilöstö, jonka tehtäviä muutos koskee ja jolle on tarjottavissa tehtäviä uudessa tai siirtyvässä organisaatiossa, siirtyy tämän organisaation palvelukseen. Tämä on ensisijainen tavoite.
2. Jos henkilö ei siirry, hänelle pyritään löytämään samanlaisia tai vastaavia tehtäviä nykyisessä toimintayksikössä.
3. Jollei niitä ole tarjottavissa, henkilölle annetaan tarvittavat välineet ja opastus uuden työpaikan etsimiseen valtionhallinnon muusta toimintayksiköstä samalla työssäkäyntialueella. Työnantaja tukee uuden työpaikan saamista käytettävissään olevin tukitoimin.

Sijoittumista edistävä tukeminen päättyy kuitenkin, jos henkilö kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua, vaativuudeltaan vastaavaa työtä omalla työssäkäyntialueellaan.

Tässä periaatepäätöksessä määriteltyjen toimintatapojen tarkoituksena on turvata henkilöstön palvelussuhteiden jatkuvuus muutostilanteissa. Valtioneuvoston tavoitteena on, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvat irtisanomiset voidaan rajoittaa koskemaan mahdollisimman pientä henkilömäärää tässä periaatepäätöksessä mainittuja toimintatapoja noudattaen.

Valtioneuvosto pyrkii siihen, että muutoksen kohteena oleva henkilöstö sijoittuu sellaisiin uusiin tehtäviin, jotka vastaavat mahdollisimman hyvin vaativuudeltaan, työn luonteeltaan ja palkkaukseltaan henkilön tehtäviä ennen muutosta.

Valtio tukee työnantajana henkilöstön aktiivisuutta uuden työpaikan löytämiseen. Vastuu muutoksen toteuttamisesta on asianomaisella virastolla ja sitä ohjaavalla ministeriöllä. Erityisesti ministeriöllä on henkilöstön sijoittamisvastuu omalla hallinnonalallaan. Tukitoimenpiteet ovat toimintayksikön vastuulla, ja niiden tarkoituksena on turvata toiminnan jatkuvuus. Käytettävissä oleviin tukitoimiin kuuluvat muun muassa virkasiirrot, toimintayksiköiden välinen yhteistyö virkajärjestelyissä, uudelleen kouluttaminen, virkavapaus, joustavat työaikajärjestelyt, tietotekniikan hyödyntäminen, kannustimet henkilöstön hakeutumiseen muiden työnantajien palvelukseen, irtisanoutumiskorvaus ja riittävät henkilöresurssit tukitoimien järjestämiseen.

Tukitoimet käynnistetään niin aikaisin kuin mahdollista. Valtionhallinnossa järjestetään uudelleensijoitusvalmennusta, jota annetaan ennen muutoksen toteutumista. Valmennuksen tarkoituksena on kannustaa henkilöstöä uuden työn löytämiseen ja helpottaa sellaisen saantia.

3.2 Henkilöstön asema liikkeenluovutuksessa

Henkilöstön asema liikkeenluovutustilanteissa määräytyy valtion virkamieslain tai työsopimuslain säännösten mukaan.

3.3 Henkilöstön asema muiden organisaatiomuutosten yhteydessä

Muissa kuin edellä kohdissa 3.1 ja 3.2 tarkoitetuissa tilanteissa, joissa viraston tehtäviä siirretään toiselle organisaatiolle, henkilöstön aseman järjestämisessä otetaan huomioon edellä mainitut periaatteet.

4 Yhteistyötahot

Organisaation muutostilanteessa on tärkeää tehdä yhteistyötä niiden tahojen kanssa, joissa on muutosten toteuttamiseen liittyvää asiantuntemusta. Tässä periaatepäätöksessä mainituissa muutoksissa yhteistyötahoja ovat ainakin Valtion henkilöstöpalvelut -yksikkö ja sen ylläpitämä henkilöstökoordinaattoriverkosto sekä työ- ja elinkeinotoimistojen työnantajapalvelut.

Valtion henkilöstöpalvelut -yksikkö tarjoaa asiantuntijapalveluja ministeriöiden, virastojen ja laitosten henkilöstömuutoksiin sekä käytännön työvälineitä henkilöstösuunnittelun tueksi ja liikkuvuuden edistämiseksi. Sen ylläpitämä henkilöstökoordinaattoriverkosto kattaa kaikki hallinnonalat ja valtaosan virastoista.

Yhteistyö työ- ja elinkeinotoimiston kanssa tarjoaa mahdollisuuden hyödyntää kattavasti niiden palveluvalikoimaa. Työ- ja elinkeinotoimisto nimeää kuhunkin muutostilanteeseen yhdyshenkilön muutoksen toteutuksesta vastaavan ministeriön tai viraston pyynnöstä.

5 Yhteistoiminta

Yhteistoiminta aloitetaan asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua. Menettelyn tarkoituksena on lisätä osapuolten tietoja sekä yhteneviä käsityksiä asiasta ja edistää yhteisymmärrykseen pääsyä.

Henkilöstön edustajat otetaan mukaan henkilöstön asemaan vaikuttavien muutosten valmistelu- ja suunnitteluryhmiin.

Yhteistoimintamenettelyssä on kiinnitettävä huomiota siihen, että mukana ovat ne tahot, joita yhteistoiminta-asia koskee.

6 Soveltamisohjeet

Valtiovarainministeriö antaa periaatepäätöksen soveltamisohjeet.

7 Kumottavat periaatepäätökset

Päätöksellä kumotaan valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa VM 9/01/2006.



Henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosasto
Valtion työmarkkinalaitos

26.1.2012

Valtion henkilöstön aseman järjestäminen organisaation muutostilanteissa

VALTIONEUVOSTON PERIAATEPÄÄTÖS JA SIIHEN LIITTYVÄ VALTIOVARAINMINISTERIÖN SOVELTAMISOHJE

1 JOHDANTO

Valtioneuvosto teki 23.3.2006 periaatepäätöksen valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa. Tällä periaatepäätöksellä uudistetaan vuoden 2006 periaatepäätöksen sisältö, jota on eräiltä kohdin tarkennettu.

Tämän periaatepäätöksen tarkoituksena on vahvistaa yhtenäiset toimintatavat valtionhallinnon organisaatioiden muutostilanteisiin ja henkilöstön aseman turvaamiseen ja tukea muutosten hallintaa ja laadukasta johtamista.

Vuoden 2006 periaatepäätöksessä esitetyt toimintatavat ovat edelleen ajankohtaisia. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelman 22.6.2011 mukaan valtionhallinnon tuottavuusohjelma korvataan vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmalla. Edellisellä hallituskaudella päätettyjen muutosten toteutukset jatkuvat kuluvallakin hallituskaudella, jollei uusia päätöksiä tehdä. Myös toimintojen alueellistamista koskevien päätösten toimeenpano jatkuu siirtymäkausien mukaisesti vuosina 2012–2015. Vuoden 2006 periaatepäätöksen mukaiset toimintatavat ovat olleet laajasti käytössä ja niiden avulla valtio on voinut kantaa kokonaisvastuuta henkilöstöstään. Toimintatavoista on kuluneen viiden vuoden aikana saatu käytännön kokemuksia, jotka on otettu huomioon tämän periaatepäätöksen sisällössä siten, että valtion kokonaisvastuuta edelleen vahvistetaan.

Puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen henkilöstön siirtymisvelvollisuudesta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty.

Soveltamisohje:

Puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen henkilöstön siirtymisvelvollisuudesta noudatetaan, mitä edellä on sanottu. Tämän lisäksi otetaan huomioon tässä päätöksessä todettu.



2 JOHTAMISEN PERIAATTEET MUUTOSTILANTEISSA

Yleisenä periaatteena on, että valtionhallinnon organisaation muutostilanteissa noudatetaan valtion henkilöstöjohtamisen linjauksia ja henkilöstön asema järjestetään voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Valtion virkamiesten asemasta säädetään valtion virkamieslaissa ja työsopimussuhteisen henkilöstön asemasta työsopimuslaissa. Muutostilanteissa sovellettavia säännöksiä ovat esimerkiksi palvelussuhteeseen ottamista, virkojen siirtämistä ja palvelussuhteen päättämistä koskevat säännökset. Valtion virkamieslakiin on sisällytetty säännökset virkamiesten asemasta virastojen välisissä muutoksissa ja liikkeenluovutuksessa.

Soveltamisohje:

Periaatepäätöksessä mainittuja toimintatapoja noudatetaan erilaisissa valtionhallinnon organisaation muutostilanteissa. Valtion virkamieslain 1.1.2012 voimaantulleilla muutoksilla (1548/2011, 5 a–5 f §) säädetään virkamiesten asemasta valtion sisäisissä muutostilanteissa ja liikkeenluovutuksessa. Nämä säännökset ohjaavat ensisijaisesti henkilöstön aseman järjestämistä. Periaatepäätöksen mukaiset toimintatavat korostuvat niissä muutoksissa, joissa on kyse tehtävien siirtymisestä henkilön oman työssäkäyntialueen ulkopuolelle.

Periaatepäätöksen mukaisia toimintatapoja sovelletaan sekä virka- että työsopimussuhteeseen henkilöstöön.

Valtion pääasiallisena palvelussuhteen lajina on virkasuhde. Muutostilanteissa palvelussuhdelaji voi muuttua, jos vastaanottavassa organisaatiossa käytetään toista palvelussuhdelajia kuin luovuttavassa organisaatiossa. Siirtyminen työsuhteesta virkasuhteeseen edellyttää, että työsuhteessa ollut työntekijä nimitetään virkasuhteeseen. Kun asianomainen henkilö on nimitetty virkasuhteeseen, hän irtisanoutuu työsopimussuhteestaan ja siirtyy työskentelemään virkasuhteessa.

Siirryttäessä virkasuhteesta työsopimussuhteeseen työsopimus allekirjoitetaan virkasuhteen aikana. Työsopimuksen solmimisen jälkeen virkamies irtisanoutuu virkasuhteesta ja aloittaa työskentelyn työsopimussuhteessa muutoksen voimaantuloajankohtana.

Toimintayksiköllä tarkoitetaan tässä ministeriötä ja sen alaista virastoa tai muuta valtion budjettitalouden piirissä olevaa toimintayksikköä. Käsitteitä organisaatio ja toimintayksikkö käytetään synonyymeinä. Käsitteitä ministeriö ja virasto käytetään silloin, kun tekstissä on tarpeen tehdä erottelu näiden toimintayksiköiden välille.

Seuraavat henkilöstöjohtamisen periaatteet ovat keskeisiä vuosina 2012–2015 toteutettavissa muutoksissa:

1. Kun valtiolle rekrytoidaan uutta henkilöstöä vuosina 2012–2015, henkilöstön valintatilanteet käynnistetään selvittämällä, onko valtionhallinnossa tarjolla muutosten vuoksi vapautuvaa henkilöstöä. Ministeriöiden vastuulla on huolehtia hallinnonaloillaan siitä, että selvitykset tehdään.

Asianomaisen viraston vastuulla on ilmoittaa avoinna olevasta tehtävästä valtionhallinnon sisäisessä virkajärjestelytoiminnossa ennen kuin hakuilmoitus voidaan julkais- ta. Tavoitteena on löytää avoimena olevaan tehtävään valtionhallinnon virkamies tai työntekijä, joka on virastossaan vireillä olevan muutoksen vuoksi saanut oikeudet vir- kajärjestelytehtävien etsimistä varten. Tähän menettelyyn kuuluu se, että virasto ensi- sijaisesti haastattelee kaikki virkajärjestelyn kautta ilmoittautuneet henkilöt, jotka täyt- tävät avoimeksi ilmoitetun tehtävän kelpoisuus- ja muut vaatimukset. Perustellusta syystä haastattelu ei kuitenkaan ole välttämätön.

Virka tai tehtävä ilmoitetaan julkisesti haettavaksi vain siinä tapauksessa, että haasta- telluista ei ole löytynyt tehtävän vaatimukset täyttävää henkilöä. Viraston vastuulla on laatia muistio perusteluista, joista käy selville haastateltujen arviointi ja haastattele- matta jättämisen syyt. Virasto antaa tehtävään ilmoittautuneille tiedon ratkaisustaan.

Soveltamisohje:

Selvittäminen tapahtuu käyttämällä menettelytapoja, jotka on ohjeistettu Valtiokonttorin ylläpitämässä sähköisessä rekrytointijärjestelmässä Helissä. Jäljempänä soveltamisohjeessa Helin virkajärjestelyt -toiminnosta käytetään käsitettä virkajärjestelyt-toiminto.

Virkajärjestelyt-toimintoa saavat käyttää vain työnantajan edustajat. Näihin kuuluvat viraston johto ja esimiehet, henkilöstöhallinnon virkamiehet ja ne virkamiehet, jotka on erikseen määriteltä työnantajavirkamiehiksi.

Kaikki valtion toimintayksiköt käyttävät edellä mainittuja menettelytapoja. Avoimeksi tulevan viran ja tehtävän täyttäminen virkajärjestelyllä on siten ensisijainen toimintatapa ennen avointa ja julkista hakumenettelyä. Viran ja tehtävän tulee olla ilmoitettuna virkajärjestelyt-toiminnossa seitsemän työ- päivän ajan ennen sen avoimeksi julistamista.

Uudistetussa periaatepäätöksessä painotetaan virkajärjestelyssä ilmoittau- tuneiden henkilöiden haastattelemista. Haastatteluihin varataan riittävä aika ilmoittautumisajan jälkeen. Viraston harkinnassa on, aloitetaanko haastatte- lut jo ennen määräajan umpeutumista. Kelpoisuusvaatimukset ja muut il- moituksessa mainitut tehtävien menestykselliselle hoitamiselle asetetut vaa- timukset täyttävien ilmoittautuneiden haastatteleminen on pääsääntö. Pe- rusteltuna syynä haastattelematta jättämiseen voi olla esimerkiksi se, että henkilöä on jo aikaisemmin haastateltu tai virastolla on muuten olemassa ajantasainen tieto hänen ammattitaidostaan ja soveltuvuudestaan tehtä- vään. Haastateltavien määrää voidaan rajoittaa tavanomaisessa virantäyt- tömenettelyssä noudatettavalla tavalla, jos ilmoittautumisia on tullut niin runsaasti, ettei kaikkia voida haastatella.

Työnantajaviraston vastuulla on huolehtia siitä, ettei julkista hakuilmoitusta julkaista, jos virkajärjestelytoiminnon avulla löytyy sopiva henkilö. Virasto huolehtii myös siitä, että kaikki virkajärjestelyn kautta tulleet ilmoittautumiset käsitellään ja haastattelut tehdään ennen kuin ilmoitus avoimesta tehtävästä julkaistaan.

Virastossa on varmistettava, että virkajärjestelyt-toiminnon sivuille tulevia ilmoituksia seurataan ja oman viraston ilmoitukset laitetaan mainituille sivuil- le. Tämä on tärkeää virkajärjestelytoiminnon tarkoituksen toteuttamiseksi.

Virkajärjestelyt-toimintoa ei käytetä periaatepäätöksessä mainitulla tavalla silloin, kun kyse on tasavallan presidentin tai valtioneuvoston nimittämistoinmivaltaan kuuluvista viroista. Toimintoa käytetään aikaisemmasta poiketen myös silloin, kun haettavaksi tulevan tehtävän nimike on käytössä vain asianomaisessa virastossa.

Ilmoittamisvelvollisuus virkajärjestelyt-toiminnossa ei koske lyhyehköjä, alle vuoden kestäviä määräaikaisia nimityksiä. Jos kuitenkin alle vuoden kestävä määräaikainen palvelussuhde on tarkoitus laittaa julkiseen hakuun, palvelussuhde on ilmoitettava virkajärjestelyt-toiminnossa ennen julkista hakua.

Toimintayksikön muun kuin pysyväisluontoisen rahoituksen turvin tehtävät määräaikaiset palvelussuhteet voidaan viraston harkinnan mukaan ilmoittaa virkajärjestelyt-toiminnossa.

Virkajärjestelyt-toimintoon ei tarvitse ilmoittaa myöskään virkaa seuraavassa tilanteessa: Jos virkajärjestelyt-toiminnossa ilmoitettu virka on täytetty tavanomaista menettelyä käyttäen julkisen hakumenettelyn kautta ja virkaan on nimitetty saman viraston virkamies, tämän nimityksen seurauksena avoimeksi tullutta saman viraston virkaa ei tarvitse ilmoittaa virkajärjestelyt-toiminnossa. Ensin täytetty virka on ennen tavanomaisen hakumenettelyn käyttämistä ollut virkajärjestelyt-toiminnossa ilmoitettuna, joten virasto voi avoimeksi tulleen viran osalta selvittää ensiksi täytettyyn virkaan tulleet ilmoitukset virkajärjestelystä. Edellytyksenä ilmoittamatta jättämiselle on siten, että virasto selvittää täytettyyn virkaan virkajärjestelytoiminnossa ilmoitautuneiden mahdollisuudet siirtä tehtävään virkasiirtomenettelyllä.

2. Palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamista valtiolla edesauttaa, että henkilöstö on valmis siirtymään uuteen yksikköön tai uusiin tehtäviin omalla työssäkäyntialueellaan työ- ja elinkeinohallinnon säännösten ja käytäntöjen mukaisesti.

Työnantajan tehtävänä on nimetä ne henkilöt, joita tuleva muutos koskee. Työnantaja järjestää näille henkilöille oikeudet valtionhallinnon sisällä ilmoitettavien virkajärjestelytehtävien katseluun ja niihin hakeutumiseen. Jokaisen henkilön, joka on saanut nämä oikeudet, vastuulla on seurata valtionhallinnon virkajärjestelytoiminnossa ilmoitettuja avoimia tehtäviä ja ilmoittautua omaa ammattitaitoaan vastaaviin tehtäviin omalla työssäkäyntialueella. Tämä tulisi tehdä mahdollisuuksien mukaan päivittäin. Lisäksi henkilön omalla vastuulla on seurata vähintään valtiolle.fi ja mol.fi -sivustoilla ilmoitettuja avoimia tehtäviä. Työnantaja tukee henkilöstön sijoittumista uusiin tehtäviin. Työnantajavirasto ottaa huomioon työnhakuun tarvittavan ajan henkilön työtehtävien mitoituksessa.

Soveltamisohje:

Valmiudella tarkoitetaan myönteistä suhtautumista muutostilanteisiin, vaikka muutos aiheuttaa aina pelon ja epävarmuuden kokemusta. Organisaatio- ja yksilötason yhteistoiminnallinen muutoksenhallinta edellyttää tietoja muun muassa muutoksen henkilöstövaikutuksista. Tietojen perusteella jokaisen henkilön, jonka tehtäviä muutos koskee, on mahdollista tehdä tilannearvio tulevaisuudestaan valtionhallinnon palveluksessa.

Työssäkäyntialueella tarkoitetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 1 luvun 9 §:n mukaista aluetta. Työssäkäyntialue ulottuu 80 kilometrin etäisyydelle henkilön asuinpaikasta.

Tehtävien vastaanottaminen työssäkäyntialueella on pääsääntö, josta säädetään myös valtion virkamieslain uudessa 5 a §:ssä. Tämän säännöksen mukaan valtionhallinnon toimintojen uudelleenjärjestelyn yhteydessä virat ja niihin nimitetyt virkamiehet siirtyvät samaan virastoon tai samoihin virastoihin kuin tehtävät siirtyvät. Virka voidaan siirtää ilman siihen nimitetyn virkamiehen suostumusta, jos se siirretään virkamiehen työssäkäyntialueella tai työssäkäyntialueelle. Työ- ja elinkeinohallinnon säännökset ja käytännöt otetaan huomioon sovellettaessa työssäkäyntialueen määritelmää erityistapauksissa.

Muutosta valmistelevan työnantajaviraston tehtävänä on huolehtia siitä, että henkilöstö tietää lainsäädännön ja tämän periaatepäätöksen mukaiset oikeutensa ja velvollisuutensa muutostilanteessa. Käytännössä näiden asioiden tiedottaminen kuuluu esimiesten vastuulle.

3. Organisaation muutostilanteessa nimetään muutosta valmistelevassa organisaatiossa johtaja, joka vastaa muutoksen toteutuksesta toimintayksikössä. Muutoksen onnistuneisuutta arvioidaan osana johtajan tulostavastuuta.

Ministeriöissä ja virastoissa on riittävät toimivaltuudet ja toimintamahdollisuudet omaavia henkilöstökoordinaattoreita, joiden tehtävänä on tukea muutosten toteuttamista ja henkilöstön sijoittumista uusiin tehtäviin.

Soveltamisohje:

Toimenpiteisiin muutoksen toteuttamiseksi on ryhdyttävä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkilöstön sijoittumista koskevat toimenpidesuunnitelmat valmistellaan organisaatiomuutosta koskevien päätösten valmistelun yhteydessä.

Jos muutoksen yhteydessä muodostetaan uusi toimintayksikkö, muodostamista koskevissa suunnitelmissa on otettava huomioon toiminnan aloittamisen ajankohta. Sopivan ajankohdan valintaan vaikuttavia seikkoja ovat toiminnan turvaaminen, johdon valitseminen ja henkilöstön asemaa koskevat järjestelyt. Uutta toimintayksikköä muodostettaessa ministeriön tulee huolehtia siitä, että johtaja valitaan riittävän ajoissa. Hänet voidaan ottaa valmisteluvaiheessa ministeriön palvelukseen määrääjäksi.

Viraston vastuulla on tiedottaa henkilöstölle heti muutoksen suunnittelusta, valmistelusta sekä henkilöstön sijoittumista koskevasta suunnitelmasta. Tiedotuksen on jatkuttava säännöllisesti koko muutosvaiheen ajan.

Ministeriöt nimeävät ministeriötä ja hallinnonalaansa varten henkilöstökoordinaattorin (jäljempänä hallinnonalan henkilöstökoordinaattori). Hallinnonalan henkilöstökoordinaattorin tehtävänä on johtaa ja koordinoida koko hallinnonalan henkilöstökoordinaattoritoimintaa hallinnonalalla tapahtuvien organisaatiomuutosten yhteydessä ja suhteessa muiden hallinnonalojen muutoksiin.

Jokainen virasto nimeää viraston henkilöstökoordinaattorin, jonka tehtävänä on huolehtia viraston henkilöstöä koskevien henkilöstöpoliittisten periaatteiden toteuttamisesta virastossa. Viraston henkilöstökoordinaattori on viraston yhdyshenkilö hallinnonalan henkilöstökoordinaattoriin päin.

Sekä hallinnonalan että viraston henkilöstökoordinaattorilla on oltava riittävät toimivaltuudet koordinaattorin tehtäviensä hoitamiseen. Tehtävät on syytä sisällyttää myös tehtäväkuvaukseen, jotta niihin tarvittava aika voidaan ottaa huomioon työtehtävien mitoituksessa.

3 YHTENÄISET TOIMINTATAVAT

3.1 Henkilöstön asema valtionhallinnon sisäisissä muutoksissa

Valtionhallinnon sisäisten organisaatiomuutosten henkilöstöjärjestelyissä noudatetaan vuosina 2012–2015 seuraavia toimintatapoja. Niiden tarkoituksena on tukea muutoksen kohteena olevan henkilöstön sijoittumista työelämään ja ensisijaisesti valtionhallintoon. Sijoittumista edesauttaa, että henkilöstöllä on valmius muutoksiin ja siirtymiseen uuteen yksikköön tai uusiin työtehtäviin omalla työssäkäyntialueella. Lisäksi on tärkeää varmistaa ja laajentaa muutoksen kohteena olevan henkilöstön osaamista niin, että sijoittuminen uusiin tehtäviin onnistuu.

Toimintatavoilla pyritään turvaamaan myös ikääntyneen henkilöstön pysyminen työssä.

Henkilöstön tukemisessa noudatetaan asteittaista toimintatapaa.

1. Se toimintayksikön palveluksessa oleva henkilöstö, jonka tehtäviä muutos koskee ja jolle on tarjottavissa tehtäviä uudessa tai siirtyvässä organisaatiossa, siirtyy tämän organisaation palvelukseen. Tämä on ensisijainen tavoite.
2. Jos henkilö ei siirry, hänelle pyritään löytämään samanlaisia tai vastaavia tehtäviä nykyisessä toimintayksikössä.
3. Jollei niitä ole tarjottavissa, henkilölle annetaan tarvittavat välineet ja opastus uuden työpaikan etsimiseen valtionhallinnon muusta toimintayksiköstä samalla työssäkäyntialueella. Työnantaja tukee uuden työpaikan saamista käytettävissään olevin tukitoimin.

Soveltamisohje:

Organisaatiomuutoksissa henkilöstön asema määräytyy valtion virkamieslain 5 a–5 f §:n mukaisesti, kuten edellä on todettu. Valtion sisäisissä muutoksissa henkilöstö siirtyy tehtävien mukana uuteen organisaatioon eikä siirto edellytä virkamiehen suostumusta, jos uudet tehtävät ovat henkilön omalla työssäkäyntialueella.

Työnantajan velvollisuudet ovat tämän periaatepäätöksen mukaisesti laajemmat kuin valtion virkamieslain 27 §:n mukainen sijoittamisvelvollisuus (sama virasto). Periaatepäätöksen toimintatavat ovat ensisijaisia tuettaessa henkilöstön sijoittumista valtionhallintoon.

Ensisijaisesti pyritään siihen, että henkilöstöllä on valmius siirtyä uuteen yksikköön. Jos tämä ei ole mahdollista, pyritään siihen, että henkilöllä on val-

mius vastaanottaa mahdollisuuksien mukaan muita tehtäviä. Henkilöstön valmiudella on merkitystä aktiivisen, uusiin tehtäviin hakeutumisen onnistumiseksi.

Periaatepäätöksen mukaista vaiheittaista menettelyä on muutettu tässä periaatepäätöksessä aikaisempaan verrattuna siten, ettei virastoilla ole enää erillistä töiden etsimisvelvoitetta saman hallinnonalan muista virastoista. Tehtäviä pyritään tämän periaatepäätöksen mukaan löytämään ensin omasta virastosta ja sitten valtion muista toimintayksiköistä henkilön omalla työssäkäyntialueella.

Sijoittumista edistävä tukeminen päättyy kuitenkin, jos henkilö kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua, vaativuudeltaan vastaavaa työtä omalla työssäkäyntialueellaan.

Soveltamisohje:

Henkilön sijoittumista edesauttava tukeminen alkaa viimeistään silloin, kun henkilöstön siirtymisestä tehdään päätös. Työnantaja tukee noin vuoden ajan niiden henkilöiden sijoittumista muihin tehtäviin, jotka eivät siirry tai jäävät ilman tehtäviä. Alueellisesti työnantajan velvollisuus tukea sijoittumista päättyy työn tarjoamiseen toiselta hallinnonalalta uusia tehtäviä hakevan henkilön omalla työssäkäyntialueella.

Sijoittumista edistävä tukeminen voi päättyä myös aikaisemmin, jos henkilö kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua vaativuudeltaan vastaavaa työtä omalla työssäkäyntialueellaan. Pääsääntönä on, että henkilö siirtyy tehtävien mukana uuteen organisaatioon, jos siellä on tarjolla tehtäviä. Työnantajaviraston katsotaan täyttäneen sille asetetut velvoitteet, jos henkilö kieltäytyy vastaanottamasta vaativuudeltaan vastaavaa tehtävää tai jollei hän ilmoitautu vastaaviin virkajärjestelyt-toiminnossa ilmoitettuihin tehtäviin. Tukitoimia jatketaan kuitenkin pääsäännöstä poiketen, jos henkilön kieltäytymiseen on perusteltu syy. Tämä syy arvioidaan tapauskohtaisesti.

Tässä periaatepäätöksessä määriteltyjen toimintatapojen tarkoituksena on turvata henkilöstön palvelussuhteiden jatkuvuus muutostilanteissa. Valtioneuvoston tavoitteena on, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvat irtisanomiset voidaan rajoittaa koskemaan mahdollisimman pientä henkilömäärää tässä periaatepäätöksessä mainittuja toimintatapoja noudattaen.

Soveltamisohje:

Periaatepäätöksessä on kuvattu asteittainen toimintatapa, jonka tarkoituksena on turvata henkilöstön asema ja tukea henkilöstön sijoittumista valtionhallintoon. Henkilöstön aseman turvaamiseen kuuluu myös henkilön oma aktiivisuus uusien tehtävien hakemisessa.

