

Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamiseksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi (VN/20373/2025).

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto

Yleistä

Esityksessä ehdotetaan, että yhteistoiminta-asiamiehestä annettu laki kumottaisiin ja yhteistoiminta-asiamiehen toimisto lakkautettaisiin. Yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävät siirrettäisiin työsuojeluviranomaiselle. Henkilöstörahastojen valvonta ja henkilörahastorekisterin ylläpito siirrettäisiin Patentti- ja rekisterihallitukselle.

Pääministeri Petteri Orpon hallitus on hallitusohjelmassaan sitoutunut tekemään ratkaisut, jotka vahvistavat julkista taloutta nettomääräisesti kuusi miljardia euroa vuoden 2027 tasolla.

Hallitus jatkaa valtionhallintoa uudistamista ja pyrkii löytämään ratkaisuja valtionhallinnon toimintamenojen säästämiseksi. Sopeutus- ja tehostamistarpeista johtuen työ- ja elinkeinoministeriö on 12.6.2025 asettanut kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan muun muassa yhteistoiminta-asiamiehen toimiston mahdollista lakkauttamisesta ja niihin liittyviä lainsäädäntömuutoksia.

Esitysluonnoksen taustalla on siten erityisesti säästötavoitteet valtionhallinnossa sekä muu tehostaminen.

Yhteistoiminta-asiamies ei katso näiden tavoitteiden täyttyvän esityksen perusteella.

Nykytila lyhyesti

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 §:n mukaan yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvoa yhteistoimintalainsäädännön eli yhteistoimintalain (1333/2021), yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahastolain (934/2010) noudattamista.

Yhteistoiminta-asiamies toimii myös poikkeuslupaviranomaisena lain 8 a §:ssä tarkoitetuissa asioissa, jotka koskevat hallintoedustuksen toteutustavasta poikkeamista.

Ennakollinen neuvonta ja ohjeistus

Yhteistoiminta-asiamiehen lakisääteisiin tehtäviin kuuluu myös aloittein ja ohjein edistää ja parantaa työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa ja muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumista sekä seurata edellä mainittujen lakien tavoitteiden toteutumista ja antaa neuvoja niiden soveltamisesta.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimistoon tulee vuosittain karkeasti arvioituna yli 2000 yhteydenottoa, joista noin 1000 koskee yhteistoimintaa. Loput yhteydenotoista ja toimenpiteistä liittyvät henkilöstörahastoihin. Kysymyksiä esittävät yrittäjät ja heidän edustajansa, henkilöstön edustajat, yksityishenkilöt, tilitoimistot, lakipalvelujen tarjoajat, ammattijärjestöt sekä viranomaiset (lähinnä muutosturva-asiantuntijat). Ohjeita ja neuvoja kysytään erityisesti valvottavina olevien lakien soveltamisesta ja työvoiman vähentämistilanteista.

Ennakollisen neuvonnan ja ohjeistuksen tavoite on jo ennalta ohjeistaa ja neuvoa osapuolia sekä heidän käyttämiään ulkopuolisia palveluntarjoajia, järjestöjä sekä muita viranomaisia oikeaan menettelyyn osallistumisjärjestelmien noudattamisessa ja edistää osapuolten vuoropuhelua.

Tavoitetta edistetään muun muassa asiakasneuvonnalla puhelimitse ja sähköpostilla, ohjeistusten ja oppaiden julkaisemisella ja luennoinnilla sidosryhmätilaisuuksissa sekä muissa koulutustilaisuuksissa.

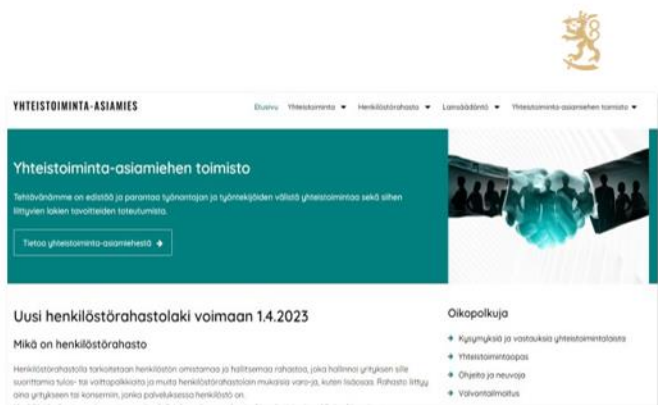
Yhteistoiminta-asiamies pyrkii varmistamaan sen valvontavallan piiriin kuuluvien lakien noudattamisen ennakkollisella neuvonnalla ja toiminnalla. Yhteistoiminta-asiamiehen verkkosivuille on koottu tähän liittyviä toimia ja yhteystietoja. Siellä on julkaistu muun ohessa Yhteistoimintaopas sekä annettuja lausuntoja. Yhteistoiminta-asiamies on antanut oma-aloitteisesti ohjeita mm. yhteistoiminnassa noudatettavasta kielestä.

