2.9.2026 379/04.01.01/2026

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kokous perjantai 04.09.2026 klo 11.00

Asia: HE 132/2026 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista ja tehtävien siirtämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT kiittää työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä eduskunnalle työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista ja tehtävien siirtämistä koskevaksi lainsäädännöksi.

KT pitää esitettyjä julkishallinnon tehostamistavoitteita kannatettavina. Julkishallinnon tehtäviä on perusteltua tarkastella erityisesti siltä osin, kun viranomaisten tehtävät ovat rajallisia, osin päällekkäisiä muun viranomaistoiminnan kanssa tai niiden hoitaminen ja resurssit olisi mahdollista järjestää nykyistä tehokkaammin.

Työneuvosto

Esityksessä ehdotetaan työneuvoston lausuntotehtävät lakkautettaviksi. Työneuvoston tehtävänä on antaa lausuntoja työlainsäädännön soveltamisesta ja tulkinnasta. Viimeisen kymmenen vuoden aikana työneuvosto on antanut vuosittain keskimäärin noin neljä lausuntoa (s. 9).

Työneuvoston merkitys oikeussuojakeinona on rajallinen, sillä se ei ratkaise sitovasti työsuhteen osapuolten välisiä riitoja. Vaikka työneuvoston lausunnoilla on voinut olla yksittäistapauksia laajemmin työelämälainsäädännön tulkintaa ohjaava ja yhtenäistävä vaikutus, lausunnon pyytäminen on mahdollista vain työmarkkinakeskusjärjestöille ja eräille viranomaisille, ja vain tiettyjen työelämän lakien tulkinnasta, ei esimerkiksi työsopimuslain tulkinnasta. Lisäksi asiat, joista lausuntoja annetaan, eivät läheskään aina ole sellaisia, että niillä olisi yleistä merkitystä ja tulkintaa ohjaavaa merkitystä muutoin kuin juuri käsillä olevassa asiassa.

Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet eivät edellytä työneuvoston kaltaista toimielintä (s. 24). Esityksessä todetaan edelleen, että tarve työneuvoston lausunnoille on vireille tulleiden asioiden määrän perusteella ollut viime vuosina verrattain vähäinen ja julkishallinnon säästöpaineista johtuen on harkittava, onko työneuvoston lausuntotehtävien säilyttämiselle enää työmarkkinajärjestelmästä johtuvaa painavaa yhteiskunnallista tarvetta. KT pitää esityksessä esitettyä arviota perusteltuna. Työneuvoston lausuntotehtävän käytännön merkitys on jäänyt rajalliseksi, kun otetaan huomioon vireille tulleiden asioiden vähäinen määrä, lausuntojen ei-sitova luonne sekä lausuntopyyntöihin oikeutettujen tahojen ja käsiteltävien lakien rajattu piiri. Näistä syistä KT katsoo, ettei lausuntotehtävän säilyttämiselle ole esityksessä kuvatussa tilanteessa enää osoitettavissa painavaa yhteiskunnallista tarvetta.

Työneuvosto toimii myös oikaisuvaatimusviranomaisena Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosaston määräämissä poikkeuslupa-asioissa. Työneuvoston oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen voi hakea muutosta työtuomioistuimelta. Työsuojelun poikkeuslupa-asioiden oikaisuvaatimusmenettelystä esitetään luovuttavaksi. Esityksen mukaan työaikalain 39 §:ssä ja nuorista työntekijöistä annetun lain 15 §:ssä tarkoitetusta poikkeusluvasta olisi suora valitusoikeus työtuomioistuimelle. Työneuvosto on antanut vuosittain keskimäärin 11 oikaisuvaatimuspäätöstä viimeisen kymmenen vuoden aikana (s. 10). Vuosina 2024 ja 2025 päätöksiä on ollut molempina vuosina neljä. Lisäksi työtuomioistuimen käsittelemien työneuvoston oikaisuvaatimuspäätöstä koskevia valitusasioista on ollut vuosittain vähän. Vuosina 2010–2025 työtuomioistuin on käsitellyt vuosittain keskimäärin kaksi työneuvoston oikaisuvaatimuspäätöstä koskevaa valitusasiaa (s. 11).

Lähtökohtaisesti oikaisuvaatimuksen ratkaisee muutoksenhaun kohteena olevan päätöksen tehnyt viranomainen. Työsuojelun poikkeuslupa-asioissa on kuitenkin säädetty poikkeavasta oikaisumenettelystä ja oikaisuvaatimus tehdään poikkeuslupapäätöksen tehneen työsuojeluviranomaisen sijasta työneuvostolle. Mikäli oikaisuvaatimusmenettely katsottaisiin poikkeuslupa-asioissa edelleen tarpeelliseksi, olisi tehtävä esityksen mukaan siirrettävä työneuvoston lakkauttamisen myötä poikkeuslupa asian ratkaisevalle työsuojeluviranomaiselle. Esityksessä kuitenkin todetaan, että oikaisuvaatimusmenettelyä ei kuitenkaan ole välttämätöntä säilyttää, vaan mahdollista on myös, että poikkeuslupapäätöksestä valitettaisiin suoraan tuomioistuimelle. (s. 26.) Esityksen mukaan suora valitusoikeus työtuomioistuimeen olisi muutoksenhakijan näkökulmasta kaksiportaista (Lupa- ja valvontavirasto - työtuomioistuin) muutoksenhakua tehokkaampi oikeussuojakeino. Vaikka keskimääräinen käsittelyaika työtuomioistuimen mukaan työtuomioistuimessa on 7,5 kuukautta, työtuomioistuimen on mahdollista antaa ratkaisuja tarvittaessa nopeastikin. Esimerkiksi työrauha-asioissa on voitu antaa ratkaisu muutamissa päivissä tai viikossa.

Esityksen mukaan ehdotus ei käytännössä juurikaan poikkeaisi siitä, miten työsuojelun poikkeuslupa-asioiden muutoksenhaku oli järjestetty ennen vuotta 2004, jolloin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston päätöksestä oli mahdollista valittaa työneuvostolle, eikä työneuvoston päätöksistä ollut valitusoikeutta.

Työsuojelun poikkeuslupa-asioiden muutoksenhaussa tuomioistuinvaihe on jo sinänsä nykyisin yksiportainen, sillä työneuvostoa ei rinnasteta tuomioistuimeen, vaan se toimii oikaisuvaatimustehtävissään hallintoviranomaisena (s. 27–28.). Johtopäätöksenä esityksessä todetaan, että säästö- ja tehostamistoimien toteuttamiseksi ja muutoksenhakijan oikeussuojan kannalta perusteltuna vaihtoehtona voidaan pitää sitä, että työneuvoston mahdollisen lakkauttamisen myötä työsuojelun poikkeuslupa-asioiden muutoksenhaku keskitettäisiin työtuomioistuimeen. Esityksen ratkaisun hyväksyttävyyttä tukee myös se, että ratkaisuun osallistuisivat myös työnantaja- työntekijäjärjestöjen asiantuntijajäsenet.

KT pitää perusteltuna sitä, että työsuojelun poikkeuslupa-asioita käsittelevään työtuomioistuimen kokoonpanoon lisättäisiin työsuojelun asiantuntijajäsen. Työnantajien oikeussuojan kannalta olennaista on, että muutoksenhaku on saavutettavaa, asiantuntevaa ja riittävän nopeaa. Tätä tukee edellä todetun lisäksi se, että poikkeuslupa-asioiden oikeudenkäyntimaksua ehdotetaan alennettavaksi. KT

pitää esitettyä työnantajan oikeudenkäyntimaksun alentamista tärkeänä, jotta tarvittaessa muutoksenhakuun ei jatkossakaan liity kohtuutonta kuluvastuuta.

Vaikka esitys toteutuessaan toisi muutosta muutoksenhakuprosessiin, nykyisin kaksiportaista muutoksenhakumahdollisuutta hyödynnetään varsin harvoin (s. 30). Ottaen huomioon oikaisuvaatimusten vähäinen vuosittainen määrä ja ehdotetun muutoksen vaikutukset muutoksenhakijan oikeussuojaan, KT pitää esityksen johtopäätöksiä perusteltuina ja kannatettavina.

Yhteistoiminta-asiamies

Esityksessä ehdotetaan yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista ja yhteistoimintalainsäädännön valvonta- ja neuvontatehtävien siirtoa yhteistoiminta-asiamieheltä työsuojeluviranomaiselle.

Yhteistoiminta-asiamies on toiminut vuodesta 2010 alkaen itsenäisenä työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä, jota ennen työ- ja elinkeinoministeriö vastasi yhteistoimintalainsäädännön valvonnasta. Silloisen uudistuksen tavoitteena oli luoda yhtenäinen valvonta- ja ohjausjärjestelmä muun muassa yhteistoimintaa koskevien lakien noudattamiseksi ja samalla parantaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintamenettelyä (HE 177 2009 vp, s. 10).

Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet eivät edellytä yhteistoiminta-asiamiehen toimiston kaltaista erityisviranomaisista. EU-lainsäädäntöön perustuva yhteistoimintalainsäädännön noudattamisen asianmukainen valvonta on esitetyn mukaisesti turvattu tehtävien siirrolla työsuojeluviranomaiselle, jolle on jo keskitetty merkittävä osa työelämälainsäädännön valvonnasta. Yksityisen puolen yhteistoimintalainsäädäntö on ollut valvonnan suhteen poikkeuksellisessa asemassa muuhun työlainsäädäntöön ja julkiseen sektoriin nähden.

Jatkossa riittävällä ja asianmukaisella resurssoinnilla yksittäisen työnantajan tai työntekijän näkökulmasta keskittäminen voisi tarjota neuvontaa ja ohjeistusta samalla entistä useammasta työlainsäädännön kysymyksestä. Työnantajien näkökulmasta on tärkeää huolehtia riittävien neuvonta- ja ohjauspalveluiden saatavuudesta myös jatkossa. Yhteistoimintalain valvontatehtävien siirtäminen työsuojeluviranomaiselle on pidettävä perusteltuna, kun otetaan huomioon työsuojeluviranomaisen nykyinen rooli työsuojelun yhteistoimintaa ja muuta työlainsäädäntöä koskevassa neuvonnassa ja valvonnassa. Edellä todetun lisäksi, ottaen huomioon yhteistoimintalainsäädäntöön liittyvien tehtävien keskittämisen valvontaviranomaiselle julkishallinnon resurssien käytön tehostamiseksi ja mahdollisten kustannussäästöjen tavoittelemiseksi, KT kannattaa esitystä.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista puoltaa myös se, että yhteistoiminta-asiamies ei anna oikeudellisesti sitovia ratkaisuja eikä määrää seuraamuksia yhteistoimintalainsäädännön rikkomisesta. Tehtävien siirto työsuojeluviranomaiselle ei muuta sitä lähtökohtaa, että varsinaiset oikeudelliset erimielisyydet ratkaistaan tuomioistuimessa. Jatkossakin yhteistoiminnan lainsäädännön noudattaminen varmistetaan siirtämällä valvontatehtävät työsuojeluviranomaiselle, jotta tuomioistuimille ei aiheudu tarpeetonta kuormitusta.

Henkilöstörahasto

Esityksessä ehdotetaan henkilöstörahastojen valvonnan ja henkilöstörahastorekisterin ylläpidon siirtoa Patentti- ja rekisterihallitukselle. Henkilöstörahastojen valvonnasta aiheutuvien kustannusten kattamiseksi ehdotetaan otettavan käyttöön henkilöstörahaston valvontamaksu.

KT pitää henkilöstörahastoihin liittyvien tehtävien siirtämistä Patentti- ja rekisterihallitukselle Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamisen yhteydessä perusteltuna valtionhallinnon toiminnan tehostamiseksi. Henkilöstörahastoihin liittyvät tehtävät painottuvat rekisterin ylläpitoon, ilmoitusten käsittelyyn ja valvontaan kuten henkilöstörahaston tilinpäätöstietojen tarkastamiseen. Esityksen mukaan Patentti- ja rekisterihallituksella on rekisteriviranomaisena luonteva asema tällaisten tehtävien hoitamisessa. Koska henkilöstörahastoihin liittyvät tehtävät edellyttävät osin erilaista osaamista kuin yhteistoimintalainsäädännön valvonta, KT pitää tarkoituksenmukaisena ehdotusta henkilöstörahastojen tehtävien siirrosta viranomaiselle, jolla on rekisteriviranomaisena soveltuvaa kyvykkyyttä tehtävien hoitamisesta.

Henkilöstörahastojen määrän kasvu puoltaa tehtävien sijoittamista viranomaiselle, jolla on vakiintuneet rakenteet rekisteritehtävien ja niihin liittyvän valvonnan hoitamiseen. Tehtävien siirto Patentti- ja rekisterihallitukselle voi parantaa hallinnollista tehokkuutta. KT pitää perusteltuna, että valvonnasta aiheutuvat kustannukset katetaan henkilöstörahastoilta perittäviltä valvontamaksuilta kohtuullisella tavalla.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT