

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

Yhteistoiminta-asiamies on Suomessa viranomainen, jonka keskeinen tehtävä on valvoa yhteistoimintalain (YT-lain) noudattamista työpaikoilla. Tämä liittyy erityisesti tilanteisiin, joissa työnantaja tekee henkilöstöä koskevia merkittäviä muutoksia, kuten irtisanomisia, lomautuksia tai organisaatiouudistuksia.

Yhteistoiminta-asiamiehen keskeiset tehtävät

- Valvonta: Huolehtii siitä, että työnantajat noudattavat YT-lakia (esim. neuvotteluelvoitteet ennen irtisanomisia).
- Neuvonta ja ohjaus: Antaa työnantajille ja henkilöstölle ohjeita lain soveltamisesta.
- Seuranta: Tarkkailee työelämän muutoksia ja yhteistoiminnan toteutumista.
- Puuttuminen epäkohtiin: Voi ryhtyä toimenpiteisiin, jos lakia rikotaan.
- Yhteys työllisyysalueiden muutosturvatehtäviin

Muutosturva tarkoittaa toimenpiteitä, joilla tuetaan työntekijöitä muutostilanteissa (esim. irtisanomistilanteissa). Yhteistoiminta-asiamiehen rooli liittyy työllisyysalueiden muutosturvapalveluihin epäsuorasti:

YT-prosessin valvonta varmistaa, että henkilöstö saa ajoissa tietoa ja mahdollisuuden vaikuttaa. Hyvin toteutettu YT-menettely luo perustan muutosturvatoimien käynnistämiseksi (esim. työllisyyspalveluiden aktivointi). Työllisyysalueet vastaavat käytännön muutosturvapalveluista

Yhteistoiminta-asiamies ei osallistu muutosturvapalveluiden tuottamiseen, mutta varmistaa ennakoivalla neuvonnalla prosessin lainmukaisuuden, mikä mahdollistaa niiden oikea-aikaisen toteutuksen.

Vaikutukset yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamisesta

Jos yhteistoiminta-asiamiehen toimisto lakkautettaisiin, vaikutukset näkyisivät usealla tasolla:

1. Valvonnan heikkeneminen

YT-lain noudattamisen valvonta hajautuisi tai heikkenisi. Riskinä olisi, että neuvotteluja ei käydä asianmukaisesti, jolloin työntekijöiden asema heikkenee.

2. Muutosturvan viivästyminen

Jos YT-prosessit eivät toteudu oikein, tieto irtisanomisista voi tulla liian myöhään, jolloin työllisyysalueet eivät ehdi reagoida ajoissa. Tästä seurauksena voi olla muutosturvapalveluiden käynnistyminen viiveellä.

3. Työllisyyspalveluiden kuormitus

Työllisyysalueille voisi siirtyä enemmän neuvontatehtäviä (miten prosessi olisi pitänyt hoitaa) ja korjaavia toimenpiteitä jälkikäteen. Tämä voisi heikentää työllisyys-/muutosturvapalvelujen tehokkuutta.

4. Oikeusturvan heikkeneminen

Työntekijöiden mahdollisuudet saada puolueetonta ja asiantuntevaa ohjausta vähenisivät. Lisäksi riitatilanteet saattaisivat lisääntyä (esim. oikeusprosessit).

Yhteistoiminta-asiamies toimii eräänlaisena "ennaltaehkäisevänä valvojana", joka varmistaa, että työpaikkojen muutostilanteet hoidetaan lain mukaan. Tämä tukee työllisyysalueiden muutosturvatehtäviä epäsuorasti mutta kriittisesti.

Toimiston lakkauttaminen ei poistaisi muutosturvaa, mutta voisi heikentää sen oikea-aikaisuutta, lisätä epäselvyyksiä ja kasvattaa työllisyyspalveluiden kuormitusta.

Mikäli yhteistoiminta-asiamiehen toimisto lakkautetaan, on riskinä kriittisen osaamisen vaarantuminen tehtävien hajautuessa lupa- ja valvontaviraston alueellisiin yksiköihin. Koska työsuojeluviranomaisen tehtäväkenttä on jo nykyisellään laaja, keskittyminen yt-lain tulkintaan ja vaatimaan osaamiseen ei saa riittävää resursointia, jolloin palveluvaste heikkenee ja riski vääristä tulkinnoista ja ohjauksesta kasvaa. Kansalaisten tasavertaisen kohtelun näkökulmasta on ongelmallista, mikäli eri alueilla syntyy toisistaan merkittävästi poikkeavia tulkintoja.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston mahdollisesta lakkauttamisesta saatava säästö on siinä määrin marginaalinen, että muutoksesta aiheutuvia riskejä ei ole tarkoituksenmukaista ottaa.

1. Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamisesta

1 §

-

2 §

-

2. Laki yhteistoimintalain muuttamisesta

29 § Henkilöstön hallintoedustus

-

43 § Valvonta

-

46 § Rangaistussäännökset

-

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

48 § Valvonta

-

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

37 § Valvonta

-

5. Laki henkilöstörahastolain muuttamisesta

13 § Rekisteröinti-ilmoitus

-

14 § Rekisteröinti

-

32 § Ilmoitus henkilöstörahastoerien määräytymisperusteista ja niiden muutoksista

-

38 § Palkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

-

56 § Purkamisperusteet

-

57 § Selvityksen toimittajat ja selvitysmenettely

-

58 § Varojen jako

-

63 § Valvonta

-

63 a § Toimivaltuudet henkilöstörahastojen valvonnassa

-

65 § Valvontamaksu

-

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

3 §

-

7. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta

13 § Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

-

17 § Asian käsittely

-

8. Laki henkilöstörahaston valvontamaksusta

1 § Tarkoitus ja soveltamisala

-

2 § Henkilöstörahaston valvontamaksu

-

3 § Toimivaltainen viranomainen

-

4 § Valvontamaksun suorittaminen

-

5 § Oikaisu maksuvelvollisen hyväksi

-

6 § Oikaisu maksunsaajan hyväksi

-

7 § Muutoksenhaku

-

8 § Valvontamaksun perintä

-

9 § Tietojenantovelvollisuus

-

10 § Valvontamaksun enimmäismäärän tarkastaminen

-

Kellomäki Perttu
Kokkolan kaupunki - Perttu Kellomäki, työllisyysjohtaja, Kokkolan
kaupunki/Keski-Pohjanmaan työllisyysalue