

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi**

**PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Lakia sovellettaisiin kunnissa ja kuntayhtymissä. Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskeva sääntely nostettaisiin lain tasolle, kun nykyisin asiasta on sovittu työmarkkinajärjestö-

jen kesken yhteistoimintaa koskevalla yleis-sopimuksella, joka on oikeusvaikutuksiltaan virka- ja työehtosopimus.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan aikaisintaan kuuden kuukauden kuluttua sen hyväksymisestä.

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ .....</b>	<b>1</b>
<b>SISÄLLYSLUETTELO.....</b>	<b>2</b>
<b>YLEISPERUSTELUT .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Nykytila .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Lainsäädäntö ja käytäntö .....</b>	<b>4</b>
<b>Yhteistoiminnan kehitys kunta-alalla .....</b>	<b>4</b>
<b>Yleissopimus yhteistoimintamenettelystä .....</b>	<b>4</b>
<b>Yhteistoiminta ja erilaiset palvelujen tuottamistavat kunnissa.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö.....</b>	<b>6</b>
<b>Ruotsi.....</b>	<b>6</b>
<b>Tanska.....</b>	<b>7</b>
<b>Norja.....</b>	<b>7</b>
<b>Saksa.....</b>	<b>7</b>
<b>Euroopan unioni.....</b>	<b>8</b>
<b>Euroopan sosiaalinen peruskirja .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Nykytilan arviointi .....</b>	<b>9</b>
<b>2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset.....</b>	<b>10</b>
<b>3. Esityksen vaikutukset .....</b>	<b>11</b>
<b>4. Asian valmistelu.....</b>	<b>12</b>
<b>5. Riippuvuus muista esityksistä.....</b>	<b>12</b>
<b>YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT .....</b>	<b>12</b>
<b>1. Lakiehdotuksen perustelut .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Laki kunnallisesta viranhaltijasta .....</b>	<b>25</b>
<b>1.3. Laki kunnan viranhaltijan neuvotteluoikeudesta.....</b>	<b>25</b>
<b>1.4. Lakiehdotukset 4—9.....</b>	<b>26</b>
<b>2. Voimaantulo.....</b>	<b>26</b>
<b>3. Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys.....</b>	<b>26</b>
<b>LAKIEHDOTUKSET.....</b>	<b>27</b>
<b>työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.....</b>	<b>27</b>
<b>kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta .....</b>	<b>33</b>
<b>kunnan viranhaltijain neuvotteluoikeudesta annetun lain muuttamisesta...</b>	<b>34</b>
<b>tuloverolain 80 §:n muuttamisesta .....</b>	<b>35</b>
<b>rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta.....</b>	<b>36</b>
<b>opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta .....</b>	<b>37</b>
<b>julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 7 §:n muuttamisesta .</b>	<b>37</b>
<b>työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta.....</b>	<b>38</b>
<b>yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta.....</b>	<b>39</b>
<b>RINNAKKAISTEKSTIT .....</b>	<b>40</b>

<b>kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta .....</b>	<b>40</b>
<b>kunnan viranhaltijain neuvotteluoikeudesta annetun lain muuttamisesta...</b>	<b>43</b>
<b>tuloverolain 80 §:n muuttamisesta .....</b>	<b>44</b>
<b>rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta.....</b>	<b>45</b>
<b>opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta .....</b>	<b>46</b>
<b>julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 7 §:n muuttamisesta.</b>	<b>47</b>
<b>työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta.....</b>	<b>48</b>
<b>yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta.....</b>	<b>49</b>

## YLEISPERUSTELUT

### 1. Nykytila

#### 1.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

##### Yhteistoiminnan kehitys kunta-alalla

Yhteistoiminta kunta-alalla pohjautuu työmarkkinajärjestöjen vuonna 1977 solmimaan suositussopimukseen työpaikkademokratian toteuttamisesta ja kehittämisestä kunnallisilla työpaikoilla. Sopimusta uudistettiin vuonna 1989, jolloin siihen sisällytettiin sisäistä tietotusta koskeva suositussopimus. Suositussopimuksella osapuolet hyväksyivät omalta osaltaan siinä sovitut menettelytavat ja sitoutuivat suosittelemaan niiden noudattamista. Sellaisenaan suositussopimus ei ollut kuntaa tai kuntayhtymää sitova, vaan ne voivat jättää sen hyväksymättä tai hyväksyä sen laulamallaan tavalla. Käytännössä kaikki kunnat ja kuntayhtymät olivat hyväksyneet työpaikkademokratiaa koskevan suositussopimuksen. Suositussopimukseen perustuvaa paikallista yhteistoimintamenettelyä alettiin 1980-lopulle tultaessa täydentää paikallisilla yhteistoimintasopimuksilla.

Vuonna 1986 eduskunta edellytti, että hallitus kunnallista virkaehtosopimuslainsäädäntöä kehittäessään selvittää yleissopimusmenettelyn tarpeellisuuden myös kunnallisessa virkaehtosopimuslaissa. Yleissopimusta koskevat säännökset lisättiin kunnalliseen virkaehtosopimuslakiin (669/1970) lainmuutoksella 436/1993.

##### Yleissopimus yhteistoimintamenettelystä

Kunnallisten työmarkkinaosapuolten solmima yleissopimus yhteistoimintamenettelystä tuli voimaan vuonna 1993. Yleissopimus on oikeudelliselta luonteeltaan virka- ja

työehtosopimus. Sopimusta sovelletaan kaikissa kunnissa ja kuntayhtymissä. Yleissopimuksesta säädetään kunnallisen virkaehtosopimuslain 3 §:ssä, jonka mukaan henkilöstöasioiden hoitamisessa noudatettavasta kunnan tai kuntayhtymän ja viranhaltijan yhteistoimintaa koskevasta menettelystä voidaan tehdä erillinen sopimus (*yleissopimus*). Yleissopimuksen mukaan yhteistoiminnasta voidaan tehdä myös yleissopimuksesta poikkeava paikallinen yhteistoimintasopimus.

Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on edistää kunnallisen palvelutuotannon tuotoksellisuutta ja parantaa henkilöstön työelämän laatua antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Yleissopimuksessa on todettu, että parhaiten yhteistoimintamenettelyn tavoitteet saavutetaan jatkuvan neuvottelumenettelyn ja sen avulla syntyvän osapuolten välisen luottamuksen avulla. Yhteistoimintamenettely toimii myös johtamisen välineenä.

Yhteistoiminnan osapuolina ovat kunta ja sen henkilöstö. Yleissopimus koskee sekä kunnan viranhaltijoita että työntekijöitä. Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa päälouottamusmies, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu yleissopimuksen allekirjoittajajärjestöjen nimeämä henkilö. Jos henkilöstön edustaja on valittu sellaisella tavalla, että valintaan osallistuminen on edellyttänyt kuulumista ammatilliseen yhdistykseen, ammatilliseen yhdistykseen kuulumattomat voivat valita oman edustajansa yhteistoimintaa varten, jos he muodostavat henkilöstöryhmän enemmistön ja enemmistö heistä vaatii edustajan valitsemista.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita on yleissopimuksessa lueteltu yhteensä 17 eri asiakohtaa. Yleissopimuksessa mainittu yhteistoimintamenettelyn asiapiiri vastaa pääosin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978; jäljempänä yhteistoimintalaki) piiriin kuuluvia asioita. Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä muun muassa henkilöstön asemaan oleellisesti vai-

kuttavat palvelutoiminnan muutokset, tutkimus- ja kehittämishankkeet, kone- ja laitehankinnat sekä olennaiset muutokset työtehtävissä, töiden ja työtilojen järjestelyssä. Lisäksi yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat muun muassa henkilöstöhallintoa, henkilöstön kehittämistä, sisäistä tiedotusta koskevat periaatteet sekä ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat sopimukset.

Yleissopimuksen kehittäminen on seurannut suurelta osin yhteistoimintalain muutoksia. Kunnallishallinnon erityispiirteistä johtuen yhteistoiminnassa on kuitenkin eroja. Viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön tilaa, toiminta- ja taloussuunnitelmaa sekä talousarvioita ja sen täytäntöönpanoa koskevat esitykset kuuluvat yhteistoiminnan piiriin. Lisäksi on sovittu, että kunnan talousarvioehdotus kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin silloin, kun talousarvioin valmistelun yhteydessä käy ilmi, että talousarvioehdotuksen hyväksyminen todennäköisesti aiheuttaa olennaisia henkilöstön irtisanomisia, osaaikaistamisia, lomautuksia tai muita palvelussuhteen ehtojen muutoksia. Myös kunnalliset johtosäännöt on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä silloin, kun niillä on henkilöstövaikutuksia. Yleissopimuksessa on myös nimenomaisesti todettu tutkimus- ja kehittämishankkeiden kuuluminen yhteistoimintamenettelyjen piiriin sekä henkilöstöhallinnon periaatteet, henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut, henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat ja henkilöstöstrategia-asiakirjat.

Toisin kuin yksityisellä sektorilla hallinnollisista, taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvia lomautusilmoitusten antamista, virka- ja työsopimussuhteiden irtisanomista tai osaaikaistamista koskevia asioita ei kuntasektorilla pääsääntöisesti käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen ollessa voimassa kyseiset asiat käsitellään virka- ja työehtosopimuksen mukaisessa selvittelymenettelyssä.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa asioissa on kunnan ennen asian ratkaisemista neuvoteltava valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. En-

nen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä työnantajan velvollisuutena on antaa henkilöstölle tai sen edustajalle asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Tämä tiedottamisvelvollisuus on toteutettava siten, että henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet turvataan.

Yhteistoimintamenettelyn muotoja ovat viranhaltijan tai työntekijän ja hänen esimiehensä välillä tapahtuva välitön yhteistoiminta sekä henkilöstön edustajien välityksellä tapahtuva edustuksellinen yhteistoiminta. Yleissopimus korostaa välitöntä yhteistoimintaa yhteistoiminnan ensisijaisena muotona. Välitöntä yhteistoimintaa on myös yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittely työpaikkatasolla. Edustuksellinen yhteistoimintaelin on asetettava, kun kunnan palveluksessa olevan henkilökunnan määrä on pysyvästi vähintään 20. Henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä. Yleissopimuksessa on todettu, että yhteistoimintaelimen asettamisesta sovitaan paikallisesti.

Kun yhteistoimintamenettelyn asiapiiriin kuuluva asia on jonkin osapuolen aloitteesta tullut esille, yhteistoimintamenettely on käynnistettävä kohtuullisessa ajassa tai on annettava kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei tarvitse käydä. Kohtuullisena aikana on pidetty 12 viikkoa. Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asia on käsitelty yleissopimuksessa tarkoitettulla tavalla. Päättyminen voidaan todeta myös yhteisesti tai jonkin osapuolen kirjallisen ilmoituksen perusteella.

Yleissopimukseen liittyy työrauhavelvoite. Työrauhavelvollisuuden rikkomisesta sekä yhteistoimintavelvollisuuden laiminlyönnistä aiheutuneet erimielisyydet ratkaistaan siten kuin virka- ja työehtosopimuksista aiheutuneista erimielisyyksistä on säädetty ja määrätty. Sopimuksen toteutumista valvotaan myös sopijapuolten taholta. Kunnalliset pääsopijajärjestöt ovat velvollisia huolehtimaan, etteivät sen alaiset yhdistykset, viranhaltijat tai työntekijät, joita sopimus koskee, riko työrauhavelvoitetta tai sopimuksen määräyksiä ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen asiana on huolehtia, että kunnat ja kuntayhtymät noudattavat sopimuksen määräyksiä.

Yleissopimuksen toteutumista seuraa myös ja sen soveltamisesta aiheutuneista tulkintakysymyksistä antaa lausuntoja kunnallinen yhteistoiminta-asiain neuvottelukunta, jossa on jäseniä sekä Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta että kunnallisista pääsopijajärjestöistä. Neuvottelukunta on muun muassa antanut yleisohjeen yhteistoiminnasta ja osallistumisesta kunnallisten palveluorganisaatioiden kehittämisessä.

Yhteistoiminta ja erilaiset palvelujen tuottamistavat kunnissa

Tuottaessaan palveluja kuntalaisille kunta voi hoitaa sille laissa säädetty tehtävät itse tai yhteistoiminnassa muiden kuntien kanssa. Lisäksi kunta voi hankkia tehtävien hoidon edellyttämiä palveluja myös muilta palvelujen tuottajilta. Julkisia hallintotehtäviä kunnat voivat hoitaa vain itse tai yhteistoiminnassa muiden kuntien kanssa.

Kuntalain (365/1995) 76 §:n mukaan kuntien välinen yhteistoiminta perustuu kuntien välisiin sopimuksiin. Kunnat voivat sopia, että tehtävä annetaan toisen kunnan hoidettavaksi yhden tai useamman kunnan puolesta tai, että tehtävän hoitaa kuntayhtymä. Kunnat voivat myös sopia, että kunnalle tai sen viranomaiselle laissa säädetty tehtävä, jossa toimivaltaa voidaan siirtää viranhaltijalle, annetaan virkavastuulla toisen kunnan viranhaltijan hoidettavaksi. Kunnat ovat erikoissairaanhoitolain (1062/1989) ja kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain (519/1977) nojalla velvollisia kuulumaan näissä laeissa tarkoitettujen palveluiden järjestämisestä huolehtiivaan kuntayhtymään. Lisäksi kuntien tulee alueiden kehittämislain (602/2002) sekä maankäyttö- ja rakennuslain (132/1999) mukaan kuulua jäsenenä kuntayhtymäksi organisoituun maakunnan liittoon. Muilta osin kuntayhtymät perustuvat kuntien vapaaehtoiisiin sopimuksiin.

Sopimuksiin perustuva kuntien välinen yhteistoiminta on jatkuvasti lisääntynyt ja monipuolistunut. Tavoitteena on ollut kuntalaisille tärkeiden palveluiden järjestämisen turvaaminen sekä kunnan toimintakyvyn tai toiminnan taloudellisuuden parantaminen.

