

**SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ**  
**Työ- ja tasa-arvo-osasto / Säädosyksikkö**

**4.10.2022**

**VN/18662/2022**  
**STM072:00/2022**

## **LAUSUNTOYHTEENVETO**

**HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAIKSI TYÖSUOJELUN VALVONNASTA JA TYÖ-  
PAIKAN TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA ANNETUN LAIN MUUTTAMISESTA**

## 1 Johdanto

Esitysluonnoksessa ehdotetaan muutettavaksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteis-toiminnasta annettua lakia (44/2006, jälj. *valvontalaki*) laajentamalla työsuojeluviranomaisen toimi-valtuuksia alipalkkauksen valvonnassa. Esityksessä ehdotetaan, että kirjallinen kehoitus ja velvoittava hallintopäätös voitaisiin antaa asiassa, joka koskee työnantajan velvollisuutta maksaa vähintään lain ja yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti to-dettavissa.

Alipalkkaukseen puuttumiseksi lakia ehdotetaan muutettavaksi myös siten, että työsuojeluviranomai-sen ilmoitusvelvollisuus poliisille koskisi rikoslain mukaisia petos- ja kiskontarikoksia. Samassa yh-teydessä työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuutta muille viranomaisille ehdotetaan laajennet-tavaksi siten, että viranomainen ilmoittaisi valvonnassa esille tulleista rakennusten sisäilmastoon ja kunnossapitoon liittyvistä epäkohdista kunnan terveydensuojelu- ja rakennusvalvontaviranomaisille.

### Tausta

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman harmaan talouden vastaisia toimenpiteitä koskevien kirjausten mukaan on selvitettävä uusia keinoja, esimerkiksi hallinnollisia sanktioita, ta-halliseen tai törkeän huolimattomaan alipalkkaukseen puuttumiseksi.

Hallituksen 11.2.2022 tekemien valtiontaloutta vahvistavia työllisyystoimia koskevien päätösten yh-teydessä hallitus päätti sääntelytyöryhmän ehdotusten pohjalta, että se muiden toimenpiteiden ohella käynnistää lainvalmistelun alipalkkauksen säätämistä seikaksi, josta työsuojeluviranomainen voi an-taa kehotuksen. Tässä yhteydessä otettaisiin huomioon, etteivät yksityisoikeudelliset tulkintariidat ulotu viranomaisen toimivallan piiriin. Samassa yhteydessä käynnistettiin lainvalmistelu, joka tavoit-teena on laajentaa työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuus poliisille myös rikoslain 36 luvun mukaisiin kiskonta- ja petosrikoksiin niissä tapauksissa, jotka liittyvät työsuojeluviranomaisen val-vottavana olevan lainsäädännön rikkomiseen.

Hallitusohjelmassa todetaan, että vuonna 2018 aloitettua Terveet tilat 2028 -toimintaohjelmaa jatke-taan. Osana hallitusohjelman sisäilmaongelmiin puuttumiseen liittyvien toimenpiteiden kirjauksia käynnistettiin lainvalmistelu työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuuden laajentamiseksi kunnan terveydensuojelu- ja rakennusvalvontaviranomaisille valvonnassa esille tulleista rakennusten sisäil-mastoon ja kunnossapitoon liittyvistä epäkohdista.

Esityksen tavoitteena on tehostaa työntekijöiden palkkausta koskevien säännösten noudattamista työ-markkinoilla ja turvata työntekijöiden asemaa laajentamalla työsuojeluviranomaisen valvontatoimi-valtuuksia. Esityksen tarkoituksena on korjata ja ehkäistä sellaisten työmarkkinoiden muodostumista, joissa palkkauksen vähimmäistason noudattamista merkittävässä määrin laiminlyödään. Esityksen tavoitteena on osaltaan myös harmaan talouden tehokkaampi torjunta. Harmaa talous ilmenee palk-kauksessa epäsuorasti siten, että maksettaessa lain ja yleissitovien työehtosopimusten tason alittavaa palkkaa, tilitetään siitä myös pienempi määrä veroja ja sosiaalivakuutusmaksuja. Lisäksi työnantajat, jotka laiminlyövät palkanmaksua koskevat velvoitteensa, saavat epäreilua ja perusteetonta kilpailue-tua ja taloudellista hyötyä.

Ehdotetun työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuuden kunnan terveydensuojeluviranomaiselle ja rakennusvalvontaviranomaiselle tavoitteena on tehostaa ja yhdenmukaistaa tiedonkulkua toimival-

taisten viranomaisten välillä ja tällä tavoin osaltaan edistää sisäilma-asioista aiheutuvien terveyshaittojen korjaamista rakennuskannassa.

Lausuntopyyntö toimitettiin suomeksi ja ruotsiksi. Lausunnot pyydettiin ensisijaisesti lausuntopalvelu.fi -palvelun kautta, jolloin myös muut toimijat kuin lausuntopyyntöä jakelussa mainitut tahot pystyivät antamaan lausuntonsa. Lausuntoaika oli 19.8.-23.9.2022. Lausunnon antoi yhteensä 18 tahoa.

Lausunnot ovat julkisia ja löytyvät hankesivustolta Internet-osoitteesta <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM072:00/2022>

### Lausunnon antaneet tahot

Akava ry  
 Elinkeinoelämän keskusliitto EK  
 Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue  
 Itä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue  
 Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT  
 Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue  
 Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue  
 Oikeusministeriö  
 Palvelualojen ammattiliitto PAM  
 Pohjois-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue  
 SAK ry  
 Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira  
 STTK ry  
 Suomen Kuntaliitto ry  
 Suomen Yrittäjät  
 Tuomioistuinvirasto  
 Työ- ja elinkeinoministeriö  
 Valtion työmarkkinalaitos  
 Verohallinto  
 Verohallinto/Harmaan talouden selvitysyksikkö  
 YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI  
 Ympäristöterveyden Asiantuntijat ry

**HUOM!** Etelä-Suomen aluehallintoviraston, Itä-Suomen aluehallintoviraston, Lounais-Suomen aluehallintoviraston, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston sekä Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueet toimittivat yhteistyössä laatimansa yhteisen lausunnon.

