

Asia: VN/20373/2025

Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamiseksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi

Yleiset kommentit esityksestä

Tässä voitte antaa esitysluonnokseen liittyvät yleiset huomiot

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry vastustaa yhteistoiminta-asiamiehen viran lakkauttamista ja tehtävien siirtämistä työsuojeluviranomaiselle ja Patentti- ja rekisterihallitukselle.

Ehdotettua muutosta on perusteltu julkishallinnon organisoinnin tehostamisella ja kustannussäästöjen tavoittelemisella. Hallituksen esitysluonnoksen perusteella ei kuitenkaan ole osoitettavissa, että yhteistoiminta-asiamiehen viran lakkauttaminen ja tehtävien siirtäminen työsuojeluviranomaiselle ja Patentti- ja rekisterihallitukselle tuottaisivat merkittäviä säästöjä. Esityksessä mainitut luvut ja perustelut osoittavat, että kustannussäästöt jäävät tosiasiasa vähäisiksi tai jopa olemattomiksi. Ehdotettu muutos voi lisäksi todellisuudessa jopa lisätä hallinnollista työmäärää, jolloin julkishallinnon organisoinnin tehostuminenkin jää vähäiseksi.

Esitysluonnoksessa todetaan suoraan, että ”uudistuksella saavutettava kokonaiskustannussäästö riippuu uusille viranomaisille mahdollisesti siirtyvistä resursseista.” Työsuojeluviranomaisen tehtäviä on jo ennestään laajennettu samalla, kun resursseja on vähennetty. Työsuojeluviranomainen vastaa jo nyt yli sadan säädöksen valvonnasta. Yhteistoimintalainsäädännön valvonta on tämän rinnalla erityistehtävä, joka edellyttää työsuojeluviranomaisen henkilöstön osaamisen kehittämistä yhteistoimintalakiin ja kansainväliseen konserniyhteistoimintaan liittyvissä kysymyksissä. Mikäli osaamisen kehittämiseksi ei turvata riittäviä resursseja, on mahdollista, että yhteistoimintalain valvonnan tehokkuus vaarantuu. JHL pitää huolestuttavana, että esimerkiksi ehdotettu henkilötyövuosimitoitus on alhainen suhteessa siirtyvien tehtävien vaikuttavuuteen, vaikka henkilöstön koulutustarve on tunnistettu jo esitysluonnoksessa.

Patentti- ja rekisterihallituksen osalta uusien prosessien ja ohjeiden luomiseen sekä koulutusohjelmiin liittyvät kustannukset saattavat ensimmäisen vuoden aikana jopa ylittää arvioitujen säästöjen määrän. Lisäksi on mahdollista, että heikennetystä neuvonnasta ja valvonnasta seuraavat virheet johtavat lisääntyneisiin riitoihin ja oikeudenkäynteihin, jotka osaltaan lisäävät viranomaisille ja työmarkkinaosapuolille aiheutuvia kustannuksia. Lisäksi JHL katsoo, että ehdotettu valvontamaksu olisi käytännössä kustannusten siirto työntekijöille, eikä säästö.

Ehdotettu muutos johtaisi käytännössä siihen, että yhteistoimintalainsäädäntöön liittyvistä erityisistä aloite- ja seurantatehtävistä jouduttaisiin ainakin osin luopumaan. Näiden tehtävien tavoitteena on edistää ja parantaa työnantajien ja työntekijöiden yhteistoimintaa ja muita henkilöstön osallistumisjärjestelmiä sekä seurata lainsäädännön tavoitteiden toteutumista. Esitysluonnoksessa on katsottu, että lainsäädännön tavoitteiden toteutumista voisi tarvittaessa seurata esimerkiksi ministeriön toimeenpanemalla selvityksellä. JHL toteaa, että ehdotettu ministeriön selvitys ei riittävästi korvaa yhteistoiminta-asiamiehen aloite- ja seurantatehtävistä luopumista.

Yhteistoiminta-asiamiehen keskeinen tavoite on ollut edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta, mikä on osaltaan vahvistanut työntekijöiden oikeuksien toteutumista. JHL arvioi, että yhteistoiminta-asiamiehen viran lakkauttaminen johtaa todennäköisesti työntekijöiden suojan tason laskemiseen tiedonsaanto-, kuulemis- ja osallistumisoikeuksissa.

JHL korostaa, että yhteistoiminta-asiamiehen viran lakkauttaminen yhdistettynä jo aiemmin toteutettuun uudistukseen yhteistoimintalain soveltamisalan rajaamisesta johtaa käytännössä työntekijöiden suojan tason eriarvoistumiseen.

Lisäksi suunniteltu henkilöstön hallintoedustuksen laajentaminen lisää tarvetta yhteistoiminta-asiamiehen tarjoamalle viranomaisohjaukselle ja neuvonnalle.

Yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut merkittävä rooli ennaltaehkäisevässä ohjauksessa. Työsuojeluviranomaisen menettelyssä valvonta näkyy kuitenkin useimmiten jälkikäteisenä puuttumisena. Tämä saattaa johtaa siihen, että ongelmiin puututaan aiempaa hitaammin, eivätkä työntekijät kykene käyttämään oikeuksiaan työpaikoilla.

Henkilöstövaikutuksia ei ole esitysluonnoksessa arvioitu riittävästi. Esitysluonnoksessa ei riittävästi kuvata, miten yhteistoiminta-asiamiehen viran lakkauttaminen vaikuttaisi yhteistoiminta-asiamiehen toimiston henkilöstöön ja minkälaisia oikeudellisia ja taloudellisia vaikutuksia henkilöstön siirtymisellä on. JHL korostaa, että siirtymässä tulee huolehtia riittävästä resursoinnista sekä yhteistoiminta-asiamiehen toimistosta mahdollisesti siirtyvän henkilöstön että työsuojeluviranomaisen ja Patentti- ja rekisterihallituksen palveluksessa olevan henkilöstön kattavasta perehdytyksestä, riittävästä koulutuksesta mahdollisiin uusiin prosesseihin ja osaamisvaatimukseen sekä selkeästä siirtymäsuunnitelmasta.

Ehdotettu muutos todennäköisesti lisääisi hallinnollista työmäärää, kasvattaisi riitojen riskiä sekä heikentäisi työntekijöiden suojaa. Lisäksi se siirtäisi kustannuksia työntekijöille ilman, että oikeusturva tai palvelutaso parantuisi. Ehdotuksen perusteena olevat kustannussäästöt jäisivät todennäköisesti kuitenkin hyvin vähäisiksi ja on mahdollista, että kustannukset jopa kasvaisivat. Edellä mainitut seikat huomioon ottaen JHL ei pidä esitystä yhteistoiminta-asiamiehen viran lakkauttamisesta perusteltuna ja kannatettavana.

1. Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamisesta

1 §

-

2 §

-

2. Laki yhteistoimintalain muuttamisesta

29 § Henkilöstön hallintoedustus

-

43 § Valvonta

-

46 § Rangaistussäännökset

-

3. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisön laajuisissa yritysryhmissä annetun lain 48 §:n muuttamisesta

48 § Valvonta

-

4. Laki henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöeduksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 37 §:n muuttamisesta

37 § Valvonta

-

5. Laki henkilöstörahastolain muuttamisesta

13 § Rekisteröinti-ilmoitus

-

14 § Rekisteröinti

-

32 § Ilmoitus henkilöstörahastoerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista

-

38 § Palkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

-

56 § Purkamisperusteet

-

57 § Selvityksen toimittajat ja selvitysmenettely

-

58 § Varojen jako

-

63 § Valvonta

-

63 a § Toimivaltuudet henkilöstörahastojen valvonnassa

-

65 § Valvontamaksu

-

6. Laki Patentti- ja rekisterihallituksesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta

3 §

-

7. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta

13 § Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

-

17 § Asian käsittely

-

8. Laki henkilöstörahaston valvontamaksusta

1 § Tarkoitus ja soveltamisala

-

2 § Henkilöstörahaston valvontamaksu

-

3 § Toimivaltainen viranomainen

-

4 § Valvontamaksun suorittaminen

-

5 § Oikaisu maksuvelvollisen hyväksi

-

6 § Oikaisu maksunsaajan hyväksi

-

7 § Muutoksenhaku

-

8 § Valvontamaksun perintä

-

9 § Tietojenantovelvollisuus

-

10 § Valvontamaksun enimmäismäärän tarkastaminen

-

Sievers Lisa
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry