

HE-luonnos 27.2.2026

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamiseksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan, että yhteistoiminta-asiamiehestä annettu laki kumottaisiin ja yhteistoiminta-asiamiehen toimisto lakkautettaisiin.

Yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävät siirrettäisiin työsuojeluviranomaiselle. Henkilöstörahojen valvonta ja henkilörahoarekisterin ylläpito siirrettäisiin Patentti- ja rekisterihallitukselle.

Valvontatehtävien siirtoon liittyen muutettaisiin yhteistoimintalakia, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annettua lakia, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annettua lakia, henkilöstörahoalakiä, Patentti- ja rekisterihallitukselta annettua lakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia.

Henkilöstörahojen valvonnasta aiheutuvien kustannusten kattamiseksi otettaisiin käyttöön henkilöstörahojen valvontamaksu. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki henkilöstörahojen valvontamaksusta.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2027.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
2 Nykytila ja sen arviointi.....	5
2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto.....	5
2.1.1 Yleistä	5
2.1.2 Yhteistoimintalainsäädännön valvonta	6
2.1.3 Henkilöstörahastojen valvonta	9
2.2 Työsuojeluviranomainen ja muut työelämlainsäädännön valvontaviranomaiset	11
2.3 Kansainväliset velvoitteet	12
2.4 Nykytilan arvio	14
2.4.1 Uudistuksen lähtökohdat	14
2.4.2 Viranomaisten, resurssien ja tehtävien tarkastelu	17
3 Tavoitteet	21
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	21
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	21
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	22
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	22
4.2.2 Viranomais- ja henkilöstövaikutukset.....	24
4.2.3 Vaikutukset yrityksiin, työelämään ja työntekijöihin	25
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	26
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	26
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	27
6 Lausuntopalaute.....	28
7 Säännöskohtaiset perustelut	28
7.1 Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamisesta	28
7.2 Yhteistoimintalaki	28
7.3 Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisön laajuisissa yritysryhmissä	29
7.4 Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä	29
7.5 Henkilöstörahastolaki.....	29
7.6 Laki Patentti- ja rekisterihallituksesta.....	31
7.7 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	32
7.8 Laki henkilöstörahaston valvontamaksusta.....	33
8 Lakia alemman asteinen sääntely	35
9 Voimaantulo	35
10 Toimeenpano ja seuranta	35
11 Suhde muihin esityksiin.....	35
11.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä	35
11.2 Suhde talousarvioesitykseen	35
12 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	36
LAKIEHDOTUKSET	40
Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamisesta	40

Laki yhteistoimintalain muuttamisesta	40
Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisön laajuisissa yritysryhmissä annetun lain 48 §:n muuttamisesta	41
Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 37 §:n muuttamisesta	42
Laki henkilöstörahasolain muuttamisesta	43
Laki Patentti- ja rekisterihallituksesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta	45
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta.....	47
Laki henkilöstörahasolain valvontamaksusta.....	48
LIITE	52
RINNAKKAISTEKSTIT	52
Laki yhteistoimintalain muuttamisesta	52
Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisön laajuisissa yritysryhmissä annetun lain 48 §:n muuttamisesta	53
Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 37 §:n muuttamisesta	54
Laki henkilöstörahasolain muuttamisesta	55
Laki Patentti- ja rekisterihallituksesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta	58
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta.....	59

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Pääministeri Petteri Orpon hallitus on hallitusohjelmassaan sitoutunut tekemään ratkaisut, jotka vahvistavat julkista taloutta nettomääräisesti kuusi miljardia euroa vuoden 2027 tasolla. Hallitusohjelmassa ja vuoden 2024 kehyspäättöksessä on jo aiemmin sovittu valtionhallintoon kohdistuvista säästötoimista, jotka kasvavat 393 miljoonan euron tasolle vuoteen 2027 mennessä. Hallituksen puoliväliriihessä päättämä 130 miljoonan euron vuosittainen säästötavoite täydentää aiempia päätöksiä.

Pääministeri Petteri Orpon hallitus on 2.9.2025 päättänyt talousarvioesityksestä vuodelle 2026. Hallitus tukee ratkaisuillaan viriävää talouskasvua. Talouskasvun tukeminen ja vastuullisen taloudenpidon jatkaminen on välttämätöntä, jotta suomalaisten turvallisuudesta ja tärkeistä palveluista pystytään huolehtimaan myös jatkossa. Hallitus jatkaa valtionhallintoa uudistamista ja pyrkii löytämään ratkaisuja valtionhallinnon toimintamenojen säästämiseksi.¹

Sopeutus- ja tehostamistarpeista johtuen työ- ja elinkeinoministeriö on 12.6.2025 asettanut kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan työnantajan koulutuskorvauksen, työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston mahdollista lakkauttamisesta ja niihin liittyviä lainsäädäntömuutoksia. Kustakin toimenpiteestä laaditaan erillinen mietintö kolmikantaisessa työryhmässä. Esitys koulutuskorvauksen lakkauttamiseksi annettiin eduskunnalle lokakuussa 2025 (HE 147/2025 vp). Työneuvoston mahdollista lakkauttamista koskevasta mietinnöstä järjestettiin lausuntokierros 14.8.2025-25.9.2025.²

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön 12.6.2025 asettamassa työelämän sääntelyyn liittyviä valtionhallinnon säästötoimia ja toiminnan tehostamistarpeita käsittelevässä kolmikantaisessa työryhmässä (TEM063:00/2025).

Työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi työryhmässä olivat edustettuina SAK ry, Akava ry, STTK ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä valtion työmarkkinalaitos. Lisäksi palkansaajakeskusjärjestöillä oli työryhmässä yksi yhteinen edustaja. Työryhmää ja hallituksen esityksen valmistelua koskevat tiedot ovat nähtävissä julkisessa palvelussa osoitteessa: [Työelämän sääntelyyn liittyviä valtionhallinnon säästötoimia ja toiminnan tehostamistarpeita käsittelevä työryhmä - Työ- ja elinkeinoministeriö](#). Työryhmän kutsusta myös työsuojeluviranomaisen edustaja on osallistunut työryhmän työhön.

¹ Tähän liittyen on muun muassa käynnistetty valtiovarainministeriön johdolla virastaselvitys, jonka tavoitteena on säästää valtionhallinnon toimintamenoja 25 miljoonaa euroa vuodesta 2027 alkaen: <https://vm.fi/hanke?tunnus=VM125:00/2025>.

² Lausuntopyyntö ja mietinnöstä saadut lausunnot Lausuntopalvelussa: <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=475de463-15fc-4a12-a196-f068acbfca2b>.

Luonnos hallituksen esitykseksi on ollut lausuntokierroksella xx.x.2026 -xx.x.2026. Lausuntoja annettiin yhteensä XX kpl. Esitysluonnoksesta lausuivat...Saapuneet lausunnot ovat nähtävissä edellä mainitulla hankesivulla.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

2.1.1 Yleistä

Yhteistoiminta-asiamies toimii itsenäisesti työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä ja on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan. Yhteistoiminta-asiamiehen virka perustettiin vuonna 2010, jolloin tuli voimaan yhteistoiminta-asiamiehestä annettu laki (216/2010). Tätä ennen yhteistoimintalainsäädännön noudattamisen valvonnasta vastasi työ- ja elinkeinoministeriö. Uudistuksen taustalla oli tarve turvata laillisuusvalvonnan itsenäisyys ja riippumattomuus suhteessa poliittisesti ohjattuun ministeriöön. Tarkoituksena oli luoda yhtenäinen valvonta- ja ohjausjärjestelmä yhteistoimintaa ja muita henkilöstön osallistumisoikeuksia koskevien lakien noudattamiseksi ja samalla parantaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintamenettelyä (HE 177/2009 vp, s. 10). Toimiston perustamista edelsi yhteistoimintalain soveltamisalan laajennus 30 työntekijän yrityksistä 20 työntekijän yrityksiin vuonna 2008. Yhteistoimintalain soveltamisala nousi 1.7.2025 alkaen eräitä poikkeustilanteita lukuun ottamatta säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimikausi on viisi vuotta. Nykyisen yhteistoiminta-asiamiehen toimikausi päättyy 31.12.2026. Lain 3 §:n mukaan yhteistoiminta-asiamiehellä on toimisto, jossa on tarpeellinen määrä esittelijöinä toimivia virkamiehiä ja muuta henkilökuntaa. Yhteistoiminta-asiamiehen toimistoa perustettaessa arvioitiin, että toimiston perustaminen edellyttäisi yhteistoiminta-asiamiehen viran ja ainakin yhden esittelijän viran ja yhden sihteeritasoisen viran perustamista (HE 177/2009 vp). Toimiston resursseja on sittemmin vahvistettu muun muassa uuden yhteistoimintalain säätämisen yhteydessä vuonna 2022 valvonta-asioiden määrän lisääntymisen vuoksi (HE 159/2021 vp, s. 47–48). Yhteistoiminta-asiamiehen toimistolle osoitetut henkilöstöresurssit käsittävät tällä hetkellä yhteistoiminta-asiamiehen viran lisäksi neljä asian-
tuntijatasoisen virkaa ja työneuvoston kanssa jaetun hallinnollisen avustajan viran (yhteensä 5,5 htv).

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 henkilöstörahas-
tolain (934/2010) noudattamista. Valvontatoimivaltaan ei kuitenkaan kuulu henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 30 h §, jonka noudattamisen valvonnasta vastaa työsuojeluviranomainen.

Yhteistoiminta-asiamiehen lakisääteisiin tehtäviin kuuluu myös aloitteita ja ohjeita 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. Tarvittaessa yhteistoiminta-asiamies pyytää työneuvostolta lausunnon siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

Yhteistoiminta-asiamies toimii myös poikkeuslupaviranomaisena lain 8 a §:ssä tarkoitetuissa asioissa, jotka koskevat hallintoedustuksen toteutustavasta poikkeamista. Ennen kuin yhteistoiminta-asiamies tekee asiassa päätöksen, on työnantajan varattava henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko kirjallisesti tai suullisesti. Tähän mennessä hallintoedustuksen poikkeuslupa-asioita ei ole tullut vireille yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa.

2.1.2 Yhteistoimintalainsäädännön valvonta

Yhteistoimintalaki sisältää muun muassa vuoropuhelua ja tiedottamista, muutosneuvotteluita ja hallintoedustusta koskevia velvoitteita. Valvonnan piiriin kuuluvat myös unionin lainsäädäntöön perustuvat henkilöstöedustusvelvoitteet kansallisessa ja yhteisönlajuisessa konserniyhteistyössä ja sitä varten perustetuissa eurooppalaisissa yritysneuvostoissa sekä eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE). Konserniyhteistyö on yhteistoimintamenettelyä, jossa henkilöstö saa tietoja suomalaisen tai yhteisönlajuisen yritysryhmän toiminnasta ja voi tulla kuulluksi, kun yritysryhmässä tehdään työntekijöiden asemaan ja työllisyyteen vaikuttavia ratkaisuja. Yhteistoiminta-asiamies valvoo myös konserniyhteistyöstä solmittujen sopimusten noudattamista. Eurooppayhtiö on yhtiömuoto, jonka avulla yhteen EU:n jäsenvaltioon rekisteröitynyt yritys voi toimia kaikissa jäsenvaltioissa. Hallintoedustus eurooppayhtiössä korvaa kansainvälisen konserniyhteistyön eikä sitä tarvitse näissä yhtiöissä erikseen toteuttaa.

Käytännössä valvonta kohdistuu pääasiassa työnantajiin. Yhteistoimintalainsäädäntö sisältää myös eräitä työntekijöitä velvoittavia säännöksiä, jotka liittyvät esimerkiksi salassapitioon.

Tehtävien painopiste on ennakollisessa toiminnassa. Lainsäädännön noudattamista edistetään muun muassa asiakasneuvonnalla, ohjeistusten julkaisemisella ja luennoinnilla sidosryhmätilaisuuksissa. Seurantatehtävää toteutetaan esimerkiksi toimintakertomusten laadinnalla ja tehtyjen havaintojen raportoinnilla ja arvioinnilla (HE 177/2009 vp, s. 15).

Yhteistoiminta-asiamieheltä saatujen tietojen mukaan toimistoon tulee vuosittain karkeasti arvioituna yli 2000 yhteydenottoa, joista noin 1000 koskee yhteistoimintaa. Loput yhteydenottoista 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.³

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 4–8 §:ssä on säädetty yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltuuksista. Yhteistoiminta-asiamiehellä oikeus saada työnantajalta valvonnan kannalta välttämättömät tiedot ja asiakirjat salassapitosäännösten estämättä. Tiedonantovelvollisuuden tehosteeksi työnantajalle voidaan asettaa uhkasakko. Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehellä on lain 5 §:n mukainen oikeus suorittaa tarkastus yrityksessä.

Ilmeisen lainvastaisesti menettelevälle työnantajalle voidaan antaa lain 6 §:n mukainen kirjallinen kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi. Kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Jos kehoitus koskee yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyä velvoitetta, kehotuksessa

³ Yhteistoiminta-asiamiehen rooli neuvoa-antavana toimijana korostuu kriisitilanteiden aikana. Yhteistoiminta-asiamiehen vuoden 2020 toimintakertomuksesta ilmenee, että koronapandemian aikana poikkeusolojen julistamisen jälkeen vuoden 2020 maaliskuusta eteenpäin yhteydenotot sähköpostilla ja puhelimella moninkertaistuivat normaaliin verrattuna. Tiedusteluissa korostui osapuolten yhteinen huoli yrityksen ja työpaikkojen tulevaisuudesta sekä tiedon tarve lakimuutoksista ja niiden soveltamisesta.

on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi. Muiden velvoitteiden osalta määräaika on asetettava tarvittaessa. Kehotus on pääsääntöisesti annettava tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee.

Yhteistoiminta-asiamies on 7 §:n mukaisesti velvollinen tekemään rikosilmoituksen, jos on todennäköisiä perusteita epäillä syylistymistä yhteistoimintalainsäädännössä tai rikoslain 47 luvun 4 §:ssä rangaistavaksi säädettyyn tekoon. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä. Yhteistoiminta-asiamiehelle on varattava esitutkinnassa tilaisuus tulla kuulluksi ja tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä.

Lain 8 §:n mukaisesti yhteistoiminta-asiamies voi velvoittaa työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden tehosteeksi uhkasakon, jos on ilmeistä, että eräitä yhteistoimintalainsäädännöstä johtuvia velvoitteita ei noudateta. Uhkasakon asettamismahdollisuus koskee tilanteita, joissa on ilmeistä, että yritys tai työnantaja ei ole täyttänyt yhteistoimintalain mukaisia hallintoedustusvelvoitteitaan taikka velvoitteita, jotka liittyvät kansainvälistä konserniyhteistyötoimintaa tai eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustusta koskeviin velvoitteisiin.

Rikkomustapausten valvontaprosessi käynnistyy tyypillisesti valvontailmoituksesta, jonka voi tehdä esimerkiksi yhteistoiminta-asiamiehen toimiston verkkosivujen kautta. Ilmoittajaan otetaan yhteyttä ja ilmoitus saatetaan tässä vaiheessa vetää pois, jos tilanne korjaantuu esimerkiksi neuvonnalla. Jos valvonta-asian käsittelyä jatketaan, työnantajaa kuullaan ja tälle varataan tilaisuus vastineen antamiseen. Asianosaista kuullaan työnantajan vastineen johdosta. Toisinaan valvonta-asiassa laaditaan kirjallinen lausunto lainsäädännön noudattamisesta. Yhteistoiminta-asiamies ei kuitenkaan voi antaa oikeudellisesti sitovaa kannanottoa lain tulkinnasta tai määrätä rangaistuksesta, vaan kyse on asiantuntijalausunnosta (HE 177/2009 vp, s. 15–16). Lausunto voi sisältää lain 6 §:n mukaisen yksilöidyn kehotuksen lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai tiedon asian siirtämisestä esitutkintaan poliisille. Valvontamenettely voi päättyä myös ilman lausunnon antamista esimerkiksi ilmoittajan pyynnöstä. Lausunnon julkaisusta toimiston verkkosivuilla⁴ päätetään erikseen. Yhteistoiminta-asiamiehen lausuntoihin on viitattu oikeuskirjallisuudessa tulkinnallisena apuna.

Vireille tulleet diarioidut lausuttavat asiat (valvonta-asiat)	
2025	50 (08/2025 mennessä)
2024	59
2023	60
2022	31
2021	46

⁴ [Julkaistut lausunnot | YT-Asiamies](#).

2020	79
Yht.	325

Annetut lausunnot / sillensä jätetyt asiat	
2025	12 (08/2025 mennessä)
2024	42
2023	31
2022	40
2021	57
2020	41
Yht.	223

Yhteistoiminta-asiamies on lain 10 §:n mukaisesti pääsääntöisesti velvollinen pitämään salassa lain rikkomisesta ilmoittavan henkilöllisyyden ja sen, että valvontatoimenpide on tehty ilmoituksen johdosta.

Yhteistoimintalain noudattamista valvovat lain 43 §:n⁵ mukaan yhteistoiminta-asiamiehen lisäksi ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava. Lain esitöissä on todettu, että valvontatehtävässään järjestöillä ei ole viranomaisten oikeuksia tai velvollisuuksia, vaan niiden käytössä ovat yleiset lainsäädännön mahdollistamat keinot, kuten mahdollisuus ilmoittaa viranomaiselle havaitsemistaan epäkohdista. Yhteistoiminta-asiamies toimii ainoana lain valvojana sellaisten työnantajien osalta, jotka noudattavat yleissitovaa työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla. (HE 159/2021 vp, s. 115–116).

Yhteistoiminta-asiamies ei määrää seuraamuksia yhteistoimintalainsäädännön rikkomisesta. Yhteistoimintalainsäädännössä säädettyä työntekijän hyvitystä ja työnantajan rangaistusseuraamuksia koskevat asiat ratkaistaan yleisissä tuomioistuimissa.

⁵ Valvonnasta on säädetty vastaavasti yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annetun lain 43 §:ssä.

2.1.3 Henkilöstörahastojen valvonta

Henkilöstörahasto on henkilöstön omistama ja hallinnoima rahasto, jonka tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien tulos- ja voittopalkkioerien ja muiden henkilöstörahastolain mukaisten varojen hallinta. Henkilöstörahastojen perustamisesta ja toiminnasta säädetään henkilöstörahastolaissa. Yhteistoiminta-asiamies valvoo, että henkilöstörahaston toiminnassa ja hallinnossa noudatetaan henkilöstörahastolakia ja henkilöstörahaston sääntöjä. Toimisto ylläpitää henkilöstörahastorekisteriä⁶ sekä ottaa vastaan ja tarkastaa rahastoihin liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

Henkilöstörahaston rekisteröimisestä on tehtävä yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstörahastolain 13 §:n mukainen perusilmoitus. Yhteistoiminta-asiamiehen on lain 14 §:n mukaisesti rekisteröitävä henkilöstörahasto perusilmoituksen saatuaan, jos rekisteröimiselle ei ole lakiin perustuvaa estettä. Yhteistoiminta-asiamies ottaa vastaan henkilöstörahastolain 32 §:ssä tarkoitetut ilmoitukset henkilöstörahastoerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista, henkilöstörahastoerän lisäosan määräytymisperusteista ja eräistä henkilöstörahastoihin liittyvistä selvityksistä. Henkilöstörahastolain 63 §:n 2 momentin mukaan henkilöstörahaston on neljän kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimitettava valvontaa varten yhteistoiminta-asiamiehelle jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä, toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista sekä varsinaisen kokouksen pöytäkirjasta. Vuosittain yhteistoiminta-asiamiehen toimisto tarkastaa noin 500 tilinpäätöstä.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 9 §:ssä säädetään yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltuuksista henkilöstörahastojen valvonnassa. Yhteistoiminta-asiamiehellä on oikeus tarkastaa henkilöstörahaston kirjanpito ja hallinto ja muullakin tavalla tarkastaa rahaston toimintaa. Jos yhteistoiminta-asiamies havaitsee henkilöstörahaston menettelleen henkilöstörahastolain tai rahaston sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen laissa säädetyt velvollisuutensa, yhteistoiminta-asiamies voi määrätä rahaston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon. Yhteistoiminta-asiamiehen vaatimuksesta tuomioistuim voi asettaa 2 momentissa tarkoitetun määräyksen tai kiellon tehosteeksi uhkasakon rahaston hallituksen jäsenille.

Henkilöstörahastolain 56 §:n mukaan henkilöstörahasto on purettava muun muassa silloin, jos henkilöstörahasto ei täytä henkilöstörahastolaissa säädettyjä vaatimuksia eikä asiantilaa ole korjattu yhteistoiminta-asiamiehen asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta. Jollei henkilöstörahaston kokous ole tehnyt päätöstä rahaston purkamisesta laissa tarkoitetuissa tapauksissa, yhteistoiminta-asiamies voi päättää rahaston purkamisesta. Henkilöstörahaston purkautuessa yhteistoiminta-asiamies voi määrätä lain 57 §:ssä tarkoitettua selvitysmenettelyä varten selvitysmiehet. Yhteistoiminta-asiamies vastaanottaa lain 58 §:ssä tarkoitetut purkautumisilmoitukset merkittäväksi henkilöstörahastorekisteriin.

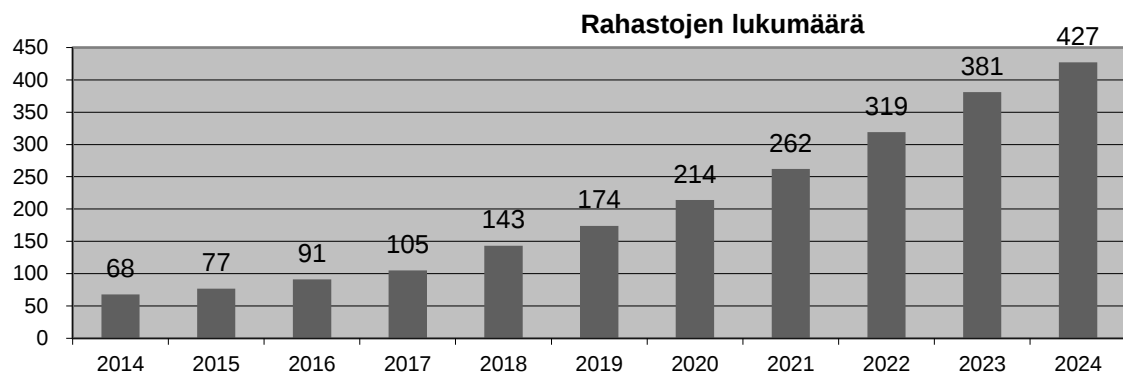
Henkilöstörahastorekisteriin merkittävistä tiedoista ja siihen tehtävistä perus- ja muutosilmoituksista on säädetty tarkemmin henkilöstörahastoista annetulla valtioneuvoston asetuksella (988/2010).

Valvontatehtävien lisäksi yhteistoiminta-asiamies vastaa henkilöstörahastoihin liittyvästä neuvonnasta. Yhteensä henkilöstörahastoihin liittyviä tehtäviä toimenpiteitä (ml. neuvontatehtävät) on vuosittain noin 1000 kappaletta.

⁶ [Rekisteröidyt henkilöstörahastot | YT-Asiamies](#).

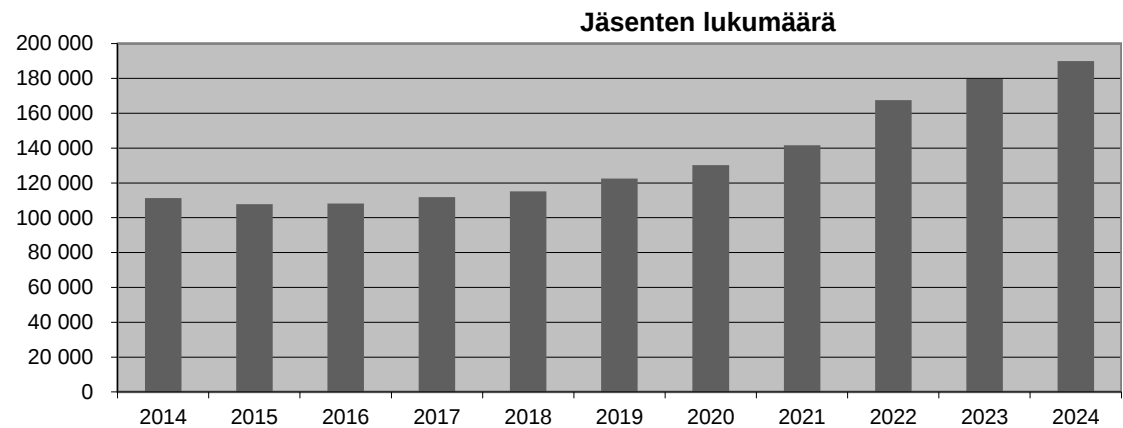
Henkilöstörahastojen määrä Suomessa on kasvussa ja niiden määrä on lähes kolminkertaistunut viimeisen viiden vuoden aikana. Vuonna 2024 Suomessa oli yhteensä 427 henkilöstörahastoa, joissa oli noin 190 000 jäsentä ja joiden jäsenpääomat olivat yhteensä lähes 1 065 000 000 euroa. Vuonna 2024 henkilöstörahastorekisteriin merkittiin 61 uutta rahastoa ja 15 rahastoa purkautui.

Aktiivisten rahastojen lukumäärä 2014–2024

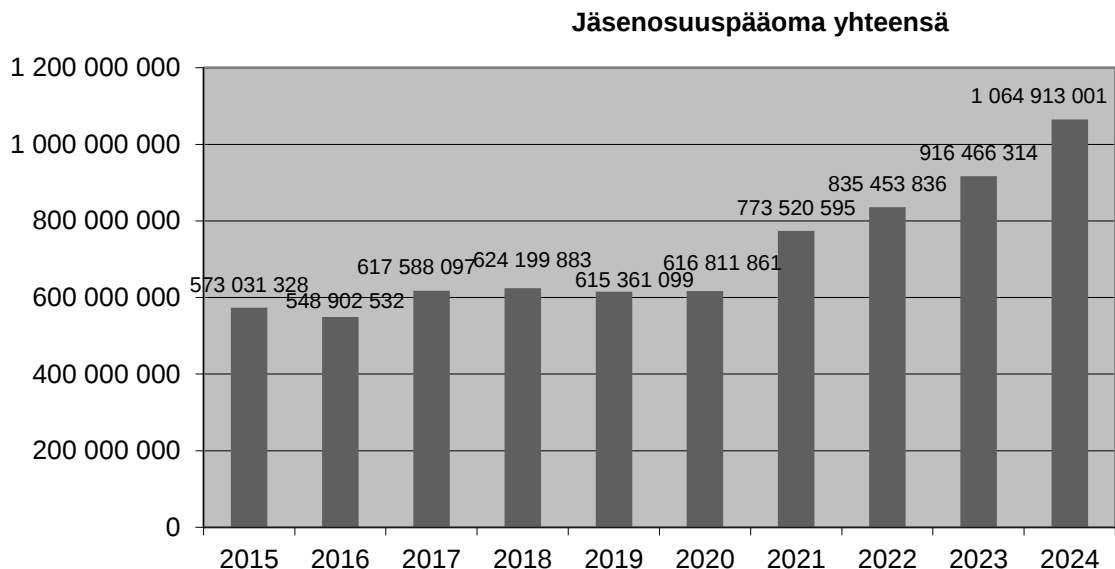


Lähde: Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

Jäsenten määrä 2014 -2024



Jäsenosuuspääoma vuosina 2015 – 2024



2.2 Työsuojeluviranomainen ja muut työelämlainsäädännön valvontaviranomaiset

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueille on keskitetty merkittävä osa työelämlainsäädännön valvonnasta.⁷ Valvonnan piiriin kuuluvat muun muassa työsopimuslaki (55/2001), merityösopimuslaki (756/2011), työaika- ja vuosilomalainsäädäntö, laki työntekijöiden lähettämisestä (447/2016), laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) sekä työturvallisuuslainsäädäntö. Lisäksi työsuojeluviranomainen valvoo työsuojelun yhteistoimintaa, jonka tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ovat siirtyneet 1.1.2026 alkaen aluehallintovirastolta Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosastolle. Lupa- ja valvontavirastosta annetun lain (530/2025) 4 §:n 3 momentin mukaan Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto on riippumaton työsuojelun tehtäviä hoitaessaan. Osaston toiminta on järjestettävä siten, että riippumattomuus ja puolueettomuus näissä tehtävissä on turvattu, eikä niille saa antaa sellaisia muita tehtäviä, jotka voivat vaarantaa näiden tehtävien asianmukaisen hoitamisen ja riippumattomuuden.

Työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksista säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006, jäljempänä *työsuojelun valvontalaki*). Työsuojeluviranomaisen tulee valvontaa toteuttaessaan edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Valvontatehtäviensä suorittamiseksi työsuojeluviranomaisella on

⁷ Ajantasainen listaus työsuojeluviranomaisen valvomasta lainsäädännöstä: <https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/lainsaadanto>.

tiedonsaanti- ja tarkastusoikeus. Ensisijainen keino rikkomustapauksiin puuttumiseksi on kirjallisen toimintaohjeen antaminen työnantajalle säännösten vastaisen olotilan poistamisesta tai korjaamisesta. Eräissä työsuojelun valvontalain 13 §:ssä lueteluissa tilanteissa tarkastajan on kuitenkin annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi, jos siitä aiheutuva haitta tai vaara on vähäistä suurempaa. Kehotus voidaan antaa laissa mainituissa tilanteissa myös silloin, jos työnantaja ei ole noudattanut tarkastajan antamaa toimintaohjetta.

Toimintaohjeessa ja kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Kehotuksessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi, jollei se ole mahdollista heti.

Jos työnantaja ei suorita kehotuksen mukaisia toimenpiteitä määräajassa, tarkastajan on työsuojelun valvontalain 14 §:n mukaan saatettava asia viivytyksettä työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Asia voidaan saattaa suoraan työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi toimintaohjetta tai kehotusta antamatta, jos ne eivät ilmeisesti johtaisi rikkomuksen korjaamiseen tai jos asiaan on puuttuttava viipymättä. Lain 15 §:n mukaan työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan määräajassa ja asettaa velvoitteen tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- ja keskeyttämisuhan. Lisäksi työsuojeluviranomainen on velvollinen ilmoittamaan lain 50 §:ssä tarkoitetuista epäillyistä rikoksista poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Työelämäsyryntään liittyvästä valvonnasta vastaavat unionin lainsäädäntöön⁸ perustuen erityisviranomaiset. Yhdenvertaisuuslain noudattamisesta valvoo pääasiallisesti yhdenvertaisuusvaltuutettu. Tasa-arvolain noudattamisen valvonnasta puolestaan vastaa tasa-arvovaltuutettu.

2.3 Kansainväliset velvoitteet

Euroopan unionin lainsäädäntö

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklassa säädetään työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä. Artiklan mukaan työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyn edellytyksin.

Yhteistoimintamenettelyä, eurooppayhtiötä ja eurooppalaista yritysneuvostoa koskevassa unionin lainsäädännössä asetetaan jäsenvaltioille lainsäädännön valvontaan liittyviä velvoitteita.

⁸ Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 20 artikla ja rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta annetun neuvoston direktiivin 2000/43/EY 13 artikla.

Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY (ns. yhteistoimintamenettelydirektiivi) 8 artiklan 1 kohdassa velvoitetaan jäsenvaltioita säätämään aiheellisista toimenpiteistä sen varalta, että työnantaja tai työntekijöiden edustajat eivät noudata tätä direktiiviä. Niiden on erityisesti huolehdittava, että riittävät hallinnolliset tai oikeudelliset menettelyt ovat käytettävissä tästä direktiivistä johtuvien velvollisuuksien noudattamisen varmistamiseksi. Vastaavista velvoitteista säädetään myös työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (ns. joukkovähentämisdirektiivi) 6 artiklassa, eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY 11 ja 12 artiklassa sekä eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2009/38/EY (ns. yritysneuvostodirektiivi) 11 artiklassa.

Unionin direktiiveissä on jätetty jäsenvaltioille liikkumavaraa valvonnan toteuttamisessa. Riittävää on, että jäsenvaltiossa säädetään joko hallinnollista tai oikeudellisista asianmukaisista menettelyistä, joilla direktiivien velvoitteiden noudattaminen varmistetaan. Jäsenvaltioita ei velvoiteta perustamaan erityisviranomaista valvomaan yhteistoimintalainsäädännön noudattamista. Direktiivien täytäntöönpanemiseksi on lähtökohtaisesti riittävää, että unionin lainsäädännön velvoitteiden rikkomisesta on mahdollista nostaa kanne tuomioistuimessa. Suomessa prosessikynnys on kuitenkin kustannusriskin vuoksi varsin korkea ja käsittelyajat tuomioistuimissa pitkiä. Tuomioistuinten tarpeetonta kuormittamista tulisi ylipäättänsä välttää. Viranomaisvalvonnan säilyttämistä voidaan siten pitää edelleen perusteltuna direktiivin velvoitteiden asianmukaiseksi täyttämiseksi.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 9 artiklan 4 kohdassa on säädetty niin sanotusta heikentämiskiellosta, jonka mukaan direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Direktiivin johdanto-osan perustelukappaleen 31 mukaan direktiivin täytäntöönpano ei saisi riittää työntekijöiden suojelun yleisen tason alentamisen perusteeksi direktiivin soveltamisaloilla.

Unionin yhteistoimintalainsäädäntöön sisältyvistä heikentämiskielloista ei ole tiedossa Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä. Tulkinta-apua voidaan kuitenkin hakea EUT:n ratkaisusta asiassa C-144/04 (Mangold), joka koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annetun Euroopan neuvoston direktiivin 1999/70/EY (ns. määräaikaistyötä koskeva puitesopimus) heikentämiskielloa. Määräaikaista työtä koskevaan puitesopimukseen sisältyvä säännös heikentämiskiellosta on vastaavanlainen kuin yhteistoimintamenettelydirektiivissä. Tuomioistuimien katsoi asiassa, että puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdan ilmaisuista käy ilmi, että puitesopimuksen täytäntöönpano ei voi olla jäsenvaltioille pätevä peruste aikaisemmin taatun työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi kansallisessa oikeusjärjestyksessä puitesopimuksen soveltamisalalla. Sitä vastoin työntekijöille taatun suojan heikentämistä määräaikaisten sopimusten osalta ei ollut sellaisenaan kielletty puitesopimuksella silloin, kun heikentäminen ei millään tavalla liittynyt puitesopimuksen täytäntöönpanoon (ratkaisun kohta 52). Heikentämiskiello ei ollut esteenä lainsäädännölle, jolla työllisyyden parantamisen tarpeeseen liittyvistä syistä ja riippumatta mainitun sopimuksen täytäntöönpanosta alennettiin ikärajaa, jonka ylittyessä määräaikaista työsopimuksia voitiin tehdä rajoituksetta.

Edellä mainitun ratkaisun perusteella heikentämiskiellon vastaisiksi voitaisiin katsoa muutokset, joiden perusteena on direktiivin täytäntöönpano ja soveltaminen, ja jotka heikentävät

jäsenvaltioissa vallitsevaa tilannetta ja työntekijöiden suojan yleistä tasoa. Esitykseen sisältyvien ehdotusten perusteena ei kuitenkaan ole direktiivin täytäntöönpano. Esityksen tavoitteet liittyvät kansallisiin tarpeisiin tarkastella uudelleen viranomaistoimintaa julkisen hallinnon säästöjen toteuttamiseksi. Täytäntöönpanosta erillisen tavoitteen vuoksi heikentämiskielto ei estä tekevästä direktiivin soveltamisalalla muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön direktiivin antaman liikkumavaran puitteissa. Tehtävien mahdollisista uudelleenjärjestelyistä riippumatta esityksellä turvattaisiin unionin yhteistoimintalainsäädännön edellyttämä asianmukainen valvonta (hallinnollinen ja oikeudellinen menettely).

Kansainvälinen työjärjestö ILO

Suomi on ratifioinut vuonna 1949 ammattientarkastusta teollisuudessa ja kaupassa koskevan sopimuksen yleissopimuksen nro 81, jonka tavoitteena on turvata työntekijöiden suojelua koskevien määräysten noudattaminen. Yleissopimus edellyttää tarkastusjärjestelmää eli käytännössä työsuojeluviranomaista säännösten noudattamisen varmistamiseksi ja se koskee muun muassa työsuojelutarkastuksen organisointia, tehtäviä ja toimintaedellytyksiä. Yleissopimuksen 10 artiklassa edellytetään, että ammatintarkastajien lukumäärän on oltava riittävä takamaan tarkastustehtävien tehokkaan suorittamisen ottaen huomioon erinäisiä artiklassa lueteltuja tekijöitä.

Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistettuun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan (SopS 78/2002, jäljempänä *Euroopan sosiaalinen peruskirja*) sisältyy yhteistoimintalain kannalta olennaisia säännöksiä järjestäytymisoikeudesta (5 artikla) ja kollektiivisesta neuvotteluoikeudesta (6 artikla), työntekijöiden oikeudesta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin (21 artikla), oikeudesta osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä niiden parantamiseen (22 artikla), työntekijöiden edustajien oikeudesta suojeluun yrityksessä ja heille annettavista toimintamahdollisuuksista (28 artikla) sekä oikeudesta saada tietoa ja neuvotella joukkoihtisanomismenettelyssä (29 artikla).

Euroopan sosiaalisen peruskirjan artiklojen 21 ja 22 osalta Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on tulkintakäytännössään todennut muun muassa, että työntekijöillä on oltava mahdollisuus turvautua oikeussuojakeinoihin siltä varalta, että artikloissa turvattuja oikeuksia ei ole toteutettu. Työnantajille, jotka jättävät noudattamatta artiklassa säädettävät velvoitteet, on asetettava sanktioita. (Council of Europe 2008: Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, s. 144 ja 146.) Työntekijöiden oikeudesta saada tietoa ja neuvotella joukkoihtisanomismenettelyssä koskevan 29 artiklan osalta komitea on todennut niin ikään, että työntekijöiden käytettävissä tulee olla mahdollisuus turvautua hallinnollisiin tai oikeudellisiin menettelyihin varmistaakseen sen, että irtisanomisia ei toteuteta ennen kuin neuvotteluvollisuus on toteutettu. (Council of Europe (2008): Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, s. 166.)

2.4 Nykytilan arvio

2.4.1 Uudistuksen lähtökohdat

Yhteistoimintalainsäädännön valvonnan järjestäminen

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston perustamisen taustalla oli perustuslain 21 §:n riippumattomuusvaatimuksista johtuva tarve eriyttää lainsäädännön valvontatehtävät ministeriön

hallinnollisesta ja poliittisesta valvonnanalaisuudesta. Uudistuksella pyrittiin luomaan yhtenäisen valvonta- ja ohjausjärjestelmä työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan parantamiseksi. Ohjaus- ja neuvontatehtävien tehostumisen arvioitiin olevan hyödyksi etenkin pk-yrityksille (HE 177/2009 vp).

Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet eivät edellytä yhteistoiminta-asiamiehen viran perustamista tai yhteistoiminta-asiamiehen toimiston kaltaista erityisviranomaisista. EU-lainsäädäntöön perustuen yhteistoimintalainsäädännön noudattamisen asianmukainen valvonta on kuitenkin turvattava.

Valvontatehtävien riippumaton hoitaminen voidaan turvata myös muussa viranomaisessa, kuten työsuojeluviranomaisessa, jonka riippumattomuudesta on säädetty laissa. Yhteistoimintalainsäädäntö muodostaa melko suppean osa-alueen työelämläinsäädännön kokonaisuudesta ja sen valvonnan keskittäminen yksittäiselle erityisviranomaiselle on lähtökohtaisesti poikkeuksellinen ratkaisu. Nykyiselle järjestelylle ei sinänsä ole välttämätöntä tarvetta. Työelämläinsäädännön valvonnan laajempi keskittäminen yhdelle valvontaviranomaiselle tehostaisi julkishallinnon resurssien käyttöä. Toisaalta yhteistoiminta-asiamiehen toimiston säilyttämistä puoltaisi etenkin henkilöstön osallistumisjärjestelmien toimivuuden edistäminen.

Valvonta-asioiden määrään vaikuttavat tekijät

Pk-yritysten neuvontatarpeeseen ja valvonta-asioiden määrään vaikuttaa yhteistoimintalain 1.7.2025 voimaan tullut soveltamisalamuutos, joka rajasi lain soveltamista pienemmissä yrityksissä. Uudistuksen myötä yhteistoimintalakia sovelletaan pääasiallisesti yrityksissä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 50. Lisäksi 20–49 työntekijän yrityksissä sovelletaan niin sanottua kevennettyä vuoropuheluvuorvoitetta ja eräissä poikkeustilanteissa muutosneuvotteluvuorvoitetta. Ennen soveltamisalamuutosta vuonna 2022 yhteistoimintalain piirissä oli noin 10 000 yritystä tai yhteisöä ja noin miljoona työntekijää. Soveltamisalamuutoksen kohteena olevia 20–49 työntekijän yrityksiä oli vuonna 2022 6380 ja niissä työskenteli 191 000 työntekijää (HE 198/2024 vp, s. 16). Lainsäädäntömuutosten on arvioitu lisäävän yhteydenottoja yhteistoiminta-asiamiehen toimistoon muutosten voimaantuloajankohdan yhteydessä. Yhteydenottojen määrien kuitenkin arvioidaan tasaantuvan ajan kuluessa, kun yrityksissä totutaan soveltamaan uutta lainsäädäntöä (HE 198/2024 vp).

Pääministeri Orpon hallituksen kevään 2025 puoliväliriihessä päätettiin laskea henkilöstön hallintoedustuksen soveltamisrajaa 150:stä 100 työntekijän yrityksiin. Henkilöstön hallintoedustukseen liittyviä muutoksia on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa kolmikanlaisessa työryhmässä ja esitys on parhaillaan lausuntokierroksella ([Yhteistoimintalain muuttamista valmisteleva työryhmä \(henkilöstön hallintoedustus\) - Työ- ja elinkeinoministeriö](#)).⁹ Toiteutuaan uudistus voisi vähäisessä määrin lisätä hallintoedustukseen liittyvien neuvonta- ja valvonta-asioiden määrää.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan kuuluu myös henkilöstörahojen valvonta ja henkilöstörahojen rekisterin ylläpito. Henkilöstörahojen määrä on ollut viime vuosina selkeässä

⁹ Lain soveltamisalan laajentaminen vähintään 100 työntekijän yrityksiin toisi sen piiriin arviolta 750 uutta yritystä (nykyisin n. 1100) ja n. 92 000 uutta työntekijää (nykyisin n. 600 000). (Ahtela, Jukka 2025: [Uinuva jättiläinen. Henkilöstön hallintoedustuksen kehittämisenäkymät ja yhteistoimintalain muutostarpeet](#), s.62).

kasvussa, mikä voi tulevaisuudessa lisätä niihin liittyvän viranomaisvalvonnan ja neuvonnan tarvetta.

Julkisen sektorin yhteistoiminnasta säädetään laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueilla (449/2007), laissa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013) ja laissa yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa (941/2025), jotka eivät ole yhteistoiminta-asiamiehen valvonnan piirissä. Valvonnasta ja neuvonnasta julkisella sektorilla vastaavat työmarkkinaosapuolet (KT, Kit ja VTML sekä julkisen sektorin palkansaajajärjestöt).

Valvonta-asioiden määrää rajaavat käytännössä myös työehtosopimusten yhteistoimintamääräykset, joiden noudattamista valvovat työehtosopimusosapuolet. Yhteistoiminta-asiamies valvoo niitä työnantajia, jotka noudattavat yleissitovaa työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla. Normaalisitovuuskentässä yhteistoiminta-asiamies valvoo myös työnantajia, joita sitovassa työehtosopimuksessa ei ole lainkaan yhteistoimintamääräyksiä tai joissa ei ole poikettu yhteistoimintalain. Työehtosopimuksissa on voitu poiketa yhteistoimintalainsäädännöstä vain osittain. Tällöin työnantajat ovat yhteistoiminta-asiamiehen valvonnan piirissä siltä osin kuin yhteistoimintalainsäädäntö tulee sovellettavaksi.

Työehtosopimusten yhteistoimintamääräyksiä on arvioitu yhteistoimintalain viimeisimpien uudistusten yhteydessä vuosina 2021 ja 2024.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä oli aiemmin voimassa yhteistoimintaa koskevia yleissopimuksia. EK:n irtaannuttua vuonna 2017 keskusjärjestötason työehtosopimustoiminnasta työnantaja- ja palkansaajaliitot ovat neuvotelleet alakohtaisesti siitä, kuinka keskusjärjestösopimuksiin sisältyneet asiat otetaan huomioon alakohtaisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa. Työehtosopimuksiin on voitu kirjata yhteistoimintalain säännökset sellaisenaan, viitata kyseisen lain säännöksiin tai käyttää mahdollisuutta poiketa lain säännöksistä. Työehtosopimusten yhteistoimintamenettelymääräykset voivat koskea muun muassa työyhteisön kehittämistoimintaa, yhteistoimintalain mukaisen neuvottelukunnan perustamista sekä yhteistoimintalakia täydentäviä yhteistoimintasopimuksia. (HE 159/2021 vp)

Työehtosopimuksin on voitu poiketa yhteistoimintalain velvoitteista. Työehtosopimuksissa on voitu sopia yhteistoimintalaissa säädettyjä neuvotteluaikoja lyhyemmistä tai pidemmistä neuvotteluaikoista. (HE 198/2024 vp)

Sitä, kuinka suurelta osin yhteistoimintavelvoitteiden valvonta käytännössä kuuluu työmarkkinaosapuolille, on yhteistoimintamenettelymääräysten moninaisuuden vuoksi haastavaa arvioida täsmällisesti. Esimerkiksi STTK:n edustamalla sopimuslalla valtaosa yksityisen sektorin työehtosopimuksista sisältää kirjauksia yhteistoiminnasta. Yhteistoimintamääräysten piiriin kuuluvien työnantajien tarkka määrä ei ole tiedossa. Työehtosopimuskirjausten sisältö vaihtelee. Hyvin tavallinen kirjaus yhteistoimintasopimuksessa on viittaus yhteistoimintalakiin ja toteamus siitä, että laki ei ole työehtosopimuksen osa. Tällaisiin kirjauksiin ei liity valvontavelvollisuutta. Poikkeaminen on STTK:n sopimuslalla harvinaisempaa ja koskee tyypillisesti yhteistoimintalain 2 lukua eli vuoropuhelun toteuttamista ja siihen mahdollisesti liittyvää paikallisen sopimisen valtuutusta (teknologiateollisuus, kemianteollisuus, rakennusteollisuus ja ICT-ala) tai 3 lukua muutosneuvotteluista (teollisuuden alat). Poikkeukset voivat koskea esimerkiksi neuvotteluaikoja, neuvotteluaajan alkamista tai muutosturvaa.

Vastaavasti lähes kaikkiin Akavan jäsenliittojen työehtosopimuksiin sisältyy määräyksiä yhteistoiminnasta. Tyypillisesti määräykset kattavat esimerkiksi luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun aseman, tiedottamisen ja koulutuksen, vuoropuhelun toteutustavat,

neuvottelumenettelyt työvoiman vähentämistilanteissa sekä paikallisen sopimisen mahdollisuudet. Tavanomaisempaa on yhteistoimintalakiin viittaaminen tai sen täydentäminen yhteistoimintamääräyksiin kuin suoranainen poikkeaminen yhteistoimintalain säännöksistä.

Myös Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n yritysjäsenten noudattamissa työehtosopimuksissa (esim. KT:n yrityssektorin yleinen työehtosopimus YTES) on viittausmääräyksiä yhteistoimintalakiin. Viittausmääräyksiä yhteistoimintalakiin ei ole otettu työehtosopimuksen osaksi. YTES:sa on sovittu toisin esimerkiksi henkilöstön edustajalle annettavista tiedoista, vapautuksesta työstä ja korvauksista.

Tarkastelluissa yksityisen sektorin työehtosopimuksissa tyypillisempiä näyttäisivät olevan viittaukset yhteistoimintalakiin. Tällöin yhteistoimintalaki ei tule työehtosopimuksen osaksi ja on siten yhteistoiminta-asiamiehen valvonnan piirissä. Etenkin eräillä teollisuuden aloilla yhteistoiminta-asiamiehen valvonnan ulkopuolelle sen sijaan jäävät määräykset, joilla on poikettu pääasiallisesti yhteistoimintalain 2 tai 3 luvun määräyksistä.

2.4.2 Viranomaisten, resurssien ja tehtävien tarkastelu

Työelämlainsäädännön valvontatehtävien organisoimisen tehostamiseksi ja kustannussäästöjen tavoittelemiseksi olisi mahdollista lakkauttaa yhteistoiminta-asiamiehen virka ja toimisto ja keskittää yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävät toiselle viranomaiselle. Uuden valvontaviranomaisen tehtävänä olisi myös hallintoedustukseen liittyvien poikkeuslupien myöntäminen. Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston kustannukset katetaan työ- ja elinkeinoministeriön toimintamenoista. Vuosina 2023–2025 toimintamenot ovat olleet noin 440 000 euroa ja henkilöstöresurssi yhteensä 5,5 henkilötyövuotta.

Yhteistoimintalainsäädännön valvonta työsuojeluviranomaisessa

Yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävät sopisivat parhaiten työsuojeluviranomaisen tehtäväkenttään. Työsuojeluviranomaisen tehtävät siirtyvät 1.1.2026 alkaen aluehallintovirastolta Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosastolle.

Työsuojeluhallinnon vuosikertomuksen¹⁰ mukaan vuosina 2021–2024 käytettävissä olevien henkilötyövuosien määrä on vaihdellut työsuojelun vastualueilla n. 415–440 henkilötyövuoden välillä. Vuonna 2024 henkilötyövuosia oli 425. Henkilöstöresurssi on pienentynyt vuosina 2023–2024. Työsuojeluviranomaisen tehtävät siirtyvät 1.1.2026 alkaen Lupa- ja valvontavirastolle, jonka työsuojeluosastolla on käytettävissään n. 450 henkilötyövuotta.¹¹ Tarkoituksena on, että henkilöstöresurssien tarvetta tarkastellaan kokonaisuutena Lupa- ja valvontaviraston aloitettua toimintansa. Kokonaisuudessaan työsuojelun vastualueiden toimintamenot ovat olleet viime vuosina noin 30 000 000 euroa.

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuuluu usean eri lain valvonta ja niihin liittyvä neuvonta. Erityistä osaamista edellyttävät muun muassa yhtiölainsäädäntöön ja kansainväliseen konserniyhteistoimintaan liittyvät kysymykset.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston tehtäväkentän laajuuden ja sen edellyttämän asiantuntemuksen vuoksi on arvioitava uusien valvontaviranomaisten lisäresurssien tarvetta. Myös ILO:n yleissopimuksessa nro 81 edellytetään työsuojeluviranomaisen riittävää resursointia.

¹⁰ [Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2024](#), s. 28

¹¹ [LVV-tietopaketti medialle](#).

Uudistuksella saavutettava kokonaiskustannussäästö riippuisi uudelle viranomaiselle mahdollisesti siirtyvistä resursseista.

Työelämlainsäädännön valvonta on pääosin keskitetty työsuojeluviranomaiselle. Kaiken kaikkiaan työsuojeluviranomainen toimivaltaan kuuluu yli sadan säädöksen noudattamisen valvonta.¹² Työsuojeluviranomaisen nykyisiä tehtäviä on käsitelty laajemmin edellä.

Viime vuosina työsuojeluviranomaisen tehtäväkenttä on laajentunut. Paikallisen sopimisen uudistuksen myötä työsuojeluviranomainen vastaa yleissitovuuskentässä tehtyjen paikallisten sopimusten valvonnasta. Uudistuksen johdosta työsuojeluviranomaisen resursseja lisättiin. Paikallisen sopimisen valvontatehtävät eivät kuitenkaan ole tähän mennessä näyttäytyneet merkittävänä osana työsuojeluviranomaisen toimintaa. Työneuvoston mahdollista lakkauttamista koskevassa työryhmän mietinnössä¹³ on esitetty, että työsuojeluviranomainen vastaisi jatkossa työsuojelun poikkeuslupa-asioiden oikaisuvaatimusmenettelystä. Ehdotus edellyttäisi toteutusaan kuitenkin melko rajallista työpanosta, sillä työsuojelun poikkeuslupa-asioiden oikaisuvaatimusten määrä on ollut vuositason varsin vähäinen. Tulevaisuudessa valvontatehtävät saattavat laajentua esimerkiksi alustatyöhön liittyviin kysymyksiin.

Jos tehtäviä lisättäisiin resursseja turvaamatta, jouduttaisiin valvontaa entisestään kohdentamaan ja priorisoimaan keskeisimpien valvontatehtävien hoitamista, kuten asiakasaloitteisia yhteydenottoja. Kaiken kaikkiaan tehtäväkentän laajentaminen esityksessä ehdotettavalla tavalla edellyttäisi asianmukaisten resurssien turvaamista sekä työsuojeluviranomaisen henkilöstön osaamisen kehittämistä.

Yhteistoiminta-asiamiehestä poiketen työsuojelutarkastukset muodostavat merkittävän osan työsuojeluviranomaisen tehtävistä.¹⁴ Asiakasyhteydenottojen määrän perusteella myös neuvonta ja ohjaus on keskeinen osa työsuojeluviranomaisen toimintaa. Vuonna 2024 puhelinneuvonnassa lähes 60 prosenttia kysymyksistä käsitteli työsuohdeasioita.

Yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävien siirron ei voida arvioida heikentävän työsuojeluviranomaisen edellytyksiä hoitaa nykyisiä tehtäviään, kun otetaan huomioon työsuojeluviranomaiselle mahdollisesti siirtyvät resurssit sekä yhteistoiminta-asiamiehen toimiston valvontatehtävien vuosittainen määrä. Työsuojeluviranomaisen suoritettuaan suhteutettuna yhteistoiminta-asiamiehen vuosittain käsittelemien asioiden määrä on melko vähäinen.

Yhteistoiminta-asiamiehen toiminta on keskittynyt etenkin ennakollisiin toimiin lainsäädännön noudattamisen edistämiseksi. Toisin kuin työsuojeluviranomaisella, yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole ollut juuri lainkaan rikkomusepäilyn vuoksi tehtyjä tarkastuksia taikka uhkasakon asettamiseen tai rikosprosessiin edenneitä valvonta-asioita. Etenkin työnantajien neuvonnalla ja ohjeistuksella on pystytty ennaltaehkäisemään tehokkaasti lain rikkomustapauksia.

Eräiden yhteistoiminta-asiamiehen tehtävien voidaan arvioida sopivan lähinnä erityisviranomaiselle. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on aloitteita ja ohjeita edistää ja parantaa

¹² Ajantasainen listaus työsuojeluviranomaisen valvomasta työelämlainsäädännöstä: [Työsuojelulainsäädäntö - Tyosuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#).

¹³ Lausuntopyyntö ja mietintö (14.8.2025) Lausuntopalvelussa: <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=475de463-15fc-4a12-a196-f068acbfca2b>.

¹⁴ Työsuojelutarkastusten kokonaismäärä vuosina 2021–2024 on ollut vuosittain 20 000–25 000 ja asiakasyhteydenottoja työsuojeluviranomainen saa vuosittain n. 36 000 kappaletta. Toimintaohjeita ja kehoituksia on annettu vuosittain n. 50 000 kertaa.

työnantajien ja työntekijöiden yhteistoimintaa ja muita henkilöstön osallistumisjärjestelmiä sekä seurata lainsäädännön tavoitteiden toteutumista.¹⁵ 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.

Yhteistoiminta-asiamiehen erityisenä tehtävänä on ohjein edistää työnantajien ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Toimiston verkkosivuilla on julkaistu kattavasti ohjeistusta yhteistoimintalainsäädännöstä ja henkilöstörahastoista sekä muun muassa asiakirjamalleja.¹⁶ Myös työsuojeluviranomainen tarjoaa neuvontaa työlainsäädäntökysymyksissä ja ohjeistaa niistä verkkosivuillaan.

Valvonnan tehokkuuden turvaamiseksi uudella viranomaisella tulisi lähtökohtaisesti olla vastaavat toimivaltuudet kuin yhteistoiminta-asiamiehellä nykyisin. Työsuojeluviranomaisella on valvontatehtävissään pääosin vastaavia toimivaltuuksia kuin yhteistoiminta-asiamiehellä. Yhteistoiminta-asiamiehestä poiketen työsuojeluviranomaisen ensisijainen keino rikkomuksiin puuttumiseksi on kuitenkin kirjallisen toimintaohjeen antaminen. Kirjallinen kehoitus voidaan antaa laissa mainituissa tilanteissa toissijaisesti. Kehotuksen noudattamatta jättäminen voidaan saattaa työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Jos kirjallista kehotusta ei noudateta, työsuojeluviranomainen voi asettaa velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Yhteistoiminta-asiamies voi ilmeisissä rikkomustapauksissa antaa suoraan kirjallisen kehotuksen ja eräissä tilanteissa asettaa sen noudattamiselle määräajan sekä asettaa eräiden velvoitteiden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon. Työsuojelun valvontalakia olisi tehtävä tarvittavat muutokset valvontatehtävien yhteensovittamiseksi.

Henkilöstörahastojen valvonta Patentti- ja rekisterihallituksessa

Henkilöstörahastojen valvonta ja henkilöstörahastorekisterin ylläpito puolestaan edellyttävät erityyppistä osaamista. Tehtävät sopisivat parhaiten Patentti- ja rekisterihallitukselle, joka vastaa muun muassa säätiö- ja tilintarkastusvalvonnasta. Tehtävien siirtoa Patentti- ja rekisterihallitukselle puoltaisi myös se, että kyseinen viranomainen toimii työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla. Henkilöstörahastojen määrän kasvun ja niiden valvonnassa tarvittavan erityisosaamisen vuoksi on perusteltua, että yhteistoiminta-asiamiehen toimistosta siirtyisi resursseja Patentti- ja rekisterihallitukselle.

Henkilöstörahastojen osalta keskeisiä Patentti- ja rekisterihallitukselle siirtyviä tehtäväkokonaisuuksia olisivat henkilöstörahastorekisterin ylläpito ja henkilöstörahastoihin liittyvien ilmoitusten vastaanottaminen ja tarkastaminen eli valvontatehtävät.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto on tarjonnut kattavasti ohjeistusta ja neuvontaa henkilöstörahastolain soveltamisesta. Kyse on asiakasneuvonnasta sähköpostitse ja puhelimitse, viranomaisen verkkosivuilla julkaistavista ohjeistuksista ja malliasiakirjoista sekä yhteydenpidosta valvonnan kohteena oleviin yrityksiin. Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut tiivistä

¹⁵ Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta piti yhteistoiminta-asiamiehen toimistoa perustettaessa tärkeänä, että yhteistoiminta-asiamiehen toiminnassa korostuu yritysten ja työntekijöiden ennakkoiva neuvonta ja ohjeistaminen. Valiokunta korosti yhteistoiminta-asiamiehen merkitystä yhteistoiminnan ja osallistumisjärjestelmien kehittämisessä (TyVM 1/2010 vp).

¹⁶ [Ohjeet | YT-Asiamies](#), [Ohjeet | YT-Asiamies](#), [Yhteistoimintaopas | YT-Asiamies](#).

sidosryhmäyhteistyötä mm. Verohallinnon, alan yhdistyksen ja palveluntarjoajien kanssa. Toimisto on järjestänyt myös webinaareja ja koulutustilaisuuksia. Kyse on pitkälti yhteistoiminta-asiamiehen erityistehtävistä, joita ei välttämättä olisi mahdollista toteuttaa Patentti- ja rekisterihallituksessa yhtä kattavasti kuin nykyisin. Tiedottamista ja ohjeistusta henkilöstörahastoista olisi mahdollisuuksien mukaan pyrittävä jatkamaan myös uuden valvontaviranomaisen verkkosivuilla. PRH:n mahdollisuuksiin tarjota neuvontaa ja ohjeistusta henkilöstörahastoasioissa vaikuttavat sille siirtyvät resurssit.

Henkilöstörahastorekisterin ylläpitoon olisi tarkoituksenmukaista hyödyntää nykyistä järjestelmää. Henkilöstörahastojen valvontatehtävistä syntyviä kustannuksia voitaisiin kattaa niihin liittyvistä ilmoituksista perittävillä maksuilla sekä uudella henkilöstörahastoilta perittävällä valvontamaksulla. Työ- ja elinkeinoministeriön maksullisista suoritteista annetun työ- ja elinkeinoministeriön asetuksen (100/2025) mukaisesti henkilöstörahaston rekisteröinnistä peritään tällä hetkellä 600 euron ja sääntömuutoksen rekisteröinnistä 400 euron maksu ja muiden muutositmoitusten käsittelyistä 100 euroa. Vuosina 2023–2025 suoritteista saadut tulot ovat vaihdelleet 55 000–85 000 euron välillä. Henkilöstörahastoilta rekisteröinti- ja muutositmoituksista perittävät maksut eivät riitä kattamaan valvonnasta aiheutuvia kustannuksia. Tehtävien siirtyessä Patentti- ja rekisterihallitukselle työ- ja elinkeinoministeriön asetukseen Patentti- ja rekisterihallituksen maksullisista suoritteista olisi tehtävä tarvittavat muutokset.

Henkilöstörahastojen valvontamaksu

Henkilöstörahastojen valvonnasta aiheutuvat kustannukset katetaan nykyisin pitkälti työ- ja elinkeinoministeriön toimintamenoista. Henkilöstörahasto on keino henkilöstön palkitsemiseen työnantajan tavoitteiden saavuttamiseksi. Rahaston perustamisella voidaan parantaa yrityksen, viraston tai kunnan tuottavuutta ja kilpailukykyä. Nämä tavoitteet huomioiden on perusteltua, että henkilöstörahastot osallistuvat valvonnasta julkiselle taloudelle aiheutuvien kustannusten kattamiseen eikä valvontaa rahoiteta lähes täysimääräisesti valtion budjetista. Nykyisin esimerkiksi säätiöiltä ja finanssialan toimijoilta peritään valtiolle valvontamaksua.¹⁷ Valvontamaksun käyttöönottoa puoltaisi henkilöstörahastojen määrän voimakas kasvu, joka edellyttää valvontatoiminnan lisäresursointia. Uudistus tukisi tavoitetta valtionhallinnon toimintamenojen säästämisestä.

Uuden valvontamaksun käyttöönotto edellyttäisi henkilöstörahastojen valvontamaksua koskevan lain säätämistä. Patentti- ja rekisterihallitus on nettobudjetoitu virasto, jonka on katettava kaikki kustannuksensa asiakkailtaan saamallaan tuloilla. Viraston toimialalla esimerkiksi säätiöiden valvontaa rahoitetaan säätiöiltä perittävien valvontamaksuin. Patentti- ja rekisterihallituksen suoritteista säädetään patentti- ja rekisterihallituksen suoritteista perittävistä maksuista annetussa laissa 1032/1992.

Maksun tulisi olla tasoltaan sellainen, että sillä pystyttäisiin kattamaan valvonnasta aiheutuvia henkilöstökustannuksia eikä se toisaalta muodostuisi esteeksi henkilöstörahastojen perustamiselle. Henkilöstörahastojen pääoma jakautuu henkilöstörahastolain mukaan jäsenpääomaan ja muuhun pääomaan. Pääosin henkilöstörahastojen pääomat muodostuvat nimenomaan jäsenpääomasta. Tyypillisesti henkilöstörahastoilla ei ole pääomaa rahastoa perustettaessa. Maksu voitaisiin periä esimerkiksi tietynä prosenttiosuutena jäsenpääomasta määrittämällä kuitenkin

¹⁷ Laki säätiön valvontamaksusta (1048/2013) ja laki finanssivalvonnan valvontamaksuista (1209/2023).

maksun vähimmäis- ja enimmäistasot. Tiedot rahastojen pääomasta saataisiin taseesta, joka toimittaisiin jatkossa vuosittain PRH:lle.

Perustuslakivaliokunnan käytännössä valtion perimät valvontamaksut on pitkälti katsottu perustuslain 81 §:n näkökulmasta veroiksi. Valtiosääntöoikeudellisesti henkilöstörahaston valvontamaksua olisi pidettävä verona. Maksun perusteista, suorittamisvelvollisuudesta ja maksuvelvollisen oikeusturvasta olisi siten säädettävä lailla. Valvontamaksu olisi veroluonteisuudesta johtuen tuloutettava valtion talousarvioon ja osoitettava vastaava määräraha Patentti- ja rekisterihallitukselle. Henkilöstörahaston valvontamaksulla kerättävät varat tulisi ohjata lyhentämättöminä kattamaan Patentti- ja rekisterihallitukselle henkilöstörahastojen valvonnasta aiheutuvia kuluja.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on tehostaa työelämlainsäädännön valvontatehtävien organisointia ja pyrkiä säästämään valtionhallinnon toimintamenoja.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan, että yhteistoiminta-asiamiehestä annettu laki kumottaisiin ja yhteistoiminta-asiamiehen toimisto lakkautettaisiin. Yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävät ehdotetaan siirrettäväksi työsuojeluviranomaiselle. Henkilöstörahastojen valvonta ja henkilörahastorekisterin ylläpito siirtyisivät Patentti- ja rekisterihallitukselle. Valvontatehtävien siirtoon liittyen ehdotetaan muutoksia työsuojelun valvontalakiin, henkilöstörahastolakiin, yhteistoimintalakiin ja eräisiin muihin yhteistoimintaa koskeviin lakeihin sekä Patentti- ja rekisterihallituksesta annettuun lakiin.

Työsuojeluviranomaiselle siirrettäväksi ehdotetut valvontatehtävät käsittäisivät yhteistoimintalain, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain ja henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppasuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain noudattamisen valvonnan. Lisäksi työsuojeluviranomainen vastaisi hallintolain mukaisesti yhteistoimintalainsäädäntöön liittyvästä neuvonnasta.

Työsuojelun valvontalakiin ehdotetaan tehtäväksi tarvittavat muutokset yhteistoiminta-asiamiehen nykyisten toimivaltuuksien yhteensovittamiseksi työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksien kanssa. Ensijainen keino yhteistoimintalainsäädännön rikkomuksiin puuttumiseksi olisi työsuojelun valvontalaissa tarkoitettu toimintaohje. Yhteistoimintalainsäädännöstä johtuvaa velvoitetta rikkovalle työnantajalle voitaisiin lisäksi antaa eräin edellytyksin kirjallinen kehoitus, jossa asetetaan määräaika tilanteen korjaamiseksi. Uhkasakko voitaisiin asettaa vastaavien yhteistoimintalainsäädännöstä johtuvien velvoitteiden noudattamisen tehosteeksi kuin nykyisin. Työsuojeluviranomainen olisi velvollinen ilmoittamaan poliisille esitutkintaa varten valvomaansa yhteistoimintalainsäädäntöön liittyvistä rikosepäilyistä.

Esityksessä ehdotetaan, että yhteistoiminta-asiamiehen toimiston henkilöstörahastoihin liittyvistä tehtävistä vastaisi jatkossa Patentti- ja rekisterihallitus.

Patentti- ja rekisterihallitukselle siirtyisivät henkilöstörahastorekisterin ylläpito ja henkilöstörahastoihin liittyvien ilmoitusten vastaanottaminen ja tarkastaminen eli valvontatehtävät. Patentti-

ja rekisterihallitus vastaisi hallintolain mukaisesti myös henkilöstörahastoihin liittyvästä neuvonnasta.

Henkilöstörahastoa perustettaessa Patentti- ja rekisterihallitus tarkastaisi perustamisilmoituksen ja laissa säädettyjen rekisteröintiedellytysten täyttymisen. Keskeinen työvaihe perustamisvaiheen tarkastuksessa on henkilöstörahaston tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän lainmukaisuuden tarkastaminen.

Henkilöstörahastolaissa edellytetään ilmoittamaan muun muassa rahaston sääntöjen, hallituksen kokoonpanon ja tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän muutoksista. Muutosilmoitukset olisi jatkossa tehtävä Patentti- ja rekisterihallitukselle. Yhteistoiminta-asiamiehen nykyisiä tehtäviä vastaavasti Patentti- ja rekisterihallitus tarkastaisi, että muutoksissa on noudatettu henkilöstörahastolain velvoitteita. Muutosilmoitukset voivat koskea myös henkilöstörahaston hallinnoijan eli palveluntarjoajan vaihtumista. Nämä muutokset olisi kirjattava henkilöstörahastorekisteriin.

Lisäksi säännöllinen työvaihe valvonnassa olisi henkilöstörahaston tilinpäätöstietojen tarkastaminen. Henkilöstörahastolaissa veloitetaan toimittamaan vuosittain muun muassa tilinpäätöstiedot valvontaviranomaisen tarkastettavaksi.

Henkilöstörahastoihin liittyvät ilmoitukset vastaanotetaan nykyisin henkilöstörahastosovelluksen kautta. Tämän järjestelmän hallinnointi voitaisiin siirtää Patentti- ja rekisterihallitukselle.

Esityksessä ehdotetaan, että Patentti- ja rekisterihallituksella olisi henkilöstörahastojen valvonnassa vastaavat toimivaltuudet kuin yhteistoiminta-asiamiehellä. Patentti- ja rekisterihallituksella olisi oikeus tarkastaa henkilöstörahaston kirjanpito ja hallinto ja muullakin tavalla tarkastaa rahaston toimintaa. Jos Patentti- ja rekisterihallitus havaitsisi henkilöstörahaston menetelleen henkilöstörahastolain tai rahaston sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen laissa säädetty velvollisuutensa, se voisi määrätä rahaston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon. Tuomioistuimien voisi asettaa määräyksen tai kiellon tehosteeksi uhkasakon rahaston hallituksen jäsenille Patentti- ja rekisterihallituksen vaatimuksesta.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki henkilöstörahastojen valvontamaksusta. Henkilöstörahastojen valvonnasta aiheutuvia kustannuksia katettaisiin jatkossa henkilöstörahastoilta perittävillä valvontamaksuilla. Kyse olisi veroluonteisesta maksusta. Ehdotettava laki sisältäisi säännökset maksuvelvollisuuden ja maksun suuruuden perusteista sekä maksuvelvollisen oikeusturvasta ja olisi pitkälti vastaavan sisältöinen kuin säätiön valvontamaksusta annettu laki. Valvontamaksun perusteet kuitenkin poikkeaisivat säätiöiltä perittävästä maksusta. Henkilöstörahaston valvontamaksu olisi 0,1 prosenttia rahaston jäsenosuuspääomasta. Maksua ei kuitenkaan perittäisi, jos se jäisi alle 100 euroon eikä 500 euroa ylittävältä osalta. Maksun perisi Patentti- ja rekisterihallitus.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

Yhteistoimintalainsäädännön neuvonta- ja valvontatehtävien siirto työsuojeluviranomaiselle tehostaisi julkishallinnon organisointia, kun resursseja voitaisiin mahdollisuuksien mukaan kohdentaa nykyistä laajemman lainsäädäntökokonaisuuden valvontaan ja viranomaisten päällekkäisiä toimintakuluja karsia. Uudistuksella saavutettava kokonaiskustannussäästö riippuu uusille viranomaisille mahdollisesti siirtyvistä resursseista. Mahdollisuudet kohdentaa

yhteistoiminta-asiamiehen toimiston nykyisiä resursseja uusissa viranomaisissa nykyistä laajempaan tehtäväkenttään riippuvat siitä, kuinka valvonta-asioiden määrä kehittyy tulevaisuudessa.

Työ- ja elinkeinoministeriön toimintamenoista rahoitetut yhteistoiminta-asiamiehen toimiston palkkakulut ovat vuosina 2023–2025 olleet vuositasolla noin 400 000 euroa, muut toimintamenot 30 000 euroa ja vuokratulot noin 10 000 euroa. Yhteensä toimintamenot ovat olleet vuosittain noin 440 000 euroa. Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttaminen tarkoittaisi suoraan kustannussäästöä erillisviranomaisen päällekkäisissä kulutusmenoissa ja osittaista säästöä henkilöstökuluissa. Henkilöstörahastorekisteriä siirrettäessä voi lisäksi aiheutua kertaluonteisia kustannuksia nykyisen järjestelmän mahdollisista päivitystarpeista. Järjestelmän siirron yhteydessä aiheutuisi kertaluonteisia kustannuksia arviolta 35 000–40 000 euroa.

Uusissa valvontaviranomaisissa siirtyvien valvontatehtävien hoitaminen edellyttänee yhteensä ainakin 4–5 htv:n työpanosta.

Tämä merkitsisi, että uudistuksen jälkeen yhteistoimintalainsäädännön ja henkilöstörahastojen valvonnasta uusissa viranomaisissa aiheutuvat henkilöstökulut olisivat yhteensä arviolta 280 000–350 000 euroa (htv a 70 000 €). Muita mahdollisia säännöllisiä toimintamenoja, kuten järjestelmän ylläpitokustannuksia PRH:ssa, olisi arviolta 25 000 euroa vuodessa. Uudistuksesta seuraava vuosittainen kokonaissäästö olisi siten karkeasti arvioituna noin 65 000–135 000 euroa. Laskennallisten säästöjen osalta on huomattava, että henkilöstörahastorekisterin ylläpitoon käytettävän järjestelmän päivittämisestä aiheutuisi lisäkustannuksia lähivuosina tästä uudistuksesta riippumatta. Laskelmaan liittyy epävarmuuksia eikä siinä ole huomioitu valvontamaksun käyttöön otosta saatavia tuloja, joilla voitaisiin kattaa resurssikustannuksia PRH:ssa.

Tämänhetkisen arvion mukaan henkilöstörahastojen valvonnasta syntyvät henkilöstökustannukset pystyttäisiin pitkälti kattamaan rahastojen perustamis- ja muutosilmoituksista saatavilla tuloilla sekä valvontamaksulla, joka olisi 0,1 prosenttia jäsenpääomasta. Maksua ei kuitenkaan perittäisi, jos se jäisi alle 100 euroon tai 500 euroa ylittävältä osalta. Henkilöstörahastojen määrän kasvun vuoksi niihin kohdistettuja valvontaresursseja jouduttaisiin todennäköisesti lisäämään lähivuosina ehdotettavasta uudistuksesta riippumatta.

Suuntaa-antava arvio valvontamaksukertymästä (perustuen jäsenosuuspääomiin vuonna 2023):

- 75 rahastoa (ei maksua)
- 50 rahastoa (100–200 euroa)
- 35 rahastoa (200–300 euroa)
- 50 rahastoa (300–500 euroa)
- 145 rahastoa (enimmäismäärä 500 euroa).

Yhteensä valvontamaksua kertyisi arviolta noin 110 000 euroa vuodessa. Valvontamaksukertymän oletetaan kasvavan sitä mukaa, kun rahastoja perustetaan lisää ja nykyiset rahastot saavat kerrytettyä pääomiaan.

Henkilöstörahastojen rekisteröinnistä ja muutosilmoituksista perittävistä maksuista on kertynyt vuosina 2023–2025 tuloja vuositasolla noin 55 000–85 000 euroa.

Henkilöstörahastojen määrän kasvaessa maksukertymän voidaan olettaa pysyvän vuositasolla lähellä 200 000 euroa ja todennäköisesti kasvavan.

Valvontamaksukertymässä olisi edellä mainittujen tietojen ja reunaehtojen perusteella vuositasolla 7500 euron alijäämä, jos pääomaltaan alle 100 000 euron henkilöstörahastot jäisivät pois valvontamaksun piiristä. Käytännössä tämä tarkoittaisi, että vaje olisi katettava muilta henkilöstörahastoilta perittävillä valvonta- tai suoritemaksuilla. Pienempien henkilöstörahastojen rajaamista pois puoltaisi hallitusohjelman tavoite henkilöstörahastojen perustamisen edistämisestä. Viimeaikaisilla uudistuksilla on pyritty kannustamaan erityisesti pienempiä yrityksiä henkilöstörahastojen perustamiseen (HE 265/2022 vp). Valvontamaksu tuloutettaisiin valtion talousarvioon ja vastaava määräraha Patentti- ja rekisterihallitukselle. PRH:lle olisi varattava tarvittava rahoitus valvontatoiminnan järjestämiseksi, kunnes toimintaa pystytään rahoittamaan valvontamaksuin.

Henkilöstöresurssien mahdollinen siirto olisi huomioitava sosiaali- ja terveysministeriön pääluokan momentilla 33.02.07, josta rahoitetaan LVV:n työsuojeluosaston henkilöstömenot sekä työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla PRH:n toimintamenomomentilla 32.01.07.

4.2.2 Viranomais- ja henkilöstövaikutukset

Esityksellä olisi vaikutuksia yhteistoiminta-asiamiehen toimiston, Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosaston sekä Patentti- ja rekisterihallituksen toimintaan ja henkilöstöön.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttaminen merkitsisi toimiston virkojen uudelleenjärjestelyä.

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

Valtion virkamieslain (750/1994) 5 a §:n mukaan valtionhallinnon toimintojen uudelleenjärjestelyn yhteydessä virat ja niihin nimetyt virkamiehet siirtyvät samaan virastoon tai samoihin virastoihin kuin tehtävät siirtyvät. Siltä osin kuin yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtäviä siirrettäisiin uudelle viranomaiselle, siirtyisivät lähtökohtaisesti myös niihin yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa kohdistetut henkilöstöresurssit. Yhteistoiminta-asiamiehellä on nykyisin eräitä erityistehtäviä, jotka eivät sellaisenaan sovi työsuojeluviranomaisen ja Patentti- ja rekisterihallituksen tehtäväkenttään. Yhteistoiminta-asiamiehen erityistehtävistä luovuttaessa arvioitavaksi tulisi yhteistoiminta-asiamiehen viran lakkauttaminen.

Karkeasti arvioituna yhteistoimintalainsäädännön valvonta edellyttäisi työsuojeluviranomaisessa noin 2,0–2,5 htv asiantuntijatason työpanosta ja henkilöstörahastoihin liittyvät tehtävät Patentti- ja rekisterihallituksessa noin 2, 0–3,0 htv asiantuntijatyöpanosta. Arvioitaessa resurssien kohdentamista työsuojeluviranomaisen ja Patentti- ja rekisterihallituksen välillä olisi otettava huomioon yhteistoimintalain soveltamisalamuutoksesta johtuva valvonta-asioiden määrää pidemmällä aikavälillä mahdollisesti rajoittava vaikutus sekä toisaalta henkilöstörahastojen määrän kasvu. Henkilöstörahastojen määrä on lähes kolminkertaistunut viimeisen viiden vuoden aikana. Henkilöstöresursseja tarvittaneen jatkossa enenevissä määrin henkilöstörahastojen

valvontaan. Henkilöstörahastojen valvontaan liittyviä kustannuksia voidaan kattaa perustamis- ja muutosilmoitusten käsittelystä perittävillä maksuilla sekä uudella valvontamaksulla.¹⁸

Ottaen huomioon mahdollisesti siirtyvät resurssit, yhteistoimintaan liittyvistä erityistehtävistä luopuminen sekä yhteistoiminta-asiamiehen suoritteiden vuosittainen määrä, ei yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävien siirto lähtökohtaisesti heikentäisi työsuojeluviranomaisen edellytyksiä vastata nykyisistä tehtävistään. Työsuojeluviranomaisen suoritelmäärään suhteutettuna yhteistoiminta-asiamiehen vuosittain käsittelemien asioiden määrä on melko vähäinen. Siirtyvien resurssien johdosta uudistuksella ei olisi lähtökohtaisesti olennaista vaikutusta myöskään Patentti- ja rekisterihallituksen nykyisten tehtävien hoitoon.

Työsuojeluviranomaisen henkilöstöllä on laaja osaaminen työlaainsäädäntökysymyksistä. Työsuojelun yhteistoimintaa lukuun ottamatta työsuojeluviranomaisella ei kuitenkaan ole aiemmin ollut yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtäviä. Uudistus edellyttäisi työsuojeluviranomaisen henkilöstön osaamisen kehittämistä yhteistoimintalakiin ja kansainväliseen konserniyhteistoimintaan liittyvissä kysymyksissä. Vastaavasti yhteistoiminta-asiamiehen toimistosta mahdollisesti siirtyvää henkilöstöä olisi perehdytettävä työsuojeluviranomaisen toimintaan. Uudistus aiheuttaisi henkilöstön koulutustarpeita myös Patentti- ja rekisterihallituksessa.

Toisaalta työsuojeluviranomaiselle ja Patentti- ja rekisterihallitukselle mahdollisesti siirtyvien henkilöstöresurssien mukana siirtyisi myös yhteistoimintalainsäädäntöön ja henkilöstörahastoihin liittyvä osaaminen eli perehdyttämistarpeet uusissa viranomaisissa voisivat jäädä melko vähäisiksi, ellei tehtäviin jouduta rekrytoimaan uutta henkilöstöä.

4.2.3 Vaikutukset yrityksiin, työelämään ja työntekijöihin

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto on pystynyt varsin tehokkaasti edistämään yhteistoimintalainsäädännön noudattamista ennakollisin toimin. Valvonta-asioissa ei ole käytännössä juuri koskaan jouduttu etenemään kehotusten antamiseen, työpaikkatarkastuksiin tai rikosprosessiin.

Yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut erityistehtävä henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumisen edistämisessä. Kyse on ollut käytännössä esimerkiksi koulutustilaisuuksien järjestämisestä, ohjeistusten ja asiakirjamallien julkaisusta sekä sidosryhmäyhteistyöstä. Näitä tehtäviä ei välttämättä voida toteuttaa uusissa viranomaisissa ainakaan täysin nykyisessä laajuudessaan.

Ennakollisen ohjauksen ja neuvonnan tarve on suurin etenkin pienemmissä yrityksissä. Yhteistoimintalain 1.7.2025 voimaan tulleilla soveltamisalamuutoksilla on kuitenkin rajattu lain soveltamista pienemmissä yrityksissä, mikä voi vähentää neuvontatarvetta pitkällä aikavälillä. Toisaalta yhteistoimintalain soveltamisalaan liittyvät poikkeukset voivat jossain määrin lisätä pienempien yritysten neuvontatarvetta etenkin uudistusta seuraavina vuosina. Resurssien mahdollinen siirto uuteen viranomaiseen kuitenkin turvaisi neuvontatehtävien hoitamista. Valvontatehtävien eriyttämisellä voitaisiin kohdentaa resursseja nykyistä paremmin juuri yhteistoimintalainsäädännön valvontaan. Henkilöstörahastojen määrän voimakas kasvu viime vuosina on käytännössä saattanut rajoittaa mahdollisuuksia yhteistoiminnan ennakolliseen valvontaan.

Työsuojeluviranomaisella ennakolliset toimet ovat jo nykyisin merkittävä osa valvontatyötä. Uudistuksen ei voida arvioida heikentävän yhteistoimintalainsäädännön noudattamisen

¹⁸ Työ- ja elinkeinoministeriön asetus työ- ja elinkeinoministeriön maksullisista suoritteista (100/2025), maksutaulukko: <https://www.finlex.fi/api/media/statute-consolidated/669874/media/8290.pdf?timestamp=2025-05-05T13%3A30%3A00.000Z>.

ennakollista valvontaa siinä määrin, että rikkomuksia tapahtuisi tai asioita etenisi tuomioistuinprosessiin ainakaan olennaisesti nykyistä enemmän. Edellä kuvatulla tavalla uudistuksen ei voida resurssien siirtyessä arvioida heikentävän työsuojeluviranomaisen edellytyksiä selviytyä nykyisistä tehtävistään työelämlainsäädännön valvonnassa.

Yksittäisen työntekijän tai työnantajan näkökulmasta uudistus voisi sujuvoittaa viranomaisasiointia, koska työsuojeluviranomaisen olisi mahdollista samalla kertaa tarjota neuvontaa ja ohjeistusta myös muuta työelämlainsäädäntöä koskeviin kysymyksiin.

Vuonna 2023 voimaan tulleella henkilöstörahastolain muutoksella mahdollistettiin henkilöstörahaston perustaminen pienemmissä viiden työntekijän ja liikevaihdoltaan vähintään 100 000 euron yrityksissä. Myös henkilöstörahastoja koskevan neuvonnan tarpeen voidaan arvioida olevan suurin etenkin pienemmissä yrityksissä. Uudistuksen yhteydessä luovuttaisiin yhteistoiminta-asiamiehen erityistehtävistä. Käytännössä yhteistoiminta-asiamiehen työpanos on ollut merkittävä henkilöstörahastoihin liittyvissä ohjaus- ja neuvontatehtävissä. Asianmukaisten resurssien turvaamisella PRH:lle siirtyvissä tehtävissä voitaisiin tukea uudistetun henkilöstörahastolain tavoitetta lisätä henkilöstörahastojen määrää erityisesti pienemmissä yrityksissä.

Esityksessä ehdottava valvontamaksu rajattaisiin tasoltaan melko alhaiseksi eikä pääomiltaan pienemmällä eli alle 100 000 euron henkilöstörahastoilla olisi maksuvelvollisuutta lainkaan. Siten valvontamaksun käyttöönoton ei arvioida vaikuttavan kielteisesti henkilöstörahastojen perustamiseen.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toimintojen yhdistäminen

Työneuvoston mahdollista lakkauttamista koskevan hankkeen lausuntokierroksella muun muassa palkansaajajärjestöt, yhteistoiminta-asiamies ja työneuvosto ehdottivat, että työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toimintojen yhdistämistä harkittaisiin.

Toimintojen yhdistämistä puoltavana tekijänä voitaisiin sinänsä pitää ainakin sitä, että työneuvoston nykyisten resurssien kohdentuminen myös yhteistoimintalainsäädännön valvontaan voisi tuottaa vähäisiä synergiaetuja.

Työneuvoston suoritelmäärät ovat puolestaan useiden vuosien ajan olleet melko vähäisiä. Lisäresurssien kohdentaminen työneuvoston tehtäviin yhteistoiminta-asiamiehen toimistosta ei näytä tarpeelliselta, ellei työneuvoston tehtäväkenttää laajennettaisi nykyisestä.

Toimintojen yhdistäminen voisi olla perusteltua etenkin silloin, jos työneuvoston ja/tai yhteistoiminta-asiamiehen toimintaa päätettäisiin kehittää niin sanottuna matalan kynnyksen oikeussuojakeinona. Tätä esitettiin työneuvostohankkeen lausuntokierroksella.

Työneuvoston lausuntojen merkitys varsinaisena yksilön oikeussuojakeinona on nykyisin käytännössä vähäinen, vaikkakin ne joissain tilanteissa voivat edesauttaa sovinnon löytämistä työpaikalla.

Lausunnot eivät ole oikeudellisesti sitovia ja niitä voivat pyytää vain työmarkkinakeskusjärjestöt ja eräät viranomaiset. Yksittäinen työntekijä tai työnantaja eivät voi pyytää lausuntoa. Lausuntoa ei myöskään voi pyytää esimerkiksi työsopimuslaista. Lausuntojen oikeudellisesta sitovuudesta luovuttiin vuonna 1996 muun muassa Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vuoksi. Sitovien ratkaisujen antaminen työlaainsäädännön tulkinta- ja soveltamiskysymyksissä edellyttäisi käytännössä, että työneuvostolla olisi vastaava asema ja toimivaltuudet kuin tuomioistuimella.

Työneuvoston kehittäminen matalan kynnyksen oikeussuojakeinona edellyttäisi laaja-alaisen selvitystyön käynnistämistä ja todennäköisesti merkittävää lisäresursointia. Julkishallinnon säästö- ja tehostamistarpeiden vuoksi resurssien kohdentamista on harkittava tarkkaan. Prosessikynnyksen korkeus on ongelma monissa muissakin asiaryhmissä kuin työsuhderiidoissa. Myös käräjäoikeuksissa voidaan toteuttaa prosessikynnystä madaltavia ratkaisuja (esim. HE 89/2025 vp ns. pienten riita-asioiden menettelystä). Kyse on asiasta, jota tulisi lähtökohtaisesti tarkastella laajemmin kuin pelkästään työsuhderiitojen osalta.

Syksyn 2025 budjettiriihessä päätettiin käynnistää nopealla aikataululla virastorakenneselvitys, jonka tavoitteena on säästää valtionhallinnon toimintamenoja 25 miljoonaa euroa vuodesta 2027 alkaen. Valtionhallinnon säästö- ja tehostamistarpeista johtuen toimintoja tulisi organisoida siten, että resurssit ovat mahdollisimman tehokkaassa käytössä. Välttämätöntä tarvetta työneuvoston lausuntotehtävien säilyttämiselle nykymuodossaan ei ole. Työsuojelun poikkeuslupa-asioiden muutoksenhakutehtävien siirto toiselle viranomaiselle puolestaan toisi synergiaetuja, kun resurssit kohdentuisivat nykyistä laajempaan tehtäväkokonaisuuteen. Hallituksen esittämän pienriitamenettelyn (HE 89/2025 vp) vaikutuksia olisi uudistuksen toteutuessa seurattava. Mahdollista on, että pienriitamenettelyn laajentamista muihin asiaryhmiin tulevaisuudessa selvitetään.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toimialaan puolestaan kuuluu melko suppea lainsäädäntökokonaisuus. Yhteistoimintalain soveltamisalaa on 1.7.2025 alkaen rajattu pienemmissä yrityksissä, joilla on suurin tarve neuvonnalle ja ohjeistukselle. Etenkin pidemmällä aikavälillä tämä voi vähentää yhteistoiminta-asiamiehen neuvonta- ja valvontatehtävien tarvetta. Toimintojen tehostamistavoitetta toteuttaisi paremmin se, että työelämlainsäädännön valvontatehtäviä keskitettäisiin nykyistä laajemmin esimerkiksi työsuojeluviranomaiselle. Henkilöstörahojen määrän kasvaessa valvonnan asianmukainen järjestäminen työ- ja elinkeinoministeriön toimintamenoista rahoitettavassa pienessä erityisviranomaisessa voi muodostua haasteelliseksi.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston perustamista koskevan hallituksen esityksen (HE 177/2009 vp) mukaan yleisesti ottaen voidaan todeta, ettei suurimmassa osassa EU:n jäsenvaltiota ole erityistä viranomaista, joka valvoisi yhteistoimintalakien noudattamista. Säännösten noudattaminen on pääsääntöisesti toteutettu siten, että tiedottamis- tai neuvotteluvollisuuksien rikkomisesta voidaan valittaa tai nostaa kanne toimivaltaisessa tuomioistuimessa. Tiedossa ei ole, että tilanne keskeisimmissä verrokkimaissa olisi ainakaan olennaisesti muuttunut.

Ruotsissa yhteistoiminta perustuu myötämääräislakiin, *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*, ja työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin. Työntekijä voi nostaa tuomioistuimessa kanteen vaatiakseen työnantajalta hyvitystä myötämääräislain säännösten rikkomisesta aiheutuneesta vahingosta.

Tanskassa yhteistoiminta perustuu työmarkkinajärjestöjen välisiin yhteistoimintasopimuksiin (*samarbejdsaftalen*). Sopimuksen piiriin kuuluvilla työpaikoilla on perustettava niin sanottu yhteistoimintalautakunta (*samarbedjsudvalg*), joka käsittelee yhteistoimintaa koskevia erimielisyyksiä. Jos työntekijä ei kuulu yhteistoimintasopimuksen piiriin, sovelletaan lakia työntekijöiden tiedottamisesta ja kuulemisesta (*Lov om information og høring af lønmodtagere*). Lain mukaan tiedottamisvelvoitteen rikkomisesta voi seurata työnantajalle sakkorangaistus.

Saksassa lakisääteisellä työpaikkaneuvostolla (*Betriebsrat*) on keskeinen asema yhteistoiminnan toteuttamisessa. Jos työnantaja ei noudata työpaikkaneuvoston tiedonsaanti- ja neuvotteluoikeuksia, voi työpaikkaneuvostossa tai siinä edustettuna oleva työntekijäyhdistys valittaa asiasta työtuomioistuimelle. Tuomioistuin voi määrätä laista (*Betriebsverfassungsgesetz*) johtuvia velvollisuuksiaan rikkovalle työnantajalle sakkorangaistuksen.

Ranskassa yhteistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä on uudistettu vuonna 2017. Työpaikoilla laista johtuvia yhteistoimintavelvoitteita toteutetaan lakisääteisissä sosiaali- ja talouskomiteoissa (*Comité social et économique*).

6 Lausuntopalaute

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamisesta

1 §. Pykälän mukaan ehdotettavalla lailla kumottaisiin yhteistoiminta-asiamiehestä annettu laki (216/2010).

2 §. Pykälään sisältyisivät voimaantulo- ja siirtymäsäännökset. Lain ehdotetaan tulevan voimaan 1.1.2027. Yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa 31.12.2026 vireillä olevat asiat on siirrettävä Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosastolle tai Patentti- ja rekisterihallitukselle, jotka käsittelevät asian loppuun tämän lain voimaan tultua voimassa olevia säännöksiä noudattaen.

7.2 Yhteistoimintalaki

29 §. Henkilöstön hallintoedustus. Esityksessä ehdotetaan, että yhteistoimintalainsäädännön noudattamisen valvonta siirtyisi työsuojeluviranomaiselle. Tähän liittyen ehdotetaan muutosta hallintoedustuksen poikkeuslupia koskevaan pykälän 2 momenttiin. Poikkeuslupan myöntäisi jatkossa työsuojeluviranomainen. Muutoin säännös vastaisi sisällöltään kumottavaksi ehdotettua ehdotetun yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 8 a §:ää. Ehdotettavan 2 momentin mukaan työsuojeluviranomainen voisi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Ennen kuin työsuojeluviranomainen tekee asiassa päätöksen, työnantajan olisi varattava henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko kirjallisesti tai suullisesti.

Nykytilaa vastaavasti yrityksen tulisi poikkeuslupaa hakiessaan esittää työsuojeluviranomaiselle perusteet siitä, miksi yrityksellä on tarve poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta sekä suunnitelma siitä, miten hallintoedustus olisi tarkoitus järjestää. Lisäksi työnantajan olisi varattava henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko kirjallisesti tai suullisesti ennen kuin työsuojeluviranomainen tekee asiassa päätöksen.

43 §. Valvonta. Pykälään ehdotetaan muutosta, jonka mukaan lain noudattamista valvoisi työsuojeluviranomainen. Työsuojeluviranomaisen valvontatoimivallasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006). Nykytilaa vastaavasti lain noudattamista valvoisivat myös ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava.

46 §. Rangaistussäännökset. Pykälässä yhteistoimintavelvoitteen rikkomisen tunnusmerkistö on kytketty yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksen laiminlyöntiin. Pykälän 1 momentin johtolauseetta ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä viitattaisiin uuden valvontaviranomaisen eli työsuojeluviranomaisen kehotuksen laiminlyöntiin.

7.3 Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisön laajuisissa yritysryhmissä

48 §. Valvonta. Pykälää muutettaisiin säätämällä siitä, että lain noudattamista valvoisi työsuojeluviranomainen. Työsuojeluviranomaisen valvontatoimivallasta säädetään työsuojelun valvontalaissa. Nykytilaa vastaavasti lain noudattamista valvoisivat myös ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava.

7.4 Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä

37 §. Valvonta. Pykälää muutettaisiin säätämällä siitä, että lain noudattamista valvoisi työsuojeluviranomainen. Työsuojeluviranomaisen valvontatoimivallasta säädetään työsuojelun valvontalaissa.

7.5 Henkilöstörahistolaki

13 §. Rekisteröinti-ilmoitus. Esityksessä ehdotetaan, että Patentti- ja rekisterihallitus vastaisi jatkossa henkilöstörahistojen valvonnasta ja henkilöstörahistorekisterin ylläpidosta. Pykälän 1 momenttia ja 2 momentin 4 kohtaa ehdotetaan tähän liittyen muutettavaksi. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että ilmoitus henkilöstörahiston rekisteröimiseksi (*perusilmoitus*) olisi tehtävä kirjallisesti Patentti- ja rekisterihallitukselle. Pykälän 2 momentin 4 kohtaa muutettaisiin siten, että perusilmoituksesta olisi käytävä ilmi myös hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajien henkilötunnukset. Hallituksen jäsenten henkilötunnukset olisi toimitettava Patentti- ja rekisterihallitukselle, jotta henkilöstörekisterin ylläpito olisi yhteensovittavissa PRH:n järjestelmiin. Muutoin perusilmoituksen tietosisältö vastaisi nykytilaa.

14 §. Rekisteröinti. Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että Patentti- ja rekisterihallituksen olisi perusilmoituksen saatuaan rekisteröitävä henkilöstörahisto, jos rekisteröimiselle ei ole lakiin perustuvaa estettä. Rekisteröinnin edellytykset selvitettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti. Lain 5 §:n edellytysten lisäksi Patentti- ja rekisterihallitus tarkastaisi perusilmoitukseen liitetyn selvityksen siitä, että rahaston perustamisessa on menetelty lain 9–11 §:ssä tarkoitetulla tavalla ja että henkilöstörahistorekisterin säännöt vastaavat lain 12 §:n vaatimuksia.

Rekisteröinnin yhteydessä tarkastettaisiin nykytilaa vastaavasti lainmukaisuuskysymykset eikä rekisteröintiä voitaisi evätä esimerkiksi tarkoituksenmukaisuussyillä.

32 §. Ilmoitus henkilöstörahas-toerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista. Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että henkilöstörahas-ton olisi ilmoitettava Patentti- ja rekisterihallitukselle henkilöstörahas-toerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista sekä henkilöstörahas-toerän lisäosan määräytymisperusteista pian perusteista päättämisen jälkeen.

Henkilöstörahas-toerä eli rahastoiva palkkio voi muodostua tulos- ja voittopalkkioista. Rahastolle suoritettavaksi voidaan hyväksyä vain lain 2 §:n 2 ja 3 kohdan määritelmien mukaiset henkilöstörahas-toerät ja sen lisäosat. Patentti- ja rekisterihallitus tutkisi ilmoituksen perusteella, että henkilöstörahas-toerän määräytymisperusteet vastaavat lain 2 §:n 2 ja 3 kohdassa säädettyä.

Henkilöstörahas-ton olisi ilmoitettava Patentti- ja rekisterihallitukselle henkilöstörahas-toerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista sekä henkilöstörahas-toerän lisäosan määräytymisperusteista pian perusteista päättämisen jälkeen. Lain 10 §:n mukaan henkilöstörahas-toerän määräytymisperusteista on päätettävä pääsääntöisesti ennen sen ajanjakson alkua, jolta rahastoerä suoritetaan.

Henkilöstörahas-ton lisäosasta yritys voi päättää haluamaan ajankohtana. Lisäosan määräytymisperusteista olisi ilmoitettava Patentti- ja rekisterihallitukselle mahdollisimman pian päätöksenteon jälkeen ennen kuin lisäosa suoritetaan rahastolle.

38 §. Palkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahas-toon. Pykälän 2 momenttia muutettaisiin siten, että henkilöstörahas-toon siirrettävissä olevan palkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen on päätettävä 10 §:n 3 momentissa säädettyssä määräajassa ja rahaston on ilmoitettava määräytymisperusteista ja niiden muutoksista Patentti- ja rekisterihallitukselle.

Yrityksen päättäessä rahastoon siirrettävissä olevan palkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista sen on noudatettava lain 10 §:n 3 momenttiin sisältyvää sääntelyä henkilöstörahas-toerän päättämisestä. Henkilöstörahas-ton olisi ilmoitettava tulos- tai voittopalkkioerän tai niiden lisäosan määräytymisperusteista sekä niiden muutoksista Patentti- ja rekisterihallitukselle. Patentti- ja rekisterihallitus valvoisi voimassa olevaa lakia vastaavasti, että rahastoon siirrettävä osuus täyttää henkilöstörahas-toilain mukaiset palkkioerän kriteerit.

56 §. Purkamisperusteet. Henkilöstörahas-ton purkaminen kytkeytyy voimassa olevan lain mukaan muun muassa siihen, että henkilöstörahas-to ei ole noudattanut yhteistoiminta-asiamiehen asettamaa määräaika henkilöstörahas-toilain velvoitteiden täyttämiseksi. Henkilöstörahas-toilain ehdotettavassa uudessa 63 a §:ssä säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 9 §:ää vastaavasti Patentti- ja rekisterihallituksen toimivaltuuksista henkilöstörahas-tojen valvonassa. Patentti- ja rekisterihallituksella olisi oikeus määrätä rahaston hallitus ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi ja vaatia tuomioistuinta asettamaan määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

Pykälän 1 momentin 5 kohtaan ja 2 momenttiin tehtäisiin toimivaltaisen viranomaisen nimeä koskevat muutokset. Henkilöstörahas-to olisi purettava, jos henkilöstörahas-to ei täyttäisi henkilöstörahas-toilain säädettyjä vaatimuksia eikä asiantilaa olisi korjattu Patentti- ja rekisterihallituksen asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta. Vastaavasti pykälän 2 momenttia muutettaisiin siten, että Patentti- ja rekisterihallitus voisi päättää henkilöstörahas-ton purkamisesta, jos henkilöstörahas-ton kokous ei tekisi tästä päätöstä 1 momentin 1–5 kohdassa mainituissa tapauksissa. Voimassa olevan lain mukaan henkilöstörahas-ton purkamisesta päättää yhteistoiminta-asiamies.

57 §. Selvityksen toimittajat ja selvitysmenettely. Pykälän 1 momentissa muutettaisiin valvontaviranomaisen nimi. Kun päätös henkilöstörahaston purkamisesta on tehty, rahaston hallituksen olisi huolehdittava selvitystoimista, jollei rahaston kokous ole muuta päättänyt tai Patentti- ja rekisterihallitus katsoisi yhden tai useamman selvitysmiehen määräämistä tarpeelliseksi. Selvitysmiehiin sovelletaan, mitä hallituksesta ja sen jäsenistä säädetään.

58 §. Varojen jako. Pykälän 3 momenttia muutettaisiin siten, että selvitysmiesten tai hallituksen olisi ilmoitettava Patentti- ja rekisterihallitukselle henkilöstörahaston purkautumisesta asian merkitsemiseksi henkilöstörahastorekisteriin.

63 §. Valvonta. Pykälässä tarkoitettu valvontaviranomainen olisi jatkossa Patentti- ja rekisterihallitus. Tältä osin pykälään tehtäisiin tarvittavat muutokset. Pykälän 2 momentin mukaan henkilöstörahaston olisi jatkossa toimitettava Patentti- ja rekisterihallitukselle valvontaa varten jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä, toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista sekä varsinaisen kokouksen pöytäkirjasta. Asiakirjat toimitettaisiin nykytilaa vastaavasti neljän kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Patentti- ja rekisterihallitus tarkastaisi asiakirjat. Pykälässä säilytettäisiin asetuksenantovaltuus, jonka mukaan valtioneuvoston asetuksella annetaan säännökset Patentti- ja rekisterihallitukselle rahaston valvontaa varten toimitettujen ja sen hankkimien asiakirjojen arkistoinnista.

63 a §. Toimivaltuudet henkilöstörahastojen valvonnassa. Henkilöstörahastolakiin lisättäisiin uusi 63 a §, jossa säädettäisiin Patentti- ja rekisterihallituksen toimivaltuuksista henkilöstörahastojen valvonnassa. Sääntely vastaisi sisällöltään kumottavaksi ehdotetun yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 9 §:ää. Patentti- ja rekisterihallituksella olisi tarvittaessa oikeus tarkastaa henkilöstörahaston kirjanpito ja hallinto ja muullakin tavalla tarkastaa rahaston toimintaa. Jos patentti- ja rekisterihallitus havaitsisi henkilöstörahaston menettelleen henkilöstörahastolain tai rahaston sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen laissa säädetyt velvollisuutensa, se voisi määrätä rahaston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon. Patentti- ja rekisterihallituksen vaatimuksesta tuomioistuimien voisi asettaa 2 momentissa tarkoitetun määräyksen tai kiellon tehosteeksi uhkasakon rahaston jäsenille. Tuomioistuimien määräisi uhkasakon maksettavaksi.

65 §. Valvontamaksu. Ehdotettavaan pykälään sisältyisi informatiivinen viittaus henkilöstörahaston valvontamaksusta annettuun lakiin.

7.6 Laki Patentti- ja rekisterihallituksesta

2 §. Tehtävät. Henkilöstörahastorekistereihin liittyvät tehtävät ehdotetaan siirrettäväksi yhteistoiminta-asiamiehen toimistolta Patentti- ja rekisterihallitukselle. Tästä johtuen Patentti- ja rekisterihallituksesta annetun lain 2 §:ää viranomaisen tehtävistä on tarpeen täsmentää. Pykälän 3 momenttia muutettaisiin siten, että Patenttirekisterihallituksen tehtäviin kuuluisivat myös henkilöstörahastojen valvonta ja henkilöstörahastorekisterin ylläpito. Patentti- ja rekisterihallitus valvoisi, että henkilöstörahaston toiminnassa noudatetaan henkilöstörahastolakia ja rahaston sääntöjä. Lisäksi Patentti- ja rekisterihallitus vastaisi jatkossa henkilöstörahastorekisterin ylläpidosta sekä ottaisi vastaan ja tarkastaisi henkilöstörahastoa koskevan perusilmoituksen, muutositmoituksen ja purkamista koskevan päätöksen sekä ilmoituksen voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista.

Pykälän 3 momentin mukaan Patentti- ja rekisterihallituksen tulee suorittaa ne selvitys-, ko-keilu-, seuranta- ja suunnittelutehtävät sekä muut tehtävät, jotka työ- ja elinkeinoministeriö sille antaa tai jotka sille erikseen. Tästä säädettäisiin jatkossa pykälän 4 momentissa. Pykälän 4 momentin säännös sisältyisi jatkossa pykälän uuteen 5 momenttiin.

Patentti- ja rekisterihallituksen toimivaltuuksista henkilöstörahastojen valvonnassa säädettäisiin henkilöstörahastolakiin lisättäväksi ehdotetussa 63 a §:ssä. Yhteistoiminta-asiamiehen erityisenä laissa säädettyä tehtävänä on ollut valvontatoimivaltaansa kuuluvia lakeja koskeva neuvonta. Hallintolain 8 §:n mukaisesti Patentti- ja rekisterihallituksen olisi toimivaltansa rajoissa annettava asiakkailleen tarpeen mukaan henkilöstörahastoa koskevan hallintoasian hoitamiseen liittyvää neuvontaa ja vastattava asiointia koskeviin kysymyksiin ja tiedusteluihin.

7.7 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

13 §. Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen. Esityksessä ehdotetaan, että yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävät siirrettäisiin työsuojeluviranomaiselle. Tästä syystä lain 13 §:ään tehtäisiin tarvittavat muutokset. Pykälän 1 momentin mukainen kirjallinen toimintaohje olisi työsuojeluviranomaisen ensisijainen keino yhteistoimintalainsäädännöstä johtuvan velvoitteen laiminlyöntiin.

Eräiden pykälän 3 momentissa lueteltujen velvoitteiden osalta työsuojeluviranomainen voi voimassa olevan lain mukaan antaa myös kehotuksen, jos säännösten vastaisesta olotilasta aiheutuva haitta on vähäistä suurempi tai jos työnantaja ei noudata työsuojeluviranomaisen antamaa toimintaohjetta. Pykälän 2 momenttia muutettaisiin siten, että kirjallisen kehotuksen voisi antaa myös 3 momenttiin ehdotetussa 10–12 kohdassa tarkoitetun velvoitteen rikkomisesta.

Työsuojelun valvontalaissa lähtökohtana on, että määräaika velvoitteen noudattamiselle voidaan asettaa vain työsuojeluviranomaisen antamassa kehotuksessa. Voimassa olevan yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 6 §:n 2 momentin mukaan kehotuksen koskiessa yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyä velvoitetta kehotuksessa on asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi. Voimassa olevassa yhteistoimintalain 46 §:ssä rangaistavaksi säädetyn yhteistoimintavelvoitteen rikkomisen tunnusmerkistö on kytkeyty yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen noudattamatta jättämiseen eräissä yhteistoimintavelvoitteissa. Edellä mainituista syistä on tarpeen muuttaa pykälän 3 momenttia siten, että työsuojeluviranomainen voi antaa kehotuksen myös yhteistoimintalain 46 §:n 1 momentin 1–7 kohdassa tarkoitetuissa asioissa sekä asioissa, joissa yhteistoiminta-asiamiehen on nykyisin mahdollista antaa uhkasakko.

Pykälän 3 momenttiin lisättäisiin uudet 10–12 kohdat velvoitteista, joissa yhteistoimintalainsäädännön rikkomisesta voitaisiin antaa kehoitus.

Ehdotettavan 10 kohdan mukaan kehoitus voitaisiin antaa asiassa, joka koskee yhteistoimintalain noudattamista ja ehdotettavan 11 kohdan mukaan asiassa, joka koskee henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 3 §:n 3 kohdassa tarkoitetun osallistuvan yhtiön tai työnantajan velvollisuuksia sekä uuden 12 kohdan mukaan asiassa, joka koskee yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettu yritysryhmän tai yrityksen taikka 13 §:ssä tarkoitetun yhteisönlaajuinen yritysryhmän tai yrityksen velvollisuuksia. Pykälän 3 momentin 10–12 kohdassa mainittujen velvoitteiden tehosteeksi olisi mahdollista asettaa myös uhkasakko, mistä säädettäisiin lain 15 §:ssä.

Pykälään lisättäisiin uusi 5 momentti, jonka mukaan työsuojeluviranomaisella olisi velvollisuus antaa toimintaohje tai kehoitus tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittu henkilöstön edustajia, työnantaja vastaisi asiasta tiedottamisesta työpaikalla. Vastaava yhteistoiminta-asiamiestä koskeva sääntely sisältyy voimassa olevan yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 6 §:n 3 momenttiin.

17 §. Asian käsittely. Pykälään ehdotetaan muutosta, jonka mukaan työsuojeluviranomaisella ei olisi velvollisuutta varata työsuojeluvaltuutetulle tilaisuutta tulla kuulluksi yhteistoimintalainsäädännön noudattamista koskevasta päätöksestä. Työsuojeluvaltuutetun kuuleminen ei lähtökohtaisesti ole tarpeen yhteistoimintalainsäädäntöön liittyvissä kysymyksissä.

7.8 Laki henkilöstörahasen valvontamaksusta

1 §. Tarkoitus ja soveltamisala. Henkilöstörahasojen valvonnan järjestämiseksi ehdotetaan, että henkilöstörahasorekisteriin merkityiltä henkilöstörahasoilta perittäisiin vuosittain valtiolle henkilöstörahasen valvontamaksua. Valtiosääntöoikeudellisesti kyse olisi veroluonteisesta maksusta, josta olisi säädettävä lailla. Maksutulot tuloutettaisiin bruttomääräisinä tuloina valtion talousarviossa.

2 §. Henkilöstörahasen valvontamaksu. Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahasen valvontamaksun suuruus määräytyisi henkilöstörahasen viimeisimmästä taseesta ilmenevän jäsenosuuspääoman perusteella. Jäsenosuuspääomalla tarkoitettaisiin henkilöstörahasolain 35 §:n mukaista jäsenosuuspääomaa. Patentti- ja rekisterihallitus saisi tiedot henkilöstörahasoihin kertyneistä jäsenosuuspääomista taseesta, joka olisi ehdotettavan henkilöstörahasolain 63 §:n mukaan toimitettava jatkossa Patentti- ja rekisterihallitukselle neljän kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä.

Valvontamaksu suhteutettaisiin henkilöstörahasoon kertyneen jäsenosuuspääoman määrään ja sille asetettaisiin ala- ja ylärajat. Valvontamaksua tulisi suorittaa 0,1 prosenttia jäsenosuuspääomasta. Valvontamaksua ei kuitenkaan perittäisi, jos se jäisi alle 100 euroon eikä 500 euroa ylittävältä osalta. Valvontamaksun porrastaminen on tarpeen, sillä henkilöstörahasoille ei tyyppillisesti ole kertynyt toimintaa aloittaessa pääomaa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin maksun määräytymisestä siinä tapauksessa, ettei tasetietoja ole saatavilla. Säännöksen perusteella määräytyisi maksu esimerkiksi vasta perustetun henkilöstörahasen osalta. Jos tasetta ei ole vielä laadittu, voitaisiin periä pykälän 1 momentin mukainen alin mahdollinen maksu. Jos taseen toimittaminen Patentti- ja rekisterihallitukselle on laiminlyöty, voidaan periä 1 momentin enimmäismäärän mukainen valvontamaksu.

Pykälän 4 momentin mukaan maksuvelvolliselle ei palauteta perittyä valvontamaksua tai osaa siitä, jos maksuvelvollisuus päättyy kesken kalenterivuoden esimerkiksi henkilöstörahasen purkautuessa.

3 §. Toimivaltainen viranomainen. Toimivaltainen viranomainen henkilöstörahasojen valvontamaksun määräämisessä ja perimisessä olisi Patentti- ja rekisterihallitus.

4 §. Valvontamaksun suorittaminen. Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahasojen valvontamaksut erääntyisivät maksettavaksi kalenterivuosittain Patentti- ja rekisterihallituksen määräämänä ajankohtana. Patentti- ja rekisterihallitus määräisi valvontamaksun suuruuden lain 2 §:n mukaisesti ja lähettäisi henkilöstörahasolle maksupäätöksen. Maksupäätös olisi lähetettävä viimeistään 30 päivää ennen eräpäivää.

Pykälän 2 momentin mukaan Patentti- ja rekisterihallitus voisi antaa tarkempia teknisluonteisia määräyksiä maksumenettelystä.

5 §. Oikaisu maksuvelvollisen hyväksi. Valvontamaksun veroluonteisuudesta johtuen säädettäisiin maksun oikaisusta maksuvelvollisen hyväksi. Jos maksuvelvolliselle on virheen johdosta määrätty liikaa maksua, Patentti- ja rekisterihallituksen tulisi oikaista maksupäätös, jollei asiaa

ole valitukseen annetulla päätöksellä ratkaistu. Oikaisu maksuvelvollisen hyväksi voidaan tehdä vuoden kuluessa maksun määräämistä seuraavan kalenterivuoden alusta.

6 §. Oikaisu maksunsaajan hyväksi. Valvontamaksun veroluonteisuudesta johtuen säädettäisiin maksun oikaisusta maksunsaajan hyväksi. Jos maksuvelvolliselle on laskuvirheen tai siihen verrattavan erehdyksen vuoksi taikka sen johdosta, ettei asiaa ole joltakin osalta tutkittu, jäänyt määräämättä säädetty maksu tai osa siitä, maksupäätös on oikaistava, jollei asiaa ole valitukseen annetulla päätöksellä ratkaistu. Oikaisu maksunsaajan hyväksi voidaan tehdä vuoden kuluessa sitä seuraavan kalenterivuoden alusta, jolloin maksu määrättiin tai olisi pitänyt määrätä.

7 §. Muutoksenhaku. Pykälän 1 momentin mukaisesti henkilöstörahaston valvontamaksua koskeissa päätöksissä ensisijaisena muutoksenhakekeinona olisi oikaisuvaatimusmenettely. Valvontamaksua koskevaan päätöksen haettaisiin oikaisua siten kuin hallintolaissa (434/2003) säädetään. Oikaisuvaatimusmenettelystä säädetään hallintolain 7 a luvussa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin muutoksenhausta oikaisuvaatimusasiassa. Patentti- ja rekisterihallituksen oikaisuvaatimuksen johdosta tekemään päätökseen haettaisiin muutosta valittamalla Helsingin hallinto-oikeuteen noudattaen, mitä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettussa laissa (808/2019) säädetään Patentti- ja rekisterihallituksesta. Patentti- ja rekisterihallituksesta annetun lain 7 §:n mukaisesti muutoksenhaku Patentti- ja rekisterihallituksen päätöksistä on lähtökohtaisesti keskitetty Helsingin hallinto-oikeuteen.

Pykälän 3 momentin mukaisesti muutoksenhaku hallinto-oikeuden päätökseen edellyttäisi korkeimman hallinto-oikeuden myöntämään valituslupaa. Valvontamaksua koskevaa päätöstä voidaan pitää asiaryhmänä, jossa ensiasteen muutoksenhakekeinojen eli oikaisuvaatimusmenettelyn ja valitusoikeuden hallinto-oikeudelle arvioidaan turvaavan asian laadun ja merkittävyyden edellyttämät oikeusturvan takeet. Valituslupaa edellytetään voimassa olevan lainsäädännön mukaan myös säätiön valvontamaksua koskevassa valitusasiassa.

8 §. Valvontamaksun perintä. Henkilöstörahaston valvontamaksu olisi mahdollista periä ilman ulosottoperustetta siinä järjestyksessä kuin verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007) säädetään.

9 §. Tietojenantovelvollisuus. Pykälän mukaan henkilöstörahaston olisi pyynnöstä annettava Patentti- ja rekisterihallitukselle valvontamaksun määräämistä varten tarvittavat tiedot. Henkilöstörahaston valvontamaksu määrätään pääsääntöisesti niiden tietojen perusteella, jotka henkilöstörahasto on henkilöstörahastolain 63 §:n mukaan velvollinen toimittamaan Patentti- ja rekisterihallitukselle. Henkilöstörahaston olisi kuitenkin pyynnöstä annettava Patentti- ja rekisterihallitukselle muitakin ehdotettavassa laissa säädettyjen maksujen määräämistä varten tarvittavia tietoja.

10 §. Valvontamaksun enimmäismäärän tarkastaminen. Pykälässä säädettäisiin 2 §:n 1 momentissa säädetyn valvontamaksun tason tarkastamisesta. Jotta valvontamaksun enimmäismäärä säilyttäisi arvonsa, ehdotetaan, että tätä enimmäismäärää tarkistettaisiin rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella. Enimmäismäärän tarkastaminen säännöllisesti on tarpeen, jotta hyvityksen taso säilyisi samana inflaatiosta huolimatta.

8 Lakia alemman asteinen sääntely

Henkilöstörahastoihin liittyvien ilmoitusten käsittelystä perittävät maksut määräytyvät työ- ja elinkeinoministeriön maksullisista suoritteista annettuun työ- ja elinkeinoministeriön asetukseen (100/2025) sisältyvän maksutaulukon mukaisesti. Jos henkilöstörahastojen valvonta siirtyy Patentti- ja rekisterihallitukselle, työ- ja elinkeinoministeriön asetukseen Patentti- ja rekisterihallituksen maksullisista suoritteista olisi tehtävä tarvittavat muutokset.

9 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulisivat voimaan 1.1.2027. Esityksen 1. lakiehdotukseen sisältyisi voimaantulo- ja siirtymäsäännös. Yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa 31.12.2026 vireillä olevat asiat olisi siirrettävä Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosastolle tai Patentti- ja rekisterihallitukselle, jotka käsittelevät asian loppuun tämän lain voimaan tultua voimassa olevia säännöksiä noudattaen.

10 Toimeenpano ja seuranta

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa yleisellä tasolla yhteistoimintalainsäädännön noudattamista. Työsuojeluviranomainen ja sosiaali- ja terveysministeriö vastaisivat jatkossa yhteistoimintalainsäädännön viranomaisvalvonnan seurannasta. Työ- ja elinkeinoministeriö ja Patentti- ja rekisterihallitus puolestaan vastaisivat henkilöstörahastolakiin liittyvien kysymysten ja henkilöstörahastojen valvonnan seurannasta.

11 Suhde muihin esityksiin

11.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

Esitykset yhteistoiminta-asiamiehen toimiston ja työneuvoston mahdollisesta lakkauttamisesta on tarkoitus yhdistää hallituksen esitystä annettaessa. Työneuvostoa koskevasta työryhmän mietinnöstä järjestettiin lausuntokierros 14.8.2025-25.9.2025.

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta on lausuntokierroksella 12.3.2026 asti. Lainsäädäntömuutosten ehdotetaan tulevan voimaan 1.7.2026. Työryhmän mietinnössä esitetään kumottavaksi yhteistoimintalain 29 §, jota koskeva muutosehdotus sisältyy myös tämän esityksen 2. lakiehdotukseen. Muutosehdotukset laaditaan voimassa olevaan lakiin nähden.

11.2 Suhde talousarvioesitykseen

Esitys liittyy vuoden 2027 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä. Esityksessä ehdotetaan lakkautettavaksi yhteistoiminta-asiamiehen toimisto, jonka kustannukset katetaan työ- ja elinkeinoministeriön toimintamenoista. Esityksellä on vaikutusta työ- ja elinkeinoministeriön toimintamenomomenttiin 32.01.01, Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosaston toimintamenomomenttiin 33.02.07 sekä Patentti- ja rekisterihallituksen toimintamenomomenttiin 32.01.07. Ehdotuksen taloudellisia vaikutuksia käsitellään tarkemmin edellä luvussa 4.2.

12 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston perustamisen tavoitteena oli luoda yhtenäinen ja poliittisesti ohjatusta ministeriöstä riippumaton yhteistoimintalainsäädännön ohjaus- ja valvontajärjestelmä. Ehdotus valvontatehtävien uudelleen organisoinnista liittyy välillisesti perustuslain 18 §:n 1 momentissa säädettyyn julkisen vallan velvoitteeseen huolehtia työvoiman suojelusta. Säännös sisältää julkisen vallan yleisen toimintavelvoitteen, johon kuuluu työsuojelu sanan laajassa merkityksessä. Säännöksellä on merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa. Työntekijän suojelun käsite kattaa vaaroilta ja terveysriskeiltä suojelun ohella muun muassa työaika-suojelun (HE 309/1993 vp, s. 69).

Esityksellä pyritään organisoimaan julkishallinnon resurssit nykyistä tehokkaammin. Yhteistoimintalainsäädäntö on ollut valvonnan suhteen poikkeuksellisessa asemassa muuhun työlainsäädäntöön nähden. Työsuhteissa noudatettavan lainsäädännön valvonta on keskitetty valtaosin työsuojeluviranomaiselle. Esityksessä ehdotettavaa valvontatehtävien uudelleen organisointia ei ole pidettävä ongelmallisena perustuslain 18 §:n 1 momentista johtuvan julkista valtaa koskevan toimintavelvoitteen kannalta. Uudistuksessa huomioitaisiin uusien valvontaviranomaisten osaamis- ja resurssitarpeet eikä uudistuksen siten voida arvioida vaarantavan työsuojeluviranomaisen nykyisten tehtävien hoitamista taikka yhteistoimintalainsäädännön valvontaa.

Perustuslain 21 §:n mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsiteltyksi asianmukaisesti ja ilman aiheutonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Käsittelyn julkisuus sekä oikeus tulla kuulluksi, saada perusteltu päätös ja hakea muutosta samoin kuin muut oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin ja hyvän hallinnon takeet turvataan lailla.

Perustuslakivaliokunta on todennut aluehallintouudistusta koskevasta valtioneuvoston selonteosta antamassaan lausunnossa PeVL 15/2013 vp, että mahdollisessa työsuojelun toimivallan tarkistamisessa tai muussa työsuojeluvalvonnan uudelleenjärjestämisessä on edelleen tärkeää huolehtia viranomaistoiminnan riippumattomuuden ja puolueettomuuden säilymisestä sekä asianmukaisista valvontaresursseista.

Esitys ei muodostuisi ongelmalliseksi perustuslain 21 §:n kannalta. Työsuojeluvalvonnan riippumattomuudesta on säädetty Lupa- ja valvontavirastossa annetussa laissa. Uudistuksen toimeenpanossa varmistettaisiin henkilöstöresurssien riittävyys uusissa valvontaviranomaisissa huomioiden valtion virkamieslain 5 a §:stä johtuvat velvoitteet.

Esitys on merkityksellinen erityisesti unionin yhteistoimintaa koskevien direktiivien kannalta. Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet eivät edellytä yhteistoiminta-asiamiehen viran perustamista tai yhteistoiminta-asiamiehen toimiston kaltaista erityisviranomaisista. Suomessa on tältä osin päädytty keskeisistä verrokkimaista poikkeavaan ratkaisuun. Direktiiveissä edellytetään, että jäsenvaltiossa on käytettävissä riittävät hallinnolliset tai oikeudelliset menettelyt direktiiveistä johtuvien velvollisuuksien noudattamisen varmistamiseksi. ILO:n yleissopimuksesta nro 81 johtuvat velvoitteet edellyttävät työsuojeluviranomaisen riittävää resursointia. Uudistuksen yhteydessä varmistettaisiin, että työsuojeluviranomaisella on riittävät resurssit uusista tehtävistä vastaamiseen.

Lain noudattamisen valvonta on perustuslain 124 §:ssä tarkoitettu julkinen hallintotehtävä, jonka tulisi lähtökohtaisesti kuulua vain viranomaiselle. Julkinen hallintotehtävä voidaan antaa muulle kuin viranomaiselle vain lailla tai lain nojalla, jos se on tarpeen tehtävän tarkoituksen mukaiseksi hoitamiseksi eikä vaaranna perusoikeuksia, oikeusturvaa tai muita hyvän hallinnon

vaatimuksia. Poikkeusmahdollisuuden on katsottu koskevan muun muassa sellaisia työehtosopimusten osapuolia, jotka työehtosopimuslain mukaan ovat myös velvollisia huolehtimaan siitä, että niihin sidotut työnantajat eivät riko työehtosopimusten määräyksiä (HE 177/2009 vp).

Esitys säilyttäisi nykytilan siltä osin, että yhteistoimintalain noudattamista valvoisivat myös ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava. Yleissitovuuskentässä ja siltä osin kuin yhteistoiminnasta ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa sovittu, yhteistoimintavelvoitteiden noudattamista valvoisi jatkossa työsuojeluviranomainen.

Perustuslain 119 §:n 2 momentissa edellytetään, että valtionhallinnon toimielinten yleisistä perusteista säädetään lailla, jos niiden tehtäviin kuuluu julkisen vallan käyttöä. Yleisillä perusteilla tarkoitetaan perustuslain esitöiden mukaan lähinnä yksikön nimeä, toimialaa sekä pääasiallisia tehtäviä ja toimivaltuuksia (HE 1/1998 vp, s. 174/II). Esityksessä ehdotetaan työsuojeluviranomaisen sekä Patentti- ja rekisterihallituksen tehtäviä koskevia muutoksia näitä viranomaisia koskevaan lainsäädäntöön.

Esityksessä ehdotettava valvontamaksu on merkityksellinen perustuslain 81 §:n 1 momentin kannalta. Säännöksen mukaan valtion verosta on säädettävä lailla, joka sisältää säännökset verovelvollisuuden ja veron suuruuden perusteista sekä verovelvollisen oikeusturvasta. Valtion viranomaisten virkatoimien, palvelujen ja muun toiminnan maksullisuuden ja maksujen suuruuden yleisistä perusteista säädetään perustuslain 81 §:n 2 momentin mukaan lailla. Perustuslain esitöiden (HE 1/1998 vp) mukaan laista tulee yksiselitteisesti ilmetä verovelvollisuuden piiri. Lain säännösten tulee myös olla sillä tavoin tarkkoja, että lakia soveltavien viranomaisten harkinta veroa määrättäessä on sidottua harkintaa. Lisäksi lakiin on sisällytettävä verotuspäätöstä koskevat muutoksenhakusäännökset.

Perustuslakivaliokunnan tulkintakäytännössä (PeVL 61/2002 vp) ehdotetun kaltaiset maksut on pitkälti katsottu perustuslain 81 §:n näkökulmasta veroiksi. Veron keskeisiä tunnusmerkkejä ovat suorituksen vastikkeettomuus, pakollisuus sekä tuotantokustannusten ylittäminen, jos suoritus kannetaan jonkin palvelun tai hyödykkeen yhteydessä. Valtiosääntöisille maksuille on ominaista, että ne ovat korvauksia tai vastiketta julkisen vallan palveluista; jos vastikesuhdetta ei ole, niin tällaiset rahasuoritukset valtiolle ovat sen sijaan veroja valtiosääntöoikeudellisessa mielessä (PeVL 61/2002 vp s. 5/II, PeVL 66/2002 vp. s. 3/II, PeVL 67/2002 vp, s. 3/II). Rahasuorituksen mahdollisella rajoitetulla käyttötarkoituksella ei ole merkitystä suorituksen valtiosääntöoikeudellisen luonteen arvioinnissa. Jos rahasuoritus peritään yleisesti jonkin toiminnan rahoittamiseen esimerkiksi virastolle tiettyjen laissa säädettyjen tehtävien hoitamisesta aiheutuneiden kustannusten korvaamiseen, kysymyksessä on pikemminkin valtiosääntöoikeudellinen vero kuin maksu.

Henkilöstörahaston valvontamaksusta säätäminen merkitsisi valtiosääntöoikeudellisesti uuden veron käyttöönottoa. Esitykseen sisältyvä 8. lakiehdotus sisältäisi perustuslain edellyttämät säännökset verovelvollisuuden ja veron suuruuden perusteista sekä verovelvollisen oikeusturvasta ja olisi siten yhteensopiva perustuslain 81 §:n kanssa.

Esityksessä ehdotetaan, että valvontamaksua koskevat hallinto-oikeuden päätökset kuuluisivat valituslupajärjestelmän piiriin. Perustuslain 21 §:n näkökulmasta muutoksenhakujärjestelmän on kokonaisuutena turvattava oikeusturvan saatavuus ja riittävyys sekä asian joutuista käsittely.

Perustuslakivaliokunta on katsonut, että valituslupajärjestelmän laajentamiseen ei ole perusteita suhtautua lähtökohtaisen pidättyvästi (PeVL 32/2012 vp). Hallinto-oikeudellista

muutoksenhakujärjestelmää on sen sijaan syytä arvioida kokonaisuutena, josta valitusmahdollisuus korkeimpaan hallinto-oikeuteen muodostaa yhden osan. Valituslupajärjestelmän hyväksyttävyyttä ja oikeasuhtaisuutta on syytä kussakin tapauksessa arvioida valiokunnan aiemman käytännön pohjalta. Olennaista on, turvaavatko korkeinta hallinto-oikeutta edeltävät muutoksenhakujärjestelyt kyseisessä asiaryhmässä asian laadun ja merkittävyyden edellyttämät oikeusturvatakeet. (PeVL 32/2012 vp, PeVL 33/2012 vp, PeVL 35/2009 vp, PeVL 33/2008 vp).

Perustuslain 21 §:ssä asetetut vaatimukset koskien oikeutta saada asiansa riippumattoman tuomioistuimen käsiteltäväksi turvattaisiin hallinto-oikeusmenettelyllä. Valituslupan edellyttäminen ei ehdotetun kaltaisessa asiaryhmässä muodostu ongelmalliseksi perustuslain 21 §:n kannalta, sillä tapauskohtaisesti korkeimman hallinto-oikeuden on joka tapauksessa myönnettävä valituslupa, jos siihen on oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) 111 §:n mukainen peruste. Valituslupajärjestelmä todennäköisesti lyhentää asian keskimääräistä käsittelyaikaa ja turvaisi asian joutuisaa käsittelyä perustuslain 21 §:n edellyttämällä tavalla. Nykyisin valituslupaa edellytetään vastaavassa asiaryhmässä eli säätiön valvontamaksua koskeissa hallinto-oikeuden päätöksissä.

Perustuslain 80 §:n 2 momentin mukaan viranomaisen voidaan lailla valtuuttaa antamaan oikeussääntöjä määrätyistä asioista, jos siihen on sääntelyn kohteeseen liittyviä erityisiä syitä eikä sääntelyn asiallinen merkitys edellytä, että asiasta säädettäisiin lailla tai asetuksella. Erityisiä syitä ovat perustuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan lähinnä tekninen ja vähäisiä yksityiskohtia koskeva sääntely, johon ei liity merkittävää harkintavallan käyttöä. Lisäksi sääntelyn kohteeseen liittyvät erityiset syyt saattavat edellyttää usein ja nopeasti muuteltavien säännösten antamista.

Perustuslakivaliokunnan käytännössä viranomaisille myönnettäviin valtuuksiin on katsottu kohdistuvan asetuksenantovaltuuksiin verrattuna pidemmälle menevä tarkkarajaisuuden vaatimus. Valtuuden kattamat asiat on määriteltävä tarkasti laissa. Sääntelyn kohteeseen liittyvä erityinen syy on käsillä esimerkiksi silloin, kun kyse on teknisluonteisesta ja vähäisiä yksityiskohtia koskevasta sääntelystä, johon ei liity merkittävää harkintavallan käyttöä. (ks. PeVL 34/2012 vp, s. 3/I ja PeVL 10/2016 vp, s. 4–5 sekä PeVL 36/2021 vp, s. 4). Säänneltävästä asiasta tulisi olla riittävät perussäännökset laissa, ja valtuus olisi sijoitettava pääsääntöisesti lain asianomaisen perussäännöksen yhteyteen (PeVL 10/2016 vp, s.5 ja PeVL 49/2014 vp, s. 6). Lisäksi perustuslakivaliokunta on tämänkaltaisissa yhteyksissä vakiintuneesti muistuttanut myös siitä, että perustuslain säännökset rajoittavat joka tapauksessa suoraan valtuussäännösten tulkintaa samoin kuin valtuuksien nojalla annettavien säännösten sisältöä eikä asetuksella tai määräyksellä siten voida antaa yleisiä oikeussääntöjä lain alaan kuuluvista asioista (ks. PeVL 10/2016 vp, s.5, PeVL 10/2014 vp, s. 3/I, PeVL 58/2010 vp, s. 3/I ja PeVL 44/2010 vp, s. 4/II),

Esityksen 8. lakiehdotuksen 4 §:n 2 momentissa ehdotetaan Patentti- ja rekisterihallitukselle oikeutta antaa tarkempia määräyksiä maksumenettelyssä. Valtuutuksessa olisi kyse ennen kaikkea teknisluonteisista ja laissa säädettyä täsmällisemmistä määräyksistä. Määräyksenantovaltuuden alaisista asioista ei olisi tarkoituksenmukaista säätää lain tai asetuksen tasolla, sillä ne kohdistuvat lähinnä erilaisiin käytännön menettelytapoihin. Valtuutuksen sisältö ja rajaukset ilmenisivät riittävällä täsmällisyydellä laista.

Edellä mainituilla perusteluilla lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminta-asiamiehestä annettu laki (216/2010).

2 §

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa 31.12.2026 vireillä olevat asiat on siirrettävä Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosastolle tai Patentti- ja rekisterihallitukselle, jotka käsittelevät asian loppuun tämän lain voimaan tultua voimassa olevia säännöksiä noudattaen.

2.

Laki

yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 29 §:n 2 momentti, 43 § ja 46 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä on 46 §:n 1 momentti laissa 252/2025, seuraavasti:

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustuksesta on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä. Jos sopimukseen ei päästä, henkilöstön hallintoedustus toteutetaan henkilöstön vaatimuksesta 31 §:n mukaisesti. Työsuojeluviranomainen voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Ennen kuin työsuojeluviranomainen tekee asiassa

päätöksen, on työnantajan varattava henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko kirjallisesti tai suullisesti.

43 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen. Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava.

46 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia,
 - 2) laiminlyö järjestää 7 a §:ssä tarkoitettut työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle,
 - 3) laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,
 - 4) jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitettun työyhteisön kehittämissuunnitelman,
 - 5) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,
 - 6) laiminlyö 11 §:n 1–3 momentissa tarkoitettut tiedonantovelvollisuutensa tai
 - 7) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitettun aloitteen käsiteltäväksi,
- on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, *yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.
-

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisön laajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 48 § sellaisena kuin se on laissa (219/2010),
seuraavasti:

48 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen. Lain noudattamista valvovat lisäksi ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on noudatettava työehtosopimuslain (436/1946) mukaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 37 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 37 §, sellaisena kuin se on laissa 221/2010,
seuraavasti:

37 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

henkilöstörahastolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstörahastolain (934/2010) 13 §:n 1 ja 2 momentin 4 kohta, 14 §:n 1 momentti, 32 §:n 1 momentti, 38 §:n 2 momentti, 56 §:n 1 momentin 5 kohta ja 2 momentti, 57 §:n 1 momentti, 58 §:n 3 momentti ja 63 § sekä
lisätään lakiin (934/2010) uusi 63 a ja 65 § seuraavasti:

13 §

Rekisteröinti-ilmoitus

Ilmoitus henkilöstörahaston rekisteröimiseksi (*perusilmoitus*) on tehtävä kirjallisesti Patentti- ja rekisterihallitukselle.

4) hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajien täydelliset nimet, henkilötunnukset ja kotikunnat sekä mahdollinen nimenkirjoitusoikeutta koskeva rajoitus.

14 §

Rekisteröinti

Patentti- ja rekisterihallituksen on saatuaan perusilmoituksen rekisteröitävä henkilöstörahasto, jos rekisteröimiselle ei ole lakiin perustuvaa estettä.

32 §

Ilmoitus henkilöstörahastoerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista

Henkilöstörahaston on ilmoitettava Patentti- ja rekisterihallitukselle henkilöstörahastoerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista sekä henkilöstörahastoerien lisäosan määräytymisperusteista pian perusteista päättämisen jälkeen.

38 §

Palkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

Henkilöstörahastoon siirrettävissä olevan palkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen on päätettävä 10 §:n 3 momentissa säädetyssä määräajassa ja rahaston on ilmoitettava määräytymisperusteista ja niiden muutoksista Patentti- ja rekisterihallitukselle.

56 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahasto on purettava, jos:

5)
henkilöstörahasto ei täytä tässä laissa säädettyjä vaatimuksia eikä asiantilaa ole korjattu Patentti- ja rekisterihallituksen asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta;

Jollei henkilöstörahaston kokous ole tehnyt päätöstä rahaston purkamisesta 1 momentin 1–5 kohdassa mainituissa tapauksissa, Patentti- ja rekisterihallitus voi päättää rahaston purkamisesta.

57 §

Selvityksen toimittajat ja selvitysmenettely

Kun päätös henkilöstörahaston purkamisesta on tehty, rahaston hallituksen on huolehdittava selvitystoimista, jollei rahaston kokous ole muuta päättänyt tai Patentti- ja rekisterihallitus katso yhden tai useamman selvitysmiehen määräämistä tarpeelliseksi. Selvitysmiehiin sovelletaan, mitä hallituksesta ja sen jäsenistä säädetään.

58 §

Varojen jako

Henkilöstörahasto katsotaan purkautuneeksi, kun kaikki rahaston varat on jaettu. Selvitysmiesten tai hallituksen on annettava Patentti- ja rekisterihallitukselle ilmoitus purkautumisesta henkilöstörahastorekisteriin merkittäväksi.

63 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvoo Patentti- ja rekisterihallitus.

Henkilöstörahaston on neljän kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimitettava valvontaa varten Patentti- ja rekisterihallitukselle jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä, toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista sekä varsinaisen kokouksen pöytäkirjasta.

Valtioneuvoston asetuksella annetaan säännökset Patentti- ja rekisterihallitukselle rahaston valvontaa varten toimitettujen ja sen hankkimien asiakirjojen arkistoinnista.

63 a §

Toimivaltuudet henkilöstörahastojen valvonnassa

Patentti- ja rekisterihallituksella on oikeus tarkastaa henkilöstörahaston kirjanpito ja hallinto ja muullakin tavalla tarkastaa rahaston toimintaa.

Jos Patentti- ja rekisterihallitus havaitsee henkilöstörahaston menetelleen henkilöstörahastolain tai rahaston sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen laissa säädettyt velvollisuutensa, se voi määrätä rahaston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon.

Patentti- ja rekisterihallituksen vaatimuksesta tuomioistuin voi asettaa 2 momentissa tarkoitetun määräyksen tai kiellon tehosteeksi uhkasakon rahaston hallituksen jäsenille.

65 §

Valvontamaksu

Henkilöstörahastoilta perittävästä valvontamaksusta säädetään henkilöstörahaston valvontamaksusta annetussa laissa (/).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki

Patentti- ja rekisterihallituksesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Patentti- ja rekisterihallituksesta annetun lain (578/2013) 2 §:n 3 ja 4 momentti ja lisätään lain (578/2013) 3 §:ään uusi 5 momentti
seuraavasti:

3 §

Patentti- ja rekisterihallitus valvoo, että henkilöstörahaston toiminta ja hallinto ovat henkilöstörahastolain (934/2010) ja rahaston sääntöjen mukaiset. Patentti- ja rekisterihallitus ylläpitää henkilöstörahastorekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa rahastoihin liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

Patentti- ja rekisterihallituksen tulee suorittaa ne selvitys-, kokeilu-, seuranta- ja suunnittelu-tehtävät sekä muut tehtävät, jotka työ- ja elinkeinoministeriö sille antaa tai jotka sille erikseen säädetään.

Patentti- ja rekisterihallituksen tehtävistä voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Etunimi Sukunimi

..ministeri Etunimi Sukunimi

7.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 49 §:n 2 momentti

muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 2 momentti ja 4 momentti sekä 3 momentin 9 kohta, sekä 17 §

sellaisena kuin niistä ovat 13 §:n 2 momentti laissa 336/2023, 13 §:n 3 momentin 9 kohta laissa (336/2023) ja 49 §:n 2 momentti laissa 1345/2021

lisätään 13 §:n 3 momenttiin uusi 10–12 kohta ja uusi 5 momentti seuraavasti:

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Tarkastaja voi lisäksi antaa kirjallisen kehotuksen 3 momentin 1–8 ja 10–12 kohdassa tarkoitetuissa asioissa, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

9) velvollisuutta maksaa vähintään lain ja työhön sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa;

10) yhteistoimintalaissa (1333/2021) säädettyä velvollisuutta;

11) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 3 §:n 3 kohdassa tarkoitetun osallistuvan yhtiön tai työnantajan velvollisuuksia;

12) yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettu yritysryhmän tai yrityksen taikka 13 §:ssä tarkoitetun yhteisönlaajuinen yritysryhmän tai yrityksen velvollisuuksia.

Työsuojeluviranomaisen on annettava edellä 3 momentin 10–12 kohdassa tarkoitetun yhteistoimintalainsäädännön noudattamista koskeva toimintaohje tai kehoitus tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittuja henkilöstön edustajia, työnantajan on annettava kehoitus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

17 §

Asian käsittely

Ennen päätöksen tekemistä työsuojeluviranomaisen on varattava sen lisäksi, mitä hallinto-laissa säädetään asianosaisen kuulemisesta, asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi. Hänelle on myös annettava päätös maksutta tiedoksi. Velvollisuutta työsuojelu-valtuutetun kuulemiseen ja päätöksen tiedoksiantoon ei kuitenkaan ole, jos kyse on 13 §:n 3 momentin 10–12 kohdassa tarkoitetun yhteistoimintalainsäädännön noudattamista koskevasta päätöksestä. Edellä 15 ja 16 §:ssä tarkoitettu asia on käsiteltävä kiireellisesti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

8.

Laki

henkilöstörahaston valvontamaksusta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Tarkoitus ja soveltamisala

Henkilöstörahastojen valvontaa varten peritään valtiolle vuotuista henkilöstörahaston valvon-tamaksua Patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämään henkilöstörahastorekisteriin merkityiltä henkilöstörahastoilta.

2 §

Henkilöstörahaston valvontamaksu

Henkilöstörahaston valvontamaksun suuruus määräytyy henkilöstörahaston viimeisimmästä taseesta ilmenevän jäsenosuuspääoman perusteella. Valvontamaksua suoritetaan 0,1 prosenttia

jäsenosuuspääomasta. Valvontamaksua ei kuitenkaan peritä, jos se jää alle 100 euroon eikä yli 500 euroa ylittävältä osalta.

Jos tasetta ei ole laadittu, voidaan periä 1 momentin mukainen alin mahdollinen valvontamaksu. Jos taseen toimittaminen Patentti- ja rekisterihallitukselle on laiminlyöty, voidaan periä 1 momentin enimmäismäärän mukainen valvontamaksu.

Jos maksuvelvollisuus päättyy kesken kalenterivuoden, ei maksuvelvolliselle palauteta perittyä valvontamaksua tai osaa siitä.

3 §

Toimivaltainen viranomainen

Henkilöstörahaston valvontamaksun määrää ja perii vuosittain Patentti- ja rekisterihallitus.

4 §

Valvontamaksun suorittaminen

Henkilöstörahaston valvontamaksu erääntyy maksettavaksi kalenterivuosittain Patentti- ja rekisterihallituksen määräämänä ajankohtana. Patentti- ja rekisterihallituksen on lähetettävä maksupäätös henkilöstörahastolle viimeistään 30 päivää ennen eräpäivää.

Patentti- ja rekisterihallitus voi antaa tarkempia määräyksiä maksumenettelystä.

5 §

Oikaisu maksuvelvollisen hyväksi

Jos maksuvelvolliselle on virheen johdosta määrätty liikaa maksua, maksupäätös on oikaistava, jollei asiaa ole valitukseen annettulla päätöksellä ratkaistu. Oikaisu maksuvelvollisen hyväksi voidaan tehdä vuoden kuluessa maksun määräämistä seuraavan kalenterivuoden alusta.

6 §

Oikaisu maksunsaajan hyväksi

Jos maksuvelvolliselle on laskuvirheen tai siihen verrattavan erehdyksen vuoksi taikka sen johdosta, ettei asiaa ole joltakin osalta tutkittu, jäänyt määräämättä säädetty maksu tai osa siitä, maksupäätös on oikaistava, jollei asiaa ole valitukseen annettulla päätöksellä ratkaistu. Oikaisu maksunsaajan hyväksi voidaan tehdä vuoden kuluessa sitä seuraavan kalenterivuoden alusta, jolloin maksu määrättiin tai olisi pitänyt määrätä.

7 §

Muutoksenhaku

Henkilöstörahastonvalvontamaksua koskevaan päätökseen haetaan oikaisua Patentti- ja rekisterihallitukselta siten kuin hallintolaissa (434/2003) säädetään.

Patentti- ja rekisterihallituksen oikaisuvaatimuksen johdosta tekemään päätökseen haetaan muutosta valittamalla Helsingin hallinto-oikeuteen noudattaen, mitä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetään.

Edellä 2 momentissa tarkoitettuun valitusasiassa annettuun päätökseen saa hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

8 §

Valvontamaksun perintä

Henkilöstörahastonvalvontamaksun perimisestä suoraan ulosottokelpoisena maksuna säädetään verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007).

9 §

Tietojenantovelvollisuus

Henkilöstörahaston on pyynnöstä annettava Patentti- ja rekisterihallitukselle valvontamaksun määräämistä varten tarvittavat tiedot.

10 §

Valvontamaksun enimmäismäärän tarkastaminen

Edellä 2 §:ssä säädetyn valvontamaksun enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Etunimi Sukunimi

..ministeri Etunimi Sukunimi

2.

Laki

yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 29 §:n 2 momentti, 43 § ja 46 §:n 1 momentti,
sellaisena kuin niistä on 46 §:n 1 momentti laissa 252/2025, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

29 §

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustuksesta on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä. Jos sopimukseen ei päästä, henkilöstön hallintoedustus toteutetaan henkilöstön vaatimuksesta 31 §:n mukaisesti. Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Henkilöstön hallintoedustuksesta on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä. Jos sopimukseen ei päästä, henkilöstön hallintoedustus toteutetaan henkilöstön vaatimuksesta 31 §:n mukaisesti. *Työsuojeluviranomainen voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Ennen kuin työsuojeluviranomainen tekee asiassa päätöksen, on työnantajan varattava henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko kirjallisesti tai suullisesti.*

43 §

43 §

Valvonta

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010). Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä

Tämän lain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen. Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava.

yrittäjien työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava.

46 §

46 §

*Rangaistussäännökset**Rangaistussäännökset*

Työnantaja tai tämän edustaja, joka yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukouksia,

1) laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukouksia,

2) laiminlyö järjestää 7 a §:ssä tarkoitetut työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle,

2) laiminlyö järjestää 7 a §:ssä tarkoitetut työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle,

3) laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,

3) laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,

4) jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitetun työyhteisön kehittämissuunnitelman,

4) jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitetun työyhteisön kehittämissuunnitelman,

5) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,

5) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,

6) laiminlyö 11 §:n 1–3 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutensa tai

6) laiminlyö 11 §:n 1–3 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutensa tai

7) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitettua aloitteen käsiteltäväksi,

7) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitettua aloitteen käsiteltäväksi,

on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

3.

Laki

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisön laajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 48 §, sellaisena kuin se on laissa 219/2010, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

48 §

48 §

Valvonta

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta ja soveltamisesta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010). Lain noudattamista valvovat lisäksi ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on noudatettava työehtosopimuslain (436/1946) mukaan.

Tämän lain *noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen*. Lain noudattamista valvovat lisäksi ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on noudatettava työehtosopimuslain (436/1946) mukaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

. .

4.

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 37 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain (758/2004) 37 §, sellaisena kuin se on laissa 221/2010, seuraavasti

Voimassa oleva laki

Ehdotus

37 §

37 §

Valvonta

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010).

Tämän lain *noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen*.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

. .

5.

Laki

henkilöstörahastolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstörahastolain (934/2010) 13 §:n 1 ja 2 momentin 4 kohta 14 §:n 1 ja 2 momentti, 32 §:n 1 momentti, 38 §:n 2 momentti, 56 §:n 1 momentin 5 kohta ja 2 momentti, 57 §:n 1 momentti, 58 §:n 3 momentti ja 63 § sekä
lisätään lakiin uusi 63 a ja 65 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Rekisteröinti-ilmoitus

Rekisteröinti-ilmoitus

Ilmoitus henkilöstörahaston rekisteröimiseksi (*perusilmoitus*) on tehtävä kirjallisesti yhteistoiminta-asiamiehelle.

Perusilmoituksesta ja sen liitteistä on käytävä ilmi:

4) hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajien täydelliset nimet ja kotikunnat sekä mahdollinen nimenkirjoitusoikeutta koskeva rajoitus.

Ilmoitus henkilöstörahaston rekisteröimiseksi (*perusilmoitus*) on tehtävä kirjallisesti *Patentti- ja rekisterihallitukselle*.

Perusilmoituksesta ja sen liitteistä on käytävä ilmi:

4) hallituksen jäsenten ja nimenkirjoittajien täydelliset nimet, *henkilötunnukset* ja kotikunnat sekä mahdollinen nimenkirjoitusoikeutta koskeva rajoitus.

14 §

14 §

Rekisteröinti

Rekisteröinti

Yhteistoiminta-asiamiehen on saatuaan perusilmoituksen rekisteröitävä henkilöstörahasto, jos rekisteröimiselle ei ole lakiin perustuvaa estettä.

Patentti- ja rekisterihallituksen on saatuaan perusilmoituksen rekisteröitävä henkilöstörahasto, jos rekisteröimiselle ei ole lakiin perustuvaa estettä.

32 §

32 §

Ilmoitus henkilöstörahastoerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista

Ilmoitus henkilöstörahastoerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista

Voimassa oleva laki

Henkilöstörahaston on ilmoitettava yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstörahastoerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista sekä henkilöstörahastoerän lisäosan määräytymisperusteista pian perusteista päättämisen jälkeen.

38 §

Palkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

Henkilöstörahastoon siirrettävissä olevan palkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen on päätettävä 10 §:n 3 momentissa säädettyssä määräajassa ja rahaston on ilmoitettava määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yhteistoiminta-asiamiehelle.

56 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahasto on purettava, jos:

5) henkilöstörahasto ei täytä tässä laissa säädettyjä vaatimuksia eikä asiantilaa ole korjattu yhteistoiminta-asiamiehen asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta;

Jollei henkilöstörahaston kokous ole tehnyt päätöstä rahaston purkamisesta 1 momentin 1–5 kohdassa mainituissa tapauksissa, yhteistoiminta-asiamies voi päättää rahaston purkamisesta.

57 §

Selvityksen toimittajat ja selvitysmenettely

Kun päätös henkilöstörahaston purkamisesta on tehty, rahaston hallituksen on huolehdittava selvitystoimista, jollei rahaston kokous ole muuta päättänyt tai yhteistoiminta-asiamies katso yhden tai useamman

Ehdotus

Henkilöstörahaston on ilmoitettava *Patentti- ja rekisterihallitukselle* henkilöstörahastoerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista sekä henkilöstörahastoerän lisäosan määräytymisperusteista pian perusteista päättämisen jälkeen.

38 §

Palkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

Henkilöstörahastoon siirrettävissä olevan palkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen on päätettävä 10 §:n 3 momentissa säädettyssä määräajassa ja rahaston on ilmoitettava määräytymisperusteista ja niiden muutoksista *Patentti- ja rekisterihallitukselle*.

56 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahasto on purettava, jos:

5) henkilöstörahasto ei täytä tässä laissa säädettyjä vaatimuksia eikä asiantilaa ole korjattu *Patentti- ja rekisterihallituksen* asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta;

Jollei henkilöstörahaston kokous ole tehnyt päätöstä rahaston purkamisesta 1 momentin 1–5 kohdassa mainituissa tapauksissa, *Patentti- ja rekisterihallitus* voi päättää rahaston purkamisesta.

57 §

Selvityksen toimittajat ja selvitysmenettely

Kun päätös henkilöstörahaston purkamisesta on tehty, rahaston hallituksen on huolehdittava selvitystoimista, jollei rahaston kokous ole muuta päättänyt tai *Patentti- ja rekisterihallitus* katso yhden tai useamman

Voimassa oleva laki

selvitysmiehen määräämistä tarpeelliseksi. Selvitysmiehiin sovelletaan, mitä hallituksesta ja sen jäsenistä säädetään.

58 §

Varojen jako

Henkilöstörahasto katsotaan purkautuneeksi, kun kaikki rahaston varat on jaettu. Selvitysmiesten tai hallituksen on annettava yhteistoiminta-asiamiehelle ilmoitus purkautumisesta henkilöstörahastorekisteriin merkittäväksi.

63 §

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010).

Henkilöstörahaston on neljän kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimitettava valvontaa varten yhteistoiminta-asiamiehelle jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä, toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista sekä varsinaisen kokouksen pöytäkirjasta.

Valtioneuvoston asetuksella annetaan säännökset yhteistoiminta-asiamiehelle rahaston valvontaa varten toimitettujen ja hänen hankkimien asiakirjojen arkistoinnista.

Ehdotus

selvitysmiehen määräämistä tarpeelliseksi. Selvitysmiehiin sovelletaan, mitä hallituksesta ja sen jäsenistä säädetään.

58 §

Varojen jako

Henkilöstörahasto katsotaan purkautuneeksi, kun kaikki rahaston varat on jaettu. Selvitysmiesten tai hallituksen on annettava *Patentti- ja rekisterihallitukselle* ilmoitus purkautumisesta henkilöstörahastorekisteriin merkittäväksi.

63 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvoo *Patentti- ja rekisterihallitus*.

Henkilöstörahaston on neljän kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimitettava valvontaa varten *Patentti- ja rekisterihallitukselle* jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä, toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista sekä varsinaisen kokouksen pöytäkirjasta.

Valtioneuvoston asetuksella annetaan säännökset *Patentti- ja rekisterihallitukselle* rahaston valvontaa varten toimitettujen ja sen hankkimien asiakirjojen arkistoinnista.

63 a §

Toimivaltuudet henkilöstörahastojen valvonnassa

Patentti- ja rekisterihallituksella on oikeus tarkastaa henkilöstörahaston kirjanpito ja hallinto ja muullakin tavalla tarkastaa rahaston toimintaa.

Jos Patentti- ja rekisterihallitus havaitsee henkilöstörahaston menetelleen henkilöstörahostolain tai rahaston sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen laissa säädetty

Voimassa oleva laki

Ehdotus

velvollisuutensa, se voi määrätä rahaston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon.

Patentti- ja rekisterihallituksen vaatimuksesta tuomioistuin voi asettaa 2 momentissa tarkoitetun määräyksen tai kiellon tehosteeksi uhkasakon rahaston hallituksen jäsenille.

65 §

Valvontamaksu

Henkilöstörahastoilta perittävästä valvontamaksusta säädetään henkilöstörahaston valvontamaksusta annetussa laissa (/).

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
..*

6.

Laki

Patentti- ja rekisterihallituksesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Patentti- ja rekisterihallituksesta annetun lain (578/2013) 2 §:n 3 ja 4 momentti ja lisätään 2 §:ään uusi 5 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Tehtävät

Tehtävät

Patentti- ja rekisterihallituksen tulee suorittaa ne selvitys-, kokeilu-, seuranta- ja suunnittelutehtävät sekä muut tehtävät, jotka työ- ja elinkeinoministeriö sille antaa tai jotka sille erikseen säädetään.

Patentti- ja rekisterihallituksen tehtävistä voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

Patentti- ja rekisterihallitus valvoo, että henkilöstörahaston toiminta ja hallinto ovat henkilöstörahastolain (934/2010) ja rahaston sääntöjen mukaiset. Patentti- ja rekisterihallitus ylläpitää henkilöstörahastorekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa rahastoihin liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

Patentti- ja rekisterihallituksen tulee suorittaa ne selvitys-, kokeilu-, seuranta- ja suunnittelutehtävät sekä muut tehtävät, jotka työ- ja elinkeinoministeriö sille antaa tai jotka sille erikseen säädetään.

Patentti- ja rekisterihallituksen tehtävistä voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..

7.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 49 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1345/2021,

muutetaan 13 §:n 2 momentti, 3 momentin 9 kohta ja 4 momentti sekä 17 §, sellaisina kuin niistä ovat 13 §:n 2 momentti ja 3 momentin 9 kohta laissa 336/2023 ja

lisätään 13 §:n 3 momenttiin uusi 10–12 kohta ja uusi 5 momentti seuraavasti:

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Tarkastaja voi lisäksi antaa kirjallisen kehotuksen 3 momentin 1–8 kohdassa tarkoitetuissa asioissa, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

9) velvollisuutta maksaa vähintään lain ja työhön sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa.

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Tarkastaja voi lisäksi antaa kirjallisen kehotuksen 3 momentin 1–8 ja 10–12 kohdassa tarkoitetuissa asioissa, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

9) velvollisuutta maksaa vähintään lain ja työhön sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa;

10) yhteistoimintalaissa (1333/2021) säädettyä velvollisuutta;

11) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 3 §:n 3 kohdassa tarkoitetun osallistuvan yhtiön tai työnantajan velvollisuuksia;

12) yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettu yritysryhmän tai yrityksen taikka 13 §:ssä tarkoitettun yhteisönlaajuinen yritysryhmän tai yrityksen velvollisuuksia.

Työsuojeluviranomaisen on annettava edellä 3 momentin 10–12 kohdassa tarkoitettun yhteistoimintalainsäädännön noudattamista koskeva toimintaohje tai kehoitus tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittuja henkilöstön edustajia, työnantajan on annettava kehoitus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

17 §

Asian käsittely

Ennen päätöksen tekemistä työsuojeluviranomaisen on varattava sen lisäksi, mitä hallintolaissa säädetään asianosaisen kuulemisesta,

17 §

Asian käsittely

Ennen päätöksen tekemistä työsuojeluviranomaisen on varattava sen lisäksi, mitä

Voimassa oleva laki

asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi. Hänelle on myös annettava päätös maksutta tiedoksi. Edellä 15 ja 16 §:ssä tarkoitettu asia on käsiteltävä kiireellisesti.

49 §

Ilmoitus muille viranomaisille

Jos tässä laissa tarkoitetun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että yhteistoimintalakia (1333/2021) on todennäköisesti rikottu, epäilyistä lain noudattamatta jättämisestä on ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.

Ehdotus

hallintolaissa säädetään asianosaisen kuulemisesta, asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi. Hänelle on myös annettava päätös maksutta tiedoksi. *Velvollisuutta työsuojeluvaltuutetun kuulemiseen ja päätöksen tiedoksiantoon ei kuitenkaan ole, jos kyse on 13 §:n 3 momentin 10–12 kohdassa tarkoitetun yhteistoimintalainsäädännön noudattamista koskevasta päätöksestä.* Edellä 15 ja 16 §:ssä tarkoitettu asia on käsiteltävä kiireellisesti.

49 §

Ilmoitus muille viranomaisille

(kumotaan)

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
..*