Kuntien välisellä yhteistoiminnalla on pyritty parantamaan myös palveluiden laatua sekä varmistamaan erityisalojen asiantuntemus. Varsinkin pienille kunnille menettely on mahdollistanut lakisääteisten palvelujen järjestämisen usein kuntien keskimääräisiä asukaskohtaisia kustannuksia pienemmin menoin. Kuntien välisestä yhteistoiminnasta on ollut helpompaa sopia uusien ja erikoistumista vaativien tehtävien osalta. Tietyissä tehtävissä kuten ammatillisen ja ammattikorkeakouluopetuksen järjestämisessä yhteistoiminta on ollut laajaa. Merkittävässä peruspalveluissa, kuten sosiaali-, terveys- ja opetustoimessa, laaja-alaista yhteistoimintaa on ollut sen sijaan vaikea saada aikaan. Yhteisesti hoidettujen tehtävien osuus kuntien menoista on ollut vähäinen.

Kun kunta tuottaa palveluja tai palveluja tuotetaan kuntayhtymämuodossa, työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan sovelletaan yleissopimusta yhteistoimintamenettelystä, koska sopimuksen soveltamisala kattaa myös kuntayhtymät. Myös silloin kun kunta ostaa palveluja toiselta kunnalta, palveluja tuottava kunta ja sen henkilöstö kuuluu yleissopimuksen piiriin.

Kunta voi olla osakkaana osakeyhtiössä tai jäsenenä yksityisessä yhdistyksessä, joka järjestää palveluita. Näissä työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta järjestetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaan.

Kunta voi ostaa palveluja myös yksityisiltä palvelun tuottajilta. Tällainen yksityinen palveluntuottaja järjestää yhteistoiminnan henkilöstönsä kanssa yhteistoiminnasta yrityksistä annetun lain mukaisesti.

## 1.2. Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö

Ruotsi

Ruotsissa sovelletaan yhteistoiminnan osalta samaa lakia kaikkiin palvelussuhteisiin (lag om medbestämmande i arbetslivet 1976:580). Laissa säädetään, että työnantajan tulee ennen sellaisen päätöksen tekemistä, joka koskee merkittäviä muutoksia sen toi-

minnassa, oma-aloitteisesti ryhtyä neuvotteluihin työntekijäjärjestöjen kanssa. Kuntien osalta neuvotteluvollisuus on hieman muita työnantajia rajoitetumpi. Neuvotteluvollisuus koskee asioita, jos päätös vaikuttaa työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen, selkeästi poliittiset päätökset jäävät lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Yhteistoiminnasta on mahdollista sopia myös työehtosopimuksella, mutta nämäkään sopimukset eivät voi koskea yhteistoimintaa asioissa, jotka ovat poliittisia luonteeltaan tai asioita, jotka sisältävät päätöksiä, jotka lain mukaan vain kunta on oikeutettu tai velvollinen tekemään.

#### Tanska

Tanskassa työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu työehtosopimukseen, eikä asiasta ole lainsäädäntöä. Sopimuksissa on huomioitu Euroopan unionin sääntelyn yhteistoiminnalle asettamat vaatimukset ja yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat on määritelty pitkälti jäljempänä selostettavan yhteistoimintadirektiivin mukaisesti. Sopimusmääräyksiä sovelletaan kaikkeen henkilöstöön riippumatta siitä, kuuluvatko he ammattiyhdistyksiin vai eivät.

#### Norja

Norjassa yleiset säännökset työnantajan ja työntekijän välisestä suhteesta sekä työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista ovat työympäristöä, työaikaa ja työsuojelua koskevassa laissa (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, 17. juni 2005 nr. 62). Kuntalaissa (kommuneloven, 25. september 1992 nr. 4) säädetään, että jokaisessa kunnassa tulee olla yksi tai useampi yhteistyövaliokunta (partsammensatte utvalg), läsittelemään asioita, jotka koskevat työnantajan ja työntekijän välisiä suhteita.

Yhteistyövaliokunnassa on jäsenenä sekä kunnan edustajia että henkilöstön edustajia.

Kuntasektorin työmarkkinajärjestöjen solmima kuntasektorin pääsopimus sisältää määräyksiä yhteistyövaliokunnista. Yhteistyövaliokunnissa käsitellään kunnan henki-

löstopoliittikan suuntaviivoja. Yhteistyövaliokunnan toiminnasta voidaan sopia tarkemmin paikallisesti.

#### Saksa

Liittotasavallan tasolla Saksassa yhteistoimintaa koskee henkilöstöedustuslaki (Bundpersonalvertretungsgesetz; BPersVG). Kuudellatoista osavaltioilla on omalta osaltaan henkilöstöedustusta koskevaa sääntelyä. Osavaltioiden lait henkilöstöeduksesta koskevat myös kuntatason henkilöstöä. Liittotasavallalla on henkilöstöoikeudellisissa asioissa oman toimivaltansa ulkopuolella oikeus vain puitelainsäädäntöön. BPersVG käsittääkin vain kolme sääntöä, jotka koskevat osavaltioita välittömästi. Nämä ovat henkilöstöneuvoston jäsenten syrjimis- ja suosintakielto, säännökset henkilöstöneuvoston jäsenten asiattomista irtisanomisista ja viranhaltijoiden onnettomuustapausten hoito, mikäli onnettomuus johtuu henkilöstöoikeudellisten tehtävien suorittamisesta.

Yhteistoimintaosapuolet henkilöstöoikeudellisessa merkityksessä ovat kulloinkin toimipaikka ja henkilöstön valitsema henkilökuntaneuvosto. Henkilöstöedustussäännökset on järjestetty yksittäisissä osavaltioissa osittain eri tavoin.

Saksassa valtiosääntötuomioistuimen päätöksessä (24.5.1995, Az: 2BvF1/92) on käsitelty sitä, missä laajuudessa ja missä tapauksissa myötämääräminen tai muu henkilöstöedustuksen osallistumismuoto on valtiosääntöoikeudellisesti sallittua, kun on kyseessä viranomaistoiminta. Tällaisessa arvioinnissa on otettava huomioon osallistumisvelvoitteen kohteena olevien toimenpiteiden merkitys henkilöstön työtilanteen, heidän palvelusuhteensa sekä myös virkatehtävän toteutumisen kannalta. Myötämääräminen saa ulottua vain kyseisen viranomaisen sisäisiin toimenpiteisiin ja vain niin pitkälle kuin erityiset palvelussuhdetta koskevat asianosaisten tärkeät etunäkökohdat sen oikeuttavat. Kuitenkin kaikki viranomaistoiminta on luonteeltaan valtiovallan käyttämistä, johon tarvitaan demokraattinen legitimaatio. Näin ollen myös sellaisissa tapauksissa, johon myötämääräminen voi ulottua, hallinnollisen toi-

mijan on varmistettava lopullinen päätös.

## Euroopan unioni

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä (2002/14/EY, *yhteistoimintamenettelydirektiivi*) on hyväksytty 11 päivänä maaliskuuta 2002. Direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet vähimmäisvaatimuksista työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisön jäsenvaltioissa sijaitsevilla yrityksillä 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 työntekijää 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 työllisyystilanteesta, 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 työsopimus-suhteita.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan tiedot on annettava asianmukaisena ajankohdana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisenä erityisesti sen mahdollistamiseksi, että työntekijöiden edustajat voivat riittä-

västi 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 14 päivänä kesäkuuta 2002 ja se korvasi vuonna 1961 tehty 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 ajankohdana ymmärrettävällä tavalla tietoa sen



yrittäjien taloudellisesta tilanteesta, jonka palveluksessa he ovat, kuitenkin siten, että sellaisen tiedon paljastaminen, joka saattaisi olla yritykselle haitallinen, voidaan kieltää tai esittää tieto luottamuksellisena; 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 joukkoyhteistyön menettelyissä. Sen mukaan varmistetaan, että työntekijöiden oikeutta saada tietoja ja neuvotella joukkoyhteistyötapauksissa voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat varmistamaan, että työnantajat antavat tietoa ja neuvottelevat työntekijöiden edustajien kanssa hyvissä ajoin ennen joukkoyhteistyötapauksia niistä tavoista ja keinoista, joilla joukkoyhteistyö voidaan välttää tai niiden esiintymistä rajoittaa ja niiden seurauksia lieventää, esimerkiksi turvautumalla sosiaalisiin toimiin, joiden tavoitteena on erityisesti helpottaa kyseisten työntekijöiden sijoittamista 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, 26 artiklan, joka koskee oikeutta ihmisarvoiseen kohteluun työssä sekä 28 artiklan, joka koskee työntekijöiden edustajien oikeutta suojeluun yrityksessä ja heille annettavia toimintamahdollisuuksia.

### 1.3. Nykytilan arviointi

Yleissopimuksen voimaantulon jälkeen on kuntasektorilla tapahtunut merkittäviä toimintaympäristön muutoksia, joiden perusteella myös kunnalliset palvelurakenteet ovat muuttuneet ja ovat edelleen muuttumassa. Kuntien toimivalta itse päättää hallintonsa ja palveluidensa järjestämisestä sekä rahoituk-

sesta on olennaisesti lisääntynyt. Tähän ovat vaikuttaneet etenkin vuonna 1993 alusta voimaan tullut valtionosuusuudistus, vuonna 1995 voimaan tullut kuntalaki (365/1995), hallinnon eri sektoreilla 1990-luvulla tapahtunut sääntelyn purkaminen ja päätösvallan delegoiminen kunnille. Kunnat järjestävät palveluita entistä enemmän yhteistyössä tai hankkimalla niitä joko julkisilta tai yksityisiltä palveluiden tuottajilta taikka ulkoistamalla palveluita omistamiinsa yhtiöihin.

Merkittäviä muutoksia aiheuttaa myös hallituksen esityksessä laiksi kunta- ja palvelurakennemuutoksesta (HE 155/2006 vp) tarkoitettu kunta- ja palvelurakenteen uudistaminen. Uudistuksen tarkoituksena on vahvistaa kunta- ja palvelurakennetta, kehittää palvelujen tuotantotapoja ja organisoitua, uudistaa kuntien rahoitus- ja valtionosuusjärjestelmää sekä tarkistaa kuntien ja valtion välistä tehtävänjakoa. Uudistuksella pyritään parantamaan tuottavuutta ja hillitsemään kuntien menojen kasvua. Uudistus vahvistaisi kuntarakennetta yhdistämällä kuntia ja liittämällä osia kunnista toisiin kuntiin. Palvelurakenteita vahvistettaisiin kokoamalla kuntaa laajempaa väestöpohjaa edellyttäviä palveluja ja lisäämällä kuntien yhteistoimintaa. Hallituksen esityksen mukaan yhteistoimintaan henkilöstön kanssa kiinnitettäisiin tässä yhteydessä erityistä huomiota ja nimenomaisesti säännöksellä todettaisiin, että uudelleenjärjestelyt, selvitykset ja suunnitelmat valmistellaan yhteistoiminnassa kuntien henkilöstön edustajien kanssa. Yhteistoiminta toteutettaisiin noudattamalla voimassa olevaa kunnan yhteistoimintamenettelyä koskevaa sääntelyä.

Kun muutoksia toimintaympäristössä tapahtuu, on henkilöstön kuuleminen, informointi ja muutoshankkeisiin sitouttaminen tärkeää muutoshankkeiden onnistuneen toteuttamisen ja kunnan tehokkaan toiminnan kannalta. Toisaalta henkilöstön työhyvinvointi sekä kyky ja halu tuottaa laadukkaita palveluja edellyttää, että henkilöstöllä on mahdollisuus saada tietoja tulevista muutoksista ja päästä mukaan vaikuttamaan päätösten valmisteluun.

Kuntasektorin yhteistoimintaa koskevassa yleissopimuksessa on tuotu esiin, että yhteistoiminta toimii johtamisen välineenä ja että

parhaiten yhteistoiminnalle asetetut tavoitteet saavutetaan jatkuvan neuvottelumenettelyn ja sen avulla syntyvän osapuolten luottamuksen avulla. Yleissopimuksessa korostetaan välitöntä yhteistoimintaa ensisijaisena yhteistoiminnan muotona.

Kunnissa ja kuntayhtymissä työntekijöiden järjestäytymisaste on perinteisesti ollut korkea. Kunnallinen työmarkkinalaitos edustaa suoraan lain nojalla kaikkia kuntia ja kuntayhtymiä. Työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmään perustuva yhteistoimintamenettelyjärjestelmä on kuntasektorilla tästä korkeasta sitovuuden asteesta johtuen ollut toimiva ja järjestelmän pohja on voinut poiketa muista sektoreista. Käytännössä yhteistoimintamenettelyssä ei ole ollut merkittäviä eroavaisuuksia verrattuna yksityiseen sektoriin tai valtioon.

Tämä hallituksen esitys perustuu Kunnallisen yt-toimikunnan työhön (Kunnallisen yt-toimikunnan mietintö, sisäasiainministeriön julkaisusarja 43/2006). Toimikunnan työn aikana kuultiin usean kunnan edustajia yhteistoiminnan järjestämisestä. Kuultavana oli sekä työnantajan että henkilöstön edustajia kunnista. Kuulemisten yhteydessä kävi ilmi, että useassa kunnassa yhteistoimintaa on kehitetty paikallisesti oman kunnan tarpeita vastaavasti solmimalla paikallinen sopimus yhteistoiminnan järjestämisestä. Toisaalta kaikissa kunnissa yhteistoimintaa ei ollut kiinnitetty samalla tavalla huomiota eikä yhteistoimintaa koettu molemmin puolin samalla tavalla tärkeäksi. Tuli myös esiin, että yhteistoiminnan toteuttaminen on erityisen haasteellista silloin, kun on kyse kuntaliitosten tuomista suurista muutoksista. Ongelmaksi oli koettu myös, että käytännössä yhteistoimintaa toteutettaessa samasta asiasta neuvotellaan usein monella eri tasolla, mikä vähentää kiinnostusta asian käsittelyyn, kun asia koetaan käsitellyksi jo useaan kertaan.

## **2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset**

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yksityisellä sekto-

rilla sekä valtiolla työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu lakiin, yhteistoiminnasta yrityksistä annettuun lakiin ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettuun lakiin (651/1988). Vaikka yhteistoimintaa kunnissa on voitu toteuttaa pääsääntöisesti hyvin nykyisillä sopimusjärjestelyillä, ei kuitenkaan ole olemassa erityisiä perusteita sille, että kunnallisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden oikeudesta tietojensaantiin ja neuvotteluoikeudesta säännellään muista sektoreista poikkeavalla tasolla.

Perustuslain 14 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan tehtävänä on edistää yksilön mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan ja vaikuttaa häntä koskevaan päätöksentekoon. Tämän perustuslain säännöksen sekä yhteistoimintamenettelydirektiivin säännöksiin työntekijän oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi sekä lisäksi Euroopan sosiaalisen peruskirjan määräyksiin voidaan katsoa edellyttävän, että myös kunnissa työkentelevien oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi vahvistetaan lain tasolla.

Kunnissa ja kuntayhtymissä työnantajana on aina viranomainen. Sen sijaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia joudutaan soveltamaan keskenään hyvinkin erilaisissa tai erikokoisissa yrityksissä. Myös työntekijöiden mahdollisuus saada tietoja työnantajan päätöksistä on kuntasektorilla erilainen kuin yksityisissä yrityksissä työkentelevillä. Muun muassa näistä syistä nyt ehdotettava yhteistoimintamenettelyä koskeva sääntely kunnissa olisi joiltakin osin yksityisen sektorin menettelysääntelyä väljempää. Taustalla on myös ajatus siitä, että nykyisin kunnissa hyvin toimivat tavat hoitaa yhteistoimintaa voitaisiin säilyttää lain voimaantulosta huolimatta, eikä säännöksillä luotaisi esteitä luontevalle yhteistoiminnalle.

Laki sisältäisi mahdollisuuden sopia työ- ja virkaehtosopimuksilla toisin tietyistä lain kohdista, jotta yhteistoimintaa voitaisiin edelleen kehittää paikallisiin tarpeisiin sopivaksi ja jottei lain säätäminen aiheuttaisi tarvetta purkaa jo tehtyjä paikallisia järjestelyjä. Lain tavoitteena on säätää yhteistoiminnalle vähimmäistaso, käytännössä yhteistoimintaa voitaisiin kunnissa hoitaa lakia monimuotoisemminkin.

Lain tavoitteena on järjestää yhteistoiminta

kunnan normaalin organisaation mukaisesti siten, että asiat voidaan käsitellä organisaation ja päätöksenteon kannalta tarkoituksenmukaisimmalla tavalla.

Yhteistoimintaa toteutettaisiin toisaalta asianomaisen työpaikan normaalissa toimintaorganisaatiossa ja toisaalta työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken.

Yhteistoimintamenettelyyn osallistuisi työntekijä tai viranhaltija, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee ja hänen esimiehensä. Silloin kun asia koskee useampaa henkilöä, asiaa voitaisiin käsitellä näiden henkilöiden kanssa yhdessä tai näitä henkilöitä edustavien henkilöstön edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsiteltäisiin yhteistoimintaelimessä, jossa sekä työnantajalla että henkilöstöllä olisi edustajansa.

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsiteltäisiin ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa tai kunnan palvelurakenteessa. Yhteistoiminnan piiriin kuuluisivat myös periaatteet, jotka koskisivat palvelujen uudeen järjestämistä, sekä henkilöstöä, henkilöstön kehittämistä ja tasa-arvoista kohtelua sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoa koskevat periaatteet ja suunnitelmat. Yhteistoiminnan piiriin kuuluisivat myös asiat, jotka koskevat taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan talousarvioehdotus edellyttäisi sellaisia toimenpiteitä, joista todennäköisesti aiheutuisi työvoiman vähentämisiä taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, näitä toimenpiteitä olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnan hallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen. Yhteistoimintamenettelyssä laadittaisiin vuosittain sellainen henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta käy ilmi periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä. Kunnan tulisi antaa henkilöstölle tietoja myös työllisyystilanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä niiden todennäköisestä kehityksestä.

Kunnan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on luonnollinen osa työyhteisössä tapahtuvaa asioiden käsittelyä. Esimerkiksi

esimiehen ja alaisen välisessä vuorovaikutuksessa käsiteltäisiin ehdotetussa laissa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita silloin, kun asia koskee yksittäistä työntekijää. Laissa edellytetty yhteistoimintamenettely olisi riippuvainen käsiteltävästä asiasta.

Asiat, joilla pääsääntöisesti on henkilöstöä tai henkilöstön asemaan liittyviä vaikutuksia, edellyttäisivät yhteistoimintamenettelyä. Yhteistoimintamenettely ei kuitenkaan merkitse työnantajan direktio-oikeuteen puuttumista. Päätöksen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävästä asiasta tekee viime kädessä työnantaja.

Laki antaisi mahdollisuuden usean kunnan hoitaa yhteistoimintaa yhteisesti. Kunnat ja niiden henkilöstö voisivat tarvittaessa sopia yhteisen yhteistoimintaelimen asettamisesta.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvan irtisanomisten yhteydessä noudatettavaa muutosturvan toimintamallia koskeva sääntely ehdotetaan nostettavaksi lain tasolle myös kuntasektorin osalta. Toimintamalli on kokonaisuus, joka muodostuu yhteistoimintaja irtisanomismenettelyn menettelytapasäännöksistä sekä työvoimaviranomaisten työllistymistä tukevista toimenpiteistä. Nykyisin muutosturvaan liittyviä määräyksiä on kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ehdotettavaan lakiin otettaisiin säännökset muutosturvan yhteistoimintamenettelyä koskevista asioista ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin (304/2003) lisättäisiin säännökset viranhaltijan oikeudesta työllistymisvapaaan ja työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta työvoimaviranomaisille.

Ehdotuksessa on otettu huomioon niin alan yhteistoimintaa koskeva yleissopimus, hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 254/2006 vp) kuin laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa.

### 3. Esityksen vaikutukset

Yleissopimuksen mukaan kuntien on tullut toteuttaa yhteistoimintaa sopimuksessa mää-

rätyissä asioissa. Ehdotettu laki ei olennaisesti muuttaisi yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden piiriä eikä noudatettavaa yhteistointamenettelyä. Esityksellä ei ole vaikutuksia kunnallistalouteen.

#### 4. Asian valmistelu

Esitys perustuu sisäasiainministeriön hallitusohjelman perusteella asettamaan Kunnallisen yt-toimikunnan työhön (Kunnallisen yt-toimikunnan mietintö, sisäasiainministeriön julkaisusarja 43/2006). Toimikunnan työn valmistumisen jälkeen asiaa on valmisteltu sisäasiainministeriössä yhteistyössä Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja kunnallisten pääsopijajärjestöjen kanssa. Tässä valmistelussa on saavutettu yksimielisyys esityksen sisällöstä.

#### 5. Riippuvuus muista esityksistä

Tämän esityksen kanssa samanaikaisesti on eduskunnan käsiteltävänä hallituksen esitys laiksi tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (HE 114/2006 vp), johon tässä esityksessä on viitattu ehdotuksen 6 §:ssä.

Tällä esityksellä on myös yhtymäkohtia hallituksen esitykseen laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi lakeiksi (HE 254/2006 vp), joka on tämän esityksen kanssa samanaikaisesti eduskunnan käsiteltävänä. Edellä mainitussa esityksessä on vastaavalla tavalla kuin tässä esityksessä ehdotettu muutettavaksi tuloverolain 80 §:n, rikoslain 47 luvun 4 §:n, opintovapaalain 9 §:n ja julkisista työvoimapalveluista annetun lain 5 a luvun 7 §:n säännöksiä. Mainituissa lainkohdissa tulisi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain lisäksi viitata myös työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin.

Esityksellä ei ole tarkoitus myöskään muuttaa tuloverolain 80 §:n 7 kohdan sisältöä siitä, millaisena se hyväksytään hallituksen esityksen (HE 144/2006 vp) käsitellyn yhteydessä.

### YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

#### 1. Lakiehdotuksen perustelut

##### 1.1. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa

**1 §. Lain tarkoitus.** Pykälässä todettaisiin lain tarkoitus, joka olisi työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistäminen kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena olisi antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten

valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Työnantajan ja henkilöstön välisellä yhteistoimintamenettelyllä varmistetaan henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työnsä toteuttamista, työyhteisöään ja työympäristöään. Samalla yhteistoiminnan avulla parannetaan kunnan henkisten ja taloudellisten voimavarojen hyväksikäyttöä kunnan tavoitteiden saavuttamiseksi.

Avoim vuorovaikutus edesauttaa luottamuksellisten ilmapiirin syntymistä, mikä on edellytys työyhteisön työhyvinvoinnille ja tulokselliselle toiminnalle. Luottamuksellisten yhteistyösuhteiden aikaansaaminen ja niiden

vaaliminen sekä tehokas tiedonkulku antavat hyvän pohjan vaikuttavuudeltaan korkeatasoiselle palvelutuotannolle.

Yhteistoiminnan osapuolten eli työnantajan ja henkilöstön välistä luottamusta edistetään parhaiten jatkuvalla yhteistoiminnalla, joka tapahtuu esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäisessä yhteistyössä. Yhteistoiminta on aktiivista vuorovaikutusta, joka usein toteutuu myös itse työn yhteydessä, esimerkiksi informaation jakamisena. Yhteistoiminta toimii myös yhtenä johtamisen välineenä.

Yhteistoimintaa, vuorovaikutusta ja osallistumista tapahtuu välittömässä muodossa työpaikalla ja työpaikkakokouksissa. Yhteistoimintaa toteutetaan myös edustuksellisesti yhteistoimintaelimissä, jolloin koko henkilöstö ei osallistu asian käsittelyyn, vaan henkilöstö on yhteistoiminnan piiriin kuuluvan asian käsittelyssä edustettuna edustajiensa välityksellä.

**2 §. Soveltamisala.** Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lain soveltamisalaksi kunnat ja kuntayhtymät. Laki tulisi sovellettavaksi myös kunnallisissa liikelaitoksissa. Kunnallinen liikelaitos on kunnan tai kuntayhtymän osa. Sen sijaan kuntien ja kuntayhtymien perustamat osakeyhtiöt ja säätiöt kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) piiriin. Mitä laissa ja ljempanä säädettäisiin kunnista, koskisi myös kuntayhtymiä.

Vuoden 2012 loppuun on voimassa seutuyhteistyökokeilusta annettu laki (560/2002), jossa säädetään tietyille seuduille mahdollisuus siirtää tehtäviä ja päätösvaltaa seudullisille toimielimille. Lakia sovellettiin myös näihin seudullisiin toimielimiin. Tämä todettaisiin lain voimaantulosäännöksessä.

Kun lainsäädännöllä luodaan uusia kuntien yhteistoimintamuotoja, otetaan yleensä samalla kantaa uusien yhteistyöjärjestelyjen organisointitapaan. Esimerkiksi hallituksen esityksessä laiksi kunta- ja palvelurakennemuutuksesta (HE 155/2006 vp) ehdotetaan otettavaksi käyttöön uusi käsite yhteistoiminta-alue. Lakiehdotuksessa todetaan, että yhteistoiminta-alueen tehtävät voidaan antaa yhden kunnan hoidettavaksi, eli käytetään niin sanottua isäntäkuntamallia, tai tehtävää

varten perustetaan kuntayhtymä. Tehtäviä on määritelty myös erikoissairaanhoidolain (1062/1989) mukaisille kuntayhtymille. Kun yhteistyö on todettu järjestettävän kuntayhtymämuodossa tai jos tehtäviä hoitaa yksi kunta niin sanottuna isäntänä, kuuluvat kyseiset yhteistyömuodot työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan osalta tämän lain piiriin 1 momenttiin ehdotetun säännöksen nojalla.

Lakia sovellettaisiin yhteistoimintaan työnantajan ja henkilöstön välillä. Henkilöstö käsitteenä pitää sisällään kaikki kunnan palveluksessa olevat henkilöt eli ne, jotka ovat kuntaan virka- tai työsuhteessa. Pykälän 2 momentissa todetaan selvyuden vuoksi, että termillä työntekijä tarkoitetaan laissa myös virkasuhteessa olevaa henkilöä.

**3 §. Yhteistoiminnan osapuolet.** Pykälän 1 momentissa määriteltäisiin yhteistoiminnan osapuoliksi kunta työnantajana ja kunnan palveluksessa oleva henkilöstö. Kunnan henkilöstön muodostaisivat kunnan palveluksessa työskentelevät viranhaltijat, joihin sovelletaan kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia (304/2003), ja kunnan palveluksessa työskentelevät työntekijät, joihin sovelletaan työsopimuslakia (55/2001). Säännöksen mukaan yhteistoimintamenettelyjen osallisena olisi työntekijä, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä työntekijää, osallisina olisivat pääsääntöisesti henkilöstöryhmän edustaja sekä työnantajan edustaja. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, työntekijöitä edustaisivat asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat.

Työntekijöitä edustaisi siten yhteistoiminnassa joko työntekijä itse tai edustaja siitä henkilöstöryhmästä, johon hän kuuluu. Henkilöstöryhmiä ja heidän edustajiaan voisi kunnassa olla useampia siten kuin säännöksen 2 ja 3 momentissa säädettäisiin tarkemmin. Samalla henkilöstöryhmällä voisi myös olla joissakin tapauksissa useampia edustajia, jolloin yhteistoimintamenettelyssä edustajakin edustaisi vain kulloistakin henkilöstöryhmän osaa.

Työnantaja päättää, kuka toimii yhteistoiminta-asioissa työnantajan edustajana. Työnantajan edustaja voisi vaihdella asian laajuuden mukaan. Laajakantoisissa asioissa

työnantajan edustajan tulisi olla sellaiselta johdon tasolta, jossa myös käsiteltävää asiaa koskevat päätösehdotukset valmistellaan.

Liikkeen luovutustilanteessa yhteistoiminnan osapuolena voisi olla myös luovutuksen saaja. Esimerkiksi kuntaliitostilanteessa kunta voi olla yhteistoiminnan osapuolena. Luovutuksen saajalle ehdotetaan säädettäväksi 9 §:ssä velvollisuus tiettyjen tietojen antamiseen.

Pykälän 2 ja 3 momentissa määriteltäisiin tarkemmin henkilöstöryhmien edustajat. Pykälän 2 momentissa olisi pääsääntö henkilöstöryhmien edustajista.

Henkilöstöryhmä ei ole oikeushenkilö. Henkilöstöryhmän käsitettä on vaikea määrittellä täsmällisesti, vaikka käytännössä ei ole useinkaan epäselvyyttä siitä, mihin henkilöstöryhmään työntekijä kuuluu. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain soveltamisessa yrityksen henkilöstö on yleiskielen tavoin ymmärretty koostuvan "työntekijöistä", "toimihenkilöistä" ja "ylemmistä toimihenkilöistä". Kunnallishallinnossa tällaista jakoa ei ole käytetty, vaan henkilöstöryhmät ovat määntyneet tehtävien sisällön ja ammattialan perusteella. Esimerkkeinä henkilöstöryhmistä voidaan mainita mm. toimistoalan, tietoteknisen alan, kirjastotoimen, ruokahuollon, hoitoalan ja opetusalan ammattihenkilöstö. Järjestäytyminen ei sinänsä vaikuta siihen, mihin henkilöstöryhmään henkilöstö kuuluu.

Henkilöstöryhmän määrittelyllä ei ole tarkoitus muuttaa nykyisen yhteistoimintamennettelyn mukaista henkilöstön edustajien määrääytymistä.

Pykälän 2 momentin mukaan henkilöstöä edustaisi työnantajaa työehtosopimuslain tai kunnallisen virkaehtosopimuslain nojalla sitovan työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutettu taikka muu henkilöstön edustaja. Kuntasektorilla on ollut yleisesti käytäntönä, että yhteistoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta on käytännössä yhdistetty. Yhteistoimintaneuvotteluissa luottamusmiehen edustaa yleensä kaikkia niitä työntekijöitä ja viranhaltijoita, joiden työ- tai virkasuhteessa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmiehen on valittu. Työn-

antajaa sitovan työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella voidaan yhteistoimintaneuvotteluihin valita luottamusmiehen ohella tai sijasta myös muu henkilöstön edustaja edustamaan asia nomaista henkilöstöryhmää.

Kunnan henkilöstön järjestäytymisestä johtuen voi syntyä tilanne, jossa jollakin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta 2 momentissa tarkoitettuna luottamusmiehen valintaan. Tällöin pykälän 3 momentin mukaan heillä olisi oikeus valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi oma edustaja yhteistoimintaa varten, jos enemmistö heistä niin päättää. Näin valittua edustajaa kutsuttaisiin laissa yhteistoimintaedustajaksi. Yhteistoimintaedustajan vaalin tai muun valintamennettelyn olisi järjestettävä siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla on tilaisuus osallistua edustajan valintaan. Vastaava oikeus yhteistoimintaedustajan valintaan olisi sellaisella henkilöstöryhmällä, joka ei olisi valinnut luottamusmiehenä, vaikka siihen olisi ollut oikeus.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin yhteistoimintaedustajan erityisestä irtisanomissuojasta. Luottamusmiehen erityinen irtisanomissuoja on määritelty kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) ja työehtosopimuslaissa (55/2001). Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 38 §:n 2 momentin mukaan luottamusmiehen virkasuhde voidaan irtisanoa henkilöön liittyvien syiden johdosta vain, jos niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksensa. Taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla luottamusmiehen virkasuhde voidaan irtisanoa vain, jos työ kokonaan päättyy eikä hänelle voida järjestää muuta ammattitaitoaan vastaavaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön. Sisällöltään vastaava säännös on työehtosopimuslain 7 luvun 10 §:ssä. Yhdenvertaisuuden vuoksi vastaava irtisanomissuoja ehdotetaan säädettäväksi myös yhteistoimintaedustajalle.

**4 §. Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat.** Pykälä sisältäisi luettelon asiatyypeistä, jotka ainakin tulisi käsitellä työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa. Laki määrittäisi yhteistoiminnalle vain vähimmäistason, joten yhteistoiminnassa voitaisiin käsitellä myös muunlaisia kuin pykälässä luet-

tuja asioita.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäisiin asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa tai kunnan palvelurakenteessa. Työn organisointia koskevat muutokset voivat olla esimerkiksi työtehtävien, töiden tai työtilojen uudelelleen järjestelyjä. Lainkohdassa mainitaan esimerkkinä tilanteista, joissa kunnan palvelurakenteessa voi tapahtua henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia kuntajakoa koskevat muutokset ja muutokset kuntien välisessä yhteistyössä.

Esimerkiksi kun valmistellaan kunnan liittämistä toiseen kuntaan, tulee asiaa käsitellä henkilöstön kanssa yhteistoimintamenettelyssä. Myös kuntien yhteistyötä koskevat muutokset käsiteltäisiin yhteistoimintamenettelyssä, jos niillä on merkittäviä henkilöstövaikutuksia. Kuntien yhteistoiminnasta säädetään kuntalain (365/19995) 10 luvussa. Kunnat voivat sopimuksen nojalla hoitaa tehtäviään yhdessä tai ne voivat sopia, että tehtäviä annetaan toisen kunnan hoidettavaksi taikka että tehtävien hoitoa varten perustetaan kuntayhtymä. Kun tällaisia järjestelyjä tehdään tai jo olemassa olevia järjestelyjä muutetaan, ja asiasta aiheutuu henkilöstövaikutuksia, muutoksia on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Kun työnantaja suunnittelee toimenpiteitä, sen tulisi samalla arvioida onko toimenpiteillä merkittäviä vaikutuksia henkilöstön asemaan. Yhteistoimintamenettely asiasta olisi käytävä, jos suunnitellulla toimenpiteellä olisi merkittäviä henkilöstövaikutuksia. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien toimenpiteiden tulisi olla sellaisia, että ne kuuluvat työnantajan työjohtovallan piiriin. Yksittäisten työntekijöiden työsopimuksen ehtojen muutoksista neuvotellaan työnantajan ja työntekijän kesken.

Sen sijaan jos suunnitellut toimenpiteet liittyvät työpaikan yleisiin käytäntöihin ja töiden järjestelyyn, niistä olisi käytävä yhteistoimintaneuvottelut.

Momentin 1 kohdassa tarkoitettujen vaikutusten tulisi olla henkilöstön kannalta merkittäviä. Vähäisiä muutoksia työtehtävien sisällössä ei tarvitsisi yhteistoimintamenettelyssä käsitellä. Sen sijaan jos suunniteltu toimen-

pide aiheuttaisi esimerkiksi työtehtävien sisältöön ja työnjakoon tuntuja ja pysyviä muutoksia, kuuluisivat ne yhteistoiminnan piiriin.

Toimenpiteen vaikutusten olennaisuutta arvioitaessa tulisi lisäksi kiinnittää huomiota siihen, koskeeko muutos yksittäistä työntekijää vai jotakin henkilöstöryhmää. Jos muutosten kohteena olisi koko henkilöstöryhmä tai sen suuri osa, vaikuttaisi toimenpide pääsääntöisesti merkittävästi henkilöstön asemaan.

Momentin 2 kohdan mukaan yhteistoiminnassa olisi käsiteltävä asiat, jotka koskevat palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi tilanteita, joissa päätetään kunnan jonkin toiminnan osalta ostopalveluun siirtymisestä tai yhtiöittämisestä. Lainkohdassa on mainittu esimerkkinä henkilöstövaikutuksista ulkopuolisen työvoiman käyttöön siirtyminen ja liikkeen luovutus. Palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita ovat muun muassa julkisten palveluhankintojen kilpailuttamisen periaatteet.

Jos esimerkiksi päätetään kunnan jonkin toiminnan yhtiöittämisestä, tulee tätä periaatetta koskeva päätös valmistella yhteistoimintamenettelyssä tämän lainkohdan perusteella. Sen jälkeen kun päätös yhtiön perustamisesta on tehty ja on tiedossa miten asia vaikuttaa töiden organisointiin, asiaa tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä momentin 1 kohdan mukaan.

Kuntien toimintaympäristö on muuttumassa voimakkaasti väestön vanhenemisen, palvelukysynnän kasvun, sisäisen muuttoliikkeen, henkilöstön eläkkeelle siirtymisen, työvoiman niukkuuden ja julkisen talouden paineiden vuoksi. Paineet johtanevat lisääntyvästi palvelutuotantotapojen uudelleen pohdintaan, jolloin vaihtoehtoina saattavat tulla harkittavaksi esimerkiksi lisääntyvä kuntien keskinäinen yhteistyö, kuntaliitokset, palvelutuotannon yksityistäminen, ulkopuolisen työvoiman käytön lisääntyminen tai ostopalvelujen hankkiminen. Nämä toimenpiteet yleensä merkitsevät muutoksia työn organisoinnissa. Siinä vaiheessa kun on tiedossa, että toimenpiteestä aiheutuu henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia,

tulee tällaista valmisteilla olevaa asiaa käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Kuitenkin asian alustava valmistelu voidaan toteuttaa ilman yhteistoimintamenettelyä. Toisaalta asian valmistelun kannalta saattaa usein olla tarkoituksenmukaista, että henkilöstö kytketään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sellaisten hankkeiden valmisteluun, joista voi aiheutua henkilöstövaikutuksia.

Momentin 3 kohdan mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita olisi henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat.

Henkilöstöön liittyviä periaatteita ja suunnitelmia olisivat esimerkiksi erilaiset henkilöstöhallinnossa noudatettavat periaatteet ja menettelytavat, henkilöstöstrategiat, työhönotossa ja perehdyttämisessä noudatettavat periaatteet sekä henkilöstölle järjestettävän virkistys- ja työhyvinvointitoiminnassa noudatettavat periaatteet.

Henkilöstön kehittämisen periaatteilla ja suunnitelmilla tarkoitettaisiin esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia. Henkilöstösuunnitelmat voivat sisältää esimerkiksi tietoja kunnan henkilöstön rakenteesta, määrästä ja osaamisesta. Koulutussuunnitelmat voivat sisältää esimerkiksi arvion työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistarpeista ja ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista. Henkilöstön tasa-arvoisen kohtelun liittyviä periaatteita ja suunnitelmia ovat esimerkiksi tasa-arvosuunnitelma, mutta henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu on otettava huomioon myös muiden suunnitelmien ja periaatteiden yhteydessä. Työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon kuluvat esimerkiksi sisäisen tiedotuksen ja aloitetoiminnan periaatteet.

Laadittaessa esimerkiksi henkilöstöstrategia-asiakirjaa, henkilöstökoulutussuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa tai sisäisen tiedotuksen periaatteita mainittuja asiakirjoja tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä sen varmistamiseksi, että henkilöstö saa mahdollisuuden ilmaista näkemyksensä valmisteltavasta asiakirjasta ja vaikuttaa asian valmisteluun.

Momentin 4 kohdan mukaan yhteistoiminnassa olisi käsiteltävä asiat, jotka koskevat

taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Yhteistoimintamenettelyt olisi käynnistettävä kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Tällöin työnantaja ei ole yhteistoimintamenettelyjä aloitettaessa vielä tehnyt päätöstä mahdollisista henkilöstön vähennyksistä, vaan työnantaja vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla voi olla vaikutuksia henkilöstön määrään.

Jos kunnan talousarvioehdotus edellyttää sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen voi johtaa useiden henkilöiden osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen, irtisanomiseen tai palvelussuhteiden ehtojen heikkemiseen, tällaisia toimenpiteitä olisi pykälän 2 momentin mukaan käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Pykälän 3 momentin mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain sellainen henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta tulee käydä ilmi ainakin periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä. Erilaisilla työsuhdemuodoilla tarkoitetaan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa olevia, määräaikaista ja osa-aikaisia työntekijöitä. Näiden työsuhdemuotojen käytön periaatteet on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

**5 §. Yhteistoimintamenettely.** Pykälässä säädetään yhteistoimintamenettelystä. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan on ennen kuin hän ratkaisee yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian neuvoteltava valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden henkilöiden kanssa, joita valmisteilla oleva asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin aikaisessa vaiheessa kun mahdollista. Momentin mukaan neuvotteluja tulee käydä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista työnantajan on neuvoteltava henkilöstön kanssa ennen asian ratkaisua. Se mikä on oikea neuvotteluajankohta kussakin asiassa, riippuu käsiteltävästä asiasta. Neuvottelut



tulisi aina aloittaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa siten, että henkilöstöllä on todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa käsiteltävän asian lopputulokseen. Työnantajan ratkaistavaksi jää, missä vaiheessa yhteistoimintaneuvottelut käynnistetään.

Ennen kuin työnantaja ottaa käyttöön henkilöstöä koskevat suunnitelmiä, periaatteita tai muita 4 §:n 3 kohdassa tarkoitettuja järjestelyjä, ne on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Neuvottelujen kohteena olisi suunnitelmien ja niiden sisällön kokonaisuus, jossa otettaisiin huomioon, miksi jotakin tehdään, mitä tavoitellaan ja miten asia vaikuttaa henkilöstöön. Myöhemmin jos suunnitelmiin tai periaatteisiin olisi tarpeen tehdä muutoksia, myös muutoksista olisi neuvoteltava ennen niiden käyttöön ottoa.

Laissa säädettäisiin vain yhteistoiminnan vähimmäisvaatimuksista. Käytännössä yhteistoimintaa kunnissa voidaan hoitaa ja rykyisin hoidetaankin monimuotoisemmin. Asioita voidaan esimerkiksi valmistella työryhmissä, joissa henkilöstön edustajia on mukana. Tällöin henkilöstö pääsee vaikuttamaan toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Tällä tavalla motivoidaan henkilöstöä toiminnan kehittämiseen ja edistetään muutoksiin sitoutumista. Varhaisessa vaiheessa tapahtuva yhteistoiminta luo hyvät edellytykset hankkeiden onnistumiselle ja tuloksellisuuden varmistamiselle.

Pykälän 2 momentin mukaan yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti sen työntekijän, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee, ja työnantaja edustaja välillä. Käytännössä työnantajan edustaja olisi asianomaisen työntekijän esimies. Työntekijän pyynnöstä myös henkilöstön edustaja voi olla asian käsittelyssä läsnä.

Onnistunut yhteistoiminta edellyttää osapuolten välistä luottamusta. Luottamusta edistetään jatkuvalla yhteistoiminnalla, joka on esimiehen ja alaisen välillä tapahtuvaa jatkuvaa normaalin työn yhteydessä tapahtuvaa vuorovaikutusta. Yhteistoiminta on myös johtamisen yksi osa-alue. Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää osapuolten välistä keskinäistä luottamusta ja parhaiten se saavutetaan kun asiat käsitellään niiden henkilöiden tasolla, joita käsiteltävänä oleva asia koskee.

Jos yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee osaa henkilöstöstä, asia voidaan käsitellä näiden henkilöiden ja työnantajan kesken. Kun yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee esimerkiksi työpaikan yhden työyksikön työntekijöitä, voidaan asiaa käsitellä tämän työyksikön työntekijöiden ja työnantajan, käytännössä yksikön esimiehen, kesken työyksikön kokouksessa. Silloinkin kun asia koskee vain osaa henkilöstöstä kyseinen henkilöstön osa voi olla neuvotteluissa edustettuina edustajien välityksellä.

Jos käsiteltävä asia on laajakantoinen tai henkilöstöä yleisesti koskeva asiaa käsiteltäisiin 14 §:ssä tarkoitettussa yhteistoimintaelimessä, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista.

Pykälän 2 momentti sisältäisi säännöksen yhteistoiminnassa käsiteltävän asian vaihtoehtoisista käsittelytavoista. Jos asiaa on käsitelty esimerkiksi sen työyksikön kesken, jota kyseinen asia koskee, asiaa ei sen lisäksi enää tarvitsisi käsitellä yhteistoimintaelimessä. Tai jos asiaa on käsitelty yhteistoimintaelimessä, ei sitä tarvitse sen jälkeen käsitellä enää erikseen yksittäisten työntekijöiden kanssa.

Pykälä 1 ja 2 momentin säännökset sisältäisivät yhteistoimintamenettelyn yleisen määrittelyn. Pykälän 3 momentin mukaan, jos kyse on taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantava osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen, yhteistoimintamenettelyä koskisi lisäksi vielä 7 §:n menettelyä tarkentavat säännökset. Samoin jos yhteistoimintamenettelyssä käsitellään vuokratyövoiman käyttöä, menettelystä olisi säädetty yleistä menettelyä tarkemmin. Tätä koskevat säännökset olisivat 10 §:ssä. Liikkeen luovutuksen osalta luovuttajan ja luovutuksensaajaan velvollisuudesta antaa tietoja ehdotetaan säädettäväksi 11 §:ssä.

**6 §. Tietojen antaminen.** Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi annettava ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Tiedot tulisi antaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen neuvottelujen alkamista siten, että annettuihin tietoihin olisi mahdollista riittävästi perehtyä ja valmistautua tulevaan neuvotteluun.

Tiedot olisi annettava niin varhaisessa vaiheessa, että esimerkiksi henkilöstön edustajille jäisi aikaa keskinäisiin neuvotteluihin, jos ne asian luonteen vuoksi olisivat tarpeen.

Henkilöstö voi tiedot saatuaan esittää asiaa koskevia lisäkysymyksiä ja lisäselvityspyynnöitä. Lisätietojen tulee tällöin olla työnantajan kannalta kohtuudella annettavissa. Työnantajan velvoite tietojen antamiseen koskee vain asian käsittelyn kannalta tarpeellisia tietoja. Yhteistoiminnan tavoitteita edistetään kuitenkin parhaiten antamalla tietoja kaikista sellaisista asioista, joista tietojen antaminen on mahdollista.

Pykälän 2 momentin mukaan kunnan tulee kerran vuodessa antaa henkilöstölle tiedot kunnan työllisyysilanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä niiden todennäköisestä kehityksestä. Neljännesvuosittain kunnan on annettava henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään kunnan työvoimatilannetta kuvaava selvitys kunnan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä. Tietojen tulisi kuvata kunnan todellista työvoimatilannetta sellaisella tavalla, että se parhaiten antaa oikeanlaisen kuvan määräaikaisten ja osa-aikaisten määrästä.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantajan olisi esitettävä vuosittain henkilöstön edustajille selvitys kunnassa sovellettavista periaatteista hallituksen esityksessä laiksi tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (HE 114/2006 vp) ehdotetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvitys annettaisiin henkilöstön edustajien pyynnöstä.

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 kuljetuspalveluihin.

Työnantajan antamasta selvityksestä tulisi käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

**7 §. Työvoiman käytön vähentäminen.** Py-

kälä täsmentäisi menettelytapoja silloin, kun yhteistoimintamenettelyssä on kyse taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantava osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen.

Pykälän 1 momentin mukaan, kun työnantaja harkitsisi yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista hänen olisi annettava yhteistoimintamenettelyjen aloittamista koskeva kirjallinen neuvotteluesitys viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Kirjallisella neuvotteluesityksellä tarkoitetaan kirjallista tietoa neuvottelujen aloittamisajasta ja -paikasta sekä neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos työnantaja harkitsisi vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan tulee antaa tietyt käytettävissään olevat työvoiman vähentämistä koskevat tiedot asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti. Näitä tietoja olisivat tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä. Lisäksi tulisi antaa selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisen kohteiksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin, että asian käsittelyyn osallistuisi myös henkilöstön edustaja, jos lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea työntekijää, taikka jos työnantaja tai henkilöstön edustaja niin vaatii. Työntekijällä olisi aina mahdollisuus vaatia henkilöstön edustajaa mukaan asian käsittelyyn, kun häntä koskevaa asiaa käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Tästä säädettäisiin 5 §:n 2 momentissa.

**8 §. Ilmoitus työvoimatoimistolle.** Pykälässä säädettäisiin työnantajan työvoimatoimistolle tehtävästä ilmoituksesta silloin kun yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän tai viranhaltijan irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen. Säännös liittyisi muutosturvan toimintamalliin ja vastaisi hallituksen esityksessä (HE 254/2006 vp) yhteistoi-

minnasta yrityksissä ehdotetun lain 48 §:n säännöstä.

**9 §. Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet.** Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työllistymistä edistävästä toimintasuunnitelmasta. Työnantajan olisi annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän 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.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin toimintasuunnitelman sisällöstä. Toimintasuunnitelmasta 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 neuvottelumenettely muotoutuisi selkeäksi ja se voisi edetä johdonmukaisesti vaiheittain. Toimintasuunnitelma ei saa syrjäyttää muita irtisanomisiin sovellettavia säännöksiä tai määräyksiä. Toimintasuunnitelmasta olisi neuvoteltava henkilöstön edustajien kanssa irtisanomisia koskevien yhteistoimintaneuvottelujen osana.

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

uudelleen ja esitettävä ne yhteistoimintamenettelyn aikana työntekijöille tai heidän edustajilleen

Pykälä liittyisi muutosturvan toimintamalliin ja vastaisi sisällöltään yhteistoiminnasta yrityksissä ehdotetun lain 49 §:ää. Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä. Viranhaltijan vastaavasta oikeudesta ehdotetaan säädettäväksi kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 a §:ssä.

**10 §. Vuokratyövoiman käyttö.** Pykälässä säädettäisiin erityisestä työnantajan ilmoittamisvelvollisuudesta silloin, kun yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee vuokratyövoiman käyttöä. Alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisen periaatteista työnantajan olisi annettava vuosittain selvitys 6 §:n 3 momentin mukaan.

Pykälän 1 momentin mukaan vuokratyövoiman käytön periaatteet olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos työnantaja harkitsee sopimusta vuokratyövoiman käytöstä, siitä tulisi ilmoittaa niille henkilöstön edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Ilmoitus annettaisiin joka kerta ennen vuokratyövoiman käyttöä koskevan sopimuksen tekemistä. Ilmoituksesta tulisi käydä ilmi vuokratyöntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto-aika sekä ajanjakso, jona mainittua työvoimaa aiotaan käyttää.

Saatuaan 2 momentissa tarkoitettua ilmoituksen, asianomaisella henkilöstön edustajalla on oikeus tämän ilmoituksen antamista seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Päiviä arvioitaessa asiaan ei vaikuta henkilöstöryhmän edustajan omat työ- tai vapaa-aikajärjestelyt, vaan ne määräytyisivät tässä tapauksessa tavanomaisen viisipäiväisen työviikon mukaan. Asiaa koskevat yhteistoimintaneuvottelut olisi käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä.

Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäisiin muun muassa työnantajan harkitseman sopimuksen perusteet, sen vaikutukset työnantajan omiin työntekijöihin ja vuokratyövoiman laajuuteen liittyvät vaihtoehdot. Tänä aikana

työnantaja ei saisi tehdä käsiteltävästä asiasta sopimusta vuokratyövoiman käyttämisestä. Määräajan jälkeen työnantaja voisi tehdä asiasta päätöksen.

Pykälän 4 momentissa olisi työnantajan 3 momentissa tarkoitettua neuvotteluelvoitetta koskeva rajaus. Henkilöstön edustaja ei voisi vaatia yhteistoimintaneuvottelua, jos niiden tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota kunnan henkilöstö ei vaikiintuneen käytännön mukaan suorita. Vastaava rajaus koskisi myös sellaisia lyhytaikaisia ja kiireellisiä töitä sekä asennus-, korjaus- tai huoltotöitä, joiden teettäminen ei ole mahdollista kunnan omalla henkilöstöllä.

**11 §. Liikkeen luovutus.** Pykälässä säädetään liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamisvelvollisuudesta henkilöstön edustajille.

Pykälän 1 momentin mukaan liikkeen luovuttajan tai luovutuksensaajan on 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 tarkoitettujen hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista. Vastaavasti luovutuksensaajan olisi annettava 1 momentissa tarkoitettujen tietojen henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ja viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

**12 §. Henkilöstön edustajan aloiteoikeus.** Pykälässä säädetään henkilöstön edustajalle oikeus pyytää yhteistoimintamenettelyä aloittamista. Työnantajan on tällöin käynnistettävä yhteistoimintamenettely tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena.

**13 §. Yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen.** Pykälän 1 momentissa todetaan yhteistoimintavelvoitteen täytyneen, kun asiassa on menetelty 5 §:ssä ja 6 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla. Tämä viittaus tarkoittaa paitsi sitä, miten 4 §:ssä tarkoitettujen yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat on käsiteltävä,

myös 5 §:n 3 momentissa tarkoitettuja erikseen säädettyjä yhteistoimintamenettelyjä. Tällaisia asioita, joista yhteistoimintamenettelyä koskevan 5 §:n yleissäännöksen ohella on säädetty erikseen, ovat työvoiman käytön vähentäminen 7 §:n mukaan, vuokratyövoiman käyttö 10 §:n mukaan ja liikkeen luovutus 11 §:n mukaan. Yhteistoimintavelvoitteen täyttymisen edellytyksenä on myös, että työnantaja on 6 §:n 1 momentin mukaisesti antanut käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot työntekijöille sekä heidän edustajilleen riittävän ajoissa.

Pykälän 2 momentin mukaan yhteistoimintavelvoitteen voidaan katsoa täytyneen myös silloin, kun työntekijät, joita asia koskee, ovat osallistuneet asian valmisteluun itse tai edustajiensa välityksellä, eikä asiassa ole tämän jälkeen tapahtunut olennaisia muutoksia. Tällaisessa valmistelussa työnantajan on tuotava ilmi se, että valmistelun on tarkoitus korvata yhteistoimintamenettely. Kunnan toimintaa pyritään suunnittelemaan ja toteuttamaan mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti ja tehokkaasti. Eräänä keinona on ollut henkilöstön mukaan ottaminen heitä itseään koskevien asioiden valmisteluun. Säännöksen tarkoituksena on välttää sellaisten asioiden käsittelyä yhteistoimintamenettelyssä, jotka ovat jo henkilöstön tiedossa sen vuoksi, että he itse tai heidän edustajansa ovat osallistuneet asian valmisteluun. Tällöin yhteistoimintamenettelyä ei tarvitsisi toteuttaa. Jos asia on kuitenkin valmistelun jälkeen muutunut sisällöltään eivätkä henkilöstö tai heidän edustajansa ole voineet osallistua tällaisen muutoksen valmisteluun, asia tulisi käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

Pykälän 3 momentti koskisi tilanteita, joissa työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuisivat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset vähintään kymmeneen työntekijään. Näissä tilanteissa työnantajan katsottaisiin täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun neuvottelua olisi käyty 14 päivän aikana niiden alkamisesta lukien. Neuvotteluihin varattu aika tarkoittaisi kalenteripäiviä ja aika laskettaisiin ensimmäisestä neuvottelupäivästä tämä mukaan lukien. Neuvotteluajasta ja neuvotteluelvoitteen täyttymisestä voitaisiin sopia

myös toisin neuvotteluun osallistuneiden kesken.

Pykälän 4 momentti koskisi työnantajan harkitsemissa irtisanomisissa, lomauttamisissa ja osa-aikaistamisissa ja 90 päivää pidempiä b-mautuksia, kun ne kohdistuvat vähintään kymmeneen viranhaltijaan tai työntekijään. Neuvotteluvaihtoehtona täytyminen olisi muutoin sama kuin 3 momentissa, mutta neuvotteluaika olisi kuusi viikkoa. Myös tästä neuvotteluaikasta ja neuvotteluvaihtoehtona täyttymisestä voitaisiin sopia toisin.

**14 §. Yhteistoimintaelin.** Pykälässä säädetään edustuksellisesta yhteistoimintaelimestä. Yhteistoimintaelimessä käsitellään asiat, jotka koskevat henkilöstöä yleisesti tai ovat laajakantoisia. Kun asiaa on käsitelty yhteistoimintaelimessä, ei sitä tarvitse sen jälkeen käsitellä enää erikseen yksittäisten työntekijöiden kanssa.

Yhteistoimintaelimen toimikausi on neljä vuotta. Yhteistoimintaelin koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Henkilöstöä edustavat lain 19 §:ssä tarkoitetut työntekijöiden ja viranhaltijoiden valtakunnalliset yhdistykset, jotka ovat niin sanottuja pääsopijajärjestöjä, nimeäisivät jokainen kohdaltaan henkilöstön edustajan kunnan yhteistoimintaelimeen. Näiden pääsopijajärjestöjen sääntöjen edellyttämällä tavalla nimeämisen voisi tehdä myös tällaisen järjestön rekisteröity paikallinen alayhdistys. Asia ratkaistaan jokaisessa pääsopijajärjestössä sisäisesti. Jos jokin henkilöstöryhmän enemmistö on valinnut 3 §:n 2 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan, myös yhteistoimintaedustaja on yhteistoimintaelimen jäsen.

Halutessaan kunnat voisivat asettaa myös yhteisiä yhteistoimintaelimiä. Tähän voi olla tarvetta, jos kunnat tuottavat palveluja yhdessä tai ryhtyvät valmistelemaan palvelujen yhdessä tuottamista. Sopimus yhteistoimintaelimestä tulisi tehdä kaikkien siihen osallistuvien kuntien ja näiden kuntien henkilöstön edustajien kesken.

Lain 19 §:n mukaan yhteistoimintaelimestä voidaan sopia toisin. Tällaisesta yhteistoimintaelimestä tehtävästä sopimuksesta tulisi käydä ilmi yhteistoimintaelimessä käsiteltävät asiat, yhteistoimintaelimen kokoonpano ja toimikauden pituus edellyttäen, että näistä asioista halutaan paikallisesti laista poikkeaa

vaa järjestelyä.

**15 §. Yhteistoimintamenettelyistä poikkeaminen.** Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi mahdollisuus yhteistoimintamenettelyistä poikkeamiseen tietyissä tilanteissa. Pykälän 1 momentin mukaan, jos viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, joita ei ole voinut ennakoita, ovat yhteistoiminnan esteenä, voidaan asiassa tehdä päätös ilman yhteistoimintamenettelyä. Tällöin pykälän 2 momentin mukaan asia on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä viivyttyä, sen jälkeen kun mainittua yhteistoiminnan estettä ei enää ole. Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä työnantajan on selvitettävä syyt poikkeukselliselle menettelylle.

**16 §. Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen.** Pykälässä säädettäisiin yhteistoimintaneuvotteluista pidettävästä pöytäkirjasta. Työnantajan olisi huolehdittava siitä, että neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, jos joku neuvotteluihin osallistuneista sitä pyytää. Pöytäkirjasta tulisi käydä ilmi neuvottelujen ajankohdat ja niihin osallistuneet henkilöt sekä neuvottelujen tulos ja mahdolliset osapuolten eriävät kannanotot.

**17 §. Salassapitovelvollisuus.** Pykälässä säädetään salassapidosta, koska yhteistoimintamenettelyssä voidaan käsitellä luottamuksellisia tietoja. Vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan kannalta säännöksen tulee rajoitua suhteellisuus- ja kohtuullisuusnäkökohdat huomioon ottaen välttämättömään. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijän ja henkilöstön edustajan on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyssä saamansa tiedot, jotka koskevat kunnan turvajärjestelyjä tai taloudellista asemaa, ja tällaisten tietojen leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan kuntaa tai tämän liike- tai sopimuskumppania. Työnantajan olisi ilmoitettava yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tiedot salassa pidettäväksi.

Pykälän 2 momentissa mahdollistettaisiin yhteistoimintamenettelyn tarkoituksen mukaisesti, että salassapitovelvollinen työntekijä tai henkilöstön edustaja saisi kuitenkin käsitellä edellä tarkoitettuja tietoja muiden työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, jos se olisi aiheellista näiden työntekijöiden aseman kannalta. Tässä yhteydessä salassapitovelvollinen joutuisi siten harkitsemaan yh-

teistoiminnassa käsiteltävien asioiden tärkeyden ja toisaalta salassa pidettävien asioiden luonteen perusteella, onko asian käsittely aiheellista laajemmin ja keiden kanssa se on tarpeen.

Pykälän 3 momentti suojaisi työntekijöiden yksityisyyttä. Sen mukaan salassa olisi pidettävä yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, ellei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen. Tästä työnantajan ei tarvitsisi erikseen ilmoittaa.

Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus jatkuisi vielä hänen edustaja-asemansa päättymisen jälkeen pykälän 4 momentin mukaan.

**18 §.** *Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelumääräyksiin.* Pykälässä säädettäisiin työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän ensisijaisuudesta. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittelystä saattaa olla sovittu myös työ- tai virkaehtosopimuksissa. Tästä syystä saattaisi syntyä tilanne, jossa samaa asiaa olisi käsiteltävä sekä tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä että työ- tai virkaehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, jolloin asia viime kädessä ratkaistaan asianomaisten liittoneuvottelujen jälkeen työtuomioistuimessa. Koska olisi epätarkoituksenmukaista käsitellä samaa asiaa kahdessa eri menettelyssä, ehdotetaan, että jos tässä laissa tarkoitettu asia tulisi käsiteltäväksi myös työnantajaa sitovan työ- tai virkaehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei yhteistoimintaneuvotteluja aloitettaisi tai jo aloitetut neuvottelut olisi keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottu työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

**19 §.** *Sopimisoikeus.* Kuten esityksen yleisperusteluissa on todettu, kunnan ja kunnan henkilöstön välinen yhteistoiminta on perustunut sopimukseen, jonka kunnallinen työmarkkinalaitos ja valtakunnalliset kunta-alan työmarkkinajärjestöt ovat tehneet. Ehdotetulla lailla ei ole tarkoitettu tarpeettomasti rajoittaa alan työmarkkinaosapuolten mahdollisuuksia sopia yhteistoimintamenettelys-

tä.

Pykälän 1 momentin mukaan sopimisoikeus on vain kunnallisella työmarkkinalaitoksella ja asianomaisilla työntekijöiden ja viranhaltijoiden valtakunnallisilla yhdistyksillä. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen asema perustuu siitä annettuun lakiin (254/1993), jonka mukaan kunnallinen työmarkkinalaitos toimii kuntien ja kuntayhtymien edunvalvojana työmarkkina-asioissa. Kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) 3 §:n mukaan kunnallisen virkaehtosopimuksen sopimusosapuolina ovat kunnallinen työmarkkinalaitos ja sellainen rekisteröity yhdistys, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu viranhaltijan etujen valvominen kunnallisissa palvelussuhteissa (viranhaltijayhdistys) ja jonka kanssa kunnallinen työmarkkinalaitos harkitsee tarkoituksenmukaiseksi virkaehtosopimuksen tekemisen. Asianomaisilla viranhaltijoiden valtakunnallisilla yhdistyksillä tarkoitetaan näitä kunnallisen työmarkkinalaitoksen tunnustamia yhdistyksiä, joiden kanssa kunnallinen työmarkkinalaitos on tehnyt kunnallisen pääsopimuksen.

Pykälän 1 momentin mukaisella sopimuksella voitaisiin poiketa siitä, mitä 4 §:ssä säädetään yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista, 5 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 6 §:ssä henkilöstölle annettavista tiedoista, 9 §:ssä toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista, 10 §:ssä vuokratyövoiman käytöstä, 12 §:ssä henkilöstön edustajan aloiteoikeudesta, 13 §:ssä yhteistoimintavelvoitteen täyttymisestä, 14 §:ssä yhteistoimintaelimestä, 15 §:ssä yhteistoimintamenettelystä poikkeamisesta ja 16 §:ssä yhteistoimintamenettelyjen kirjaamisesta.

Lisäksi voitaisiin sopimuksella poiketa 7 §:ssä tarkoitettusta työvoiman käytön vähentämisestä ja 8 §:ssä tarkoitettusta ilmoituksesta työvoimatoimistolle silloin, kun kyse on alle kymmenen työntekijän irtisanomisesta.

Pykälässä on otettu huomioon joukkovähentämisdirektiivin ja liikkeen luovutusdirektiivin säännökset. Direktiiveissä turvattu ja työntekijöiden oikeuksia ei voida vähentää, joten jäsenvaltiot eivät voi sallia poikkeamista näiden direktiivien säännöksistä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisiin sopimuksiin, mikäli poikkeaminen voisi johtaa työntekijöiden suojan heikkenemiseen.

Tämän vuoksi säännöksessä tarkoitetuilla valtakunnallisilla sopimuksilla voitaisiin sopia laista poiketen vain niistä asioista, jotka eivät kuulu liikkeenluovutusdirektiivin ja joukkovähentämisdirektiivin soveltamisalaan.

Tämän lain mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu osittain myös sellaisia asioita, joista sopiminen työ- ja virkaehtosopimusvaikutuksen ei työehtosopimuslain eikä kunnallisen virkaehtosopimuslain mukaan ole mahdollista tai joista sopiminen aiheuttaisi tarpeetonta epäselvyyttä. Tämän vuoksi ehdotetaan pykälän 2 momentissa, että tässä pykälässä tarkoitettulla sopimuksella olisi samat oikeusvaikutukset kuin työ- tai virkaehtosopimuksella.

Lisäksi momentin mukaan sopimukseen sidottu työnantaja olisi oikeutettu soveltamaan sopimusta myös sellaisiin työntekijöihin ja viranhaltijoihin, jotka eivät kuulu asianomaisiin palkansaajajärjestöihin eivätkä siten ole sidottuja sopimukseen, mutta kuuluvat kuitenkin sopimuksessa tarkoitettuun henkilöryhmään.

**20 §. Vapautus työstä ja korvaukset.** Pykälässä säädettäisiin yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan henkilöstön edustajan työstä vapautuksesta ja siihen osallistumisen ajalta maksettavista korvauksista, jotta henkilöstön edustajat voisivat hoitaa asemastaan johtuvat tehtävät asianmukaisesti.

Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada työaikana tapahtuvaa yhteistoimintamenettelyä 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 vapaan ajalta.

Vapautus 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 on sekä henkilöstön edustajien keskinäinen valmistautuminen neuvotteluihin että henkilöstön edustajan perehtyminen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja kos-

kevaan työnantajan antamaan aineistoon. 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 ajan kohdasta erikseen.

Työnantajan olisi myös korvattava työstä vapautuksen ajalta aiheutuva ansion menetys. Tämä tarkoittaisi sitä palkkaa, jonka henkilö saisi sinä aikana, jos hän tekisi työtä. Kuu-kausipalkkaisten osalta ansion menetyksen korvaaminen on selkeää. Urakkapalkkaisten osalta se tarkoittaisi yleensä keskituntiansion mukaista korvausta. Tuntipalkkaisten osalta korvaus voitaisiin laskea muutoinkin siten, kuin luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvauksien laskennasta on sovittu sovellettavassa työehtosopimuksessa, jos niissä on sellaisia määräyksiä. Muusta kuin edellä tarkoitusta vapautuksesta ja siltä ajalta tulevasta korvauksesta olisi henkilöstön edustajan ja työnantajan sovittava erikseen.

Pykälän 2 momentti koskisi korvauksia tilanteista, kun henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella laissa tarkoitettuun yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun yhteistoimintaan liittyvän tehtävän. Tällöin edellytettäisiin, että kysymyksessä on laissa tarkoitettu yhteistoimintamenettely tai että asiasta on erikseen ennakoita sovittu työnantajan kanssa. Työajan ulkopuolella suoritettaviin tehtäviin käytettyä aikaa ei kuitenkaan luettaisi työajaksi.

Työnantajan olisi maksettava henkilöstön edustajalle edellä tarkoitettuun tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa. Korvaus laskettaisiin tässäkin tapauksessa noudattaen 1 momentissa kuvattuja palkan laskentaperiaatteita sen mukaan, mitä henkilöstön edustaja olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana.

**21 §. Hyvitys.** Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työntekijälle maksettavasta hyvityksestä niissä tilanteissa, joissa työnantaja on irtisanonut, lomauttanut tai osaaikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä ehdotetun lain 5 ja 7 §:ssä säädetään. Hyvitys

olisi lain rikkomisesta työnantajalle tuleva luonteeltaan yksityisoikeudellinen seuraamus.

Työnantaja olisi velvollinen suorittamaan hyvitystä yhteistoimintamenettelyyn liittyvien velvoitteiden laiminlyönnistä riippumatta siitä, onko irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen ollut lain mukainen tai ei. Työnantaja olisi velvollinen maksamaan hyvitystä silloinkin, kun voidaan näyttää, ettei neuvotteluelvoitteen asianmukainen täyttäminen olisi johtanut muuhun tulokseen. Hyvitysvelvollisuuden syntyminen ei siten edellytä syy-yhteyttä neuvotteluelvoitteen laiminlyönnin ja suoritettun ratkaisun välillä.

Ehdotuksen mukaan hyvityksenä olisi maksettava enintään 30 000 euroa. Hyvityksen määrälle ei ehdoteta vähimmäismäärää.

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 voidaan olettaa aiheuttaneen. Korvaus olisi siten luonteeltaan yhteistoimintamenettelyn laiminlyönnistä aiheutuvaa korvausta, joka määrätään syystä, että menettelyllä on 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.

Pykälän 2 momentin mukaan hyvityksen suuruutta määrättäessä olisi otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika. Hyvityksen määrää mitoitettaessa arvioinnissa vaikuttavia tekijöitä olisivat yhteistoimintamenettelyn laatu ja laajuus.

Mitä vakavamasta menettelyrikkomisesta olisi kysymys, sitä suurempi tuomittavan hyvityksen tulisi olla. Hyvityksen määrään vaikuttavana tekijänä olisi vastaavasti otettava huomioon paitsi työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne myös se, kuinka kauan

hän on ollut työnantajan palveluksessa. Jos työnantajan laiminlyöntiä voitaisiin pitää vähäisenä, voitaisiin hyvitys jättää tuomitsematta. Asiassa tulisi suorittaa kokonaisarvio ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Pykälän 3 momentin mukaan työntekijän oikeus hyvityksen raukeaisi, jos kannetta työ- tai virkasuhteen kestäessä ei nostettaisi kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Irtisanomistilanteissa eli jos työ- tai virkasuhde päättyy, oikeus hyvitykseen raukeaisi, jos sitä koskevaa kannetta ei nostettaisi kahden vuoden kuluessa siitä, kun työ- tai virkasuhde on päättynyt.

