



Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen  
Helsingin hallinto-oikeudessa  
- uusi virastokohtainen yhteistoimintasopimus



Lappalainen Krista

2011 Hyvinkää

**Laurea-ammattikorkeakoulu**  
Laurea Hyvinkää

**Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen  
Helsingin hallinto-oikeudessa  
- uusi virastokohtainen yhteistoimintasopimus**

Krista Lappalainen  
Liiketalous  
Opinnäytetyö  
Tammikuu, 2011

Laurea Hyvinkää  
Liiketalous  
Oikeudellinen asiantuntijuus

Lappalainen Krista

**Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen Helsingin hallinto-oikeudessa  
- uusi virastokohtainen yhteistoimintasopimus**

Vuosi 2011 Sivumäärä 42

---

Olen työskennellyt Helsingin hallinto-oikeudessa vuodesta 2001 lähtien useissa erilaisissa kansliatehtävissä. Vuoden 2010 alusta minut valittiin toimistohenkilöstön edustajaksi viraston yhteistyökomiteaan ja samalla alkoi myös varaluottamusmiehen toimeni. Luottamustoimiin ryhtyessäni ja yhteistoimintalainsäädäntöön, voimassa oleviin oikeushallinnon alan ja oman virastomme yhteistoimintasopimukseen tutustuttuani totesin, että Helsingin hallinto-oikeuden yhteistoimintamenettely samoin kuin vuodelta 1990 peräisin oleva yhteistoimintasopimuskin olivat jääneet pahasti ajastaan jälkeen. Ne eivät olleet omiaan edistämään yhteistoiminnan tavoitteita eli henkilöstön vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksien toteuttamista ja työnantajapuolen ja henkilöstön keskinäisen vuorovaikutuksen edistämistä. Otin asian puheeksi hallinto-oikeuden ylituomarin Marjatta Mäenpään kanssa ja keskustelumme tuloksena sovimme, että laadin oikeustradenomiopintoihini kuuluvan opinnäytetyöni yhteydessä kesän ja syksyn 2010 aikana Helsingin hallinto-oikeudelle ajanmukaisen ja toimivan virastokohtaisen yhteistoimintasopimuksen luonnoksen.

Lokakuussa 2010 astui voimaan oikeushallinnon alan uusi yhteistoimintasopimus ja sen vuoksi valmistelin kaksi eri luonnosta virastokohtaiseksi sopimukseksi; toisen, joka pohjautui tähän koko hallinnonalan sopimukseen ja toisen, joka pohjautui Helsingin hallinto-oikeuden tuolloin voimassaolevaan sopimukseen. Lausuntoa ja kommentteja näistä luonnoksista antoivat viraston johdon lisäksi luottamusmiehet sekä eri henkilöstöryhmien edustajat. Lausuntokierroksen jälkeen järjestettiin tammikuussa 2011 neuvottelut, joissa lopulta hyväksyttiin ensin mainitun luonnokseni pohjalta Helsingin hallinto-oikeudelle uusi yhteistoimintasopimus.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa tarkastelen muun muassa, mitä valtion yhteistoiminta tarkoittaa lainsäädännön ja sopimusten valossa ja kuinka sitä Helsingin hallinto-oikeudessa toteutetaan. Käsittelen myös yhteistoimintalain uudistamissuunnitelmia. Oikeudellisina lähteinä olen käyttänyt lakeja sekä työ- ja virkamiesoikeudellista oikeuskirjallisuutta sekä muuna materiaalina sopimuksia, viranomaisten ja ammattiliittojen palvelusivustoja, ammattiliittojen koulutusmateriaaleja sekä hallinto-oikeuden henkilöstön ja ammattiliittojen edustajien haastatteluissa hankkimiani tietoja.

Tämän projektin lopputuloksena Helsingin hallinto-oikeudella on nyt kaikkia osapuolia tyydyttävä, nykyaikainen ja selkeä yhteistoimintasopimus, jonka toivon edistävän yhteistoiminnan tavoitteiden toteutumista.

Asiasanat: hallinto-oikeus, oikeushallinto, yhteistoiminta, yhteistoimintalaki, yhteistoimintamenettely, yhteistoimintasopimus, valtio

Lappalainen Krista

**Developing collaboration practice in the Administrative Court of Helsinki  
- New collaboration contract to the bureau**

Year	2011	Pages	42
------	------	-------	----

---

I have been working at the Administrative Court of Helsinki since 2001, my work consisting of many and varied office duties. At the beginning of 2010 I was elected representative of the office personnel for the cooperation committee of the bureau. At this time I also began working as vice-trustee. With this office and involvement in collaborative law, as well as the study of valid collaboration contracts between Judicial Administration and our bureau, I noted that the collaboration practice of the Administrative Court of Helsinki, as well as the collaboration contract from 1990, were in dire need of update. They were not advancing the objectives of collaboration: the implementation of the influence and participation of personnel, and the promotion of interaction between personnel and employer. I discussed the matter with the Administrative Court referee Marjatta Mäenpää and, as a result, we agreed that I will draw up, as a part of my Bachelor's thesis, an updated, functional, bureau-specific draft for the Helsinki Administrative Court during the summer and autumn of 2010.

In October 2010, the Judicial Administration's new collaboration contract was pronounced valid. For this, I prepared two drafts of bureau-specific contracts: one based on the entire administrative contract, the other on the then-valid Helsinki Administrative Court contract. Statements and comments concerning these drafts were supplied by the management of the bureau, trustees and different personnel representatives. In January 2011, after consultation, negotiations were organised and, as a result, my first-mentioned draft was acknowledged the basis for the new collaboration contract of the Administrative Court of Helsinki.

In the more theoretical part of my thesis I scrutinise, among other things, the meaning of state collaboration in light of legislation and contracts and how it is implemented in the Helsinki Administrative Court. I also discuss renewal strategies of collaborative law. As judicial sources I have used laws and legislative literature on labour and official legislation in particular. As other material I have used contracts, service sites of officials and worker's unions, training materials of worker's unions and information acquired in interviews of both Administrative Court personnel and union representatives.

As a result of this project, the Administrative Court of Helsinki now has a modern, clear collaboration contract which all parties are satisfied with and which I hope will promote the realisation of collaborative objectives.

Key words: administrative court, collaboration contract, collaborative law, collaboration practice, judicial administration, state

## Laki- ja lyhenneluettelo

Hallinto-oikeuslaki (HaOL) (26.3.1999/430)

Helsingin hallinto-oikeus (HaO)

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö (JUKO)

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL)

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (Tasa-arvoL) (609/1986- 6a §)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (TSluValvL)  
(44/2006- lain II osa / 5 luku- 22 - 43 §)

Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista eli oikeustoimilaki (OikTL) (228/1929)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YYL) (30.3.2007/334)

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (VYTL) (651/1988)

Oikeusministeriö (OM)

Rikoslaki (RL) (19.12.1889/39)

Suomen perustuslaki (PL) (11.6.1999/731)

Suomen poliisijärjestöjen liitto ry.(SPJL)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001- 22 §)

Työturvallisuuslaki (TTurvL) (738/2002- 17 §)

Valtiovarainministeriö (VM)

Vuosilomalaki (VSL) (162/2005- 22 §)

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Valtion yhteistoimintamenettelyn lainsäädännöllinen ja sopimuksellinen perusta ....	8
	2.1 Yhteistoiminnan tarkoitus ja tavoitteet.....	9
	2.2 Yhteistoimintaan liittyvät viranomaisen velvollisuudet .....	10
	2.3 Yhteistoiminnan osapuolet .....	11
	2.4 Henkilöstön edustajan asema ja oikeudet .....	12
	2.5 Yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat.....	13
3	Yhteistoimintamenettely ja siihen liittyvät periaatteet .....	14
	3.1 Yhteistoiminnan tavoitteellisuus ja tiedottamisvelvollisuus.....	14
	3.2 Neuvottelumenettely .....	15
	3.3 Yhteistoiminnasta poikkeaminen ja erimielisyystilanteet .....	17
4	Valtion yhteistoimintalain uudistaminen .....	18
	4.1 Yhteistoimintalainsäädännön keskeiset uudistussuunnitelmat.....	20
	4.2 Yhteistoimintalainsäädännön muut uudistussuunnitelmat .....	20
5	Helsingin hallinto-oikeuden yhteistoimintasopimuksen uusiminen.....	21
	5.1 Yhteistoimintamenettelyn kehitys hallinto-oikeudessa .....	21
	5.2 Nykytila .....	22
	5.3 Uuden yhteistoimintasopimuksen laatiminen .....	23
	5.4 Yhteistoimintasopimusneuvottelut.....	23
6	Helsingin hallinto-oikeuden uuden sopimuksen keskeinen sisältö.....	24
	6.1 Helsingin hallinto-oikeuden yhteistoimintaorganisaatio .....	24
	6.2 Helsingin hallinto-oikeuden uuden yhteistoimintasopimuksen muutokset .....	25
7	Yhteistoimintaprojektin lopputulos.....	26
	Lähteet .....	28
	Liitteet.....	29

## 1 Johdanto

Olen toiminut erilaisissa kansliatehtävissä Helsingin hallinto-oikeuden hallintoimistossa vuodesta 2001 ja tammikuusta 2010 alkaen lisäksi hallinto-oikeuden kansliahenkilöstön yhteistoimintaedustajana ja Suomen poliisijärjestöjen liiton varaluottamusmiehenä. Opinnäytetyöni aiheena on Helsingin hallinto-oikeuden ja sen henkilöstön välinen yhteistoimintamenettely. Aiheen valintaan vaikutti edellä mainittuja luottamustehtäviä aloittaessani tekemäni havainto siitä, että hallinto-oikeuden yhteistoimintasopimus oli vanhentunut eikä kaikin osin ollut yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain mukainen. Etenkin oikeushallinnon alan sopimukseen verrattuna hallinto-oikeuden sopimus vaati muutoksia.

Koska opintoni olivat siinä vaiheessa, että opinnäytetyöni aiheen valinta oli ajankohtaista, sovimme Helsingin HaO:n ylituomarin Marjatta Mäenpään kanssa, että osana lopputyötäni laatisin virastollemme uuden yhteistoimintasopimuksen. Työni toiminnallisena tavoitteena on siis saada aikaan virastollemme uusi lainmukainen ja toimiva yhteistoimintasopimus. Työni teoriaosuudessa tarkastelen valtion yhteistoimintamenettelyä yleensä ja sen jälkeen Helsingin HaO:ssa sekä uuden yhteistoimintamenettelyä koskevan sopimuksen syntyprosessia.

Käytän työssäni oikeudellisina lähteinä virkamiesoikeudellista ja työoikeudellista lainsäädäntöä ja kirjallisuutta. Muuna aineistona käytän yhteistoimintasopimuksia, viranomaisten ja ammattiliittojen palvelusivustoja sekä koulutusmateriaaleja. Lisäksi olen saanut työtäni varten kattavan haastattelun liittyen HaO:n yhteistoiminnan kehitykseen hallinto-oikeustuomari Jouko Valoselta, joka on myös pitkän linjan ammattiyhdistysosaaja ja luottamusmies. Suunnitteilla olevasta valtion yhteistoimintalain uudistamisesta olen keskustellut Pardian lakimies Ari Komulaisen kanssa.

## 2 Valtion yhteistoimintamenettelyn lainsäädännöllinen ja sopimuksellinen perusta

Yhteistoimintamenettelyssä on kysymys henkilöstön vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksista sekä työnantajapuolen ja henkilöstön vuorovaikutuksen kehittämisestä. Yksityisoikeudellisissa työsuhteissa yhteistoiminta perustuu nykyisin vuonna 2007 yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin. Julkisella puolella sen sijaan tällä kohdilla on voimassa oma lakinsa eli vuonna 1988 annettu laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (myöhemmin valtion yhteistoimintalaki, VYTL). Lain 15 §:n mukaan tästä yhteistoiminnasta voidaan kuitenkin viranomaisen ja virkamiesten tai työntekijöiden yhdistysten kesken myös sopia. Julkisella puolella yhteistoiminta yleensä perustuu suuren osin tällaisiin virastokohtaisiin sopimuksiin. (Koskinen & Kulla, 2009, 195-196.)