Henkilöstöllä on oikeus tietää työnantajan toimenpiteiden laajuus, vaihtoehdot ja tarjotusta työstä kieltäytymisen seuraukset. Esimiesten vastuulla on huolehtia näiden asioiden tiedottamisesta.

Valtioneuvosto pyrkii siihen, että muutoksen kohteena oleva henkilöstö sijoittuu sellaisiin uusiin tehtäviin, jotka vastaavat mahdollisimman hyvin vaativuudeltaan, työn luonteeltaan ja palkkaukseltaan henkilön tehtäviä ennen muutosta.

Valtio tukee työnantajana henkilöstön aktiivisuutta uuden työpaikan löytämiseen. Vastuu muutoksen toteuttamisesta on asianomaisella virastolla ja sitä ohjaavalla ministeriöllä. Eri-tyisesti ministeriöllä on henkilöstön sijoittamisvastuu omalla hallinnonalallaan. Tukitoimenpiteet ovat toimintayksikön vastuulla, ja niiden tarkoituksena on turvata toiminnan jatkuvuus. Käytettävissä oleviin tukitoimiin kuuluvat muun muassa virkasiirrot, toimintayksiköiden välinen yhteistyö virkajärjestelyissä, uudelleen kouluttaminen, virkavapaus, joustavat työaikajärjestelyt, tietotekniikan hyödyntäminen, kannustimet henkilöstön hakeutumiseen muiden työnantajien palvelukseen, irtisanoutumiskorvaus ja riittävät henkilöresurssit tukitoimien järjestämiseen.

Soveltamisohje:

Muutosturvatoimenpiteet on aloitettava hyvissä ajoin ennen tehtävien siirtymistä tai päättymistä. Suositeltavaa on, että toimenpiteet käynnistetään viimeistään vuotta ennen kuin toiminta käynnistyy uudessa toimintayksikössä. Muutosturvatoimenpiteillä tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta tukea henkilöä sijoittumisessa sekä henkilön aktiivista hakeutumista uusiin tehtäviin.

Toimintavelvollisuuttaan täyttäessään työnantajavirastot noudattavat virkajärjestely-toiminnossa kuvattuja toimintatapoja.

Muutosta koskevan suunnittelun ja toteuttamisen yhteydessä käytetään hyväksi tietoa henkilöstön poistumasta. Tämän vuoksi on tärkeää, että tieto eläkkeelle siirtymisestä tulee esille mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Tieto voidaan saada esimerkiksi tulos- ja kehityskeskusteluiden yhteydessä. Myös osa-aikaeläkeratkaisut huomioidaan muutoksissa.

Muutoksen kohteena olevassa toimintayksikössä virat ja tehtävät täytetään tarvittaessa määräajaksi (syynä viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy, valtion virkamieslain 9 § 2 momentti) siihen saakka, kunnes organisaatiomuutos on toteutettu. Näin voidaan kerätä vakanssivarantoa uutta organisaatiota varten ja hyödyntää luonnollista poistumaa.

Tukitoimet käynnistetään niin aikaisin kuin mahdollista. Valtionhallinnossa järjestetään uudelleensijoitusvalmennusta, jota annetaan ennen muutoksen toteutumista. Valmennuksen tarkoituksena on kannustaa henkilöstöä uuden työn löytämiseen ja helpottaa sellaisen saantia.

Soveltamisohje:

Periaatepäätöksessä mainitut tukitoimet ovat vain esimerkkiluettelo käytettävistä toiminnoista. Toimintayksikkö voi suunnitella myös tässä mainitsemattomia tukitoimia edellyttäen, että ne edistävät henkilön aktiivista hakeutumista ja sijoittumista uuteen työpaikkaan. Lisäksi tukitoimien käyttämisen on tauduttava toimintayksikön toimivallan puitteissa, ja ne on rahoitettava käytettävissä olevin määrärahoihin. Toimintayksikkökohtaisista tukitoimista on aina neuvoteltava asianomaisen ministeriön kanssa.

Muutostilanteissa käytettävät tukitoimet suunnitellaan yhteistoimintamenetelyssä henkilöstön edustajien kanssa.

Käytettäväksi suunnitellut tukitoimet liitetään organisaation muutostilanteiden valmistelun yhteydessä tehtäviin suunnitelmiin. Riittävän pitkänä aikana toteutettavan muutoksen kestäessä on mahdollista selvittää, minkälaisia tukitoimia tarvitaan.

Uudelleensijoitusvalmennuksessa käytetään hyväksi työ- ja elinkeinohallinnon palveluja.

Alueellistamisiin liittyvissä tukitoimissa voidaan noudattaa siirtymäaikaa. Siirtymäajalla tarkoitetaan enintään kolmen vuoden pituista aikaa, jonka kuussa käytetään erilaisia tukitoimia muutoksen toteuttamiseksi.

Tukitoimien tarkoituksena on toisaalta auttaa henkilöstöä siirtymään uusiin tehtäviin ja toisaalta auttaa löytämään tehtäviä valtionhallinnossa niille henkilöille, jotka eivät voi siirtyä.

Tukitoimenpiteiden käyttämistä tehostaa se, että toimintayksiköt ovat muutostilanteissa yhteistyössä keskenään. Tarvittavan yhteistyön aloittaa toimintayksikkö, jonka henkilöstön sijoittamisesta ja aktiivisesta uusiin tehtäviin hakeutumisesta on kyse. Yhteistyön käynnistämiseen kuuluu esimerkiksi avautuvien virkojen ja tehtävien ilmoittamisesta huolehtiminen.

Ministeriö vastaa hallinnonalansa virastojen yhteistyön järjestämisestä. Ministeriöt huolehtivat tätä tarkoitusta varten tarvittavasta yhteistyöstä, jotta hallinnonalojen välinen aktiivinen uusiin tehtäviin hakeutuminen ja sijoittuminen toteutuu.

3.2 Henkilöstön asema liikkeenluovutuksessa

Henkilöstön asema liikkeenluovutustilanteissa määräytyy valtion virkamieslain tai työsuovelmuslain säännösten mukaan.

3.3 Henkilöstön asema muiden organisaatiomuutosten yhteydessä

Muissa kuin edellä kohdissa 3.1 ja 3.2 tarkoitetuissa tilanteissa, joissa viraston tehtäviä siirretään toiselle organisaatiolle, henkilöstön aseman järjestämisessä otetaan huomioon edellä mainitut periaatteet.

4 YHTEISTYÖTAHOT

Organisaation muutostilanteessa on tärkeää tehdä yhteistyötä niiden tahojen kanssa, joissa on muutosten toteuttamiseen liittyvää asiantuntemusta. Tässä periaatepäätöksessä mainituissa muutoksissa yhteistyötahoja ovat ainakin Valtion henkilöstöpalvelut -yksikkö ja sen ylläpitämä henkilöstökoordinaattoriverkosto sekä työ- ja elinkeinotoimistojen työnantajapalvelut.

Valtion henkilöstöpalvelut -yksikkö tarjoaa asiantuntijapalveluja ministeriöiden, virastojen ja laitosten henkilöstömuutoksiin sekä käytännön työvälineitä henkilöstösuunnittelun

tueksi ja liikkuvuuden edistämiseksi. Sen ylläpitämä henkilöstökoordinaattoriverkosto kattaa kaikki hallinnonalat ja valtaosan virastoista.

Yhteistyö työ- ja elinkeinotoimiston kanssa tarjoaa mahdollisuuden hyödyntää kattavasti niiden palveluvalikoimaa. Työ- ja elinkeinotoimisto nimeää kuhunkin muutostilanteeseen yhdys henkilön muutoksen toteutuksesta vastaavan ministeriön tai viraston pyynnöstä.

5 YHTEISTOIMINTA

Yhteistoiminta aloitetaan asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua. Menettelyn tarkoituksena on lisätä osapuolten tietoja sekä yhteneviä käsityksiä asiasta ja edistää yhteisymmärrykseen pääsyä.

Henkilöstön edustajat otetaan mukaan henkilöstön asemaan vaikuttavien muutosten valmistelu- ja suunnitteluryhmiin.

Yhteistoimintamenettelyssä on kiinnitettävä huomiota siihen, että mukana ovat ne tahot, joita yhteistoiminta-asia koskee.

Soveltamisohje:

Ministeriön on huolehdittava hallinnonalansa yhteistoiminnasta. Kunkin viraston on käsiteltävä omassa yhteistoimintamenettelyssään sen omaa henkilöstöä koskevat muutokset.

Valtiovarainministeriö tukee esimiehiä keskeisten organisaatiomuutosten toteuttamisessa. Se selvittää ja kehittää yhteistyössä valtion toimintayksiköiden kanssa toimivia muutosjohtamisen käytäntöjä ja viestii niistä hallintoon.

6 SOVELTAMISOHJEET

Valtiovarainministeriö antaa periaatepäätöksen soveltamisohjeet.

7 KUMOTTAVAT PERIAATEPÄÄTÖKSET

Päätöksellä kumotaan valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa VM 9/01/2006.

Osastopäällikkö,
valtion työmarkkinajohtaja

Teuvo Metsäpelto

Hallitusneuvos

Kirsi Äijälä



Sisältöalue
Muutosten johtaminen Muutosturva Organisaation muutostilanteet
Säännökset joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu
Valtioneuvoston ohjesääntö 17 §
Kohderyhmät
Ministeriöt ja virastot
Voimassaoloaika
15.2.2012–31.12.2015
Kumoaa määräyksen (pvm nro)
10/2007, 6.11.2007

MUUTOSTEN JOHTAMINEN JA MUUTOSTURVA VALTIONHALLINNOSSA

1 YLEISTÄ

Valtioneuvosto teki 26.1.2012 periaatepäätöksen valtion henkilöstön asemasta organisaation muutostilanteissa. Valtiovarainministeriö on valmistellut periaatepäätöksen soveltamisohjeet. Periaatepäätös on pääasialliselta sisällöltään samanlainen kuin vuonna 2006 tehty periaatepäätös. Sitä on kuitenkin ajantasaistettu ja lisätty joitakin käytännön kokemuksen kautta hyödyllisiksi havaittuja asioita.

Tämä päätös liittyy valtioneuvoston edellä mainitun periaatepäätöksen toteuttamiseen. Päätöksessä esitellään henkilöstötarpeen muutoksia koskevia toimenpiteitä, menettelyjä ja palveluja, jotka tukevat ja ohjaavat valtion virastoja muutosten johtamisessa ja henkilöstön muutosturvan järjestämisessä. Lisäksi päätökseen on koottu muita organisaation muutostilanteissa käytettävissä olevia tukitoimenpiteitä.

Muutostilanteet edellyttävät toimintayksiköiltä vahvaa johtamista ja toimivaa henkilöstösuunnittelua. Vastuu muutoksen toteuttamisesta on asianomaisella virastolla ja sitä ohjaavalla ministeriöllä. Työnantajalla on velvollisuus tukea ilman työtehtäviä jääneen henkilön sijoittumista uusiin tehtäviin joko valtionhallintoon tai muun työnantajan palvelukseen.

2 HENKILÖSTÖTARPEEN MUUTOKSIA TUKEVAT UUDET TOIMENPITEET

2.1 Irtisanoutumiskorvaus

Uusiin tehtäviin sijoittuminen on aina ensisijainen vaihtoehto. Jos uusia tehtäviä saman viraston tai muun työnantajan palveluksessa ei ole löytynyt kohtuullisessa ajassa valtioneuvoston periaatepäätöksessä kuvattua menettelytapaa noudattaen (jäljempänä kohta 4.1), työnantajan on valmisteltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä mukaan lukien irtisanomiseen johtavat toimenpiteet. Yhtenä keinona on irtisanoutumiskorvaus, jonka maksaminen edellyttää valtiovarainministeriön lupaa.

Valtiovarainministeriö voi valtion virkaehtosopimuksen 5 §:n 2 momentin 3 kohdan nojalla antaa harkintansa mukaan virastoille luvan tapauskohtaisesti maksaa irtisanoutumiskorvauksia. Virasto voi tehdä valtiovarainministeriölle esityksen tällaisen luvan saamiseksi. Irtisanoutumiskorvaus maksetaan viraston määrärahoista. Virasto päättää työnantajana tapauskohtaisesti, tarjoaako se irtisanoutumiskorvausta muutoksen kohteina oleville virkamiehilleen tai osalle heistä. Virkamiehellä ei ole subjektiivista oikeutta korvaukseen.

Vapaaehtoisesti irtisanoutuvalle virkamiehelle voidaan myöntää irtisanoutumiskorvauksena enintään määrä, joka vastaa henkilön irtisanomisajan palkkaa lisättynä kuuden kuukauden palkkaa vastaavalla määrällä. Korvauksen enimmäismäärä vastaa 12 kuukauden palkkaa. Korvauksen suuruus on porrastettu palvelusajan pituuden perusteella seuraavasti:

Valtion palvelusta	Korvaus	Irtisanomisaika	Yht.
yli 12 v.	6 kk	6 kk	= 12 kk
yli 8 v. – enintään 12 v.	5 kk	4 kk	= 9 kk
yli 4 v. – enintään 8 v.	4 kk	2 kk	= 6 kk
vähintään 2 v. – enintään 4 v.	4 kk	1 kk	= 5 kk

Valtiovarainministeriö voi myöntää virastolle luvan maksaa irtisanoutumiskorvausta, jos viraston hakemuksessa mainittujen virkamiesten työtehtävät ovat loppumassa. Viraston on hakemuksessa ilmoitettava, kuinka montaa virkamiestä hakemus enintään koskee. Valtiovarainministeriö voi myöntää oikeuden maksaa korvaus enintään hakemuksessa mainitulle henkilömäärälle. Jos henkilö on kieltäytynyt hänelle osoitetuista uusista työtehtävistä tai uudesta työpaikasta omalla työssäkäyntialueellaan, hänelle ei voida maksaa irtisanoutumiskorvausta.

Irtisanoutumiskorvauksen myöntämisen edellytyksenä on, että viraston tehtäviä lopetetaan tai siirretään toiselle alueelle niin, että ne eivät enää ole samalla työssäkäyntialueella. Korvaus voidaan myöntää, vaikka virkamiehen työtehtävät eivät ole vielä loppuneet tai yhteistoimintamenettely ei ole vielä päättynyt.

Irtisanoutumiskorvauksen myöntämisen edellytyksenä kaikissa tapauksissa on, että henkilö on työskennellyt valtion palveluksessa vähintään kaksi vuotta.

2.2 Valtion henkilöstöpalvelut -yksikkö

Valtion virastojen ja muiden toimintayksiköiden käyttöön vuonna 2008 perustettu Valtion henkilöstöpalvelut -yksikkö jatkaa toimintaansa. Yksikkö toimii Valtiokonttorin yhteydessä. Yksikkö palvelee ja tukee virastojen ja muiden toimintayksiköiden johtoa ja esimiehiä henkilöstömuutosten johtamisessa ja toteuttamisessa, muutoksen kohteena olevan henkilöstön työhön sijoittamisessa sekä koulutuksessa ja muussa muutosturvaa toteuttavassa toiminnassa. Tavoitteena on, että erilaisten muutostilanteiden henkilöstövaikutukset voidaan toteuttaa vielä nykyistä nopeammin ja tuloksellisemmin sekä viraston että henkilöstön näkökulmasta. Tarkoituksena on tehostaa ja parantaa sekä henkilöstön sopeuttamistilanteiden hoitamista että valtionhallinnon työvoiman saantia.

2.3 Henkilöstökoordinaattorit

Muutostilanteita varten ministeriöiden ja virastojen tulee nimetä henkilöstökoordinaattori, jonka tehtävänä on tukea johtoa ja osallistua asiantuntijana muutostilanteiden hankkeisiin.

Ministeriöiden nimeämät hallinnonalojen henkilöstökoordinaattorit toimivat Valtion henkilöstöpalvelut -yksikön yhteistyöverkostossa. Hallinnonalojen henkilöstökoordinaattorit ja Valtion henkilöstöpalvelut -yksikkö kehittävät verkostona liikkuvuutta ja uudelleensijoittamista valtion henkilöstöjohtamisen periaatteiden mukaisesti. Tähän toimintaan kuuluu myös uudelleensijoitettavan henkilöstön määrän seuranta.

Hallinnonalan henkilöstökoordinaattori johtaa ja koordinoi henkilöstökoordinaattoritoimintaa omalla hallinnonalallaan.

Virastot nimeävät omat henkilöstökoordinaattorinsa tukemaan erityisesti henkilöstön liikkuvuutta ja uudelleen sijoittamista sekä koordinoimaan henkilöstön tukitoimien käytännön valmistelua ja toteuttamista. Valtion henkilöstöpalvelut -yksikkö antaa tietoa henkilöstökoordinaattorin yleisistä tehtävistä ja roolista. Tämän lisäksi virasto määrittelee oman henkilöstökoordinaattorinsa tehtävät.

Ministeriöiden ja virastojen henkilöstökoordinaattoreiden vastuut ja tehtävät on tärkeää ottaa huomioon heidän työtehtäviensä mitoituksessa.

Valtion henkilöstöpalvelut -yksikön ja henkilöstökoordinaattoreiden välisen tiedonkulun varmistamiseksi ministeriöiden ja virastojen tulee ilmoittaa henkilöstökoordinaattoreiden yhteystiedot Valtion henkilöstöpalvelut -yksikköön.

3 VALTIONHALLINNON HELI-JÄRJESTELMÄ

Valtioneuvoston 26.1.2012 tekemässä periaatepäätöksessä (kohta 2.1) todetaan: ”Kun valtiolle rekrytoidaan uutta henkilöstöä vuosina 2012 - 2015, henkilöstön valintatilanteet käynnistetään selvittämällä, onko valtionhallinnossa tarjolla muutosten vuoksi vapautuvaa henkilöstöä. Ministeriöiden vastuulla on huolehtia hallinnonaloillaan siitä, että selvitykset tehdään.” Lisäksi jokainen virasto vastaa omalta osaltaan selvityksen tekemisestä. Virastojen on määrättävä vastuuhenkilö suorittamaan selvitykset.

Valtionhallinnossa on käytössä sähköinen rekrytointijärjestelmä Heli, joka on tarkoitettu helpottamaan rekrytointiprosessin hallintaa sekä tuomaan uudella tavalla keskitetysti valtion työpaikat työnhakijoiden ulottuville. Heli on myös tarkoitettu edistämään valtionhallinnon sisäistä liikkuvuutta ja olemaan avuksi henkilöstön uudelleen sijoittamisessa organisaation muutostilanteissa. Edellä mainitut selvitykset ennen julkista viranhakumenettelyä toteutetaan Heli-järjestelmän avulla. Sen avulla toimintayksiköt voivat myös mm. tiedottaa tehokkaasti avoinna olevista työtehtävistä. Osoitteesta www.valtiolle.fi löytyy informaatiota järjestelmästä.

4 MUUT KÄYTETTÄVISSÄ OLEVAT HENKILÖSTÖHALLINNON TOIMET

4.1 Henkilöstön tukeminen uusien tehtävien löytämiseksi

Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan valtio tukee työnantajana henkilöstön aktiivisuutta uuden työpaikan löytämiseen. Muutostilanteessa myös työntekijältä edellytetään valmiutta muutokseen ja aktiivista asennetta uusiin tehtäviin siirtymiseen tai uuden työpaikan etsimiseen.

Henkilöstön palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamista valtiolla edesauttaa, että henkilöstö on valmis siirtymään uuteen yksikköön tai uusiin työtehtäviin omalla työssäkäyntialueellaan. Henkilölle pyritään löytämään samanlaisia tai vastaavia avautuvia työtehtäviä asianomaisessa toimintayksikössä tai muussa valtion toimintayksikössä samalla työssäkäyntialueella.

Muutoksen kohteena olevalle henkilölle annetaan välineet, joiden avulla hän voi seurata valtionhallinnon avoimia työpaikkoja. Seuraaminen olisi tehtävä päivittäin, koska yksittäiset tehtävät ilmoitetaan valtionhallinnon sisällä vain seitsemän päivän ajan ennen julkista ilmoittamismenettelyä. Henkilön tulee seurata myös yleisillä työmarkkinoilla ilmoitettuja tehtäviä. Viraston vastuulla on huolehtia siitä, että jokainen muutoksen kohteena oleva henkilö tietää oikeutensa ja velvollisuutensa uuden työpaikan saamiseksi ja että hänellä on välineet ja kohtuullinen aika työpaikkojen etsimiseen.

Myös virasto voi hankkia tietoa avoimeksi tulevista tehtävistä ja välittää niistä tietoa työnhakijalle. Erityisesti ministeriöllä on henkilöstön sijoittamisvastuu omalla hallinnonalallaan. Uusiin tehtäviin sijoittuminen on aina ensisijainen vaihtoehto.

4.2 Virkasiirrot

Virkoja voidaan siirtää toiseen virastoon tai toiselle hallinnonalalle valtion virkamieslain (750/1994) ja valtion talousarviosta annetun lain (423/1988) nojalla.

Valtion virkamieslaki on muuttunut vuoden 2012 alusta lukien. Virkamieslakiin on lisätty säännökset virkamiehen asemasta valtionhallinnon sisäisissä organisaation muutostilanteissa sekä liikkeenluovutuksessa (5a – 5f §, 1548/2011). Uudet säännökset tulee ottaa huomioon muutostilanteiden henkilöstöjärjestelyjä suunniteltaessa.

Valtiovarainministeriön virkasiirtoja koskeva määräys sisältää yksityiskohtaiset menettelyt virkasiirtojen valmisteluun (valtiovarainministeriön henkilöstöosaston määräys [Henkilöstövoimavarojen siirtäminen hallinnonalalta toiselle](#)). Henkilöstövoimavarojen siirtojen avulla voimavaroja voidaan siirtää varainhoitovuoden aikana ilman talousarviomenettelyä. Henkilöstövoimavaroilla tarkoitetaan sekä virkoja että henkilöstön palkkaus- ja muiden menojen maksamiseksi tarvittavia määrärahoja. Henkilöstövoimavarojen siirtämisestä hallinnonalan sisällä (virastosta toiseen) päättää asianomainen ministeriö.

Hallinnonalojen välisissä henkilöstövoimavarasiirroissa päätöksen viran siirtämisestä tekee valtiovarainministeriö, jollei kysymyksessä ole valtioneuvostolain 11 §:ssä tarkoitettu ministeriöiden toimialojen muutos. Toimialamuutosta koskevan päätöksen tekee valtioneuvoston kanslian esittelystä valtioneuvoston yleisistunto.

4.3 Siirto toisen työnantajan palvelukseen

Virkamieslain 20 §:n nojalla virkamies voidaan suostumuksellaan siirtää määrääjäksi työskentelemään toisessa virastossa tai muun työnantajan palveluksessa, jos siirto edistää palvelussuhteen jatkumista tai työllistymistä. Toinen työnantaja voi olla valtionhallinto, kunnallishallinto (esim. pääkaupunkiseudun eri kaupungit) tai yksityinen sektori. Yksityisen työnantajan kanssa voidaan tehdä sopimuksia, joissa virasto vastaa henkilön palkkakuluista yhden vuoden ajan ja yksityinen työnantaja sitoutuu vastavuoroisesti palkkaamaan henkilön vähintään yhdeksi jatkovuodeksi. Lähtökohtana tällaisissa sopimuksissa on oltava, että vastaanottava työnantaja vastaa vähintään puolesta kyseisen työskentelyjakson palkkakuluista. Valtion maksettavaksi tulevien palkkauskulujen jaksoituksesta sovitaan erikseen asianomaisen viraston ja vastaanottavan työnantajan välillä. Tavoitteena on, että määräaikaisen työllistymisen kautta henkilö saisi vakituisen työpaikan uuden työnantajan palveluksessa. Virasto ja uusi työnantaja nimeävät yhdyshenkilöt, joiden tehtävänä on hoitaa siirrosta aiheutuvat juoksevat asiat.

Valtiovarainministeriö suosittelee virkamieslain 20 §:n antamien mahdollisuuksien käyttämistä. Muun muassa puolustusvoimissa tätä on käytetty ja sitä voidaan pitää hyvänä esimerkkinä.

4.4 Uudelleenkouluttaminen ja kouluttautumisen tukeminen sekä neuvojen ja konsulttien käyttäminen

Virasto voi myöntää virkamiehelle palkallista tai palkatonta opintovapaata, maksaa erilaisia kurssimaksuja ja opetusmateriaalia. Tarvittaessa tulee laatia koulutussuunnitelma. Koulutuksen on edistettävä henkilöstön uudelleensijoittumista saman tai toisen työnantajan palvelukseen.

Virasto voi palkata palvelukseensa neuvoja auttamaan henkilöstöä työnhaussa tai ostaa konsulttipalveluja tai käyttää työ- ja elinkeinohallinnon maksullisia palveluita. Virastojen tulee käyttää myös työ- ja elinkeinohallinnon maksuttomia palveluita.

4.5 Työhallinnon palvelut

Sellaisissa tilanteissa, joissa henkilöstöä on jäämässä ilman työtehtäviä, työnantajan tulee ilmoittaa asiasta työ- ja elinkeinotoimistoon viimeistään silloin, kun henkilöt on yksilöity. Viraston tulee olla yhteydessä työ- ja elinkeinotoimiston muutosturva-asiantuntijoihin mahdollisimman varhain. Myös tukitoimenpiteiden suunnittelu pitää aloittaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Virastojen käytettävissä on esimerkiksi Uudenmaan muutosturvayksikön muutosturvapalvelut, puh. 010 60 71025 tai 010 194 519, uusimaa.muutosturva@te-toimisto.fi. Valtakunnalliset muutosturva-asiantuntijoiden yhteystiedot löytyvät työ- ja elinkeinoministeriön sivuilta kohdasta

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/01_tyovoimapalvelut/03_tyonantajapalvelut/muutosturvaasiantuntijat.pdf

4.6 Virkavapauden myöntäminen

Henkilölle voidaan myöntää virkavapautta enintään kolme vuotta esimerkiksi tilanteessa, jossa hän työllistyy määräajaksi toiseen työpaikkaan joko valtiolle tai muun työnantajan palvelukseen. Valtion työmarkkinalaitos suosittelee, että irtisanomisuhan alaisille henkilöille myönnettäisiin aina virkavapautta tällaisissa tilanteissa. Virkavapautta voidaan myöntää myös tilanteessa, jossa henkilö perustaa yrityksen ja tällä tavoin työllistää itsensä. Tämän virkavapauden jälkeen viraston järjestämä muutosturva lakkaa.

4.7 Etätyömahdollisuus

Virastoilla on mahdollisuus käyttää erilaisia etätyöratkaisuja sekä tilapäisesti että pysyvästi. Etätyömahdollisuuden käyttökelpoisuus vaihtelee huomattavasti riippuen viraston toimialasta ja henkilön työtehtävistä. Alueellistamistilanteissa etätyövaihtoehtoa voidaan käyttää siirtymäkauden ratkaisuna, jos tehtävät kyetään tällä tavoin hoitamaan viraston kannalta tehokkaalla tavalla. Etätyön periaatteista ja palvelussuhteen ehdoista on 12.10.2010 annettu valtiovarainministeriön henkilöstöosaston ohje (VM/1978/00.00.00/2010).

4.8 Verotukselliset tukitoimet

Työasuntovähennys on tulosta tehtävä vähennys, joka vähennetään ansiotuloista tulonhankkimiskuluna. Vähennyksen on voinut saada ensi kerran vuodelta 2008 toimituksessa verotuksessa. Työasuntovähennyksen voi saada verovelvollinen, joka työskente-

lee kaukana kotoaan ja joka on tämän vuoksi vuokrannut käyttöönsä toisen asunnon (työasunnon) työpaikan sijaintialueelta. Vähennyksen saaminen edellyttää, että tietyt työpaikan ja asuntojen laatuun ja sijaintiin liittyvät edellytykset täyttyvät. Vähennysedellytykset ovat osittain erilaiset perheellisellä ja perheettömällä henkilöllä. Vähennyksen määrä on enintään 250 euroa kuukaudelta.

Työasuntovähennyksestä ja muista verotuksellisista tukitoimista saa tarkempaa tietoa verohallinnon sivuilta: www.vero.fi.

4.9 Muuttokustannusten korvaus ja tutustumismatkat

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 1 on sopimusmääräykset virkamiesten muuttokustannusten korvaamisesta. Virkamiesten lisäksi muuttokustannusten korvauksia sovelletaan vastaavasti myös työntekijöihin. Kyseistä sopimuskohtaa sovelletaan niissä tilanteissa, joissa virkamies muuttaa toiselle paikkakunnalle. Liitteessä 1 on myös sovittu enintään kuuden tutustumismatkan korvaamisesta.

4.10 Toimintamalli mahdollisissa irtisanomistilanteissa

Jos henkilöstöä joudutaan irtisanomaan, menettelyssä on otettava huomioon virka- ja työehtosopimuspöytäkirja työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista valtiolla (VM 25/311/2005, allekirjoitettu 14.2.2005). Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan tavoitteena on, että irtisanomiset voidaan rajoittaa koskemaan mahdollisimman pientä henkilömäärää. Tämä on mahdollista, kun käytetään periaatepäätöksessä ja tässä päätöksessä esitettyjä keinoja tehokkaasti.

Mitä edellä kohdissa 2.1, 4.3 ja 4.6 on todettu, koskee soveltuvien osin myös työsuhteisia työntekijöitä.

Hallinto- ja kuntaministeri

Henna Virkkunen

Osastopäällikkö

Teuvo Metsäpelto

Lisätietoja antavat

Hallitusneuvos Kirsi Äijälä, puh. 09 160 34929
Työmarkkinalakimies Miia Kannisto puh. 09 160 34972
Neuvotteleva virkamies Lauri Liusvaara puh. 09 160 34914

Valtiovarainministeriön sähköpostiosoitteet ovat muotoa etunimi.sukunimi@vm.fi.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa ja kumottavaksi voimassa oleva samanniminen laki.

Ehdotetulla lailla uudistettaisiin ja selkeytettäisiin yhteistoimintaa ohjaavien säännösten rakennetta sekä valtion työpaikoilla toteutettavan yhteistoiminnan menettelytapoja ja sisältöä. Lisäksi vähennettäisiin yhteistoimintaa koskevien eritasoisten sopimusten määrää sisällyttämällä lakiin merkittävimmät keskustason sopimusmääräykset. Tärkeimmät lakiin sisällytettävät sopimusmääräykset koskisivat koko valtionhallinnon tai useamman kuin yhden ministeriön hallinnonalan muutoshankkeita koskevaa yhteistoimintaa.

Esityksessä korostettaisiin työelämän laadun ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä yhteistoiminnan kautta. Lisäksi ehdotetulla lailla edistettäisiin henkilöstön mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa päätöksiin niiden valmisteluvaiheessa.

Merkittäviä uudistuksia olisivat myös välittömän yhteistoiminnan ja työnantajan uudelleentyydytyksen tukevan toimenpidevelvoitteen saattaminen lain tasolle sekä työnantajan tiedonanto- ja selvitysvelvollisuuden selkeyttäminen. Myös hyvityksen määräyty-

mistä, henkilöstön lomauttamista, osaaikaistamista ja irtisanomista koskevaa neuvottelu-aikaa, henkilöstösuunnittelua ja alihankintatyöstä annettavia tietoja koskevia säännöksiä uudistettaisiin. Lisäksi esityksessä ehdotetaan säädettäväksi yhteistoiminnan arvioinnin ja valvonnan toteuttamisesta.

Ehdotetussa laissa käytetään yhteistoiminnan toteuttamisen muodoista kahta alakäsitettä, jotka ovat yhteistoimintamenettely ja yhteistoimintaneuvottelu. Yhteistoimintaneuvottelu olisi tarkemmin menettelyiltään ja erityisiltä määräajoiltaan säädely. Käsitteillä selkeytettäisiin lakiehdotukseen sisältyviä menettelyllisiä eroja erityyppisten asioiden käsittelyssä. Käsitteillä ei kuitenkaan muutetaisi yhteistoiminnan perustavoitteita tai taroitusta.

Tuloverolaissa, rikoslaissa ja julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa on säännöksiä, joissa viitataan yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin. Näihin säännöksiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus myös ehdotettuun lakiin yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2014.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYS	2
YLEISPERUSTELUT	4
1 JOHDANTO	4
2 NYKYTILA	4
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö	4
Yhteistoiminta valtion virastoissa ja laitoksissa	4
Yhteistoiminnan valvonta	4
2.2 Kansainvälinen kehitys	5
Euroopan Unionin ja Euroopan Neuvoston säännökset	5
Yhteistoimintamenettelydirektiivi	5
Euroopan sosiaalinen peruskirja	6
Ruotsi	6
Tanska	7
Norja	7
2.3 Nykytilan arviointi	7
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET	7
3.1 Tavoitteet	7
3.2 Toteuttamisvaihtoehdot	8
3.3 Keskeiset ehdotukset	8
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET	9
5 ASIAN VALMISTELU	10
5.1 Aiemmat valmisteluvaiheet	10
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen	10
6 RIIPPUVUUS MUISTA ESITYKSIstä	11
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	12
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT	12
1.1 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa	12
1 luku Yleiset säännökset	12
2 luku Yhteistoiminta	13
3 luku Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat	18
4 luku Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävät asiat	22
5 luku Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä	25
6 luku Yhteistoiminta valtionhallintoa ja yhtä tai useampaa hallinnonalaa koskeissa asioissa	28
7 luku Erinäiset säädökset	29
1.2 Lakiehdotukset 2-4	34
2 VOIMAANTULO	34
LAKIEHDOTUKSET	35
1. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa	35
2. Laki rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta	48
3. Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta	49
4. Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 5 §:n muuttamisesta	50
LIITTEET	51
RINNAKKAISTEKSTIT	51
2. Laki rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta	51

3. Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta.....	52
4. Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 5 §:n muuttamisesta	53

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Valtion toimintoja ja organisaatioita on viime vuosien aikana kehitetty monin tavoin ja kehittäminen jatkuu. Kehittämistarpeeseen on vaikuttanut erityisesti valtion tuottavuusohjelma, jota toteutettiin 2000-luvun puolivälistä alkaen. Tuottavuusohjelma korvattiin vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmalla hallituksen vaihtuessa 2011. Hallitusohjelman mukaan hyvällä henkilöstöpolitiikalla ja kannustavalla sekä osallistavalla työilmapiirillä parannetaan tuottavuutta ja luodaan edellytyksiä henkilöstön jaksamiselle ja työhyvinvoinnin edistämiseksi työvoiman riittävän saatavuuden turvaamiseksi.

Vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman tavoitteena on aikaansaada tuloksellisuutta aidosti tuottavuutta lisäävin toimenpitein. Ohjelman tavoitteena on myös, että työ muuttuu entistä mielekkäämmäksi ja työn yhteiskunnallinen vaikuttavuus nousee. Ohjelmassa painotetaan erityisesti henkilöstön osaamisen kehittämistä, vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä, työkykyä tukevaa toimintaa sekä johtamisen ja esimiestyön merkitystä tuloksellisen toiminnan edellytyksinä.

Työelämän yleisenä suuntana on ollut henkilöstön ottaminen aiempaa enemmän mukaan päätösten valmisteluun. Tämä on vaikuttanut päätöksentekokäytäntöihin organisaatioissa ja sen tukeminen myös lainsäädännön avulla on perusteltua.

2 Nykytila**2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö**

Yhteistoiminta valtion virastoissa ja laitoksissa

Voimassa oleva laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/1988), jäljempänä *voimassa oleva yhteistoimintalaki*, on säädetty vuonna 1988 ja se on ollut jokseenkin muuttumattomana voimassa siitä lähtien. Lain säätämisen yhteydessä uudistettiin yhteistoiminnan käsitettä ja laajennettiin yh-

teistoiminnassa käsiteltävien asioiden määrää. Valtion virastoissa 31 päivänä tammi-kuuta 1974 tehdyn valtioneuvoston päätöksen nojalla toteutetusta virastodemokratiasta käsitteenä luovuttiin. Vuoden 1988 laki säädettiin noudattelemaan paljolti yrityksissä vuodesta 1979 voimassa ollutta vastaavaa lainsäädäntöä. Myös valtiolla henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia työpaikoilla lisättiin, millä haluttiin edistää valtion toiminnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Työnantajan neuvotteluvetoa lisättiin ja tietojenantovelvoitteita laajennettiin.

Lain lisäksi yhteistoiminnasta valtiolla määrätään valtiovarainministeriön ja valtion pääsopijajärjestöjen kesken solmituissa yhteistoimintasopimuksissa, jotka oikeusvaikutuksiltaan vastaavat virka- ja työehtosopimuksia. Sopimusosapuolina toimivat valtiovarainministeriö ja valtion henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt (keskustason sopimus) sekä virastoissa asianomainen virastotyönantaja ja virkamiesten jaöntekijöiden yhdistykset (virastotason sopimukset). Lisäksi on solmittu työsuojelun yhteistoimintasopimuksia.

Valtiovarainministeriö teki vuosina 2002 - 2003 selvityksen Parempaan yhteistoimintaan valtionhallinnossa (työryhmämuistioita 13/2003). Selvityksessä oli mukana kaksi ministeriötä ja kuusi virastoa. Selvityksessä ilmeni, että voimassa olevan lain aikana työyhteisöjen tila yhteistoiminnan toteuttamisen suhteen on ollut varsin kirjava. Nykyinen järjestelmä ei vastaajien mukaan tue riittävästi yhteistoiminnan toteuttamista. Yhteistoiminnan suunnittelu ja toteutumisen arviointi on selvityksen mukaan ollut työpaikoilla puutteellista.

Yhteistoiminnan valvonta

Voimassa olevaan lakiin ei sisälly lain noudattamisen valvontaa koskevia säännöksiä.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annettu laki (216/2010) on tullut voimaan heinäkuun 1 päivänä 2010. Laissa säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä, jonka tehtävänä on valvoa

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain ja muiden yksityisen sektorin työpaikkojen yhteistoimintaa ja henkilöstön osallistumisoikeuksia koskevien lakien noudattamista. Samanaikaisesti muutettiin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 66 §:ää siten, että se vastaa edellä mainittua lakia.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi mietinnössään (TyVM 1/2010 vp), että se pitää julkisen sektorin yhteistoimintalakien valvontajärjestelmän selkiyttämistä erittäin tärkeänä ja kiirehtii valvontaa koskevien säädösten valmistelua. Valmistelun yhteydessä tulee selvittää, voisiko käsiteltävänä olevalla lailla perustettava yhteistoiminta-asiamies valvoa myös julkisen sektorin yhteistoiminnan toteutumista.

2.2 Kansainvälinen kehitys

Euroopan Unionin ja Euroopan Neuvoston säännökset

Voimassa olevan yhteistoimintalain säätämisen jälkeen Euroopan Neuvosto on uudistanut työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan kehittämistä koskevan Euroopan sosiaalisen peruskirjan vuonna 2002 (SopS 78/2002). Niin ikään vuonna 2002 Euroopan Parlamentti ja Neuvosto antoivat direktiivin, joka koskee työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa yleisiä puitteita Euroopan yhteisössä (jäljempänä yhteistoimintamenettelydirektiivi, 2002/14/EY).

Yhteistoimintamenettelydirektiivi

Yhteistoimintamenettelydirektiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet vähimmäisvaatimuksista työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisön jäsenvaltioissa sijaitsevilla yrityksissä ja toimipaikoissa. Yksityiskohtaiset säännöt tiedottamisesta ja kuulemisesta määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti siten, että taataan niiden tehokkuus.

Direktiivin 3 artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan jäsenvaltion valinnan mukaan joko yrityksissä, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työnteki-

jää tai toimipaikoissa, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää. Yrityksellä tarkoitetaan voittoa tavoittelevaa tai tavoittelematonta, taloudellista toimintaa harjoittavaa, julkista tai yksityistä yritystä. Suomessa yhteistoimintamenettelydirektiivin on katsottu koskevan myös kuntaa ja valtiota työnantajana.

Direktiivin 4 artiklan mukaan tiedottaminen ja kuuleminen sisältävät a) tiedottamisen yrityksen toiminnan viimeaikaisesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä taloudellisesta tilanteesta, b) tiedottamisen ja kuulemisen yrityksen työllisyys tilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina sekä c) tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsuhteita.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan tiedot on annettava asianmukaisena ajankohdana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisinä erityisesti sen mahdollistamiseksi, että työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan ja valmistautua tarvittaessa kuulemiseen.

Kuulemisen on tapahduttava käsiteltävästä asiasta riippuen soveltuvalla tavalla johdon ja edustuksen tasolla sekä varmistaen, että ajankohta, keinot ja sisältö ovat asianmukaiset. Kuulemisen tarkoituksena on saada aikaan sopimus kuulemisen kohteena olevasta asiasta.

Direktiivin 5 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi määritellä sopimuksin direktiivissä tarkoitettujen tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen yksityiskohtaiset säännöt. Direktiivi ei kuitenkaan mahdollista sitä, että kansallisesti voitaisiin säätää työmarkkinaosapuolten mahdollisuudesta sopia direktiivin soveltamisalasta.

Direktiivissä on myös säännöksiä siitä, miten jäsenvaltioiden tulee säätää luottamuksellisten tietojen käsittelystä ja salassapidosta, hallinnollisten ja oikeudellisten menettelyjen käyttämisestä siltä varalta, että direktiivistä johtuvia velvollisuuksia ei ole noudatettu sekä työntekijöiden edustajien suojasta, jotta he

voivat suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti.

Euroopan sosiaalinen peruskirja

Euroopan Neuvoston uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 78/2002) tuli voimaan Suomen osalta 1 päivänä elokuuta 2002 ja se korvasi vuonna 1961 tehdyn peruskirjan. Euroopan Neuvosto pyrki uudistuksella vahvistamaan peruskirjan asemaa sosiaalisten oikeuksien ja sosiaalisen turvallisuuden takaajana Euroopassa.

Yhteistoimintalainsäädännön kannalta keskeisin on peruskirjan artikla 21, joka koskee oikeutta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin. Siinä todetaan, että varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta tiedon saantiin ja yhteisiin neuvotteluihin yrityksessä voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopijapuolet sitoutuvat toteuttamaan ja kannustamaan toimia, jotka mahdollistavat sen, että työntekijä tai heidän edustajansa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti:

a) saavat säännöllisesti tai sopivana ajankohtana ymmärrettävällä tavalla tietoa sen yrityksen taloudellisesta tilanteesta, jonka palveluksessa he ovat, kuitenkin siten, että sellaisen tiedon paljastaminen, joka saattaisi olla yritykselle haitallinen, voidaan kieltää tai esittää tieto luottamuksellisenä; ja

b) saavat hyvissä ajoin neuvotella sellaisten ehdotettujen päätösten osalta, jotka voivat olennaisesti vaikuttaa työntekijöiden etuihin, erityisesti niistä päätöksistä, joilla voisi olla merkittävä vaikutus yrityksen työllisyystilanteeseen.

Artikla 29 koskee oikeutta saada tietoa ja neuvotella joukkoirtisanomismenettelyissä. Sen mukaan, varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta saada tietoja ja neuvotella joukkoirtisanomistapauksissa voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat varmistamaan, että työnantajat antavat tietoa ja neuvottelevat työntekijöiden edustajien kanssa hyvissä ajoin ennen joukkoirtisanomisia niistä tavoista ja keinoista, joilla joukkoirtisanomiset voidaan välttää tai niiden esiintymistä rajoittaa ja niiden seurauksia lieventää esimerkiksi turvautumalla sosiaaliin toimiin, joiden tavoitteena on erityisesti helpottaa kyseisten työntekijöiden sijoitta-

mista muihin tehtäviin tai uudelleen kouluttamista.

Peruskirjan muista yhteistoimintalainsäädännön alaan kuuluvista artikloista Suomi on hyväksynyt 5 artiklan, joka koskee järjestäytymisoikeutta, 6 artiklan, joka koskee kollektiivista neuvottelu-oikeutta, 22 artiklan, joka koskee oikeutta osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä niiden parantamiseen. Lisäksi Suomi on hyväksynyt 26 artiklan, joka koskee oikeutta ihmisarvoiseen kohteluun työssä sekä 28 artiklan, joka koskee työntekijöiden edustajien oikeutta suojeluun yrityksessä ja heille annettavia toimintamahdollisuuksia.

Molempien edellä mainittujen kansainvälisen oikeuden säännöskokonaisuuksien implementointi Suomen lainsäädäntöön on tärkeää tehdä myös valtionhallintoa koskeväksi, joskin jo voimassa oleva laki on sopusoinnussa mainittujen säännösten kanssa. Lailla yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) sekä lailla työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) on säännökset jo uudistettu muilla sektoreilla vastamaan mainittuja velvoitteita.

Ruotsi

Ruotsissa sovelletaan yhteistoiminnan osalta samaa lakia kaikkiin palvelussuhteisiin (Lag om medbestämmande i arbetslivet, 1976). Laissa säädetään, että työnantajan tulee ennen sellaisen päätöksen tekemistä, joka koskee merkittäviä muutoksia sen toiminnassa, oma-aloitteisesti ryhtyä neuvotteluihin työntekijäjärjestöjen kanssa. Neuvotteluvollisuus koskee asioita, jos päätös vaikuttaa työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen. Yhteistoiminnasta on mahdollista sopia myös työehtosopimuksella tietyin rajoituksin.

Ruotsissa on myös solmittu valtiotyönantajan ja järjestöjen kesken sopimus yhteistoiminnasta työpaikkojen kehittämisessä (Samverkan för utveckling, 1997), minkä tarkoituksena on antaa palvelussuhteessa oleville mahdollisuus paitsi huolehtia omasta ammatitaidostaan myös vaikuttaa työhönsä ja valmisteluvaiheessa niihin päätöksiin, joita viranomaisen tekee. Valtion henkilöstöä varten on solmittu myös niin sanottu turvasopimus (Trygghetsavtalet, 1997), jonka perusteella

viranomaisen töiden vähentyessä tai lakatesa henkilöstön on mahdollisuus saada pidempi irtisanomisaika, yksilöllistä tukea tai mahdollisuuksia kouluttautumiseen.

Tanska

Tanskassa työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu sopimuksiin (Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, 2008), eikä asiasta ole lainsäädäntöä. Valmistelua lain säätämiseksi on kuitenkin tehty viime vuosina. Sopimuksissa on huomioitu Euroopan unionin sääntelyn yhteistoiminnalle asettamat vaatimukset ja yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat on määritelty pitkälti yllä mainitun yhteistoimintadirektiivin mukaisesti. Sopimusmääräyksiä sovelletaan kaikkeen henkilöstöön riippumatta siitä, kuuluvatko he ammattiyhdistykseen vai eivät.

Norja

Norjassa yleiset säännökset työnantajan ja työntekijän välisestä suhteesta sekä työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista ovat työympäristöä, työaika ja työsuojelua koskevassa laissa (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, 2005). Lisäksi Norjassa sovelletaan osapuolten sopimaa pääsopimusta (Hovdeavtalen for arbeidstage-re i staten, 2009 - 2012), jossa myös säädetään valtiolla velvoittavasta yhteistoiminnasta (medbestemmelse) työpaikoilla.

2.3 Nykytilan arviointi

Voimassa oleva laki on säännellyt valtionhallinnon yhteistoimintaa jo runsaat 20 vuotta. Vaikka laki ja sen perusteella solmitut sopimukset täyttävät yhteistoiminnalle asetetut edellytykset, se ei enää vastaa parhaalla mahdollisella tavalla muuttuneen työelämän tarpeita. Valtion toimintojen kehittämis- ja suunnittelutyö on monipuolista ja moniasteista sekä hallinnonalojen sisällä että niiden kesken. Kun valtionhallinnon tuloksellisuutta, taloudellisuutta ja palvelukykyä halutaan parantaa, henkilöstön asiantuntemuksella on valmisteluvaiheen yhteistoiminnassa tärkeä merkitys.

Valtion virastojen yhteistoimintakäytännöt vaihtelevat riippuen viraston toimintatavoista ja johtamiskulttuurista. Voimassa oleva laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa antaa mahdollisuuden sellaisten viraston sisäisten asioiden käsittelemiseen, joilla on henkilöstövaikutuksia. Tästä poiketen usean viraston tai usean ministeriön välisten henkilöstöä koskevien muutosten käsittely yhteistoiminnassa eri ryhmien kesken on ollut lailla sääntelemättä. Valtion henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen ja valtiotyönantajan kesken on sovittu erikseen menettelyistä silloin, kun suunnitelmien vaikutukset saattavat koskea useampaa kuin yhtä virastoa. Tällainen moniportainen, yhteensovittelua edellyttävä järjestelmä ei enää ole toimiva käytäntö.

Voimassa olevan lain säännökset ja eritasoiset sopimukset ovat jossain määrin jäykkiä ja monimutkaisia, eivätkä ne ohjaa suunnitelmallisen yhteistoiminnan toteuttamiseen. Virastoille tehdyn kyselyn mukaan toiminta ei kaikissa virastoissa ole ollut suunniteltua eikä sitä pääsääntöisesti ole arvioitu. Henkilöstön osallistuminen on ollut aktiivista, mutta virastojen kesken on kuitenkin esiintynyt suurta hajontaa.

Olennaista nykyisissä yhteistoiminnan käytänteissä on varsin vahva keskustason sopimusten asema ja virastotasoinen sopimuskäytäntö. Yhteistoiminnan toteuttajan kannalta on ollut hankalaa soveltaa samaan aikaan sekä lakia että keskus- ja paikallistason sopimuksia. Lisäksi poikkihallinnollisten muutoshankkeiden yhteistoimintakäsittelystä ei ole ollut selkeitä säännöksiä. Näillä on kuitenkin todettu olevan merkittäviä henkilöstövaikutuksia, minkä vuoksi tällaisten hankkeiden valmisteluun tulee liittää yhteistoiminta henkilöstön kanssa.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on uudistaa yhteistoimintaa koskeva sääntely vastaamaan valtiotuhallinnon ja valtion henkilöstön tulevaisuuden tarpeita ottaen huomioon valtion toi-

mintojen kehittyminen ja johtamisen kehittäminen sekä yritysten yhteistoiminnasta annetun lain uudistaminen.

3.2 Toteuttamisvaihtoehdot

Työelämän muutosten ja uudistuneen kansainvälisen ja kotimaisen yhteistoimintalainsäädännön huomioiminen valtion virastojen yhteistoiminnassa olisi ollut mahdollista toteuttaa myös täydentämällä keskus- ja virastotason sopimuksia sekä sopimalla erikseen koko valtionhallintoa tai poikkihallinnollisia uudistuksia koskevista yhteistoimintamuodoista. Eritasoisten sopimusten lisääminen jo nyt hankalaksi osoittautuneeseen normihierarkiaan ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista. Voimassa olevassa yhteistoimintalaissa on jo muissa yhteyksissä ja erityisesti valtiovarainministeriön selvityksen Yhdessä parempaan yhteistyöhön (valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 12/2003) tulosten perusteella todettu heikkouksia nykyajan vaatimusten mukaisena yhteistoimintaa ohjaavana säännöstönä. Sen vuoksi lain muuttaminen olisi muutenkin ollut tarpeen.

Hallitus pitää yhteistoimintalainsäädännön kokonaisuudistusta parempana vaihtoehtona kuin lain osittaista uudistamista erityisesti sen vuoksi, että lain rakennetta ja säännöksiä jouduttaisiin joka tapauksessa muuttamaan monelta osin. Tämä johtuu siitä, että keskustason sopimusten keskeiset määräykset ehdotetaan sisällytettäväksi lakiin.

3.3 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi virastoille yhteistoimintavelvoite, jonka täyttämättä jättäminen olisi mahdollisen rangaistuksen peruste. Käsiteltävien asioiden luetteloa tarkennettaisiin vastaamaan ajanmukaista työelämän käsitteistöä. Esityksessä yhteistoiminnan painopiste olisi jatkossakin edustuksellisessa yhteistoiminnassa, mutta myös välittömän yhteistoiminnan merkitystä korostettaisiin. Välittömästä yhteistoiminnasta ei kuitenkaan olisi tarpeen säätää laissa yksityiskohtaisesti. Välitön yhteistoiminta toteutuu yleensä työnantajan edustajan käymänä vapaamuotoisena keskusteluna henkilön it-

sensä, hänen edustajansa tai molempien kanssa yksittäistä virkamiestä koskevassa yhteistoiminnan piiriin kuuluvassa asiassa, kehitys- ja tuloskeskustelussa henkilön ja hänen esimiehensä välillä tai työyksikkökoyksissä työyhteisöä koskevissa asioissa.

Työvoiman pysyvää tai väliaikaista vähentämistä koskevien suunnitelmien käsittely ehdotetaan säänneltäväksi erityisen tarkasti, jotta merkittävien henkilöstövaikutusten käsitteleminen henkilöstön edustajien kanssa ennen päätöksentekoa olisi virastoissa mahdollista. Kun henkilöstöä on tarkoitus vähentää pysyvästi, työnantajan tulisi antaa henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Tässä suunnitelmassa mainittaisiin paitsi yhteistoimintaneuvottelujen aikataulut ja käytänteet myös erilaisten tukitoimien käyttäminen, kuten julkisten työvoimapalvelujen käyttö sekä omaehtoisen kouluttautumisen ja työnhaun mahdollisuudet irtisanomisajan kuluessa.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi työnantajalle selvitysvelvollisuus niistä ratkaisuista, joihin se on päätyvässä henkilöstön asemaa koskevien yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. Työnantajalla olisi siten velvoite vielä kerran, ennen lopullista päätöstään, selvittää henkilöstön edustajille tai virkamiehelle itselleen ne johtopäätökset, joihin neuvottelut ovat antaneet aihetta. Myös tässä vaiheessa henkilöstön edustajilla tai virkamiehellä olisi vielä mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon.

Koko valtionhallintoa tai useamman kuin yhden ministeriön tai viraston henkilöstövaikutuksia sisältävien asioiden käsittelyä koskeva yhteistoimintavelvoite ehdotetaan sisällytettäväksi lakiin uutena asiana. Näin voitaisiin vähentää erillisten yhteistoimintasopimusten tarvetta. Menettelyn yksityiskohdat jätettäisiin osapuolten kesken tarkemmin sovittaviksi, koska lain tasolla ei ole tarkoituksenmukaista säännellä tarkasti erilaisia ja erikokoisia hankkeita ja suunnitelmia. Tavoitteena on, että kaikilla valtionhallinnon muutosten valmistelutasoilla yhteistoimintamenettelyjä käytetään ennen lopullisia päätöksiä ja niiden toimeenpanoa. Esityksen mukaan koko valtionhallintoa koskevia tai poikkihallinnollisia asioita tulisi käsitellä henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimin-

nassa samalla organisaatiotasolla kuin valmistelukin tehdään ennen kuin nämä asiat päätetään ja päätökset toimeenpannaan.

Tiedonantovelvoitteita henkilöstölle tarkennettaisiin ja sisältöä laajennettaisiin erityisesti tilanteissa, joissa suunnitellaan henkilöstövähennyksiä tai lomautuksia. Yhteistointaan liittyviä määräaikoja harkittaessa tavoitteena on ollut varmistaa riittävä valmistautumis- ja perehtymisaika myös henkilöstön edustajille kuitenkin viivyttämättä merkittäviä työnantajaratkaisuja. Lain tavoitteen mukaisesti henkilöstölle tai sen edustajille varattaisiin riittävästi aikaa keskustella keskenään, vaikuttaa ja olla mukana jo päätöksen valmistelussa. Tätä edellyttävät erityisesti edellä mainitut Euroopan Neuvoston Sosiaalinen peruskirja ja EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivi.

Keskeisiä uudistuksia ovat myös valtion virastojen henkilöstö- ja koulutussuunnittelua ja niiden sisältöä koskevat säännökset, alihankintasopimuksista annettavia tietoja sekä hyvityksen määräytymistä koskevat säännökset. Työnantajan neuvotteluelvoitetta koskevaa määräaika esitetään pidennettäväksi tilanteissa, joissa irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen virkamieheen, taikka enintään 90 päivän lomautus kohdistuu vähintään kymmeneen virkamieheen.

Työnantajan velvoite nykyistä laajempaan uudelleentöistymistä edistävään tukitoimintaan, työryhmien asettamisen ja niiden toiminnan saattaminen lain tasolla yhteistoiminnan piiriin ja lain soveltamisen ohjausta sekä yhteistoiminnan arviointia koskevat uudet säännökset sisältyvät esitykseen.

Yhteistoimintamenettelyn ja sitä yksityiskohtaisemmin säännellyn yhteistoimintaneuvottelun käsitteet ja menettelyt ehdotetaan eroteltaviksi. Menettelyjen eroavaisuudet eivät muuttaisi yhteistoiminnan perustavoitetta eri asioiden osalta. Tarkoituksenmukaisuussyistä esityksessä ehdotetaan säädettäväksi merkittäviä henkilöstövaikutuksia mahdollisesti aiheuttavien asioiden yhteistoiminnan menettelyt yksityiskohtaisesti, erityisesti neuvottelujen määräaikojen ja asioiden käsittelyjärjestyksen sekä työnantajan tiedottamisvelvollisuuden osalta.

4 Esityksen vaikutukset

Ehdotetun lain yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa, jäljempänä *yhteistoimintalaki*, tarkoituksena on selkeyttää nykyistä monitasoista sääntelyjärjestelmää sekä uudistaa työpaikoilla toteutettavaa yhteistointaa vuorovaikutuksellisempaan suuntaan eikä sen arvioida edellyttävän lisäresursseja virastoissa. Ehdotus on kokonaisuus, jossa sen vaikutuksia ei voida arvioida yksinomaan työntekijöiden tai virastojen näkökulmasta.

Virastotason yhteistoiminnassa on kysymys työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista heidän omaan työhönsä niin, että sekä henkisten että taloudellisten voimavarojen hyödyntäminen lisääntyy. Työnantajan ja työntekijöiden välisellä vuorovaikutuksella on myönteisiä vaikutuksia myös organisaation toiminnan kehittämiseen sekä henkilöstön hyvinvoinnille. Sujuva ja hyvin toimiva yhteistoiminta tukee viraston toiminnan suunnittelua ja käytännön työtä sekä edistää osaltaan tuottavuuden, tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämistä.

Esityksen vaikutukset kohdistuvat käytännössä virastoissa tehtävään hallinnolliseen työhön. Esitykseen ei sisälly sellaisia kaikkiin virastoihin kohdistuvia nykyiseen säännöspohjaan kuulumattomia uusia velvollisuuksia, jotka kasvattaisivat merkittävästi hallinnollista työtä.

Yhteistoimintalaki velvoittaa käsittelemään yhteistoiminnassa erilaisia viraston toimintaan liittyviä asiakirjoja ja suunnitelmia. Näiden valmistelu on osa laadukkaasti ja tehokkaasti toimivan viraston normaalia suunnittelutyötä, jota tehdään yhteistoimintalaista riippumatta. Asiakirjojen ja suunnitelmien käsittely yhteistoiminnassa, jossa henkilöstöllä ja sen edustajilla on mahdollisuus tuoda esille omat näkemyksensä, ei lisää merkittävästi viraston hallinnollista työtä. Yhteistoiminnalla voidaan päinvastoin tukea viraston sopeutumista jatkuvasti muuttuvaan toimintaympäristöön. Erilliset yhteistoimintakomitean tai vastaavan elimen kokoukset ovat puolestaan vain pieni osa laissa säädeltä yhteistoimintaa.

Valtionhallinnon poikkihallinnollisia hankkeita koskeva yhteistoiminta nostetaan esityksessä ensimmäistä kertaa lain tasolle. Ky-

seessä on merkittävä muutos, joka aiheuttaa ministeriöissä jonkin verran hallinnollista lisätyötä. Tämä lisätyö johtuu kuitenkin pääasiassa siitä, että poikkihallinnollisia hankkeita koskeva yhteistoiminta ei ole aiemmin saanut sille kuuluvaa huomiota yhteistoimintajärjestelmässä. Poikkihallinnollista yhteistoimintaa on jo aiemmin osittain säädelty keskustason sopimuksella sekä ohjattu valtiovarainministeriön kirjeellä.

Esitys ei aiheuta muutoksia työnantajan ratkaisuvallan osalta, joten esityksellä ei ole myöskään organisaatiovaikutuksia tai muita vaikutuksia viranomaistoimintaan.

5 Asian valmistelu

5.1 Aiemmat valmisteluvaiheet

Esitystä laadittaessa on otettu huomioon yritysten yhteistoiminnasta annetun lain (334/2007) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) säännökset. Esityksen taustaineistona on käytetty valtiovarainministeriön tekemää selvitystä Parempaan yhteistoimintaan valtionhallinnossa. Lisäksi on käytetty työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä (2002/14/EU) jäljempänä yhteistoimintamennettelydirektiivi, Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS78/2002) uudistusta sekä voimassa olevia valtiovarainministeriön ja valtion pääsopijajärjestöjen kesken solmittuja keskustason sopimuksia.

Työryhmä selvitti valmistelun yhteydessä lain valvonnan järjestämistä eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä edellytetyn mukaisesti. Työryhmä myös kuuli yhteistoiminta-asiamiestä, joka oli vastikään aloittanut tehtävässä. Eri vaihtoehtoja pohdittuaan työryhmä katsoi, ettei olisi asiallista estettä sille, että valtion yhteistoiminnan valvonta järjestettäisiin samoin kuin yritysten yhteistoimintalain osalta on säädetty. Yhteistoiminnan kehittämistyöryhmä ehdotti muistiossaan (Valtion yhteistoimintalaki; Yhteistoiminnan kehittämistyöryhmän ehdotus uudeksi valtion yhteistoimintalaksi 28/2011),

että myös tämän lain valvonta sisällytettäisiin yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan.

Esitys on valmisteltu yhteistyössä valtion henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen kanssa. Lausuntojen jälkeen tehdyt muutokset on lisäksi käsitelty pääsopijajärjestöjen kanssa.

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Esityksestä on pyydetty lausunnot ministeriöiltä, Palkansaajajärjestö Pardia ry:ltä, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JU-KO ry:ltä, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:ltä, Elinkeinoelämän keskusliitolta, Kuntaliitolta, Suomen Pankilta, eduskunnan kanslialta ja tasavallan presidentin kanslialta.

Lausunnoissa pidettiin hyvänä valtion yhteistoimintaa koskevien säännösten uudistamista ja säännösten rakenteen selkeyttämistä. Muutamassa lausunnossa oltiin kuitenkin huolestuneita ehdotuksen sisällöllisistä muutoksista, joiden nähtiin lisäävän virastojen velvoitteita ja hallinnollista työtä.

Työ- ja elinkeinoministeriön alaisuudessa toimiva yhteistoiminta-asiamiehen toimisto on lausunnossaan todennut, että valvonnan järjestäminen ehdotuksen mukaisesti on perusteltua, mutta käytännössä mahdotonta hoitaa nykyisillä resursseilla. Lausunnossa on myös tuotu esiin, että jos yhteistoimintalain valvonta järjestettäisiin ehdotuksen mukaisesti osaksi yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toimintaa, valvonnan käytännön toteuttamisen mahdollistamisesta on huolehdittava kohdentamalla budjettivaroja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston henkilöstölisäyksiin.

Lausuntokierroksen jälkeisessä esityksen jatkovalmistelussa on vielä selvitetty asiaa. Tämän jatkovalmistelun perusteella on päädytty esittämään, että valtionhallinnon yhteistoiminnan ohjaus ja neuvontatehtävä ehdotetaan annettavaksi valtiovarainministeriölle ja valtion henkilöstöä edustaville pääsopijajärjestöille. Tällä esityksellä olisi tarkoituksena säilyttää nykytila eikä lisätä osapuolille laista johtuvia tehtäviä.

Lausunnoissa nostettiin esille myös mahdollinen tuomioistuinlaitoksen ja esitutkinta-viranomaisten lisäkuormitus. Ehdotettuja

rangaistussäännöksiä on tarkennettu rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen edellyttämällä tavalla riittävän täsmällisiksi sekä selkeiksi erityisesti oikeusministeriön lausunnon perusteella. Valtion yhteistoimintalakiin kohdistuvia tapauksia on käsitelty tuomioistuimissa erittäin harvoin. Esityksen myötä ei ole ennakoitavissa lisäystä tähän.

6 Riippuvuus muista esityksistä

Esitys liittyy hallituksen esitykseen laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

1 luku Yleiset säännökset

1 §. *Lain tavoite.* Lain alkuun ehdotetaan otettavaksi lain soveltamista ohjaava tavoite-säännös. Lain tavoitteena olisi edistää viraston ja sen henkilöstön välistä sekä henkilöstöryhmien keskinäistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin viraston toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista. Lisäksi tavoitteena olisi virastossa yhteisymmärryksessä kehittää työelämän laatua ja työhyvinvointia sekä sitä kautta myös viraston toiminnan tuloksellisuutta.

Tavoitteena olisi myös lisätä henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastossa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa sekä antaa henkilöstölle tietoja työn tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

Laissa säädettävän yhteistoiminnan keskeisenä tavoitteena olisi, että virastojen toiminta ja toimintaympäristö sekä tuottavuus paransivat, kun viraston luottamuksellinen ilmapiiri ja avoin vuorovaikutus lisääntyisivät. Tuottavuuden parantaminen perustuu yhä enemmän hyvään johtamiseen ja henkilöstön osaamisen hyödyntämiseen ja sen kehittämiseen. Vaikuttaminen tapahtuu samalla kun asioita käsitellään ja pyritään yksimielisyyteen. Suurin osa yhteistoiminnasta tapahtuisi työyhteisössä normaalin vuorovaikutuksen yhteydessä niin, että myös henkilöstö voisi osallistua päätösten valmisteluun. Yhteistoimintaa edistetään parhaiten jatkuvalla vuoropuhelulla, joka tapahtuu esimiesten ja alaisen välisessä vuorovaikutuksessa päivittäisen työnteon yhteydessä. Tästä syystä henkilöstöllä tulee olla oikeus saada tietoa työhönsä ja työyhteisöönsä liittyvistä muutoksista ja osallistua toimintojen kehittämiseen.

Säännöksessä kiinnitettäisiin erityistä huomiota siihen, että vuorovaikutuksellisen käsittelyn ja tosiasiallisten osallistumismah-

dollisuuksien toteuttamiseksi yhteistoiminta perustuu tietoihin, jotka on annettu henkilöstölle oikea-aikaisesti ja joita annetaan kunkin käsiteltävän asian kannalta riittävästi. Ajallisesti yhteistoiminta tulisi aloittaa asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua. Yhteistoiminnan piiriin kuuluisivat viraston kehittämiseen ja sen toiminnan suunnitteluun sekä työn organisointiin liittyvät suunnitelmat ja ehdotukset, jos nämä koskevat henkilöstöä tai niillä on vaikutusta työhön, työoloihin tai asemaan.

Tavoitteena olisi edistää henkilöstön ja työnantajan välisen yhteistyön lisäksi myös henkilöstöryhmien keskinäistä yhteistoimintaa työpaikoilla.

Lakiehdotuksen 1 § olisi pääpiirteissään samansisältöinen kuin yritysten yhteistoiminnasta annetun lain (334/2007) 1 §.

2 §. *Soveltamisala.* Lakia sovellettaisiin työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaan valtion virastoissa. Valtion liikelaitoksiin lakia sovellettaisiin sen mukaan kuin valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:ssä säädetään. Tältä osin ehdotetaan säilytettäväksi nykytila.

Lakia ei sovellettaisi eduskunnan oikeusasiamiehen kansliaan, tasavallan presidentin kansliaan, eduskunnan kansliaan, Valtiontalouden tarkastusvirastoon, Ulkopoliittiseen instituuttiin eikä Suomen Pankkiin. Lakia ei sovellettaisi myöskään valtioneuvostoon kollegiona. Tällä tarkoitetaan valtioneuvostoa pääministerin ja ministereiden muodostamana yleistä hallintovaltaa käyttävänä toimielimenä, esimerkiksi valtioneuvoston yleisistuntoa. Kollegiossa käsiteltäviin yhteistoimintalain piiriin kuuluvien asioiden ministeriöissä tapahtuvaan valmisteluun lakia sovelletaan, ellei muuta ole säädetty.

3 §. *Määritelmät.* Pykälässä määriteltäisiin lain keskeiset käsitteet. Virastolla tarkoitettaisiin lailla tai valtioneuvoston asetuksella perustettua valtion virastoa tai laitosta. Tämä tarkoittaisi myös muuta itsenäistä toimintayksikköä, josta ei käytetä edellä mainittua

nimeä, mutta joka on lailla tai valtioneuvoston asetuksella perustettu. Esimerkiksi tuomioistuimet kuuluvat siten virastokäsitteen piiriin. Viraston määritelmä vastaisi valtion virkamieslain (750/1994) 1 §:n 3 momentin määritelmää.

Virkamiehellä tarkoitettaisiin tässä laissa valtion virkamiestä ja työntekijää. Virkasuhteella tarkoitettaisiin virkasuhdetta ja työsuhdetta. Nämä määritelmät poistavat tarpeen viitata eri pykälissä molempiin palvelussuhdemuotoihin.

Henkilöstön edustajalla tarkoitettaisiin yhden tai useamman henkilöstöryhmän edustajia virastossa ja työnantajan edustajalla kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltaista työnantajan edustajaa. Henkilöstöryhmän määrittely ehdotetaan lisättäväksi lakiin, mutta sillä ei ole tarkoitettu muuttaa sitä tapaa, jolla henkilöstön edustajat ovat määrättyneet nykyisen lain voimassaoloaikana. Henkilöstöryhmällä tarkoitettaisiin pääsääntöisesti kunkin pääsopijajärjestön edustamia virkamiehiä virastokohtaisen määrittelyn mukaisesti. Näin mahdollistuu tilanne, missä eri pääsopijajärjestöt edustavat virastossa samaa henkilöstöryhmää tai missä jollakin pääsopijalla on eri henkilöstöryhmiä edustettavanaan.

4 §. Viraston velvollisuus yhteistoimintaan. Säännöksen tarkoituksena olisi yleisesti ohjata virastoja sellaisen toiminnan, johtamisen ja organisaation järjestelyihin, jotka edistävät vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa ja luovat sille edellytyksiä. Pykälässä säädettäisiin viraston nimenomaisesta velvollisuudesta edistää yhteistoimintaa. Jotta henkilöstöä tosiasiallisesti osallistava yhteistoiminta virastoissa voisi toteutua, tulee viraston järjestäessään organisaatiotaan ja työtehtäviä edistää samalla myös yhteistoimintaa. Yhteistoimintaa on mahdollista edistää myös hyvän johtamisen kautta. Henkilöstölle on tärkeää saada tietoa työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista. Näillä on merkitystä henkilöstön työhyvinvoinnille ja sitouttamiselle. Hyvinvoinnin parantuessa myös työn tuloksellisuus paranee.

Välitön yhteistoiminta toteutuu toisaalta esimiehen ja alaisen keskinäisenä vuorovaikutuksena, toisaalta virastossa ja sen työyksiköissä, kun kokouksissa tai erilaisissa tilai-

suksissa käsitellään yhteistoimintaa koskevia asioita. Nämä ovat myös henkilöstöä lähinnä olevat tiedotuskanavat yhteistoiminnan piiriin kuuluvien asioiden käsittelyssä. Välitöntä yhteistoimintaa ovat myös tulos-, tavoite- ja kehityskeskustelut esimiehen kanssa sekä tiimien, ryhmien ja työyksiköiden säännölliset kokoukset. Välittömän yhteistoiminnan muodot luovat lähiesimiesten ja henkilöstön väliselle luontevalle ja rakentavalle yhteistyölle hyvät edellytykset ja toiminnalliset puitteet. Työyhteisön kokouksissa ja muissa yhteistyön muodoissa on mahdollista käsitellä myös muita työyhteisöä ja sen toimintaa koskevia asioita.

Viraston omassa, tämän lain 42 §:ssä tarkoitetussa virastokohtaisessa yhteistoimintasopimuksessa voidaan määrittellä ne menettelytavat, joiden mukaisesti yhteistoimintaa ja siihen liittyvää tiedottamista halutaan toteuttaa. Paikallinen yhteistoimintasopimus auttaa virastoa luomaan yhteistoimintaa omista lähtökohdistaan. Virastokohtaisilla sopimuksilla määriteltäisiin tarkemmin, mitkä asiat aina-kin tulisi käsitellä työyksiköissä.

5 §. Muu lainsäädäntö virkamiehen osallistumisoikeudesta. Säännös olisi viittaussäännös niihin keskeisiin muihin lakeihin, joissa säädetään työntekijöiden osallistumisoikeuksista, heidän kuulemisestaan ja heille tiedottamisesta.

Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa ja osin työterveyshuoltolaissa. Tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa säädetään tilaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille heidän pyynnöstään sopimuksistaan käyttää vuokra- ja alihankintatyötä.

Muissakin laeissa voi olla viittauksia yhteistoimintalakiin. Niissä edellytetään pääsääntöisesti noudatettavan tiettyä tämän lain mukaisia menettelytapoja tai lain yksittäisiä säännöksiä.

2 luku Yhteistoiminta

6 §. Yhteistoiminnan osapuolet. Pykälän 1 momentin mukaan tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolet olisivat virasto ja

sen henkilöstö. Asian luonteesta riippuen osapuolia olisivat yksittäinen virkamies ja hänen esimiehensä tai henkilöstön ja työnantajan edustajat virastossa. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä virkamiestä, osallisina olisivat pääsääntöisesti henkilöstön edustaja sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, virkamiehiä edustaisivat asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat. Henkilöstöryhmiä ja heidän edustajiaan voisi virastossa olla useampia kuin yksi siten kuin tässä pykälässä tarkemmin säädetäisiin.

Pykälän 1 momentissa määriteltäisiin tarkemmin myös henkilöstön edustajat. Sen mukaan henkilöstön edustajina voisivat toimia luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstön tässä pykälässä säädetyllä tavalla valitsevat edustajat, henkilöstön edustajat 7 §:n mukaisissa yhteistoimintaelimissä ja henkilöstön edustajat, jotka on nimetty tämän lain 42 §:n nojalla tehdyn sopimuksen perusteella. Liikkeen luovutuksen yhteydessä yhteistoiminnan osapuolena voisi olla myös luovutuksensaaja. Pykälän tarkoituksena olisi myös turvata ammatillisesti järjestäytymättömien virkamiesten edustus niissä tapauksissa, joissa heitä olisi enemmistö virkamiehistä ja joissa henkilöstöä edustaisi luottamusmies. Pykälässä tarkoitettaisiin luottamusmiehellä virka- ja työehtosopimusten mukaisesti valittua pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä sekä heille valittuja varamiehiä.

Henkilöstön edustajina olisivat ensisijaisesti virka- ja työehtosopimusten mukaisesti valitut luottamusmiehet. Henkilöstön edustajana voi olla työsuojeluvaltuutettu, jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskisi myös virkamiesten turvallisuutta ja terveyttä eikä asiaa olisi käsitelty tai käsiteltäisi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisesti. Tällaisia asioita voi ilmetä esimerkiksi työtilojen muutosten yhteydessä.

Virastokohtaisten sopimusten avulla pyritään antamaan virastoille mahdollisuus järjestää työnantajan ja henkilöstön edustuksellinen yhteistoiminta virastoon parhaiten soveltuvalle tavalle. Tarkoituksena on, että virasto tekisi asianomaisessa virastossa toimi-

vien laajasti edustettujen virkamiesten jaöntekijöiden yhdistysten kanssa sopimuksen yhteistoiminnan yksityiskohtaisesta järjestämisestä kyseisessä virastossa. Sen lisäksi virasto ja virkamiesten yhdistykset voivat tehdä yhteistoimintaan osallistuvista henkilöstön edustajista sopimuksen. Erityisesti sopimus on tarpeen, jos viraston henkilöstö on järjestäytynyt useaan eri yhdistykseen ja on tarve määritellä edustajat ja heidän määränsä. Virastossa yhteistoimintaan osallistuvat viraston henkilöstöön kuuluvat henkilöstöryhmien edustajat tai luottamusmiessopimuksissa erikseen määrätty henkilöt, esimerkiksi valtakunnallinen pääluottamusmies.

Yhteistoiminta-asioita ehdotetaan käsiteltäväksi toisaalta tavanomaisen työskentelyn yhteydessä esimiesten ja henkilöstön välillä ja toisaalta työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Yhteistoimintavetoisuuden ulottamista myös esimiehen jaöntekijän väliseen suhteeseen on pidetty välttämättömänä, koska työelämän yhteistoiminnan muotoja koskeva tutkimus on osoittanut, että yhteistoiminta on hyödyllistä ja pitemmällä aikavälillä toimivaa vain, jos se sisältää myös välittömää osallistumista. Välittömään osallistumiseen kuuluvat esimiehen ja virkamiehen välisen yhteistoiminnan lisäksi muun muassa työpaikkakokoukset ja kohteena olevan henkilöstön osallistuminen esimerkiksi suunnittelu-, projekti- ja muihin työryhmiin. Työnantajan on huolehdittava käsittelyn ja sen lopputuloksen tiedottamisesta myös välittömään yhteistoiminnan kohteena olevien asioiden osalta.

Pykälän 2 momentissa säädetäisiin uutena asiana vastuuministeriön roolista koko valtionhallinnon tai usean ministeriön hallinnonalan henkilöstöä yhteisesti koskevien asioiden yhteistoiminnassa. Koko valtionhallinnon, tai usean ministeriön henkilöstöä koskevien asioiden käsittelemisestä yhteistoiminnassa vastaa aloitteentekijänä kyseisten asiakokonaisuuksien vastuuministeriö. Tällä tarkoitetaan asian esittelevää ministeriötä. Menettelyn toisena osapuolena ovat pääsopijajärjestöjen nimeämät henkilöstön edustajat. Säännöksen tavoitteena on saada asiakokonaisuuden yhteistoiminta samalle tasolle kuin missä valmistelukin tehdään, jotta päätöksentekoon voidaan lain tarkoituksen mukaisesti

vaikuttaa ja jotta asian valmistelu olisi riittävän avointa. Tästä yhteistoiminnasta säädetään tämän lain 6 luvussa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tilanteista, joissa jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun edustajan valintaan. Kyseiset virkamiehet voivat valita keskuudestaan edustajan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan, jos henkilöstöryhmän enemmistö niin päättää. Momentin mukaan edustajan valinnan järjestämisestä huolehtisivat ensisijaisesti asianomaiset virkamiehet. Jollei henkilöstöryhmä voisi sopia edustajansa vaalista tai valintatavasta, olisi kyseistä henkilöstöryhmää edustavan työsuojeluvalltuutetun järjestettävä vaali. Valinta olisi toimeenpantava siten, että kaikilla virkamiehillä, joiden edustaja valitaan, olisi mahdollisuus osallistua siihen.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin siitä, että yhteistoimintaedustajan voisivat valita keskuudestaan myös sellaisen henkilöstöryhmän virkamiehet, jotka eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen oikeus.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin siitä miten työnantaja voisi täyttää tässä laissa tarkoitetut yhteistoimintavelvoitteensa niiden virkamiesten osalta, jotka kuuluvat sellaiseen henkilöstöryhmään, joka ei ole valinnut keskuudestaan edustajaa tai ei yksittäistapauksessaan valitse sellaista. Tällainen yksittäistapaukseen valittu edustaja ei muutoin olisi tässä pykälässä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Jos tällaistakaan edustajaa ei olisi valittu, työnantaja voisi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa siten, että hän toteuttaa yhteistoimintaa näiden kaikkien henkilöiden kanssa yhdessä.

Pykälän 6 momentissa säädettäisiin siitä, että myös vastaanottava valtion virasto tai muu kuin valtion virasto voisi osallistua yhteistoimintaan, joka koskee viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon tai toisen työnantajan alaisuuteen siirtämisestä johtuvia vaikutuksia. Virastojen välisissä tehtävä- ja virkajärjestelyissä asiasta tulisi ehdotetun 15 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla neuvotella sekä luovuttavassa että vastaanottavassa virastossa. Vastaanottava virasto tai luovutuksen saaja voisi aikaistaa

neuvotteluja olemalla niiden osapuolena jo ennen siirtämistä tai luovutusta. Vastaanottava virasto tai luovutuksen saaja voi käydä tällaisia neuvotteluja joko yhdessä luovuttavan viraston kanssa tai yksin.

7 §. Yhteistoimintaelimet. Pykälän 1 momentin mukaan yhteistoimintaa varten virastoon olisi asetettava yhteistoimintaelin, jos viraston henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20. Lisäksi virastoon voitaisiin myös asettaa yhteistoimintaelimiä käsittelemään määrättyjä yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita.

Yritysten yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Tämä 20 henkilön rajoitus otettaisiin nyt uutena asiana lakiin yritysten yhteistoimintalaista, vaikka se valtionhallinnossa koskee vain yhteistoimintaelimen asettamista.

Viraston koosta, alueellisesta sijoittumisesta ja tarkoituksenmukaisuudesta riippuu kuinka monta yhteistoimintaelintä katsotaan tarpeelliseksi asettaa viraston eri hallinnon tasoille. Virasto voi asettaa yhden toimielimen esimerkiksi viraston keskushallinnon yhteyteen käsittelemään koko virastoa koskevia yhteistoiminta-asioita (yhteistoimintaneuvottelukunta tai -komitea). Tämän lisäksi virasto voi asettaa yhteistoimintaelimiä (yhteistoimintaryhmä tai vastaava) viraston yksiköihin, mikäli niissä työskentelee riittävästi henkilöstöä tai yksiköt sijaitsevat maanteellisesti etäällä viraston keskushallinnosta.

Virasto voisi asettaa myös henkilöstön edustajista koostuvan toimielimen. Tällainen yhteistyöelin voisi toimia erityisesti keskiuurissa tai suurissa virastoissa virkamiesten ja työntekijäin yhdistysten asettamien henkilöstön edustajien neuvottelu- ja yhteistyömuotona. Järjestöneuvottelukunnat, henkilöstöneuvostot tai vastaavat neuvottelevat muun muassa yhteistoiminnan piiriin kuuluvista asioista ja sovittavat näin eri henkilöstöryhmien näkemyksiä ja kannanottoja yhteen.

Virasto voi päättää asettaa myös asia- tai hankekohtaisia toimielimiä käsittelemään määrättyä yhteistoiminnan piiriin kuuluvaa asiaa. Voi olla tarkoituksenmukaista asettaa määrääjäksi myös erityinen toimielin neuvottelemaan laaja-alaisesta, monivaiheisesta tai erityistä asiantuntemusta vaativasta yhteis-

toiminta-asiasta. Tällaisia ovat useimmiten mittavat muutoshankkeet, joiden aikana myös henkilöstön näkemystä tarvitaan ennen päätöksentekoa.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin uutena asiana henkilöstön edustuksesta työryhmässä, joka asetetaan valmistelemaan tai toteuttamaan kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön tehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestykseen. Tällaisessa työryhmässä tulisi säännöksen mukaan olla henkilöstön edustus. Tässä tarkoitetaan sekä tilapäisiä että pysyväisloukkoisia työryhmiä. Tällä nimenomaisella säännöksellä halutaan korostaa yhteistoiminnan riittävän varhaista ajankohtaa sekä henkilöstön todellista mahdollisuutta osallistua. Työryhmän kokoonpanoa suunniteltaessa on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että se henkilöstö, jota hanke koskee, on tasapuolisesti edustettuna työryhmässä.

Kehittämishanketta tarkoitettaisiin 7 §:n 2 *momentissa* viraston toiminnan ja organisaation kehittämistä, viraston järjestysmuodon muutoksia, toimintatapojen uudistamista, työmenetelmien ja työn sisällön kehittämistä sekä näihin liittyviä tutkimushankkeita. Jos virastossa laaditaan määräaikaissuunnitelma kehittämiskohteista ja -toiminnasta, se tulee käsitellä tämän lain mukaisessa yhteistoiminnassa. Määräaikaissuunnitelma voi koskea viraston kaikkia kehittämistoimia tai se voidaan laatia koskemaan erikseen viraston tiettyjä toimintoja, yksiköitä tai kehittämiskohteita. Viraston on huolehdittava myös siitä, että tämän lain mukaisia menettelytapoja noudatetaan, kun virasto käyttää kehittämistoiminnassa ulkopuolisia asiantuntijoita tai konsulttiyrityksiä.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin, että jos virastossa asetetaan työryhmä, joka toimeksiantonsa perusteella käsittelee tämän lain mukaisia yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita, työryhmän kokoonpano ja toimeksianto olisi käsiteltävä yhteistoiminnassa. Esimerkkinä näistä tilanteista voisi olla sisäisen viestinnän pelisääntöjen valmistelu.

Pykälän 4 *momentin* mukaan työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulisi käsitellä yhteistoiminnassa myös muissa kuin edellisissä momenteissa mainituissa asioissa, jos

virasto katsoisi, että työryhmään on tarpeen nimetä henkilöstön edustus.

Pykälän 5 *momentissa* säädettäisiin sopimisesta tilanteesta, jossa henkilöstö on edustettuna työryhmässä. Virastossa voitaisiin sopia siitä, miltä osin osallistuminen työryhmän työskentelyyn korvaisi tämän lain tai virastokohtaisen yhteistoimintasopimuksen mukaisia yhteistoimintaa. Tältä osin asiaa tulee käsitellä yhteistoiminnassa. Säännöksen tarkoituksena on välttää saman asian kaksinkertainen käsittely.

Virastoissa voi olla myös muuta kuin yhteistoimintaa varten toimielimiä, joissa voi olla henkilöstön edustajia.

Virastossa voidaan sopia myös työsuojeluun liittyvän yhteistoiminnan yhdistämisestä tämän lain mukaiseen yhteistoimintaan. Yhteistoimintaelimissä tulisi tällöin käsitellä yhteistoimintalain ja -sopimusten, työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen asiapiiriin kuuluvia tehtäviä ja asioita. Myös toimielimen kokoonpanossa on tällöin huomioitava edellä mainitut työsuojelun valvontalain säännökset.

8 §. Henkilöstön edustajille annettavat tiedot. Ehdotetussa pykälässä säädettäisiin niistä tiedoista, joita työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille.

Pykälän 1 *momentin* mukaan työnantajan tulisi pyytämättä antaa virastossa määräaikaissa ja osa-aikaissa palvelussuhteissa työskentelevien tiedot sekä palkkatiedot siten, kuin niistä virka- ja työehtosopimuksin erikseen sovitaan. Palkkatilastojen esittämistä koskevan velvoitteen sisältö määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Lainkohdalla ei olisi tarkoitus lisätä viraston normaalin tilastoinnin sisältöä tai menetelmiä, vaan antaa henkilöstön edustajille viraston virka- ja työehtosopimukseen perustuvat yleisen käytännön mukaisesti palkkatiedot.

Pykälän 2 *momentin* mukaan työnantajan olisi esitettävä henkilöstön edustajille selvitys virastossa sovellettavista ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista. Selvitys annettaisiin henkilöstön edustajien pyynnöstä. Selvitys koskisi tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n 1 *momentin*

2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämistä.

Edellä mainitun lainkohdan mukaan lakia sovelletaan tilaajaan, jonka Suomessa olevissa työtiloissa tai työkohteessa työskentelee työntekijä, joka on tilaajan kanssa alihankintasopimuksen tehneen työnantajan palveluksessa ja jonka työtehtävät liittyvät tilaajan toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin työtehtäviin tai tilaajan tavanomaiseen toimintaan liittyviin kuljetuksiin. Säännöksen sisältöä on tarkemmin kuvattu kysymyksessä olevan lain yksityiskohtaisissa perusteluissa (HE 114/2006 vp, s. 18–20). Työnantajan antamasta selvityksestä tulisi käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään. Lisäksi selvityksestä tulisi käydä ilmi käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.

Pykälän 3 momentissa olisi viittaus siihen, että jos 2 momentissa tarkoitettu ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuu henkilöstövaikutuksia virastossa, työnantajan on noudatettava lisäksi, mitä tämän lain 5 luvussa säädetään.

9 §. Henkilöstön edustajan aloiteoikeus. Myös henkilöstön edustajalla olisi laissa tarkoitetuissa asioissa aloiteoikeus. Pykälän mukaan työnantajan olisi mahdollisimman pian käynnistettävä yhteistoiminta, jos henkilöstön edustaja sitä pyytää.

Työnantaja voisi kuitenkin myös pidättäytyä yhteistoiminnasta. Silloin viraston olisi annettava selvitys aloitteen esittäjälle siitä, millä perusteella se ei pidä yhteistoimintaa tarpeellisena. Selvitys tulisi antaa viipymättä siitä, kun virasto sai henkilöstön edustajan aloitteen. Selvitys olisi annettava kirjallisesti.

10 §. Henkilöstön edustajien oikeus lisäselvityksiin. Pykälän mukaan työnantajan olisi varattava henkilöstön edustajille tilaisuus saada selvitys tiedonantovelvollisuuden piiriin kuuluvista asioista, jos henkilöstön edustajat esittävät niitä koskevia tarkentavia kysymyksiä. Virkamiehellä olisi vastaava oikeus lain 6 §:n 5 momentissa mainitussa tilanteessa.

Kysymyksiä ei tarvitsisi esittää samassa yhteydessä kuin tiedot saadaan. Henkilöstön edustajilla olisi tietojen saamisen jälkeen ai-

kaa harkita kysymyksiä esimerkiksi edustamiensa virkamiesten kanssa ottaen kuitenkin huomioon, että kysymykset olisi esitettävä asian laatuun ja laajuuteen nähden melko pian tietojen saamisesta. Pykälän mukaan työnantajan olisi vastaavasti esitettävä vastuksensa kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun henkilöstön edustajat ovat ne esittäneet.

11 §. Asian käsittely yhteistoiminnassa. Pykälän 1 momentin mukaan yhteistoiminta tulisi aloittaa riittävän ajoissa, jotta yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voisi käytännössä toteutua. Yhteistoiminta tulisi toteuttaa sellaisessa valmisteluvaiheessa, jolloin ratkaisut ovat asiallisesti vielä tekemättä ja lopputulokseen voidaan käytännössä vaikuttaa. Lisäksi työnantajan tulisi toimittaa henkilöstön edustajille kaikki tarpeellinen, asian käsittelyn kannalta olennainen materiaali riittävän ajoissa tutustumista varten. Riittävän ajoissa tarkoittaisi kussakin tilanteessa kohtuullista aikaa perehtyä kaikkiin asiaan liittyviin seikkoihin, jotta vaikuttaminen päätöksentekoon olisi tosiasiallisesti mahdollista. Esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan perehtyminen saattaa vaatia aikaa huomattavasti enemmän kuin jokin muu yhteistoiminnassa käsiteltävä asiakirja. Työnantajan tulee ottaa tämä huomioon riittävää aikaa harkitessaan. Virastossa tulisi olla käytössä myös yhteistoiminta-asioita varten niin sanottu vuosikellosuunnitelma, josta henkilöstön edustajat etukäteen voisivat seurata erilaisten asioiden käsittelyaikatauluja. Näin valmistautumiseen jäisi enemmän aikaa.

Asian lopullista ratkaisua edeltää hallinnossa monivaiheinen asian valmistelu. Valmisteluun voi kuulua tiedon kerääminen ja asiaan liittyvien erilaisten näkökohtien selvittäminen, asianosaisten kuuleminen ja lausuntojen pyytäminen. Henkilöstön osallistumisen vaihe määräytyy kussakin valmisteltavassa yhteistoiminta-asiaa erikseen. Asian laajuus ja laatu voivat edellyttää sen käsittelemistä myös useaan kertaan ja tarvittaessa myös valmistelun eri etenemisvaiheissa. Valmisteluun kuuluu myös henkilöstön edustajien keskinäinen valmistautuminen.

Yhteistoiminnalla ei muuteta ratkaisuvallan käyttöä. Päätösvalta asiassa on virastolla. Yhteistoiminnan yleisenä tavoitteena tulisi olla henkilöstön mahdollisuus osallistua tavalla tai toisella asian käsittelyyn jo valmisteluvaiheessa sekä ratkaisuehdotuksen, sen vaihtoehtojen perustelujen ja seurausten sellainen yhdessä tapahtuva käsittely, joka lisää osapuolten yhteneviä käsityksiä asiasta sekä edistää yhteisymmärryksen pääsyä. Henkilöstön asemaan vaikuttavien muutosten ja kehittämishankkeiden käsitteleminen yhteistoiminnassa vahvistaa työnantajan ja henkilöstön välistä luottamuksen ilmapiiriä silloinkin, kun asiassa ei päästä lopulta yksimielisyyteen, vaan työnantaja ratkaisee asian oman näkemyksensä mukaisesti.

Jos jo yhteistoiminnassa käsiteltyihin suunnitelmiin, tavoitteisiin tai periaatteisiin on tarpeen tehdä muutoksia, olisi myös muutoksia käsiteltävä uudestaan yhteistoiminnassa. Yhteistoiminnassa olisi käsiteltävä suunnitelmien ja vastaavien perusteita, tavoitteita, tarkoitusta ja vaikutuksia niiden henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Käsitteilyn kohteena olisi siten suunnitelmien ja niiden sisällön kokonaisuus, jossa otettaisiin huomioon myös, miksi jotakin tehdään, mitä tavoitellaan ja miten asia vaikuttaa henkilöstöön. Tämän vuoksi tässä luvussa tarkoitetut asiat edellyttävät useimmiten asioiden käsitelyä yhtä kertaa useammin.

Yhteistoiminta olisi toteutettava ennen kuin työnantaja voisi päättää tässä pykälässä tarkoitettujen järjestelyiden käyttöönotosta. Myös työhönottoon ja työntekijöistä kerättäviin tietoihin liittyvät asiat ovat sellaisia, että ne edellyttävät aina yhteistoimintamenettelyä.

Pykälän 2 *momentin* mukaan, jos asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, se olisi käsiteltävä sen henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa, jota asia koskee.

Pykälän 3 *momentin* mukaan, jos käsiteltävä asia vaikuttaisi useampaan kuin yhteen henkilöstöryhmään, tulisi se käsitellä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuvat kaikki niiden henkilöstöryhmien edustajat, joita asia koskee. Tällainen useita henkilöstöryhmiä koskeva asia voitaisiin käsitellä myös siten, kuin 7 §:ssä säädetään.

Pykälän 4 *momentin* mukaan yksittäistä virkamiestä koskeva asia käsiteltäisiin ensisijaisesti työnantajan ja tämän henkilön välillä. Mikäli työnantaja tai virkamies häntä koskevassa kysymyksessä sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös työnantajan ja asianomaisen henkilöstön edustajan välillä. Momentin mukaan asianomaisella hallinnonalalla voimassa oleviin siirtymisvelvollisuutta koskeviin säännöksiin perustuva virkamiehen siirto toiseen tehtävään, valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle käsiteltäisiin kuitenkin vain työnantajan ja kysymyksessä olevan henkilön välillä.

Pykälän 5 *momentin* mukaisesti olisi toteutettava uusi yhteistoiminta, mikäli yhteistoiminnan piiriin kuuluvassa asiassa tapahtuu olennainen muutos. Muutoksen olennaisuus on ratkaistava tapauskohtaisesti ja molemmilla osapuolilla on mahdollisuus pyytää asian uudelleen käsittelemistä yhteistoiminnassa.

3 luku Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat

12 §. *Viraston sisäinen toiminta.* Tässä pykälässä säädettäisiin niistä yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävistä asioista, jotka koskevat varsinaisesti viraston sisäistä toimintaa. Kysymyksessä olisivat lähinnä asiat, jotka tehdään määräajoin tai joiden on tarkoitus olla voimassa pitkäaikoinen aika eikä niihin tehdä säännöllisesti muutoksia.

Pykälän 1 *momentin* 1 *kohdan* mukaan yhteistoimintamenettelyssä olisi käsiteltävä viraston talousarvioehdotus sekä toiminta- ja taloussuunnitelma. Talousarvioehdotuksella tarkoitetaan myös lisätalousarvioehdotusta. Lain 40 §:ssä säädetään käsittelyyn osallistuneiden henkilöiden salassapitovelvollisuudesta.

Jos talousarvioehdotusta muutetaan yhteistoimintamenettelyn jälkeen, tulee myös uusi talousarvioehdotus käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Säännöksen soveltamisala vastaa voimassa olevan lain säännöstä.

Momentin 2 *kohdan* mukaan yhteistoimintamenettelyssä olisi käsiteltävä viraston sisäiset toimintasäännöt ja sisäisen viestinnän periaatteet. Sisäisillä toimintasäännöillä tarkoitetaan virastojen työjärjestyksiä sekä ohje- ja

johtosääntöjä sekä muita työsääntöjä tai työyhteisön pelisääntöjä. Työyhteisön pelisääntöinä voidaan pitää myös muun muassa keskeisen kehityksen edellyttämiä toimintasääntöjä viraston tai yksittäisen työyhteisön sisällä. Käsiteltäviksi tulisivat myös viraston sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt voimassa olevan lain tapaan. Sisäisen viestinnän periaatteilla tarkoitettaisiin muun muassa sisäiseen viestintään liittyviä keinoja ja menetelmiä kuten tiedotustilaisuuksien järjestämistä, tiedotuslehtiä, ilmoitustauluja ja niiden käyttöä, aloitetoimintaa sekä muita viestintävälineitä koskevia asioita. Muina välineinä voidaan hyödyntää erityisesti sähköistä tiedotusmenettelyä, kuten sähköpostia ja sisäistä tietoverkkoa.

Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus myös keskinäiseen tiedotustoimintaan. Viraston tulee antaa henkilöstölle mahdollisuus toteuttaa keskinäistä tiedotustoimintaa ja yhteydenpitoa virastossa. Virastossa on mahdollista päättää niistä keinovalikoimista, jotka ovat kyseiseen virastoon sopivia.

Sisäisinä toimintasääntöinä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluisivat myös palvelussuhdeasuntojen jakamisessa noudatettavat periaatteet ja niiden mukainen asuntojen jakaminen. Yritysten yhteistoimintalaista poiketen palvelussuhdeasuntojen jakoperusteet ja asuntojen jakaminen valtiolla eivät kuulu henkilöstön kannan mukaisesti ratkaistaviin yhteistoiminta-asioihin. Palvelussuhdeasuntoja on valtiolle hankittu ja rakennettu virastojen toimintaan liittyvistä syistä, kuten puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen toimintavalmiuden turvaamiseksi. Tämän vuoksi palvelussuhdeasuntojen jakoperusteet ja jakaminen ovat tavanomaisessa yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäviä asioita.

Sisäisiä toimintasääntöjä ovat myös viraston henkilöstöhallinnon periaatteet ja henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat. Näin ollen yhteistoimintamenettelyä on käytettävä muun muassa laadittaessa ja muutettaessa viraston henkilöstöpoliittista ohjelmaa sekä henkilöstötilinpäätöksen tai muiden vastaavien henkilöstöä kuvaavien tunnuslukujen käsittelyssä. Henkilöstöhallinnon periaatteisiin kuuluvat myös muun muassa virkaan tai toimeen ottamista koskevat

periaatteet voimassa olevien säädösten puitteissa.

Sisäisillä toimintasäännöillä virastoissa on mahdollista määritellä viraston omista lähtökohdista säännöllinen työaika samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohdat työaikaa koskevan valtion virka- ja työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Nykyisessä laissa säädetään tästä erikseen 7 §:n 9 kohdassa. Kohta tulisi nyt sovellettavaksi samansisältöisenä viraston sisäisenä toimintasääntönä.

Momentin 3 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluisivat valtion palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt. Pykälä vastaisi sisällöltään nykyisen lain 7 §:n 11 kohtaa. Tämän kohdan osalta olisi kiinnitettävä huomiota siihen, että yhteistoiminta ei rajoitu palvelukseen tulon yhteydessä kerättäviin tietoihin vaan koskee myös palvelussuhteessa olevista kerättäviä tietoja. Näistä asioista käytävissä neuvotteluissa olisi otettava huomioon yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (759/2004), jossa säädetään tarkemmin, millaisia tietoja työnantaja saa työntekijöistä kerätä ja miten niitä saa käsitellä. Tämän kohdan mukaisia asioita ovat yleisten henkilöstöstä kerättävien tietojen ohella esimerkiksi soveltuvuustestien käytön tarkoitus ja tarpeellisuus.

Palvelukseen tulevalle työhön perehdyttämiseksi annettaviin tarpeellisiin tietoihin sekä tehtäviin perehdyttämisen järjestelyihin kuuluisivat lähinnä asiat, jotka koskevat viraston esittelyä ja virkamiehelle tarpeellisia käytäntöjä työpaikan yleisistä toimintatavoista ja järjestelyistä sekä työterveyshuollon käytöstä, mahdollisesta työpaikkaruokailusta ja muista vastaavista asioista. Perehdyttäminen ei kuitenkaan tarkoita työturvallisuuslaissa säädettyä työnantajan velvollisuutta perehdyttää työntekijä eikä työtehtäviin ja työsuoritukseen perehdyttämistä, jota voidaan pitää työnantajan velvollisuutena.

Momentin 4 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin tulisivat periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä ja palvelussuhdejärjestelyt kuten osa-aikaisten ja määräaikaisten käytön periaatteet. Palve-

lussuhdemuoto-käsite tulisi ymmärtää laajasti, jolloin se käsittäisi myös etätöön ja paikkaan sitomattoman tietoverkoissa tehtävän työn, yleiset periaatteet mahdollisuudesta erilaisiin työaikajärjestelyihin, lyhennettyyn työaikaan tai osa-aikatyöhön. Lisäksi mainitussa lainkohdassa tarkoitetaan virastojen tai ministeriöiden välisiin muutoksiin liittyviä erilaisia virkajärjestelyjä, virkojen siirtoja, sekä virkojen lakkauttamisia ja perustamisia virastoissa.

Momentin 5 kohta vastaisi voimassa olevan lain 7 §:n 18 kohtaa. Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan henkilöstöä, joka ei ole palvelussuhteessa virastoon. Tyypillisesti ulkopuolinen työvoima työskentelee virastossa useimmiten sen työnjohdon alaisena, mutta on työsuhteessa toiseen työnantajaan kuten alihankintatyössä ja vuokratyössä.

Momentin 6 kohdan mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sekä siihen suunnitelmakaudella tehtävät muutokset olisi käsiteltävä yhteistoiminnassa.

Uusina asioina lakiin on sisällytetty myös henkilöstön tilaa ja työilmapiiriä koskevien tutkimusten ja työyhteisöselvitysten raportit ja niiden pohjalta päätettävät konkreettiset toimenpide-ehdotukset.

Lainkohdan mukaan yhteistoimintamenettelyssä olisi käsiteltävä myös työsuojelun toimintaohjelma. Tästä säädetään nykyisen lain 7 §:n 4 kohdassa. Käsittely olisi jatkossakin tehtävä vain, mikäli sitä ei työturvallisuuslain perusteella käsitellä työsuojelotoimikunnassa.

Lisäksi 6 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyssä olisi käsiteltävä yhteistoimintakoulutuksen järjestäminen. Kohta vastaisi nykyisen lain 7 §:n 15 kohtaa. Yhteistoimintakoulutuksella tarkoitetaan muun muassa luottamusmieskoulutusta, henkilöstöä tämän lain mukaisessa yhteistoiminnassa edustavien koulutusta ja työsuojelukoulutusta. Yhteistoimintakoulutus on pääsääntöisesti henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää koulutusta. Tässä tarkoitettua koulutusta ovat myös yhteisesti johdolle ja henkilöstölle järjestetyt tilaisuudet esimerkiksi erilaisten neuvottelupäivien muodossa. Yhteistoiminnan edellytyksenä on, että siihen osallistuvilla on riittävät tiedot ja valmiudet. Koulutuksen järjestämisessä tulee erityistä huomiota kiinnit-

tää yhteistoiminnan edellytysten parantamiseen. Yhteistoimintaan säännöllisesti osallistuville tulee antaa sellaista koulutusta, joka on tarpeen erityisesti erilaisten kehittämistoimenpiteiden ja niiden seurausvaikutusten arvioimiseksi.

Momentin 7 kohta vastaisi voimassa olevan lain 7 §:n 17 kohtaa. Sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa virasto tekee päätöksen, jollei sen sisällöstä sovita, henkilöstön edustajien tai milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajien kannan mukaisesti. Päätöksenteossa virastoa sitoo sen talousarvio sekä eriasteiset säädökset. Sosiaalitoiminnan alaan kuuluvia asioita ovat muun muassa työpaikkaruokailu, lastenhoidon järjestäminen, työpaikan sosiaalityö ja suunnittelu, virkistystoiminta ja henkilöstölle myönnettävät avustukset tai lahjoitukset.

13 §. *Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely.* Muussa lainsäädännössä on eri tavalla toteutettuja säännöksiä, joita koskevat toimenpiteet ennen työnantajan päätöksenteon edellyttävät yhteistoimintamenettelyä. Joissain laeissa on viittaussäännös ja toisissa ei ole. Tämän vuoksi tässä pykälässä säädetäisiin työnantajan velvoitteesta toteuttaa yhteistoimintamenettelyä asioissa, joilla on kytkentä myös muuhun lainsäädäntöön.

Yhteistoimintamenettelyssä olisi pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan käsiteltävä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi, jos suunnitelma on tarkoitus ottaa 14 §:ssä tarkoitetun henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osaksi siten kuin edellä mainittu laki mahdollistaa. Myös yhdenvertaisuuslain (21/2004) 4 §:ssä säädetty yhdenvertaisuussuunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulisi käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

Momentin 2 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyssä olisi käsiteltävä voimassa olevan lain mukaisesti yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa viranhakija tai virkamies on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella

antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle.

Vastaavasti momentin 3 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyssä olisi käsiteltävä voimassa olevan lain mukaisesti virkamiehiin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät. Teknisen valvonnan piiriin kuuluu myös sähköpostin ja tietoverkon käytön valvonta. Sähköpostin osalta on lisäksi otettava huomioon, mitä työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakemisesta ja avaamisesta on säädetty yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 6 luvussa ja mitä sähköisen viestinnän tietosuojalaissa (516/2004) säädetään viestinnän luottamuksellisuudesta. Työpaikalla toteutettavan kameravalvonnan edellytyksistä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 luvussa. Yhteistoimintamenettely on toteutettava ottaen huomioon mitä edellä tarkoitettussa laissa asiasta säädetään ja ennen kuin mahdolliset toimenpiteet otetaan käyttöön.

Lisäksi sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä virkamiehen sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittelyt kuuluisivat yhteistoimintamenettelyn piiriin 3 kohdan mukaan. Nämä tarkoittaisivat lähinnä periaatteita ja käytäntöjä siitä, miten työpaikalla saa käyttää ja hyödyntää tietoverkkoja ja sähköpostia.

Henkilöstörahastolaissa on säännökset siitä, että henkilöstörahastojen perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Pykälän 4 kohta olisi lähinnä viittaussäännös siitä, että yhteistoimintamenettely on toteutettava, jos edellä mainittuja toimenpiteitä harkitaan.

14 §. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Pykälässä säädetäisiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta. Nykysääntelystä poiketen velvollisuus laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma koskisi valtion liikelaitosten lisäksi myös virastoja. Lisäksi suunnitelman sisältö olisi laajempi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma voisi sisältyä myös muihin suunnitelmiin.

Pykälä koskisi 1 momentin mukaan virastoja ja valtion liikelaitoksia, joiden tulisi vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelman sisällöstä säädetäisiin 2 momentissa. Säännös vastaisi yritysten yhteistoimintalain 16 §:n 3 momentin säännöksiä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällöstä määräaikaisten sopimusten määrän sekä 3—5 kohdan osalta.

Pykälän 3 momentissa säädetäisiin yritysten yhteistoimintalain 16 §:n 4 momentin 3 ja 4 kohtaa vastaavasti asioista, joihin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulisi 2 momentissa säädetyn lisäksi kiinnittää huomiota.

Pykälän 4 momentissa säädetäisiin ammatillisen osaamisen kehittämisestä pidempään vaille jääneiden virkamiesten osalta menettelystä, jonka mukaan työnantajan on pyydetäessä selvitettävä koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää näiden henkilöiden ammatillista osaamista. Säännös vastaisi yritysten yhteistoimintalain 20 §:n 4 momentin säännöstä.

Pykälän 5 momentissa olisi säännös, jonka mukaan työnantajan irtisanoessa henkilöstöä muusta kuin virkamiehestä johtuvasta syystä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan olisi tehtävä tarvittavat muutokset jo irtisanomisista koskevien yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä. Näistä neuvotteluista säädetäisiin lain 5 luvussa. Jos virastolla on oikeus irtisanoa virkamies muusta kuin virkamiehestä johtuvasta syystä, voi muutoksilla olla vaikutuksia myös palvelukseen jäävien virkamiesten asemaan, erityisesti silloin, kun irtisanomisista huolimatta viraston tehtävät ja palveluvelvoitteet säilyvät ennallaan. Tämän vuoksi on tärkeää, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelma päivitetään. Tarkoituksena on selvittää, aiheuttavatko toisaalta irtisanomiset ja toisaalta mahdolliset toimintojen uudelleenjärjestelyt esimerkiksi muutoksia työhön jäävien virkamiesten tehtäviin ja koulutustarpeisiin. Tämä päivitys tulisi tehdä irtisanomisista koskevissa yhteistoimintaneuvotteluissa, mutta henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tarkoituksesta johtuvista syistä neuvottelut voitaisiin käydä yhteistoimintaneuvottelun loppupuolella tai erillisessä yhteistoimintaneuvottelussa, kun irtisanottavien lukumäärä ja työhön jäävien tehtävät olisivat tiedossa.

4 luku **Yhteistoimintaneuvotteluissa
käsiteltävät asiat**

15 §. *Muutoksista johtuvat henkilöstövaikutukset.* Pykälässä säädettäisiin niistä tilanteista, joiden johdosta yhteistoimintaneuvottelu olisi käytävä, jos muutoksista aiheutuu henkilöstövaikutuksia. Pykälän 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettaisiin toiminnan muuttamisella tai kehittämisellä sellaista toiminnan laajentamista tai supistamista, jolla olisi henkilöstövaikutuksia. Lainkohdan tarkoittama tilanne on esimerkiksi toimintojen osittainen tai vain jonkin palvelun muuttaminen tai ulkoistaminen. Kohta edellyttäisi, että muutettaisiin kokonaisuuksia eikä esimerkiksi yksittäisen tuotteen tai palvelun laatua. Mikäli viraston toimintana olisi ainoastaan tietty palvelu, ja tämä palvelu muutettaisiin, myös tällainen muuttaminen olisi käsiteltävä yhteistoiminnassa. Organisaatiomuutoksilla on henkilöstövaikutuksia ja tämän vuoksi niiden käsittely yhteistoimintaneuvotteluissa on tarpeellista. Momentin 1 kohdan mukaiset muuttamiset ja kehittämiset olisi käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteluissa, jos niillä on henkilöstövaikutuksia. Henkilöstösuunnitelmassa käsiteltäisiin asiat, joilla olisi ilmeisesti vaikutusta henkilöstön rakenteeseen, määrään tai laatuun sekä niissä odotettavissa olevat muutokset. Siten esimerkiksi virkojen lakkauttamisiin liittyvät kysymykset tulisivat käsiteltäviksi osana henkilöstösuunnitelmaa.

Momentin 2 kohdan mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäviksi tulisivat asiat, jotka koskevat viraston lakkauttamista tai siirtämistä toiselle paikkakunnalle tai viraston tehtävien tai henkilöstön siirtoa taikka virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirtoa toiseen virastoon luovuttavassa tai vastaanottavassa virastossa. Myös viraston osan lakkauttaminen tai siirtäminen tulee käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa.

Virkamiesten tehtävät määräytyvät viraston tehtävien mukaan. Keskeiset tehtävät määritellään yleisluonteisesti viranhakuilmoituksessa ja niistä keskustellaan virkamiehen ja esimiehen välillä käytävien kehityskeskustelujen yhteydessä.

Momentin 3 kohdassa mainittua tehtävien muutosten olennaisuutta arvioitaessa olisi

huomioitava miten muutos vaikuttaa tehtävien muuttumisena, muutoksina palkkauksessa, viran tai toimen pysyvyydessä, henkilön mahdollisuuksissa jatkaa ammatitaitoaan vastaavissa tehtävissä tai muina uudelleenjärjestelyistä johtuvina muutoksina. Olennaisuus arvioitaisiin kokonaisharkinnalla, jossa olisi otettava huomioon muun muassa muutoksen kesto aika ja laajuus. Työtehtävien vähäisiä muutoksia esiintyy arkipäivän työelämässä lähes päivittäin. Tällaisista muutoksista ei tarvitsisi toteuttaa yhteistoimintaneuvotteluja. Sen sijaan jos toimenpide aiheuttaisi esimerkiksi työtehtävien sisältöön tuntuja ja pidempiaikaisia muutoksia, kuuluisivat ne neuvoteltaviin asioihin. Työtilojen järjestelyjä koskevien vaikutusten olennaisuus arvioitaisiin muiden vaikutusten tapaan virkamiehen kannalta, jolloin olisi otettava huomioon työpaikan tai -kohteen sijaintia koskevien muutosten ohella työhuonejärjestelyt kuten toimistohuoneiden muutos avo- tai monitilaksi.

Momentin 4 kohdan perusteella yhteistoimintaneuvottelussa käsiteltäisiin olennaiset kone- ja laitehankinnat, jos niillä on henkilöstövaikutuksia. Edelleen virastoissa olisi mahdollista normaalin päätöksenteon puitteissa hankkia koneita ja laitteita. Yhteistoimintaneuvottelussa olisi käsiteltävä sellaiset merkittävät hankinnat, joilla on välittömiä tai välillisiä henkilöstövaikutuksia.

Momentin 5 kohdan mukaan yhteistoimintaneuvottelussa olisi käsiteltävä ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuvat muutokset, joilla on henkilöstövaikutuksia. Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitettaisiin sekä vuokratyön käyttöä että alihankintaa. Tämän kohdan perusteella yhteistoimintaneuvottelussa käsiteltäväksi tulisivat nimenomaan käytöstä aiheutuvat henkilöstövaikutukset. Yhteistoimintamenettelyssä olisi 12 §:n 5 kohdan perusteella käsiteltävä ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat yleiset periaatteet.

Yhteistoimintaneuvottelun ja toimenpiteen vaikutusten olennaisuutta arvioitaessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, koskeeko muutos koko henkilöstöä vai yksittäistä virkamiestä. Olennaisuutta arvioitaessa otettaisiin huomioon, kuinka suureen henkilöstömäärään vaikutus kohdistuu tai kuinka merkityksellinen vaikutus olisi. Olennaisuusvaatimus voisi

kuitenkin tapauskohtaisesti täyttyä myös, vaikka muutoksen kohteena olisi yksi virkamies.

Pykälän 2 *momentin* mukaan ennen kuin työnantaja päättää tässä pykälässä tarkoitusta asiasta tai virastossa otettaisiin käyttöön pykälässä tarkoitettu suunnitelma, tavoitteet, periaatteet tai muu järjestely tai tällaisen muutos, olisi käsiteltävä valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Tavoitteena olisi yksimielisyyden saavuttaminen.

Pykälän 3 *momentin* mukaan, jos kyseessä on 1 momentissa tarkoitettu muutos, jonka arvioidaan johtavan irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan 5 luvun säännöksiä.

16 §. Työnantajan neuvotteluesitys. Yhteistoimintaneuvottelun käynnistämiseksi työnantajan olisi tehtävä pykälän 1 *momentin* mukaan neuvotteluesitys. Se olisi tehtävä niin hyvissä ajoin ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, että henkilöstöryhmien edustajilla olisi riittävästi aikaa valmistautua yhteistoimintaneuvotteluihin kuitenkin vähintään kolme arkipäivää ennen yhteistoiminnan alkamista. Pääsääntöisesti neuvotteluesitys olisi tehtävä tätä aikaisemmin. Jos neuvotteluesityksessä tarkoitettu asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, neuvotteluesitys olisi tehtävä siten, että kaikilla asianomaisten henkilöstöryhmien edustajilla olisi mahdollisuus käsitellä aloitteessa esitetyä asiaa myös keskenään ennen yhteistoimintaneuvottelun alkamista.

Arkipäiväksi luetaan kaikki muut kalenteripäivät paitsi lauantai, sunnuntai, kirkolliset juhlapäivät, jouluaatto, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä. Myös virkamiesten lomapäivä luetaan arkipäiväksi.

Riittävää aikaa arvioitaessa olisi otettava huomioon, että henkilöstön edustajan valmistautumismahdollisuus edellyttää käsiteltävän asian taustojen selvittelyä ja usein hänen edustamiensa virkamiesten kuulemista. Tämän vuoksi aikaa varattaessa olisi otettava huomioon muun muassa asian laajuus, henkilöstöryhmän edustajan edustamien virkamiesten määrä ja toimipaikan tai -paikkojen sijainti ja lukumäärä sekä työpaikalla käytössä olevat työaikamuodot. Edellä sanottu

huomioon ottaen riittävä aika edellyttäisi pääsääntöisesti useampia päiviä niissä tilanteissa, joissa on kyse viraston tai sen osan lakkauttamisesta, ulkoistamisesta tai vastaavista useita henkilöstöryhmiä koskevista merkittävistä uudelleen järjestelyistä. Asian koskiessa useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, olisi työnantajan varattava henkilöstöryhmien edustajille lisää aikaa keskinäiseen valmisteluun, jotta säännöksen tarkoitus voisi toteutua.

Pykälän 2 *momentin* mukaan neuvotteluesityksessä tai sen antamisen yhteydessä työnantajan olisi samalla ilmoitettava myös yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja paikka sekä tiedot käsiteltävistä asioista.

17 §. Liikkeen luovutus. Pykälässä säädetäisiin liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamisvelvollisuudesta henkilöstön edustajille. Tämä pykälä olisi uusi, koska nimenomainen 5 e pykälä liikkeen luovutuksesta lisättiin valtion virkamieslakiin lainmuutoksella (1548/2011), joka tuli voimaan 1.1.2012.

Pykälän 1 *momentin* mukaan liikkeen luovuttajan tai luovutuksensaajan olisi selvitettävä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamia työntekijöitä luovutus koskee, luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta, luovutuksen syyt, luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä suunnitellut työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Pykälän 2 *momentin* mukaan luovuttajan olisi annettava 1 momentissa tarkoitettut hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista. Vastaavasti luovutuksensaajan olisi annettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ja viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Pykälän 3 *momentin* mukaan jos liikkeen luovutuksesta aiheutuisi tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, niistä neuvoteltaisiin siten kuin muualla tässä laissa säädetään. Tällöin on noudatettava mitä työnantajan aloitteesta, annettavista tiedoista ja yhteistoimintaneuvotteluista muuten säädetään.

18 §. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Pykälän 1 *momentin* mukainen ilmoitus tulisi tehdä niille henkilöstön edustajille, joiden

edustaman henkilöstöryhmän tehtäviä asia koskee. Ilmoituksesta tulisi käydä ilmi ulkopuolisen työvoiman suunniteltu määrä, heidän työtehtävänsä ja sopimuksen suunniteltu kesto aika. Vaikka ilmoituksen antamistapaa ei ehdoteta säädettäväksi, olisi työnantajan huolehdittava siitä, että ilmoituksen antamisajankohta voidaan myöhemmin todentaa ottaen huomioon pykälässä ehdotettu. Näin ollen ilmoitus tulisi pääsääntöisesti antaa kirjallisesti.

Pykälän 2 momentin mukaan saatuaan ilmoituksen, asianomaisen henkilöstön edustajalla olisi oikeus viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena arkipäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvottelussa. Päiviä arvioitaessa asiaan ei vaikuta henkilöstön edustajan omat työ- tai vapaa-aikajärjestelyt, vaan ne määräytyisivät tässä tapauksessa tavanomaisen viisipäiväisen työviikon mukaan.

Asiaa koskeva yhteistoiminta olisi toteutettava viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Viikko tarkoittaa tässä yhteydessä kalenteriviikkoa. Yhteistoiminnassa käsiteltäisiin muun muassa työnantajan harkitseman sopimuksen perusteet, sen vaikutukset viraston omiin virkamiehiin ja ulkopuolisen työvoiman laajuuteen liittyvät vaihtoehdot. Tänä aikana työnantaja ei saisi tehdä sopimusta ulkopuolisen työvoiman käyttämisestä. Määräajan jälkeen työnantaja voisi tehdä asiasta päätöksen.

Pykälän 3 momentissa olisi yhteistoimintaa koskeva raja. Henkilöstön edustaja ei voisi vaatia yhteistoimintaneuvotteluja, jos tarkoituksena on teettää ulkopuolisella työvoimalla työtä, jota viraston henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita. Vastaava raja koskisi myös sellaisia lyhytaikaisia ja kiireellisiä töitä sekä asennus-, korjaus- tai huoltotöitä, joiden teettäminen ei ole mahdollista viraston omalla henkilöstöllä. Vaikka säännöksen mukaan työnantajalla ei olisi tämän lain mukaista yhteistoimintavelvoitetta, olisi hänellä kuitenkin 1 momentissa tarkoitettu ilmoitusvelvollisuus myös tässä momentissa tarkoitettua vuokratyövoimaa koskevasta sopimuksesta.

Periaatteena on, että ulkopuolisen työvoiman käytön ei tule johtaa virastossa samoissa tehtävissä samaan aikaan työskentelevien

omien virkamiesten tehtävien vähenemiseen tai loppumiseen.

19 §. Henkilöstön edustajille annettavat tiedot. Työnantajan olisi pykälän 1 momentin mukaan annettava ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot asianomaisille henkilöstön edustajille tai virkamiehelle itselleen. Pykälässä korostettaisiin avoimuutta, minkä vuoksi työnantajan olisi annettava kaikki sillä hetkellä hänen käytettävissään olevat tiedot.

Lain tarkoituksen toteuttamiseksi on perusteltua, että yhteistoimintaneuvottelut aloitettaisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jolloin myös avoin yhteistoiminta toteutuu parhaiten. Näin ollen tietojen laadullisia kriteereitä ei tulisi asettaa liian korkeiksi, vaan tärkeämpää olisi aloittaa yhteistoiminta mahdollisimman varhain. Tiedot tulisi ensisijaisesti liittää 16 §:ssä tarkoitettuun työnantajan neuvotteluesitykseen. Ne voitaisiin kuitenkin antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, koska joissakin tilanteissa on tarkoituksenmukaista ilmoittaa tässä luvussa tarkoitettujen asioiden käsittelystä mahdollisimman varhain, vaikka työnantajalla ei ole vielä esittää siihen liittyviä yksityiskohtaisempia tietoja. Tällöinkin työnantajan on otettava huomioon, että tiedot annetaan niin varhaisessa vaiheessa ennen neuvottelujen alkamista, että henkilöstön edustajilla on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn ja käsitellä asiaa keskenään, jos asia koskee useaa henkilöstöryhmää. Tästä asiasta voitaisiin työnantajan ja asianomaisten henkilöstön edustajien kanssa sopia myös toisin.

20 §. Neuvotteluvetoisuuden täyttyminen. Pykälän mukaan viraston katsottaisiin täyttyneen tässä luvussa tarkoitettua yhteistoimintavelvoitetta, kun se on menetellyt siten kuin tässä luvussa säädetään ja asioista on neuvoteltu lain tarkoituksen mukaisesti yksimielisyyden saavuttamiseksi. Tämä edellyttäisi muun muassa, että henkilöstön edustajat ovat saaneet työnantajalta asianmukaisesti sekä neuvotteluesityksen että neuvottelujen kohteena olevan asian kannalta kaikki tarpeelliset käytettävissä olevat tiedot ennen neuvotteluja. Käytävälle neuvotteluille tulisi

varata riittävästi aikaa. Asioiden erilainen luonne saattaa vaatia erilaisia käsittelyaikoja.

5 luku **Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä**

21 §. *Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi.* Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi käynnistettävä tässä luvussa tarkoitettu yhteistoimintaneuvottelu, kun työnantajan harkittavaksi tulee yhden tai useamman virkamiehen irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen. Työnantajan olisi annettava neuvotteluesitys sekä yhteistoimintaneuvottelujen että työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi. Neuvotteluesitys olisi annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista ja se olisi annettava kirjallisena. Määräaika laskettaisiin kalenteripäivinä, ei arkipäivinä.

Pykälän 2 momentin mukaan neuvotteluesityksestä tulisi käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittain ehdotus käsiteltävistä asioista. Lain tavoitteena on, että neuvottelut alkavat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tämän vuoksi vaatimuksena olisi ainoastaan pääkohdittainen ehdotus käsiteltävistä asioista.

22 §. *Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet.* Tässä luvussa tarkoitetuista asioista neuvoteltaessa osapuolina olisivat työnantaja ja henkilöstöryhmän tai henkilöstöryhmien edustajat. Neuvottelut voitaisiin käydä vaihtoehtoisesti myös 7 §:ssä tarkoitettussa yhteistoimintaelimessä.

Jos irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen koskisi vain yksittäistä virkamiestä, käsiteltäisiin asia ensisijaisesti pykälän 2 momentin mukaan työnantajan ja tämän virkamiehen tai näiden virkamiesten välillä. Tällöinkin kullakin virkamiehellä olisi kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta neuvotellaan myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

23 §. *Työnantajan annettavat tiedot.* Kun työnantaja harkitsee tässä luvussa tarkoitetuissa tilanteissa vähintään kymmenen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan olisi annettava pykälän 1 momentin mukaan

asianomaisten virkamiesten edustajille käytettävissään olevat seuraavat tiedot. Momentin 1 kohdan mukaan olisi annettava tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista. Momentin 2 kohdan mukaan jo tässä vaiheessa tulisi antaa alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä ja kohdistumisesta henkilöstöön. Momentin 3 kohdan mukaan tulisi antaa tiedot periaatteista, joiden mukaan irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten kohteiksi joutuvat virkamiehet määräytyvät. Momentin 4 kohdan mukaan samalla työnantajan tulisi antaa myös arvio ajasta, jonka kuluessa mahdolliset irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset aiotaan toteuttaa. Tiedot olisi annettava aina kirjallisesti.

Pykälän 2 momentin mukaan henkilöstön edustajille annettavat tiedot olisi liitettävä jo neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen tälle kertyneet lisätiedot voitaisiin antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa. Siten neuvottelut voidaan käynnistää, vaikka kaikkia asiaan vaikuttavia tietoja ei olisikaan käytettävissä vielä neuvotteluesitystä annettaessa. Tavoitteena on nimenomaan, että neuvottelut käynnistettäisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa eikä niiden aloittamista pitkitettäisi asiaan vaikuttavien kaikkien tietojen hankkimisen vuoksi.

Pykälän 3 momentin mukaan jos työnantaja harkitsee alle kymmenen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, taikka vähintään kymmenen virkamiehen lomauttamista enintään 90 päivän ajaksi, työnantaja voisi antaa 1 momentissa tarkoitettut tiedot asianomaisille virkamiehille tai heidän edustajilleen. Koska pykälässä ehdotetaan tehtäväksi ero yli 90 päivää kestävien ja vähintään kymmeneen virkamieheen kohdistuvien sekä enintään 90 päivää kestävien mutta alle kymmeneen virkamieheen kohdistuvien lomautusten välillä, sovellettaisiin tässä momentissa tarkoitettua tietojen antamista myös sellaisiin lomautuksiin, joiden arvioidaan kestävän vähintään 90 päivää, mutta jotka kohdistuvat alle kymmeneen virkamieheen. Momenttia sovelletaan myös enintään 90 tai tasan 90 päivää kestäviin lomautuksiin, jotka kohdistuvat vähintään kymmeneen virkamieheen. Tiedot voitaisiin antaa suullisesti.

Jos virkamies tai asianomaisen henkilöstön edustaja pyytäisi, työnantajan olisi annettava tiedot kirjallisesti. Sekä virkamies että henkilöstön edustaja voisivat pyytää ja saada tiedot kirjallisesti toisistaan riippumatta.

24 §. Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle. Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa virkamiehen irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, olisi 21 §:ssä tarkoitettu työnantajan esitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, ellei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

25 §. Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet työllistymisen edistämiseksi. Säännöksen tarkoituksena olisi tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten välistä yhteistyötä. Tällä yhteistoiminnalla tehostettaisiin noudatettavia menettelytapoja selvittäessä ja neuvoteltaessa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla harkittujen irtisanomisten perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Samalla edistettäisiin irtisanottavien virkamiesten työllistymistä mahdollisimman joustavasti ja nopeasti myös toisten työnantajien palvelukseen.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työllistymistä edistävästä toimintasuunnitelmasta. Työnantajan olisi annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen virkamiehen irtisanomista taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Esitystä valmistellessaan työnantajan olisi selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa myös työllistymiseen tarvittavat julkiset työvoimapalvelut. Neuvottelujen tarkoitus huomioon ottaen on tärkeää, että toimintasuunnitelmaesitys annetaan henkilöstön edustajille mahdollisimman aikaisessa neuvottelujen vaiheessa. Tämän vuoksi toimintasuunnitelman ei tarvitsisi olla valmis kokonaisuus, kun se esitetään henkilöstön edustajille, vaan se olisi työnantajan laatima esitys 2 momentissa säädettävistä asiakokonaisuuksista. Myös työvoimaviranomaisten tarjoamat julkiset työvoimapalvelut voidaan yksityis-

kohtaisemmin selvittää neuvottelujen kulussa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin toimintasuunnitelman sisällöstä ja yhteistyöstä henkilöstöryhmien edustajien kanssa suunnitelmasta tulisi käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu ja neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat, suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Näin neuvottelumenetely muotoutuisi selkeämmäksi ja se voisi edetä johdonmukaisesti vaiheittain. Henkilöstön edustajat pystyvät myös paremmin valmistautumaan kulloiseenkin neuvottelutilanteeseen, kun he tietävät, mitä asioita kuskakin kokouksessa käsitellään. Samalla työvoimaviranomaisten tarjoamia työllistymismahdollisuuksia samoin kuin muiden tarvittavien toimenpiteiden hyväksikäyttöä voidaan tehostaa. Toimintasuunnitelma ei saa syrjäyttää muita irtisanomisiin sovellettavia säännöksiä tai määräyksiä. Tämän vuoksi suunnitelmaa laadittaessa tulisi ottaa huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä säädetään tai virka- ja työehtosopimuksin sovitaan. Toimintasuunnitelmasta olisi neuvoteltava henkilöstön edustajien kanssa irtisanomisia koskevien yhteistoimintaneuvottelujen osana.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tapauksista, joissa työnantaja harkitsisi alle kymmenen virkamiehen irtisanomista. Säännös tulisi sovellettavaksi, kun työnantaja aikoo irtisanoa yhdenkin virkamiehen taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Tällöinkin työnantajan olisi yhteistoiminnassa esitettävä ne periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan virkamiehen oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä hänen työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla. Työnantajan olisi näissäkin tapauksissa selvitettävä käytettävissä olevat mahdollisuudet tukea irtisanottavien pikaista työllistymistä uudelleen ja esitettävä ne yhteistoiminnan aikana virkamiehille tai heidän edustajilleen.

26 §. Neuvotteluvuorituksen sisältö. Pykälän mukaan jos työnantajan harkitsevat, viraston

toimintaa koskevat ratkaisut johtavat yhden tai useamman virkamiehen irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen olisi tässä luvussa tarkoitetut yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevat asiat käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluvuoroituksen sisällyksen osalta ei tehtäisi eroa sen välillä, kuinka monen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tai kuinka pitkäksi ajaksi lomauttamista työnantaja harkitsee. Neuvotteluvuoroituksen täyttyminen edellyttäisi kaksivaiheista yhteistoimintaa. Neuvotteluissa käsiteltäisiin ensin toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset ja sen jälkeen erikseen ehdotetun 25 §:n mukainen toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä työvoiman vähentämisestä virkamiehille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Tämän jälkeen käsiteltäisiin esitetyt toimenpiteet. Tarkoituksena on jättää henkilöstön edustajille aikaa keskinäiseen neuvonpitoon esitettyjen suunnitelmien osalta.

Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt, joihin virka- ja työehtoja koskevat sopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja viraston yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja. Tällaisia ovat esimerkiksi töihin jäävien työjärjestelyt ja koulutustarpeet, joiden johdosta olisi tehtävä tarvittavat muutokset ehdotetussa 14 §:ssä tarkoitettuun henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, sekä muut viraston tarjoamiin etuuksiin liittyvät kysymykset.

27 §. Yhteistoimintaveroituksen täyttyminen. Pykälän 1 momentti koskisi tilanteita, joissa työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdis-

tuisivat alle kymmeneen virkamieheen taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset vähintään kymmeneen virkamieheen. Näissä tilanteissa työnantajan katsottaisiin täyttäneen neuvotteluvuoroituksensa, kun neuvottelut olisi käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien. Neuvotteluihin varattu aika tarkoitaisi kalenteripäiviä ja aika laskettaisiin ensimmäisestä neuvottelupäivästä tämä päivä mukaan lukien. Neuvotteluajasta ja neuvotteluvuoroituksen täyttymisestä voitaisiin sopia myös toisin neuvotteluun osallistuneiden kesken. Neuvotteluajaa pidennettäisiin tämän momentin osalta nykyiseen vastaavaan säännökseen verrattuna.

Pykälän 2 momentti koskisi työnantajan harkitsemia irtisanomisia, lomauttamisia ja osa-aikaistamisia ja 90 päivää pidempiä lomautuksia, kun ne kohdistuvat vähintään kymmeneen virkamieheen. Neuvotteluvuoroituksen täyttyminen olisi muutoin sama kuin ehdotetussa 1 momentissa, mutta neuvottelu-aika olisi kuusi viikkoa. Myös tästä neuvotteluajasta ja neuvotteluvuoroituksen täyttymisestä voitaisiin sopia toisin. Neuvottelut voivat päättyä myös ennen laissa säädettyä määräaikoja, jos osapuolet saavuttavat neuvoteltavista asioista yhteisymmärryksen.

Pykälässä säädettyä lyhyempi tai pitempi neuvottelu-aika määräytyisi kulloinkin käsiteltävän asian ajallisen yhteyden mukaan. Neuvotteluja ei voitaisi osittaa koskemaan pienempää virkamiesmäärää tai lyhyempää lomautusaikaa kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys.

Pykälän 3 momentissa olisi säännös, jonka mukaan jos yhteistoimintaneuvottelu olisi aloitettu ennen viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämistä, vastaanottavan viraston osalta neuvotteluajaksi laskettaisiin myös se aika, jonka se on ollut neuvotteluissa osapuolena.

28 §. Työnantajan selvitysvuorollisuus. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi esitettävä yhteistoiminnan jälkeen kohtuullisen ajan kuluessa henkilöstön edustajille selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä.

Selvityksestä tulisi 2 momentin mukaan käydä ilmi, neuvotteluista riippuen, ainakin

irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Tässä vaiheessa kysymys olisi useimmiten harkinnan kohteena olevasta päätöksestä, johon yhteistoiminnassa käsiteltyjen vaihtoehtojen jälkeen työnantaja on päätyvässä. Useimmiten ainakaan useampaa henkilöä koskevien irtisanomisten kysymyksessä ollen virkamiehiä ei vielä tällöin ole voitu nimetä. Tämän vuoksi selvityksestä tulisi käydä ilmi ainakin irtisanottavien, lomautettavien tai osa-aikaistettavien määrät, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä. Selvityksen tarkoituksena olisi lieventää henkilöstön epävarmuutta asian etenemisestä ja määrittää mahdollisuuksien mukaan sitä aikaa, minkä kuluessa käydyt yhteistoimintamenettelyn pohjalta päätökset viimeistään tehtäisiin. Jos kysymyksessä ei olisi tässä vaiheessa työnantajan lopullinen päätös, eivät selvityksessäkään annettavat tiedot voisi olla lopullisia vaan suuntaa-antavia.

Henkilöstön edustajan pyynnöstä olisi 3 *momentin* mukaan työnantajan esitettävä 1 momentissa tarkoitettu selvitys virkamiehille yhteisesti heitä koskevilta osin tai yksittäiselle virkamiehelle häntä koskevilta osin.

Henkilöstön edustajaan sovellettaisiin, mitä lain 6 §:ssä säädetään.

6 luku **Yhteistoiminta valtionhallintoa ja yhtä tai useampaa hallinnonalaa koskeissa asioissa**

29 §. *Valtionhallinnon ja hallinnonalojen yhteistoiminta.* Pykälässä säädettäisiin 6 luvun soveltamisalasta. Pykälän mukaan ministeriön käsitellessä valtionhallinnon, oman hallinnonalansa tai usean hallinnonalan henkilöstöä koskevia asioita yhteistoimintaan sovellettaisiin tämän luvun säännöksiä.

Pykälän 2 *momentin* mukaan yhteistoimintamenettely tulisi aloittaa asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva osapuolien vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voisi myös käytännössä toteu-

tua. Menettelyn tarkoituksena olisi lisätä osapuolten tietoja sekä yhteneviä käsityksiä asiasta ja edistää yhteisymmärrykseen pääsyä.

Lain tavoitteen mukaisesti valtionhallintoa koskevia ja poikkeihallinnollisia asioita tulisi käsitellä henkilöstön edustajien kanssa yhteistoiminnassa samalla organisaatiotasolla kuin valmistelukin tehdään ennen lopullista päätöstä ja toimeenpanoa.

30 §. *Yhteistoiminnan osapuolet.* Pykälässä säädettäisiin yhteistoiminnan osapuolista. Osapuolia olisivat työnantajan edustajana kukin ministeriö sekä henkilöstön edustajina valtion henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen nimeämät henkilöt.

Lain 34 §:ssä säädettäisiin usean hallinnonalan hankkeita koskevasta sopimuksesta, jonka osapuolia olisivat hankkeen vastuuministeriö tai -ministeriöt sekä pääsopijajärjestöjen nimeämät edustajat.

Pääsopijajärjestöistä yhteistoiminnan osapuolina olisivat kuitenkin vain ne järjestöt, joita asia koskee.

31 §. *Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat.* Pykälässä säädettäisiin yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävistä asioista. Pykälän mukaan yhteistoimintamenettelyä noudatettaisiin, kun ministeriö valmisteli valtionhallintoa, omaa hallinnonalaansa tai useaa hallinnonalaa koskevia säännöksiä, määräyksiä ja ohjeita, jotka pääasiallisesti tai olennaisesti koskevat valtion henkilöstöä. Lisäksi kun ministeriö valmisteli hallinnon kehittämistä muutoshankkeita, joilla on olennaista vaikutusta henkilöstön asemaan sekä päätöksiä tai asetuksia, joilla on tarkoitus toteuttaa virkajärjestelyjä virastojen tai laitosten kesken tai useampaa kuin yhtä virastoa koskevia virka- ja tehtävärakenteen muutoksia tulisi asiat käsitellä yhteistoiminnassa.

32 §. *Yhteistoimintamenettely.* Valtionhallinnon tai usean ministeriön hallinnonalan henkilöstöä yhteisesti koskevien menettelyjen osalta yhteistoiminnan perusvelvoitteesta säädettäisiin tässä pykälässä. Asianomaisen ministeriön olisi ennen 31 §:ssä tarkoitettua asian ratkaisemista neuvoteltava valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista henkilöstön edustajien kanssa.

Pykälän 2 *momentin* mukaan ministeriön tulisi ennen yhteistoimintamenettelyä antaa henkilöstön edustajille asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Nämä tiedot tulisi antaa sellaisessa vaiheessa ja siinä muodossa, että niihin perehtyminen ja asiaan vaikuttaminen olisi mahdollista.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin, että ministeriö voisi kuitenkin olla antamatta tietoja, jos asian valmistelu valtioneuvoston tai ministerin määräämästä perustellusta syystä tätä edellyttää. Perusteltu syy olisi tarkoitettu poikkeukseksi.

33 §. Aloiteoikeus. Pykälän mukaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus tehdä aloitteita ja esityksiä yhteistoimintamenettelyä varten lain 31 §:ssä tarkoitetuissa asioissa. Jos ministeriö katsoisi, ettei asia kuulu yhteistoimintamenettelyn piiriin, siitä olisi ilmoitettava kirjallisesti perusteluineen asianomaiselle henkilöstön edustajalle.

34 §. Sopiminen poikkihallinnollisissa kehittämissankkeissa. Pykälän mukaan usean hallinnonalan hankkeiden osalta tulisi 30 §:ssä mainittujen osapuolten hankkeen perustamisvaiheessa yhteisymmärryksessä vastuuministeriön aloitteesta sopia kirjallisesti, miten hanketta koskeva yhteistoiminta aiotaan järjestää, ketkä ovat yhteistoiminnan osapuolia, mitä hankkeeseen kuuluvia asioita yhteistoiminnassa käsitellään ja miten yhteistoiminta kirjataan. Lisäksi tulisi sopia tiedottamisesta sekä henkilöstön edustajien oikeudesta kuulla ja saada tietoa hankkeessa käytettäviltä asiantuntijoilta. Tarvittaessa poikkihallinnollista yhteistoimintaa koskevaa sopimusta olisi täydennettävä ja täsmennettävä hankkeen aikana.

