

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan valtion virastojen ja niiden henkilöstön välistä yhteistoimintamenettelyä kehitettäväksi. Ehdotetut muutokset vastaavat pääpiirteittäin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 1 päivänä huhtikuuta 1989 voimaan tulleita muutoksia.

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tarkoitettua neuvotteluvaikeutta ehdotetaan laajennettavaksi sellaisten toimenpiteiden osalta, jotka ilmeisesti johtavat virkamiehen tai työntekijän osaa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen tai työntekijän lomauttamiseen. Myös neuvotteluille asetettavia muotovaatimuksia ehdotetaan tiukennettaviksi. Muutokset koskisivat neuvotteluaineistoa, neuvottelujen tulosten kirjaamista ja neuvotteluun varattavaa aikaa niissä tapauksis-

sa, joissa käsiteltävänä olevalla asialla on henkilöstövaikutuksia.

Yhteistoimintamenettelyn asiapiiriä ehdotetaan laajennettavaksi. Ehdotuksen mukaan myös viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön siirto toiseen virastoon tai luovuttaminen yksityiselle yritykselle olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Vastaanottava virasto tai luovutuksen saaja voisi jo ennen siirtoa tai luovutusta osallistua yhteistoimintamenettelyyn. Lisäksi ehdotetaan, että valtion uusimuotoisissa liikelaitoksissa olisi laadittava erityinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka voitaisiin vahvistaa vasta yhteistoimintamenettelyn jälkeen.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan noin kolmen kuukauden kuluttua sen hyväksymisestä ja vahvistamisesta.

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys

1.1. Tavoitteet

Hallitus kiinnittää ohjelmansa mukaisesti erityistä huomiota julkisen hallinnon tuottavuuteen ja palvelukyvyn kohottamiseen yhteistyössä julkisen sektorin henkilöstön edustajien kanssa. Ohjelman mukaisesti myös osallistumisjärjestelmiä parannetaan ja kannustavuutta kehitetään. Julkisen hallinnon kehittäminen tapahtuu valtioneuvoston 12 päivänä toukokuuta 1988 ja 9 päivänä maaliskuuta 1989 tekemien periaatepäätösten mukaisesti. Mainitut periaatepäätökset koskevat toimenpiteitä hallinnon uudistamiseksi sekä hallinnon palvelukyvyn parantamiseksi ja ohjauksen uudistamiseksi.

Valtionhallinnon tehtävien muuttuminen aiheuttaa muutoksia myös valtion palveluksessa olevan henkilöstön asemaan. Esityksen tavoitteena on kehittää valtionhallinnon johtamis- ja yhteistoimintajärjestelmiä siten, että henkilöstön asemaan vaikuttavat muutokset pystytään nykyistä paremmin ennakoimaan.

Julkisen hallinnon kehittämiseksi asetettujen tavoitteiden toteuttaminen edellyttää osaltaan myös valtion henkilöstön entistä parempaa huomioita ottamista toiminnan muutostilanteissa siten, että virkamiesten ja työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua toiminnan kehittämiseen parannetaan.

Esitystä valmisteltaessa on myös ollut tavoitteena, että valtion virastojen ja niiden henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatettaisiin samoja periaatteita kuin yrityksissä nouda-

tetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) nojalla (jäljempänä yritysten yhteistoimintalaki). Valtionhallinnon erityispiirteet on kuitenkin otettu esityksessä huomioon.

1.2. Keinot

1.2.1. Yhteistoimintamenettelyn ja yhteistoiminnan asiapiirin kehittäminen

Esityksessä ehdotetaan, että henkilöstön määrään vaikuttavien toimenpiteiden tarve ja vaihtoehdot olisi selvitettävä nykyistä yksityiskohtaisemmin ja nykyistä aikaisemmassa vaiheessa. Tämän vuoksi esitykseen sisältyy ehdotus neuvotteluihin liittyviksi määräajoiksi asioissa, jotka koskevat henkilöstön määrään vaikuttavia toimenpiteitä. Ehdotetut muutokset eivät muuttaisi ratkaisuvallan järjestämistä valtionhallinnossa.

Henkilöstön vähentämistoimenpiteitä koskevien neuvottelujen kohteina olisivat hallinnollisista, tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut.

Asioissa, joilla ilmeisesti on henkilöstön määrää tai laatua koskevia vaikutuksia, neuvottelut käynnistyisivät viraston tekemällä neuvotteluesityksellä, josta käyvät ilmi neuvotteluissa käsiteltävät asiat. Virkamiehille ja työntekijöille ja heidän edustajilleen olisi varattava kolmen päivän valmistautumisaika neuvotteluihin. Jos neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, se olisi saatettava työvoimaviranomaisten tietoon neuvottelujen alkaessa.

Neuvotteluissa voidaan päätyä yksimielisyyteen niistä toimenpiteistä, joihin työn vähentymisen johdosta on ryhdyttävä. Tällöin virasto olisi täyttänyt neuvotteluvollisuutensa. Jollei yksimielisyyteen päästä, virasto olisi täyttänyt neuvotteluvollisuutensa seitsemän päivän kuluttua neuvottelujen alkamisesta, jos henkilöstön määrään vaikuttavien toimenpiteiden kohteena on enintään kymmenen henkilöä, ja kolmen kuukauden kuluttua neuvotteluesityksen tekemisestä, jos toimenpiteet kohdistuvat yli kymmeneen henkilöön. Viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämisen tai virastojen yhdistämisen tapahduttua sen johdosta toimeenpantavia henkilöstön vähentämistoimenpiteitä koskeva

neuvotteluvaikeus täyttyisi, jollei yksimielisyyteen päästä, kahden kuukauden kuluttua neuvotteluesityksen tekemisestä.

Viraston olisi pyynnöstä kirjattava neuvottelujen tulos tai osapuolten kannanotot niissä asioissa, joilla on henkilöstöön kohdistuvia vaikutuksia.

1.2.2. Yhteistoiminnan kehittäminen hallinnon eri tasoilla

Esityksen tarkoituksena on tehostaa yhteistoimintamenettelyä tilanteissa, joissa viraston tai sen osan tehtäviä tai henkilöstöä siirretään toiseen virastoon tai yksityiselle yritykselle. Kun siirtämiseen liittyvät toimenpiteet edellyttävät useimmissa tapauksissa neuvotteluja sekä luovuttavassa että vastaanottavassa yksikössä, on tarkoituksenmukaista, että vastaanottava virasto tai luovutuksen saaja voisi käydä neuvotteluja tarvittaessa yhdessä luovuttavan viraston kanssa. Vastaanottava virasto tai luovutuksen saaja voisi ehdotuksen mukaan olla neuvottelujen osapuolena jo ennen siirtämistä tai luovutusta.

Useampaa kuin yhtä virastoa tai hallinnon alaa koskevien laajojen uudistusten valmistelu tapahtuu ensi vaiheessa ministeriötasolla. Yhteistoimintamenettelystä tapauksissa, joissa ministeriössä käsitellään valtionhallinnon tai asianomaisen hallinnonalan henkilöstöä koskevia asioita, on sovittu valtiovarainministeriön sekä valtion henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen välillä 1 päivänä maaliskuuta 1990 tehdyssä sopimuksessa yhteistoiminnasta valtionhallintoa ja hallinnon alaa koskevista henkilöstöasioista.

2. Nykyinen tilanne

2.1. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa ja asiaa koskevat sopimukset

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki (651/88), jäljempänä valtion yhteistoimintalaki, tuli voimaan vuonna 1988. Lain 15 §:n nojalla valtion asianomainen viranomainen sekä virkamiesten ja työntekijäin yhdistykset, joiden varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu virkamiesten ja työntekijöiden etujen valvominen virka- ja työsuhteissa ja jotka yh-

teensä edustavat laajasti sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä, voivat tehdä sopimuksen yhteistoiminnasta. Valtion asianomaisia viranomaisia ovat valtiovarainministeriö koko valtionhallinnon osalta sekä asetuksella (890/88 ja 451/89) säädetty virastot omalta osaltaan ja niiden alaistensa virastojen osalta, joilla ei ole sopimusoikeutta. Valtiovarainministeriön ja valtion henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen välillä tehty sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa tuli voimaan 1 päivänä marraskuuta 1988. Suurin osa asetuksella säädettyistä virastoista on tehnyt virasto-kohtaisen yhteistoimintasopimuksen.

Valtion viran ja toimen haltijain neuvottelu-oikeudesta annetussa laissa (82/43), jäljempänä neuvottelu-oikeuslaki, ja sen soveltamisesta annetussa asetuksessa (83/43) on säädetty valtion viran ja toimen haltijain oikeudesta neuvotella asianomaisen valtion viranomaisen kanssa periaatteellisista tai muutoin yleisluontoisista virkaan tai toimeen ottamista, virka- ja työsuhdetta sekä palkkausta koskevista asioista virkamiesyhdistysten välityksellä. Valtion virkaehtosopimuslain (664/70) tultua voimaan edellä mainittu laki on pääosin menettänyt merkityksensä. Sitä on kuitenkin sovellettu edelleen sellaisissa asioissa, jotka eivät kuulu sopimusjärjestelmien piiriin. Valtiovarainministeriön ja valtion henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen välillä tehty sopimus yhteistoiminnasta valtionhallintoa ja hallinnonalaa koskevilla henkilöstöasioissa tuli voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1990. Kun sopimuksen voimaantulon jälkeen kaikista neuvottelu-oikeuslaissa tarkoitetuista asioista neuvotellaan myös muilla tavoin, eduskunnalle on annettu lain kumoamista koskeva hallituksen esitys (hall.es. 25/1990 vp.).

2.2. Valtion virkamieslaki

Eduskunnalle on annettu hallituksen esitys lainsäädännöksi valtion virastojen kesken tehtävistä virkajärjestelyistä ja niiden ilmoittami-

sesta eduskunnalle (hall.es. 227/1989 vp.). Esityksessä valtion virkamieslakia (755/86) ehdotetaan muutettavaksi siten, että viran lakkauttamisesta vapautuvia varoja voitaisiin käyttää uuden viran perustamiseen myös toisessa virastossa ja että virka voitaisiin siirtää myös toiseen virastoon. Tämä muutos tekee tarpeelliseksi ottaa virastojen väliset virkajärjestelyt huomioon myös valtion yhteistoimintalain asiapiirissä.

3. Asian valmistelu

Valtiovarainministeriö asetti vuonna 1988 työryhmän, jonka tehtävänä oli muiden muassa selvittää yritysten yhteistoimintalakiin tuolloin valmisteilla olleiden muutosten soveltuvuutta valtion yhteistoimintalakiin sekä valmistella tarvittaessa ehdotukset viimeksi mainitun lain muuttamiseksi. Työryhmässä olivat valtiovarainministeriön lisäksi edustettuina valtion henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt. Työryhmän ehdotukset ovat olleet tämän esityksen perustana.

4. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Yhteistoiminnan asiapiirin laajentaminen ja neuvotteluvälvoitteen tiukentaminen eivät aiheuta merkittäviä muutoksia virastojen työmäärään, eikä esityksellä näin ollen ole valtion menoja lisäävää vaikutusta.

Esityksen valtiontaloudelliset vaikutukset ovat ennen muuta välillisiä. Esitys liittyy pyrkimykseen kehittää valtionhallinnon johtamistapoja tulosohjauksen mukaisen henkilöstön johtamisen ja yhteistoiminnan suuntaan. Virastojen toiminnan uudistaminen ja tehostaminen edellyttää myös hyvin toimivaa osallistumis- ja yhteistoimintajärjestelmää.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

2 §. *Soveltamisala.* Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, ettei tasavallan presidentin toimintaan sovelleta ehdotetun uuden 15 a §:n säännöksiä. Tasavallan presidentin virkatoimien lainmukaisuutta koskeva valvonta on järjestetty hallitusmuodossa sillä tavoin tyhjentävästi, että 15 a §:n mukainen velvollisuus suorittaa hyvitystä on ulotettavissa presidentin toimintaan vain perustuslainsäätämisjärjestyksessä. Tästä syystä hyvitysvelvollisuus ehdotetaan nimenomaisella säännöksellä rajattavaksi siten, ettei hyvitysvaativuudesta voida kohdistaa tasavallan presidentin toimintaan.

4 §. *Yhteistoiminnan osapuolet.* Myös vastaanottava valtion virasto, sen mukaan mitä 7 ja 9 §:ssä on ehdotettu säädettäväksi, tai yksityinen yritys voisi ennalta osallistua yhteistoimintamenettelyyn, joka koskee viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämisestä tai yksityiselle yritykselle luovuttamisesta johtuvia vaikutuksia. Virastojen välisissä tehtävä- ja virkajärjestelyissä asiasta tulisi ehdotetun 7 §:n 3 kohdan nojalla neuvotella sekä luovuttavassa että vastaanottavassa virastossa.

Yritysten yhteistoimintalain 6 ja 8 §:n nojalla luovutuksen saaja voi vastaavasti ennalta osallistua liikkeen luovutuksesta mahdollisesti johtuvia vaikutuksia koskevaan yhteistoimintamenettelyyn. Mikäli viraston tai sen osan tehtäviä tai henkilöstöä siirretään yksityiselle yritykselle, tämän neuvotteluvelvoite määräytyisi yritysten yhteistoimintalain säännösten mukaisesti. Ehdotetun säännöksen tarkoituksena ei ole estää asianomaisen kunnan viraston mahdollisuutta toimia yhteistoiminnan osapuolena tilanteessa, jossa käsitellään yhteistoimintamenettelyssä viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön kunnan virastoon siirtämisestä johtuvia vaikutuksia.

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

7 §. *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat.* Pykälän 2 kohtaa ehdotetaan muu-

tettavaksi. Ehdotuksen mukaan olennaisia kone- ja laitehankintoja koskevaa neuvotteluvelvoitetta rajattaisiin siten, että tällaiset investoinnit olisivat neuvotteluvelvollisuuden piirissä vain niiden henkilöstövaikutusten osalta. Säännös liittyy 9 §:ssä ehdotettuihin neuvotteluaikeisiin ja sisältää sen, ettei neuvotteluja olisi 7 §:n 2 kohdan nojalla tarpeen käydä hankintapäätösten perusteista tai muista kuin henkilöstövaikutuksista. Lain 9 §:ssä ehdotetut neuvotteluajat eivät koskisi itse kone- ja laitehankintoja, vaan ainoastaan niistä mahdollisesti aiheutuvia henkilöstövaikutuksia.

Pykälän 3 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että myös viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön siirrosta taikka virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirrosta toiseen valtion virastoon aiheutuvat henkilöstövaikutukset kuuluisivat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Eduskunnalle annetussa hallituksen esityksessä lainsäädännöksi valtion virastojen ja laitosten kesken tehtävistä virkajärjestelyistä ja niiden ilmoittamisesta eduskunnalle ehdotetaan valtion virkamieslakia muutettavaksi siten, että viran lakkauttamisesta vapautuvia varoja voitaisiin käyttää uuden viran perustamiseen myös toisessa virastossa ja että virka voitaisiin siirtää myös toiseen virastoon.

Muutettavaksi ehdotetun 10 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluisivat myös hallinnollisista, tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamismenot. Neuvotteluissa olisi näin ollen käsiteltävä mahdollisuuksia henkilöstön kouluttamiseen ja uudelleen sijoittamiseen. Neuvotteluissa olisi siten selvitettävä henkilöstön ammattitaito ja kyky sijoittua tarjolla oleviin muihin tehtäviin virastossa ja viraston mahdollisuudet järjestää tähän tarvittavaa koulutusta.

Myös pykälän 14 kohta ehdotetaan muutettavaksi. Kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluisi myös henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, mikäli sellainen virastossa laaditaan, sekä siihen suunnitelmakaudella tehtävät muutokset. Ehdotetun 7 a §:n mukaan henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma tulisi laatia valtion liikelaitoksessa, johon sovelletaan valtion liikelaitoksista annettua lakia

(627/87). Yhteistoimintamenettelyssä tulisi 14 kohdan nojalla käsitellä myös muut yhteistyökoulutusta, henkilöstökoulutusta ja muuta henkilöstön kehittämistä koskevat suunnitelmat. Yhteistyökoulutuksella tarkoitetaan muiden muassa luottamusmieskoulutusta, henkilöstöä tämän lain mukaisessa yhteistoiminnassa edustavien henkilöiden koulutusta, työsuojelukoulutusta ja rationalisointikoulutusta. Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan viraston omalle henkilöstölleen järjestämää tai hankkimaa ammatillista lisä- tai peruskoulutusta tai muuta viraston tehtävien vaatimaa koulutusta. Jos yhteistyökoulutuksen järjestäjänä tai hankkijana on virasto, kyseistä koulutusta koskevat suunnitelmat ja koulutuksen järjestäminen tulisi pykälän 14 ja 15 kohdan mukaan käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

7 a §. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat. Pykälässä edellytetään, että valtion uusimuotoisessa liikelaitoksessa vuosittain laaditaan erityinen henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma sekä säädetään tarkemmin niistä vaatimuksista, joita 7 §:ssä tarkoitettulle henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalle asetetaan. Säännöksen mukaan henkilöstösuunnitelma olisi lain nykyisestä 11 §:stä ilmenevän periaatteen mukaisesti vahvistettava vuosittain ennen tilikauden alkua.

Henkilöstösuunnitelmaan tulisi sisällyttää tiedot sellaisista lain 7 §:ssä tarkoitetuista asioista, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai laatua koskevaa merkitystä sekä tiedot tältä osin odotettavissa olevista muutoksista. Koulutussuunnitelmassa olisi vastaavasti käsiteltävä henkilöstösuunnitelmasta ilmenevät koulutus- tarpeet sekä mahdollisuuksien mukaan henkilöstön täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksen mahdollisuudet samoin kuin koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma kunkin henkilöstöryhmän osalta.

8 a §. Neuvotteluesitys. Pykälä on pääosin saman sisältöinen kuin yritysten yhteistoimintalain 7 a §. Neuvotteluelvoitetta ehdotetaan täsmennettäväksi sekä neuvotteluihin varattavan ajan että neuvottelun muodon osalta niissä tapauksissa, joissa asian laadulla ilmeisesti on henkilöstön määrää tai laatua koskevia vaikutuksia. Neuvottelu olisi näissä tapauksissa käynnistettävä neuvotteluesityksellä, joka olisi tehtävä vähintään kolme kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista. Tarkoituksena on tällä tavoin varata virkamiehille ja työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävästi aikaa val-

mistautua neuvotteluihin. Säännöstä sovellettaessa olisi otettava huomioon, ettei lain 7 §:n 1—5 ja 10 kohdassa ole kysymys tilapäisistä uudelleenjärjestelyistä, joihin kirjallisen neuvotteluesityksen tekemistä koskeva velvoite ei siten ulottuisi.

Neuvotteluesitykseen tulisi sisällyttää tiedot siitä, mitä asioita neuvotteluissa tulee käsiteltäviksi. Tietojen tulisi olla niin yksityiskohtaisia, että ne mahdollistavat alustavan asiaan perehtymisen ja neuvotteluja varten mahdollisesti tarvittavien lisätietojen hankkimisen.

Säännöksessä ehdotetaan mahdolliseksi sopia yhteistoimintamenettelyssä toisin neuvotteluesityksen tekemisestä. Tämä vastaisi lain yleistä tarkoitusta edistää viraston ja sen henkilöstön välistä yhteistoimintaa ja mahdollistaisi tapauskohtaisen harkinnan perusteella joustavat menettelytavat esimerkiksi kolmen päivän määräajan suhteen. Lain 15 §:n mukaan muiden muassa neuvotteluesityksen tekemistä koskevasta säännöksestä voitaisiin poiketa 15 §:n mukaisin sopimuksin.

Pykälän 2 momentin mukaan neuvotteluesitys olisi tehtävä myös henkilöstön edustajan pyynnöstä. Jos virasto pyynnöstä huolimatta katsoo, ettei kyseessä olevan asian ratkaiseminen vaadi yhteistoimintamenettelyä, voisi tätä koskeva perusteltu ilmoitus korvata neuvotteluesityksen. Jos neuvottelu henkilöstön edustajan pyynnöstä huolimatta on jätetty käymättä asiassa, joka lain mukaan kuuluisi yhteistoimintamenettelyn piiriin, voitaisiin tämä kuitenkin ottaa huomioon 15 a §:ssä tarkoitettua hyvitystä määrättäessä.

8 b §. Ilmoitus työvoimaviranomaisille. Selainen 8 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, joka sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, olisi saatettava työvoimaviranomaisen tietoon. Tässä tarkoitettu ilmoitusvelvollisuus olisi täytetty muun muassa silloin, kun virasto on tehnyt työsopimuslain 30 b §:n (476/78) 2 momentissa tai työllisyyslain (275/87) 8 §:ssä taikka työllisyyslain 8 §:n mukaisen ilmoitusvelvollisuuden toimeenpanosta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa asetuksessa (1077/87) tarkoitettun ilmoituksen, jos se sisältäisi tiedot neuvottelun kohteena olevista seikoista.

9 §. Neuvotteluelvoitteen täytyminen. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisäystä, jonka mukaan momentin säännöksiä sovellettaisiin vain, jollei 2 tai 3 momentista muuta johdu. Neuvotteluelvoitteen täyttymisestä voitaisiin

myös sopia toisin viraston ja henkilöstön edustajien kesken yhteistoimintamenettelyssä edellä 8 a §:n perusteluissa todettujen periaatteiden mukaisesti.

Jotta neuvotteluilla 7 §:n 1—5 ja 10 kohdassa tarkoitetuissa kysymyksissä olisi tavoiteltua merkitystä, on niihin varattava riittävästi aikaa. Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, ettei virasto olisi täyttänyt neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on päästy yksimielisyyteen tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä tai säännöksessä neuvotteluja varten varattu vähimmäisaika on kulunut. Ajan pituus vaihtelisi sen mukaan, miten toimenpide vaikuttaa henkilöstöön.

Jollei toimenpide johda henkilöstön irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, neuvottelut käydään 1 momentin mukaisesti, eikä päätöksenteolle ole asetettu vähimmäisikamääräyksiä.

Jos toimenpide johtaa enintään kymmenen virkamiehen tai työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen, neuvotteluja varten olisi varattava vähintään seitsemän päivää. Aika laskettaisiin neuvottelujen alkamisesta. Ehdotetun 8 a §:n mukaan neuvotteluesitys olisi tehtävä vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista. Henkilöstölle näin varattua valmistautumisaikaa ei siten laskettaisi käsiteltävänä olevan momentin mukaiseen neuvotteluajkaan.

Jos neuvoteltavana oleva toimenpide ilmeisesti johtaa yhteensä yli kymmenen virkamiehen tai työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, eikä ratkaisusta edellä mainitulla tavalla päästä yksimielisyyteen, viraston ei katsottaisi täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin kolme kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille. Koska säännös koskisi vain yli 90 päiväksi tapahtuvia lomautuksia, lyhyemmästä lomauttamisesta olisi neuvoteltava vähintään seitsemän päivää silloinkin, kun toimenpide koskee yli kymmentä henkilöä.

Virasto ei saisi ryhtyä neuvottelujen tarkoitamiin toimenpiteisiin, ennen kuin se on täyttänyt neuvotteluelvoitteensa. Neuvotteluelvoite voisi täytyä vain siltä osin, kuin neuvotteluja käydään. Neuvotteluelvoitteen sisältö määräytyisi neuvoteltavina olevien toimenpiteiden laajuuden ja sisällön mukaan.

Säännöksen perusteella ei voida pitää hyväksyttävänä myöskään sitä, että neuvottelut osi-

tetaan koskemaan pienempää virkamies- tai työntekijämäärää tai lyhyempää lomauttamisaikaa kuin neuvottelujen asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi tosiasiallisesti on kysymys.

Pykälän 3 momentti koskisi viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämisen tai virastojen yhdistämisen tapahduttua sen johdosta toimeenpantavia osajaksittamisia, lomautuksia tai irtisanomisia. Näissä tapauksissa viraston ei katsottaisi täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on päästy yhteistoimintamenettelyssä yksimielisyyteen tai kaksi kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

Ehdotetun 4 momentin mukaan vastaanottava virasto voisi lukea hyväkseen myös sellaisen neuvotteluajan, jonka kuluessa neuvotteluja on vapaaehtoisesti käyty ennen viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämistä.

Työsopimuslain 30 a §:n mukaan työnantajan on, tuotannollisen lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa, annettava ennakkoilmoitus lomautuksesta välittömästi ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen työntekijään myös työvoimaviranomaiselle. Tällaisen ennakkoilmoitusvelvollisuuden on katsottava alkavan kulua siitä ajankohdasta, jolloin virasto on tehnyt valtion yhteistoimintalain 8 a §:ssä tarkoitetun neuvotteluesityksen henkilöstön edustajille. Näin olleen työsopimuslain 30 a §:ssä tarkoitettu lomautuksen ennakkoilmoitusaika ja valtion yhteistoimintalain 9 §:n tarkoittama neuvottelu-aika voivat kulua lomautusta koskevassa asiassa samanaikaisesti, jos ennakkoilmoitus on asianmukaisesti tehty.

9 a §. Neuvottelutuloksen kirjaaminen. Uudessa 9 a §:ssä ehdotetaan säädettäväksi, että neuvottelujen tulos olisi 7 §:n 1—5 ja 10 kohdassa tarkoitettussa asiassa pyynnöstä kirjattava pöytäkirjaan. Pöytäkirja olisi varmennettava neuvotteluosapuolten allekirjoituksin.

11 §. Tiedottamisvelvollisuus. Koska yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäviin asioihin ehdotetaan sisällytettäväksi 7 a §:ssä tarkoitetut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, käy 11 §:n 4 momentin 2 kohdan mukainen, samaa asiaa koskeva, mutta tiedottamisvelvollisuuteen rajautuva säännös tarpeettomaksi. Tästä syystä 4 momenttia ehdotetaan muutettavaksi.

15 §. Sopimusoikeus. Kun neuvottelun muotoa ja neuvotteluvaiheen täyttymistä koskevia säännöksiä ehdotetaan 7 a, 8 a, 9 ja 9 a §:ssä lisättäväksi ja kun valtion yhteistoimintalain 15 §:n tarkoituksena on antaa virastoille mahdollisuus virastossa toimivien henkilöstöjärjestöjen kanssa sopia yhteistoiminnan yksityiskohtaisesta järjestämisestä asianomaisessa virastossa tarkoituksenmukaisimmalla tavalla, ehdotetaan 15 §:n 1 momenttia täydennettäväksi mainittuja uusia pykälä koskevilla viittauksilla.

Pykälän 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että virastojen velvollisuus toimittaa neuvottelemansa sopimukset valtiovarainministeriön tarkastettaviksi poistetaan.

15 a §. Hyvitys. Lain noudattamatta jättämisestä voi seurauksena olla sakkorangaistus. Tämän lisäksi ehdotetaan, että lakiin lisätään uusi 15 a §, jolla säädettäisiin virkamiehelle tai työntekijälle maksettavasta hyvityksestä niissä tilanteissa, joissa 7 §:n 1—5 tai 10 kohdassa tarkoitettu asia on ratkaistu laissa säädettyä menettelyä noudattamatta ja virkamies tai työntekijä on ratkaisuun liittyvistä syistä irtisanottu tai osa-aikaistettu tai työntekijä lomautettu. Hyvitys olisi lain rikkomisesta työnantajalle tuleva luonteeltaan yksityisoikeudellinen seuraamus. Työnantaja olisi velvollinen suorittamaan hyvitystä yhteistoimintamenettelyyn liittyvien velvoitteiden laiminlyönnistä riippumatta siitä, onko toimenpide, esimerkiksi irtisanominen, sinänsä ollut lain mukainen vai ei. Työnantaja olisi hyvitysvelvollinen silloinkin, kun voidaan näyttää, ettei neuvotteluvaiheen asianmukainen täyttäminen olisi johtanut muuhun tulokseen. Hyvitysvelvollisuuden syntyminen ei siis edellyttäisi syy-yhteyttä neuvotteluvaiheen laiminlyönnin ja suoritettujen henkilöstöratkaisun välillä.

Työnantaja olisi hyvitysvelvollinen, jos 7 §:n 1—5 tai 10 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 8, 8 a tai 9 §:ssä on säädetty. Hyvitysvelvollisuus tulisi kysymykseen lähinnä silloin, kun työnantaja on tietoisesti rikkonut yhteistoimintavelvoitteen tai suhtautunut siihen piittaamattomasti. Hyvitys voitaisiin jättää tuomitsematta, jos kyseessä ei ole ollut työnantajan huolimattomuus tai jos huolimattomuutta ei voida pitää ilmeisenä. Näin voi olla esimerkiksi silloin, kun työnantaja ei vielä ratkaisua tehdessään voinut ymmärtää sillä olevan henkilöstövaikutuksia tai jos hän

arvioi nämä henkilöstövaikutukset väärin. Neuvotteluvaiheen laiminlyönnin törkeysaste voisi vaikuttaa myös tuomittavan hyvityksen määrään.

Ehdotuksen mukaan hyvityksenä olisi maksettava enintään 20 kuukauden palkka. Mitään vähimmäisrajaa hyvityksen määrälle ei ehdoteta säädettäväksi. Hyvityksen määrään ei vaikuttaisi se, ovatko ja kuinka paljon henkilöstöratkaisun kohteeksi joutuneet virkamiehet tai työntekijät kärsineet toimenpiteistä vahinkoa.

Tuomioistuimen olisi hyvitystä määrätessään 2 momentin mukaan otettava huomioon laiminlyönnin suuruus ja työnantajan olosuhteet yleensä. Tarkoitus on, että hyvityksen määrää harkittaessa kiinnitettäisiin huomiota myös työnantajalta kohtuudella edellyttävään asiantuntemuksen tasoon. Hyvitystä määrätessä olisi säännöksen mukaan otettava huomioon sekin, mitä muita korvausvelvollisuuksia työnantajalle työvoiman vähentämisen johdosta mahdollisesti on aiheutunut, esimerkiksi se, onko työnantaja velvoitettu maksamaan työntekijöille korvausta työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain nojalla. Milloin laiminlyönti olosuhteet huomioon ottaen olisi vähäinen, voitaisiin tuomioistuimen harkinnan mukaan hyvitys jättää kokonaan määräämättä. Hyvitystä olisi vaadittava kanteella yleisessä alioikeudessa.

2. Voimaantulo

Lain 7 a §:ssä tarkoitettujen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat tulisi vahvistaa tilikausittain. Jotta suunnitelmien valmistelua varten jäisi lain voimaantulon jälkeen riittävästi aikaa, ehdotetaan säädettäväksi, että suunnitelmat saataisiin ensimmäisen kerran siirtää vahvistettavaksi tilikautena, joka alkaa lain voimaantulopäivän jälkeen.

Ehdotetun lainsäädännön toimivuus edellyttää, että virastoille sekä virkamiehille ja työntekijöille ja heidän edustajilleen varataan riittävästi aikaa uusiin säännöksiin perehtymistä varten ja tarvittavien koulutustoimenpiteiden järjestämiseksi. Kun ehdotettu lainsäädäntö edellyttäisi myös valtion yhteistoimintalain 15 §:n nojalla tehtyihin sopimuksiin tehtäviä

muutoksia, ehdotetaan, että laki tulisi voimaan kolme kuukautta sen jälkeen, kun se on tullut eduskunnassa hyväksytyksi.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetun lain (651/88) 2 §:n 2 momentti, 7 §:n 2, 3, 10 ja 14 kohta, 9 §, 11 §:n 4 momentti ja 15 §:n 1 ja 3 momentti, sekä

lisätään 4 §:ään uusi 4 momentti sekä lakiin uusi 7 a, 8 a, 8 b, 9 a ja 15 a § seuraavasti:

2 §

Soveltamisala

Lakia ei sovelleta eduskunnan, tasavallan presidentin, valtiontilintarkastajain, eduskunnan oikeusasiamiehen ja Pohjoismaiden neuvoston Suomen valtuuskunnan kanslioissa ja eduskunnan kirjastossa, Suomen Pankissa ja kansaneläkelaitoksessa. Tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 15 a §:n säännöksiä.

4 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Jos asia koskee viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämisestä tai yksityiselle yritykselle luovuttamisesta johtuvia vaikutuksia, yhteistoiminnan osapuolena voi olla myös vastaanottava virasto tai luovutuksen saaja jo ennen siirtämisen tai luovuttamisen tapahtumista.

7 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

2) olennaiset kone- ja laitehankinnat niiden henkilöstövaikutusten osalta sekä henkilöstön asemaan vaikuttavat viraston organisaation, tehtävien, palvelutoiminnan ja tuotevalikoiman muutokset ja olennaiset työtilojen järjestykset;

3) viraston tai sen osan lakkauttaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle, viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön siirrosta taikka virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirrosta toiseen virastoon aiheutuvat henkilöstövaikutukset luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa sekä viraston tai sen osan toiminnan laajentaminen tai supistaminen;

10) hallinnollisista, tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamismatkat;

14) henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset;

7 a §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Valtion liikelaitoksen, johon sovelletaan valtion liikelaitoksista annettua lakia (627/87), tulee vuosittain vahvistaa henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma ennen tilikauden alkua.

Henkilöstösuunnitelmaan tulee sisällyttää sellaiset 7 §:ssä tarkoitetut asiat, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai laatua koskevaa merkitystä samoin kuin henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset.

Koulutussuunnitelmassa tulee käsitellä henkilöstösuunnitelmasta johtuvat yleiset koulutustarpeet sekä koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma henkilöstöryhmittäin.

8 a §

Neuvotteluesitys

Neuvotteluesitys on, jollei yhteistoimintamenettelyssä toisin sovita, 7 §:n 1—5 ja 10 kohdassa tarkoitetussa asiassa tehtävä kirjallisesti vähintään kolme päivää ennen neuvottelun alkamista. Esityksessä on oltava tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäviksi.

Kun henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 7 §:n 1—5 tai 10 kohdassa tarkoitetussa asiassa, viraston on annettava 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei pidetä tarpeellisena.

8 b §

Ilmoitus työvoimaviranomaisille

Milloin 8 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava työvoimaviranomaisten tietoon neuvottelujen alkaessa, jollei vastaavia tietoja ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu.

9 §

Neuvotteluelvoituksen täytyminen

Jollei muusta menettelystä ole viraston ja henkilöstön edustajien kesken yhteistoimintamenettelyssä sovittu tai 2 ja 3 momentista muuta johdu, katsotaan viraston täyttäneen 8 §:ssä tarkoitetun neuvotteluelvoituksen silloin, kun asia on käsitelty 8 §:n 2 tai 3 momentissa säädetyllä tavalla taikka 5 §:ssä tarkoitettu yhteistoimintaelimessä.

Jos 7 §:n 1—5 tai 10 kohdan mukaan neuvotteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman virkamiehen tai työntekijän osaaikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen, viraston ei kuitenkaan katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on päästy yksimielisyyteen tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä tai neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa yli kymmenen virkamiehen tai työntekijän osaaikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka

lomauttamiseen yli 90 päiväksi, eikä ratkaisusta edellä mainitulla tavalla päästä yksimielisyyteen, viraston ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin kolme kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

Jos neuvottelut kuitenkin koskevat viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämisen tai virastojen yhdistämisen tapahduttua sen johdosta toimeenpantavia osa-aikaistamisia, lomautuksia tai irtisanomisia, ei viraston katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on päästy yhteistoimintamenettelyssä yksimielisyyteen tai kaksi kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

Jos yhteistoimintamenettely on aloitettu ennen viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämistä, vastaanottavan viraston osalta neuvotteluajaksi lasketaan myös se aika, jonka se on ollut neuvotteluissa osapuolena.

9 a §

Neuvottelutuloksen kirjaaminen

Viraston on pyynnöstä huolehdittava siitä, että 7 §:n 1—5 ja 10 kohdassa tarkoitetun neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot viraston toimesta kirjataan pöytäkirjaan, jonka neuvotteluosapuolet pöytäkirjan hyväksymisen osoitukseksi allekirjoittavat.

11 §

Tiedottamisvelvollisuus

— — — — —
Valtion liikelaitoksen, johon sovelletaan valtion liikelaitoksista annettua lakia (627/87), tulee lisäksi esittää henkilöstön edustajille liikelaitoksen tilinpäätös viipymättä sen jälkeen, kun valtioneuvosto on hyväksynyt sen, sekä vähintään kerran vuodessa selvitys liikelaitoksen taloudellisesta tilasta sekä viipymättä muutokset, jotka olennaisesti poikkeavat mainituissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.
— — — — —

15 §

Sopimusoikeus

Valtion asianomainen viranomainen sekä virkamiesten ja työntekijöiden yhdistykset, joiden varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu virkamiesten ja työntekijöiden etujen valvominen

virka- ja työsuhteissa ja jotka yhteensä edustavat laajasti sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä, voivat tehdä henkilöstön edustajista 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun sopimuksen sekä sopimuksin myös poiketa siitä, mitä on säädetty 4 ja 5 §:ssä yhteistoiminnan osapuolisten, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 7 a §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 8 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 8 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 9 §:ssä neuvotteluvetoa täyttymisestä, 9 a §:ssä neuvottelun tuloksen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta sekä 14 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä. Lain 8 §:n 4 momentissa säädettyä yhteistoimintamenettelyä ei kuitenkaan voida sopimuksin laajentaa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja valtion asianomaisia viranomaisia ovat valtiovarainministeriö koko valtionhallinnon osalta sekä ne valtion virastot omalta tai oman hallinnon alansa osalta, joille tämä tehtävä asetuksella määrätään. Virastokohtaisessa sopimuksessa ei saa sopia toisin siitä, mitä valtiovarainministeriön ja virkamiesten ja työntekijäin yhdistysten kesken on tämän lain nojalla sovittu.

15 a §

Hyvitys

Milloin 7 §:n 1—5 tai 10 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 8, 8 a tai 9 §:ssä on säädetty, ja virkamies tai työntekijä on asian yhteydessä osa-aikaistettu tai irtisanottu tai työntekijä lomautettu, on tällä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavetoa täyttymiseen laiminlyönnin aste ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä samoista toimenpiteistä johtuva muu korvausvelvollisuus. Jos laiminlyöntiä on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä vähäisenä, voidaan hyvitys jättää tuomitsematta.

Virkamiehen tai työntekijän oikeus hyvitykseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu vuoden kuluessa oikeuden syntymisestä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .

Lain 7 a §:ssä tarkoitettujen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien voidaan kuitenkin ensimmäisen kerran vahvistaa tilikautena, joka alkaa lain voimaantulopäivän jälkeen.

Helsingissä 15 päivänä kesäkuuta 1990

Tasavallan Presidentti
MAUNO KOIVISTO

Ministeri *Ulla Puolanne*

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetun lain (651/88) 2 §:n 2 momentti, 7 §:n 2, 3, 10 ja 14 kohta, 9 §, 11 §:n 4 momentti ja 15 §:n 1 ja 3 momentti, sekä

lisätään 4 §:ään uusi 4 momentti sekä lakiin uusi 7 a, 8 a, 8 b, 9 a ja 15 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

Soveltamisala

Lakia ei sovelleta eduskunnan, tasavallan presidentin, valtiontilintarkastajain, eduskunnan oikeusasiamiehen ja Pohjoismaiden neuvoston Suomen valtuuskunnan kanslioissa ja eduskunnan kirjastossa, Suomen Pankissa ja kansaneläkelaitoksessa.

Soveltamisala

Lakia ei sovelleta eduskunnan, tasavallan presidentin, valtiontilintarkastajain, eduskunnan oikeusasiamiehen ja Pohjoismaiden neuvoston Suomen valtuuskunnan kanslioissa ja eduskunnan kirjastossa, Suomen Pankissa ja kansaneläkelaitoksessa. *Tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 15 a §:n säännöksiä.*

4 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Jos asia koskee viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämisestä tai yksityiselle yritykselle luovuttamisesta johtuvia vaikutuksia, yhteistoiminnan osapuolena voi olla myös vastaanottava virasto tai luovutuksen saaja jo ennen siirtämisen tai luovuttamisen tapahtumista.

7 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

2) henkilöstön asemaan vaikuttavat viraston organisaation, tehtävien, palvelutoiminnan ja tuotevalikoiman muutokset sekä *olennaiset kone- ja laitehankinnat* ja työtilojen järjestelyt;

3) viraston tai sen osan lakkauttaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentuminen tai supistaminen;

7 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

2) *olennaiset kone- ja laitehankinnat* niiden henkilöstövaikutusten osalta sekä henkilöstön asemaan vaikuttavat viraston organisaation, tehtävien, palvelutoiminnan ja tuotevalikoiman muutokset ja olennaiset työtilojen järjestelyt;

3) viraston tai sen osan lakkauttaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle, *viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön siirrosta taikka virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirrosta toiseen virastoon aiheutuvat*

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

henkilöstövaikutukset luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa sekä viraston tai sen osan toiminnan laajentaminen tai supistaminen;

10) lomautusilmoitusten antamista tai virka- tai työsopimussuhteiden irtisanomista edeltävä asian käsittely silloin, kun toimenpiteet johtuvat hallinnollisista, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvasta työn tilapäisestä tai pysyvästä vähentymisestä;

10) hallinnollisista, tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamiskeinot;

14) yhteistyökoulutusta, henkilöstökoulutusta ja muuta henkilöstön kehittämistä koskevat suunnitelmat;

14) henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset;

*7 a §**Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat*

Valtion liikelaitoksen, johon sovelletaan valtion liikelaitoksista annettua lakia (627/87), tulee vuosittain vahvistaa henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma ennen tilikauden alkua.

Henkilöstösuunnitelmaan tulee sisällyttää sellaiset 7 §:ssä tarkoitetut asiat, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai laatua koskevaa merkitystä samoin kuin henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset.

Koulutussuunnitelmassa tulee käsitellä henkilöstösuunnitelmasta johtuvat yleiset koulutustarpeet sekä koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma henkilöstöryhmittäin.

*8 a §**Neuvotteluesitys*

Neuvotteluesitys on, jollei yhteistoimintamenettelyssä toisin sovita, 7 §:n 1—5 ja 10 kohdassa tarkoitetussa asiassa tehtävä kirjallisesti vähintään kolme päivää ennen neuvottelun alkamista. Esityksessä on oltava tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäviksi.

Kun henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 7 §:n 1—5 tai 10 kohdassa tarkoitetussa asiassa, viraston on annettava 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei pidetä tarpeellisenä.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 b §

Ilmoitus työvoimaviranomaisille

Milloin 8 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava työvoimaviranomaisten tietoon neuvottelujen alkaessa, jollei vastaavia tietoja ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu.

9 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Jollei muusta menettelystä ole viraston ja siinä toimivien henkilöstöjärjestöjen kesken sovittu, katsotaan viraston täyttäneen 8 §:ssä tarkoitettua neuvotteluelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 8 §:n 2 tai 3 momentissa säädetyllä tavalla tai 5 §:ssä tarkoitettua yhteistoimintaelimessä.

Jos tässä pykälässä säädetty yhteistoimintamenettely koskee seikkaa, joka on käsiteltävä virka- tai työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, voivat virka- tai työehtosopimukseen sidottuja virkamiehiä ja työntekijöitä edustava luottamusmies ja työnantaja sopia siitä, ettei asiaa käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

9 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Jollei muusta menettelystä ole viraston ja henkilöstön edustajien kesken yhteistoimintamenettelyssä sovittu tai 2 ja 3 momentista muuta johdu, katsotaan viraston täyttäneen 8 §:ssä tarkoitettua neuvotteluelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 8 §:n 2 tai 3 momentissa säädetyllä tavalla taikka 5 §:ssä tarkoitettua yhteistoimintaelimessä.

Jos 7 §:n 1—5 tai 10 kohdan neuvotteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman virkamiehen tai työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen, viraston ei kuitenkaan katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on päästy yksimielisyyteen tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä tai neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa yli kymmenen virkamiehen tai työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, eikä ratkaisusta edellä mainitulla tavalla päästy yksimielisyyteen, viraston ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin kolme kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

Jos neuvottelut kuitenkin koskevat viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämisen tai virastojen yhdistämisen tapahduttua sen johdosta toimeenpantavia osa-aikaistamisia, lomautuksia tai irtisanomisia, ei viraston katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on päästy yhteistoimintamenettelyssä yksimielisyyteen tai kaksi kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

Jos yhteistoimintamenettely on aloitettu ennen viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämistä, vastaanotta-

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

van viraston osalta neuvotteluajaksi lasketaan myös se aika, jonka se on ollut neuvotteluissa osapuolena.

*9 a §**Neuvottelutuloksen kirjaaminen*

Viraston on pyynnöstä huolehdittava siitä, että 7 §:n 1—5 ja 10 kohdassa tarkoitettun neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot viraston toimesta kirjataan pöytäkirjaan, jonka neuvotteluosapuolet pöytäkirjan hyväksymisen osoitukseksi allekirjoittavat.

11 §

Tiedottamisvelvollisuus

Valtion liikelaitoksen, johon sovelletaan valtion liikelaitoksista annettua lakia (627/87), tulee lisäksi esittää henkilöstön edustajille:

1) liikelaitoksen tilinpäätös viipymättä sen jälkeen, kun valtioneuvosto on hyväksynyt sen sekä vähintään kerran vuodessa selvitys liikelaitoksen taloudellisesta tilasta;

2) ennen tilivuoden alkua vähintään vuodeksi laadittu tulos- ja rahoitussuunnitelmaan perustuva henkilöstösuunnitelma, josta käyvät ilmi henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset; sekä

3) viipymättä muutokset, jotka olennaisesti poikkeavat 1 ja 2 kohdassa mainituissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

Tiedottamisvelvollisuus

Valtion liikelaitoksen, johon sovelletaan valtion liikelaitoksista annettua lakia (627/87), tulee lisäksi esittää henkilöstön edustajille liikelaitoksen tilinpäätös viipymättä sen jälkeen, kun valtioneuvosto on hyväksynyt sen, sekä vähintään kerran vuodessa selvitys liikelaitoksen taloudellisesta tilasta sekä viipymättä muutokset, jotka olennaisesti poikkeavat mainituissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

15 §

Sopimusoikeus

Valtion asianomainen viranomaislainen sekä virkamiesten ja työntekijäin yhdistykset, joiden varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu virkamiesten ja työntekijöiden etujen valvominen virka- ja työsuhteissa ja jotka yhteensä edustavat laajasti sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä, voivat tehdä henkilöstön edustajista 4 §:n 2 momentissa tarkoitettun sopimuksen sekä sopimuksin myös poiketa siitä, mitä on säädetty 4 ja 5 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 8 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta sekä 14 §:ssä henkilöstön edusta-

15 §

Sopimusoikeus

Valtion asianomainen viranomaislainen sekä virkamiesten ja työntekijäin yhdistykset, joiden varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu virkamiesten ja työntekijöiden etujen valvominen virka- ja työsuhteissa ja jotka yhteensä edustavat laajasti sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä, voivat tehdä henkilöstön edustajista 4 §:n 2 momentissa tarkoitettun sopimuksen sekä sopimuksin myös poiketa siitä, mitä on säädetty 4 ja 5 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 7 a §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 8 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 8 a §:ssä neuvotteluesityksestä,

Voimassa oleva laki

jien vapautuksesta työstä. Lain 8 §:n 4 momentissa säädettyä yhteistoimintamenettelyä ei kuitenkaan voida sopimuksin laajentaa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja valtion asianomaisia viranomaisia ovat valtiovarainministeriö koko valtionhallinnon osalta sekä ne valtion virastot omalta tai oman hallinnon-alansa osalta, joille tämä tehtävä asetuksella määrätään. *Virastojen on toimitettava neuvottelemansa sopimukset valtiovarainministeriön tarkastettaviksi.* Virastokohtaisessa sopimuksessa ei saa sopia toisin siitä, mitä valtiovarainministeriön ja virkamiesten ja työntekijäin yhdistysten kesken on tämän lain nojalla sovittu.

Ehdotus

9 §:ssä neuvotteluvuoroituksen täyttymisestä, 9 a §:ssä neuvottelun tuloksen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta sekä 14 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä. Lain 8 §:n 4 momentissa säädettyä yhteistoimintamenettelyä ei kuitenkaan voida sopimuksin laajentaa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja valtion asianomaisia viranomaisia ovat valtiovarainministeriö koko valtionhallinnon osalta sekä ne valtion virastot omalta tai oman hallinnon-alansa osalta, joille tämä tehtävä asetuksella määrätään. Virastokohtaisessa sopimuksessa ei saa sopia toisin siitä, mitä valtiovarainministeriön ja virkamiesten ja työntekijäin yhdistysten kesken on tämän lain nojalla sovittu.

*15 a §**Hyvitys*

Milloin 7 §:n 1—5 tai 10 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 8, 8 a tai 9 §:ssä on säädetty, ja virkamies tai työntekijä on asian yhteydessä osa-aikaistettu tai irtisanottu tai työntekijä lomautettu, on tällä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintaveroituksen laiminlyönnin aste ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä samoista toimenpiteistä johtuva muu korvausvelvollisuus. Jos laiminlyöntiä on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä vähäisenä, voidaan hyvitys jättää tuomitsematta.

Virkamiehen tai työntekijän oikeus hyvitykseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu vuoden kuluessa oikeuden syntymisestä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .

Lain 7 a §:ssä tarkoitettut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat voidaan kuitenkin ensimmäisen kerran vahvistaa tilikautena, joka alkaa lain voimaantulopäivän jälkeen.

