

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**

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry (jäljempänä SuPer) edustaa sosiaali-, terveys-, kasvatusta- ja ohjausaloilla työskenteleviä vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneita jäseniään. Suurin osa SuPerin jäsenistä on koulutukseltaan lähi- tai perushoitajia ja naisia. Enemmistö SuPerin jäsenistä työskentelee julkisella sektorilla, kuten hyvinvointialueilla ja kunnissa, mutta merkittävä osa myös yksityisellä sektorilla.

Luonnoksessa hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamiseksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi esitetään yhteistoiminta-asiamiehen viran lakkauttamista ja tehtävien siirtämistä työsuojeluviranomaiselle ja Patentti ja rekisterihallitukselle. Lisäksi esityksellä käytännössä luovuttaisiin yhteistoiminta-asiamiehen tehtävistä, joiden tavoitteena on aloitteita, ja ohjeita edistää ja parantaa työnantajien ja työntekijöiden yhteistoimintaa ja muita henkilöstön osallistumisjärjestelmiä sekä seurata lainsäädännön tavoitteiden toteutumista.

SuPer vastustaa esitettyjä muutoksia, sillä ne eivät tuo säästöjä, mutta ne heikentävät yhteistoiminnan ennakoivaa ohjausta ja samalla henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamisjärjestelmiä, valvonnan riippumattomuutta sekä työntekijöiden oikeusturvaa.

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävä ja sen merkitys

Yhteistoiminta-asiamies on toiminut työntekijöiden osallistumis- ja tiedonsaantioikeuksien keskeisenä turvaajana ja turvannut riippumattomana ja itsenäisenä ohjaus- ja

valvontaviranomaisena yhtenäisen, ennakoivan ja oikeusturvaa vahvistavan ohjaus- ja valvontajärjestelmän yhteistoiminnan keskeisillä osa-alueilla, kuten tiedonsaantiin, vuoropuheluun, muutosneuvotteluihin ja hallintoedustukseen liittyvissä kysymyksissä.

Painopiste siirtyisi ennakkolisesta jälkikäteiseen valvontaan

Esitetty muutos tarkoittaisi käytännössä siirtymistä ennakkolisesta, matalan kynnyksen valvonnasta ja neuvonnasta pääosin jälkikäteisellä puuttumisella ja hajautetulla yleisvalvonnalla toteutettavaan suojaan, sillä työsuojeluviranomaisen menettely painottuu jälkikäteiseen puuttumiseen. Tämä tarkoittaisi tosiasiallisen suojan tason heikentymiseen työntekijöiden tiedonsaanti-, kuulemis- ja osallistumisoikeuksissa, koska oikeuksien käytettävyys työpaikoilla vähenee. Ministeriöiden toimeenpanemin selvityksin ei voida korvata yhteistoiminnan edistämistä ja parantamistavoitteita työpaikoilla.

Erityisosaaminen vaarantuu

Tehtävien siirron ja muutoksen seurauksena myös yhteistoiminta-asioiden edellyttämä erityisosaaminen esim. hallintoedustukseen, SE/SCE-järjestelyihin sekä kansainväliseen konsernitoimintaan liittyen vaarantuu. Esitysluonnoksesta ei käy ilmi, miten ennakoiva ohjaus ja osaaminen säilyttäisi nykyisellä tasolla. Myös lain yhdenmukainen soveltaminen voi muutoksen seurauksena kärsiä ja epävarmuus työpaikoilla lisääntyä.

Työsuojeluviranomaisen tehtävien lisääminen ilman resursseja

Työsuojeluviranomainen valvoo jo lukuisia työelämän säädöksiä ja sille on viime vuosina siirretty myös uusia tehtäviä. Samaan aikaan viranomaisen resursseja on kuitenkin vähennetty. Yhteistoimintalain valvonta on oma tehtäväkokonaisuutensa, joka vaatii erityisosaamista ja neuvonta- ja valmistelutyötä. Valvonnan tehokkuus ja käytettävyys yhteistoiminta-asioissa vaarantuu, jos tehtäviä lisätään ilman takuita resurssien lisäyksestä. Siirron yhteydessä tunnistetaan koulutustarve, mikä korostaa tätä riskiä.