Nyt voimassa olevia ylemmän tason sopimuksia ovat valtion virastoissa ja laitoksissa tehty sopimus, joka solmittiin valtiovarainministeriön ja eräiden julkisen puolen ammattiyhdistysten (AKAVA-JS ry:n, Pardia ry:n ja VTY ry:n) kesken 28.3.2010. Edelleen oikeusministeriön hallinnonalalla on tehty erillinen sopimus yhteistoiminnasta, tosin ammattiyhdistyksistä sopijapuolena tässä sopimuksessa olivat JUKO ry, Pardia ry ja JHL ry. Kyseinen sopimus astui voimaan 1.10.2010. Edellä mainittujen sopimusten lisäksi on vielä yksittäisten virastojen sisällä tehtyjä yhteistoimintasopimuksia, jollainen esimerkiksi on Helsingin hallinto-oikeuden sopimus, joka solmittiin 21.1.1990. Tämän sopimuksen uusiminen on nyt opinnäytetyön tavoitteena.

Käytännön yhteistoimintamenettelyssä joudutaan kiinnittämään huomiota sekä lain että kaikkien näiden sopimusten sisältöön. Yhteistoimintalain mukaan lain sisällöstä on voitu sopimuksin poiketa vain yhteistoiminnan osapuolten ja yhteistoimintaelimen rakenteita laadittaessa, yhteistoiminnan piiriin kuuluvien asioiden valinnassa, yhteistoimintaneuvottelumenettelyissä sekä työnantajan tiedottamisvelvollisuuden noudattamisessa. Lisäksi sopimusvapautta voidaan hyödyntää erilaisten suunnitelmien laadinnassa.

Jos virastokohtaisessa sopimuksessa ei ole jostakin näistä sopimuksenvaraisista asioista sovittu, on yhteistoiminta järjestettävä valtion yhteistoimintasopimusta noudattaen. (Sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa, 2 §) Virastokohtaiset sopimukset eivät saa kyseisen sopimuksen mukaan poiketa siitä, mitä valtion yhteistoimintasopimuksen 24-27 §:issä määrätään. Nämä pykälät määräävät, että virastoilla ei ole oikeutta laajentaa lain 8 §:n 5 momentissa tarkoitettua yhteistoimintamenettelyä omin sopimuksin. Virastokohtaiset sopimukset on irtisanottava aina kirjallisesti ja irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä ehdotus uudeksi sopimukseksi. Viraston on myös annettava yhteistoimintalaissa tarkoitettulle henkilöstön edustajalle vapautusta työstä luottamustehtävän hoitoon.



Mikäli virastokohtaisen sopimuksen soveltamisesta syntyy erimielisyyksiä, on yhteistoimintaneuvottelu toimitettava samassa järjestyksessä kuin valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä tehdyssä pääsopimuksessa on määrätty. (Sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 24-27 §)

Yhteistoimintalain 2 §:n mukaan lakia ei sovelleta eduskunnan kansliassa, tasavallan presidentin kansliassa ja eduskunnan oikeusasiamiehen kansliassa, valtionalouden tarkastusvirastossa eikä Suomen Pankissa. Tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 15 a §:n säännöksiä, jotka koskevat hyvitystä. (VYTL 2 §)

Mikäli kyseessä on valtion virkaehtosopimuslain tai työehtosopimuslain mukainen asia, noudatetaan näiden asioiden käsittelyssä, mitä kyseisistä asioista on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu. (Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa, Sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa)

Myös työsuojelun yhteistoiminta ja eräät muut yhteistoimintaan velvoittavat lait ja sopimukset asettavat yhteistoimintavelvoitteita. Tällaisia asioita ovat mm. työturvallisuuteen ja työsuojeluyhteistoimintaan sekä terveydenhuoltoon liittyvät asiat. Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetään henkilöstön osallistumisesta ja vaikutamisesta oman työpaikkansa turvallisuuteen ja terveellisyteen. Samaisessa laissa määrätään työpaikan työsuojeluhenkilöistä kuten työsuojeluvaltuutetuista. Työterveyshuoltolaissa taas säädetään yhteistoiminnasta liittyen työterveyshuollon järjestämiseen työpaikoilla. Myös valtion virastoissa on kuultava henkilöstön edustajia esim. työterveyshuollon suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin liittyvissä asioissa.

Tasa-arvolain 6 §:n a-kohdassa säädetään työpaikan tasa-arvosuunnitelmasta, jonka laatimiseen on otettava mukaan henkilöstön edustajat, mikäli työntekijöitä on vähintään 30 henkeä. Samoin työntekijän on vuosilomalaissa 22 §:n mukaan kuultava henkilöstöä vuosilomien ajankohdista päätettäessä. Lakien lisäksi yhteistoiminnassa on myös otettava huomioon aikaisemmin mainittujen sopimusten lisäksi mm. työ- ja virkaehtosopimukset sekä valtion työsuojelun yhteistoimintasopimus.

## 2.1 Yhteistoiminnan tarkoitus ja tavoitteet

Yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus työhönsä ja työolosuhteisiinsa vaikuttavaan sekä viraston toimintaa koskevaan päätöksentekoon. Valtionhallinnon tuloksellisuuden, taloudellisuuden ja palvelukyvyyn parantamisen edellytyksenä on, että virastojen henkilöstö käyttää yhteistoiminnassa asiantuntemustaan, ammattitaitoaan ja tietoaan osallistumalla päätöksentekoon. Yhteistoiminnalla edistetään henkilöstöpolitiikan yleis-

ten päämäärien toteutumista, kehitetään johtamistapoja sekä luodaan osallistuvaa johtamiskulttuuria. (Sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa) Tavoitteena on, että henkilöstö voi aidosti vaikuttaa oman työyhteisönsä toimintaan ja samalla parantaa työolojaan. Tuloksena onnistuneesta yhteistoimintamenettelystä henkilöstön viihtyvyys, sitoutuminen työhön sekä työmotivaation kasvu paranevat huomattavasti. (Valtiovarainministeriön palvelusivut)

Yhteistoiminta edistää ja kehittää työnantajan, esimiesten ja henkilöstön keskinäisiä suhteita. Yhteistoimintamenettely mahdollistaa avoimen tiedottamisen, jolloin henkilöstö on aina tietoinen tulevista suunnitelmista ja toimenpiteistä sekä niiden vaikutuksista. Yhteistoiminnalla uudistetaan johdon ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta siten, että työpaikalla päästään avoimeen ja rakentavaan vuoropuheluun. Näin ollen voidaan lisätä osapuolten yhteisymmärrystä ja yhteneviä käsityksiä. Vuoropuheluilla saadaan myös koottua henkilöstön mielipiteet selkeästi sekä välittömästi johdon tietoon. Menettelyillä pyritään samalla parantamaan myös henkilöstön keskinäistä yhteistyötä ja ihmisten välisiä lähisuhteita. (Valtiovarainministeriön palvelusivut)

## 2.2 Yhteistoimintaan liittyvät viranomaisen velvollisuudet

Yhteistoimintalaissa on viranomaiselle säädetty neuvottelovelvollisuus, tiedottamisvelvollisuus sekä velvollisuus tehdä eräitä suunnitelmia. Yhteistoimintamenettely on työnantajan ja työntekijän välistä yhteistä päätöksentekoa ja neuvottelua, jolla mahdollistetaan työntekijöiden vaikutusoikeus päätöksenteossa. Ennen kuin työnantaja tekee mitään ratkaisuja, on järjestettävä keskustelutilaisuus työntekijöiden edustajien tai niiden virkamiesten kanssa, joita asia koskee. Keskusteluissa on erityisesti otettava huomioon valmisteilla olevan toimenpiteen perusteet, vaikutukset sekä mahdolliset vaihtoehtoiset menettelyt. (VYTL)

Yhteistoimintalaissa on määräyksiä virastojen velvollisuudesta tehdä eräitä suunnitelmia. Virastojen on laadittava sekä henkilöstö- että koulutussuunnitelma tasaisin aikaväleihin. Kuten tämän luvun alussa mainitsin, tasa-arvosuunnitelma, työsuojelusuunnitelma ja työterveyshuollon suunnitelma kuuluvat osittain yhteistoiminnan piiriin. Suunnitelmakaudella tehtävät muutokset on päivitettävä suunnitelmiin mahdollisimman reaaliaikaisesti. (Koskinen & Kulla, 2009, s. 202-203.)

Henkilöstösuunnitelman tulee sisältää yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat, joilla on ilmeistä merkitystä henkilöstön rakenteeseen, määrään tai laatuun. Koulutussuunnitelmasa tulee käsitellä henkilöstösuunnitelman mukaiset koulutustarpeet sekä koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma. (Koskinen & Kulla, 2009, s.203.)

### 2.3 Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoimintamenettelyn osapuolia ovat virasto/laitos ja niiden henkilöstö. Yhteistoimintamenettelyn organisaatio vaihtelee viraston koon ja käsiteltävien asioiden laajuuden perusteella. Yhteistoimintasopimuksia tekevissä virastoissa voidaan virastokohtaisin sopimuksin sopia henkilöstön edustajien valinnasta tai asettamisesta sekä mahdollisista yhteistoimintaelimistä. Ellei virastokohtaisessa yhteistoimintasopimuksessa toisin sovita, henkilöstön edustajina toimivat luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja valitut henkilöstön edustajat. (VYTL 5 §)

Taulukko 1 esittää yhteistoiminnan osapuolia:

<b>VIRASTO</b>	<b>HENKILÖSTÖ</b>
<b>työnantaja</b>	<b>henkilöstö</b>
<b>esimies</b>	<b>virkamies / työntekijä</b>
<b>työnantajan edustaja(t):</b>	<b>henkilöstön edustaja(t)</b>
* työnantajavirkamiehiksi nimetyt henkilöt	* luottamusmies
* työsuojelupäällikkö	* työsuojeluvaltuutettu
* muut työnantajan edustajat	* YT-eliimiin valitut edustajat
	* henkilöstön muut edustajat
→ kokoonpanot voivat vaihdella käsiteltävän asian laajuuden mukaan	

Taulukko 1. Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolet määräytyvät tapauskohtaisesti sen mukaan koskeeko, asia yksittäistä virkamiestä/työntekijää vai koko henkilöstöä yleensä.

Yhteistoiminta toteutetaan joko välittömänä yhteistoimintana tai edustuksellisena yhteistoimintana. Välitön yhteistoiminta toteutuu työpaikan esimiesten ja henkilöstön välillä käsiteltäessä työhön ja työyhteisön toimintaan liittyviä asioita. Tätä varten työpaikalla järjestetään yhteisiä kokouksia ja palaverieita. Välitön yhteistoiminta on myös osa päivittäistä työn tekemistä, sen johtamista ja hyvää esimiestyötä.

Edustuksellista yhteistoimintaa varten yrityksissä ja yhteisöissä voidaan valita yhteistoimintaelin, johon henkilöstö valitsee omat edustajansa. Yhteistoimintaelimet koostuvat viraston ja henkilöstön edustajista tai yhteistoimintaelimestä ja henkilöstön edustajista. On myös mahdollista asettaa yhteistoimintaelin, joka käsittelee vain määrättyä yhteistoiminnan piiriin kuuluvaa asiaa. Tällainen välittömään ja edustukselliseen yhteistoimintaan jaottelu on määritelty myös vuonna 2006 voimaan astuneessa työpaikan työsuojeluyhteistoimintalaissa. (SPJL-koulutusmateriaali, Siiki, 2006, s. 4-5.)

Jokaisella työpaikalla tulee olla edustaja myös työsuojelun yhteistoimintaa varten. Yksityisellä sektorilla työsuojeluedustajat kuuluvat automaattisesti yhteistoimintaelimeen, mutta joissakin valtion virastoissa ja laitoksissa, kuten esim. Helsingin hallinto-oikeudessa, työsuojeluvaltuutetut hoitavat asioita omassa ryhmässään, jolloin he eivät yleensä osallistu viraston yhteistoimintakokouksiin. Tosin, jos käsiteltävä asia niin vaatii, myös työsuojelun edustaja kutsutaan yhteistoimintaneuvotteluun. (Siiki, 2006, s. 15.)