www.yt-asiamies.fi

- Yhteistoimintaopas
- UKK
- Ohjeita, neuvoja
- Julkaistuja lausuntoja
- Valvontailmoituslomake

Yhteystiedot

- Neuvontapuhelin ma-to klo 10-12
p. 029 504 7404
- Sähköposti:
yhteistoiminta-asiamies@gov.fi



9.4.2026

Kuten lausuntoluonnoksessa todetaan, yhteistoiminta-asiamiehen rooli neuvoo-antavana toimijana korostuu kriisitilanteiden aikana. Koronapandemian aikana poikkeusolojen julistamisen jälkeen vuoden 2020 maaliskuusta eteenpäin yhteydenotot sähköpostilla ja puhelimitse moninkertaistuivat normaaliin verrattuna. Tiedusteluissa korostui osapuolten yhteinen huoli yrityksen ja työpaikkojen tulevaisuudesta sekä tiedon tarve lakimuutoksista ja niiden soveltamisesta.

Samoin lainsäädännön muutosten yhteydessä yhteistoiminta-asiamiehen rooli neuvonnassa ja ohjeistuksessa on korostunut. Lakien muutokset ovat synnyttäneet merkittävästi neuvonnan tarvetta (ks. Pöllänen, DL 1/2024).

Jälkivalvonta

Jälkivalvonta on välttämätön osa valvontaa. Jälkivalvonnalla tarkoitetaan sitä, että yhteistoiminta-asiamies arvioi kirjallisen aineiston perusteella jälkikäteen, onko yrityksen, yhteisön tai sivuliikkeen menettely vastannut yhteistoimintalain tai muissa valvottavissa olevissa laeissa säädettyä. Tässä yhteydessä voi tulla arvioitavaksi esimerkiksi se, tuleeko asianomaisen työnantajan ylipäänsä noudattaa yhteistoimintalakia.

Nämä asiat tulevat vireille pääosin ns. valvontailmoituksen perusteella. Yhteistoiminta-asiamiehellä on toimivalta suorittaa myös oma-aloitteista valvontaa. Osa lausunnoita julkaistaan ja niitä on käytetty oikeuskirjallisuudessa lähdeaineistona. Ohessa jälkivalvontaan liittyvä prosessi kuvana.

Prosessi kuvana



Esitysluonnoksen sisällöstä

Esitetyssä mallissa yhteistoiminta-asiamiehen toimiston tehtävät jaettaisiin neljään osaan.

- 1) Osallistumisjärjestelmiä koskeva neuvonta, ohjeistus ja jälkivalvonta siirrettäisiin lupa- ja valvontavirastolle
- 2) Henkilöstörahastoja kokeva neuvonta, ohjeistus ja valvonta patentti- ja rekisterihallitukselle
- 3) Osallistumisjärjestelmien kehittäminen ja edistäminen työ- ja elinkeinoministeriölle
- 4) Työllisyysalueille kohdistuvan muutosturvaan liittyvän neuvonnan osalta esityksessä ei oteta kantaa siihen, miten se jatkossa järjestetään tai mille viranomaiselle neuvonta siirtyy.

Esitysluonnoksessa ei kuvata, miten tehtävät käytännössä eri viranomaisissa hoidettaisiin. Lisäksi avoimeksi jää, antaisiko lupa- ja valvontavirasto valvontailmoitusten perusteella lausuntoja, vai jäisivätkö ne kokoaan jatkossa pois. Mikäli lausuntoja ei enää annettaisi, heikentäisi se merkittävästi lain noudattamisen valvontaa.

Esitysluonnokseen kirjatun mukaisesti yhteistoiminta-asiamiehen toimisto on pystynyt varsin tehokkaasti edistämään valvomansa säädännön noudattamista.

Yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut erityistehtävä henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumisen edistämässä. Kyse on ollut käytännössä esimerkiksi jatkuvasta ennakoivasta neuvonnasta puhelimitse ja sähköpostilla, koulutustilaisuuksien järjestämisestä, ohjeistusten ja asiakirjamallien julkaisusta sekä sidosryhmäyhteistyöstä. Esitysluonnoksen mukaisesti ”näitä tehtäviä ei välttämättä voida toteuttaa uusissa viranomaisissa ainakaan täysin nykyisessä laajuudessaan”.

Säästöjen toteutumisen ja toiminnan tehostumisen arviointia esitettyssä mallissa

1) Lupa- ja valvontavirasto

Lupa- ja valvontaviraston toimintakenttään ehdotetaan siirrettäväksi yhteistoiminta-asiamiehelle nykyisin kuuluvista osallistumisjärjestelmistä seuraavat kolme kokonaisuutta.

- Yhteistoimintalaki (sisältää hallintoedustuksen) noudattamisen valvonta
- Kotimainen konserniyhteistyö sekä eurooppalaiset yritysneuvostot; noudattamisen valvonta
- Henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain valvonta

Ehdotuksessa ei selvitetä, miten nämä tehtävät käytännössä hoidettaisiin.

Lupa- ja valvontaviraston mahdollisuuksien kehittää ennakoiden näiden osallistumisjärjestelmien soveltamista yrityksissä on myös arvioitu olevan hankalaa.

Toiminnot lupa- ja valvontavirastossa perustuvat nykyisellään tarkastustoimintaan ja usein jälkivalvontaan ja sen perusteella annettaviin kehotuksiin (laki työsuojelun valvonnasta). Yleisten ja tapauskohtaisten lausuntojen antamisesta käytännössä luovuttaisiin esityksen perusteella. Tämä merkittävä muutos ei käy ilmi esityksessä.

Yhteistoiminta-asiamiehen päätehtäviin kuuluu antaa valvontailmoitusten perusteella lausuntoja. Lausunnoilla on suuri oikeussuojavaikutus niin ilmoituksen tekijälle kuin sille työnantajalle, jonka toiminnasta on ollut kysymys. Lausunnoilla on myös oikeudenkäytössä ohjaava vaikutus (ks. erityisesti Uusi-Oukari: Muutosneuvottelut).

Lisäksi tapauskohtaisia lausuntoja käytetään lain tulkinta-aineistona oikeuskirjallisuudessa. Lausunnoilla on siis yksittäistapausta laajempi merkitys ja vaikutus. Niiden avulla voidaan yritys- ja yhteisötasolla ratkaista syntyneitä ongelmia osallistumisjärjestelmien käytännön soveltamisessa.

Esityksessä ei perustella riittävästi, miten lausuntoja antamisesta voitaisiin luopua eikä myöskään kerrota, miten vireillä olevat tapauskohtaiset lausunnot käsitellään siirtymävaiheessa lupa- ja valvontavirastossa. Yhteistoiminta-asiamies antaa lausunnot esittelystä. Jos lain voimaan tullessa ei ole enää yhteistoiminta-asiamiestä, tulee säätää siitä, kuka tai mikä vireillä olevat LVV:lle siirtyvät lausuntoasiat ratkaisisi.

Myös se, miten ohjaavien lausuntojen ja muiden toimintaohjeiden laatiminen jatkossa tapahtuu, jää avoimeksi. Ohjaavia lausuntoja on annettu mm. henkilöstörahastolain tulkinnasta, eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevista säädöksistä ja yhteistoimintamenettelyssä käytettävästä kielestä.

Esityksen perusteella lupa- ja valvontavirasto antaisi muun muassa yhteistoimintalainsäädännöstä johtuvaa velvoitetta rikkovalle työnantajalle kirjallisen kehotuksen, jossa asetetaan määräaika tilanteen korjaamiseksi.

Käytännössä tässä on ongelmana se, että yhteistoimintalain rikkomukset liittyen muutosneuvotteluelvoitteeseen ovat usein jo tapahtuneita asioita, joita ei voi jälkikäteen korjata. Työsuojelun valvontalain mukainen kehoitus ei ole tarkoituksenmukainen keino ”puuttua” asiaan, eikä sitä ole tarkoitettu tällaisten asioiden korjaamiseen. Lisäksi Lupa- ja valvontaviraston antamaan kehoitukseen esimerkiksi muutosneuvotteluelvoitteen rikkomisesta liittyy valitusmahdollisuus hallinto-oikeuteen, mikä johtaa siihen, että asiaa voidaan joutua käsittelemään hallintovalituksen lisäksi käräjäoikeudessa riita-asiana, mikä lisää osapuolten kustannuksia. Ehdotuksessa on siis esitetty epätarkoituksenmukainen ja käytännöllä hyvin vieras konstruktio, jolle ei löydy perusteita.

Uhkasakko voitaisiin asettaa vastaavien yhteistoimintalainsäädännöstä johtuvien velvoitteiden noudattamisen tehosteeksi kuin nykyisinkin. Työsuojeluviranomainen olisi velvollinen ilmoittamaan poliisille esitutkintaa varten valvomaansa yhteistoimintalainsäädäntöön liittyvistä rikosepäilyistä. Myös jatkuvaan vuoropuheluun liittyvät kehotukset olisivat nykyisen kaltaisia.

Sitä, miten prosessi jälkivalvontaan liittyen toimisi Lupa- ja valvontavirastossa, ei ole esityksessä tarkemmin kuvattu.

Yhteistoimintalain vireillä olevan muutoksen johdosta erityisesti hallintoedukseen ja sen toteuttamiseen liittyvä neuvonnan ja poikkeuslupien käsittelyn tarve tulee kasvamaan lain tullessa voimaan arviolta 1.7.2026. Erityisesti tältä osin ennakoivan neuvonnan ja ohjeistuksen tarve on suuri. Lupa- ja valvontavirastolla ei ole nyt käytännön työkaluja tai resursseja vastamaan tähän tarpeeseen eikä esityksessä niitä olla sille riittävästi antamassa.

Eurooppalaisten yritysneuvostojen osalta yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltuuksiin kuuluu myös asiasta tehtyjen konsernikohtaisten sopimusten tulkinta. Tämä laajentaa huomattavasti Lupa- ja valvontaviraston nykyistä toimialaa ja edellyttää erityistä osaamista. Asiaan liittyvä lainsäädäntö on direktiivin uudistuksen takia muuttumassa. Ohjeistukset ja käytännön neuvonta ja ohjaus kasvaa tältä osin direktiivin implementoinnin tultua suoritetuksi. Tätä kokonaisuutta ei ole ehdotuksessa otettu huomioon.

Asioiden siirtäminen lupa- ja valvontavirastolle on epätarkoituksenmukaista, lisää kustannuksia ja heikentää oikeusturvaa.

2) Patenti- ja rekisterihallitus

Yhteistoiminta-asiamies on ylläpitänyt henkilöstörahastorekisteriä vähäisin kustannuksin sekä toteuttanut myös valvonnan, neuvonnan, ohjeistusten antamisen ja sidosryhmäyhteistyön. Tämä on ollut mahdollista vähäisin resurssein, koska tilanteen mukaan on voitu ohjata henkilöstöresursssia muusta valvonnasta ja toiminnasta henkilöstörahastojen pariin. Rahastojen lukumääräinen kasvu on ollut kuitenkin huomattavaa viime vuosina ja lisäresurssointi on selkeästi tarpeen. Työtä teettää erityisesti henkilöstörahastoihin liittyvien

tulos- ja voittopalkkiojärjestelmien lainmukaisuuden arviointi. Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät ovat yritys- ja yhteisökohtaisia ja saattavat muuttua vuosittain yrityksen tai yhteisön tavoitteiden muuttuessa. Henkilöstörahastot ovat kiinteä osa henkilöstön osallistumisoikeuksia ja siksi henkilöstörahastojen toiminnan ja hallinnon valvonta on aikaan katsottu tarkoituksenmukaiseksi liittää yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin.

Esityksen perusteella henkilöstörahastojen valvonnasta patentti- ja rekisterihallitukselle aiheutuvia kustannuksia katettaisiin jatkossa henkilöstörahastoilta perittävillä valvontamaksuilla. Kyse olisi veroluonteisesta maksusta, joka käytännössä kohdistuu henkilöstörahastoon varoja siirtäneisiin työntekijöihin. Maksun suuruus on enintään 0,1 prosenttia kertyneestä rahasto-osuudesta. Tämän lisäksi kerättäisiin nykyisenkaltaisia toimenpidekohtaisia maksuja esimerkiksi uuden rahaston perustamiseen liittyen.

PRH omaa hyvän kyvykkyyden ylläpitää erilaisia rekistereitä ja tarkastaa tilinpäätöksiä.

Henkilöstörahastojen osalta erityisesti neuvonta, ohjeistus ja kehittäminen ovat ongelma henkilöstörahastojen esitetyssä siirrossa PRH:lle. Esityksessä on viitattu hallintolakiin, joka muun muassa velvoittaa viranomaista antamaan tietoja valvomiensa lakien sisällöstä. Se ei kuitenkaan anna juuri tukea henkilöstörahastolakiin liittyvälle kehittämiselle eikä asiaan liittyvälle sidosryhmäyhteistyölle.

PRH on katsonut, että siirtymävaiheessa tarvitaan koulutusta ja opastusta muun muassa nykyisin käytössä olevaan henkilöstörahastorekisteriin sekä teknisesti että sisällöllisesti. PRH joutuisi jatkossa antamaan hyvinkin seikkaperäistä ohjeistusta ja neuvontaa muun muassa yritys- ja yhteisökohtaisten tulos- ja voittopalkkiojärjestelmien soveltuvuudesta henkilöstörahastoerän määräytymisperusteena.

3) Työ- ja elinkeinoministeriö

Esityksen perusteella osallistumisjärjestelmien kehittäminen, sidosryhmäyhteistyö sekä syvempien lausuntojen ja tulkintojen antaminen lakien soveltamiseen liittyvistä seikoista jää työ- ja elinkeinoministeriölle tai niistä luovuttaisiin kokonaan.

Esityksessä on todettu, että ”käytännössä yhteistoiminta-asiamiehen viran lakkauttaminen voisi johtaa siihen, että yhteistoimintalainsäädäntöön liittyvistä erityisistä aloite- ja seurantatehtävistä jouduttaisiin ainakin osin luopumaan. Tarvittaessa lainsäädännön tavoitteiden toteutumista voidaan seurata esimerkiksi ministeriön toimeenpanemalla selvityksellä.”

Asia on esityksen perusteella ratkaistu siten, että työ- ja elinkeinoministeriö tekee tarvittaessa selvityksiä osallistumisjärjestelmiin liittyvien lakien soveltamisesta yrityksissä ja yhteisöissä. Tähän toimintaan ei esityksessä kuitenkaan ole laskettu mitään kustannuksia.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston perustamisen yhteydessä yhtenä tavoitteena oli erityisesti se, että ”Valvonta tulisi kuitenkin järjestää sellaiseksi, että se on erillään ministeriön varsinaisesta valmisteleavasta ja suorittavasta hallinnosta.”

Ministeriön tehdessä itsenäisesti päätöksiä siitä, mistä asioista ja missä muodossa selvityksiä esimerkiksi valvonnan kohdentamiseksi tehdään, voi tämä erillisyyden periaate vaarantua, koska esitetyssä mallissa muut viranomaiset eivät näyttäisi toteuttavan näitä selvityksiä.

4) Työllisyysalueet (kunnat)

Hallituksen esitysluonnoksessa ei ole tunnistettu tai arvioitu yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamisen mahdollista vaikutusta kuntien (työllisyysalueiden) tehtäviin.

Vuoden 2025 alusta siirrettiin työvoimapalveluiden järjestämistä valtiolta (TE-toimistoilta) kunnille ja kunnista muodostetuille työllisyysalueille. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuului jo ennen tätä ohjeiden ja neuvonnan antaminen erityisesti yhteistoimintalakiin liittyen muutosturva-asiantuntijoille TE-keskuksissa. Toimintaa on luonnollisesti jatkettu uudistuksen jälkeenkin.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttaminen lisää kuntien ja työvoimaviranomaisten tehtäviä siltä osin, kun muutosturvaan liittyvät yhteistoimintalain soveltamiseen liittyvät neuvontatehtävät ja ohjeistus eivät kokonaisuudessaan siirry selkeästi minkään viranomaisen vastuulle.

Koska työllisyysalueiden (kuntien) tehtäviä voi lisätä ainoastaan lailla, täytyy esityksessä joko ohjata tämä toiminto selvästi toiselle valtion viranomaiselle tai säätää laki, jolla ohjataan työllisyysalueet vastaamaan yritysten ja yhteisöjen palveluntarpeesta itsenäisesti tältäkin osin.

Yhteenveto tehtävien hajauttamisesta

Tehtävien hajauttamien eri viranomaisille ei tämän hallituksen esityksen luonnoksen perusteella näyttäisi erityisemmin tehostavan toimintaa kokonaisuudessaan. Päinvastoin se johtaa kustannusten kasvamiseen ja epätarkoituksenmukaiseen ja pirstaleiseen lakien valvontaan. Merkittävä osa yhteistoiminta-asiamiehen ydintehtävistä näyttäisi myös "häviävän". Huomioon on otettava myös tehtävien siirtyminen kuntatasolle työllisyysalueiden neuvontavastuun kasvaessa.

Yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut erityistehtävä henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumisen edistämässä. Kyse on ollut käytännössä esimerkiksi puhelin- ja sähköpostineuvonnasta, koulutustilaisuuksien järjestämisestä, ohjeistusten ja asiakirjamallien julkaisusta, yleisten ja tapauskohtaisten lausuntojen antamisesta ja julkaisemisesta sekä sidosryhmäyhteistyöstä. Näitä tehtäviä ei voida toteuttaa uusissa viranomaisissa nykyisessä laajuudessaan.

Henkilöresurssit ja niiden tarve jatkossa

Yhteistoiminta-asiamiehen toimistolle osoitettu henkilöresurssi on tällä hetkellä 5,5 htv (yhteistoiminta-asiamiehen virka, neljä asiantuntijatasoa virkaa ja työneuvoston kanssa jaettu hallinnollisen avustajan virka). Henkilöstöresurssit ovat erinäisistä syistä olleet viime aikoina osin vajaatäytöllä, mikä on ruuhkauttanut asioiden käsittelyä.

Esityksessä on arvioitu, että jatkossa henkilöstöresurssien tarve on yhteistoimintalainsäädännön (osallistumisjärjestelmien) valvonta edellyttäisi työsuojeluviranomaisessa noin 2,0–2,5 htv asiantuntijatasoa työpanosta ja henkilöstörahoitukseen liittyvät tehtävät Patentti- ja rekisterihallituksessa noin 2,0–3,0 htv asiantuntijatyöpanosta.

Käytännössä henkilöstöresurssi on ollut tässä vaihteluvälissä (4 – 5,5) jo nyt, joten mahdollista säästöä ei synny tätä kautta.

On pidettävä todennäköisenä, että esitetty henkilöstöresurssi ei edellä tässä lausunnossa kuvatuista syistä tule riittämään vaihteluvälin alatasolla.

Työ- ja elinkeinoministeriön tehtävien lisäykselle ei ole edes laskettu kustannuksia tai henkilöstöresurssin tarvetta. Sama koskee työllisyysalueiden käytännössä kasvavia tehtäviä.

Valtion virkamieslain (750/1994) 5 a §:n mukaan valtionhallinnon toimintojen uudelleenjärjestelyn yhteydessä virat ja niihin liittyvä kustannus siirtyy samaan virastoon tai samoihin virastoihin kuin tehtävät siirtyvät. On mahdollista, että vuoden 2027 alussa mahdollisia virkansa mukana siirtyviä virkamiehiä ei ole kuin 1-2 henkilöä. Muu henkilöstö on pääosin määräaikaista. Tämä tulee lisäämään siirtymisestä aiheutuvia kustannuksia, koska siirtyviin täyttämättömiin virkoihin joudutaan palkkaamaan uusia henkilöitä ja perehdyttämisen sekä koulutuksen tarve tulee kasvamaan niissä virastoissa, joihin tehtävät siirtyvät.

Vaihtoehtoista

Asiaan liittyvä poikkihallinnollinen yhteistoimintamenettely on vielä kesken.

Esityksessä on mainittu kuitenkin työneuvoston lakkauttamista koskevan hallituksen esitysluonnoksen palautteessa esille tuotu ajatus työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston yhdistämisestä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston yhdistäminen on selkeästi hallinnollisesti nopeampi ja tehokkaampi tapa saada aikaan sekä säästöjä että toiminnan tehostumista.

Sekä työneuvoston että yhteistoiminta-asiamiehen toimistojen lakkauttamista käsittelevissä poikkihallinnollisissa yhteistoimintaneuvotteluissa tulee esille lisääkin eri vaihtoehtoja ja myös esitettyä ajatusta tullaan todennäköisesti syventämään.

Lainvalmistelussa ja sitä ohjaavassa päätöksenteossa on syytä ottaa huomioon myös seurannaisvaikutukset ja välilliset kustannukset yrityksille ja yhteisöille, joita mahdollisesta lakkautuksesta seuraa. Ennakoivan valvonnan ja neuvonnan katoaminen aiheuttaa merkittäviä ja esityksessä huomioimattomia piilokustannuksia työnantajille työsuhderiitojen ja epäselvien yhteistoimintamenettelyiden lisääntymisen takia.

Tavoitteena pitää olla taloudellisesti ja toiminnallisesti paras mahdollinen ratkaisu. Hallituksen esityksen luonnoksessa esitetty toimintojen lakkautus ja tehtävien hajauttaminen eri viranomaisille ei tavoitetta täytä.