Esityksellä ei saavuteta säästöjä, mutta riitojen riski lisääntyy

Esitysluonnoksen perusteella ei ole osoitettavissa, että muutokset tuottaisivat aidosti kustannussäästöjä. Säästöiksi ilmoitetut summat ovat lisäksi hyvin pieniä ja perustuvat optimistisiin oletuksiin viranomaisresurssien riittävydestä. Arvioitu vuosittainen kokonaissäästö on hyvin

vähäinen 65 000–135 000 euroa, mikä voi käytännössä helposti huveta jo siirtymävaiheen kustannuksiin.

Myöskään henkilöstörahastoihin liittyvien tehtävien siirto Patentti- ja rekisterihallitukselle ei tuota säästöjä, vaan luo uusia kustannuksia. Lisäksi ehdotettu valvontamaksu ei ole säästö, vaan itse asiassa kustannusten siirto työntekijöille. Valtiolla ei synny nettosäästöä, vaikka tulonsiirron kohde vaihtuu. Esitysluonnos ei myöskään sisällä lainkaan arviota siirtymäkustannuksista, joita tehtävien siirto patentti- ja rekisterihallitukselle aiheuttaa.

Työsuojeluviranomaiselle ja PRH:lle siirrettävien tehtävien osalta esityksessä on myönnetty, että uudistus edellyttää mm. osaamisen kehittämistä, koulutusta ja perehdytystä. Lisäksi esityksessä on tunnustettu, kustannuksia voi syntyä lisää uusien rakenteiden, tietojärjestelmien ja osaamisen rakentamisen vuoksi, mistä voi seurata, ettei säästöjä välttämättä edes synny. Myös ennakoivan valvonnan ja neuvonnan katoaminen voi aiheuttaa piilokustannuksia työnantajille, työntekijöille ja viranomaisille. Tämä tarkoittaa esim. riitojen lisääntymistä, epäselvien yhteistoimintamenettelyjen ja hallinnollisten virheiden aiheutumista.

Esitys ei siis todennäköisesti tuota nettosäästöjä, vaan johtaa kustannusten kasvuun valtiolla, viranomaisissa ja työntekijöiden rahastoissa sekä lisää hallinnollista työmäärää ja riitojen riskiä. Kokonaisuutena arvioiden esityksen taloudelliset perusteet ovat puutteelliset ja osin harhaanjohtavat, eikä niillä voida perustella toimivan ja ennaltaehkäisevän valvontarakenteen purkamista.

Henkilöstövaikutusten arviointi on puutteellinen

Myös esityksen henkilöstövaikutusten arviointi on puutteellinen, sillä esityksessä ei kuvata asianmukaisesti, miten yhteistoiminta-asiamiehen toimiston henkilöstö siirtyisi uusiin tehtäviin, millaisia oikeudellisia ja taloudellisia vaikutuksia siirtymällä on tai miten osaamisen jatkuvuus turvataan. Tämä on puute niin hyvän lainvalmisteluun kuin toimivan valvonnan jatkuvuuden kannalta.

EU-oikeuden ja kansainvälisten oikeuden velvoitteet on arvioitu puutteellisesti

Ehdotettu valvontarakenteen muutos on arvioitava ensisijaisesti EU-oikeuden heikennyskiellon näkökulmasta. Yhteistoimintadirektiivin 2002/14/EY 9(4) artikla kieltää nimenomaisesti suojan tason heikentämisen, ja EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan arvio kohdistuu muutoksen tosiasiallisiin vaikutuksiin – ei siihen, onko kyse muodollisesti implementointiin liittyvästä toimesta. Ennakollisen yhteistoimintavalvonnan ja matalan kynnyksen neuvonnan purku heikentää

käytännössä työntekijöiden mahdollisuutta käyttää tiedonsaanti- ja kuulemisoikeuksiaan, eikä hallituksen esitys sisällä lainkaan tätä velvoittavaa vaikutusarviota.