Yhteistoimintaorganisaatiota voidaan eräissä tapauksissa täydentää. Jos henkilöstöä edustaa yhteistoiminnassa luottamusmies, on sellaisilla henkilöryhmillä, joilla ei ole luottamusmiestä ja myös järjestäytymättömillä työntekijöillä oikeus valita keskuudestaan edustaja yhteistoimintamenettelyyn. (VYTL 6 §) Henkilöstöryhmän voi yhteistoimintalain mukaan muodostaa virka-asemaltaan ja tehtäviltään toisiaan vastaavat virkamiehet/työntekijät. Henkilöstöryhmän voi myös muodostaa samaan virkamiesyhdistysten keskusjärjestöön kuuluvien yhdistysten virka-asemaltaan ja tehtäviltään poikkeavat jäsenet, jos yhdistysten jäsenmäärä virastossa vastaa viraston muiden henkilöstöryhmien kokoa. (VYTL)

## 2.4 Henkilöstön edustajan asema ja oikeudet

Henkilöstön edustajan asemasta ja oikeuksista säädetään valtion yhteistoimintalaissa, valtion yhteistoimintasopimuksessa sekä virkaehtosopimuksissa. Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tietoa (tiedonsaantioikeus), tehdä aloitteita, käyttää työ- tai virka-aikaa luottamustoimen hoitoa varten sekä saada ansionmenetyksistä korvauksia. Luottamusmiestoiminnasta, yhteistoimintaan osallistuvan henkilöstön edustajan sekä luottamusmiehen asemasta ja oikeudesta osallistua ammattiyhdistyskoulutukseen on sopimusmääräyksiä myös valtion yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa.

Edustajalla on myös oltava mahdollisuus kehittyä työssään esim. kouluttautumalla ja viraston on tarjottava edustajalle hyvät toimintaedellytykset luottamustoimen hoitoon. Henkilöstön edustajaa on kohdeltava täysin tasapuolisesti muihin työntekijöihin/virkamiehiin nähden. (SPJL-koulutusmateriaali)

## 2.5 Yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat on lueteltu yhteistoimintalaissa (VYTL 7 §) sekä sitä täydentävissä sopimuksissa. Useissa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa asioissa on yhteisiä piirteitä. Tällaisia ovat mm. asioiden olennaisuus ja oletettavasti pitkäkestoiset tai pysyvät henkilöstövaikutukset. Asiapiirin laajuuteen vaikuttaa mahdollisen työsuojeluyhteistoiminnan liittäminen osaksi yhteistoimintamenettelyä. (SPJL-koulutusmateriaali)

Menettelyn piiriin kuuluvat asiat voidaan karkeasti jaotella neljään ryhmään:

1. Virastoasiat
2. Virkasuhdeasiat
3. Sosiaalipolitiikan tyyppiset työnantaja-asiat
4. Sekalaiset asiat

Virastoasioihin sisältyvät kaikki muutokset työtehtävissä ja työmenetelmissä, siirrot toisiin tehtäviin, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle sekä työtilojen järjestelyt, johon kuuluvat myös kone- ja laitehankinnat.

Edellä mainittujen asioiden lisäksi kaikki yhteistoiminnan piiriin kuuluvat kehittämis- ja rationalisointihankkeet sekä erilaiset suunnitelmat ovat osa virastoasioita. Virastoasioihin laskeaan kuuluvaksi myös yhteistoimintaan liittyvät talousasiat kuten tulo- ja menoarviot sekä esim. määrärahojen siirto virastosta toiseen. Samoin virastoasioita ovat työsuojeluun ja tasa-arvon edistämiseen liittyvät asiat. (VYTL 7 §)

Virkasuhdeasiat ovat henkilöstöhallintoon liittyviä periaatteita. Tällaisiksi asioiksi luetaan mm. työaika sekä lepo- ja ruokataukojen ajankohdat. Tärkeä osa virkasuhdeasioita on osaaikaistamisiin, lomauttamisiin, irtisanomisiin ja niihin liittyviin koulutus- ja sijoitusratkaisuihin vaikuttavat tilanteet. Myös ulkopuolisen työvoiman käyttö kuuluu tähän kategoriaan. Sosiaalipolitiikan tyyppisiä työnantaja-asioita on harvoin käsiteltävinä. Näitä asioita ovat mm. palvelussuhdeasuntojen hankkiminen ja vapaaehtoinen sosiaalitoiminta.

Sekalaisia yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita ovat:

- työntekijän tietoihin ja tietojen saantiin liittyvät asiat sekä perehdyttäminen
- tekninen valvonta; tietotekniset ratkaisut ja tietojenkäsittely (mm. s-postin käyttö)
- sisäinen tiedottaminen, toimintasäännöt ja yhteistyökoulutuksen järjestäminen

Yhteistoimintalain 7 §:n lisäksi yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita määrätään valtion yhteistoimintasopimuksessa. Tällaisia sopimusohjaisia asioita ovat mm. virkojen perustamiset, lakkauttamiset ja virkajärjestely sekä yksityisten yritysten käyttäminen. Sopimuksen mukaan myös henkilöstön ikääntymisen vaikutukset ja henkilöstötilinpäätökset on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Yhteistoimintamenettelyyn liittyvät työryhmien asettamiset ja työryhmäkokoontamiset määritellään kyseisessä sopimuksessa. (Sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 6 §, 10-11 §)

### 3 Yhteistoimintamenettely ja siihen liittyvät periaatteet

Yhteistoimintamenettely on pääosin neuvottelumenettelyä. Tämä tarkoittaa asiapiiriin kuuluvien asioiden joustavaa ja oikea-aikaista käsittelyä työnantajan ja henkilöstön kesken. Yhteistoimintamenettelyä koskevat määräykset esitetään, kuten aiemmin on todettu, valtion yhteistoimintalaissa ja sitä täydentävissä sopimuksissa. Menettelyn perusideana on, että viraston on ennen yhteistoiminnan asiapiiriin kuuluvan asian ratkaisemista neuvoteltava valmistella olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja mahdollisista vaihtoehtoista niiden virkamiesten ja työntekijöiden kanssa, joita asia koskee, tai heidän edustajiensa kanssa. Tällä tavoin aito vaikuttaminen on mahdollista. (Valtiovarainministeriön palvelusivut)

#### 3.1 Yhteistoiminnan tavoitteellisuus ja tiedottamisvelvollisuus

Yhteistoiminta on kytkettävä systemaattiseksi osaksi organisaation työskentelyä. Virastojen on huolehdittava siitä, että viraston yhteistoimintamenettelyllä on selkeä tehtävä ja että yhteistoiminnan merkitys on kaikkien tiedossa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että virastossa järjestetään säännöllisesti yhteistoimintakokouksia, joihin myös viraston johto on sitoutunut eli yhteistoiminnan kuuluu olla osa viraston johtamis- ja suunnittelujärjestelmää. Suunnittelun kautta yhteistoiminnalle asetetaan tavoitteita, joiden toteutumista seurataan säännöllisesti. (SPJL-koulutusmateriaali)

Työnantajalla on yleinen tiedottamisvelvollisuus, yhteistoiminta-asioihin liittyvä tiedottamisvelvollisuus sekä erityinen tiedottamisvelvollisuus. Työnantajan on tiedotettava tehdyistä ratkaisuista sekä varattava henkilöstön edustajille mahdollisuus kuulla asiantuntijoita liittyen kyseessä olevaan ratkaisuun. Työnantajan on myös järjestettävä henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta asianmukaisella tavalla. (VYTL 7a)

Yhteistoimintamenettely edellyttää aina tiedottamista henkilöstölle. Yhteistoiminnassa, kuten kaikessa muussakin toiminnassa, työnantajalla on yleinen tiedottamisvelvollisuus sekä erityinen tiedottamisvelvollisuus. Työnantajan on tiedotettava suunnitelluista ratkaisuista, joihin liittyen henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla asiantuntijoita.

Tärkeä osa yhteistoimintaa on myös henkilöstön keskinäinen viestintä. Tiedotustoiminnan ongelmana on usein informaation puute sekä eri yhteistoimintaosapuolien salailu. Jotta yhteistoiminta virastossa olisi tehokasta ja kaikille osapuolille hyödyttävää, pitää kaiken viestinnän olla avointa, rehellistä ja reaaliaikaista. (Koskinen & Kulla, 2009, s.202.)

### 3.2 Neuvottelumenettely

Neuvottelumenettely on aloitettava asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua. Henkilöstöllä on oltava mahdollisuus myötävaikuttaa asioiden kulkuun ennen kuin työnantaja tekee ratkaisun. Mikäli henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista, on viraston annettava neuvotteluesitys tai vastaava kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei pidetä ko. asiassa tarpeellisena tai miksi, ko. asia ei ylipäätään kuulu yhteistoimintamenettelyn piiriin. (Koskinen & Kulla, 2009, s.199.)

Ennen neuvottelujen aloittamista on laadittava neuvotteluesitys (yt-menettelyn käynnistys). Neuvotteluesityksen on oltava kirjallinen ja siinä on oltava tiedot alkamisajankohdasta, neuvottelupaikasta ja käsiteltävistä asioista. Käsiteltäviin asioihin liittyvät tarpeelliset tiedot on tiedottamisvelvollisuuden mukaisesti liitettävä neuvotteluesitykseen. Esitys on tehtävä yleisissä asioissa kolme päivää ennen neuvottelujen aloittamista, mutta jos neuvoteltava asia liittyy osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen, on esitys tehtävä vähintään viisi päivää ennen neuvotteluja. (Koskinen & Kulla, 2009, s.200-201.)

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan asian käsittely aloitetaan valmistelulla. Itse neuvottelutapahtuma noudattaa tiettyä kokousmenettelykaavaa:

1. kokouksen "päätösvaltaisuuden" toteaminen
2. käsiteltävän asian esittely
3. keskustelu aiheena olevasta asiasta
4. yhteistoimintaelimen kannan määrittely
5. yhteistoimintamenettelyn päättäminen kyseisessä asiassa - todetaan päättyneeksi

Viraston on pyynnöstä pidettävä pöytäkirjaa. Pöytäkirjaan kirjataan kokousten ajankohdat, osallistujat, neuvottelujen tulos ja mahdolliset osapuolten kannanotot. Neuvottelujen osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja. Yhteistoimintamenettelyn päättymisen on syytä muistaa kirjata aina pöytäkirjaan, koska se todistaa työnantajan neuvotteluvollisuuden täyttymisen. Jos neuvottelut käydään vain esimiehen ja alaisen välillä, on laadittava yhteinen muistio keskustelujen sisällöstä. (SPJL-koulutusmateriaali)

Jotta neuvottelu olisi kaikille mahdollisimman kannattava, on neuvottelijoiden oltava aktiivisia ja osaavia. Neuvottelun ilmapiirin pitää olla avoin ja luottamuksellinen sekä tasapuolinen, jotta kaikilla osapuolilla olisi mahdollisuus esittää vapaasti näkemyksensä ja, että jokaisella osapuolella olisi vaikutusmahdollisuuksia asian ratkaisemisessa. (SPJL-koulutusmateriaali)

Neuvotteluajataulua ei ole säädetty lailla, joten vähimmäisneuvotteluaikaa ei ole määritetty. Jos kuitenkin kyseessä on osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen, on yhteistoimintalain mukaisesti käytössä erityiset neuvotteluajat, kuten jatkettu neuvottelumenettely. (VYTL 9 §)

Yhteistoimintamenettelylle on todettava tulos ja sen jälkeen menettely päätetään. Viraston katsotaan täyttäneen yhteistoimintamenettelyvelvollisuutensa, kun asia on käsitelty säädetyllä tavalla. Koska yleensä yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävät asiat kuuluvat työnantajan lopullisen päätöksenteko-oikeuden piiriin, tekee työnantaja päätöksensä vasta neuvottelumenettelyn jälkeen. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että tällä toimintatavalla henkilöstöllä on mahdollisuus myötävaikuttaa päätöksentekoon ja samoin taas työnantajalla on oikeus tehdä lopullinen päätös, kun menettely on ollut lainmukainen. Mikäli yhteistoiminnan piiriin kuuluvassa asiassa tapahtuu olennainen muutos, on toteutettava uusi yhteistoimintamenettely. (SPJL-koulutusmateriaali)

Yhteistoimintamenettelyssä voi tulla eteen poikkeustapauksia. Poikkeustilanteita ovat ne, joissa työnantaja ei voi tehdä yhteistoimintamenettelyn jälkeen omaa päätöstään asiasta, vaan päätös syntyy sen mukaisena kuin yhteistoimintamenettelyssä on sovittu. Nämä poikkeukset on jaettu kahteen menettelyyn; sopimismenettely ja ehdollinen sopimismenettely. (VYTL 8 §) Sopimismenettely tarkoittaa sitä, että työnantajan on järjestettävä nk. sopimismenettely, jos asia koskee henkilöstön edustajan yhteistyökoulutusta. Sosiaalitoimintaan (mm. työpaikkaruokailu, sos.tilojen käyttö, virkistystoiminta) liittyvissä asioissa työnantajalla on velvollisuus ryhtyä ehdolliseen sopimismenettelyyn. Näissä sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa virasto siis tekee päätöksen, jollei sen sisällöstä sovita, henkilöstön edustajien, tai milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajien kannan mukaisesti. (VYTL 7 - 8 §)

Yhteistoiminnalle asetettuja tavoitteita ja niiden toteutumista virastossa on seurattava. Seuranta kohdistuu sekä päätöksiin että yt-menettelyyn yleisellä tasolla. Seuranta ja arviointia toteutetaan erikseen sovittavalla tavalla, esim. vuosittaisissa seminaareissa tai muissa vastavissa tilaisuuksissa.



### 3.3 Yhteistoiminnasta poikkeaminen ja erimielisyystilanteet

Yhteistoimintalain 12 §:ssä säädetään niistä poikkeustapauksista, joissa ei ole ollenkaan yt-menettelyvelvoitetta. Menettelyvelvoitetta ei siis ole, jos kyseessä on valtiollisen turvallisuuden tai maanpuolustuksen ylläpito ja yleisen järjestyksen tai kansainvälisten suhteiden vaarantuminen. 12 §:ssä määrätään myös mahdollisesta jälkikäteisestä yt-menettelystä, joka saattaa tulla kyseeseen, jos viraston toiminta on avarassa tai kyseessä on jokin muu erittäin painava syy. Yhteistoiminnasta poiketaan myös, mikäli kyseessä on ulkopuolisen työvoiman käyttö. Jos sopimusten soveltamisesta syntyy erimielisyyksiä, niistä tulee neuvotella samassa järjestyksessä kuin valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä tehdyssä pääsopimuksessa on sovittu. (Koskinen & Kulla, 2009, s. 203.)

Yhteistoimintalain rikkomisesta voidaan tuomita joko hyvitykseen tai rangaistukseen. (VYTL 15a ja 16 §) Tämä ns. seuraamusjärjestelmä koskee vain keskeisimpiä yhteistoimintalaissa asetettuja velvoitteita. Laki määrittelee ne useat edellytykset, joiden mukaan hyvitys voidaan määrätä. Hyvitykseen voidaan päätyä, jos ensinnäkin lain 7 §:n 1-5 tai 10 kohdassa tarkoitettu asia (esim. työtehtävissä tai menetelmissä tapahtuneet muutokset, laiteasiat, suunnitelmat ja hankkeet sekä viraston siirto, osa-aikaistaminen, irtisanominen ja lomauttaminen) on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu ilman yhteistoimintamenettelyä, neuvotteluesitystä tai neuvotteluelvoitetta. Hyvityksen saaminen edellyttää myös sitä, että virkamies on tällaisessa tilanteessa osa-aikaistettu, irtisanottu tai lomautettu. (Koskinen & Kulla, 2009, s. 205-206.) Jos tunnusmerkit täyttyvät, on virkamiehellä mahdollisuus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka. (VYTL 15a §)

Virastoa työnantajana edustava virkamies tai työntekijä, joka rikkoo yhteistoimintamenettelyä, ulkopuolisen työvoiman käyttöä, tiedottamisvelvollisuutta tai henkilöstön edustajan vapautusta virkatehtävistä koskevia määräyksiä, tuomitaan viraston yhteistoimintavelvoiterikkomuksesta sakkoon. (VYTL 16 §, Koskinen & Kulla, 2009, s. 206.)

Vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. (VYTL 16 §). Rikoslaisissa sanotaan: "Tässä luvussa rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen." (RL 47 luku 7 §)

Työrauhavelvoite on mainittu kaikissa yhteistoimintasopimuksissa (valtion-, hallinnonalan- sekä viraston yhteistoimintasopimus), joita valtion virastot ja laitokset noudattavat. Yhteistoimintasopimukseen sidottu henkilö on työrauhavelvoitteen alainen. Tämä tarkoittaa sitä,

että sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaisteluun sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, oikeasta sisällöstä tai sopimukseen perustuvan riidan ratkaisemiseksi. Työtaisteluun ei myöskään saa osallistua voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi. (Sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa, 28 §)

#### 4 Valtion yhteistoimintalain uudistaminen

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa on ollut voimassa 1.10.1988 alkaen. Kyseisen lain perusteella on tehty:

1. Valtion työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen välinen sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (viimeisin 28.3.2010)
2. Hallinnonalakohtaisia yhteistoimintasopimuksia
3. Virasto- ja laitospohjaisia yhteistoimintasopimuksia

Nykyisin voimassaolevaa lakia on muutettu viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana useaan otteeseen. Ensimmäinen muutossäädös astui voimaan jo pari vuotta lain voimaantulon jälkeen (He 1102/1990) ja viimeisintä muutossäädöstä alettiin noudattaa kesäkuussa 2009. (He 48/2008) Yhteensä muutossäädöksiä on kertynyt 13. On siis jo tarve uudistaa kyseistä lainsäädäntöä kokonaisvaltaisesti.

Valtion uutta yhteistoimintalakia on valmisteltu Valtion yhteistoiminnan kehittämistyöryhmässä (VM037:05/2005) jo useampia vuosia. Voimassaoleva laki on vanhentunut, vaikeaselkoinen ja toimii huonosti. Lakia siis pyritään selkiyttämään, vaikka yksinkertaiseksi sitä ei voi jatkosakaan varmasti saada laadittua. Uudistustyö on tarkoitus saada valmiiksi 2011 alkuvuoteen mennessä. Työryhmä työstää lakipykälää ja seuraava kokous asiasta on 21.1.2011. Kyseisessä kokouksessa työryhmä käy läpi hallitukselle annettavaa esitystä. Näillä näkymin uusi laki astuu voimaan 1.1.2012. (Lakimies Ari Komulainen, Pardia)

Viime vuosien aikana lakiin on lisätty mm. eurooppalaista konserniyhteistyötä koskevat EU-säännökset. Uudistuksessa viimeksi mainitut säännökset on tarkoitus siirtää kokonaan omaan lakiinsa yhdessä kansallista konserniyhteistyötä koskevien säännösten kanssa. (Lakimiesliitto, Suomen lakimiesliitto)

Lain uudistamisen taustalla ei suoranaisesti ole ollut valtiotyönantajan tai henkilöstöjärjestöjen tyytymättömyys vaan uudistamisen tarve aiheutuu erilaisista muutospaineista. Valtiotyönantajien ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan ovat aiheuttaneet näitä paineita viime vuosien liikelaitostamiset, yhtiöittämiset, ulkoistamiset, tuottavuushankkeet sekä organisaatio-

uudistukset. Tosiasiallisesti valtion yhteistoimintain uudistamisen käynnisti yritysten yhteistoimintalain kokonaisuudistus (1.7.2007) ja toisaalta yhteistoimintalain säätäminen kunta-alalle (1.9.2007). (JHL-koulutusmateriaali)

On kuitenkin todettava, että yhteistoimintalailla on ollut suhteellisen huono maine palkansaajien keskuudessa. Yhteistoimintamenettely yhdistetään yleisesti työvoiman vähentämiseen. Työntekijöiden piirissä lakia onkin kutsuttu irtisanomislaki. Näin siksi, että työntekijöiden mielestä laki ei ole pystynyt takaamaan tarkoituksenmukaista neuvottelua eikä todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa työnantajapuolen päätöksiin. Työntekijät uskovat, että asiat on päätetty jo etukäteen. Palkansaajajärjestöillä on ollut uutta yt-lakia valmisteltaessa pitkä tavoitelista, jonka keskeisenä asiana on vahvistaa neuvottelukulttuuria sekä saada yt-menettely tehokkaampaan käyttöön myös työpaikan kehittämiseen liittyvissä asioissa. (Pardia-koulutusmateriaali)

Työnantajapuolella nykyistä yt-lakia on pidetty hyvänä. Ongelmia ovat aiheuttaneet eräät yt-menettelyyn liittyvät määräajat ja menettelytapamääräykset, joiden on työnantajapuolella katsottu vaikeuttavan neuvottelua. Työvoiman vähentämistilanteita koskevia, kuukausipalkkaan perustuvat hyvitykset ovat työnantajien mielestä ylisuuria. (Pardia-koulutusmateriaali) Yhteistoimintalakiehdotuksen tavoitteena on yhteistoiminta, jossa työnantaja ja henkilöstö yhdessä kehittävät työpaikan toimintaa ja toimintaympäristöä sekä vaikutusmahdollisuuksia. Jatkossa yhteistoimintalakia on tarkoitus soveltaa nykyistä laajemmin ja useammissa virastoissa. (Pardia-koulutusmateriaali)

Valtion yhteistoimintalain suunnitellun uudistamisen perusteluissa viitataan VM:n vuosina 2002–2003 tekemään selvitykseen valtion yhteistoiminnan tilasta. Selvityksen mukaan työyhteisötason yhteistoiminnan tila valtiolla on kirjavaa. Yhteistoiminnan painopisteen pitäisi olla lähiyhteistyössä eli virastoissa pitäisi lisätä säännöllisiä osasto-, yksikkö ja ryhmäpalaveria sekä kehityskeskustelua. Kannustavaan esimiestyöskentelyyn pitäisi panostaa enemmän ja tätä kautta myös tiedottaminen ja työmenetelmät kehittyisivät.

Selvityksessä havaittiin myös, että laki ja sopimukset eivät anna riittävästi tukea ja ohjeita käytännön yhteistoiminnan toteuttamiseen, eikä yhteistoimintaa suunnitella ja seurata tietoisesti. Positiivisina johtopäätöksinä todettiin kuitenkin, että henkilöstö osallistuu yhteistoiminnan kehittämiseen monin tavoin ja yhteistoimintasäädökset ja määräykset otetaan hyvin huomioon. (Valtiovarainministeriön palvelusivut)

#### 4.1 Yhteistoimintalainsäädännön keskeiset uudistussuunnitelmat

Suunnitteilla on valtion yhteistoimintalain sisällön uudistaminen. Suunnitellussa sisältömuutoksessa perusveloitteena on koko valtionhallinnon tai useamman ministeriön ja ministeriön hallinnonalan henkilöstöä koskevien hankkeiden yhteistoimintakäsittely. Mitään suuria muutoksia ei kuitenkaan ole tulossa. Merkittävimmiksi muutoksiksi nousee soveltamisalan laajentaminen ja alentaminen 20 työntekijään, henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällön kehittyminen, työvoiman käyttötapojen nykyistä tarkempi käsittely, irtisanomistilanteiden viikon neuvotteluajan pidentäminen kaksinkertaiseksi sekä hyvitysjärjestelmän muuttuminen kuukausipalkkajaisesta euromääräiseksi. (Pardia-koulutusmateriaali)

Säännöshierarkiaa yksinkertaistetaan siten, että keskeiset yhteistoimintaan liittyvät asiat kirjoitetaan suoraan lakiin. Myös keskustason yhteistoimintasopimuksessa olevat asiat siirretään lakiin, jolloin siis keskustason yt-sopimukset poistuvat. Käytännössä käsiteltävät asiat tullaan järjestämään eri lukuihin ja asialuettelot tarkennetaan vastaamaan nykypäivän terminologiaa. (Pardia-koulutusmateriaali)

Uudessa laissa tullaan korostamaan tiedonkulun tärkeyttä. Jotta henkilöstöllä olisi mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa asioiden käsittelyyn, on työnjohdon toimitettava riittävät tiedot henkilökunnalle hyvissä ajoin. Tiedonantovelvoitetta tarkennetaan ja sen sisältöä laajennetaan. Henkilöstön edustajille on tulossa myös oikeus saada ja hankkia lisäselvityksiä käsiteltävänä olevasta asiasta. (Pardia-koulutusmateriaali)

#### 4.2 Yhteistoimintalainsäädännön muut uudistussuunnitelmat

Työvoiman vähentämistä koskevien suunnitelmien käsittely tullaan sääntelemään erityisen tarkasti. Vähentämistilanteiden neuvottelu-aikaa pidennetään nykyisestä 7 vuorokaudesta 14 vuorokauteen. Hyvitys, joka nykylaissa on määritelty 20 kuukauden palkkaa vastaavaksi, tullaan muuttamaan niin, että enimmäismäärä on jatkossa 30 000 euroa. Lain rikkomisesta säännellään uudessa laissa siten, että sakkorangaistus voidaan tuomita kaikista pykälistä, kun nykylaissa sakkoa voidaan tuomita vain osassa pykälistä. (Pardia-koulutusmateriaali, JHL-koulutusmateriaali)

Muita lainsäädännön uudistamiseen kuuluvia muutoksia ovat

- Yhteistoimintamenettely ja yhteistoimintaneuvottelu tullaan erottamaan omiksi kokonaisuuksikseen.
- Työryhmien perustaminen ja kokoonpanot määritellään laissa.

- Yhteistoimintaneuvotteluista on jatkossa pidettävä aina pöytäkirjaa ja pöytäkirja on laadittava välittömästi kokouksen jälkeen.
- Henkilöstön perehdyttämistä korostetaan perusteluissa ja henkilöstön arvioinneista tulee olemaan määräys laissa.
- Lain soveltamisen valvonnasta ja ohjauksesta annetaan omat määräykset.

(Pardia-koulutusmateriaali, JHL-koulutusmateriaali)

## 5 Helsingin hallinto-oikeuden yhteistoimintasopimuksen uusiminen

Helsingin hallinto-oikeuden yhteistoimintasopimus on vuodelta 1990. Sopimus siis täytti tänä vuonna 20 vuotta. Sopimus on osin vanhentunut ja epätarkoituksenmukainen. Vaikka valtion uusi yhteistoimintalaki onkin laadinnassa, päätettiin hallinto-oikeudessa uusia viraston yhteistoimintasopimus nykyaikaa vastaavaksi vanhan, mutta edelleen voimassa olevan lain mukaisesti. Myös oikeushallinnon alan sopimus uudistettiin lokakuussa 2010 välittämättä uuden lain mahdollisesta voimaanastumisesta.

### 5.1 Yhteistoimintamenettelyn kehitys hallinto-oikeudessa

1. marraskuuta vuonna 1999 astui voimaan hallinto-oikeuslaki, jolla silloisten läänioikeuksien tilalle perustettiin kahdeksan alueellista hallinto-oikeutta. Uudet hallinto-oikeudet muodostettiin yhdestätoista läänioikeudesta. (HaOL) Hallinto-oikeuden yhteistoiminnan perusteet ovat siis jo näiden läänioikeuksien ajalta, jolloin mm. hierarkia oli aivan eri tasolla kuin nykypäivänä ja organisaatiot olivat vanhanaikaisia ja jäykkiä.

Valtion virastojen henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamista kutsuttiin ennen vuoden 1988 yhteistoimintalakia virastodemokratiaksi, joka perustui samannimiseen lakiin. Tämän lain mukainen yhteistoimintaelin silloisessa Uudenmaan lääninhallituksessa, jonka osasto lääninoikeus oli, oli nimeltään henkilökuntaneuvosto. Sen jäsenet valittiin vaaleilla. Henkilökuntaneuvostolla ei ollut samaa asemaa kuin nykyisen yhteistoimintalain mukaisella yhteistoimintaelimellä. Sen tehtävä oli lähinnä lausua asioista, joista virasto katsoi hyväksi hankkia siltä lausunnon. Siitä ei tullut merkittävää vaikuttamiskanavaa henkilöstölle.

Vuonna 1989 itsenäistyneessä Uudenmaan lääninoikeudessa solmittiin työnantajan edustajan (ylituomarin) ja virastossa toimivien edunvalvontajärjestöjen (Akavan ja Virkamiesliiton) välillä vieläkin voimassa oleva yhteistoimintasopimus 25.1.1990. Sen mukainen ainoa yhteistoimintaelin on yhteistyökomitea. Sen kokoonpano on kokouksissa ollut useimmiten sopimuksenmukainen lukuun ottamatta luottamusmiehiä, joita ei kaikissa tilanteissa ole kutsuttu paikalle.

Yhteistyökomitean kokouksia pidettiin alkuvuosina jotakuinkin säännömukaisesti esim. tulo- ja menoarvioesityksestä ja muista merkittäviksi koetuista asioista. Kokouksia pidettiin lisäksi satunnaisesti muun muassa yksittäisiä virkamiehiä koskevista asioista kuten virkavapauksista. Vähitellen yhteistyökomitean kokoukset harvenivat 1990-luvun loppupuolella. Vuonna 1999 ylituomari vaihtui ja yhteistyökomitean kokoukset loppuivat lähes kokonaan. Tähän vaikuttaa paljolti se, että luottamusmies jätettiin vähitellen yhteistoiminnan ulkopuolelle. Yhteistointamenettely siirtyi lähes yksinomaan johtoryhmään lukuun ottamatta henkilöstöryhmien satunnaisia kokouksia. Tämän kehityksen vuoksi tiedonkulku henkilöstölle huononi ja useat asiat jäivät vaille tarvitsemaansa yhteistointaa.

Johtoryhmän kokouksissa oleminen on sinällään henkilöstölle hyvä kanava kuulla ja tulla kuuluksi edellyttäen, että edustajat uskaltavat käsitellä hankaliakin asioita jaostojen puheenjohtajien läsnä ollessa ja ettei se ole ainoa yhteismenettelytapa. Siitä tuli kuitenkin useiksi vuosiksi ainoa säännöllinen yhteistointamenettely. Se ei vastannut yhteistointalain ja sopimuksen henkeä eikä yhteistointa kehittynyt luontevaksi osaksi virastokulttuuria. Se oli näkymätöntä, minkä vuoksi sitä pidettiin myös merkityksettömänä. Työn luonteesta johtuen ammattiyhdistysihmiset pyrkivät hoitamaan asiansa itse omia keinojaan käyttäen ilman yhteistointaa tai sitten jättivät asiat kokonaan hoitamatta. (hallinto-oikeustuomari, luottamusmies Jouko Valonen)

## 5.2 Nykytila

Vanhat menettelytavat ja asenteet rasittavat edelleen yhteistointamenettelyä. Säännömukaisesta yhteistointamenettelystä, muualla kuin johtoryhmässä, on kuitenkin havaittavissa merkkejä. Viraston johto on jo muutaman vuoden järjestänyt joka kuukausi yhteistointakokouksen, jossa käsitellään henkilöstön asioita avoimesti ja kehityshakuisesti. Nämä kokoukset ovat osoittautuneet erittäin merkityksellisiksi. Tämä on ollut tervetullut parannus. Viraston johto myös kutsuu henkilöstön edustajat säännöllisesti johtoryhmään, mikäli siellä käsitellään yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita.

Viraston kulloisenkin johdon, ylituomarin ja hallintopäällikön, suhtautumisella yhteistointaan on selvästikin merkitystä. Se tarkoittaa kuitenkin samalla sitä, että yhteistointaperinne ei ole vielä kehittynyt niin vahvaksi, että kulloisenkin ylituomarin on otettava se vakavasti huomioon, halusi tai ei.

Kokemukseni ja käymieni keskustelujen perusteella yhteistointa muissa valtionvirastoissa on samalla tavalla kuin hallinto-oikeudessa vieläkin käymistilassa ja viraston johdon suhtautumisen varassa. Virastoilta vaadittu taloudellisuus, tehokkuus ja tuloksellisuus, puhumattaakaan tavoiteohjelmasta, eivät ole juuri asiain tilaa parantaneet.

Yhteistoiminnan muotoja on monia ja uusia menettelytapoja voidaan kehittää jatkuvasti lain estämättä, jos vain halutaan. Kaiken edellytys on kuitenkin riittävä tiedonkulku molempiin suuntiin. Yksinkertaisimmillaan yhteistoiminta onkin tiedottamista ja palautteen antamista. Vaikuttaakin siltä, että sukupolven vaihtuessa hallinto-oikeudessa ja tiedonvälityksen sen myötä parantuessa asenne yhteistoimintaan on muuttumassa ja siitä tulee luonteva osa työn tekemistä. (hallinto-oikeustuomari, luottamusmies Jouko Valonen)

### 5.3 Uuden yhteistoimintasopimuksen laatiminen

Helsingin hallinto-oikeuden yhteistoimintasopimusta alettiin uusiksi syksyllä 2010. Näin siksi, että edellinen sopimus oli allekirjoitettu jo vuonna 1990 ja se oli suurelta osin jo vanhentunut. Lokakuun ensimmäinen päivä 2010 astui voimaan oikeusministeriön hallinnonalan virastojen uusi yhteistoimintasopimus ja sen pohjalta alettiin laatia hallinto-oikeudelle uutta sopimusta.

Koska oikeusministeriön hallinnonalan yhteistoimintasopimusta on kuitenkin noudatettava myös virastoyksiköissä, oli järkevää luonnostella oma sopimus suoraan hallinnonalan sopimuksen malliin. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että Helsingin hallinto-oikeuden sopimus noudattaa samaa rakennetta samoine pykälälineen kuin hallinnonalan sopimus. Viraston omaan sopimukseen vain lisättiin momenteja, joissa määrätään viraston toimintaa yksityiskohtaisemmin. Tähän ratkaisuun päädyttiin siksi, että yhteistoimintaosapuolille on helpompaa tulkita hallinnonalan ja viraston sopimusta rinnakkain, kun pykälät ovat samassa järjestyksessä.

Luonnos uudeksi sopimukseksi valmistui lokakuussa 2010, jolloin se siirtyi lausuntokierrokselle. Lausuntoa pyydettiin kaikilta yhteistoimintamenettelyn osapuolilta sekä luottamusmiehiltä. Lausuntoa pyydettiin myös henkilöstön edustajilta ja heidän varaedustajiltaan sekä työnantajan kaikilta edustajilta, vaikka yhteistoimintasopimuksen allekirjoittajina toimivat vain viraston ylituomari ja ammattiliittojen edustajat eli luottamusmiehet.

### 5.4 Yhteistoimintasopimusneuvottelut

Luonnos uudeksi yhteistoimintasopimukseksi oli lausunto kierroksella muutamia viikkoja, jolloin jokaisella osapuolella oli mahdollisuus kommentoida sopimusta ja tuoda esille omia näkemyksiään. Lausuntoja ja muita kommentteja kertyi aika paljon, joten uuden sopimusluonnoksen laatiminen niiden pohjalta oli melko vaativaa. Jokaisella osallisella oli omia näkemyksiään asiasta. Lisäksi juuri neuvottelujen aikaan esittelijöiden ja notaarien henkilöstöryhmän edustaja ja varaedustaja vaihtuivat. Uudet edustajat joutuivat neuvotteluihin täysin ummikkoina ja heille oli annettava mahdollisuus tutustua yhteistoimintalakiin ja kaikkiin yhteistoimintamenettelyyn liittyviin sopimuksiin ja sopimusluonnoksiin rauhassa. Tämän johdosta lo-

pulliset neuvottelut siirtyivät tammikuulle 2011. Tammikuun neuvotteluihin mennessä olin saanut valmiiksi kaikkia osapuolia pääosin miellyttävän sopimusversion.

Viraston johto järjesti neuvottelutilaisuuden, jossa kaikkien edustajien läsnä ollessa hiottiin uusi sopimus valmiiksi. Keskustelu tässä kyseisessä tilaisuudessa oli avointa ja rakentavaa. Lopputuloksena viraston ylituomari ja luottamusmiehet allekirjoittivat uuden sopimuksen, mikä astuu voimaan maaliskuussa 2011.

## 6 Helsingin hallinto-oikeuden uuden sopimuksen keskeinen sisältö

Yhteistoiminnasta annetun lain (15 §) mukaisesti Helsingin hallinto-oikeus, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry., Palkansaajajärjestö Pardia ry. sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. ovat tehneet sopimuksen viraston yhteistoiminnasta. Sopimus sisältää määräyksiä yhteistoiminnasta ja yhteistoiminnan järjestämisestä virastossa. Sopimus astuu voimaan 1.3.2011.

Viraston yhteistoimintamenettelyssä noudatetaan viraston oman sopimuksen ohella valtion yhteistoimintalain säännöksiä, joista ei ole virastokohtaisessa sopimuksessa poikettu. Asioissa, joista neuvotellaan tai sovitaan valtion virkaehtosopimuslain, työehtosopimuslain tai valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen mukaisessa menettelyssä, noudatetaan viraston oman sopimuksen mukaisten menettelytapojen sijasta, mitä näistä asioista on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu. (Liite 1/Helsingin hallinto-oikeuden yhteistoimintasopimusluonnos.)

### 6.1 Helsingin hallinto-oikeuden yhteistoimintaorganisaatio

Helsingin hallinto-oikeudessa yhteistoiminnan osapuolina ovat virasto ja sen henkilöstö. Yhteistoimintaa toteutetaan esimiehen ja asianomaisen virkamiehen välillä, viraston ja henkilöstön kesken tai viraston ja henkilöstön edustajien kesken.

Helsingin hallinto-oikeudessa on kolme henkilöstöryhmää:

1. Jäsenet eli hallinto-oikeustuomarit
2. Esittelijät eli hallinto-oikeussihteerit ja notaarit
3. Toimistohenkilöstö (muut kuin ryhmiin 1 ja 2 kuuluvat virkamiehet)

Yhteistoimintaa varten jokainen näistä kolmesta henkilöstöryhmästä valitsee keskuudestaan oman edustajan ja tälle varamiehen kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

(Helsingin HaO:n yhteistoimintasopimusluonnos 5 a §)



Viraston ja henkilöstön yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyökomitea. Yhteistyökomiteaan kuuluvat viraston edustajina hallinto-oikeuden ylituomari, hallintopäällikkö ja apulaishallintopäällikkö sekä henkilöstöryhmien edustajat. Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus olla läsnä yhteistyökomitean kokouksissa silloin, kun käsitellään heidän toimialaansa kuuluvia asioita. (Helsingin HaO:n yhteistoimintasopimusluonnos 7 §)

#### *Esimiehet ja työyksiköt*

Helsingin hallinto-oikeuden yhteistyömenettelyssä osapuolina mainitaan esimiehet ja työyksiköt. Esimiehiä ovat ylituomari, hallintopäällikkö, apulaishallintopäällikkö, jaostojen puheenjohtajat sekä kirjaamon esimies. Työyksiköitä vastaavasti ovat hallintotoimisto, kirjaamo ja jaostot. Työyksikön virkamiehiin kuuluvat kyseiseen yksikköön työjärjestyksen mukaisesti määrätty virkamiehet. (Helsingin HaO:n yhteistoimintasopimusluonnos 5 a §)

#### *Työryhmät*

Jos virasto asettaa työryhmän tai vastaavan tilapäisen tai pysyvän toimielimen, joka toimeksiantonsa mukaan käsittelee yhteistoiminnan piiriin kuuluvaa asiaa, on työryhmän kokoonpano ja toimeksianto käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Työryhmässä pitää olla henkilöstön edustus, mikäli työryhmä asetetaan toteuttamaan sellaista hanketta, joka tulee vaikuttamaan olennaisesti henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn. (Helsingin HaO:n yhteistoimintasopimusluonnos 17 §)

## 6.2 Helsingin hallinto-oikeuden uuden yhteistoimintasopimuksen muutokset

Uusi yhteistoimintasopimus on rakenteeltaan muutettu vastaamaan hallinnonalan sopimusta. Entinen sopimus eteni osittain eri järjestyksessä hallinnonalan sopimukseen verrattuna ja näin ollen molempien sopimusten tulkinta samaan aikaan oli hankalaa. Uudessa sopimuksessa on otettu enemmän huomioon ylemmän tason sopimuksen pykälä ja sen lisäksi lisätty vielä yksityiskohtia, joita noudatetaan vain Helsingin hallinto-oikeudessa. Nämä yksityiskohtaisemmat määräykset periytyvät pääosin vanhasta sopimuksesta. Niitä ei kannattanut muuttaa, koska ne olivat henkilöstön kannalta edullisia.

Tärkeimmiksi uudistuksiksi nousivat tiedottamiseen liittyvät asiat, jotka aikaisemmassa sopimuksessa olivat mainittuina liian suppeasti. Tiedottaminen kaikissa muodoissaan on kuitenkin yhteistoiminnan perusta. Samoin uuteen sopimukseen on lisätty hyvitys (27 §). Tämä osio puuttui edellisestä sopimuksesta kokonaan. Tosin työntajaa velvoittaa tässä asiassa myös valtion sekä hallinnonalan sopimukset, mutta henkilöstöä ajatellen on hyvä, että myös viras-

ton omasta sopimuksesta on nähtävillä mahdolliset sanktiot. Tämä lujittaa työnantajan ja henkilöstön välistä suhdetta ja luo avoimuutta viraston toimintaan.

Suurin ja näkyvin muutos sopimuksissa on siis rakenteellinen. Uuteen sopimukseen on otsikoitu jokainen pykälä erikseen, kun entisestä ne puuttuivat. Vanhassa sopimuksessa oli paikoitellen vain kirjattu pykälä peräkkäin, jolloin lukija sai etsimällä etsiä oikeaa kohtaa. Lauserakenteet ja asioiden ilmaisu on muutettu nykyaikaa vastaavaksi kuten myös tekstinkäsittelylliset asiat.

Keskeinen asiasisältö on kuitenkin pysynyt ennallaan. Mihinkään suuriin muutoksiin ei ollut ainakaan vielä tarvetta eikä edes mahdollisuuksia johtuen voimassaolevasta lainsäädännöstä; koska sopimuksen laadinnassa on noudatettava voimassaolevaa yhteistoimintalakia, kovin suuriin muutoksiin ei viraston omalla päätöksellä voitu ryhtyä. Kun uusi yhteistoimintalaki astuu voimaan vuoden 2012 alussa, silloin on syytä myös tarkistaa uudemman kerran viraston sopimuksen sisältöä.

## 7 Yhteistoimintaprojektin lopputulos

On ollut antoisaa huomata, kuinka tämä viraston sisäinen yhteistoimintaprojekti on otettu innostuneesti vastaan yhteistoiminnan osapuolien keskuudessa. Jokainen uuden sopimuksen laatimiseen osallistunut henkilö on ollut kannustava ja auttanut minua tässä sopimuksen laadintatyössäni. On myös ollut ilo nähdä omin silmin, kuinka yhteistoiminta-asiat ovat nousseet viraston arvoasteikossa ja kuinka yhteistoiminta työnjohdon ja henkilöstön välillä on kehittynyt lyhyessä ajassa.

Uskon, että tämä projekti on ollut alkusysäys viraston uudelle yhteistoimintakulttuurille, joka on odottanut vuosia taka-alalla. Nyt kehitysnäkymät ovat positiiviset ja tätä kautta henkilöstön työhyvinvointi, jaksaminen ja työmotivaatio tulevat paranemaan jatkossa. Vaikka yhteistoiminnan kehittyminen on ollut hidasta ja jatkunee suhteellisen hitaana syynä valtion yhteistoimintalain vanhoillisuus, tulevaisuus tällä rintamalla on kuitenkin juuri nyt valoisampi kuin koskaan ennen yhteistoiminnan historiassa.

Viraston johdon järjestämät yt-kuukausikokoukset ja henkilöstön edustajien osallistuminen johtoryhmäneuvotteluihin ovat selkeästi lisänneet avoimuutta ja luottamuksellisuutta. Henkilöstölle on avautunut uusia vaikuttamiskanavia ja tiedotustoiminta henkilöstöön liittyvissä asioissa on parantunut. Viraston johto on ottanut yhteistoimintaedustajat erittäin hyvin huomioon pienissäkin asioissa.

Uuden yhteistoimintasopimuksen laatimisprosessi on lähentänyt yhteistoimintaedustajia ja luottamusmiehiä. Yt-edustajana ja sopimuksen laatijana olen voinut käyttää hyväkseni arvokasta tieto-taitoa ja vankkaa kokemusta, joita virastomme pitkäaikaisilla luottamusmiehillä on hallussaan. Heiltä olen oppinut paljon menettelytavoista ja arkipäivän käytännöistä. Toivonkin, että tämä suhde luottamusmiehiin lähenee entisestään yhteistoiminnan kehittyessä.

Viraston yhteistoimintakulttuurin kehittymisestä kertoo paljon myös se, että uudesta yhteistoimintasopimuksen laatimisessa ja tässä opinnäytetyön kirjoittamisessa on ollut osallisena vain muutama henkilö, niin kuitenkin yllättävän usea viraston virkamies on jo pyytänyt itselleen kopion tulevasta työstäni. Minulle tuli yllätyksenä myös se, että mm. eräs johtoryhmän jäsen tilasi itselleen oman kappaleen. Tämä kertoo selkeästi siitä, että yhteistoiminnan merkitys on kasvanut ja yhteistoiminta on jo osa jokapäiväistä toimintaa.

## Lähteet

### Kirjallisuus

He 1102/1990. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain muuttamisesta

He 48/2008. Hallituksen esitys Eduskunnalle sähköisen viestinnän tietosuojalain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

Koskinen S. & Kulla H. 2009. Virkamiesoikeuden perusteet, 5. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Siiki Pertti 2006. Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sopimusluonnos yhteistoiminnasta Helsingin hallinto-oikeudessa, tammikuu 2011.

Sopimus yhteistoiminnasta Helsingin hallinto-oikeudessa, 25.1.1990

Sopimus yhteistoiminnasta oikeusministeriön hallinnonalan virastoissa, 1.10.2010.

Sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa, 28.3.2010.

Valtiovarainministeriön työryhmämuistio 12/2003: Yhdessä parempaan yhteistyöhön.

Valtion virka- ja työehdot 2010-2012. Valtiovarainministeriö 2009. Helsinki: Edita Prima Oy.

### Elektroniset lähteet

Lakimiesuutiset. Uudistuva yt-laki tähtää työnantajan ja henkilöstön aitoon vuorovaikutukseen. 2009. Viitattu 15.11.2010.  
(<http://www.lakimiesuutiset.fi/artikkeli?artid=411>)

Valtiovarainministeriö: Opas yhteistoiminnan kehittämiseen valtion virastoissa ja laitoksissa. Kaikki yhteistoimintaa kehittämään. Julkaisu 3.2.2006. Viitattu 10.1.2011.  
([http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinlaitos/20060203Kaikki/yt\\_opas\\_netti.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinlaitos/20060203Kaikki/yt_opas_netti.pdf))

Valtiovarainministeriö: Valtio työnantajana. Viitattu 12.11.2010.  
([http://www.vm.fi/vm/fi/12\\_Valtio\\_tyonantajana/05\\_Virka\\_ja\\_tyoehdot/15\\_yhteistoiminta/index.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/05_Virka_ja_tyoehdot/15_yhteistoiminta/index.jsp))

Valtiovarainministeriö: Julkaisut ja asiakirjat. Viitattu 10.1.2010  
([http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/02\\_henkilostohallinnon\\_asiakirjat/04\\_muut\\_henkilostohallinnon\\_asiakirjat/20060331VM037011386/name.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/04_muut_henkilostohallinnon_asiakirjat/20060331VM037011386/name.jsp))

### Julkaisemattomat lähteet

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, JHL, koulutusmateriaali, syyskuu 2010.

Hallinto-oikeustuomari, luottamusmies Jouko Valonen, haastattelu, marraskuu 2010.

Palkansaajajärjestö Pardia ry. lakimies Ari Komulainen. Sähköpostikeskustelu, joulukuu 2010.

Palkansaajajärjestö Pardia ry, koulutusmateriaali, lokakuu 2010.

Suomen poliisijärjestöjen liitto ry. lakimies Rita Ridanpää, koulutusmateriaali, maaliskuu 2010.

Liitteet

Helsingin hallinto-oikeuden yhteistoimintasopimusluonnos

## **SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA HELSINGIN HALLINTO-OIKEUDESSA**

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 15 §:n mukaisesti Helsingin hallinto-oikeus, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Palkansaajajärjestö Pardia ry sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ovat tehneet seuraavan yhteistoimintasopimuksen.

### **Sopimuksen soveltamisala ja sisältö**

#### **1 §**

Tämä sopimus koskee Helsingin hallinto-oikeutta. Sopimus sisältää määräyksiä yhteistoiminnasta ja yhteistoiminnan järjestämisestä virastossa.

#### **2 §**

Siltä osin kuin jäljempänä ei ole toisin sovittu, on tässä sopimuksessa tarkoitetusta yhteistoimintamenettelystä voimassa mitä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) on säädetty tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä yhteistoiminnasta valtionhallintoa ja hallinnonalaa koskevissa henkilöstöasioissa tehdyissä sopimuksissa valtiovarainministeriön ja pääsopijajärjestöjen välillä on sovittu.

Asioissa, joista neuvotellaan tai sovitaan valtion virkaehtosopimuslain, työehtosopimuslain tai valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen mukaisessa menettelyssä, noudatetaan tämän sopimuksen mukaisten menettelytapojen sijasta, mitä näiden asioiden käsittelystä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

### **Yhteistoiminnan tarkoitus, tavoitteet ja yhteistoiminnan edistäminen**

#### **3 §**

Yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus sen työhön ja työoloihin vaikuttavaan sekä viraston toimintaa koskevaan päätöksentekoon.

Viraston palvelukyvyn, toiminnan tuloksellisuuden ja taloudellisuuden parantamisen tärkeä edellytys on, että viraston henkilöstö saa tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista sekä käyttää yhteistoiminnassa asiantuntemustaan osallistumalla päätöksenteon valmisteluun.

Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää valtion henkilöstöpolitiikan yleisten päämäärien toteutumista ja parantaa työyhteisön toimintaa ja työoloja. Hallinnon kehittämistyö, johon henkilöstö osallistuu, parantaa viraston edellytyksiä tarjota kehittyviä ja sisällöltään monipuolisia työtehtäviä.

Viraston tulee huomioida organisaatiota järjestäessään, että yhteistoiminnan tavoitteena on myös kehittää ja uudistaa työpaikalla johtamistapoja, ihmisten välisiä lähisuhteita ja yhteisöllistä vuorovaikutusta.

### **Yhteistoiminnan osapuolet**

#### **4 §**

Yhteistoiminnan osapuolia ovat virasto ja sen henkilöstö. Yhteistoiminta toteutetaan esimiehen ja asianomaisen virkamiehen välillä, viraston ja henkilöstön kesken tai viraston ja henkilöstön edustajien kesken siten kuin tässä sopimuksessa jäljempänä tarkemmin määrätään.

Mitä tässä sopimuksessa on sanottu virkamiehestä, koskee soveltuvin osin myös työ-sopimussuhteessa olevaa henkilöstöä.

### **Henkilöstön edustajat**

#### **5 §**

Yhteistoimintaa varten kukin 5 a §:ssä tarkoitettu viraston henkilöstöryhmä valitsee keskuudestaan edustajan ja tälle varamiehen kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

Henkilöstöryhmän edustaja ja hänen varamiehensä valitaan henkilöstöryhmän kokouksessa, joka on pidettävä vähintään kahta viikkoa ennen heidän toimikautensa alkamista. Kokouksen ajasta ja paikasta tulee ilmoittaa työpaikalla kaikkien nähtäväksi asetettavalla ilmoituksella tai muulla tiedoksiannolla vähintään 14 vuorokautta ennen kokousta. Henkilöstökokouksen kutsuu koolle henkilöstöryhmän aikaisemmin valittu edustaja.

Mikäli henkilöstöryhmän kokouksessa ei päästä yksimielisyyteen valintamenettelystä, noudatetaan soveltuvin osin, mitä työsuojeluvalltuutetun valinnasta on valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa määrätty.

## **Henkilöstöryhmät**

### **5 a §**

Tässä sopimuksessa viraston henkilöstö, johon ei lueta hallinto-oikeuden ylituomaria eikä hallintopäällikköä jakautuu seuraaviin henkilöstöryhmiin:

1. Jäsenet: hallinto-oikeustuomarit
2. Esittelijät: hallinto-oikeussihteerit, esittelevät notaarit, hallinnollinen notaari, hallinnollinen sihteeri (apulaishallintopäällikkö),
3. Toimistohenkilöstö: muut kuin ryhmiin 1 ja 2 kuuluvat virkamiehet

Ylituomari määrää tarvittaessa, asianomaista virkamiestä kuultuaan, mihin henkilöstöryhmään kyseinen virkamies kuuluu.

Tässä sopimuksessa tarkoitettuja esimiehiä ovat ylituomari, hallintopäällikkö ja jaostojen puheenjohtajat.

Tässä sopimuksessa tarkoitettuja työyksiköitä ovat jaostot ja hallintotoimisto. Työyksikön esimiehenä on jaoston puheenjohtaja tai hallintopäällikkö. Työyksikön virkamiehiin kuuluvat kyseiseen yksikköön työjärjestyksen mukaisesti määrätyt virkamiehet.

## **Henkilöstön edustajien työstä vapauttaminen**

### **6 §**

Viraston on annettava tässä sopimuksessa tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisista virka- ja työtehtävistä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat yhteistoimintamenettelyä ja siihen liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten.

Henkilöstön edustajien palvelussuhteen ehdoista on voimassa, mitä niistä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.



## **Yhteistyöelin**

### **7 §**

Viraston ja henkilöstön yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyökomitea. Yhteistyökomiteaan kuuluvat viraston edustajina hallinto-oikeuden ylituomari, hallintopäällikkö ja apulais-hallintopäällikkö sekä 5 §:ssä tarkoitetut henkilöstöryhmien edustajat.

Luottamusmiehillä sekä työsuojeluvaltuutetulla on oikeus olla läsnä yhteistyökomitean kokouksissa silloin, kun käsitellään heidän toimialaansa kuuluvia asioita.

## **Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat**

### **8 §**

Yhteistoimintamenettelyn piiriin virastossa kuuluvat:

- 1) henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja tehtävien järjestelyssä sekä siirrot toisiin tehtäviin, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle;
- 2) olennaiset ohjelmisto-, kone- ja laitehankinnat niiden henkilöstövaikutusten osalta, henkilöstön asemaan vaikuttavat viraston organisaation, tehtävien ja palvelutoiminnan muutokset sekä olennaiset työtilojen järjestelyt;
- 3) virkojen perustaminen, lakkauttaminen ja virkajärjestelyt sekä hallinto-oikeuden ylituomarin toimivaltaan kuuluvat virkanimitykset ja viranhoitomääräysasiat;
- 4) kehittämis- ja rationalisointihankkeet, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, työsuojelun toimintaohjelma sekä ne henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan sisällytettävät toimenpiteet, jotka jouduttavat naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista työpaikalla;
- 5) edellä 1 - 4 kohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden johdosta suoritettavat järjestelyt, jotka vaikuttavat henkilöstön määrään, laatuun ja rakenteeseen;
- 6) viraston talousarvio, toiminta-, ja taloussuunnitelma sekä tulostavoitteet;
- 7) viraston henkilöstöstrategia ja henkilöstöhallinnon periaatteet ja henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat;
- 8) säännöllisen työajan aloittamisen ja lopettamisen samoin kuin lepo- ja virkistäytymistaukojen ajankohdat;
- 9) hallinnollisista, tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osaaikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamiskaisut;

- 10) valtion palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen järjestelyt;
- 11) henkilöstöön kohdistuvan kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät, sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä virkamiesten ja työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely;
- 12) määrittely niistä tehtävistä, joista työn- tai viranhakija taikka työntekijä tai virkamies on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle (laki yksityisyyden suojasta työelämässä 7 § ja 8 §:n 1 momentti);
- 13) sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet;
- 14) viraston työjärjestys ja sisäiset toimintasäännöt;
- 15) henkilöstökoulutusta ja muuta henkilöstön kehittämistä koskevat suunnitelmat ja niihin suunnittelukaudella tehtävät olennaiset muutokset;
- 16) yhteistoimintakoulutuksen järjestäminen sekä henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää yhteistoimintakoulutusta koskevat suunnitelmat siltä osin kuin ne koskevat viraston henkilöstön osallistumista mainittuun koulutukseen;
- 17) työpaikkaruokailun järjestäminen, työpaikan sosiaalitilojen käyttö ja suunnittelu sekä virkistystoiminta;
- 18) ne 1 - 4 ja 7 kohdan tarkoittamat vaikutukset, joita yksityisten yritysten käyttämisellä on viraston tehtävien suorittamiseen;
- 19) virkojen perustaminen ja lakkauttaminen sekä muut virkajärjestelyt; sekä
- 20) muut asiat, jotka laissa tai sopimuksessa yhteistoiminnasta oikeushallinnon alalla (1.10.2010) on säädetty yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäviksi.

### **Yhteistoimintamenettely**

#### **9 §**

Ennen kuin virasto ratkaisee tämän sopimuksen 8 §:ssä tarkoitetun asian, asiasta on neuvoteltava joko niiden virkamiesten kanssa, joita asia koskee tai heidän edustajiensa kanssa taikka asia on käsiteltävä yhteistyöelimessä siten kuin yhteistoimintamenettelystä annetuista säännöksissä tässä sopimuksessa määrätään.

Yksittäistä virkamiestä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti lähimmän esimiehen ja asianomaisen virkamiehen välillä. Jos esimies tai itseään koskevassa kysymyksessä virkamies sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös asianomaisen esimiehen ja henkilöstön edustajan tai luottamusmiehen kesken.

Jos asia koskee tietyn työyksikön virkamiehiä, asia käsitellään työyksikön esimiehen ja virkamiesten välillä tarkoitetussa työyksikön kokouksessa tai esimiehen ja asianosaisten henkilöstön edustajien kesken. Jos asia käsitellään työyksikkökokouksessa, myös henkilöstön edustajille on varattava tilaisuus osallistua kokoukseen.

Jos yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asia koskee henkilöstöryhmää yleisesti, käsitellään se henkilöstöryhmän edustajan kanssa.

Jos asia koskee koko henkilökuntaa tai useita henkilöstöryhmiä tai jos, henkilöstöryhmän tai viraston edustaja niin, vaatii, käsitellään se tämän sopimuksen 6 §:n tarkoittamassa yhteistyöelimessä.

Jos yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvassa asiassa tapahtuu olennainen muutos, on asiassa toteutettava uusi yhteistoimintamenettely.

Sen lisäksi, mitä edellä on määrätty, kuuluu yhteistoimintamenettelyyn:

- 1) että 10 §:n 16 kohdassa tarkoitettu yhteistoimintakoulutus toteutetaan sen mukaisesti kuin siitä on tämän sopimuksen mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä sovittu; ja
- 2) että 10 §:n 17 kohdassa tarkoitetussa sosiaalitoiminnan alaan kuuluvassa asiassa ratkaisu tehdään, jollei sen sisällöstä sovita, asianomaiseen tarkoitukseen valtion talousarviossa osoitettujen määrärahojen puitteissa henkilöstön edustajien kannan mukaisesti.

### **Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen**

#### **10 §**

Neuvottelumenettely aloitetaan asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua. Menettelyn tarkoituksena on lisätä osapuolten tietoja sekä yhteneviä käsityksiä asiasta ja edistää yhteisymmärrykseen pääsyä.

Viraston tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asianomaisille virkamiehille ja heidän edustajilleen asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Nämä tiedot tulee antaa siten, että niihin perehtyminen ja asiaan vaikuttaminen on mahdollista.

Edellä tarkoitetut tiedot annetaan kirjallisina, mikäli se on tarpeen ja mahdollista asian laatu ja laajuus huomioon ottaen. Luonnokset viraston tulo- ja menoarvioehdotukseksi, toiminta- ja taloussuunnitelmaksi, henkilöstösuunnitelmaksi ja koulutussuunnitelmaksi annetaan kirjallisina. Viraston tulee viivytyksettä tiedottaa yhteistoiminta-asiassa tekevästään ratkaisusta asianomaisille virkamiehille tai heidän edustajilleen.

Milloin tiedottamisen perusteltuna esteenä ovat viraston toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, on viraston tiedotettava asiasta viivytyksettä sen jälkeen, kun mainittuja esteitä ei enää ole.

### **Neuvotteluesitys**

#### **11 §**

Neuvotteluesitys on 8 §:n 1 - 5 ja 10 kohdassa tarkoitetussa asiassa tehtävä kirjallisesti vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista. Mainittu aika on kuitenkin viisi päivää, jos 8 §:n 1 - 5 ja 10 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman virkamiehen osa-aikaistamiseen, irtisanomiseen tai lomauttamiseen. Esityksessä on oltava neuvottelujen alkamisajan ja -paikan lisäksi tiedot siitä, mitä asioita neuvotteluissa tulee käsiteltäväksi.

### **Asiantuntijan käyttäminen**

#### **12 §**

Jos yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian laajuus tai vaikeaselkoisuus sitä edellyttää, henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla kyseisessä virastossa työskentelevää asiantuntijaa. Jos virasto käyttää ulkopuolista asiantuntijaa sellaisessa tehtävässä, joka kuuluu yhteistoiminnan asiapiiriin, myös henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla asiantuntijaa.

### **Neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täytyminen**

#### **13 §**

Viraston katsotaan täyttäneen 9 §:ssä tarkoitetun neuvotteluelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 9, 10 ja 11 §:ssä säädetyllä tavalla viraston ja virkamiehen tai tämän edustajan välillä taikka 5 ja 6 §:ssä tarkoitetussa yhteistyöelimessä. Ennen yhteistoimintamenettelyä annettuja tietoja voidaan täydentää yhteistoimintamenettelyn aikana kenen

tahansa yhteistoiminta-menettelyyn osallistuvan aloitteesta. Jos yhteistoimintamenettelystä ei ole päästy yksimielisyyteen, virasto voi aloittaa asian toteuttamisen tiedotettuaan asiassa päätetyistä toimenpiteistä yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille.

Jos 8 §:n 1 - 5 ja 10 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman virkamiehen osa-aikaistamiseen, irtisanomiseen tai lomauttamiseen, viraston ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiassa on päästy yksimielisyyteen tämän sopimuksen mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä taikka ennen kuin yksimielisyyteen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen erikseen vaihtoehtoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämiseksi sekä neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää.

Jos toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen virkamiehen osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, edellä mainittu aika on kuitenkin vähintään kuusi viikkoa neuvottelujen alkamisesta. Jollei toisin sovita, neuvottelu vaihtoehtoista voi viimeksi mainitussa tapauksessa alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua siitä, kun perusteista ja vaikutuksista on neuvoteltu.

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

### **Neuvottelujen kirjaaminen**

#### **14 §**

Viraston on pyynnöstä huolehdittava siitä, että 10 §:ssä tarkoitettuun neuvotteluun sisältyvien kokousten ajankohdat, osallistujat, neuvottelujen tulos ja päättyminen sekä osapuolten kannanotot kirjataan pöytäkirjaan. Neuvotteluosapuolet tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan.

### **Henkilöstön edustajien aloiteoikeus**

#### **15 §**

Henkilöstön edustajilla on oikeus tehdä aloitteita ja esityksiä yhteistoimintamenettelyyn liittyen. Jos virasto katsoo, ettei asia kuulu yhteistoimintamenettelyn piiriin, on siitä ilmoitettava perusteluineen asianomaiselle henkilöstön edustajalle.

Henkilöstön edustajat voivat pitää keskuudessaan kokouksia yhteistoimintamenettelyyn liittyvissä asioissa.

Jos yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian laajuus tai vaikeaselkoisuus sitä edellyttävät, henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla kyseisessä virastossa työskentelevää asiantuntijaa. Jos virasto käyttää ulkopuolista asiantuntijaa sellaisessa tehtävässä, joka kuuluu yhteistoiminnan asiapiiriin, myös henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla asiantuntijaa.

### **Välitön yhteistoiminta**

#### **16 §**

Välitön yhteistoiminta toteutetaan viraston johdon ja henkilöstön yhteisissä työ-, projekti- ja valmisteluryhmissä, työyksikkökokouksissa sekä koulutus- ja tiedotustilaisuuksissa siten, että kaikilla on mahdollisuus osallistua omaa työtään ja työolojaan koskevaan päätöksentekoon sekä viraston toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.

Yksilötasolla yhteistoiminta toteutetaan esimiehen ja virkamiehen keskinäisenä vuorovaikutuksena, johon kuuluvat myös säännölliset henkilöstön kehitys- ja tuloskeskustelut.

### **Työryhmien asettaminen**

#### **17 §**

Mikäli virasto aikoo asettaa työryhmän tai vastaavan tilapäisen taikka pysyvän toimielimen, joka toimeksiantonsa mukaan käsittelee 10 §:ssä tarkoitettua yhteistoiminnan piiriin kuuluvaa asiaa, työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

Työryhmässä tulee olla henkilöstön edustus, mikäli se asetetaan toteuttamaan rationalisointi- tai kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn. Henkilöstön, jota hanke koskee, tulee olla työryhmässä tasapuolisesti edustettuna.

Työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä myös muissa kuin 1 momentin tarkoittamissa tapauksissa, mikäli virasto katsoo, että työryhmään on tarpeen määrätä yksi tai useampi henkilöstön edustaja.

## **Yhteistoiminnan vuosisuunnitelma, talousarvioesitystä, toiminta- ja talous-suunnitelmaa sekä tulostavoitteita koskevat asiat**

### **18 §**

Virastoa koskevista yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista laaditaan vuosi-suunnitelma, joka käsitellään yhteistyökomiteassa tai henkilöstökokouksessa.

Kun virasto omalta osaltaan valmistelee oikeushallintoa koskevaa valtion talousarvio-esitystä tai toiminta- ja taloussuunnitelmaa, sen tulee antaa henkilöstön edustajille tietoja ehdotuksen tai suunnitelman perustana olevasta toiminnan yleisestä kehityksestä sekä tietoja valmisteltavan ehdotuksen tai suunnitelman henkilöstö-vaikutuksista ja neuvotella näistä henkilöstön edustajien kanssa.

Valtion talousarvioesityksen laadintaperusteista tiedottamisesta on voimassa, mitä siitä erikseen säädetään tai määrätään.

Viraston on neuvoteltava henkilöstönsä tai henkilöstön edustajien kanssa vuosittain viraston tulostavoitteista sekä henkilöstöstrategiasta ja -politiikasta. Viraston on huolehdittava siitä, että henkilöstöllä tai henkilöstön edustajilla on mahdollisuus osallistua viraston tulostavoitteiden sekä henkilöstöstrategian ja – politiikan muotoutumiseen, niiden toteuttamiseen ja toteuttamisen seurantaan sekä saavuttaa tietoisuus viraston tavoitteista.

## **Yhteistoiminta rationalisointi- ja kehittämistyössä**

### **19 §**

Rationalisoinnilla ja kehittämisellä tarkoitetaan viraston toiminnan ja organisaation kehittämistä. Käsitteeseen sisältyvät järjestysmuodon muutokset, toimintatapojen uudistaminen, työvälineiden, työmenetelmien ja työn sisällön kehittäminen sekä näihin liittyvät tutkimukset.

Mikäli rationalisointi- ja kehittämistoimet aiheuttavat olennaisia muutoksia henkilöstön asemaan, työtehtäviin tai lukumäärään, tulee yhteistoimintamenettelyssä selvittää henkilöstön uudelleenkoulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestämiseksi ja henkilöstön palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamiseksi.

## **Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen osallistuminen yhteistoimintamenettelyyn**

### **20 §**

Jos yhteistoimintamenettelyssä on esillä asia, joka samalla kuuluu luottamusmies- tai työsuojelun yhteistoimintajärjestelmän piiriin, kutsutaan asianomaiset luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut mukaan asian käsittelyyn.

## **Yhteistoimintakoulutus**

### **21 §**

Yhteistoiminnan edellytyksenä on, että siitä vastaavilla ja siihen osallistuvilla henkilöillä on riittävät tiedot ja valmiudet. Henkilöstökoulutuksessa tulee ottaa huomioon yhteistoiminnan edellytysten parantaminen.

Yhteistoimintaan säännöllisesti osallistuville annetaan sellaista koulutusta, joka on tarpeen erityisesti erilaisten kehittämistoimenpiteiden ja niiden seurausvaikutusten arvioimiseksi.

Virasto järjestää henkilöstön edustajien toimikauden vaihtuessa edustajien yhteisen koulutustilaisuuden, jossa käsitellään yhteistoiminnan toteutumista ja kehittämistä.

## **Sisäinen tiedotus**

### **22 §**

Viraston tulee tiedottaa henkilöstölle viraston toiminnasta ja sellaisista suunniteltavina ja valmisteltavina olevista asioista, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan tai työtiloihin sekä näissä asioissa tehdyistä päätöksistä ja toimenpiteistä. Viraston henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä viraston toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

## **Henkilöstön keskinäinen tiedotus**

### **23 §**

Henkilöstöön kuuluvien mahdollisuus keskinäiseen tiedotustoimintaan virastossa turvataan. Virasto antaa yhteistoiminnan osapuolille mahdollisuuden keskinäiseen tiedottamiseen ja yhteydenpitoon virastossa muun muassa sisäisiä tiedotuslehtiä ja



sähköpostia käyttäen. Henkilöstön edustajien salassapitovelvollisuudesta on voimassa mitä jäljempänä 26 §:ssä on todettu.

### **Sopimuksen irtisanominen**

#### **24 §**

Tämä sopimus sanotaan irti kirjallisesti. Irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä pääkohdittain ehdotus uudeksi sopimukseksi. Sopimuksen irtisanomisaika on kuusi viikkoa. Neuvottelut uudesta sopimuksesta on aloitettava viimeistään sen jälkeen, kun virasto on irtisanonut sopimuksen tai kun ne järjestöt, jotka edustavat vähintään puolta sopimuksen piirissä olevasta järjestäytyneestä henkilöstöstä, ovat irtisanoneet sopimuksen.

### **Erimielisyyksien ratkaiseminen**

#### **25 §**

Jos tämän sopimuksen soveltamisesta syntyy erimielisyyksiä, niistä tulee neuvotella samassa järjestyksessä kuin valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä tehdyssä pääsopimuksessa on sovittu.

### **Salassapitovelvollisuus**

#### **26 §**

Virkamiehet ja henkilöstön edustajat eivät saa sivulliselle luvatta ilmaista, mitä he ovat tämän sopimuksen nojalla saaneet tietää erityisen säännöksen tai määräyksen perusteella salassa pidettävästä asiasta.

### **Hyvitys**

#### **27 §**

Milloin tämän sopimuksen 10 §:n 1 - 5 tai 11 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä tämän sopimuksen 9, 10 ja 11 §:ssä on säädetty, ja virkamies tai työntekijä on asian yhteydessä osa-aikaistettu taikka lomautettu tai irtisanottu, on tällä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

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

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

### **Työrauhavelvoite**

#### **28 §**

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelu-toimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa-olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, etteivät sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, riko edellisessä momentissa tarkoi-tettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelu-toimenpidettä eikä muullakaan tavoin myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

### **Voimaantulo**

#### **29 §**

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä maaliskuuta 2011 lukien ja korvaa 21 päivänä tammikuuta 1990 allekirjoitetun yhteistoimintasopimuksen.

Helsingissä X päivänä XXXXXXXX 2011

Helsingin hallinto-oikeus  
Hallinto-oikeuden ylituomari Marjatta Mäenpää

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry.

