

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle kilpailukyky sopimuksessa sovittua muutosturvaa, työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa sekä työterveyshuoltoa koskevaksi lainsäädännöksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle kilpailukyky sopimuksessa sovittua muutosturvaa, työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa sekä työterveyshuoltoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 211/2016 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten.

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- vanhempi hallitussihteeri Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- neuvotteleva virkamies Miska Lautiainen, valtiovarainministeriö
- ylitarkastaja Pertti Nieminen, valtiovarainministeriö
- neuvotteleva virkamies Pekka Humalto, sosiaali- ja terveysministeriö
- lääkintöneuvos Kristiina Mukala, sosiaali- ja terveysministeriö
- yhteistoiminta-asiamies Harri Hietala, Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
- lakimies Saara Palomäki, Kansaneläkelaitos
- pääjohtaja Antti Koivula, Työterveyslaitos
- asiantuntija Katja Leppänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- päälakimies Timo Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- lainopillinen asiamies Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät ry

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- Valtion työmarkkinalaitos
- KT Kuntatyönantajat
- Akava ry
- Suomen Konepäällystöliitto ry
- Suomen Varustamot ry
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia, kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia, valtion virkamieslakia, yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettua lakia, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia, työterveyshuoltolakia, sairausvakuutuslakia, työttömyysturvalakia ja tuloverolakia.

Työnantajalle säädettäisiin velvollisuus tarjota tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Velvollisuus koskisi työnantajia, joiden palveluksessa säännöllisesti työskentelee vähintään 30 työntekijää. Koulutusta tai valmennusta olisi tarjottava työntekijälle, joka olisi työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään viiden vuoden ajan. Koulutuksen tai valmennuksen järjestämistä koskevat periaatteet kirjattaisiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

Työnantajalla olisi lisäksi velvollisuus järjestää irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Työnantajalla olisi oikeus saada mainitulta ajalta sairausvakuutuslain mukaista korvausta.

Kunnille ja valtiolle säädettäisiin vastaavat velvollisuudet virkamiesten ja viranhaltijoiden osalta.

Esityksessä ehdotetaan lisäksi tuloverolakia muutettavaksi siten, että työnantajan kustantamaa työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta ei pidettäisi työntekijän veronalaisena etuna. Työsuhteen päätyttyä järjestettävä koulutus tai valmennus ei pääsääntöisesti vaikuttaisi työttömäksi jääneen oikeuteen saada työttömyysetuutta. Yhteistoimintalain soveltamisalaa laajennettaisiin ulkomaisten yhteisöjen sivuliikkeisiin, joissa työskentelevien työntekijöiden määrä olisi säännöllisesti vähintään 20.

Ehdotetut muutokset perustuvat työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kilpailukyksopimukseen.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2017.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Hallituksen esityksessä ehdotetaan tehtäväksi lainsäädäntöön muutokset, joilla laajennetaan tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanotun työntekijän muutosturvaa ja työterveyshuoltoa kilpailukyksopimuksessa sovitun mukaisesti. Tavoitteena on tukea työntekijän työllistymisvalmiuksia irtisanomisen jälkeen, lyhentää työttömyysjaksoja ja kannustaa työnantajia palkkaamaan uusia työntekijöitä. Uudistukset koskevat sekä työ- että virkasuhteita. Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi myös muun muassa yhteistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä.

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

Työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus

Muutosturvaa ehdotetaan laajennettavaksi siten, että työnantajan, jonka palveluksessa säännöllisesti työskentelee vähintään 30 henkilöä, on tarjottava tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanotulle työntekijälle mahdollisuus osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Oikeus koskee henkilöitä, joiden työsuhde on sen päättymiseen mennessä kestänyt vähintään viisi vuotta. Koulutuksesta tai valmennuksesta ei ehdoteta säädettävän yksityiskohdaisesti, vaan esimerkiksi sen sisällöstä ja arvon määräytymisestä voidaan sopia työehtosopimuksella osin laista poikkeavasti. Myös työnantaja ja henkilöstö voivat sopia tietyistä asioista osin laista poiketen, jollei työehtosopimuksesta muuta johdu. Lainsäädäntöön jätettävän jouston tarkoituksena on mahdollistaa toimiala- ja työpaikkakohtaisten olosuhteiden huomioon ottaminen.

Ehdotuksen mukainen koulutus tai valmennus on saajalleen verovapaa etu. Tulkintaongelmien välttämiseksi ehdotetaan, että verovapaudesta säädetään tuloverolaissa.

Valiokunta katsoo, että irtisanottavien työntekijöiden valmennuksella ja koulutuksella parannetaan irtisanotun työntekijän mahdollisuuksia päivittää osaamistaan ja ehkäistään työttömän passivoitumista. Uudistus lisää työnantajien kustannuksia, mutta kaikkien etu on, jos työntekijät muutostilanteissakin pysyvät toimintakykyisinä ja työllistyvät uudelleen mahdollisimman nopeasti.

Työterveyshuollon laajentaminen

Työterveyshuollon palveluja ehdotetaan laajennettavaksi siten, että työnantajan tulee järjestää tuotannollisin ja taloudellisin syin irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvoitteen päättymisestä lukien. Velvollisuus järjestämiseen koskee työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, ja oikeus palveluihin työntekijöitä, joilla työsuhde on sen päättymiseen mennessä kestänyt vähintään viisi vuotta. Työnantajalla on oikeus saada mainitulta ajalta sairausvakuutuslain mukaista korvausta.

Työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluu huolehtia ehkäisevän työterveyshuollon järjestämisestä. Sen sijaan työterveyshuoltopalveluiden yhteydessä sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Ehdotuksella ei muuteta tätä tilannetta: jos työnantaja ei järjestä sairaanhoitoa ja muuta terveydenhuoltoa työntekijöilleen, tämä oikeus ei ehdotetun lainmuutoksen myötä tule myöskään irtisanotuille henkilöille.

Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteita koskevan asetuksen (708/2013) 7 §:n mukaan työntekijälle tulee tarvittaessa ennen palvelussuhteen päättymistä tehdä terveystarkastus ja suunnitelma mm. jatkotoimiin ohjaamiseksi. Säännöksen mukaisella toiminnalla pyritään tukemaan irtisanottujen henkilöiden työ- ja toimintakykyä, jotta terveydelliset syyt eivät olisi työllistymisen esteenä. Tämän tehostamiseksi oikeus työterveyshuollon palveluihin ehdotetaan jatkettavaksi työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan kuuden kuukauden ajaksi. Tarkoituksena on lisätä työterveyshuollon mahdollisuuksia tukea irtisanottuja henkilöitä, joilla on työkykyä alentava sairaus, vika tai vamma. Työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen lakkaa, kun irtisanottu henkilö työllistyy toistaiseksi tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaan.

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

palvelussuhteeseen. Työntekijän velvollisuutena on ilmoittaa uuden työpaikan saamisesta entiselle työnantajalleen.

Saamansa selvityksen perusteella valiokunta toteaa, että irtisanomisajan jälkeen työterveyshuollon eri palvelujen tarve tulee painottumaan toisin kuin työsuhteen aikana. Ehkäisevän työterveyshuollon palveluille ei arvioida olevan tarvetta etenkin, jos tarvittavat tarkastukset on tehty työsuhteen aikana lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Irtisanotuille henkilöille ei aiheudu työstä johtuvaa altistumista ja kuormittumista. Sen sijaan työttömäksi jäämisestä voi aiheutua muuta sairastavuutta, kuten mielenterveysongelmia, joiden hoitaminen edellyttää sairaanhoito- palveluja. Näin ollen oletettavaa on, että työttömiksi jääneillä henkilöillä tulee olemaan enemmän tarvetta työterveyshuollon sairaanhoidolle kuin ehkäiseville palveluille.

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella valiokunta pitää esitystä tarpeellisena ja tarkoituksenmukaisena.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

4. Laki valtion virkamieslain muuttamisesta

57 §. Valiokunta huomauttaa, että lakiehdotuksen 57 §:n 2 momentti on ollut eduskunnan käsiteltävänä myös esityksessä laiksi valtion virkamieslain (750/1994) muuttamisesta (HE 90/2016 vp). Hallintovaliokunta on käsitellyt esityksen ja ehdottanut säännökseen muutoksen (HaVM 17/2016 vp), jota ei ole voitu ottaa huomioon nyt käsiteltävänä olevassa hallituksen esityksessä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että pykälään ja lain johtolauseeseen tehdään hallintovaliokunnan mietinnön mukaiset korjaukset.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 211/2016 vp sisältyvät 1.—3. ja 5.—12. lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 211/2016 vp sisältyvän 4. lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

Valiokunnan muutosehdotukset

1.

Laki

työsopimuslain 7 ja 13 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 7 §:n 1 momentti sekä
lisätään 7 lukuun uusi 13 ja 14 § seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määrittämisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määrätty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:n, yhteistoiminnasta valtion vi-

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

rastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

14 §

Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 13 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;
- 2) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
- 3) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
- 4) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
- 5) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;
- 6) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
- 7) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
- 8) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
- 9) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
- 10) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuudesta koskien tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta;
- 11) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;
- 12) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

Lain 7 luvun 13 ja 14 §:ää ei sovelleta, jos työsopimuksen irtisanomista edeltänyt, yhteistoi-
minnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, annettiin en-
nen lain voimaantuloa.

2.

Laki

merityösopimuslain 8 ja 13 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 13 luvun 9 §:n 1 momentti sekä
lisätään 8 lukuun uusi 11 ja 12 § seuraavasti:

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

11 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 8 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle
tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai
koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta
työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista
palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentele-
vän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus
tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Pai-
navasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai kou-
lutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päät-
tymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvol-
lisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen koko-
naan tai osittain.

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

12 §

Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 11 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

13 luku

Erinäiset säännökset

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 4 §:ssä määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksistä;
- 2) 1 luvun 6 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-eduista;
- 3) 2 luvun 4 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
- 4) 2 luvun 10 §:ssä sairausajan palkasta;
- 5) 2 luvun 17 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
- 6) 3 luvun 1 §:n 2 momentissa vapaista kotimatkoista lomautuksen yhteydessä;
- 7) 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 8 luvun 4 §:ssä säädettyä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta;
- 8) 6 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
- 9) 6 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
- 10) 6 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
- 11) 7 luvun 9 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
- 12) 8 luvun 11 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

13) 10 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Lain 8 luvun 11 ja 12 §:ää ei sovelleta, jos työsopimuksen irtisanomista edeltänyt, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, annettiin ennen lain voimaantuloa.

3.

Laki

kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 57 § sekä

lisätään lakiin uusi 37 b ja 37 c § seuraavasti:

37 b §

Irtisanotun viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 37 §:n perusteella irtisanomalleen, ennen virkasuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa olleelle viranhaltijalle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava viranhaltijan laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun viranhaltijan kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja viranhaltija voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määrittämisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määrätty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä viranhaltijoita, joita sopimuksen tehneen viranhaltijoiden edustajan on katsottava edustavan.

37 c §

Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 37 b §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan viranhaltijalle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

57 §

Korvausvaatimuksen käsittelyjärjestys

Edellä 3 §:n 3 momentissa, 32 §:n 2 ja 3 momentissa, 37 c §:ssä ja 46 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 37 b ja 37 c §:ää ei sovelleta, jos virkasuhteen irtisanomista edeltänyt, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 7 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, annettiin ennen lain voimaantuloa.

4.

Laki

valtion virkamieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750/1994) 57 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa /
, sekä
lisätään lakiin uusi 27 a ja 27 b § seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

27 a §

Virasto on velvollinen tarjoamaan 27 §:n perusteella irtisanomalleen virkamiehelle tilaisuuden osallistua viraston kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) viraston palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) virkamies on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta valtion palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava virkamiehelle yhden kuukauden ajalta maksettavaa palkan määrää tai samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä yhden kuukauden ajalta maksettavaa palkan määrää riippuen siitä, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava virkamiehen tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

Virasto ja virkamies voivat sopia, että virasto täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla virkamiehen itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Virkaehtosopimuksella voidaan sopia toisin kuin mitä tässä pykälässä säädetään.

Virasto ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä edellä 2 momentissa säädetään arvon määrittymisestä. Lisäksi virasto ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määrätty yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä virkamiehiä, joita sopimuksen tehneen virkamiesten edustajan on katsottava edustavan.

27 b §

Virasto, joka ei ole noudattanut 27 a §:ssä olevaa velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan virkamiehelle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

Tällaista korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

57 §

Myös viranomaisen saa, **siten kuin 1 momentissa säädetään**, hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeuden päätökseen, jolla on ratkaistu valitus viranomaisen tämän lain nojalla tekemästä päätöksestä tai jolla on ratkaistu 27 b §:ssä tai 56 §:ssä tarkoitettu hallintoriita-asia.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lakia ei sovelleta, jos virkasuhteen irtisanomista edeltänyt, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 21 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, annettiin ennen lain voimaantuloa.

5.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 2 ja 16 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 2 §:n 1 momentti ja 16 §, sellaisena kuin niistä on 16 § laissa 1137/2013, seuraavasti:

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä säädettävin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luottotoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

16 §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsuojimusten määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhtemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

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

5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 11 §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin;

2) keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää;

3) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;

4) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä tässä pykälässä tarkoitetut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset 8 luvussa tarkoitetun, irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 16 §:n mukaisia vaatimuksia vuoden 2017 aikana.

6.

Laki

työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 4 a §, sellaisena kuin se on laissa 1138/2013, seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

4 a §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhtemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

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

5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsuhtesopimuksen 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 4 a §:n mukaisia vaatimuksia vuoden 2017 aikana.

7.

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 14 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 14 § seuraavasti:

14 §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

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

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

- 1) toteutuneiden määräaikaisten virka- ja työsuhteiden määrä ja niiden arvioitu kehitys;
- 2) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden virkamiesten työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten virkamiesten työmarkkinakelpoisuutta;
- 3) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksen mukaisella tavalla ryhmiteltynä;
- 4) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Jos viraston palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti virasto hankkii henkilöstölleen työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 13 §:n ja valtion virkamieslain (750/1994) 27 a §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

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

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 14 §:n mukaisia vaatimuksia vuoden 2017 aikana.

8.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 3 §, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 1050/2013 ja 1236/2013, seuraavasti:

12 luku

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

3 §

Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

1) kartoittaa yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa irtisanomistilanteessa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarve sekä sovittaa nämä palvelut yhteen työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen kanssa;

2) avustaa yhdessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 49 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 9 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta;

3) varata riittävät resurssit ja varautua tarpeellisiin toimenpiteisiin saatuaan työnantajalta työsopimuslain 9 luvun 3 a §:ssä, merityösopimuslain 10 luvun 4 §:ssä tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 a §:ssä tarkoitetun ilmoituksen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

9.

Laki

työterveyshuoltolain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työterveyshuoltolain (1383/2001) 2 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 752/2002, uusi 3 momentti seuraavasti:

2 §

Sovellettamisala

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuollon palvelut työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3 §:n, merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 3 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 §:n, valtion virkamieslain (750/1994) 27 §:n ja kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 52 §:n nojalla irtisanotulle kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä tämän lain 6 §:ssä tarkoitetun työterveyshuoltosopimuksen mukaisesti, jos työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa ja työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään kolmekymmentä työntekijää. Työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen lakkaa, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestäväan määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin siirtymisestä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
Irtisanomiseen, joka tehdään ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

10.

Laki

sairausvakuutuslain 13 luvun 1 ja 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 1 ja 4 § seuraavasti:

13 luku

Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset

1 §

Työnantajan oikeus työterveyshuollon korvaukseen

Työnantajalla on oikeus saada korvausta työterveyshuoltolaissa työnantajan velvollisuudeksi säädetyn tai määrätyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka I).

Jos työnantaja on 1 momentissa tarkoitetun työterveyshuollon lisäksi järjestänyt työntekijöilleen sairaanhoitoa ja muuta terveydenhuoltoa, työnantajalla on oikeus saada korvausta tästä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka II). Korvausta ei kuitenkaan suoriteta hammashuollosta.

Työnantajalla on sen lisäksi, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, oikeus saada korvausta työterveyshuoltolain 2 §:n 3 momentin mukaisesti järjestämästään työterveyshuollosta.

4 §

Korvattavuuden yleinen periaate

Työterveyshuollon korvaus maksetaan työnantajan työsopimus- tai virkasuhteessa taikka siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa oleville työntekijöilleen järjestämästä työterveyshuollosta, sairaanhoidosta ja muusta terveydenhuollosta aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Vastaavasti menetellään työnantajan työterveyshuoltolain 2 §:n 3 momentin mukaisesti järjestämän työterveyshuollon osalta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantaja on maksanut kokonaan työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluista aiheutuneet kustannukset ja että nämä palvelut ovat olleet työntekijöille tai työterveyshuoltolain 2 §:n 3 momentissa tarkoitetuille henkilöille maksuttomia.

Työnantajalle maksettavan korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että työsuojelutoimikunnalle, työsuojeluvaltuutetulle tai vastaavalle on varattu mahdollisuus lausunnon antamiseen hakemuksesta.

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

11.

Laki

työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työttömyysturvalain (1290/2002) 2 luvun 10 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 1001/2012 ja 790/2014, uusi 5 momentti seuraavasti:

2 luku

Etuuden saamisen yleiset työvoimapoliittiset edellytykset

10§

Opiskelu

Osallistumista työnantajan työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n nojalla järjestämään tai hankkimaan koulutukseen ei pidetä päätoimisena opiskeluna. Jos työnantaja kustantaa työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen kokonaan tai osittain, koulutusta ei pidetä tätä pykälää sovellettaessa työnantajan järjestämänä tai hankkimana.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

12.

Laki

tuloverolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään tuloverolakiin (1535/1992) uusi 69 a § seuraavasti:

69 a §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus

Veronalaista tuloa ei synny työllistymiseen edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta, jonka työnantaja on velvollinen tarjoamaan irtisanotulle työntekijälle, viranhaltijalle tai virkamiehelle työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 13 §:n, merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 11 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 b §:n tai valtion virkamieslain (750/1994) 27 a §:n perusteella.

Mitä 1 momentissa säädetään valmennuksen tai koulutuksen verovapaudesta, ei kuitenkaan koske mainituissa laeissa tarkoitettua tilannetta, jossa työnantaja ja henkilöstö sopivat valmennuksen tai koulutuksen sijasta muusta järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä.

Työnantajan maksama korvaus työllistämistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönnistä on veronalaista ansiotuloa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 22.11.2016

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Tarja Filatov sd
varapuheenjohtaja Heli Järvinen vihr (osittain)
jäsen Teuvo Hakkarainen ps
jäsen Reijo Hongisto ps
jäsen Niilo Keränen kesk
jäsen Anna Kontula vas
jäsen Jaana Laitinen-Pesola kok

Valiokunnan mietintö TyVM 11/2016 vp

jäsen Leena Meri ps
jäsen Eero Suutari kok
jäsen Martti Talja kesk
jäsen Juhana Vartiainen kok
jäsen Eerikki Viljanen kesk
varajäsen Anneli Kiljunen sd

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marja Lahtinen