Riittävä vaikutusten arviointi puuttuu myös suhteessa kansainvälisiin velvoitteisiin. ILO-sopimus nro 81 edellyttää riittävää työsuojeluviranomaisen henkilöstöä ja erityisosaamista suhteessa tehtävien määrään ja monimutkaisuuteen. Yhteistoimintaan liittyvien tehtävien siirto yleisvalvontaan ilman varmistettua osaamista ja resursseja vaarantaa suoraan tämän velvoitteen täyttymisen. Euroopan sosiaalisen peruskirjan 21, 22, 28 ja 29 artiklat puolestaan korostavat tehokkaita hallinnollisia oikeussuojakeinoja. Nykyinen yhteistoiminta-asiamiehen ennakoiva ja matalan kynnyksen valvontamalli toteuttaa näitä velvoitteita selvästi paremmin kuin esitetty, jälkikäteiseen puuttumiseen perustuva järjestelmä. Esityksen perusteella ei ole todettavissa, että uusi malli kykenisi säilyttämään oikeuksien käytettävyyden vähintään nykyisellä tasolla.

Esitysluonnos ei sisällä kompensoivia elementtejä, jotka turvaisivat työntekijöiden oikeuksien tosiasiallisen tason säilymisen eikä välttämättä ole yhteensovitettavissa unionin tai kansainvälisen työoikeuden vaatimusten kanssa.

Lopuksi

Yhteistoiminta-asiamiehen viran lakkauttaminen on johdonmukainen jatkumo pääministeri Petteri Orpon hallituksen aiemmille yhteistoimintalainsäädäntöä heikentäville muutoksille. Hallituksen lainsäädäntöön toteuttamien muutosten seurauksena työntekijöiden suojan taso on heikentynyt ja eriarvoistunut työnantajaorganisaation koon perusteella. Samanaikaisesti kuitenkin paikallisen sopimisen laajentaminen edellyttäisi sitä, että osapuolilla on riittävät ja yhdenvertaiset valmiudet, joita lisäksi nimenomaan riippumaton neuvonta ja selkeä ohjaus. Lisäksi hallituksen valmisteleva henkilöstön hallintoedustuksen laajentaminen lisääisi tarvetta juuri yhteistoiminta-asiamiehen antamalle viranomaisohjaukselle ja neuvonnalle, kun järjestelmään on tulossa aiempaa enemmän ja pienempiä organisaatioita.

SuPer katsoo, ettei esityksessä ole esitetty asianmukaisia perusteita lailla säädetyin erityisviranomaisen lakkauttamiselle. Esitysluonnos on valtionhallinnon budjettipoliittisen linjauksen ohjaama, ei työelämän oikeusturva- tai valvontatarpeen perusteella rakennettu uudistus. Tämä tekee siitä luonteeltaan ideologisen ratkaisun, jonka vaikutuksina eivät ole julkisen talouden säästöt, vaan valvonnan heikkeneminen ja työntekijöiden aseman heikentyminen ilman kestäväää tai perusteltua syytä. Yhteistoiminnan tarkoituksena olevat vuorovaikutus ja luottamus eivät lisäänty siirryttäessä etukäteisestä neuvonnasta ja ohjeistuksesta enemmän jälkikäteiseen valvontaan.

SuPerin näkemyksen mukaan yhteistoiminta-asiamiehen virka tulee säilyttää. Jos joitain muutoksia tehdään, tulee varmistua siitä, että ennakoiva ohjaus, ohjeistus, aloitet toiminta ja lainsäädännön tavoitteiden toteutumisen seuranta säilyvät vähintään nykyisellä tasolla. On myös huolehdittava

siitä, etteivät osallistumis-, tiedonsaanti- ja kuulemisoikeudet käytännön tasolla mahdollisten muutosten seurauksena heikenny. Lisäksi viranomaisten riittävät resurssit ja tarvittava erityisosaaminen on turvattava.

## 1. Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamisesta

### 1 §

-

### 2 §

-

## 2. Laki yhteistoimintalain muuttamisesta

### 29 § Henkilöstön hallintoedustus

-

### 43 § Valvonta

-

### 46 § Rangaistussäännökset

-

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

### 48 § Valvonta

-

## 4. Laki 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**

-

### **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**

-

Kasanen Sini  
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry