



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Valtion uusi yhteistoimintalaki

JHL, JUKO, PARDIA ja VTML

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013)



- HE (152/2013) laiksi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi annettiin eduskunnalle 10/2013.
- Käsittely työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa sekä hallintovaliokunnassa.
- Mietintö 10.12.2013: TyVM 11/2013 vp
- Voimaantulo 1.1.2014.
- Kumosi voimassaolevan samannimisen lain. Samalla lakkasivat myös keskustason YT-sopimukset.



Valtion uusi yhteistoimintalaki

- Uudistuksen tavoitteet:
 - Muuttuvan työelämän tarpeisiin paremmin sopiva laki
 - Moniportaisen säädösrakenteen selkeyttäminen
 - Yhteistoiminnan menettelytapojen ja sisällön selkeyttäminen
 - Valtionhallinnon erityispiirteiden huomioiminen
- Taustalla laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.
- Valmisteltu yhteistyössä valtion pääsopijajärjestöjen kanssa.



Valtion uusi yhteistoimintalaki

Laki uudistaa ja selkeyttää:

1. yhteistoimintaa ohjaavien säännösten rakennetta
2. yhteistoiminnan menettelytapoja ja sisältöä
(alakäsitteet: **yhteistoimintamenettely ja yhteistoimintaneuvottelu**)
3. vähentää yhteistoimintaa koskevien eritasoisten sopimusten määrää: lakiin sisällytetty merkittävimmät keskustason sopimusmääräykset



Valtion uusi yhteistoimintalaki

- Tärkeimmät lakiin sisältyvät sopimusmääräykset koskevat koko valtionhallinnon tai useamman kuin yhden ministeriön hallinnonalan muutoshankkeita (**ns. poikkihallinnollinen YT**)
- Laissa korostetaan työelämän laadun ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä yhteistoiminnan kautta: lain tasolle **välitön yhteistoiminta** osaksi jokapäiväistä johtamista



Välitön yhteistoiminta

- **Yhteistoimintajärjestelmä jakaantuu kahteen osaan:**
 - 1) edustukselliseen eli edustajien kautta toteutuvaan ja
 - 2) välittömään eli suoraan yhteistoimintaan.
- Toimivassa järjestelmässä osat toimivat saumattomasti ja täydentävät toisiaan.

- **Välittömällä yhteistoiminnalla on monia muotoja:**
 - Tulos- ja kehityskeskustelut
 - Osasto-, yksikkö-, ryhmä- ja tiimipalaverit
 - Kehittämishankkeiden työryhmiin osallistuminen
 - Viraston henkilöstötilaisuudet ja henkilöstön virkistystapahtumat
- Virkamiehille välitön yhteistoiminta on läheisin mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työympäristöön ja työyhteisöön.

Valtion yhteistoimintalain periaatteita



- Laki on menettelytapalaki.
- Yhteistoiminnan osapuolia ovat virasto ja sen henkilöstö.
- Henkilöstön tulee saada tietoa heihin vaikuttavista muutoksista, sekä työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksesta.
- Henkilöstölle tulee antaa mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja työympäristöön.
- Yhteistoimintamenettelyn asiapiiriin kuuluvat kaikki viraston asiat, joilla on yhteys henkilöstövoimavarojen suunnitteluun, kehittämiseen, johtamiseen ja arviointiin.
- Päätökset tekee kuitenkin viime kädessä työnantaja.



Lain toteuttamisen periaatteita

- **Ajallisesti** yhteistoiminta tulee aloittaa asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva **vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua.**
- Vuorovaikutuksellisen käsittelyn ja osallistumismahdollisuuksien toteuttamiseksi yhteistoiminnan tulee perustua **tietoihin, jotka on annettu henkilöstölle oikea-aikaisesti ja joita annetaan kunkin käsiteltävän asian kannalta riittävästi.**
- Laissa alakäsitteet yhteistoimintamenettely ja yhteistoimintaneuvottelu, joka on tarkemmin menettelyltään ja erityisiltä määräajoiltaan säädetty. **Molempien yhteistoiminnan muotojen osalta on kuitenkin tärkeää, että asioista käydään avointa vuoropuhelua ennen varsinaista päätöksentekoa.**



YT-lain rakenne

1 luku **Yleiset säännökset (1-5 §)**

- Luvussa säädetään lain tavoitteesta, soveltamisalasta ja sen poikkeuksista, määritelmistä ja viraston velvollisuudesta edistää yhteistoimintaa.

2 luku **Yhteistoiminta (6-11 §)**

- Luvussa säädetään yhteistoiminnan osapuolista, yhteistoimintaelimistä, henkilöstön edustajille annettavista tiedoista, henkilöstön edustajan aloiteoikeudesta ja oikeudesta lisäselvityksiin sekä asian käsittelystä yhteistoiminnassa.



YT-lain rakenne

3 luku Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat (12-14 §)

- Luvussa säädetään viraston sisäisestä toiminnasta, muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittelystä sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta.

4 luku Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävät asiat (15-20 §)

- Luvussa säädetään muutoksista johtuvien henkilöstövaikutuksien käsittelystä, työnantajan neuvotteluesityksestä, liikkeen luovutuksesta, ulkopuolisen työvoiman käytöstä ja neuvotteluelvoitteen täyttymisestä.



YT-lain rakenne

5 luku Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä (21-28 §)

- Luvussa säädetään menettelytavoista, joita noudatetaan kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Viraston taloudellinen tilanne voi edellyttää sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen voi johtaa yhden tai useamman virkamiehen osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen.



YT-lain rakenne

6 luku **Yhteistoiminta valtionhallintoa ja yhtä tai useampaa hallinnonalaan koskevista asioista (29-35 §)**

- Luvussa säädetään yhteistoiminnan järjestämisestä asioissa, jotka koskettavat koko valtionhallintoa tai yhtä tai useaa hallinnonalaan. Luvussa on säännökset yhteistoiminnan osapuolista, käsiteltävistä asioista, yhteistoimintamenettelyistä, henkilöstön edustajan aloiteoikeudesta, sopimisesta poikkialueellisissa kehittämissuunnitelmissa ja talousarvioehdotuksesta.



YT-lain rakenne

7 luku **Erinäiset säännökset (36-52 §)**

- Luvussa ovat säännökset yhteistoiminnan kirjaamisesta, tiedottamisesta yhteistoiminnan jälkeen, oikeudesta käyttää asiantuntijoita ja saada vapautusta virka- ja työtehtävistä, salassapitovelvollisuudesta, poikkeuksista yhteistoiminnassa, sopimisoikeudesta, hyvityksestä, yhteistoiminnan arvioinnista, ohjauksesta ja neuvonnasta, lain ja sopimusten nähtävänä pidosta sekä rangaistus- ja voimaantulosäännökset.



1 Yleiset säännökset

1 § Lain tavoite

- **Edistää viraston ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa**, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin viraston toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista.
- Tavoitteena on lisäksi **lisätä henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastossa tehtäviin** päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa sekä antaa henkilöstölle tietoja työn tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

2 § Soveltamisala

- Sovelletaan työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaan valtion virastoissa.



1 luku

3 § Määritelmät (uusi säännös)

- Määritellään lain keskeiset käsitteet: virasto, virkamies, virkasuhde, henkilöstön edustaja, työnantajan edustaja, henkilöstöryhmä ja pääsopijajärjestö.

4 § Viraston velvollisuus yhteistoimintaan

- Säännöksen tarkoituksena ohjata virastoja sellaisen toiminnan, johtamisen ja organisaation järjestelyihin, jotka edistävät vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa ja luovat sille edellytyksiä.
- **Korostetaan työelämän laadun ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä yhteistoiminnan kautta.**
- Virastolle velvoite edistää yhteistoimintaa.



1 luku

4 § Viraston velvollisuus yhteistoimintaan

- Välitön yhteistoiminta nostettu lain tasolle osaksi jokapäiväistä johtamista.
- Viraston omassa yhteistoimintasopimuksessa voidaan määritellä välittömän yhteistoiminnan menettelytavat.

5 § Muu lainsäädäntö virkamiehen osallistumisoikeuksista

- Viittaussäännös keskeisiin muihin lakeihin, joissa säädetään työntekijöiden osallistumisoikeuksista, heidän kuulemisestaan ja heille tiedottamisesta.