Perusvelvoite käsitellä asiaa yhteistoiminnassa poikkihallinnollisissa hankkeissa ennen lopullista päätöstä on sijoitettu lain 32 §:ään. Tässä pykälässä säädettäisiin mahdollisuus erikseen sopia varsinaisista menettelyn muodoista. Tarkoituksena olisi antaa osapuolille mahdollisuudet järjestää asian käsittely eri toimijoiden kannalta mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti asian laajuus ja vaikutusvuosi huomioiden.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin, että jos hanketta koskevan yhteistoiminnan järjestämisestä ei päästäisi osapuolten kesken yhteisymmärrykseen, niin vastuuministeriö jär-

jestäisi yhteistoiminnan. Näin välttyttäisiin tilanteelta, jossa yhteistoiminnan toteuttaminen voisi estyä siitä syystä, että osapuolten kesken ei päästä hankkeen alussa sopimukseen sen järjestämisestä.

35 §. Talousarvioehdotusta sekä toiminta- ja taloussuunnitelmaa koskevat asiat. Pykälässä säädettäisiin ministeriön velvollisuudesta antaa tietoja henkilöstön edustajille valmistellessaan hallinnonalan talousarvioehdotusta tai toiminta- ja taloussuunnitelmaa. Ministeriön tulisi antaa tietoja ehdotuksen tai suunnitelman perustana olevasta toiminnan yleisestä kehityksestä sekä tietoja valmisteltavan ehdotuksen tai suunnitelman henkilöstövaikutuksista. Ministeriön tulisi myös kuulla näistä asioista henkilöstön edustajia.

7 luku

Erinäiset säädökset

36 §. Yhteistoiminnan kirjaaminen. Pykälässä olisi erotettu toisistaan yhteistoimintamenettelyä koskevat asiat, joista työnantajan olisi pyynnöstä pidettävä pöytäkirja, niistä yhteistoimintaneuvotteluista, joista työnantajan olisi aina pidettävä pöytäkirjaa. Jaottelulla on haluttu korostaa sitä, että yhteistoiminnassa käsitellään luonteeltaan erilaisia asioita ja tästä johtuen myös käsittelyn kirjaamisessa on syytä noudattaa erilaisia menettelytapoja.

Pykälän 1 *momentin* mukaan yhteistoimintamenettelyssä tarkoitettujen asioiden osalta työnantajan olisi pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintamenettelystä pidetään pöytäkirjaa. Työyksikkökokouksesta olisi tarpeen mukaan pidettävä pöytäkirjaa. Tällainen tarve voi olla erityisesti silloin, jos kokouksessa käsitellään henkilöstön kannalta olennaisia asioita.

Pykälän 2 *momentin* mukaan työnantajan olisi huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirja. Pöytäkirjasta tulisi käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen ajankohdat ja niihin osallistuneet henkilöt sekä neuvottelujen tulos tai osapuolten eriävät kannanotot. Eriävistä kannanotoista tulisi ilmetä molempien osapuolten näkökohdat käsiteltävään asiaan sekä neuvottelun päättymisen. Neuvoteltaessa lain 4 ja 5 luvussa säännellyistä asioista on tarpeen,

että jälkikäteen voitaisiin todentaa neuvottelujen käyminen ja niiden päättyminen.

Pykälän 3 *momentin* mukaan yhteistoiminnassa läsnä olleet myös tarkastaisivat pöytäkirjan ja varmentaisivat sen allekirjoituksellaan. Allekirjoittaminen koskisi vain yhteistoiminnan osapuolia eikä esimerkiksi mahdollisesti asiantuntijoina kuultuja henkilöitä. Jotta tällainen menettely ei muodostuisi liian hankalaksi toteuttaa käytännössä tai jotta virastossa voitaisiin noudattaa muita yhteisesti sovittuja käytäntöjä pöytäkirjan allekirjoittamisesta ja varmentamisesta, niistä voitaisiin sopia yhteistoiminnassa myös toisin. Pöytäkirja olisi annettava tiedoksi ilman aiheutonta viivytystä.

37 §. Tiedottaminen. Pykälässä ehdotetaan, että työnantajalla olisi velvollisuus viivytyksettä tiedottaa yhteistoiminnassa käsitellyistä asioista. Yhteistoiminnan jälkeen on tärkeää, että viraston henkilöstö saa tietoonsa sen tulokset. Työnantajan olisi tiedotettava yhteistoiminnassa aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoiminnan päättymisen jälkeen muutoin tekemänsä päätöksen yksityiskohtainen sisältö ja voimaantuloajankohta joko asianomaisille henkilöstön edustajille tai kaikille niille virkamiehille, joita asia koskee. Työnantaja voisi tiedottaa vaihtoehtoisesti asiasta myös noudattaen niitä viraston sisäisen tiedottamisen käytäntöjä, joista on neuvoteltu henkilöstön edustajien kanssa 12 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Työnantaja voisi valita tilanteeseen sopivan tiedottamistavan. Asioiden erilaisuudesta riippuen myös asioiden tiedottamisessa voitaisiin valita niistä erilaisista tavoista, joita virastossa käytetään ja jotka ovat asian luonteeseen nähden sopivia. Olennaista on, että ne virkamiehet, joiden asemaan tai palvelussuhteen ehtoihin asia vaikuttaa, saisivat odotettavissa olevista muutoksista varmuudella tiedon hyvissä ajoin riippumatta siitä, mikä on tiedottamisen tapa.

Se, tiedottaisiko työnantaja henkilöstön edustajille tai kaikille virkamiehille, riippuisi kulloinkin käsitellyistä asiasta ja sen sisällöstä. Vaikka avoimuus on yhteistoiminnan keskeinen tavoite, voi yhteistoiminnan kohteena olla tässä laissa tarkoitetuissa asioissa sellaisia kysymyksiä, joita ei voitaisi saattaa kaikkien virkamiesten tietoon ottaen esimerkiksi

huomioon 40 §:ssä ehdotettu salassapitoa koskeva säännös. Myös yksittäistä virkamiestä koskevissa asioissa on huolehdittava hänelle tiedottamisesta.

38 §. Oikeus käyttää asiantuntijoita. Henkilöstön edustajilla olisi pykälän mukaan oikeus kuulla ja saada tietoja asiantuntijoilta, kun se on yhteistoiminnassa kulloinkin käsiteltävien asioiden kannalta tarpeellista. Asiantuntijoiden käyttöoikeus koskisi sekä yhteistoimintamenettelyä että yhteistoimintaneuvotteluja ja lisäksi myös niihin valmistautumista. Käyttöoikeus koskisi sekä yhteistoiminnassa neuvoteltavia asioita että henkilöstön edustajille annettavien tietojen käsittelyä tämän lain mukaisesti. Jos virasto käyttää ulkopuolista asiantuntijaa yhteistoiminnan piiriin kuuluvassa asiassa, myös henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla kyseistä asiantuntijaa.

Asiat, joissa asiantuntijoiden käyttö olisi tarpeellista, voisivat koskea esimerkiksi virkamiehestä kerättäviä tietoja virkasuhteeseen otettaessa ja virkasuhteen aikana, muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittelyä sekä 5 luvussa tarkoitettuja asioita. Pykälässä tarkoitetuille asiantuntijoille annettaisiin asiantuntija-avun antamista varten vapautusta työstä ja maksettaisiin korvausta ansionmenetyksestä siten kuin siitä erikseen sovitaan.

39 §. Vapautus virka- ja työtehtävistä. Pykälässä säädettäisiin yhteistoimintaan osallistuvan henkilöstön edustajan työstä vapautuksesta.

Pykälän 1 *momentin* mukaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada työaikana tapahtuvaa yhteistoimintaa varten vapautusta työstään laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamista varten. Oikeus vapautukseen tarkoittaisi riittävää aikaa, jonka edustaja tarvitsee kutakin tapausta varten erikseen. Se tarkoittaisi nimenomaan vapautusta säännöllisistä työtehtävistä. Vapautus tehtävistä käsittäisi osallistumisen yhteistoimintaa koskeviin kokouksiin, joihin osallistuu myös työnantajan edustaja. Sen lisäksi oikeus työstä vapautukseen käsittäisi ajan, jonka henkilöstön edustaja tarvitsee työnantajansa kanssa käytäviin neuvotteluihin valmistautumiseen. Tällaista aikaa olisi sekä henkilöstön edustajien keskinäinen valmistautuminen neuvotteluihin että

henkilöstön edustajan perehtyminen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan työnantajan antamaan aineistoon. Vapautuksen määrän osalta sovellettaisiin, mitä siitä virka- ja työehtosopimuksissa on erikseen sovittu.

Henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada riittävästi vapautusta työstään myös yhteistoimintakoulusta varten. Koulutuksen tulisi liittyä tämän lain toimeenpanoon työpaikalla ja työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi sovittava yhteistoimintakoulutuksen ajankohdasta erikseen.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin henkilöstön edustajien palvelussuhteen ehtojen määräytymisestä. Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia.

40 §. Salassapitovelvollisuus. Pykälässä säädettäisiin salassapidosta, koska yhteistoiminnassa voidaan käsitellä myös luottamuksellisia tietoja. Salassapitovelvollisuutta koskeva säännös olisi tarpeen suojaamaan työnantajaa asioissa, joissa tietojen salassapidolla on merkitystä viraston toiminnalle tai virkamiehen yksityisyyden suojalle. Toisaalta vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan kannalta säännöksen tulisi rajoittaa suhteellisuus- ja kohtuullisuusnäkökohdat huomioon ottaen välttämättömään.

Pykälän mukaan mitä viranomaisen asiakirjojen salassapidosta, virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta säädetään viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) sovellettaisiin myös asiakirjaan tai tietoon, joka olisi annettu tämän lain soveltamiseen liittyvän tehtävän hoitamiseksi 30 §:ssä tarkoitulle pääsopijajärjestölle ja sen nimeämälle edustajalle.

41 §. Poikkeukset yhteistoiminnasta ja tiedottamisvelvollisuudesta. Pykälässä säädettäisiin poikkeuksista yhteistoimintavelvoitteen toteuttamiseen. Pykälän 1 *momentin* mukaan valtionhallinnossa voisi esiintyä tilanteita, joissa yhteistoimintaa tai tämän lain mukaista tiedottamista ei voitaisi toteuttaa poikkeuksellisten syiden vuoksi. Tällaisia syitä olisivat harvinaiset erikoistilanteet, muun muassa valtiollisen turvallisuuden tai maanpuolustuksen ylläpito tai yleisen järjestyksen vaarantumisen tilanteet.

Tällaisia tilanteita voisi esiintyä lähinnä puolustusvoimissa, rajavartiolaitoksessa, sekä ulkoasiain- ja poliisihallinnossa. Yhteistoiminnasta voitaisiin poiketa esimerkiksi, jos se välittömästi voisi vaarantaa yleistä järjestystä viivyttämällä viraston toimenpiteitä järjestyksen ylläpitämiseksi tai palauttamiseksi.

Myös puolustus- ja valvontavalmiuden ylläpidon edellyttämät puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen organisaatiota ja sijaintia koskevat päätökset voitaisiin valmistella ilman yhteistoimintaa. Edellytyksenä yhteistoiminnasta poikkeamiselle on kuitenkin myös näissä tapauksissa, että yhteistoiminnan liittäminen niihin saattaisi vaarantaa toimenpiteen tavoitteen ja tarkoituksen ja että niitä turvallisuussyistä käsitellään mahdollisimman harvojen henkilöiden kesken.

Vaikka päätös edellä tarkoitetuissa tapauksissa voitaisiin tehdä ilman yhteistoimintaa, on kuitenkin tarkoituksenmukaista, että asiaa käsiteltäisiin yhteistoiminnassa siinä vaiheessa ja siltä osin kun 1 *momentissa* todettua esettä ei olisi.

Pykälän 2 *momentin* mukaan virasto voisi tehdä päätöksen ilman yhteistoimintaa, jos viraston toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt olisivat esteenä. Arvioinnissa keskeistä olisi selvittää, että aiheuttaisiko yhteistoiminta objektiivisin perustein arvioden merkittävää haittaa tai vahinkoa viraston toiminnalle tai olisiko muita erittäin painavia syitä olemassa. Säännös olisi erityinen poikkeussäännös, jota tulisi tulkita ahtaasti. Tällöin asia tulisi käsitellä 11 §:n mukaisesti viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla olisi selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

Pykälän 3 *momentin* mukaan virastolla ei olisi 28 §:n mukaista selvitysvelvollisuutta asioissa, joissa virasto voisi 1 *momentin* mukaan tehdä päätöksen ilman yhteistoimintaa.

42 §. Sopimisoikeus. Pykälän 1 *momentin* mukaan sopimisoikeus koskisi pykälässä lueteltuja asioita. Sopimisoikeus olisi laaja, mutta sopimuksen tekeminen olisi vapaaehtoista.

Sopimisoikeutta ei asian luonteen vuoksi säädettäisi lain 40 §:n salassapitosäännöksiin eikä niihin lain 23 §:ssä mainittuihin tilanteisiin, joissa säännellään enemmän kuin 10

hengen irtisanomista, lomauttamista tai osaaikaistamista koskevia yhteistoimintamenetelyjä. Rajoitus vastaisi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain säännöstä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin osapuolista, jotka voivat tehdä 1 momentissa tarkoitettuja sopimuksia. Momentin mukaan osapuolia valtion puolesta olisivat muut valtion sopimusviranomaiset kuin valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) mukainen valtion neuvotteluviranomainen sekä virkamiesten ja työntekijöiden puolesta momentissa sanotut edellytykset täyttävät valtakunnalliset yhdistykset. Säännös muuttaisi nykytilaa sopijaosapuolten osalta. Yhdistyksille asetettaisiin valtakunnallisuusedellytys. Valtion sopimusviranomaisella tarkoitetaan valtion virkaehtosopimuslain 3 §:ssä tarkoitettua hallinnonalan neuvotteluviranomaista sekä valtion työehtosopimusvirastoa, jotka tekevät valtion virastotason virka- ja työehtosopimukset. Valtion neuvotteluviranomainen valtiovarainministeriö ei olisi enää jatkossa yhteistoimintasopimuksia tekevä viranomainen, koska keskustason yhteistoimintasopimusta ei enää tehtäisi. Säännös vastaisi työelämlainsäädännössä yleensä olevaa tapaa määrittellä sopimismahdollisuuden sisältävien säännösten yhteydessä valtionhallinnon sopimusten osapuolet, pois rajaten tässä kuitenkin siis työnantajapuolelta valtiovarainministeriö.

Pykälän 3 momentin mukaan 1 momentin nojalla tehdyillä sopimuksilla olisi samat oikeusvaikutukset kuin mitä yleissopimuksella on valtion virkaehtosopimuslain mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja sopimuksen soveltamisalalla soveltaa niihinkin virkamiehiin ja työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja.

43 §. Hyvitys. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin virkamiehelle maksettavasta hyvityksestä niissä tilanteissa, joissa työnantaja on irtisanonut, lomauttanut tai osaaikaistanut virkamiehen jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä esityksen 21–27 §:ssä säädetään. Hyvitys olisi lain rikkomisesta työnantajalle tuleva luonteeltaan yksityisoikeudellinen seuraamus.

Työnantaja olisi velvollinen suorittamaan hyvitystä yhteistoimintaan liittyvien velvoit-

teiden laiminlyönnistä riippumatta siitä, onko irtisanomisen, lomauttamisen tai osaaikaistamisen peruste ollut lain mukainen vai ei. Hyvitysseuraamuksen peruste olisi siten työnantajan moitittavana pidettävä virkamiehen oikeuksia loukkaava menettely. Työnantaja olisi velvollinen maksamaan hyvitystä silloinkin, kun voidaan näyttää, ettei neuvotteluvetoitteen asianmukainen täyttäminen olisi johtanut muuhun tulokseen. Hyvitysvetoitteen syntyminen ei siten edellytä syyhyteyttä neuvotteluvetoitteen laiminlyönnin ja suoritettun ratkaisun välillä.

Hyvitystä koskeva säännös olisi soveltamisalaltaan vahingonkorvauslain (412/1974) 5 luvun 6 §:ään nähden erityissäännös. Ehdotettun hyvityksen tuomitseminen kuuluisi yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Hyvitysseuraamuksen tavoitteena olisi korvata sitä henkistä loukkausta, jota henkilöön kohdistuneen loukkauksen voitaisiin olettaa aiheuttaneen. Korvaus olisi siten luonteeltaan yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnistä aiheutuvaa korvausta, joka määrättäisiin siitä syystä, että menettelyllä olisi nimenomaan loukattu henkilöä. Ehdotettu säännös ei edellyttäisi näyttöä loukkauksen aiheutumisesta tai määrästä, vaan teon luonne riittäisi korvauksen perusteeksi samoin kuin vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:ssä on säädetty. Laiminlyönnin luonne vaikuttaisi myös tuomittavan hyvityksen määrään.

Hyvityksellä korvattaisiin edellä selostetulla tavalla aineetonta vahinkoa. Aineettoman vahingon määrä ei riippuisi työntekijän anstiasosta eikä hyvityksen määrän sitominen työntekijän palkkaan voimassa olevan lain tavoin vastaisi hyvityksen tarkoitusta. Tämän vuoksi hyvityksen määrä esitetään muutettavaksi euromääräiseksi.

Esityksen mukaan työnantajan olisi hyvityksenä maksettava enintään 31 570 euroa. Hyvityksen määrä olisi yhdenmukainen yritysten yhteistoiminnasta (334/2007) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) annettujen lakien kanssa. Hyvityksen määrälle ei ehdoteta vähimmäismäärää. Yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta tuomittava hyvitys ei olisi esteenä tuomita työnantajan maksettavaksi muita, esimerkiksi perusteettomasta irtisanomisesta, lomauttamisesta tai osa-

aikaistamisesta työsopimuslain perusteella määräytyviä korvauksia. Toisaalta hyvitys voitaisiin tuomita, vaikka työntekijän irtisanomiselle, lomauttamiselle tai osa-aikaistamiselle olisi laissa säädetty perusteet. Koska hyvitys on korvaus työnantajan yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnistä virkamiehelle aiheutuvasta henkisestä loukkauksesta, tulisi sen suuruutta tuomioistuimessa määrättäessä käyttää koko asteikkoa, ottaen huomioon mitä 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi hyvityksen määrään vaikuttavista seikoista.

Pykälän 2 momentin mukaan hyvityksen suuruutta määrättäessä olisi otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin vakavuus ja työnantajan olot yleensä sekä virkamieheen kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen virkasuhteensa kesto-aika. Hyvityksen määrää mitoitettaessa arvioinnissa vaikuttavia tekijöitä olisivat yhteistoiminnan laatu ja laajuus. Mitä vakavamman menettelyrikkomuksesta olisi kysymys, sitä suurempi tuomittavan hyvityksen tulisi olla. Hyvityksen määrään vaikuttavana tekijänä olisi vastaavasti otettava huomioon paitsi virkamieheen kohdistetun toimenpiteen luonne myös se, kuinka kauan hän on ollut työnantajan palveluksessa. Hyvityksen määrä arvioidaisiin kokonaisharkinnalla. Jos laiminlyöntiä olisi kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pidettävä vähäisenä, voitaisiin hyvitys jättää tuomitsematta. Säännös vastaisi yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain säännöstä.

Pykälän 4 momentin mukaan virkamiehen oikeus hyvitykseen raukeaisi, jos kannetta virkasuhteen kestäessä ei nostettaisi kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Tämä tilanne konkretisoituisi lähinnä lomauttamisten ja osa-aikaistamisten yhteydessä. Irtisanomistilanteissa eli jos virkasuhde päättyy, oikeus hyvitykseen raukeaisi, jos sitä koskevaa kannetta ei nostettaisi kahden vuoden kuluessa siitä, kun virkasuhde on päättynyt. Momentissa mainitut määräajat laskettaisiin päätöksen tekemisestä luki-en.

44 §. Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen. Jotta 43 §:ssä ehdotettu hyvityksen enimmäismäärä säilyttäisi arvonsa, ehdote-

taan, että tätä enimmäismäärää tarkistettaisiin rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

45 §. Riita-asioiden ja hyvitysvaatimusten käsittely. Pykälässä säädettäisiin, että yhteistoimintalakiin perustuvat riita-asiat ja hyvitysvaatimukset käsiteltäisiin yleisessä tuomioistuimessa. Säännös vastaisi kunta-alan yhteistoimintalain vastaavaa säännöstä.

46 §. Arviointi. Yhteistoimintaa ja sen toteutumista olisi syytä arvioida virastoissa säännöllisesti. Tämän uuden säännöksen tavoitteena olisi systematisoida yhteistoimintaa työpaikoilla ja osoittaa objektiivisesti myös osapuolille mahdollisia kehittämistarpeita. Lisäksi arviointi saattaisi yhteistoiminnan virastossa näkyvämmäksi, erityisesti kun arvioinnin tuloksia käsitellään viraston muissakin toimielimissä, esimerkiksi johtoryhmässä. Arvioinnin muodot on jätetty virastojen oman harkinnan varaan. Tarkoitus ei kuitenkaan olisi, että virastoissa kehitettäisiin raskaita, hallinnollisia järjestelmiä arvioinnin tekemiseksi, vaan esimerkiksi itsearviointi yhdessä yhteistoimintakokouksessa tai sähköinen arviointikysely kerran vuodessa antaisivat hyvin tietoa yhteistoiminnan toteutumisesta ja sen näkyvyydestä työpaikoilla.

47 §. Ohjaus ja neuvonta. Lain noudattamisen ja soveltamisen ohjaus järjestettäisiin pykälän mukaan siten, että yhteistoimintalain soveltamista ohjaisivat valtiovarainministeriö ja valtion henkilöstöä edustavat pääosijajärjestöt. Lähinnä käyttöön tulisivat suullisesti annettavat ohjeet ja muu yleinen neuvonta. Pykälässä säädettäisiin samanlaisesta ohjauksesta ja neuvonnasta kuin tähänkin asti on toimittu ilman nimenomaista lain säännöstä. Tarkoituksena ei olisi lisätä osapuolille laista johtuvia tehtäviä vaan säilyttää nykytila.

48 §. Nähtävänäpito. Pykälässä säädettäisiin siitä, että työnantajan olisi pidettävä yhteistoimintalaki vapaasti saatavilla työpaikalla. Nähtävänäpitovelvollisuus koskisi myös yhteistoimintalain nojalla tehtyjä sopimuksia.

Työnantaja täyttäisi velvollisuutensa asettamalla lakitekstin ja yhteistoimintasopimukset paikkaan, jossa se olisi virkamiesten vapaasti luettavissa. Nähtävänäpidossa voitaisiin käyttää viraston sisäisen tiedottamisen käytäntöjä kuten esimerkiksi viraston sisäistä tietoverkkoa.

49 §. *Viraston yhteistoimintavelvoitteen rikkominen.* Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi rangaistus yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta. Tarkoituksena olisi, että rangaistavien tekojen piiri olisi yhdenmukainen yritysten yhteistoimintalain sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain kanssa. Säännöksissä olisi eroavaisuuksia, jotka johduvat lakien sisällöllisistä ja rakenteellisista eroista. Virastoa työnantajana edustava virkamies, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä on säädetty 11 §:ssä asian käsittelystä yhteistoiminnassa, 12 §:ssä viraston sisäisestä toiminnasta, 17 §:ssä liikkeen luovutuksesta, 18 §:ssä ulkopuolisen työvoiman käytöstä, 19 §:ssä henkilöstön edustajille annettavista tiedoista, 31 §:ssä yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista, 32 §:ssä yhteistoimintatiedotuksesta, 37 §:ssä tiedottamisvelvollisuudesta, 38 §:ssä oikeudesta käyttää asiantuntijoita, 39 §:ssä vapautuksesta virka- ja työtehtävistä tai 48 §:ssä nähtävänäpidosta, tuomittaisiin *viraston yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken määräytyisi rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

50 §. *Viittaussäännökset rikoslakiin.* Pykälän 1 momentissa olisi informatiivinen säännös, jossa viitattaisiin rikoslain 47 luvun 4 §:ään. Säännöksen mukaan tämän lain 6 §:n 3 ja 4 momenteissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädettäisiin rangaistus. Rikoslain asianomaista pykälää ehdotetaan samalla tarkennettavaksi tältä osin. Säännös vastaisi yritysten yhteistoimintalain sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain vastaavaa säännöstä.

Pykälän 2 momentin mukaan rangaistus 40 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomittaisiin rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko olisi rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai jollei siitä muualla laissa kuin rikoslain

38 luvun 1 §:ssä säädettäisi ankarampaa rangaistusta. Säännös vastaisi yritysten yhteistoimintalaissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetuissa laeissa säädettyä seuraamusta.

51 §. *Voimaantulo.* Pykälän 1 momentissa olisi tavanomainen voimaantulosäännös. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, että ehdotetulla lailla kumotaan vuonna 1988 voimaan tullut laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa.

Eräissä laeissa ja asetuksissa on viittaussäännöksiä, joiden mukaan tiettyihin tilanteisiin on sovellettava lakia yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. Siltä osin kuin laissa tai asetuksessa viitattaisiin tällä lailla kumottuun säädökseen, olisi 3 momentin mukaan sen sijasta sovellettava tätä lakia.

52 §. *Siirtymäsäännökset.* Pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että voimassa olevaa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 15 §:ssä tarkoitettua sopimusta voidaan soveltaa tämän lain 42 §:n säännösten estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka.

1.2 Lakiehdotukset 2-4

Tuloverolaissa (1535/1992), rikoslaissa (39/1989) ja julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) on säännöksiä, joissa viitataan yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin. Näihin säännöksiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus myös ehdotettuun lakiin yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa.

2 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä tammikuuta 2014.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

3 §

Yleiset säännökset*Määritelmät*

1 §

Tässä laissa tarkoitetaan:

Lain tavoite

1) *virastolla* lailla tai valtioneuvoston asetuksella perustettua valtion virastoa tai laitosta;

Tällä lailla edistetään viraston ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin viraston toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää viraston toimintaa ja henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastossa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa virastossa ja samalla edistää työelämän laatua sekä valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta.

2) *virkamiehellä* valtion virkamiestä tai työntekijää;

3) *virkasuhteella* virkasuhdetta tai työsuhdetta;

4) *henkilöstön edustajalla* yhden tai useamman henkilöstöryhmän edustajaa;

5) *työnantajan edustajalla* kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltaista työnantajan edustajaa;

6) *henkilöstöryhmällä* pääasiassa kunkin pääsopijajärjestön edustamia virkamiehiä virastokohtaisen määrittelyn mukaisesti;

7) *pääsopijajärjestöllä* valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) 3 §:ssä tarkoitetun pääsopimuksen allekirjoittajajärjestöjä.

2 §

Sovellettamisala

Tätä lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaan valtion virastoissa ja laitoksissa. Valtion liikelaitokseen lakia sovelletaan, ellei liikelaitos ole valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n nojalla päättänyt toisin.

Tätä lakia ei sovelleta eduskunnan oikeusasiamiehen kansliaan, tasavallan presidentin kansliaan, eduskunnan kansliaan, Valtiontalouden tarkastusvirastoon, Ulkopoliittiseen instituuttiin, Suomen Pankkiin eikä valtioneuvostoon kollegiona.

4 §

Viraston velvollisuus yhteistoimintaan

Viraston tulee järjestäessään organisaatioitaan, henkilöstön työtehtäviä ja johtamista toteuttaa myös henkilöstön ja esimiesten sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista työskentelyä sekä antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja työympäristöön ja saada tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

Tässä laissa tarkoitettua työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa toteute-

taan yhteistoimintaelimissä, työnantajan ja henkilöstön välittömänä yhteistoimintana, yhteisissä työryhmissä ja muunlaisena yhteisenä asioiden valmisteluna tai muuna viraston ja sen henkilöstön välisenä yhteistoimintana.

Välitöntä yhteistoimintaa toteutetaan esimiehen ja alaisen kesken sekä työyksikön ja koko henkilöstön kokouksissa ja tilaisuuksissa. Työyksiköissä käsitellään tämän lain mukaisia asioita sekä tarpeen mukaan muita työyksikön toimintaa ja siinä työskentelyä koskevia asioita siten kuin tässä laissa säädetään ja virastokohtaisissa yhteistoimintasopimuksissa sovitaan tai mikäli yhteistoimintaa edellyttäviä asioita ei ole muussa yhteistoiminnassa käsitelty tai työnantaja muutoin pitää työyksikön käsittelyä tarpeellisenä.

5 §

Muu lainsäädäntö virkamiehen osallistumisoikeuksista

Yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevista asioista säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta työturvallisuutta koskevista asioista säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002).

Tilaaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttää vuokra- tai alihankintatyötä säädetään tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

Työnantajan ja luottamusmiesten välisestä yhteistoiminnasta opintovapaan myöntämistä koskevista asioista säädetään opintovapaa-laissa (273/1979).

2 luku

Yhteistoiminta

6 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolet ovat virasto ja sen henkilöstö. Asian luonteesta riippuen osapuolina ovat virkamies, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstön tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja. Henkilöstön edustajina voivat toimia luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstön tässä pykälässä säädetyllä tavalla valitsemat edustajat, henkilöstön edustajat 7 §:n mukaisissa yhteistoimintaelimissä ja henkilöstön edustajat, jotka on valittu 42 §:n nojalla tehdyn sopimuksen perusteella.

Mikäli kyseessä on koko valtionhallinnon tai useamman ministeriön hallinnonalan henkilöstöä yhteisesti koskeva asia, vastaa kyseisen asian vastuuministeriö asian käsittelemisestä tämän lain mukaisesti.

Jollei jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun edustajan valintaan, sillä on oikeus valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan edustaja, jos sen enemmistö niin päättää. Yhteistoimintaedustajan vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät henkilöstöryhmän enemmistöön kuuluvat virkamiehet siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Jolleivät he voi sopia noudatettavasta menettelytavasta, on työsuojeluvaltuutetun järjestettävä vaali. Vaali tai valintamenettely on toimeenpantava siten, että kaikilla virkamiehillä, joiden edustaja valitaan, on mahdollisuus osallistua siihen.

Yhteistoimintaedustajan voivat valita keskuudestaan myös sellaisen henkilöstöryhmän virkamiehet, jotka eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen oikeus.

Jos jonkin henkilöstöryhmän virkamiehet eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteen kaikkien tähän

henkilöstöryhmään kuuluvien henkilöiden kanssa yhdessä.

Jos asia koskee viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön siirtämisestä toiseen virastoon tai muualle kuin valtion virastoon johtuvia vaikutuksia, yhteistoiminnan osapuolina voivat olla myös vastaanottava virasto ja sen henkilöstön edustajat tai luovutuksen saaja jo ennen siirtämisen tai luovuttamisen tapahtumista.

7 §

Yhteistoimintaelimet

Yhteistoimintaa varten virastoon on asetettava yhteistoimintaelin, jos viraston henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20. Lisäksi voidaan asettaa muita yhteistoimintaelimiä.

Mikäli virastossa asetetaan työryhmä valmistelemaan tai toteuttamaan kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn, tulee työryhmässä olla henkilöstöryhmien edustus.

Mikäli virastossa asetetaan työryhmä, joka toimeksiantonsa perusteella käsittelee tämän lain mukaisia yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita, työryhmän kokoonpano ja toimeksianto on käsiteltävä yhteistoiminnassa.

Työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoiminnassa myös muissa kuin edellä mainituissa asioissa, jos virasto katsoo, että työryhmään on tarpeen nimetä henkilöstön edustus.

Yhteistoiminnassa tulee sopia miltä osin henkilöstön edustus kyseisessä työryhmässä korvaa tämän lain tai virastokohtaisen yhteistoimintasopimuksen mukaista yhteistoimintaa.

8 §

Henkilöstön edustajille annettavat tiedot

Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille virastossa määräaikaissa ja osiaikaissa palvelussuhteissa työskentelevien tiedot ja palkkatiedot siten kuin niistä virkaja työehtosopimuksin erikseen sovitaan.

Lisäksi henkilöstön edustajille on annettava heidän pyynnöstään selvitys virastossa sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät, joissa mainittua työvoimaa käytetään, sekä ajanjakso tai -jaksot, joina heitä käytetään.

Jos edellä tarkoitettu työvoiman käytöstä aiheutuu henkilöstövaikutuksia virastossa, noudatetaan lisäksi mitä 5 luvussa säädetään.

9 §

Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoiminnan aloittamista, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite yhteistoiminnan käynnistämisestä pyynnössä tarkoitettua asiasta noudattaen, mitä tässä laissa säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaa tarpeellisena.

10 §

Henkilöstön edustajien oikeus lisäselvityksiin

Saatuaan tämän lain mukaiset tiedot tai selvitykset henkilöstön edustajilla on oikeus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä. Virkamiehillä on vastaava oikeus 6 §:n 5 momentissa tarkoitettussa tapauksessa. Työnantajan on esitettävä vastauksensa näihin kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa.

11 §

Asian käsittely yhteistoiminnassa

Yhteistoiminta tulee aloittaa asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteu-

tua. Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille tai yksittäistä virkamiestä koskevassa asiassa asianomaiselle virkamiehelle riittävän aikaisessa vaiheessa asiaan perehtymistä ja sen käsittelyä varten tarpeelliset tiedot ja selvitykset.

Jos käsiteltävä asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään asia tämän henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa.

Jos käsiteltävä asia vaikuttaa yhtä useampaan henkilöstöryhmään, tulee asia käsitellä niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Tällainen asia voidaan käsitellä myös muussa 7 §:ssä tarkoitetussa elimessä.

Yksittäistä virkamiestä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja tämän henkilön välillä. Jos työnantaja tai virkamies häntä koskevassa kysymyksessä sitä vaatii, on asiaa käsiteltävä myös työnantajan ja asianomaisen henkilöstön edustajan kesken. Asianomaisella hallinnonalalla voimassa oleviin siirtymisvelvollisuutta koskeviin säännöksiin perustuva virkamiehen siirto toiseen tehtävään, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle käsitellään kuitenkin vain työnantajan ja kysymyksessä olevan henkilön välillä.

Jos yhteistoiminnan piiriin kuuluvassa asiassa tapahtuu käsittelyn jälkeen olennainen muutos, on asia käsiteltävä yhteistoiminnassa uudelleen.

3 luku

Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat

12 §

Viraston sisäinen toiminta

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä

1) viraston talousarvioehdotus sekä toiminta- ja taloussuunnitelma;

2) viraston sisäiset toimintasäännöt ja sisäisen viestinnän periaatteet;

3) palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;

4) periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä sekä palvelussuhdejärjestelyt;

5) ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet;

6) henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja siihen suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, henkilöstön tilaa ja työilmapiiriä koskevat raportit ja toimenpide-ehdotukset, työsuojelun toimintaohjelma ja yhteistoimintakoulutuksen järjestäminen; sekä

7) talousarvioehdotuksessa osoitettujen varojen käyttö sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa.

Edellä 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettuisa sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa virasto tekee päätöksen, jollei sen sisällöstä sovita, henkilöstön edustajien, tai milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajien kannan mukaisesti.

13 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä:

1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma, kun suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osaksi ja yhdenvertaisuuslain (21/2004) 4 §:ssä tarkoitettu yhdenvertaisuussuunnitelma;

2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitettua päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua työtehtäviä, joissa viranhakija tai virkamies on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestistä koskevan todistuksen työnantajalle;

3) virkamiehiin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät, sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä virkamiehen sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely; sekä

4) henkilöstörahastolaissa (934/2010) tarkoitetun henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen.

14 §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Viraston ja valtion liikelaitoksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi viraston tai valtion liikelaitoksen koko huomioon ottaen ainakin:

1) toteutuneiden määräaikaisten virka- ja työsuhteiden määrä ja niiden arvioitu kehitys;

2) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden virkamiesten työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten virkamiesten työmarkkinakelpoisuutta;

3) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksen mukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä

4) 1—3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden virkamiesten ammatillista osaamista.

Jos työnantaja irtisanoo henkilöstöä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset 5 luvussa tarkoitetun, irtisanomista koskevan yhteistoimintaneuvottelun yhteydessä.

4 luku

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävät asiat

15 §

Muutoksista johtuvat henkilöstövaikutukset

Yhteistoimintaneuvottelussa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:

1) viraston toiminnan, organisaation, tehtävien tai palvelutoiminnan muuttamisesta tai kehittämisestä;

2) viraston lakkauttamisesta tai siirtämisestä toiselle paikkakunnalle tai viraston tehtävien tai henkilöstön siirrosta taikka virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirrosta toiseen virastoon luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa;

3) olennaisista muutoksista työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirroista toisiin tehtäviin, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle, jollei virka- ja työehtosopimuksesta johdu muuta;

4) olennaisista kone- ja laitehankinnoista;

5) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Ennen kuin työnantaja päättää tässä pykälässä tarkoitetun asian tai virastossa otetaan käyttöön tässä pykälässä tarkoitettu suunnitelma, periaatteet tai muu järjestely tai tällaisen muutos, tulee yhteistoiminnassa yksimielisyyden saavuttamiseksi käsitellä valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Jos 1 momentissa tarkoitettujen, työnantajan suunnittelemien muutosten arvioidaan johtavan irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan 5 luvun säännöksiä.

16 §

Työnantajan neuvotteluesitys

Työnantajan on annettava 15 §:ssä tarkoitetuissa asioissa neuvotteluesitys riittävän ajoissa, kuitenkin vähintään kolme arkipäivää ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista. Jos neuvotteluesityksessä tarkoitettu

asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, neuvotteluesitys on tehtävä siten, että asianomaisten henkilöstöryhmien edustajilla on mahdollisuus käsitellä sitä myös keskenään ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista.

Työnantajan tulee neuvotteluesityksen yhteydessä ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä tiedot käsiteltävistä asioista.

17 §

Liikkeen luovutus

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamia työntekijöitä luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- 2) luovutuksen syyt;
- 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava hallussaan olevat 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, niistä neuvotellaan siten kuin muualla tässä laissa säädetään.

18 §

Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Viraston tulee tiedottaa suunnitellusta, viraston ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto-aika.

Jos asianomainen henkilöstön edustaja saatuaan 1 momentissa tarkoitetun ilmoituksen viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena arkipäivänä sitä vaatii, on asiaa käsiteltävä yhteistoiminnassa viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Virasto ei tänä aikana saa tehdä käsittelyn kohteena olevaa sopimusta.

Edellä 2 momentissa tarkoitettua käsittelyä ei kuitenkaan edellytetä silloin, kun tarkoituksena on ulkopuolisella työvoimalla teettää työtä, jota asianomaisen viraston henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan tee tai kun kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen viraston omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista.

19 §

Henkilöstön edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot asianomaisille henkilöstön edustajille tai virkamiehelle itselleen. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää 16 §:ssä tarkoitettuun työnantajan neuvotteluesitykseen. Ne voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista ottaen kuitenkin huomioon, mitä 16 §:n 1 momentissa säädetään henkilöstön edustajien mahdollisuudesta perehtyä asiaan, jolleivät työnantaja ja asianomaiset henkilöstön edustajat sovi toisin.

20 §

Neuvotteluvuorituksen täyttyminen

Jollei muusta menettelystä ole viraston ja henkilöstön edustajien kesken yhteistoiminnassa sovittu, viraston katsotaan täyttäneen neuvotteluvuorituksensa, kun työnantaja on menettänyt, kuten tässä luvussa säädetään ja asia on käsitelty 11 §:ssä säädettyllä tavalla tai 7 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä. Jos yhteistoimintaneuvottelussa ei ole päästy asiassa yksimielisyyteen, virasto voi aloittaa asian toteuttamisen tiedotettuaan asiassa päätetyistä toimenpiteistä yhteistoimintaneuvotteluun osallistuneille.

5 luku

**Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman
käyttöä vähennettäessä**

21 §

Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi

Harkitessaan yhden tai useamman virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja paikka sekä tiedot neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

22 §

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet

Virkamiesten irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken taikka 7 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä.

Yksittäisen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään ensisijaisesti kyseisen virkamiehen ja hänen työnantajansa kesken. Virkamiehellä on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

23 §

Työnantajan annettavat tiedot

Harkitessaan vähintään kymmenen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten virkamiesten edus-

tajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot;

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrästä ja toimenpiteiden kohdistumisesta henkilöstöön;
- 3) tiedot periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteiksi joutuvat virkamiehet valitaan; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet aiotaan toteuttaa.

Henkilöstön edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka vähintään kymmenen virkamiehen lomauttamista enintään 90 päivän ajaksi, työnantaja voi antaa 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot asianomaisille virkamiehille ja heidän edustajilleen suullisesti. Virkamiehen tai asianomaisen henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kuitenkin myös kirjallisesti.

24 §

Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Jos työnantaja esittää yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäviksi toimenpiteitä, jotka voivat johtaa virkamiehen irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, 21 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei niitä ole toimitettu sille aiemmin muussa yhteydessä.

25 §

*Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet
työllistymisen edistämiseksi*

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksensa irtisanoa vähintään kymmenen virkamiestä taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelu-

jen alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä säädetään tai virka- ja työehtosopimuksin sovitaan. Suunnitelmasta on käytävä ilmi myös yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettava menettely ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhakua ja koulutusta edistettäessä.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä virkamiestä, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

26 §

Neuvotteluelvoitteen sisältö

Jos työnantajan harkitsemat, viraston toimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman virkamiehen irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi ensin näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, 25 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä virkamiehille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Tämän jälkeen käsitellään esitetyt toimenpiteet.

27 §

Yhteistoimintaelvoitteen täytyminen

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen virkamieheen taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen virkamieheen, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen virkamieheen, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Viraston tai sen osan tehtävien taikka henkilöstön toiseen virastoon siirtämistä koskevassa asiassa vastaanottavan viraston osalta neuvotteluajaksi lasketaan myös se aika, jonka se on ollut yhteistoimintaneuvotteluissa 6 §:n 6 momentissa tarkoitettuna osapuolena.

28 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Työnantajan on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvotteluelvoitteensa täyttämistä henkilöstön edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkitavista päätöksistä.

Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitettu selvitys virkamiehille yhteisesti heitä koskevilta osiltaan tai virkamiehelle häntä koskevilta osin.

6 luku

Yhteistoiminta valtionhallintoa ja yhtä tai useampaa hallinnonalaa koskevista asioista

29 §

Valtionhallinnon ja hallinnonalojen yhteistoiminta

Kun ministeriö käsittelee valtionhallinnon, oman hallinnonalansa tai usean hallinnonalan henkilöstöä koskevia asioita, yhteistoimintaan sovelletaan tämän luvun säännöksiä.

Yhteistoimintamenettely aloitetaan asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua. Menettelyn tarkoituksena on lisätä osapuolten tietoja sekä yhteneviä käsityksiä asiasta ja edistää yhteisymmärrykseen pääsyä.

30 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantajan edustajana kukin ministeriö sekä henkilöstön edustajina valtion henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen nimeämät henkilöt. Usean hallinnonalan hankkeita koskevan 34 §:ssä tarkoitetun sopimuksen osapuolia ovat hankkeen vastuuministeriö sekä pääsopijajärjestöjen nimeämät edustajat.

31 §

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Jäljempänä 32 ja 33 §:ssä säädettyä menettelyä noudatetaan, kun ministeriö valmistelee valtionhallintoa, omaa hallinnonalaansa tai useaa hallinnonalaa koskevia:

1) säännöksiä, määräyksiä tai ohjeita, jotka pääasiallisesti tai olennaisesti koskevat valtion henkilöstöä,

2) hallinnon kehittämis- tai muutoshankkeita, joilla on olennaista vaikutusta henkilöstön asemaan;

3) päätöksiä tai asetuksia, joilla on tarkoitus toteuttaa virkajärjestelyjä virastojen tai laitosten kesken, taikka valmistelee useampaa kuin yhtä virastoa koskevia virka- tai tehtävärakenteen muutoksia.

32 §

Yhteistoimintamenettely

Asianomaisen ministeriön on ennen 31 §:ssä tarkoitetun asian ratkaisemista neuvoteltava valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista henkilöstön edustajien kanssa.

Asianomaisen ministeriön tulee ennen yhteistoimintamenettelyä antaa henkilöstön edustajille asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Tiedot tulee antaa sellaisessa vaiheessa ja siinä muodossa, että niihin perehtyminen ja asiaan vaikuttaminen on mahdollista.

Ministeriö voi kuitenkin olla antamatta tietoja, jos asian valmistelu valtioneuvoston tai ministerin määräämästä perustellusta syystä tätä edellyttää.

33 §

Aloiteoikeus

Henkilöstön edustajalla on oikeus tehdä aloitteita ja esityksiä yhteistoimintamenettelyä varten 31 §:ssä tarkoitetuissa asioissa. Jos ministeriö katsoo, ettei asia kuulu yhteistoimintamenettelyn piiriin, siitä on ilmoitettava kirjallisesti perusteluineen asianomaiselle henkilöstön edustajalle.

34 §

Sopiminen poikkihallinnollisessa kehittämiss Hankkeessa

Usean hallinnonalan hankkeiden osalta tulee 30 §:ssä mainittujen osapuolten hankkeen perustamisvaiheessa yhteisymmärryksessä vastuuministeriön aloitteesta sopia kirjallisesti, miten hanketta koskeva yhteistoiminta järjestetään, ketkä ovat yhteistoiminnan osapuolia, mitä hankkeeseen kuuluvia asioita

yhteistoiminnassa käsitellään ja miten yhteistoiminta kirjataan. Lisäksi tulee sopia tiedottamisesta sekä henkilöstön edustajien oikeudesta kuulla ja saada tietoa hankkeessa käytettäviltä asiantuntijoilta. Tarvittaessa poik-kihallinnollista yhteistoimintaa koskevaa sopimusta on täydennettävä ja täsmennettävä hankkeen aikana.

Vastuuministeriö järjestää tässä luvussa tarkoitetun yhteistoiminnan, jos osapuolten kesken ei päästä yhteisymmärrykseen asiasta.

35 §

Talousarvioehdotusta sekä toiminta- ja taloussuunnitelmaa koskevat asiat

Kun ministeriö valmistelee hallinnonalansa talousarvioehdotusta tai toiminta- ja taloussuunnitelmaa, sen tulee antaa henkilöstön edustajille tietoja ehdotuksen tai suunnitelman perustana olevasta toiminnan yleisestä kehityksestä sekä tietoja valmisteltavan ehdotuksen tai suunnitelman henkilöstövaikutuksista ja kuulla näistä henkilöstön edustajia.

7 luku

Erinäiset säännökset

36 §

Yhteistoiminnan kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että 3 luvun yhteistoimintamenettelystä laaditaan pöytäkirja.

Työnantajan on laadittava 4 ja 5 luvun mukaisista yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet sekä neuvottelujen tulokset ja osallisten mahdolliset eriävät kannanotot sekä yhteistoimintaneuvottelujen päättyminen.

Yhteistoiminnassa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstön edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta sovita yhteistoiminnassa toisin.

Pöytäkirja on annettava tiedoksi viivyttyksettä.

37 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava viivyttyksettä yhteistoiminnassa käsitellyssä asiassa saavutetusta yksimielisyydestä tai yhteistoiminnan päätymisen jälkeen muutoin tekemästään päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta joko asianomaisille henkilöstön edustajille tai kaikille niille virkamiehille, joita päätös koskee, taikka noudattaen viraston sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

38 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen viraston asiantuntijoilta yhteistoimintamenettelyssä sekä yhteistoimintaneuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin siitä erikseen sovitaan.

Jos virasto käyttää ulkopuolista asiantuntijaa sellaisessa tehtävässä, joka tämän lain mukaan kuuluu yhteistoiminnan piiriin, myös henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla kyseistä asiantuntijaa.

39 §

Vapautus virka- ja työtehtävistä

Viraston on annettava tässä laissa tarkoitettuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisista virka- ja työtehtävistä tämän lain mukaista yhteistoimintaa, yhteistoimintakoulutusta ja yhteistoimintaan välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten.

Henkilöstön edustajien palvelussuhteen ehdoista on voimassa, mitä niistä erikseen

säädetään, määrätään tai virka- ja työehtosopimuksin sovitaan.

40 §

Salassapitovelvollisuus

Mitä viranomaisen asiakirjojen salassapidosta, virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta säädetään viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) sovelletaan myös asiakirjaan ja tietoon, joka on annettu tämän lain soveltamisalaan liittyvän tehtävän hoitamiseksi 30 §:ssä tarkoitetulle pääsopijajärjestölle tai sen nimeämälle edustajalle.

41 §

Poikkeukset yhteistoiminnasta ja tiedottamisvelvollisuudesta

Virasto voi tehdä päätöksen ilman tämän lain mukaista yhteistoimintaa, jos valtiollisen turvallisuuden tai maanpuolustuksen ylläpito sitä edellyttää taikka jos yleisen järjestyksen tai maan ulkovaltoihin solmimien suhteiden vaarantuminen on yhteistoiminnan esteenä.

Virasto voi tehdä päätöksen ilman yhteistoimintaa, jos viraston toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt ovat yhteistoiminnan esteenä. Tällöin asia tulee käsitellä 11 §:n mukaisesti viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menetelyn syy.

Virastolla ei ole 28 §:n mukaista selvityselvöllisyyttä asioissa, joissa virasto voi 1 momentin mukaan tehdä päätöksen ilman yhteistoimintaa.

42 §

Sopimisoikeus

Jäljempänä 2 momentissa tarkoitetut osapuolet voivat tehdä henkilöstön edustajista 6 §:n 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen sekä myös sopimuksin poiketa seuraavista tässä laissa säädetyistä asioista:

1) 6 ja 7 §:ssä tarkoitetuista yhteistoiminnan osapuolista;

2) 9 §:ssä tarkoitettu aloiteoikeudesta;

3) 10 §:ssä tarkoitettu oikeudesta lisäselvityksiin;

4) 11 §:ssä tarkoitettu asian käsittelystä yhteistoiminnassa lukuun ottamatta yksittäistä virkamiestä koskevaa asiaa;

5) 12, 14 ja 15 §:ssä tarkoitetuista yhteistoiminnan piiriin kuuluvista asioista;

6) 16 §:ssä tarkoitettu työnantajan neuvotteluesityksestä;

7) 20 §:ssä tarkoitettu yhteistoimintavoitteen täyttymisestä;

8) 23 §:ssä tarkoitetuista työnantajan annettavista tiedoista, mikäli ne koskevat alle kymmentä virkamiestä;

9) 25 §:ssä tarkoitetuista toimintasuunnitelmista ja toimintaperiaatteista työllistymisen edistämiseksi;

10) 26 §:ssä tarkoitettu neuvotteluvaitteen sisällöstä;

11) 27 §:ssä tarkoitettu yhteistoimintavoitteen täyttymisestä;

12) 28 §:ssä tarkoitettu työnantajan selviytysvelvollisuudesta;

13) 36 §:ssä tarkoitettu yhteistoiminnan kirjaamisesta;

14) 37 §:ssä tarkoitettu työnantajan tiedottamisvelvoitteesta yhteistoiminnan jälkeen;

15) 38 §:ssä tarkoitettu asiantuntijoiden käytöstä;

16) 39 §:ssä tarkoitettu vapautuksesta virka- ja työtehtävistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja sopimuksia voivat tehdä valtion puolesta muut valtion sopimusviranomaiset kuin valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) mukainen valtion neuvotteluviranomainen sekä virkamiesten jaöntekijöiden puolesta sellaiset valtakunnalliset rekisteröidyt yhdistykset, joiden varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu virkamiesten jaöntekijöiden etujen valvominen virka- ja työsuhteissa ja jotka yhteensä laajasti edustavat sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä.

Tässä pykälässä tarkoitetuista sopimuksista on voimassa, mitä yleissopimuksesta valtion virkaehtosopimuslaissa säädetään. Sopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa sopimuksen määräyksiä sopimuksen sovelta-

misalalla niihinkin virkamiehiin ja työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja.

46 §

Arviointi

43 §

Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut virkamiehen jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 21—27 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle virkamiehelle enintään 31 570 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin vakavuus ja työnantajan olot yleensä sekä virkamieheen kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen virkasuhteensa kesto aika.

Jos laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, voidaan hyvitys jättää tuomitsematta.

Virkamiehen oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei virkasuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Virkasuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

44 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 43 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahan arvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

45 §

Riita-asioden ja hyvitysvaatimusten käsittely

Tähän lakiin perustuvat riita-asiat ja hyvitysvaatimukset käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.

Tämän lain mukaista yhteistoimintaa arvioidaan virastossa vuosittain.

47 §

Ohjaus ja neuvonta

Tämä lain soveltamista ja noudattamista ohjaavat valtiovarainministeriö ja valtion henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt.

48 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 42 §:ssä tarkoitetut sopimukset virkamiesten vapaasti saatavilla työpaikalla.

49 §

Viraston yhteistoimintavelvoitteen rikkomisen

Virastoa työnantajana edustava virkamies, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 11 §:ssä asian käsittelystä yhteistoiminnassa, 12 §:ssä viraston sisäisestä toiminnasta, 17 §:ssä liikkeen luovutuksesta, 18 §:ssä ulkopuolisen työvoiman käytöstä, 19 §:ssä henkilöstön edustajille annettavista tiedoista, 31 §:ssä yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista, 32 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 37 §:ssä tiedottamisvelvollisuudesta, 38 §:ssä oikeudesta käyttää asiantuntijoita, 39 §:ssä vapautuksesta virka- ja työtehtävistä tai 48 §:ssä nähtävänäpidosta säädetään, on tuomittava viraston yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

50 §

Viittaussäännökset rikoslakiin

Rangaistus 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitettun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Rangaistus 40 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai jollei siitä muualla laissa kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

51 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki (651/1988, *kumottu laki*).

Jos muualla lainsäädännössä viitataan kumotun lain säännöksiin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

52 §

Siirtymäsäännökset

Kumotun lain 15 §:ssä tarkoitettua sopimusta voidaan soveltaa tämän lain 42 §:n säännösten estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on saatettava vastaamaan lain 14 §:n säännöksiä vuoden 2014 aikana.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

2.

Laki**rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena kuin se on laissa 453/2007, seuraavasti:

47 luku

Työrikoksista

4 §

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoiminnasta suomalai-

sissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (/) 6 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyRJintänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki**tuloverolain 80 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 8 kohta, sellaisena kuin se on laissa 366/2009, seuraavasti:

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

8) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 62 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 21 §:ssä sekä _____

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (/) 43 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osaaikaistetulle työntekijälle;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

4.

Laki**julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 5 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 5 a luvun 5 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 312/2010, seuraavasti:

5 §

Työvoimaviranomaisen velvollisuudet

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

2) tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 49 §:n 1 ja 2 momentissa, työnan-

tajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 9 §:n 1 ja 2 momentissa sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (/) 25 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteutamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 10 päivänä lokakuuta 2013

Pääministeri

JYRKI KATAINEN

Hallinto- ja kuntaministeri *Henna Virkkunen*

*Liitteet
Rinnakkaistekstit*

2.

Laki

rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena kuin se on laissa 453/2007, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

47 luku

47 luku

Työrikoksista

Työrikoksista

4 §

4 §

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osaaikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyryntänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (/) 6 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osaaikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyryntänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki**tuloverolain 80 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 8 kohta, sellaisena kuin se on laissa 366/2009, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

80 §

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

8) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 62 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 21 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistointavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osaaikaistetulle työntekijälle;

8) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 62 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 21 §:ssä *sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (/) 43 §:ssä* tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistointavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osaaikaistetulle työntekijälle;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki**julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 5 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 5 a luvun 5 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 312/2010, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

5 §

5 §

Työvoimaviranomaisen velvollisuudet

Työvoimaviranomaisen velvollisuudet

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

2) tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 49 §:n 1 ja 2 momentissa *sekä* työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 9 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

2) tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 49 §:n 1 ja 2 momentissa, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 9 §:n 1 ja 2 momentissa *sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (/) 25 §:n 1 ja 2 momentissa* tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .