

Asia: VN/20373/2025

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

Yleiset kommentit esityksestä

Tässä voitte antaa esitysluonnokseen liittyvät yleiset huomiot

Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto (työsuojeluviranomainen) kiittää työ- ja elinkeinoministeriötä mahdollisuudesta lausua asiassa. Työsuojeluviranomainen suhtautuu esitettyihin muutoksiin pidättyvästi. Työsuojeluviranomainen on ollut edustettuna asiaa valmistelleessa työryhmässä ja voidaan yleisesti todeta, että työsuojelun valvontalakiin tehdyt toimivaltamuutokset vastaavat työsuojeluviranomaisen käsitystä asiasta.

Työsuojeluviranomaisen näkökulmasta esityksen keskeinen muutos on yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttaminen ja yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävien siirtäminen työsuojeluviranomaiselle.

Työsuojeluviranomainen pitää valvontatehtävien keskittämistä työelämlainsäädännön valvonnasta vastaavaan viranomaiseen lähtökohtaisesti mahdollisena. Työsuojeluviranomaisella on jo nykyisin laaja toimivalta työelämää koskevan lainsäädännön valvonnassa sekä käytännön valvontamenettelyt, jotka mahdollistavat tehokkaan puuttumisen työnantajan lainvastaisiin toimiin tai laiminlyönteihin.

Samalla työsuojeluviranomainen korostaa, että yhteistoimintalainsäädännön valvonta poikkeaa luonteeltaan monilta osin työsuojelun valvonnasta. Valvonta kohdistuu usein yrityksen päätöksentekoprosesseihin ja neuvottelumenettelyihin eikä työpaikan olosuhteisiin. Sinänsä asiakirjojen perusteella tehtävä valvonta on tyypillistä työsuojeluviranomaiselle, mutta valvontatehtävän siirto vaatii myös asiantuntemuksen siirtoa. Yhteistoimintalaki on työlakina merkittävä ja sen tulkitseminen vaatii syvää asiantuntemusta. Tästä syystä hyvin keskeistä on varmistaa osaamisen siirtyminen ja tarvittava resursointi.

Työsuojeluviranomainen pitää tärkeänä, että tehtävien siirto toteutetaan niin, ettei valvonnan taso tai työntekijöiden oikeusturva heikkene. Esityksessä on todettu vaikutuksista viranomaisen toimintaan seuraavaa:

”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.

--

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 suoritettuaan suhteutettuna yhteistoiminta-asiamiehen vuosittain käsittelemien asioiden määrä on melko vähäinen.”

Työsuojeluviranomainen on keskellä isoa organisaatiouudistusta ja katsomme, että näin periaatteellisesti merkittävän valvontakokonaisuuden haltuunotto ei onnistu ilman, että asiantuntemuksen siirrosta huolehditaan sekä siirtymävaiheessa että sen jälkeen.

1. Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamisesta

1 §

-

2 §

-

2. Laki yhteistoimintalain muuttamisesta

29 § Henkilöstön hallintoedustus

-

43 § Valvonta

Työsuojeluviranomainen haluaa kiinnittää lainsäätäjän huomiota yleisesti järjestäytyneen kentän valvonnallisiin haasteisiin. Esitöissä todetaan seuraavaa: "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."

Valvonnallisesti aiheuttaa aika-ajoin epäselvyyttä se, milloin työsuojeluviranomainen voi antaa velvoitteita, kun työnantaja on järjestäytynyt ja asiasta on sovittu työehtosopimuksesta. Erityisen ongelmallista toimivallan käytön arviointi on silloin kun työehtosopimusmääräys on joko viittaus lakiin tai vastaa täysin lain säännöstä tai jopa on työntekijää suojaavampi. Erityisen ongelmallisia ovat tilanteet, joissa työsuojeluviranomaisen toimivallankäyttö on edellytys rikosvastuulle.

Työsuojeluviranomainen arvioi, että mikäli valvontasäännöstä tulisi tulkita niin, että sillä ei ole toimivaltaa järjestäytyneessä kentässä, asettaa tämä eriarvoiseen asemaan rikosoikeudellisessa tarkastelussa ne työnantajat, jotka eivät kuulu työnantajayhdistykseen. Vastinparina voidaan todeta, että näiden työpaikkojen työntekijät jäävät vaille rangaistusuhan tarjoamaan suojaa.

46 § Rangaistussäännökset

Sanamuodollisesti työsuojeluviranomainen huomauttaa, että rangaistussäännöksessä todetaan "Työnantaja tai tämän edustaja, joka työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta huolimatta". Tämän on katsottu tarkoittavan tarkastajan antamaa kehotusta (erotteluna viranomaisen päätös. Vrt. työaikaosuojelurikos RL 47:2 §). Käsitksemme mukaan tämä poikkeaa yhteistoiminta-asiamiehen tekemistä lausunnoista, joissa kehoitus on annettu esittelystä.

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

48 § Valvonta

-

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

37 § Valvonta

-

5. Laki henkilöstörahastolain muuttamisesta

13 § Rekisteröinti-ilmoitus

-

14 § Rekisteröinti

-

32 § Ilmoitus henkilöstörahastoerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista

-

38 § Palkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

-

56 § Purkamisperusteet

-

57 § Selvityksen toimittajat ja selvitysmenettely

-

58 § Varojen jako

-

63 § Valvonta

-

63 a § Toimivaltuudet henkilöstörahastojen valvonnassa

-

65 § Valvontamaksu

-

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

3 §

-

7. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta

13 § Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Työsuojeluviranomainen pitää perusteltuna, että yhteistoimintalainsäädännön valvonnassa voidaan käyttää työsuojelun valvontalain mukaisia valvontakeinoja.

Esitetty muotoilu, jossa ei rajoiteta toimivallan käyttöä pykälätasolle, toimii kokonaisuudessa hyvin. Yhteistoimintalain rikkomussäännös ja aiempi YT-asiamiehen valvontakäytäntö tulee ohjaamaan toimivallan käyttöä merkittävästi. On syytä huomauttaa, että toimintaohje- ja kehotustoimivaltaa käyttää tarkastaja eikä kyse ole esittelystä tehtävästä viranomaisen päätöksestä. Tämä poikennee yhteistoiminta-asiamiehen aiemmista lausunnoista.

Työsuojeluviranomainen pitää tärkeänä, että yhteistoimintalainsäädännön valvonnassa säilyy mahdollisuus antaa velvoittavia päätöksiä ja käyttää uhkasakkomenettelyä tilanteissa, joissa työnantaja ei korjaa lainvastaista menettelyä.

Koska yhteistoimintalain rikkomukset liittyvät usein neuvotteluprosesseihin, käytännön soveltamisessa on kuitenkin huomioitava, että valvonnan tavoitteena on ensisijaisesti lainmukaisen menettelyn turvaaminen tulevaisuudessa.

Työsuojeluviranomainen pitää perusteltuna, että yhteistoimintalainsäädäntöön liittyvissä rikosepäilyissä sovelletaan samaa menettelyä kuin muussakin työsuojelulainsäädännön valvonnassa.

Vaikka rikosoikeudellinen tie ei ole ollut yhteistoiminta-asioissa keskeinen, tulee muutostilanteessa kuitenkin varmistaa se, että rangaistavuuden edellytyksenä oleva valvontahistoria (annetut kehotukset) ei katkea.

17 § Asian käsittely

-

8. Laki henkilöstörahaston valvontamaksusta

1 § Tarkoitus ja soveltamisala

-

2 § Henkilöstörahaston valvontamaksu

-

3 § Toimivaltainen viranomainen

-

4 § Valvontamaksun suorittaminen

-

5 § Oikaisu maksuvelvollisen hyväksi

-

6 § Oikaisu maksunsaajan hyväksi

-

7 § Muutoksenhaku

-

8 § Valvontamaksun perintä

-

9 § Tietojenantovelvollisuus

-

10 § Valvontamaksun enimmäismäärän tarkastaminen

-

Rautio Markku
Itä-Suomen aluehallintovirasto

Eriksson Aki
Lupa- ja valvontavirasto - Työsuojeluosasto