2 Yhteistoiminta

6 § Yhteistoiminnan osapuolet

- Osapuolia ovat virasto ja sen henkilöstö. Asian luonteesta riippuen osapuolia ovat virkamies ja hänen esimiehensä tai henkilöstön ja työnantajan edustajat virastossa.
- Henkilöstön edustajina pääsääntöisesti luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.
- **Uutena asiana** vastuuministeriön (asian esittelevä ministeriö) rooli ns. poikkihallinnollisessa yhteistoiminnassa.
- Pykälässä säädetään myös järjestäytymättömien virkamiesten osallistumisoikeudesta.

2 luku



7 § Yhteistoimintaelimet

- Virastoon on asetettava yhteistoimintaa varten yhteistoimintaelin, jos viraston henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20.
- **Henkilömäärän rajaus (20) on uusi asia laissa.**
- Yhteistoimintaelimiä voi olla useampia.
- Työryhmässä, joka asetetaan valmistelemaan tai toteuttamaan kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön tehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyihin, on oltava henkilöstöryhmien edustus.
- Jos virastossa asetetaan työryhmä, joka toimeksiantonsa perusteella käsittelee lain mukaisia yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita, on työryhmänkokoonpano ja toimeksianto käsiteltävä yhteistoiminnassa.

2 luku



8 § Henkilöstön edustajille annettavat tiedot

- Määrä- ja osa-aikaisissa palvelussuhteissa työskentelevien tiedot ja palkkatiedot siten kuin niistä ves/tes-sopimuksissa erikseen sovitaan.
- Henkilöstön edustajille pyynnöstään selvitys virastossa sovellettavista ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista.
 - Selvityksessä käytävä ilmi työkohteet, työtehtävät ja ajanjaksot. Jos ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuu virastossa henkilöstövaikutuksia, noudatetaan mitä 5 luvussa säädetään.



2 luku

9 § Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

- Työnantajan on mahdollisimman pian käynnistettävä yhteistoiminta, jos henkilöstön edustaja sitä pyytää.
- Työnantaja voi pidättäytyä yhteistoiminnasta.
- Jos TA katsoo, ettei yhteistoiminta ole tarpeellista on sen annettava viipymättä kirjallinen selvitys tästä perusteesta.



2 luku

10 § Henkilöstön edustajien oikeus lisäselvityksiin

- Saatuaan tämän lain mukaiset tiedot tai selvitykset henkilöstön edustajalla on oikeus esittää TA:lle tarkentavia kysymyksiä.
- TA:n on esitettävä vastauksensa näihin kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa.

11 § Asian käsittely yhteistoiminnassa

- Yhteistoiminta tulee aloittaa asian suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa **YT:n tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi käytännössä toteutua.**

2 luku



11 § Asian käsittely yhteistoiminnassa

- Yhteistoiminta tulee toteuttaa sellaisessa valmisteluvaiheessa, **jolloin ratkaisut ovat vielä tekemättä ja lopputulokseen voidaan vaikuttaa.**
- Lisäksi työnantajan tulee toimittaa henkilöstön edustajille kaikki tarpeellinen, asian käsittelyn kannalta **olennainen materiaali riittävän ajoissa tutustumista varten.**
- Riittävän ajoissa tarkoittaa kussakin tilanteessa kohtuullista aikaa perehtyä kaikkiin asiaan liittyviin seikkoihin, jotta vaikuttaminen päätöksentekoon olisi mahdollista.



2 luku

11 § Asian käsittely yhteistoiminnassa

- Virastossa on hyvä olla käytössä yhteistoiminta-asioita varten ns. **vuosikellosuunnitelma**, josta henkilöstön edustajat voivat etukäteen seurata erilaisten asioiden käsittelyaikatauluja.
- Asian laajuus ja laatu voivat edellyttää käsittelyä useaan kertaan ja tarvittaessa myös valmistelun eri etenemisvaiheissa.
- Asia on **käsiteltävä yhteistoiminnassa uudelleen**, jos yhteistoiminnan piiriin kuuluvassa asiassa tapahtuu käsittelyn jälkeen olennainen muutos.

3 Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat



12 § Viraston sisäinen toiminta

- Pykälässä säädetään yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävistä asioista, jotka koskevat varsinaisesti viraston sisäistä toimintaa.
- Kysymyksessä asiat, jotka tehdään määräajoin tai joiden tarkoitus on olla voimassa pitkähkö aika eikä niihin tehdä säännöllisesti muutoksia.
 - 1) Talousarvioesitys sekä toiminta- ja taloussuunnitelma
 - 2) Sisäiset toimintasäännöt ja viestinnän periaatteet
 - 3) Palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttäminen
 - 4) Periaatteet palvelussuhdemuotojen käytöstä sekä palvelussuhdejärjestelyt
 - 5) Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet



3 luku

12 § Viraston sisäinen toiminta

- 6) Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja siihen suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, henkilöstön tilaa ja työilmapiiriä koskevat raportit ja toimenpideehdotukset, työsuojelun toimintaohjelma ja yhteistoimintakoulutuksen järjestäminen
- 7) Talousarvioehdotuksessa osoitettujen varojen käyttö sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa (työpaikkaruokailu ja virkistystoiminta)



3 luku

13 § Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

- Tasa-arvosuunnitelma, kun suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osaksi ja yhdenvertaisuussuunnitelma.
- Ennen päihdeohjelman hyväksymistä ne työtehtävät, joissa viranhakija tai virkamies on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle.
- Kameravalvonnan, kuluvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät.
- Sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet
- Henkilöstörahaston perustaminen



3 luku

14 § Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (uusi)

- **Laissa uusi velvoite** virastoille vahvistaa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka voi sisältyä muihin suunnitelmiin.

Suunnitelmasta tulee käydä ilmi ainakin:

- Toteutuneiden määräaikaisten virka- ja työsuhteiden määrä ja arvioitu kehitys
- Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden virkamiesten työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten virkamiesten työmarkkinakelpoisuutta
- 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
- Yllä mainittujen suunnitelmien toteuttaminen ja seuranta



3 luku

14 § Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

- Suunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota osatyökykyisten työllistymisen periaatteisiin ja joustaviin työaikajärjestelyihin.
- Jos työnantaja irtisanoo henkilöstöä tuotannollisin tai taloudellisin perustein, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset yhteistoimintaneuvottelun yhteydessä.

4 Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävät asiat



15 § Muutoksista johtuvat henkilöstövaikutukset

- Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä **henkilöstövaikutukset:**
 - 1) Viraston toiminnan, organisaation, tehtävien tai palvelutoiminnan muuttaminen tai kehittäminen
 - 2) Viraston lakkauttaminen tai siirtäminen toiselle paikkakunnalle tai viraston tehtävien tai henkilöstön siirrosta taikka virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirrosta toiseen virastoon luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa
 - 3) Olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä, sekä siirroista toisiin tehtäviin, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle, jollei virka- ja työehtosopimuksesta muuta johdu



4 luku

15 § Muutoksista johtuvat henkilöstövaikutukset

- 4) Olennaiset kone- ja laitehankinnat
- 5) Ulkopuolisen työvoiman käyttö

- Ennen kuin TA päättää asian tai virastossa otetaan käyttöön suunnitelma, periaatteet tai muu järjestely tai tällaisen muutos, tulee YT-menettelyssä yksimielisyyden saavuttamiseksi käsitellä valmisteilla olevien **toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja**. Tämän jälkeen virasto ratkaisee, toteutetaanko suunniteltu muutos.

4 luku



16 § Työnantajan neuvotteluesitys

- Esitys on annettava riittävän ajoissa, kuitenkin **vähintään 3 arkipäivää** ennen YT:n aloittamista, jotta edustajilla on riittävästi aikaa valmistautua. Pääsääntöisesti neuvotteluesitys on tehtävä tätä aikaisemmin. (*arkipäiviksi luetaan kaikki muut paitsi lauantai, sunnuntai, kirkolliset juhlapyhät, jouluaatto, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä. Lomapäivät myös arkipäiviä.*)
- Jos neuvotteluesityksessä tarkoitettu asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, esitys on tehtävä siten, että **ryhmien edustajilla on mahdollisuus käsitellä asiaa myös keskenään ennen neuvottelujen alkamista.**
- TA:n on neuvotteluesityksen yhteydessä ilmoitettava **alkamisaika- ja -paikka sekä tiedot käsiteltävistä asioista.**



4 luku

17 § Liikkeen luovutus (uusi säännös)

- Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä hlöstön edustajille, joiden edustamia työntekijöitä luovutus koskee:
 1. luovutuksen ajankohta
 2. luovutuksen syyt
 3. luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä
 4. suunnitellut työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu henkilöstövaikutuksia, niistä neuvotellaan siten kuin muualla YT-laissa säädetään.

4 luku



18 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

- TA:n harkitessa sopimusta vuokratyövoiman käytöstä siitä on tiedotettava henkilöstön edustajille, joita työ koskee.
- **Uutena asiana: selvitettävä suunnitellun vuokratyön määrä, työtehtävät, sopimuksen kestoaika ja vuokratyön käytön syy.**
- Saatuaan tiedon henkilöstön edustajalla oikeus vaatia viimeistään seuraavana toisena arkipäivänä yhteistoimintaneuvotteluja, jotka käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä.
- Virasto ei neuvottelujen aikana saa tehdä asiassa sopimusta.
- Ei voi vaatia neuvotteluja, jos ulkopuolinen työvoima tekisi työtä, jota viraston henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan tee.



4 luku

19 § Henkilöstön edustajille annettavat tiedot

- Työnantajan on ennen neuvottelujen aloittamista annettava **asian kannalta tarpeelliset käytettävissään olevat tiedot.**
- Tiedot tulee ensisijaisesti liittää työnantajan neuvotteluesitykseen.
- Voidaan antaa myös erikseen ennen neuvottelujen alkamista **eikä laadullisia kriteereitä tule asettaa liian korkeiksi.**
- Säännöksellä korostetaan avoimuutta eli TA:n annettava kaikki sillä hetkellä käytettävissään olevat tiedot.
- Otettava huomioon edustajien mahdollisuudet perehtyä asiaan.



4 luku

20 § Neuvottelovelvoitteen täytyminen

- TA on **täyttänyt velvoitteensa**, kun on **neuvotellut toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista** tavoitteena yksimielisyyden saavuttaminen.
- Edellytyksiä mm. asianmukainen neuvotteluesitys sekä asian käsittelyn kannalta kaikki tarpeelliset käytettävissä olevat tiedot annettu ennen neuvotteluja.
- Laissa ei ole vähimmäisneuvotteluaikaa.
- YT-neuvotteluissa yleensä useita neuvotteluita ja asioiden erilainen luonne vaatii erilaisia käsittelyaikoja.

5 Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä



21 § Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi

- Harkitessaan yhden tai useamman virkamiehen **irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista** työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi.
- **Viimeistään 5** päivää ennen neuvottelujen aloittamista
- Neuvotteluesityksestä käytävä ilmi **ainakin neuvottelujen alkamisaika- ja paikka sekä tiedot neuvotteluissa käsiteltävistä asioista**



5 luku

22 § Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet

- Irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai –ryhmien edustajien kesken tai ne voidaan käsitellä yhteistoimintaelimessä.
- Yksittäisen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään ensisijaisesti kyseisen virkamiehen ja hänen työnantajansa kesken.
- Virkamiehellä on tällöin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja TA:n kesken.



5 luku

23 § Työnantajan annettavat tiedot

- Jos työnantaja harkitsee **vähintään 10** virkamiehen irtisanomista, lomauttamista **yli 90 päiväksi** tai osa-aikaistamista on virkamiesten edustajille annettava kirjallisesti:
 - 1) aiottujen toimenpiteiden perusteet
 - 2) alustava arvio irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrästä
 - 3) tiedot periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat virkamiehet valitaan sekä
 - 4) arvio ajasta, jona toimenpiteet toteutetaan
- **Tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen**
- TA:n neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot viimeistään ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa



5 luku

23 § Työnantajan annettavat tiedot

- Jos työnantaja harkitsee **alle 10** virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka **vähintään 10** virkamiehen lomauttamista **enintään 90 päivän** ajaksi TA voi antaa suullisesti edellä tarkoitettut tiedot asianomaisille virkamiehille tai heidän edustajilleen
- Pyynnöstä annettava tiedot kirjallisesti.

24 § Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

- Neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti viimeistään YT- neuvottelujen alkaessa.



5 luku

25 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet työllistymisen edistämiseksi

- Jos tarkoituksena **irtisanoa vähintään 10** virkamiestä, henkilöstön edustajille annettava esitys **työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi**.
- Käytävä ilmi mm. **suunniteltu aikataulu, neuvottelujen menettelytavat ja suunnitellut toimintaperiaatteet julkisten työvoimapalvelujen käytöstä**
- Säännöksen tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistyötä ja edistää irtisanottavien virkamiesten työllistymistä mahdollisimman joustavasti ja nopeasti myös toisen työnantajan palvelukseen.



5 luku

26 § Neuvotteluelvoitteen sisältö

- Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä **yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi**:
 1. toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia,
 2. 25 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita ja toimintasuunnitelmaa
 3. ja vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä virkamiehille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

5 luku



27 § Yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen

1. Jos irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat **alle 10** virkamieheen tai **enintään 90** päivää kohdistuvat lomautukset kohdistuvat **vähintään 10** virkamieheen
 - Työnantaja on täyttänyt neuvotteluelvoitteensa kun, neuvotteluja käyty **14 päivän** ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei neuvotteluissa toisin sovita. **(uusi)**
2. Jos irtisanomiset, **yli 90 päivän** lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat **vähintään 10** virkamieheen
 - Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa kun, kun neuvotteluja on käyty **6** viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei neuvotteluissa toisin sovita.

YT-neuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä



Irtisanomiset, lomautukset tai osa-aikaistamiset alle 10 hlöä/ enint. 90 pv lomautus väh. 10 hlöä

Irtisanomiset vähintään 10 hlöä lomautus/ vähintään 10 hlöä / yli 90 pv osa-aikaistus yli 90 pv ajaksi/ 10 hlöä

kirjallinen neuvottelu-esitys	neuvotteluaika
5 pv	14 pv, uusi

kirjallinen neuvottelu-esitys	neuvotteluaika
5 pv	6 viikkoa

5 luku



28 § Työnantajan selvitysvelvollisuus (selkeytys)

- TA:n on esitettävä yhteistoiminnan jälkeen kohtuullisen ajan kuluessa henkilöstön edustajille **yleinen selvitys neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä**.
- Selvityksestä käytävä ilmi ainakin:
 - Irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät
 - Lomautusten kestoajat
 - Minkä ajan kuluessa päätökset työvoiman vähentämisestä pannaan toimeen
- Henkilöstön edustajan pyynnöstä TA:n on esitettävä selvitys virkamiehille yhteisesti heitä koskevilta osiltaan tai virkamiehelle häntä koskevilta osin
- Ei vielä välttämättä lopullinen päätös, joten selvityksenkin tiedot voivat olla suuntaa-antavia. Esim. usean henkilön irtisanomisissa virkamiehiä ei ole vielä voitu nimetä.

6 Yhteistoiminta valtionhallintoa ja yhtä tai useampaa hallinnonalaa koskevissa asioissa



29 § Valtionhallinnon ja hallinnonalojen yhteistoiminta (uusi luku)

- Ministeriön käsitellessä **valtionhallinnon, oman hallinnonalansa tai usean hallinnonalan** henkilöstöä koskevia asioita yhteistoimintaan sovelletaan tämän luvun säännöksiä.
- Yhteistoiminta tulee aloittaa asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva **osapuolien vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voisi myös käytännössä toteutua.**
- Asiat tulee käsitellä YT:ssä samalla organisaatiotasolla kuin valmistelukin tehdään ennen lopullista päätöstä ja toimeenpanoa.

6 luku



30 § Yhteistoiminnan osapuolet

- Osapuolia ovat työnantajan edustajana kukin ministeriö sekä henkilöstön edustajina pääsopijajärjestöjen nimeämät henkilöt.
- Poikkihallinnollisissa hankkeissa (34 §) pääsopijajärjestöistä yhteistoiminnan osapuolia ovat kuitenkin vain ne järjestöt, joita asia koskee.

31 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

- Jäljempänä 32 ja 33 §:ssä säädettyä menettelyä noudatetaan, kun **ministeriö valmistelee valtionhallinnon, hallinnonalaansa tai useaa hallinnonala** koskevia:



6 luku

31 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

1. säännöksiä, määräyksiä tai ohjeita, jotka pääasiallisesti tai olennaisesti koskevat valtion henkilöstöä
2. hallinnon kehittämis- ja muutoshankkeita, joilla on olennaista vaikutusta henkilöstön asemaan
3. päätöksiä tai asetuksia, joilla on tarkoitus toteuttaa virkajärjestelyjä virastojen tai laitosten kesken tai useampaa kuin yhtä virastoa koskevien virka- ja tehtävärakenteen muutoksia.



6 luku

32 § Yhteistoimintamenettely

- Ennen asian ratkaisemista ao. ministeriön on neuvoteltava valmisteilla olevan **toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista** henkilöstön edustajan kanssa.
- Ennen YT-menettelyä tulee henkilöstön edustajille antaa **asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot**. Ministeriö voi olla antamatta tietoja, jos asian valmistelu valtioneuvoston tai ministerin määräämästä perustellusta syystä tätä edellyttää.

33 § Aloiteoikeus

- Henkilöstön edustajalla on **oikeus tehdä aloitteita** yhteistoimintamenettelyä varten. Jos ministeriö katsoo, ettei asia kuulu YT:n piiriin, siitä on ilmoitettava kirjallisesti perusteluineen henkilön edustajalle.



6 luku

34 § Sopiminen poikkihallinnollisessa kehittämishankkeessa

- Usean hallinnonalan hankkeissa osapuolten tulee hankkeen perustamisvaiheessa yhteisymmärryksessä sopia **kirjallisesti**:
 - miten hanketta koskeva YT järjestetään
 - ketkä ovat YT:n osapuolia
 - mitä hankkeeseen kuuluvia asioita YT:ssä käsitellään
 - miten yhteistoiminta kirjataan
- Lisäksi tulee sopia:
 - tiedottamisesta
 - henkilöstön edustajien oikeudesta kuulla ja saada tietoa hankkeessa käytettäviltä asiantuntijoilta
- Pykälän tarkoituksena on antaa osapuolille mahdollisuus järjestää asian käsittely eri toimijoiden kannalta mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti huomioiden asian laajuus ja vaikuttavuus.



6 luku

35 § Talousarvioehdotusta sekä toiminta- ja taloussuunnitelmaa koskevat asiat

- Ministeriöllä on velvollisuus antaa tietoja ja kuulla henkilöstön edustajia valmistellessaan **hallinnonalansa talousarvioehdotusta tai toiminta- ja taloussuunnitelmaa.**
- Ministeriön tulee antaa tietoja ehdotuksen tai suunnitelman perustana olevasta toiminnan yleisestä kehityksestä sekä tietoja niiden henkilöstövaikutuksista.



7 Erinäiset säännökset

36 § Yhteistoiminnan kirjaaminen

- Yhteistoimintamenettelystä työnantajan on pyynnöstä laadittava pöytäkirja.
- **Yhteistoimintaneuvotteluista (4 ja 5 luku) työnantajan on laadittava pöytäkirja.**
- Pöytäkirja on annettava tiedoksi viivytyksettä.

37 § Tiedottaminen

- Työnantajan **on tiedotettava viivytyksettä** asiassa saavutetusta yksimielisyydestä tai tekemästään päätöksestä niille, joita asia koskee.
- TA voi valita tiedotustavan. Olennaista on, että ne joita asia koskee, saavat tiedon muutoksista varmasti hyvissä ajoin.

7 luku



38 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

- Henkilöstön edustajilla oikeus kuulla ja saada tietoja asiantuntijoilta sekä YT-menettelyssä että YT-neuvotteluissa ja lisäksi niihin valmistautuessa.
- Jos virasto käyttää ulkopuolista asiantuntijaa YT-asiassa, on henkilöstön edustajille varattava mahdollisuus kuulla kyseistä asiantuntijaa.

39 § Vapautus virka- ja työtehtävistä

- Viraston on annettava henkilöstön edustajille vapautusta säännöllisistä tehtävistä yhteistoimintaa, yhteistoimintakoulutusta ja henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten.

7 luku



40 § Salassapitovelvollisuus

- Säännös tarpeen suojaamaan työnantajaa asioissa, joissa tietojen salassapidolla on merkitystä viraston toiminnalle tai virkamiehen yksityisyyden suojalle.
- Säännöksen tulee suhteellisuus- ja kohtuullisuusnäkökohdat huomioon ottaen rajoittua välttämättömään.

41 § Poikkeukset yhteistoiminnasta ja tiedottamisvelvollisuudesta

- Valtionhallinnossa voi olla tilanteita, joissa yhteistoimintaa tai tiedottamista ei voida toteuttaa **poikkeuksellisten** syiden vuoksi.
- Harvinaisia erikoistilanteita ovat mm. valtiollisen turvallisuuden tai maanpuolustuksen ylläpito tai yleisen järjestyksen vaarantuminen.

7 luku



42 § Sopimisoikeus (uudistettu)

- Sopimusosapuolia valtion puolesta ovat muut valtion sopimusvo:t kuin valtion virkaehtosopimuslain mukainen valtion neuvotteluvo ja virkamiesten puolesta edellytykset täyttävät valtakunnalliset yhdistykset. **Säännös neuvotteluosapuolista on uusi.**
- Sopimisoikeus on laissa laaja, mutta vapaaehtoinen.
- Sopimisoikeutta ei ole salassapitosäännöksestä eikä tilanteista, joissa säännellään yli 10 hengen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista koskevia yt-menettelyjä.
- Virastokohtaisella sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin yleissopimuksella on valtion virkaehtosopimuslain mukaan.

Ohjeita uusien sopimusten laadintaan



- Sopimukseen laitetaan työrauhavelvollisuus sekä virkamiehille että työntekijöille ja erimielisyysneuvotteluja koskevat säännökset. (Työrauhavelvollisuutta koskevat säännökset tulevat suoraan myös VES-laista virkasuhteisia koskevilta osin.)
- Irtisanomisaika on hyvä laittaa sopimukseen, vaikka tulee suoraan VES-laistakin virkasuhteisia koskevilta osin.
- Sopimuksilla ei ole jälkivaikutusta.

7 luku



43 § Hyvitys

- Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut virkamiehen jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta mitä 21-27 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, osa-aikaistetulle tai lomautetulle virkamiehelle enintään **34 140** euron suuruisen hyvityksen.
- Kanneaika on 2 vuotta.

44 § Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

- Hyvityksen enimmäismäärä tarkistetaan kolmivuotiskausittain.

45 § Riita-asioiden ja hyvitysvaatimusten käsittely

- Lakiin perustuva riita-asia ja hyvitysvaatimus käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.



7 luku

46 § Arviointi (uusi säännös)

- Yhteistoimintaa arvioidaan virastossa vuosittain.
- Arvioinnin muodot viraston omassa harkinnassa.

47 § Ohjaus ja neuvonta (uusi säännös)

- Lain soveltamista ja noudattamista ohjaavat VM ja pääsopijajärjestöt.
- Suullisesti annettavat ohjeet ja muu yleinen neuvonta.

48 § Nähtävänäpito

- Työnantajan on pidettävä laki ja 42 §:n yt-sopimukset virkamiesten vapaasti saatavilla työpaikalla.



7 luku

49 § Viraston yhteistoimintavelvoitteen rikkominen

- Lain noudattamatta jättämisestä tai rikkomisesta (tahallisuus ja huolimattomuus) virastoa työnantajana edustava virkamies voidaan tuomita **viraston yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon**. Koskee vain osaa lain pykälistä.
- Vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken määräytyy RL 47:7 mukaan.

50 § Viittaussäännökset rikoslakiin

- Rangaistus työntekijöiden oikeuksien loukkaamisesta säädetään RL 47:4
- Säännös salassapitovelvollisuuden rikkomisen tuomitsemisesta



7 luku

51 § Voimaantulo

- 1.1.2014, kumosi aiemman samannimisen lain

52 § Siirtymäsäännökset

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



VUOSIKELLOMALLI