**22 §. Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen.** Pykälässä säädettäisiin 19 §:ssä ehdotettun hyvityksen rahamäärän tarkistamisesta rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella, jotta hyvityksen enimmäismäärä säilyttäisi arvonsa.

**23 §. Riita-asioiden ja hyvitysvaatimusten käsittely.** Tähän lakiin perustuvat riita-asiat ja hyvitysvaatimukset käsiteltäisiin yleisessä tuomioistuimessa. Tällöin hallintotuomioistuimet eivät tutki tätä lakia koskevia menettelyvirheväitteitä tai muuta tähän lakiin perustuvia riita-asioita. Näin ollen mahdolliset oikeusvaatimukset ja kunnallisvalitukset jätetään tutkimatta.

**24 §. Rangaistussäännökset.** Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi rangaistus yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta. Kuntaa työnantajana edustava viranhaltija tai työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 4 §:n 2 tai 3 momentissa, 5, 6, 10, 11 tai 20 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 20 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta säädetään, on tuomittava kunnan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakoon. Vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Pykälän 2 momentissa viitattaisiin rikoslain 47 luvun 5 §:ään, jossa säädettäisiin rangaistus yhteistoimintaedustajan oikeuksien bukkaamisesta. Rikoslain asianomaista pykälää ehdotetaan samalla tarkennettavaksi tältä



osin.

Pykälän 3 momentin mukaan 14 §:ssä ehdotetun salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomittaisiin rangaistus rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei toista muulla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Säännös vastaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevista muissa vastaavissa laeissa säädettyä seuraamusta.

**25 §. Voimaantulo.** Pykälä 1 momentissa säädettäisiin lain voimaantuloajankohdasta. Voimassa oleva yleissopimus yhteistoimintamenettelystä on voimassa toistaiseksi ja se voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Yleissopimuksen nojalla on myös voimassa paikallisia yhteistoimintasopimuksia. Lain hyväksymisen jälkeen tulisi sopimuksen tehneillä olla mahdollisuus ottaa huomioon muuttuneet olosuhteet ja tästä syystä olisi tarkoituksenmukaista, että laki tulisi voimaan aikaisintaan kuuden kuukauden kuluttua sen hyväksymisestä.

Lakia sovellettaisiin myös seutuyhteistyökokeilusta annetussa laissa tarkoitetuissa seudullisissa toimielimissä. Seutuyhteistyökokeilu on voimassa määrääjän vuoden 2012 loppuun.

## 1.2. Laki kunnallisesta viranhaltijasta

**31 §. Lomautusmenettely.** Pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti. Pykälän 1 momentissa säädetään ennakkoselvityksestä, joka työnantajan on esitettävä viranhaltijalle lomautuksen perusteista sekä arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Ehdotettavan uuden 3 momentin mukaan ennakkoselvitystä ei tarvitsisi esittää, jos työnantajan on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaan esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa. Säännöksen tarkoituksena on estää kaksinkertainen selvitysvelvollisuus. Säännöksen sisältö vastaisi työsopimuslain (55/2001) 5 luvun 3 §:n 3 momenttia.

**37 a §. Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus.** Pykälä on uusi. Pykälän 1 momentin mukaan viranhaltijalla olisi sa-

ma oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Työllistymisvapaasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä. Työllistymisvapaa liittyy muutosturvan toimintamallin kokonaisuuteen ja nykyisin siitä on määräykset kunnallisessa työ- ja virkaehtosopimuksessa. Kokonaisuuteen liittyy myös työnantajan velvollisuus ilmoittaa työvoimatoimistolle taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tapahtuvasta irtisanomisesta. Tästä samoin kuin työnantajan velvollisuudesta tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymisohjelmaan ja työllisyysohjelmallisään säädettäisiin pykälän 2 momentissa viittaamalla työsopimuslain säännöksiin. Asianomaiset säännökset sisältyvät työsopimuslain 9 luvun 3 a ja 3 b §:ään.

**43 §. Virkasuhteen päättämismenettely.** Pykälään lisättäisiin uusi 2 momentti ja nykyinen 2, 3 ja 4 momentti siirrettäisiin 3, 4 ja 5 momentiksi. Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoimintamenettelystä kunnissa säädettäisiin menettelytavoista silloin kun työnantaja harkitsee yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Kaksinkertaisen kuulemismenettelyn välttämiseksi pykälän 2 momenttiin lisättäisiin säännös siitä, että työnantaja ei ole samassa tilanteessa velvollinen kuulemaan viranhaltijaa myös kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain nojalla. Momentti vastaisi sisällöltään työsopimuslain 9 luvun 3 §:n 3 momenttia.

## 1.3. Laki kunnan viranhaltijan neuvottelu-oikeudesta

**1 §.** Laki kunnan viranhaltijan neuvottelu-oikeudesta (389/1944) oikeuttaa kunnan viranhaltijoiden yhdistyksiensä kautta neuvottelemaan kunnan tai valtion viranomaisten kanssa asioista, joista ei voida kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) mukaan sopia. Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa koskevan lain myötä neuvottelu-oikeutta koskevan lain säännökset eivät enää kuntien osalta ole tarpeen. Tästä syystä pykälän 1 momentista poistettaisiin maininnat kunnan viranomaisesta, mutta laki koskisi edelleen valtion viranomaisten kanssa

käytäviä neuvotteluja. Samalla kumottaisiin pykälä 3 momentti, joka sisältää viranhaltijan määrittelyn. Viranhaltija käsitteenä on määritelty kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003).

**7 a §.** Pykälässä säädetään, ettei lakia sovelleta silloin, kun yhteistoimintaa koskeva yleissopimus on voimassa. Pykälä ehdotetaan kumottavaksi tarpeettomana, koska yhteistoiminnasta ehdotetaan säädettäväksi laissa.

#### 1.4. Lakiehdotukset 4—9

Tuloverolaissa (1535/1992), rikoslaissa (39/1989), opintovapaalaissa (273/1979), julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002), työterveyshuoltolaissa (1383/2001) ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) on säännöksiä, joissa viitataan yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin. Näihin säännöksiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus myös ehdotettuun lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.

## 2. Voimaantulo

Voimassa oleva yleissopimus yhteistoimintamenettelystä on voimassa toistaiseksi ja se voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Yleissopimuksen no-

jalla on myös voimassa paikallisia yhteistoimintasopimuksia. Lain hyväksymisen jälkeen tulisi sopimuksen tehneillä olla mahdollisuus ottaa huomioon muuttuneet olosuhteet ja tästä syystä olisi tarkoituksenmukaista, että laki tulisi voimaan aikaisintaan kuuden kuukauden kuluttua sen hyväksymisestä.

## 3. Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on kyse yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden valmisteluvaiheessa tapahtuvan vaikuttamismahdollisuuden järjestämisestä. Ehdotettavat säännökset määrittelevät menettelytapoja yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita valmisteltaessa, säännöksillä ei kuitenkaan puututtaisi kunnan päätösvaltaan. Esityksellä ei siten puututa perustuslaissa säädettyyn kunnalliseen itsehallintoon kuuluvaan itsenäiseen päätöksentekoon.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

## 1

**Laki****työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

## 1 §

*Lain tarkoitus*

Tämän lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

## 2 §

*Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan kunnissa ja kuntayhtymissä. Mitä tässä laissa jäljempänä säädetään kunnista, sovelletaan myös kuntayhtymiin.

Tässä laissa työntekijällä tarkoitetaan kuntaan virka- tai työsuhteessa olevaa.

## 3 §

*Yhteistoiminnan osapuolet*

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolet ovat kunta työnantajana ja sen pa-

veluksessa oleva henkilöstö. Yhteistoiminnassa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä työnantajan edustaja. Liikkeen luovutuksen yhteydessä yhteistoiminnan osapuolena voi olla myös luovutuksensaaja.

Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotte- luissa edustaa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Jollei jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ole oikeutta osallistua 2 momentissa tarkoitetun edustajan valintaan, heillä on oikeus valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustaja, jos enemmistö heistä niin päättää. Yhteistoimintaedustajan vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät henkilöstöryhmän enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Vastaavasti yhteistoimintaedustajan voivat valita keskuudestaan myös sellaisen henkilöstöryhmän työntekijät, jotka eivät ole valinneet 2 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen oikeus.

Yhteistoimintaedustajan irtisanomissuoja- ta on hänen toimikautensa ajan voimassa mitä kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 38 §:n 2 momentissa ja työsopi- muslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen irtisanomissuojasta.

## 4 §

*Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat*

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa tai kunnan palvelurakenteessa, kuten kuntajakoa koskevat muutokset tai muutokset kuntien välisessä yhteistyössä;

2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;

3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä

4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomautamista tai irtisanomista.

Jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnan hallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain sellainen henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta käyvät ilmi erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet

## 5 §

*Yhteistoimintamenettely*

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitettua asiaa, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään 14 §:ssä tarkoitettussa yhteistoimintamessä.

Lisäksi yhteistoimintamenettelyyn sovelletaan, mitä 7 §:ssä säädetään, jos kyseessä on 4 §:n 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, mitä 10 §:ssä säädetään, jos yhteistoimintamenettelyssä käsitellään vuokratyövoiman käyttöä ja mitä 11 §:ssä säädetään, jos kyseessä on liikkeen luovutus.

## 6 §

*Tietojen antaminen*

Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistua käsiteltävään asiaan.

Kunnan tulee kerran vuodessa antaa henkilöstölle tiedot kunnan työllisyystilanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä niiden todennäköisestä kehityksestä. Kunnan on annettava neljännesvuosittain henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään kunnan työvoimatilannetta kuvaava selvitys kunnan määräämissä ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä.

Kunnan on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys kunnassa 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, työtehtävät sekä ajanjaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

## 7 §

*Työvoiman käytön vähentäminen*

Jos työnantaja harkitsee 4 §:n 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisen ja osa-aikaistamisten määrästä;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja, jos lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea työntekijää, taikka jos työnantaja tai henkilöstön edustaja niin vaatii.

## 8 §

*Ilmoitus työvoimatoimistolle*

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 7 §:n 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

## 9 §

*Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet*

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksenaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työ- taikka virkaehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aika- taulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämisessä.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, 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.

## 10 §

*Vuokratyövoiman käyttö*

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Harkitessaan sopimusta 1 momentissa tarkoitettun työvoiman käytöstä työnantajan on ilmoitettava siitä niille henkilöstön edustajil-

le, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto sekä ajanjaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Saatuun 2 momentissa tarkoitettun ilmoituksen asianomaisella henkilöstön edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

Henkilöstön edustaja ei kuitenkaan voi vaatia 3 momentissa tarkoitettua yhteistoimintamenettelyä, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota kunnan henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen ei ole mahdollista kunnan omalla henkilöstöllä.

## 11 §

### *Liikkeen luovutus*

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvítettävä 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 tarkoitettut tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstön

edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

## 12 §

### *Henkilöstön edustajan aloiteoikeus*

Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 4 §:ssä tarkoitettussa asiassa, työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintamenettely pyynnössä tarkoitettua asiasta noudattaen, mitä 5—9 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena.

## 13 §

### *Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen*

Yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun asiassa on menetelty 5 §:ssä ja 6 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla.

Yhteistoimintavelvoite voidaan katsoa täytetyn myös silloin, kun työntekijät, joita asia koskee, ovat osallistuneet asian valmisteluun itse tai edustajiensa välityksellä, eikä asiassa ole tämän jälkeen tapahtunut olennaisia muutoksia. Työnantajan on tällaisessa valmistelussa tuotava ilmi, että käsittely korvaa yhteistoimintamenettelyn.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty 14 päivää niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan

täyttäneen neuvotteluvaihtoehtonsa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

## 14 §

*Yhteistoimintaelin*

Kunnassa on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantaja ja henkilöstöä edustavat 19 §:ssä tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta.

Kunnat ja 1 momentissa tarkoitetut yhdistykset voivat tarvittaessa sopia useamman kunnan yhteisestä yhteistoimintaelimestä.

## 15 §

*Yhteistoimintamenettelystä poikkeaminen*

Jos kunnan viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, joita ei ole voinut ennakolta tietää, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä, voidaan 5 §:n 1 ja 4 kohdassa sekä 11 §:ssä tarkoitetussa asiassa tehdä päätös ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu asia tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syy.

## 16 §

*Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen*

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laadi-

taan pöytäkirja, josta käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohta, neuvotteluihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulos ja mahdolliset osapuolten eriävät kannanotot. Neuvotteluissa läsnä olleet tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksillaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta ole sovittu toisin.

## 17 §

*Salassapitovelvollisuus*

Työntekijän ja henkilöstön edustajan on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyssä saamansa kunnan turvajärjestelyjä tai taloudellista asemaa koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan kuntaa tai tämän liike- tai sopimuskumppania, jos työnantaja ilmoittaa tiedot pidettäväksi salassa.

Salassapitovelvollinen saa kuitenkin, ilmoitettuaan salassapitovelvollisuudesta, käsitellä näitä tietoja viranhaltijoiden, työntekijöiden tai asianomaisten henkilöstön edustajien kanssa, jos se on aiheellista näiden viranhaltijoiden tai työntekijöiden aseman kannalta. Tällöin myös näillä viranhaltijoilla ja työntekijöillä sekä heidän edustajillaan on velvollisuus pitää salassa heidän kanssaan käsitellyt tiedot.

Salassa on pidettävä myös yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus jatkuu vielä hänen edustaja-asemansa päättymisen jälkeen.

## 18 §

*Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelumääräyksiin*

Jos tässä laissa tarkoitetuissa yhteistoimin-

taneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovan työehtosopimuksen tai kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) nojalla sitovan virkaehtosopimuksen mukaisesti, yhteistoimintaneuvotteluja ei aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai sopimukseen sidottuja työntekijöitä tai viranhaltijoita edustava luottamusmies vaatii asian käsittelyä työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

### 19 §

#### *Sopimisoikeus*

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja asianomaisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 4—10 ja 12—16 §:ssä säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään, sillä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain ja virkaehtosopimuksella kunnallisen virkaehtosopimuslain mukaan. Työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin ja viranhaltijoihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

### 20 §

#### *Vapautus työstä ja korvaukset*

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on sovittava yhteistoimintakoulutuksen ajankohdasta. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansion menetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen kor-

vaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintaneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan pakkaansa.

