

**TYÖELÄMÄ- JA TASA-
ARVOVALIOKUNNAN MIETINTÖ
17/2006 vp**

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

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 4 päivänä joulukuuta 2006 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmis-televasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen laiksi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 267/2006 vp).

Lausunto

Eduskunnan päätöksen mukaisesti hallintovaliokunta on antanut asiasta lausunnon (HaVL 53/2006 vp), joka on otettu tämän mietinnön liitteeksi.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitusneuvos Heli Backman, sisäasiainministeriö
- lainsäädäntöneuvos Janne Kanerva, oikeusministeriö
- neuvottelupäällikkö Heikki Saipio, Kunnallinen työmarkkinalaitos
- henkilöstöjohtaja Hannu Tulensalo, Helsingin kaupunki

- kaupunginjohtaja Jarkko Malmberg, Parkanon kaupunki
- edunvalvontajohtaja Marja Lounasmaa, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry
- lakimies Jouni Vattulainen, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
- lakimies Päivi Ahonen, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
- pääluottamusmies Sampo Papunen, Parkanon JHL ry
- edunvalvontayksikön johtaja Minna Helle, Tehy/Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ ry
- neuvottelujohtaja Jukka Kauppala, Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry
- työmarkkina-asiamies Merja Hirvonen, Suomen Yrittäjät ry
- professori Satu Kalliola.

Lisäksi kirjallisen lausunnon ovat antaneet työministeriö ja Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry. Yhteisen kirjallisen lausunnon ovat antaneet Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry sekä Akava ry.

HALLITUKSEN ESITYS

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

kinajärjestöjen kesken yhteistoimintaa koskevalla yleissopimuksella, joka on oikeusvaikutuksiltaan virka- ja työehtosopimus.

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

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Yleisperustelut

Yhteistoiminta lisää tuottavuutta ja hyvinvointia

Lainsäädännön 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. Valiokunta pitää näitä tavoitteita erittäin tärkeinä. Kunnan työntekijät ovat pääasiallisesti hyvin koulutettuja ja tehtäviinsä motivoituneita. Lisäämällä heidän vaikutusmahdollisuuksiaan töiden suunnitteluun ja järjestämiseen kunnissa voidaan merkittävästi tehostaa palvelutuotantoa ja parantaa työntekijöiden hyvinvointia.

Lainsäädännöllä pyritään muuttamaan niin työntekijöiden kuin työnantajienkin asenteita yhteistoimintaan. Kyse ei ole vain menettelyistä, joita noudatetaan irtisanottaessa työntekijöitä, vaan luottamus pääoman rakentamisesta lisäämällä aitoa vuorovaikutusta ja parantamalla tiedonkulkua ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja työpaikan toimintaan. Ennakoimalla työpaikalla odotettavissa olevia muutoksia muutosten vaikutuksia pystytään lieventämään muun muassa koulutuksella ja muutosturvainsäädännön tarjoamalla mahdollisuuksilla ja helpottamalla näin muutosten kohteeksi joutuvien asemaa.

Tutkimusten mukaan tuottavuus ja työhyvinvointi ovat parempia sellaisilla työpaikoilla, joilla työntekijät kokevat olonsa turvalliseksi, joissa heidän hyvinvointiaan ja osaamisensa kehittämistä pidetään tärkeänä, heitä arvostetaan ja he pääsevät vaikuttamaan työhönsä ja työolosuhteisiinsa. Valiokunta on tietoinen siitä, että hyvälläkään lailla ei yksin pystytä muuttamaan työpaikkoja tällaisiksi. Yhteistoimintalainsäädännöllä luodaan kuitenkin puitteet entistä paremmalle yhteistoiminnalle työpaikoilla ja viestitetään lainsäätäjän tahdosta työelämän kehittämiseksi tähän suuntaan.

Jotta lain tavoitteisiin päästäisiin, tarvitaan myös kunta-alan työmarkkinajärjestöjen ja kuntaliiton aktiivista panosta hyvien käytäntöjen leviättämiseksi ja asenteiden muokkaamiseksi yhteistyölle myönteisemmiksi.

Henkilöstösuunnitelma on tärkeä työväline

Valiokunta korosti yritysten yhteistoimintalaista antamassaan mietinnössä (TyVM 15/2006 vp) voimakkaasti henkilöstösuunnitelmien ja niihin liittyvien koulutustavoitteiden merkitystä. Eri-tyisen tärkeänä valiokunta piti sitä, että henkilöstösuunnitelmassa ennakoidaan tulevia muutoksia ja niihin liittyviä henkilöstövaikutuksia sekä käydään läpi kaikkien työntekijöiden osamisen taso ja siinä olevat kehittämistarpeet.

Nyt käsiteltävänä olevassa ehdotuksessa kuntien yhteistoimintalaiksi henkilöstösuunnitelmia koskevat säännökset on kirjoitettu jossain määrin väljemmin kuin yrityksiä koskevassa laissa. Henkilöstösuunnitelmien huolelliseen te-

kemiseen ja henkilöstön osaamisen kartoittamiseen, hyödyntämiseen ja kehittämiseen kannattaa kuitenkin panostaa myös kunnissa. Hyvä henkilöstö- ja koulutuspolitiikka on kunnille tärkeä työväline sopeuduttaessa muuttuvaan toimintaympäristöön ja kamppailtaessa osaavasta työvoimasta.

Valiokunta korostaa koko henkilöstön tiedon ja osaamisen hyödyntämistä, ylläpitämistä ja kehittämistä. Kuntasektoria koskevaa uutta lainsäädäntöä tulee koko ajan lisätä, mikä edellyttää henkilöstön laajaa ja suunnitelmallista kouluttamista, jotta uutta lainsäädäntöä pystytään kunnissa asianmukaisesti soveltamaan. Tärkeää on, että henkilöstöllä on tarvittavat valmiudet koulutukseen ja että heitä myös kannustetaan koulutukseen osallistumiseen.

Henkilöstökoulutusta tulee suunnata entistä tasaisemmin myös vähän peruskoulutusta saaneille ja tilapäisissä työsuhteissa työskenteleville, jotka muutostilanteissa ovat yleensä kaikkein haavoittuvaisimmassa asemassa. Kun muutostilanteet ennakoitetaan henkilöstösuunnitelmassa, niihin on mahdollista etsiä ratkaisuja yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa esimerkiksi yhteishankintakoulutuksen muodossa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää ikääntyvän henkilöstön osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen sekä siihen, että henkilöstön erilaisiin perhetilanteisiin ja huoltoveloitteisiin sekä jaksamisen parantamiseen liittyvät tarpeet otetaan huomioon työaikoja ja -olosuhteita järjestellessä.

Valiokunta pitää välttämättömänä, että hallitus yhdessä kunta-alan työmarkkinajärjestöjen ja kuntaliiton kanssa tarkoin seuraa yhteistointilain toteutumista käytännössä ja erityisesti sitä, miten lakiehdotuksen henkilöstösuunnitelmaa koskevat säännökset toteutuvat ja edistävät työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpittoa ja kehittämistä sekä ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeiden ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen huomioon ottamista kunnissa. Valiokunta ehdottaa eduskunnan hyväksyttäväksi lausumaa, jossa edellytetään, että hallitus antaa seurannan tuloksista työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle selvityksen vuoden 2010 keväti-

tuntokauden loppuun mennessä (*Valiokunnan lausumaehdotus*).

Työntekijöiden jaksamisen parantaminen ja työvoiman saatavuuden turvaaminen

Lukuisissa tutkimuksissa on todettu ongelmia kuntien työntekijöiden jaksamisessa. Vuoden 2006 työolobarometrin mukaan työelämän laadun saama arvosana on alhaisin kunnissa (7,84). Kuntien työntekijät pitävät työelämän muutoksen suuntaa huonona useammin kuin muut työntekijät. Erityisesti työn mielekkyyden, tasa-arvon ja omien vaikutusmahdollisuuksien koetaan huonontuneen. Poikkeuksena ovat itsensä kehittämismahdollisuudet, joita pidetään hyvinä. Kunnissa tehdään huomattavasti yleisemmin palkattomia ylitöitä kuin yksityissektorilla ja kokonaisen työpäivän mahdollistavia joustoja (ns. työaikapankkijärjestelmiä) on selvästi vähemmän kuin muilla sektoreilla. Palkkaansa pitää oikeudenmukaisena kunnissa vain 46 %, kun vastaava luku muualla on noin 70 %. Kannustavaksi ja kilpailukykyiseksi palkkansa kokee kunnissa vain joka neljäs. Teollisuudessa palkkaansa pitää kilpailukykyisenä 60 % ja kannustavana 51 %.

Lähes puolet kuntien ja kuntayhtymien nykyisestä henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle vuoteen 2020 mennessä. Työvoiman saatavuuden turvaaminen tässä tilanteessa edellyttää huomion kiinnittämistä kuntien työnantajakuvaan parantamiseen kehittämällä johtamista ja parantamalla kunta-alan henkilöstön työehtoja ja työoloja. Työpaikkatason yhteistoimintajärjestelmien uudistamisella voidaan vaikuttaa myönteisesti siihen, että henkilöstön osaaminen saadaan täysipainoisesti hyödynnettyä. Henkilöstö kokee työnsä mielekkääksi ja viihtyy kunta-alan työtehtävissä, jos yksittäiset työntekijätkin kokevat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä, työympäristöönsä ja työn organisointiin. Samalla on kyettävä huolehtimaan siitä, että henkilöstöä on riittävästi niin, että työn voi tehdä asianmukaisella ja inhimillisellä tavalla. Valiokunta korostaa myös hyvän työterveyshuollon merkitystä

huolehdittaessa työntekijöiden jaksamisesta ja työolosuhteiden kehittämisestä.

Määräaikaiset työsuhteet ja ulkopuolisen työvoiman käyttö

Valiokunta pitää erittäin tärkeänä lakiehdotuksen säännöstä, jonka mukaan kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta käyvät ilmi erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet. Esimerkiksi määräaikaisten palvelussuhteiden käytön periaatteet tulee jatkossa käsitellä yhteistoiminnassa.

Määräaikaisten palvelussuhteiden käytön yleisyys on kuntasektorilla edelleen vakava ongelma, jossa ei ole tapahtunut juurikaan muutosta parempaan. Vuonna 2006 määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 23,7 %. Myös pitkät ketjutukset ovat yleisiä kunnissa. Tärkeää on, että jokaisessa kunnassa kartoitetaan määräaikaisten työsuhteiden käyttö ja käydään läpi sen syyt kussakin tapauksessa. Tekemällä käytännöt näkyviksi voidaan asiaa käsitellä kattavasti ja löytää uusia ratkaisutapoja.

Joissakin kunnissa on ryhdytty toimenpiteisiin määräaikaisten työsuhteiden vähentämiseksi ja saatu hyviä kokemuksia sijaisten työsuhteiden vakinaistamisesta tilanteissa, joissa sijaitarve on pysyvä, vaikka sijaistettava henkilö tai sijaista tarvitseva työyksikkö voi vaihtua. Valiokunta pitää tärkeänä, että näitä hyviä käytäntöjä levitetään kaikkiin kuntiin.

Työn todellisen epävarmuuden kannalta on oleellista, mitä tapahtuu määräaikaisen työsuhteen päätyttyä. Tutkimusten mukaan noin puolella määräaikaisissa työsuhteissa olevista työsuhde jatkuu uutena määräaikaisuutena ja noin kolmannes on epätietoinen jatkosta tai jää työttömäksi. Vain harva palkansaaja pitää määräaikaista työsuhdetta tavoiteltavana tilanteena. Runsaat 80 % ilmoittaa määräaikaisuuden syyksi sen, että pysyvää työpaikkaa ei ole tarjolla.

Myös työvoiman vuokraustoiminta on lisääntynyt viime vuosina merkittävästi niin Suomessa kuin EU:n alueella yleensäkin. Kun vuokratu-
tuja työntekijöitä oli 2000-luvun vaihteessa noin

1—2 prosenttia, nousi heidän osuutensa vuonna 2005 jo neljään prosenttiin. Terveystieteiden tutkimuskeskuksessa työvoiman vuokraus on melko yleistä ja vuokratyö on pysyvämpää kuin muilla ammattialoilla. Vuokrauksen jälkeen työntekijä rekrytoidaan käyttäjäyritykseen useimmin kuljetus- ja liikennetyössä. Harvinaisinta rekrytointi on sosiaali- ja terveysaloilla. Terveystieteiden tutkimuskeskuksessa tämä ei kuitenkaan aina johdu kuntatyönantajan haluttomuudesta rekrytoida, vaan esimerkiksi vuokra-
lääkäreiden vähäisestä kiinnostuksesta siirtyä kunnan palvelukseen.

Valiokunta pitää ongelmallisena epätyypillisten työsuhteiden kasvavaa määrää ja epävarmuuden lisääntymistä työelämässä. Epävakaaat työsuhteet kasautuvat erityisesti perheenperustamisessa oleville naisille, mikä siirtää helposti lasten hankintaa ja vähentää syntyvyyttä, lisää lapsiperheiden köyhyyttä ja voi johtaa naisten syrjäytymiseen työelämästä. Epävakaisissa työsuhteissa olevat saavat työpaikoilla vähemmän koulutusta ja terveydenhoitopalveluja kuin vakaisissa työsuhteissa olevat, ja heidän mahdollisuutensa ajaa parannuksia työolosuhteisiin ja sitoutua yhteistoimintaan työpaikalla ovat muita huonommat.

Valiokunta pitää tärkeänä, että periaatteet ulkopuolisen työvoiman sekä määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden käytöstä käsitellään yhteistyössä henkilöstön kanssa. Tavoitteena tulee olla vakainaisten työsuhteiden käyttö ja työntekijöiden tarpeiden ja toiveiden parempi huomioonottaminen myös osa-aikaisten työsuhteiden käytössä niin, että lähtökohtana nykyistä useammin olisivat työntekijän jaksamiseen ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät tarpeet.

Kunta- ja palvelurakenteen muutokset

Kunnallisten palvelujen toimivuuden ja kunnallisen työn tuottavuuden kehittämiseen kohdistuvat vaatimukset puoltavat yhteistoimintajärjestelmien uudistamista. Kunnallisen työn kehittämistä tukevien yhteistoimintamenettelyjen parantaminen on välttämätön osa sitä kuntahallin-

non uudistamista, jolla vastataan kuntien toimintaympäristön edessä oleviin muutoksiin.

Jos kunta- ja palvelurakenneuudistus toteutuu tavoitteidensa mukaisena, sen seurauksena huomattava osa kuntien nykyisestä henkilöstöstä siirtyy uuden työnantajan palvelukseen. Lisäksi työnkuvan muutoksista joudutaan neuvottelemaan erityisen paljon yksittäisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden sekä työnantajan välillä.

Kuntien välinen yhteistyö katsotaan sekä valtiovallan että kunta-alan toimijoiden keskuudessa keskeiseksi kuntahallinnon uudistamisen ja kehittämisen keinoksi. Jotta ylikunnallisella tasolla tapahtuva palvelujen uudistamisen valmistelu ei karkaisi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ulottumattomiin, tulee etsiä toimivia malleja myös kuntatyönantajien yhteistä asioiden valmistelua vastaavien ylikunnallisten yhteistoimintamenettelyjen kehittämiseksi. Valiokunta katsoo, että lakiehdotus on omiaan vaikuttamaan myönteisesti työnantajan ja henkilöstön väliseen luottamukseen kunnissa. Hyvä yhteistoiminta voi omalta osaltaan edistää myös kunta- ja palvelurakenneuudistuksen hallittua ja tehokasta toimeenpanoa. On oletettavaa, että muutostahti tulee kunnissa jatkumaan kiivaana myös tulevina vuosina. Yhteistoiminnan toteutuminen ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantaminen ovat keskeisiä tekijöitä näiden uudistusten onnistumisen kannalta.

Johtamisen kehittäminen

Monissa tutkimuksissa on todettu, että oikeudenmukainen, tukeva ja kannustava esimies on ensisijaisen tärkeä työntekijöiden hyvinvoinnin ja työilmapiirin kannalta. Julkisella sektorilla esimiesasemaan nouseaan monesti myös asian tuntijataustalta ilman henkilöstöjohtamisen erityiskoulutusta. Valiokunta painottaa esimieskoulutuksen ja työyhteisöjen kehittämistyön tärkeyttä, jotta kuntien organisaatiossa pystytään omaksumaan osallistava johtamistapa, johon myös yhteistoiminta ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet kuuluvat.

Kuntien johtavilla virkamiehillä on muutos-paineiden keskellä vaikea ja haastava tehtävä.

Päätökset palvelurakenteen muuttamisesta ja esimerkiksi koulujen tai terveyskeskusten lakauttamisesta ovat hankalia, ja arvostelu kohdistuu usein johtaviin virkamiehiin niin kuntalaisien, julkisen sanan kuin päättäjienkin taholta. Lakiehdotuksen mukaan johtaville viranhaltijoille tulee rangaistusuhka eräiden irtisanomis-, lomauttamis- tai osa-aikaistamistapauksiin liittyvien säännösten rikkomisesta. Sanktiouhan tavoitteena on huolehtia siitä, että lain säännöksiä tunnollisesti noudatetaan. Tärkeää on, että kyseiset viranhaltijat saavat hyvät ohjeet ja koulutuksen uuden lainsäädännön vaatimuksista, jotta heidän työnsä kuormittavuus ei entisestään kasva.

Yksityiskohtaiset perustelut

1. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa

4 §. Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat. Hallintovaliokunnan lausunnossa esitetyillä perusteilla valiokunta ehdottaa pykälän 1 momentin 1 kohtaa muutettavaksi hallintovaliokunnan ehdottamalla tavalla.

5 §. Yhteistoimintamenettely. Pykälän 3 momentissa oleva viittaus ehdotetaan täsmennettäväksi.

6 §. Tietojen antaminen. Hallintovaliokunnan lausunnossa esitetyillä perusteilla valiokunta ehdottaa pykälän 1 momenttiin lisättäväksi säännöksen salassa pidettävien tietojen antamisesta yhteistoimintamenettelyssä. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain säädösnumero.

7 §. Työvoiman käytön vähentäminen. Pykälän 1 momentissa oleva viittaus ehdotetaan täsmennettäväksi.

13 §. Yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen. Pykälän 1 momentin säännöstä yhteistoimintavelvoitteen täyttymisestä ehdotetaan täydennettäväksi.

väksi siltä osin kuin kyse on työvoiman vähentämistilanteesta. Neuvotteluvetoisuuden täyttymisen edellytyksenä on, että noudatetaan myös 8 ja 9 §:n säännöksiä, joissa säädetään muutosturvan toimintamalliin liittyvistä työllistymistä edistävistä toiminnoista. Näin täydennettynä neuvotteluvetoisuuden täyttymistä koskeva säännös vastaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun uuden lain vastaavaa säännöstä.

Pykälän 3 momenttiin sisältyvä neuvotteluaikaa koskeva säännöksen kohta ehdotetaan muutettavaksi sanamuodoltaan samanlaiseksi kuin pykälän 4 momentissa. Muutoksen jälkeen momentti vastaa paremmin myös uuden yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säännöksiä.

14 §. Yhteistoimintaelin. Pykälän yksityiskohteisissa perusteluissa on todettu, että myös 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja on yhteistoimintaelimen jäsen, jos yhteistoimintaedustaja on valittu. Lakitekstistä maininta tästä kuitenkin puuttuu. Valiokunta ehdottaa, että pykälän 1 momenttia täydennetään tältä osin.

15 §. Yhteistoimintamenettelystä poikkeaminen. Pykälän 1 momentissa olevat virheelliset pykäläviittaukset ehdotetaan korjattaviksi. Valiokunta yhtyy hallintovaliokunnan lausunnossa esitettyyn näkemykseen, jonka mukaan pykälän 1 momentin säännöstä voidaan soveltaa vain erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa.

17 §. Julkisuutta koskevien säännösten soveltaminen. Hallintovaliokunnan lausunnossa esitetyillä perusteilla valiokunta ehdottaa, että hallituksen esitykseen sisältyneet erilliset salassapitosäännökset poistetaan ja korvataan viittauksella julkisuuslakiin (621/1999). Myös pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan säännöksen muuttunutta sisältöä.

19 §. Sopimisoikeus. Hallintovaliokunnan lausunnossa esitetyillä perusteilla valiokunta ehdottaa, että pykälään lisätään maininta siitä, että sopimuksin ei voida poiketa siitä, mitä 6 §:ssä säädetään salassapidettävien tietojen antamisesta.

21 §. Hyvitys. Säännöksen tarkoituksena on, että työntekijä, joka on irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu niin, ettei ole noudatettu tämän lain säännöksiä yhteistoiminnasta työvoiman vähentämistilanteessa, voi saada enintään 30 000 euron suuruisen hyvityksen. Pykälän 1 momenttiin sisältyvät pykäläviittaukset eivät kuitenkaan kata kaikkia työvoiman vähentämistilanteita koskevia säännöksiä. Tästä syystä momenttiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus 8 ja 9 §:ään, joissa säädetään työvoimatoimistolle tehtävästä ilmoituksesta sekä työllistymistä edistävästä toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista.

24 §. Rangaistussäännökset. Oikeusministeriön lausunnossa on kiinnitetty huomiota siihen, että 5 §:n vastainen menettely on mainittu sekä hyvitystä koskevassa 21 §:ssä että rangaistuksia koskevassa 24 §:ssä. Oikeusministeriön mukaan kyse on kaksinkertaisesta sanktioinnista, jota on vältettävä. Lakiehdotuksen 5 §:ssä säädetäisiin yhteistoimintamenettelystä, joka olisi pääsääntöisesti samanlainen kaikkien asiaryhmien osalta. Pykälän 3 momentissa todettaisiin, että tietyissä tilanteissa olisi lisäksi voimassa erityissääntelyä, muun muassa silloin kun on kyseessä työvoiman vähentämistilanne. Hyvityssäännökset koskevat tilanteita, joissa henkilö on irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu noudattamatta, mitä 5 ja 7 §:ssä säädetään eli mitä säädetään yhteistoimintamenettelystä työvoiman vähentämistilanteissa. Jotta välttyttäisiin kaksinkertaiselta sanktioinnilta, ehdotetaan 24 §:stä poistettavaksi viittaus 5 §:ään siltä osin kuin kyse on työvoiman vähentämistilanteista. Muutoin 5 §:ään viittaaminen on kuitenkin 24 §:ssä tarpeen, koska 5 §:ssä säädetään yleisesti yhteistoimintamenettelystä.

Hallintovaliokunnan lausunnossa esitetyillä perusteilla valiokunta ehdottaa, että pykälän 3 momentti poistetaan.

4. Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

80 §. Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset. Eduskunnan käsittelyssä on parhaillaan hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta yrityk-

sissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 254/2006 vp). Valiokunta ehdottaa pykälää muutettavaksi siten, että HE:n 254/2006 vp yhteydessä tehtävät lakimuutokset otetaan huomioon.

5. Laki rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

4 §. Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen. Eduskunnan käsittelyssä on parhaillaan hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Valiokunta ehdottaa pykälää muutettavaksi siten, että kyseisen hallituksen esityksen yhteydessä rikoslakiin tehtävät muutokset otetaan huomioon.

6. Laki opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

9 §. Eduskunnan käsittelyssä on parhaillaan hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Valiokunta ehdottaa pykälää muutettavaksi siten, että kyseisen hallituksen esityksen yhteydessä opintovapaalakiin tehtävät muutokset otetaan huomioon.

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

7 §. Työvoimaviranomaisen velvollisuudet. Eduskunnan käsittelyssä on parhaillaan hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Valiokunta ehdottaa pykälää muutettavaksi siten, että kyseisen hallituksen esityksen yhteydessä julkisesta työvoimapalvelusta annettuun lakiin tehtävät muutokset otetaan huomioon. Lisäksi valiokunta ehdottaa säännökseen pientä täsmennystä.

8. Laki työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

11 §. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säädösnumero ehdotetaan avattavaksi, jotta viittaus voidaan korjata koskemaan uutta eduskunnan käsittelyssä parhaillaan olevaa lakia.

9. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta

4 §. Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säädösnumero ehdotetaan avattavaksi, jotta viittaus voidaan korjata koskemaan uutta eduskunnan käsittelyssä parhaillaan olevaa lakia.

21 §. Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä. Valiokunta ehdottaa, että yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:ään tehdään 4 §:ään ehdotettua muutosta vastaava muutos. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan täydennettäväksi siten, että siinä todetaan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisen kuuluvan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain piiriin.

Päätösehdotus

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

että 2. ja 3. lakiehdotus hyväksytään muuttamattomina,

että 1. ja 4.—9. lakiehdotus hyväksytään muutettuina (Valiokunnan muutosehdotukset) ja

että hyväksytään yksi lausuma (Valiokunnan lausumaehdotus).

*Valiokunnan muutosehdotukset***1.****Laki****työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1—3 §
(Kuten HE)

4 §

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

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

1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, (*poist.*) kunnan palvelurakenteessa, *kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä*;

(2—4 kohta kuten HE)

(2 ja 3 mom. kuten HE)

5 §

Yhteistoimintamenettely

(1 ja 2 mom. kuten HE)

Lisäksi yhteistoimintamenettelyyn sovelletaan, mitä 7 §:ssä säädetään, jos kyseessä on 4 §:n 1 momentin 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 yhteistoiminta-

menettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan. *Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä yhteistoimintamenettelyssä lain mukaan käsiteltäväksi säädetyn asian käsittelyn kannalta. Tietoja henkilön terveydentilasta, henkilökohtaisista oloista tai muista salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piiriin kuuluvista tiedoista ei saa kuitenkaan antaa ilman sen henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat.*

(2 mom. kuten HE)

Kunnan on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys kunnassa sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet, työtehtävät sekä ajanjakso, joina mainittua työvoimaa käytetään.

7 §

Työvoiman käytön vähentäminen

Jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

(2 ja 3 mom. kuten HE)

8—12 §
(Kuten HE)

13 §

Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen

Yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun asiassa on menetelty 5 §:ssä ja 6 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. *Kun kyseessä on 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, yhteistoimintavelvoitteen täytyminen edellyttää myös 8 ja 9 §:n noudattamista.*

(2 mom. kuten HE)

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 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

(4 mom. kuten HE)

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. *Yhteistoimintaelimen toimintaan osallistuu myös 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja.*

(2 mom. kuten HE)

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 4 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohdassa sekä 7 §:ssä tarkoitettussa asiassa tehdä päätös ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä.

(2 mom. kuten HE)

16 §
(Kuten HE)

17 §

Julkisuutta koskevien säännösten soveltaminen

Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävien ja sen johdosta laadittujen asiakirjojen julkisuudesta sekä yhteistoimintamenettelyyn osallistuvien työnantajan edustajan, työntekijän ja henkilöstön edustajan vaitiolovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) säädetään.

(2—4 mom. poist.)

18 §
(Kuten HE)

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 6 §:ssä säädetään salassa pidettävien tietojen antamisesta, eikä siitä, mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään, siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

(2 mom. kuten HE)

20 §
(Kuten HE)

21 §

Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 5, 7, 8 ja 9 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys.

(2 ja 3 mom. kuten HE)

22 ja 23 §
(Kuten HE)

24 §

Rangaistussäännökset

Kuntaa työnantajana edustava viranhaltija tai työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudes-

ta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 4 §:n 2 tai 3 momentissa, 5 §:ssä, jos kyseessä ei ole 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, 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.

(2 mom. kuten HE)

(3 mom. poist.)

25 §
(Kuten HE)

4.

Laki**tuloverolain 80 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä joulukuuta 1992 annetun tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 8 kohta, sellaisena kuin se on laissa /2007, (poist.) seuraavasti:

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

— — — — —
(7 kohta poist.)
8) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain
(/) 62 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön vä-

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

Voimaantulosäännös
(Kuten HE)

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 /2007, seuraavasti:

47 luku

Työrikoksista

4 §

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen

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

minnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä annetussa laissa (/) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 8 §:ssä 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.

Voimaantulosäännös
 (Kuten HE)

6.

Laki**opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/1979) 9 §, sellaisena kuin se on laissa /2007, 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 opimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusija-

järjestystä 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 *annetun lain (/) 6 luvussa* tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yh-

teistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (/)
(poist.) neuvottelumenettelystä säädetään.

Voimaantulosäännös
(Kuten HE)

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* / , 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 (/) 49 §:n 1 ja 2 momentissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (/) 9 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

Voimaantulosäännös
(Kuten HE)

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 huumausainetestti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää

työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä (/), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnis-

sa 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 tehtäväkoh-
taisista perusteista.

Voimaantulosäännös
(Kuten HE)

9.

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yksityisyyden suojasta työelämässä 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (759/2004) 4 §:n 3 momentti ja 21 §:n 1 momentti seuraavasti:

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

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

min toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi edellä mainituista asioista.

21 § (Uusi)

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetel-

Voimaantulosäännös
(Kuten HE)

Valiokunnan lausumaehdotus

Eduskunta edellyttää, että hallitus

- yhdessä kunta-alan työmarkkinajärjestöjen ja Kuntaliiton kanssa tarkoin seuraa yhteistoiminnan kehittymistä käytännössä ja erityisesti sitä, miten henkilöstösuunnitelmat laaditaan, miten määräaikaisten työsuhteiden käyttö kehittyy ja miten henkilöstösuunnitel-

milla edistetään työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä sekä ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeiden ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen huomioon ottamista, ja

- antaa seurannan tuloksista työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle selvityksen vuoden 2010 kevätistuntokauden loppuun mennessä.

Helsingissä 6 päivänä helmikuuta 2007

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj. Jukka Gustafsson /sd
jäs. Sari Essayah /kd
Susanna Haapoja /kesk
Anneli Kiljunen /sd
Esa Lahtela /sd
Pehr Löfv /r
Rosa Meriläinen /vihr
Riikka Moilanen-Savolainen /kesk

Terhi Peltokorpi /kesk
Leena Rauhala /kd
Jukka Roos /sd
Arto Satonen /kok
Kimmo Tiilikainen /kesk
Pekka Vilkuna /kesk
vjäs. Paula Risikko /kok.

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.