### 2 Tiivistelmä

*Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira* sekä *Valtion työmarkkinalaitos* ilmoittavat, että niillä ei ole lausuttavaa asiassa. *Akava* kannattaa muutosesityksiä ja pitää niitä tarpeellisina ja perusteltuina. *Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet (työsuojeluviranomainen)* kannattavat sinänsä lakiesitystä, koska sen tavoitteena on tuoda lisää keinoja valvontaan, työntekijöiden suojeluun ja harmaan talouden torjuntaan, mutta pitävät kokonaisuutta kuitenkin monilta osin haasteellisena. *EK* pitää ehdotettuja muutoksia tarkoituksenmu-

kaisina, koska niillä voidaan osaltaan vastata tavoitteisiin tehostaa työntekijöiden palkkausta koskevien säännösten noudattamista työmarkkinoilla ja torjua harmaata taloutta. **SAK ry** kannattaa lakiehdotuksen pikaista voimaan saattamista. **STTK ry:n** mielestä esityksen tavoitteet ja ehdotetut muutokset ovat perusteltuja ja kannatettavia. **Palvelualojen ammattiliitto PAM** pitää muutosesityksiä tärkeinä ja kannatettavina ja kiirehtii niiden voimaantuloa. **Suomen Yrittäjät** pitää valvontalain 49 ja 50 pykälää koskevia muutosehdotuksia perusteltuina ja tarkoituksenmukaisina. Pykälän 13 muutosehdotusten tavoitteet ovat Suomen Yrittäjien näkemyksen mukaan tarkoituksenmukaisia ja kannatettavia, mutta esitykseen ja sen valmisteluun sisältyy puutteita erityisesti valitun sääntely- ja valvontamallin kokonaistarkastelun osalta. **Suomen Kuntaliitto ry** lausuu vain pykälän 49 muutosehdotuksesta. **Tuomioistuinvirasto** pitää erityisesti tuomioistuinten resurssitarpeiden kartoittamisen vuoksi toivottavana, että hallituksen esityksessä arvioitaisiin ehdotettujen muutosten vaikutuksia tuomioistuimiin. **Oikeusministeriö** toteaa esitysluonnosta valmistelleen jaoston kuulleen työskentelynsä aikana oikeusministeriön edustajaa. **Työ- ja elinkeinoministeriö** on osallistunut esitysluonnoksen valmisteluun jaostossa ja puoltaa esityksessä ehdotettuja muutoksia. **Verohallinto** pitää ehdotettuja muutoksia kannatettavina harmaan talouden torjunnan ja työvoiman hyväksikäytön näkökulmasta, mutta arvelee niiden tosiasiallisten vaikutusten saattavan jäädä vähäisiksi. **Verohallinnon Harmaan talouden selvitysryhmä** kannattaa pääosin hallituksen esitysluonnosta. **YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI** katsoo, että valvontalain 50 §:n muutoksella voidaan vahvistaa eriasteisten työperäisen hyväksikäytön indikaattoreita sisältävien tilanteiden ohjautumista esitutkintaviranomaisten tietoon ja tutkittavaksi rikosoikeudellisesti. **Ympäristöterveyden Asiantuntijat ry** pitää lakimuutosesitystä hyvänä.

### 3 Lausunnonantajien keskeisimmät näkemykset

#### 3.1 Alipalkkausta koskeva kehoitus, valvontalaki 13 §

*Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että kehoitus voitaisiin antaa asiassa, joka koskee työnantajan velvollisuutta maksaa vähintään lain ja yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa. Kehotus voitaisiin muiden vastaavien asioiden tapaan antaa tilanteissa, joissa palkan maksamatta jättämisestä johtuva haitta on vähäistä suurempi.*

**Akava ry** kannattaa muutosesityksiä ja pitää niitä tarpeellisina ja perusteltuina. Työsuojeluviranomaisen toimivallan laajentaminen tuo palkka-asioiden valvontaan uuden matalan kynnyksen oikeusturvakeinon epäkohtien korjaamiseksi. Muutoksilla voidaan vaikuttaa ulkomaisen työvoiman työsuhteen ehtojen oikeellisuuteen palkan maksamisen osalta. Muutoksella on myös ennaltaehkäisevä vaikutus ja lakimuutoksesta tiedottamiseen tulee panostaa. Jotta muutoksilla saavutettaisiin mahdollisimman kattavasti esitetyt tavoitteet ja pystyttäisiin nykyistä paremmin puuttumaan alipalkkaukseen ja palkkausta koskevien säännösten noudattamiseen, on huolehdittava työsuojeluviranomaisten riittävästä resursseista ja muutosten vaikuttavuutta tulee seurata.

**Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet (jäljempänä työsuojeluviranomainen)** toteavat yhteisessä lausunnossaan kannattavansa lakiesitystä, koska sen tavoitteena on tuoda lisää keinoja valvontaan, työntekijöiden suojeluun ja harmaan talouden torjuntaan. Työsuojeluviranomainen pitää tarpeellisena esitystä toimivallan lisäämiseksi alipalkkauksen valvontaan.

Uudistuksella olisi lähtökohtaisesti myönteinen vaikutus työsuojeluviranomaisen toimintaan, koska näin voidaan puuttua tehokkaammin alipalkkaukseen työsuhteen vähimmäisehtojen valvonnassa.

Tämä on olennaista erityisesti ulkomaalaisvalvonnassa, koska ulkomaalaisella työntekijällä ei välttämättä ole tietoa työehtosopimuksen mukaisista palkoista eikä aina samanlaisia mahdollisuuksia puuttua epäkohtiin kuin suomalaisella työntekijällä..

Haasteellista tulee olemaan valvonnassa määritellä ”yksiselitteinen peruste ja määrä” ja se, milloin on kyse vähäistä suuremmasta haitasta. Nämä kriteerit joudutaan ainakin rajatapauksissa linjaamaan työsuojelun valvontakäytännössä ennen mahdollisen oikeuskäytännön muodostumista. Säännöksen sanamuoto viittaa siihen, että epäselvässä tulkintatilanteessa työsuojeluviranomainen ei voisi pyytää liitoilta lausuntoa työehtosopimuksen tulkinnasta. Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan olisi edelleenkin, säännöksen sanamuodosta huolimatta, mahdollista pyytää liitoilta lausuntoa epäselvästä työehtosopimusmääräyksestä. Lausuntoa ei kuitenkaan voitaisi pyytää siitä, mikä on työntekijälle tehtävästä maksettava määrä.

Lakiehdotuksen säännöskohtaisissa perusteluissa 13 §:n osalta on esitetty perusteluja sille, miksi palkkauksen osalta ei pitäisi voida edetä toimintaohjeesta kehotukseen.

Työsuojelutarkastajat ovat kuitenkin huomanneet, että työnantaja voi vuodesta toiseen jättää palkkaukseen liittyvät velvoitteet huomioimatta, koska työsuojeluviranomaisella ei annetun toimintaohjeen perusteella ole tehokasta keinoa asiantilan korjaamiseksi. Työsuojeluviranomainen katsoo, ettei ole olemassa perusteita tehdä palkkauksen osalta poikkeusta toimintaohjeesta kehotukseen siirtymisessä. Perusteltua olisi, että toimintaohjeen esimerkiksi yksinkertaisten kokemusvuosilisten maksamisesta voisi nostaa kehotukseksi, mikäli työnantaja ei noudata toimintaohjetta. Pelkkä kokemuslisen maksu tuskin on yksinään vähäistä suurempi asia, josta voisi kehotuksen antaa, mutta se on kuitenkin olennainen osa työntekijän palkkaa vuosien kertyessä.

Esityksen vaikutuksia on vaikea arvioida etukäteen. Työsuojelun vastuualueilta on esitetty näemyksiä, että työsuojeluviranomaisen työmäärä tulisi lakimuutoksen myötä lisääntymään erityisesti ulkomaalaisasioissa. Palkkaus on sen verran merkittävästi työnantajan toimintaan vaikuttava seikka, että sen voidaan olettaa etenevän muita kehotuksia useammin (voidaan verrata ehkä työtodistus- ja palkkalaskelma-asioihin) hallinnolliseen valmisteluun, mikä puolestaan lisää työsuojeluviranomaisen tarvitsemia resursseja ainakin seuraaviin seikkoihin liittyen: asian valtakunnalliseen linjaamiseen työsuojeluviranomaisissa, tarkastajakunnan ja lakimiesten perehdyttämiseen sekä resursseja asioiden mahdolliseen (ja todennäköiseen) jatkokäsittelyyn niin hallinnollisessa kuin rikosoikeudellisessa prosessissa.

Lakiehdotuksessa esitetty toteamus, että ko. muutos lisäisi jonkin verran työsuojeluviranomaisen tehtävien määrää, ei ole työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan realistinen.

Työsuojeluviranomaisen nykyiseen rooliin ei ole kuulunut palkan määrää koskevien laskelmien laadinta, joten esitys muuttaa tätä roolia ja se poikkeaa osaamisvaatimuksiltaan nykyisestä. Lisäksi viestinnän rooli tulee olemaan merkittävä informoitaessa lakimuutokseen liittyvästä työsuojeluviranomaisen toimivallan muutoksesta ulospäin.

Työsuojeluviranomainen voisi itse päättää minkälaiset resurssit kohdistetaan alipalkkauksen valvontaan viranomaisaloitteisesti. On kuitenkin varsin todennäköistä, että asiakkaat lähettävät mahdollisen lakimuutoksen jälkeen huomattavan määrän valvontapyyntöjä alipalkkaukseen liittyen.

Mahdollinen velvoittava päätös voi johtaa siihen, että työnantaja joutuu maksamaan uhkasakon, mutta tässäkin tilanteessa maksettu uhkasakko ei hyödyttäisi välittömästi työntekijää, koska se tuomitaan maksettavaksi valtiolle, ei työntekijälle. Työntekijä siis joutuu joka tapauksessa hakemaan saatavalleen lainvoimaisen päätöksen, jonka jälkeen hän voi alkaa perimään saataviaan tai hakea niitä palkkaturvan kautta. Lakimuutoksen jälkeen työsuojeluviranomainen olisi kuitenkin velvollinen ilmoittamaan epäilyistä rikoslain 36 luvun mukaisesta petoksesta esitutkintaviranomaiselle, jolloin palkan maksamatta jättämistä käsiteltäisiin rikosprosessissa.

Tilanne, jossa ns. alipalkkauskehotus voitaisiin antaa, on työsuojeluhallinnon valvontaketään kokonaisuuteen nähden arvioituna varsin suppea. Ensinnäkin järjestäytyneiden työnantajien sopimien sopimusten valvonta ei edes kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan. Lisäksi on olemassa työpaikkoja/toimialoja, joilla ei ole ns. normaalisitovaa työehtosopimusta tai ainakaan yleissitovaa työehtosopimusta ja koska lainsäädännössä ei ole määritelty selkeää minimipalkkaa tai oikeastaan palkkaa ollenkaan, jää tämäkin kenttä valvonnan ulkopuolelle.

Esitysluonnoksessa todetaan, että kehotus voitaisiin antaa asiassa, joka koskee työntekijän velvollisuutta maksaa palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa. Tämä sulkee kehotuksen käyttöalan ulkopuolelle huomattavan määrän työn vaatavuuteen, joutuisuuteen tai vastaavaan arviointiin/tulkintaan perustuvan palkkauksen. Jäljelle jäävä osuus on siten varsin vähäinen.

Todennäköinen suurin kohderyhmä, jossa kehotusta tuldtisiin käyttämään, on ulkomaalaiset työntekijät, jotka ovat kielitaitonsa ja työmarkkinatuntemuksen puutteen vuoksi alttiita työperäiselle hyväksikäytölle. Mikä tahansa epäedullinen asemaan asettaminen on jo nykyisinkin kriminalisoitu syrjintänä ja josta työntekijän on mahdollisuus saada yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys. Niissä tilanteissa, joissa syrjintäperustetta ei pystytä osoittamaan, alipalkkauksesta annettava kehotus on kuitenkin aiheellinen.

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK** toteaa lausunnossaan ehdotettujen muutosten olevan tarkoituksenmukaisia, sillä niillä voidaan EK:n käsityksen mukaan osaltaan vastata tavoitteisiin tehostaa työntekijöiden palkkausta koskevien säännösten noudattamista työmarkkinoilla ja torjua harmaata taloutta.

Työsuojeluviranomaisen toimivallan laajentaminen kehotuksen antamisen osalta ja poliisille tehtävän ilmoitusvelvollisuuden laajentaminen koskemaan rikoslain 36 luvussa tarkoitettuja kiskonta- ja petosrikoksia parantaisi käsityksemme mukaan työsuhteessa noudatettavien vähimmäisehtojen valvontaa ja työsuojeluviranomaisen mahdollisuuksia puuttua työvoiman hyväksikäyttöön.

Työsuojeluviranomaisella ei ole toimivaltaa valvoa työehtosopimuksen noudattamista silloin, kun sen noudattamisvelvollisuus perustuu työehtosopimuslakiin eli työehtosopimuksen normaalisivuuteen.

EK toteaa myös, että hallintomenettelyssä ei määritetä työnantajan ja työntekijän välisiä yksityisoikeudellisia riitaisuuksia, vaan tulkinnanvaraiset asiat ja muut yksityisoikeudelliset riita-asiat ratkaistaan jatkossakin hallintomenettelyn ulkopuolella.

**Oikeusministeriö** lausuu esitysluonnoksesta seuraavaa:

Merkillepantavaa on, että työsuojeluviranomaisella on jo voimassaolevan lainsäädännön nojalla asiallinen toimivalta valvoa työsopimuslain 2 luvun 7 §:n yleissitovuussäännöksen noudattamista järjestäytymättömän työnantajan kohdalla ja antaa toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin ei ehdoteta muutoksia.

Vaikka ehdotuksessa ei ehdoteta muutettavaksi laajemmin työsuojelun valvontalain 13-15 §:n muodostamaa kokonaisuutta, valvontajärjestelmän ulkopuolelta tarkasteltuna on todettava, että viranomaistoiminnan ja valvonnan näkökulmasta vaikuttaa moniportaiselta ja jossain määrin tehottomalta, että laissa säädetään kahdesta oikeudellisesti sitomattomasta instrumentista.

Luonnoksen säätämisyjärjestysperusteluissa on asianmukaisesti tunnistettu lakiehdotuksen liitännät perustuslakiin. Esityksen tavoitteena on tehostaa työntekijöiden palkkausta koskevien säännösten noudattamista työmarkkinoilla ja turvata työntekijöiden asemaa laajentamalla työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltuuksia.

Merkityksellistä on, että luonnoksessa ei ehdoteta säädettäväksi uutta aineellista lainsäädäntöä, vaan ainoastaan laajennetaan toimivaltaa nykyisten työnantajavelvoitteiden valvonnassa. Kuten perusteluissa todetaan, sääntelyn tarkoituksena on edistää PL 18 §:n 1 momenttiin kiinnittyvää julkisen vallan velvoitetta huolehtia työvoiman suojelusta.

Perusteluissa on tarkasteltu ehdotusta myös omaisuudensuojan ja sopimussuhteiden pysyvyyden kannalta. Kuten luonnoksessa todetaan, esityksessä on kyse sopimusvapautta jo lähtökohtaisesti rajaavan työlainsäädännön valvonnan tehostamisesta. Lakiehdotuksella ei siten kavennettaisi elinkeinonvapautta tai sopimusvapautta. Sopimusvapautta on jo työsopimuslain 7 §:n nojalla rajattu. Luonnoksessa tehtyyn arvioon perustuslain 6 §:n osalta voidaan yhtyä. Ehdotus rakentuu voimassa olevan työlainsäädännön ja työehtosopimusjärjestelmän periaatteille, ja sen voidaan katsoa edistävän järjestäytymättömään kenttään kuuluvien työntekijöiden asemaa. Luonnoksessa on lisäksi huomioitu asianmukaisesti yhdenvertaisuuslain säännökset syrjinnän kiellosta.

Ehdotettu sääntely on merkityksellistä hallintoviranomaisen toimivaltasääntelyn sekä yksityisoikeudellisiin oikeussuhteisiin tehtävän rajanvedon kannalta. Työsopimussuhde on yksityisoikeudellinen oikeussuhde, jonka keskeisin ehto työntekijän kannalta on palkanmaksuvelvollisuus.

Keskeistä sääntelyn kannalta on, että työsuojeluviranomaisen toimivalta kiinnittyy nimenomaan ja jo nykyisellään laissa työnantajatahoille säädetyn palkanmaksuvelvollisuuden noudattamisen valvontaan.

Viranomaisen toimivaltasääntelyn kannalta on keskeistä, että luonnoksessa on pyritty rajaamaan hallintoviranomaisen toimivaltaa siten, ettei työsopimussuhdetta koskevia yksityisoikeudellisia riita-asioina yleisessä tuomioistuimessa käsiteltäviä tulkinnanvaraisia kysymyksiä ratkaista hallintoviranomaisen päätöksellä.

Viranomaisen toimivalta koskisi palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todennettavissa. Mikäli näin ei ole, kyse ei olisi kehotusmenettelyn piiriin kuuluvasta asiasta, vaan ilmeisesti pikemminkin yksityisoikeudellisesta riita-asiasta. Kuten perusteluista käy ilmi, yksiselitteisyys on tässä sääntely-yhteydessä melko haastavasti määriteltävissä. Perusteluiden selkeydellä on siten käytännön soveltamisen kannalta erityinen merkitys.

Kuten luonnoksessa todetaan, kysymys oikeasta palkasta ja maksamattomista palkkasaatavista on luonteeltaan yksityisoikeudellinen, eikä siten hallintoasia. Mahdollinen palkkaa koskeva yksityisoikeudellinen riita-asia arvioidaan ja käsitellään hallintopäätöksestä itsenäisenä ja erillisenä asiana.

**Palvelualojen ammattiliitto PAM** pitää lakiesityksen tavoitteita työntekijöiden palkkausta koskevien säännösten noudattamisesta, työntekijöiden aseman turvaamisesta sekä yhdenvertaisuuden lisäämisestä työmarkkinoilla työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltuuksia laajentamalla tärkeänä ja kannatettavana.

Palvelualojen ammattiliiton kokemuksen mukaan erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden kohdalla työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamista laiminlyödään lähes säännöllisesti. Useimmiten vähimmäispalkan määrästä ei ole sellaista epäselvyyttä, että se vaatisi työehtosopimuksen tulkintaa ja siten työsuojeluviranomaisen velvoittava kehoitus soveltuu hyvin korjauksiksi toimenpiteeksi.

Valvonnan keinovalikoimaa on kannatettavaa laajentaa työsuojeluviranomaisen toimivaltaa laajentamalla. Lakiesityksessä esitetty kehoitus ja velvoittava hallintopäätös mahdollistaisivat nykyistä tehokkaamman työsuhteen vähimmäisehtojen valvonnan. Samalla työsuhteen vähimmäisehtojen tehokkaampi valvonta palvelee myös vähimmäisehtojen laiminlyömisestä muodossa tapahtuvaa harmaan talouden torjuntaa.

**SAK ry:n** lausunnon mukaan ehdotetut lakimuutokset välttämättömiä valvottaessa työnantajan velvollisuutta maksaa vähintään lain ja yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa

Alipalkkauksen valvonta on SAK:n mielestä nykyisin puutteellista, koska sen valvonta edellyttää käytännössä lähes aina syrjinnän osoittamista verrokkityöntekijöineen. Alipalkkausta esiintyy kuitenkin myös yleissitovien työehtosopimusten osalta valitettavan laajasti työnantajan yksinomaisten tarkoituksena säästää laittomasti palkkauskustannuksissa. Ehdotettu hallinnollinen kehoitusmenettely on toimiva menettelytapa nimenomaan tällaisissa lukuisissa alipalkkaustilanteissa, joissa palkan peruste ja määrä on yksiselitteisesti todettavissa yleissitovasta työehtosopimuksesta (palkkaluokka, työtehtävä ym.).

Lakiehdotuksen perusteluissa on kiitettävän yksityiskohtaisesti eritelty niitä tilanteita, jolloin palkan peruste on ns. luettavissa suoraan työehtosopimuksesta. On toki myös eräitä palkanosia, jolloin esityksen mukainen yksiselitteisyys ei ole välttämättä aina täysin selvää. Tätäkin ongelmaa on kuvattu perustelussa näiden poikkeuksellisten tilanteiden osalta.

**STTK ry** katsoo, että hallituksen esitysluonnoksen tavoitteet ja ehdotetut muutokset ovat perusteltuja ja kannatettavia, mutta kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että esityksen mukaan laajentuvien toimivaltuuksien arvioidaan lisäävän jossain määrin työsuojeluviranomaisen tehtäviä. Riittävä resursointi on olennaista esityksessä tavoiteltujen päämäärien saavuttamiseksi. Tämän vuoksi ehdotettujen muutosten toimeenpantavuutta, vaikuttavuutta ja resurssien riittävyyttä tulee jatkossa seurata.

**Suomen Yrittäjät** pitää esityksen tavoitteita itsessään tarkoituksenmukaisina ja kannatettavina. Työntekijöiden suojelun lisäksi on myös yritysten kilpailuneutraliteetin näkökulmasta tärkeää, että väärin toimivat yritykset eivät saa kilpailuetua esimerkiksi lain tai työehtosopimuksen vähimmäistä-



son alittavia palkkoja maksamalla. Suomen Yrittäjien näkemyksen mukaan esitykseen ja sen valmisteluun sisältyy kuitenkin huomattavia puutteita erityisesti valitun sääntely- ja valvontamallin kokonaistarkastelun osalta.

Esityksessä on todettu, että ehdotus rakentuu voimassa olevan työlainsäädännön ja työehtosopimusjärjestelmän periaatteille. Nyt esitettävät muutokset osoittavat kuitenkin vahvasti sen, että järjestelmää sekä sen kehittämistä tulisi nimenomaisesti arvioida nyt tehtyä laajemmin kokonaisuutena. On todella erikoista, että viranomaisvalvonta kohdistuu vain tiettyihin toimijoihin (järjestäytymättömät työnantajat) ja toisten osalta (järjestäytyneet työnantajat) luotetaan käytännössä vain omaavalvontaan.

Käytännössä esityksessä valittu malli - joka osaltaan tiettyjen työsuojelun valvonnasta annetun lain 13 §:ssä mainittujen kohtien osalta toteutuu jo nykyisin - johtaa tilanteeseen, jossa kaksi yritystä, jotka käyttäytyvät samalla tavalla (esimerkiksi maksaen työehtosopimuksen vähimmäistason alittavaa palkkaa), ovat valvonnan sekä mahdollisesti niihin kohdistuvien sanktioiden osalta täysin erilaisessa asemassa.

Suomen Yrittäjien mielestä asiassa tulisi nyt esitettyä laajemmin huomioida myös se, miten nyt kuvatus ja valitun kaltainen järjestelmä sekä valvontamalli toteuttavat erityisesti järjestäytymättömien työntekijöiden oikeusturvaa. Mikäli mahdollisessa alipalkkaustilanteessa ammattiliitto ei reagoi asiaan - joka esimerkiksi ei kosketa heidän omaa jäsentään - eikä työsuojeluviranomaisella ole mandaattia asiassa toimia, voidaan perustellusti todeta työntekijän oikeusturvan jäävän tältä osin puutteelliseksi.

Suomen Yrittäjät katsoo, että esityksen perustuslainmukaisuutta ja erityisesti vaikutuksia niin yritysten kuin työntekijöiden yhdenvertaisuuden näkökulmasta tulisi esityksen jatkovalmistelussa tarkastella huomattavasti nyt esitettyä laajemmin ja perusteellisemmin sekä saattaa sääntelyä koskevat muutosehdotukset viime kädessä perustuslakivaliokunnan arvioitavaksi.

Esityksen perusteluissa on todettu, että kehoitus on tarkoitettu annettavaksi olennaisista ja merkittävistä puutteista. Tältä osin Suomen Yrittäjät katsoo, että mikäli esityksen valmistelua jatketaan nyt esitetyn luonnoksen pohjalta, tulisi jatkovalmistelussa vielä selkeämmin nostaa esiin toimeksiannon mukaisesti se, että kehoitus on tarkoitettu käytettäväksi tilanteissa, joissa on kyse vakavista ja selkeistä laiminlyönneistä. Nyt esityksessä jää osittain epäselväksi, mitä tarkoitetaan termeillä ”vähäistä suurempi” sekä ”merkittävä ja olennainen” ja toisaalta se, mikä on näiden määritelmien keskinäinen suhde viranomaisen valvontatyössä.

Esityksen mukaan kehoitusmenettelyn käyttöalaan kuuluisivat palkkausta koskevista asioista ainoastaan sellaiset, joissa katsottaisiin olevan kyse yksiselitteisesti todettavissa olevasta lain ja työhön sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesta palkkauksesta. Säännöksen tarkoituksena on rajata viranomaisen toimivaltaa siten, ettei työsopimussuhdetta koskevia yksityisoikeudellisia riita-asioina yleisessä tuomioistuimessa käsiteltäviä tulkinnanvaraisia kysymyksiä ratkaista hallinto- viranomaisen päätöksellä. Suomen Yrittäjien näkemyksen mukaan tältä osin valittu linja on perusteltu ja sitä koskien esityksen perustelut ovat tarkoituksenmukaiset.

**Tuomioistuinvirasto** toteaa lausunnossaan, että HE-luonnoksessa ei ole juurikaan arvioitu uudistuksen vaikutuksia tuomioistuimiin. Tuomioistuinvirasto pitää erityisesti tuomioistuinten resurssitarpeiden kartoittamisen vuoksi toivottavana, että tällainen arviointi tehtäisiin asian jatkovalmistelussa.

**Työ- ja elinkeinoministeriö** ilmoittaa edustajansa osallistuneen esitysluonnoksen valmisteluun jaostossa. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemykset on huomioitu valmistelussa ja ministeriö puoltaa esityksessä ehdotettuja muutoksia.

**Verohallinto** lausuu esitysluonnoksesta seuraavaa: Työsuojeluviranomaisen toimivallan laajentaminen alipalkkaukseen liittyviin havaintoihin parantaa työsuhteessa noudatettavien vähimmäisehtojen valvontaa ja mahdollisuuksia puuttua työvoimanhyväksikäyttöön, jolloin se on kannatettavaa. Poliisille tehtävän ilmoituksen laajentaminen koskemaan rikoslain 36 luvussa tarkoitettuja kiskonta- ja petosrikoksia mahdollistaa työsuojeluviranomaisen havaintojen ilmoittamisen myös niissä tilanteissa, joihin ei välttämättä liity voimassa olevan lainsäädännön edellyttämää syrjivää elementtiä.

Palkanmaksuun liittyvät epäkohdat ja puutteet vaikuttavat työntekijän talouden ja toimeentulon lisäksi epäsuorasti laaja-alaisesti myös yhteiskuntaan ja kilpailuneutraliteettiin. Palkanmaksuun liittyviä velvollisuuksia laiminlyövä työnantaja hyötyy alipalkkauksesta taloudellisesti ja saa toiminnallaan epäreilua kilpailuetua, kun taas työntekijän ostovoima ja toimeentulo heikkenevät alipalkkauksen myötä. Alipalkkaus alentaa myös verojen ja lakisääteisten vakuutusmaksujen kertymää, joilla rahoitetaan yhteiskunnan eri toiminnot.

Ehdotetut muutokset ovat harmaan talouden torjunnan ja työvoiman hyväksikäytön näkökulmasta kannatettavia, mutta niiden tosiasialliset vaikutukset saattavat jäädä vähäiseksi. Palkkakirjanpitoon liittyvät laiminlyönnit koetaan esteeksi havaita palkkaukseen liittyviä väärinkäytöksiä. Palkkakirjanpitoon liittyvien puutteiden ja laiminlyöntien osalta olisi hyvä selvittää ja arvioida, täyttävätkö ne esimerkiksi kirjanpitorikoksen tunnusmerkistön ja tulisiko niiden osalta mahdollistaa havainnon ilmoittaminen poliisille.

Harmaan talouden tehokkaan torjunnan näkökulmasta hallinnollisten sanktioiden mahdollisuutta olisi vielä perusteltua arvioida. Kun palkkausta koskevaa asiaa pidetään yksityisoikeudellisena asiana, johon viranomaisen ei ota kantaa, jäävät alipalkkausta koskevan näytön ja selvitysten hankkiminen ja arviointi käytännössä mahdollisesta alipalkkauksesta kärsineen työntekijän tehtäväksi niissä nyt kyseessä olevissa tapauksissa varsin tavanomaisissa tilanteissa, joissa työntekijä on järjestäytymätön.

**Verohallinnon Harmaan talouden selvitysyksikkö** (myöh. selvitysyksikkö) lausuu harmaan talouden torjunnan näkökulmasta ja kannattaa pääosin sosiaali- ja terveysministeriön valmistelemaa hallituksen esitysluonnosta.

Selvitysyksikkö ehdottaa sosiaali- ja terveysministeriön harkittavaksi, että

- Ehdotetun työsuojelun valvontalain 13 § 2 momentin kehotuksen käyttöalan rajoittamisen tarpeellisuutta harkittaisiin. Rajoituksen jättäminen pois pykälästä yksinkertaistaisi lain sanamuotoa ja soveltamista.
- Ehdotetun 3 momentin 9 kohdan sanamuotoa väljennettäisiin siten, ettei pykälä sisältäisi termiä "yksiselitteisesti".
- Esitysluonnoksessa olevaa vaikutusten arviointia täsmennetään koskien työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuuden laajennusta kiskonta- ja petosrikoksiin.
- Esitysluonnokseen kirjattu perustelutekstejä koskien keinoja alipalkkaukseen puuttumiseksi muokattaisiin vastaamaan muualla luonnoksessa esitettyä.

Työsuojeluviranomaisten valvontahavainnot osoittavat, etteivät työnantajat aina noudata toimintaohjeita. Siten on epätarkoituksenmukaista, että työsuojelutarkastajien oikeutta kehotuksen antamiseen rajoitettaisiin vähäisissä tapauksissa. Selvitysyksikkö esittää, että työsuojelun valvontalain 13 § toinen momentti säilytettäisiin nykyisessä muodossaan, jolloin se mahdollistaisi kehotuksen antamisen kaikissa lain 13 § 3 momentissa luetelluissa asioissa.

Hallituksen esitysluonnoksessa työsuojelun valvontalakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 13 § 3 momentin 9 kohta. Sanamuotoa "peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa" voi pitää huomattavan jyrkkänä. Tiukasti sanamuodon mukaisesti tulkittuna kehotuksen antaminen voi olla vaikeaa tai jopa mahdotonta monissa käytännön tilanteissa, joissa palkan peruste ja määrä ovat kyllä todettavissa, mutta täsmällisestä summasta voi olla erimielisyyttä. Hallituksen esitysluonnoksen perustelutekstissäkin todetaan (sivulla 29), että: "Eri alojen työehtosopimusten palkkausjärjestelmien rakenteesta ja selkeydestä riippuu, miten täsmällistä palkkatasoa työsuojeluvalvonnassa on mahdollista edellyttää." Harmaan talouden selvitysryhmä ehdottaa, että lain sanamuotoa lievennetään vastaamaan perustelutekstissä esitettyä.

**YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI** kannattaa nyt ehdotettua lisäystä, jonka perusteella työsuojelutarkastajat voisivat jatkossa antaa kehotuksen myös tilanteissa, joissa työnantaja ei ole maksainut yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa. Tähän liittyen HEUNilla on kuitenkin kaksi huomioita: työsuojelutarkastajia tulee selkeästi ja kattavasti ohjeistaa, ettei kehotuksen antamisen kynnyksessä nouse liian korkeaksi ja jotta tarkastajat tietävät, missä tilanteissa kehoitus on syytä antaa. Toiseksi kehoitus voitaisiin ehdotuksen mukaan antaa vain 3 momentin 1–8 kohdissa tarkoitetuissa asioissa, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta. ~~Näin ollen nyt~~ Ehdotettu rajausta HEUNin näkemyksen mukaan ristiriitainen: jos lain tavoitteena on puuttua väärinkäytöksiin, tulisi nimenomaan sellaisille työnantajille, joille on jo annettu toimintaohjeita, mutta jotka ovat jättäneet ne toimeenpanematta, voida antaa kirjallinen kehoitus. Siten HEUNin näkemyksen mukaan 1 momentin kohta 9 tulisi sisällyttää niihin asioihin, joissa tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

### **3.2 Ilmoitus poliisille rikoslain 36 luvun mukaisista petos- ja kiskontarikoksista, valvontalaki 50 §**

*Valvontalain 50 §:n 1 momentin mukaista työsuojeluviranomaisen velvollisuutta tehdä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten ehdotetaan laajennettavaksi siten, että viranomaisen ilmoitusvelvollisuus koskisi jatkossa myös rikoslain 36 luvun 1 ja 2 §:n mukaisia petosrikoksia sekä 6 ja 7 §:n mukaisia kiskontarikoksia.*

**Palvelualojen ammattiliitto PAM** kannattaa ilmoitusvelvollisuuden laajentamista. Työperäisen hyväksikäytön alaan luettavat teot voivat ihmiskaupan ja kiskonnantapaisen työsyrynnän lisäksi tyypillisesti sisältää myös rikoslain mukaisen kiskonnan, törkeän kiskonnan ja petoksen tunnusmerkkejä.

Työperäiseen hyväksikäyttöön liitännäisten rikosten esitutkinta on haasteellista. Myös syyttämisen ja tuomitsemiskynnys ovat niiden osalta usein korkealla. Työsuojeluviranomaisen tekemällä tutkintapyyntöillä on suurempi merkitys tutkinnan käynnistämisessä ja syytteesen asettamisessa kuin

henkilön itsensä, tämän avustajan tai jonkin järjestön tekemällä tutkintapyynnöllä ja se saattaa edistää mainittujen rikosten selvittämistä. On myös tärkeää, että esitutkinnassa on alusta lähtien käsiteltävänä kaikki työperäisen hyväksikäytön mahdolliset tekemuodot.

**SAK ry** toteaa luonnoksessa esitetyn työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuuden esitutkintaviranomaisille petos- ja kiskontarikosepäilyistä työpaikoilla parantavan ja nopeuttavan sekä lisäävän tapausten ilmituloa ko. rikosepäilysten osalta, sillä työsuojeluviranomaiset käyvät ylivoimaisesti eniten työpaikoilla selvittämässä lainsäädännön ja määräysten noudattamista. Uudistuksella on myös merkittävä ennalta ehkäisevä merkitys, joten työsuojeluviranomaisten tiedonantovelvoitteesta on lain voimaan tultua syytä informoida työpaikkoja. Uudistuksella on merkitystä myös ulkomalaisen työvoiman käytön ja harmaan talouden torjunnan kannalta.

**Suomen Yrittäjät** pitää ehdotettuja muutoksia perusteltuina ja tarkoituksenmukaisina. ´

**Verohallinnon Harmaan talouden selvitysyksikkö** (myöh. selvitysyksikkö) esittää näkemyksensä seuraavaa:

Luonnoksen perusteella jää jossain määrin epäselväksi, kuinka tehokkaasti nimikemuutos auttaa saamaan alipalkkaustapauksia tehneitä henkilöitä rikosvastuuseen. Selvitysyksikön käsityksen mukaan esitutkintaviranomaisilla on tähänkin asti ollut vapaus päättää millä rikosnimikkeellä epäiltyä rikosta aletaan esitutkinnassa selvittämään.

Selvitysluonnoksen perusteella ei selviä, mitä tosiasiallisia hyötyjä ilmoitusoikeuden laajentamisella tavoitellaan. Laajempi muutos alipalkkaustapausten rikosnimikkeiden käytössä esitutkinnassa, syyteharkinnassa ja tuomioistuinkäytännössä edellyttäisi todennäköisesti monia muitakin muutoksia kuin työsuojelun valvontalakiin tehtävän ilmoittamisoikeuden laajentamisen.

Palkkakirjanpitoon liittyvien puutteiden ja laiminlyöntien osalta olisi hyvä selvittää, täyttävätkö työsuojeluviranomaisen tekemät havainnot laiminlyönneistä esimerkiksi kirjanpitorikoksen tunnusmerkistön ja mahdollistaa näiden havaintojen ilmoittaminen muille viranomaisille.

Selvitysyksikkö kirjoittaa lausunnossaan myös seuraavaa: Ajatus siitä, että alipalkkaukseen pystyttäisiin puuttumaan nykyistä selvästi tehokkaammin kiskonnan ja petoksen rikostunnusmerkistöjen avulla on ristiriidassa hallituksen esitysluonnoksessa muualla kerrotun kanssa. Selvitysyksikön käsityksen mukaan alipalkkaukseen puuttuminen ei ole tehokasta rikosoikeudellisin keinoin, ainakaan ilman rikoslakiin tehtäviä muutoksia.

Selvitysyksikkö huomauttaa, että esitysluonnoksessa ei tuoda esille sitä, että hallinnolliset sanktiot kohdistetaan lähtökohtaisesti oikeushenkilölle kuten osakeyhtiölle. Tällöin kaksoisrangaistavuuden kielto ei estä hallinnollisten sanktioiden käyttämistä, vaikka yrityksen vastuuhenkilö todettaisiinkin myöhemmin syylliseksi samaan asiaan (kuten esimerkiksi kiskonnantapaiseen työsyryntään) liittyvään rikokseen.

**YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI** kannattaa nyt ehdotettua muutosta lisätä valvontalain 50 §:n 1 momentin mukaisin rikoksiin, joista työsuojeluviranomaisen on velvollisuus tehdä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten, myös rikoslain 36 luvun 1 ja 2 §:n mukaiset petosrikokset sekä 6 ja 7 §:n mukaisia kiskontarikokset. Tällä muutoksella voidaan vahvistaa sitä, että eriasteiset työperäisen hyväksikäytön indikaattoreita sisältävät tilanteet ohjautu-

vat esitutkintaviranomaisten tietoon ja tutkittavaksi rikosoikeudellisesti. On kuitenkin huolehdittava, että työsuojelutarkastajat saavat koulutusta uusiin rikosnimikkeisiin liittyen, jotta niiden tunnusmerkkeihin osataan kiinnittää tarkastuksilla huomiota.

### **3.3 Ilmoitus kunnan terveydensuojelu- ja rakennusvalvontaviranomaiselle sisäilmastoasiassa, valvontalaki 49 §**

*Pykälään esitetään lisättäväksi uusi 3 momentti, jonka mukaan työsuojeluviranomaisen olisi ilmoitettava kunnan terveydensuojeluviranomaiselle valvonnassaan tekemistään rakennuksen sisäilmastoa koskevista havainnoista, joiden perusteella terveydensuojelulain (763/1994) 27 §:n mukaisia terveyshaitan poistamista tai rajoittamista koskevia velvollisuuksia ei ole todennäköisesti noudatettu. Työsuojeluviranomaisen on vastaavasti ilmoitettava kunnan rakennusvalvontaviranomaiselle rakennuksen sisäilmastoa koskevista havainnoista, joiden perusteella maankäyttö- ja rakennuslain (132/1999) 166 §:n mukaista rakennuksen kunnossapitovelvollisuutta ei ole todennäköisesti noudatettu terveellisyyttä koskevien vaatimusten osalta. Ilmoitus voitaisiin kuitenkin jättää tekemättä, jos se on ilmeisen tarpeetonta. Ehdotetun momentin tarkoitus olisi parantaa toimivaltaisten valvontaviranomaisten välistä tiedonkulkua rakennusten sisäilmasto-ongelmiin puuttumisen tehostamiseksi.*

**Akava ry** toteaa lausunnossaan työpaikkojen sisäilmaongelmien olevan usein monitahoisia. Sisäilmaongelmien selvittäminen ja niiden vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja syy-yhteyden tutkiminen on usein hyvin hidasta. Työntekijän sairastuminen kosteus- ja homevaurioista on ammattitautiselvitysten osalta usein hankala todentaa, koska altistuminen on usein pitkäkestoista ja työpaikkojen sisäilmaston mahdollisten kosteusvaurioiden selvittäminen ja mittaaminen on puutteellista.

Sisäilmaongelmissa ja niiden ennaltaehkäisyssä on olennaista osaltaan toimijoiden yhteistyö. Työsuojeluviranomaisten ilmoitusvelvollisuus voi osaltaan parantaa työntekijän asemaa. Tällä voidaan myös paremmin vaikuttaa ennaltaehkäisevästi kosteusvaurioiden korjaamiseen jo varhaisemmassa vaiheessa.

**Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet** (jäljempänä työsuojeluviranomainen) lausuvat asiasta seuraavaa: Ehdotettu valvontalain 49 §:n 3 momentin säännös on tarpeen erityisesti valvontatilanteissa, joissa kiinteistön omistaja on haluton tekemään korjauksia kiinteistöön, ja työsuojelun vastualue on velvoittanut vuokralla olevaa työnantajaa ryhtymään toimenpiteisiin, samoin kuin silloin, kun työnantaja muuttaa pois sisäilmasto-ongelmaisesta kiinteistöstä ja työsuojeluviranomaisen toimivalta päättyy. Näissä valvontatilanteissa on äärimmäisen hyvä, että asian voisi jatkossa ilmoittaa rakennusvalvontaviranomaiselle, jotta välttyttäisiin tilanteilta, joissa samaan kiinteistöön tulee uusi työnantaja ilman kiinteistöön kohdistuvia korjaustoimenpiteitä.

Tehtävien ilmoitusten määrään vaikuttaa oleellisesti se, missä vaiheessa työsuojeluviranomainen ilmoituksen tekee. Jatkossa valvonnassa voinee käydä niin, että työsuojeluviranomainen ja/tai terveydensuojelu-/rakennusvalvontaviranomaisen tekevät samoihin valvontakohteisiin valvontaa samaan aikaan samaan asiaan liittyen. Tämä tilanne vaatii eri viranomaisilla yhteistyötä esim. aikataulujen sovittamisen osalta.

**SAK ry:n** mukaan työpaikkojen sisäilman kosteusvauriot ja niistä aiheutuneet terveyshaitat lisääntyvät edelleen. Ongelmat kehittyvät usein vuosien kuluessa kiinteistön huonon kunnossapidon vuoksi... Työsuojeluviranomaisen esitetty uusi ilmoitusvelvollisuus sisäilmaongelmista rakennusvalvontaviranomaisille saattaa parhaimmillaan estää nopeasti pahenevan työpaikan homeongelman

ja käynnistää kiinteistön korjaustoimet jo ongelman alkuvaiheessa. Ongelmat tulevat nykyistä nopeammin ilmi, koska työsuojeluviranomaiset käyvät huomattavasti enemmän työpaikoilla kuin asiaa varsinaisesti valvovat rakennusvalvontaviranomaiset.

**Suomen Kuntaliitto ry** toteaa lausunnossaan seuraavaa: Rakennusten sisäilmastoon liittyvissä kosteus- ja homevauriotilanteissa on kohteita, joita valvoo useampi toimivaltainen viranomainen. Esimerkiksi koulut, päiväkodit ja sairaalat ovat rakennuksia, joiden olosuhteita valvovat useat eri viranomaiset.

Nykyisen valvontakäytännön perusteella työpaikkojen sisäilmastoa koskevat ongelmat saadaan pääosin selvitettyä ja ratkaistua työsuojeluviranomaisen käytössä olevin valvontatoimenpitein. Työsuojeluviranomaisen ilmoituksia terveydensuojelu- ja rakennusvalvontaviranomaisille tehtäisiin em. perusteluilla vuosittain joitakin kymmeniä koko valtakunnan alueella.

Ehdotetulla muutoksella ei muutettaisi tai laajennettaisi kunnan terveydensuojeluviranomaisen tai rakennusvalvontaviranomaisen nykyisiä velvollisuuksia. Viranomaiset tekisivät saadun ilmoituksen pohjalta arvion mahdollisista toimenpiteistä terveydensuojelulain sekä maankäyttö- ja rakennuslain pohjalta.

**Suomen Yrittäjät** pitää ehdotettuja muutoksia perusteltuina ja tarkoituksenmukaisina.

**Ympäristöterveyden Asiantuntijat** pitää lakimuutosesitystä hyvänä. Tarkoituksena lienee hyödyntää terveydensuojeluviranomaisen toimivaltaa niissä tapauksissa, joissa työnantaja ei ole työpaikan kiinteistön omistaja ja sen vuoksi esiintyy vaikeuksia toimenpiteisiin ryhtymisessä olosuhteiden korjaamiseksi. Oletettavaa on, että varsinaisesti ilmoituksista ei aiheutuisi lisätöitä terveydensuojeluviranomaiselle, sillä todennäköisesti terveydensuojelulain mukaan ilmoitettavat kohteet olisivat jo terveydensuojeluviranomaisen käsiteltävinä.

Yhdistys nostaa esiin mahdollisuuden hyödyntää valtakunnallista ympäristöterveyden valvontajärjestelmää, kun ilmoituksia tehdään terveydensuojeluviranomaiselle. Ilmoitukset tätä kautta kulkisivat jouhevasti oikealle viranomaiselle.