### 21 §

#### *Hyvitys*

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 5 ja 7 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Työntekijän tai viranhaltijan oikeus hyvitykseen on rauennut, jos kannetta ei työ- tai virkasuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työ- tai virkasuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta panna vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työ- tai virkasuhde on päätynyt.

### 22 §

#### *Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen*

Edellä 21 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.



## 23 §

*Riita-asioiden ja hyvitysvaatimusten käsittely*

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

## 24 §

*Rangaistussäännökset*

Kuntaa työnantajana edustava viranhaltija tai työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 4 §:n 2 tai 3 momentissa, 5, 6, 10, 11 tai 20 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 20 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, on tuomittava *kunnan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken

määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus 3 §:n 3 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Rangaistus 17 §:ssä säädetyn salassapito-velvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

## 25 §

*Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tätä lakia sovelletaan myös seutuyhteistyökoikeilusta annetussa laissa säädettyssä (560/2002) seudullisessa toimielimessä.

## 2.

**Laki****kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*lisätään* kunnallisesta viranhaltijasta 11 päivänä huhtikuuta 2003 annetun lain (304/2003) 31 §:ään uusi 3 momentti, lakiin uusi 37 a § sekä 43 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2—4 momentti siirtyvät 3—5 momentiksi, seuraavasti:

## 31 §

*Lomautusmenettely*

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ( / ) mukaan esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa.

## 37 a §

*Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus*

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työ sopimuslain mukaan.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työvoimatoimistolle viranhaltijan taloudellisilla tai

tuotannollisilla syistä tapahtuvasta irtisanomisesta tai määräaikaisen palvelussuhteen päättymisestä sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään määrättyä työsopimuslain mukaisesti.

## 43 §

*Virkasuhteen päättämismenettely*

Jos työnantaja on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa an-

netun lain mukaan velvollinen neuvottelemaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettua vastaavaa velvollisuutta.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 20 .

## 3.

**Laki****kunnan viranhaltijain neuvottelu-oikeudesta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*kumotaan* kunnan viranhaltijain neuvottelu-oikeudesta 26 päivänä toukokuuta 1944 annetun lain (389/1944) 1 §:n 3 momentti ja 7 a §, sellaisina kuin ne ovat, 1 §:n 3 momentti laissa 674/1970 ja 7 a § laissa 437/1993, ja  
*muutetaan* 1 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 674/1970, seuraavasti:

## 1 §

Kunnan viranhaltijoilla on oikeus neuvotella asianomaisen valtion viranomaisen kanssa, sillä tavalla kuin tässä laissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa säädetään, niistä periaatteellisista tai muutoin yleisluontoisista virkaan ottamista sekä virkasuhteeseen kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskevista asioista, joista ei voida neuvotella ja sopia

kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) nojalla sellaisen rekisteröidyn ja neuvottelukelpoiseksi hyväksytyyn yhdistyksen välityksellä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu viranhaltijain etujen valvominen kunnallisissa virkasuhteissa.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 20 .

## 4.

**Laki****tuloverolain 80 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 30 päivänä joulukuuta 1992 annetun tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 7 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1389/1995, ja  
*lisätään* 80 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi mainitussa laissa 1389/1995 ja laissa 896/2001, uusi 8 kohta seuraavasti:

## 80 §

*Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset*

Veronalaisia korvauksia eivät ole :

7) luonnonsuojelulain (71/1923) 9 §:ssä tarkoitetun suojelualueen omistajalle maksettu kertakaikkinen korvaus taloudellisista menetyksistä, joita hänelle aiheutuu rauhoittamispäätöksen mukaisista alueen käyttöoike-

uksien rajoituksista;

8) työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ( / ) 21 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 20 .

## 5.

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena  
 kuin se on laissa 72/2001, seuraavasti:

47 luku

**Työrikoksista**

4 §

*Työntekijöiden edustajien oikeuksien louk-*  
*kaaminen*

henkilöstön edustajan tai työnantajan ja hen-  
 kilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa  
 annetun lain ( / ) 3 §:ssä tarkoitetun yhteis-  
 toimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuh-  
 teensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei  
 teko ole työsyrintänä rangaistava, *työnteki-*  
*jöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta*  
 sakkoon.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman  
 laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtoso-  
 pimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo,  
 muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmie-  
 hen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3  
 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työ-  
 suojelevaltuutetun, henkilöstön edustuksesta  
 yritysten hallinnossa annetussa laissa  
 (725/1990) yhteistoiminnasta yrityksissä an-  
 netun lain (725/1978) 5 §:ssä tarkoitetun

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
 kuuta 20 .

## 6.

**Laki****opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/1979) 9 § seuraavasti:

## 9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, on etusija niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä neuvotella asiasta

työntekijöiden luottamushenkilöiden kanssa noudattaen, mitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa ( / ) on neuvottelumenettelystä säädetty.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä kuuta 20 .

## 7.

**Laki****julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 7 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan julkisesta työvoimapalvelusta 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1295/2002) 5 a luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 458/2005, seuraavasti:

## 5 a luku

**Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma**

## 7 §

*Työvoimaviranomaisen velvollisuudet*

Muutosturvan toteuttamiseksi työvoimatoimiston tehtävänä on:

2) tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 7 d §:n 1 ja 2 momentissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ( / ) 9 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa

ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 200 .

## 8.

### Laki

#### työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 760/2004, seuraavasti:

#### 11 §

##### *Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma*

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetestit, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohje-

man hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa, säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 20 .

## 9.

**Laki****yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* yksityisyyden suojasta työelämässä 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (759/2004) 4 §:n 3 momentti seuraavasti:

4 §	minnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa ( / ) tarkoitetun yhteistoimintamennettelyn piiriin.
<i>Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus</i>	

-----  
 Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
 kuuta 20 .  
 Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoi-

Helsingissä 1 päivänä joulukuuta 2006

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

Alue- ja kuntaministeri *Hannes Manninen*

## 2

**Laki****kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*lisätään* kunnallisesta viranhaltijasta 11 päivänä huhtikuuta 2003 annetun lain (304/2003) 31 §:ään uusi 3 momentti, lakiin uusi 37 a § sekä 43 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2—4 momentti siirtyvät 3—5 momentiksi, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

31 §

*Lomautusmenettely*

*Ehdotus*

31 §

*Lomautusmenettely*

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä viranhaltijalle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan viranhaltijaan, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai viranhaltijoille yhteisesti. Selvitys on annettava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on virkaehtosopimuksen perusteella esitettävä vastaava selvitys.

Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaikaa noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautuspäätös



*Voimassa oleva laki*

on annettava tiedoksi luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen viranhaltijaan myös työvoimaviranomaiselle.

*Ehdotus*

-----  
*Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ( / ) mukaan esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa.*

## 37 a §

*Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus*

*Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.*

*Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työvoimatoimistolle viranhaltijan taloudellisilla tai tuotannollisilla syistä tapahtuvasta irtisanomisesta tai määräaikaisen palvelusuhteen päättymisestä sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään määräytyy työsopimuslain mukaisesti.*

## 43 §

*Virkasuhteen päättämismenettely*

Ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä perusteluineen. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista koskeva päätös perusteluineen on merkittävä pöytäkirjaan.

## 43 §

*Virkasuhteen päättämismenettely*

-----  
*Jos työnantaja on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaan velvollinen neuvottelemaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen perus-*

*teesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettua vastaavaa velvollisuutta.*

---

Päätös virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta on annettava kirjallisesti tiedoksi viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, päätös virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta saadaan antaa tiedoksi lähettämällä päätös kirjeitse.

Jos päätös virkasuhteen päättämisestä on lähetetty kirjeitse, katsotaan päätöksen tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Viranhaltijan ollessa vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla katsotaan virkasuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa virkasuhteen purkamisilmoitus kirjeitse katsotaan 8 ja 41 §:n mukaiseen perusteeseen vedotun säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi.

## 3.

**Laki****kunnan viranhaltijain neuvotteluoikeudesta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*kumotaan* kunnan viranhaltijain neuvotteluoikeudesta 26 päivänä toukokuuta 1944 annetun lain (389/1944) 1 §:n 3 momentti ja 7 a §, sellaisina kuin ne ovat, 1 §:n 3 momentti laissa 674/1970 ja 7 a § laissa 437/1993, ja

*muutetaan* 1 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 674/1970, seuraavasti:

## 1 §

Kunnan viranhaltijoilla on oikeus neuvotella asianomaisen kunnan viranomaisen kanssa, sillä tavalla kuin tässä laissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa säädetään, niistä periaatteellisista tai muutoin yleisluontoisista virkaan ottamista sekä virkasuhteeseen kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskevista asioista, joista ei voida neuvotella ja sopia *6 päivänä marraskuuta 1970 annetun* kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/70) nojalla sellaisen rekisteröidyn ja neuvottelukelpoiseksi hyväksytyyn yhdistyksen välityksellä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu viranhaltijain etujen valvominen kunnallisissa virkasuhteissa. *Sama oikeus on kuntainliiton viranhaltijoilla neuvotella kuntainliiton viranomaisen kanssa. Jos valtion viranomaisen käsittelee tässä momentissa tarkoitettuja asioita, on asianomaisilla viranhaltijoilla tämän lain mukainen oikeus neuvotella myös sanotun viranomaisen kanssa, josta silloin on voimassa, mitä kunnan tai kuntainliiton viranomaisesta on säädetty.*

Edellä 1 momentissa mainitut neuvottelut eivät rajoita viranomaisen valtaa laillisessa järjestyksessä päättää asiasta eikä viranhaltijain oikeutta tehdä esityksiä viranomaiselle tai muutoin valvoa etujaan.

*Viranhaltijoiksi, joita 1 momentissa tarkoitetaan, luetaan virkasuhteessa tai kunnallislain 93 §:ssä tarkoitettussa tilapäisessä julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa kunnan tai kuntainliittoon olevat henkilöt.*

## 1 §

Kunnan viranhaltijoilla on oikeus neuvotella asianomaisen *valtion* viranomaisen kanssa, sillä tavalla kuin tässä laissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa säädetään, niistä periaatteellisista tai muutoin yleisluontoisista virkaan ottamista sekä virkasuhteeseen kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskevista asioista, joista ei voida neuvotella ja sopia kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) nojalla sellaisen rekisteröidyn ja neuvottelukelpoiseksi hyväksytyyn yhdistyksen välityksellä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu viranhaltijain etujen valvominen kunnallisissa virkasuhteissa.

(kumotaan)

7 a §

*Tätä lakia ei sovelleta kunnassa eikä kuntayhtymässä silloin, kun kunnallisen virkaehtosopimuksen 3 §:n 4 momentissa tarkoitettu yleissopimus on voimassa taikka kun kunnassa tai kuntayhtymässä noudatetaan yleissopimuksen nojalla voimassa olevaa, paikallisesti sovittua yhteistoimintasopimusta, jolla on turvattu kunnan tai kuntayhtymän henkilöstölle neuvotteluoikeus tässä laissa tarkoitetuissa asioissa*

(kumotaan)

4.

**Laki**

**tuloverolain 80 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 30 päivänä joulukuuta 1992 annetun tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 7 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1389/1995, ja lisätään 80 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi mainitussa laissa 1389/1995 ja laissa 896/2001, uusi 8 kohta seuraavasti

80 §

*Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset*

Veronalaisia korvauksia eivät ole :

7) luonnonsuojelulain (71/23) 9 §:ssä tarkoitetun suojelualueen omistajalle maksettu kertakaikkinen korvaus taloudellisista menetyksistä, joita hänelle aiheutuu rauhoittamispäätöksen mukaisista alueen käyttöoikeuksien rajoituksista.

80 §

*Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset*

Veronalaisia korvauksia eivät ole :

7) luonnonsuojelulain (71/1923) 9 §:ssä tarkoitetun suojelualueen omistajalle maksettu kertakaikkinen korvaus taloudellisista menetyksistä, joita hänelle aiheutuu rauhoittamispäätöksen mukaisista alueen käyttöoikeuksien rajoituksista;

8) työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ( / ) 21 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle.

## 5.

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena  
kuin se on laissa 72/2001, seuraavasti:

47 luku

**Työrikoksista**

4 §

*Työntekijöiden edustajan 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 tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyRJintänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkoon.*

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) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan tai *työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ( / ) 3 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintaedustajan* tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyRJintänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkoon*

6.

## Laki

### opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/1979) 9 § seuraavasti:

#### 9§

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, on etusija niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä neuvotella asiasta työntekijöiden luottamushenkilöiden kanssa noudattaen, mitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/78) on neuvottelumenettelystä säädetty.

#### 9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, on etusija niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä neuvotella asiasta työntekijöiden luottamushenkilöiden kanssa noudattaen, mitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa ( / ) on neuvottelumenettelystä säädetty.

## 7.

**Laki****julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 7 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* julkisesta työvoimapalvelusta 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1295/2002) 5 a luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 458/2005, seuraavasti:

## 5 a luku

**Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma**

## 7 §

*Työvoimaviranomaisen velvollisuudet*

Muutosturvan toteuttamiseksi työvoimatoimiston tehtävänä on:

2) tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 7 d §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

## 5 a luku

**Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma**

## 7 §

*Työvoimaviranomaisen velvollisuudet*

Muutosturvan toteuttamiseksi työvoimatoimiston tehtävänä on:

2) tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 7 d §:n 1 ja 2 momentissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ( / ) 9 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

8.

## Laki

### työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 760/2004, seuraavasti:

11 §

*Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja  
päihdeohjelma*

---

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteen käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978) ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

11 §

*Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja  
päihdeohjelma*

---

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteen käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa, säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.



## 9.

**Laki****yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan yksityisyyden suojasta työelämässä 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (759/2004) 4 §:n 3 momentti seuraavasti:

## 4 §

*Työntekijän henkilötietojen keräämisen  
yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus*

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

## 4 §

*Työntekijän henkilötietojen keräämisen  
yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus*

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa ( / ) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin.