Valiokunnan mietintö TyVM 7/2026 vp─ HE 132/2026 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista ja tehtävien siirtämistä koskevaksi lainsäädännöksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista ja tehtävien siirtämistä koskevaksi lainsäädännöksi (HE 132/2026 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten.

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:
- erityisasiantuntija Katariina Jämsén, työ- ja elinkeinoministeriö
- presidentti Outi Anttila, työtuomioistuin
- puheenjohtaja Jukka Ahtela, työneuvosto
- päätoiminen sihteeri, oikeustieteen tohtori Jaana Paanetoja, työneuvosto
- yhteistoiminta-asiamies Joel Salminen, yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
- juristi Aki Eriksson, Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto
- juristi Samuli Hiilesniemi, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- työmarkkinajohtaja Ville Kopra, Akava ry
- juristi Sanna Rantala, STTK ry
- asiantuntija Katja Miettinen, Elinkeinoelämän keskusliitto ry
- asiantuntija Niko Nurmela, Suomen Yrittäjät ry
- toiminnanjohtaja Elina Kuusikko, Näyttelijäliitto ry

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:
- sosiaali- ja terveysministeriö
- Valtion työmarkkinalaitos
- Patentti- ja rekisterihallitus
- Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan lakkautettavaksi työneuvosto ja yhteistoiminta-asiamiehen toimisto. Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annettu laki sekä yhteistoiminta-asiamiehestä annettu laki kumottaisiin.

Työneuvoston lausunto- ja oikaisuvaatimustehtävistä luovuttaisiin. Työsuojelun poikkeuslupa-asioiden muutoksenhaku järjestettäisiin siten, että työsuojeluviranomaisen poikkeuslupapäätöksistä olisi valitusoikeus työtuomioistuimelle. Tämän vuoksi olisi myös tarpeen muuttaa työaikalakia, nuorista työntekijöistä annettua lakia, oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annettua lakia, tuomioistuinlakia ja tuomioistuinmaksulakia sekä kumota työneuvostoa koskeva työturvallisuuslain ja vuosilomalain säännös.

Yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävät siirrettäisiin yhteistoiminta-asiamieheltä työsuojeluviranomaiselle. Henkilöstörahastojen valvonta ja henkilörahastorekisterin ylläpito siirrettäisiin Patentti- ja rekisterihallitukselle.

Valvontatehtävien siirron johdosta muutettaisiin yhteistoimintalakia, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annettua lakia, henkilöstörahastolakia, Patentti- ja rekisterihallituksesta annettua lakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia.

Henkilöstörahastojen valvonnasta aiheutuvien kustannusten kattamiseksi otettaisiin käyttöön henkilöstörahaston valvontamaksu. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki henkilöstörahaston valvontamaksusta.

Esitys liittyy valtion vuoden 2027 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2027.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Hallituksen esityksessä ehdotetaan lakkautettavaksi työneuvosto ja yhteistoiminta-asiamiehen toimisto. Esityksen taustalla ovat valtionhallinnon säästö- ja tehostamistoimet.

Työneuvosto on työ- ja elinkeinoministeriön alainen toiminnassaan riippumaton erityisviranomainen, jonka kokoonpano on kolmikantainen. Työneuvoston pääasiallisena tehtävänä on toimia lausunto- ja muutoksenhakuviranomaisena. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on yhteistoimintalain ja muun yhteistoimintalainsäädännön sekä henkilöstörahastolain noudattamisen valvonta, niihin liittyvä neuvonta sekä työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan edistäminen. Lisäksi yhteistoiminta-asiamies valvoo henkilöstörahastoja ja ylläpitää henkilöstörahastorekisteriä.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston nykyisiä tehtäviä järjestellään uudelleen. Työneuvoston lausunto- ja oikaisuvaatimustehtävistä luovuttaisiin. Työneuvoston nykyisin ratkaisemien työsuojelun poikkeuslupa-asioiden

muutoksenhaku keskitettäisiin työtuomioistuimeen. Yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävä siirrettäisiin työsuojeluviranomaiselle ja henkilöstörahastojen valvonta sekä henkilöstörahastorekisterin ylläpito Patentti- ja rekisterihallitukselle.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että esityksen tavoitteena on tehostaa työelämälainsäädännön valvontatehtävien organisointia ja pyrkiä säästämään valtionhallinnon toimintamenoja. Valiokunta pitää lakkautettavien viranomaisten toimintaa arvokkaana. Vaikeassa julkisen talouden tilanteessa on kuitenkin välttämätöntä järjestää viranomaistehtävät mahdollisimman kustannustehokkaasti ja toisaalta luopua tehtävistä, jotka eivät ole välttämättömiä. Valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä eräin muutoksin ja seuraavin huomioin.

Työneuvosto

Työneuvosto on lailla (608/1946) vuonna 1946 perustettu erityisviranomainen. Työneuvoston perustamisen tarkoituksena oli luoda tuomioistuinprosessia joutuisampi menettely työlainsäädännön tulkintaa ja työntekijöiden suojelua koskevien asioiden ratkaisuun valtakunnallisesti yhtenäisellä tavalla (HE 22/1946 vp). Vuoteen 1996 asti työneuvosto antoi asianosaisia ja muita viranomaisia oikeudellisesti sitovia ratkaisuja ja rinnastui käytännössä tuomioistuimeen. Näyttökysymysten riittävän arvioinnin turvaamiseksi ja Suomea sitovissa kansainvälisissä velvoitteissa asetettujen riippumattomuusvaatimusten takia työneuvoston toimivalta rajattiin suositusluonteisten asiantuntijalausuntojen antamiseen (HE 179/1996 vp).

Nykyisen työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) mukaan työneuvosto voi antaa lausuntoja työaikalain, vuosilomalain, työturvallisuuslain ja nuorista työntekijöistä annetun lain soveltamisesta ja tulkinnasta sekä yhteistoimintalain ja yritysryhmäyhteistoimintalain soveltamisesta yritykseen. Lausuntoa voivat pyytää työmarkkinakeskusjärjestöt ja eräät viranomaiset, ja lausunnon pyytäminen on maksutonta. Yksittäiset työnantajat tai työntekijät eivät voi pyytää lausuntoa.

Työneuvosto ratkaisee myös työaikalain (872/2019) 39 §:ään ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 15 §:ään perustuvista työsuojelun poikkeuslupa-asioista tehdyt oikaisuvaatimukset. Työneuvoston oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen haetaan muutosta työtuomioistuimelta.

Viime vuosina työneuvosto on antanut vuosittain keskimäärin neljä lausuntoa ja ratkaissut 11 oikaisuvaatimusasiaa. Lausuntopyynnöt saattavat sisältää useita erillisiä kysymyksiä ja yksi lausunto voi sisältää ratkaisun useampaan samaa asiaa koskevaan tapaukseen.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa työneuvoston lakkauttaminen ja lausuntotehtävistä luopuminen jakoivat näkemyksiä. Työneuvoston merkitystä nopeana, kustannustehokkaana ja matalan kynnyksen oikeussuojakeinona sekä työlainsäädännön yhdenmukaisen tulkinnan edistäjänä korostettiin. Toisaalta tuotiin esiin, että työneuvoston lausunnot eivät ole oikeudellisesti sitovia vaan suositusluonteisia, ja että lausuntoja ovat viime vuosina pyytäneet lähinnä palkansaajakeskusjärjestöt ja työsuojeluviranomainen.

Työsuojeluviranomaisen toiminnassa tarve työneuvoston lausunnoille on vähentynyt valtakunnallisen Lupa- ja valvontaviraston muodostamisen myötä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että työneuvoston lausunnoilla on voitu edesauttaa sovinnon löytymistä työpaikoilla ja yhdenmukaistaa työlainsäädännön tulkintaa Suomessa. Työneuvoston lausunnon merkitys varsinaisena yksilön oikeussuojakeinona on kuitenkin rajallinen, sillä lausunto ei ole oikeudellisesti sitova eivätkä yksittäiset työntekijät tai työnantajat voi sitä pyytää.

Yhteistoiminta-asiamies

Vuonna 2010 toimintansa aloittanut yhteistoiminta-asiamies toimistoineen toimii itsenäisesti työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä ja on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan. Ennen yhteistoiminta-asiamiehen viran ja toimiston perustamista yhteistoimintalainsäädännön noudattamisen valvonnasta vastasi työ- ja elinkeinoministeriö. Uudistuksen 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 aiemman yhteistoimintalain (334/2007) soveltamisalan laajennus 30 työntekijän yrityksistä 20 työntekijän yrityksiin vuonna 2008. Nykyisen yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisala rajattiin 1.7.2025 alkaen eräitä poikkeustilanteita lukuun ottamatta säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin (laki 252/2025).

Yhteistoimintalain ja muun yhteistoimintalainsäädännön noudattamisen valvonnan, niihin liittyvän neuvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan edistämisen lisäksi yhteistoiminta-asiamies valvoo henkilöstörahastoja ja ylläpitää henkilöstörahastorekisteriä. Hallituksen esityksen mukaan henkilöstörahastojen määrä on kasvussa ja niiden määrä on lähes kolminkertaistunut viimeisen viiden vuoden aikana. Vuonna 2025 Suomessa oli yhteensä 489 henkilöstörahastoa, joissa oli noin 210 000 jäsentä ja joiden jäsenosuuspääomat olivat yhteensä yli 1,3 miljardia euroa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa yhteistoiminta-asiamiehen toiminnan ennakollisuus on saanut kiitosta. Kuten hallituksen esityksessä todetaan, etenkin työnantajien neuvonnalla ja ohjeistuksella on pystytty ennaltaehkäisemään tehokkaasti lain rikkomustapauksia. Toisaalta valiokunnan asiantuntijakuulemisissa myös kannatettiin yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista ja sen tehtävien siirtämistä työsuojeluhallinnolle sekä Patentti- ja rekisterihallitukselle. Tämän ratkaisun katsottiin kokoavan työelämälainsäädännön valvontaa selkeämmin olemassa oleviin viranomaisrakenteisiin ja voivan vähentää päällekkäisyyksiä.

Siirrettävät tehtävät ja säästöt

Hallituksen esityksen mukaan työneuvoston lakkauttamisen yhteydessä luovutaan työsuojelun poikkeuslupa-asioiden oikaisuvaatimusmenettelystä. Muutoksenhaku ehdotetaan järjestettäväksi jatkossa siten, että työaikalain 39 §:ssä ja nuorista työntekijöistä annetun lain 15 §:ssä

tarkoitetusta poikkeusluvasta on suora valitusoikeus työtuomioistuimelle. Työtuomioistuimen poikkeuslupavalituksia käsittelevään kokoonpanoon ehdotetaan lisättäväksi työsuojelun asiantuntijajäsen. Lisäksi oikeudenkäyntimaksun tasoa ehdotetaan alennettavaksi työtuomioistuimen käsittelemissä poikkeuslupavalituksissa nykyisestä reilusta 2 000 eurosta (oikeushenkilöt) ja 610 eurosta (yksityishenkilöt) 310 euroon, mikä vastaisi hallinto-oikeudessa perittävän oikeudenkäyntimaksun tasoa.

Nykyisin yhteistoiminta-asiamiehen toimistolle kuuluvat yhteistoimintalainsäädännön valvonta- ja neuvontatehtävät ehdotetaan siirrettäviksi työsuojeluviranomaiselle. Henkilöstörahastojen valvonta ja henkilörahastorekisterin ylläpito ja niihin liittyvä neuvonta siirtyisivät Patentti- ja rekisterihallitukselle. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki henkilöstörahastojen valvontamaksusta. Henkilöstörahastojen valvonnasta aiheutuvia kustannuksia katettaisiin jatkossa henkilöstörahastoilta perittävillä valvontamaksuilla.

Hallituksen esityksessä arvioidaan, että valtionhallinnon toimintamenojen säästöt työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamisesta ovat vuositasolla karkeasti arvioituna yhteensä 125 000—195 000 euroa riippuen uusille viranomaisille kohdennettavista resursseista. Säästöt muodostuvat henkilöstökuluista ja viranomaisten päällekkäisistä toimintamenoista. Lisäsäästöjä valtion toimintamenoihin tuo esityksessä ehdotettava henkilöstörahastojen valvontamaksu. Tarkoitus on, että henkilöstörahastoilta perittävillä valvonta- ja suoritemaksuilla katetaan henkilöstörahastojen valvonnasta Patentti- ja rekisterihallitukselle aiheutuvat kustannukset täysimääräisesti. Tehtävien uudelleenjärjestelystä syntyvät kustannukset katetaan olemassa olevista määrärahoista, eivätkä ne edellytä lisärahoitusta. Työ- ja elinkeinoministeriön toimintamenoista tehdään työtuomioistuimelle, työsuojeluviranomaiselle ja Patentti- ja rekisterihallitukselle siirtyvien tehtävien johdosta tarvittavat määrärahasiirrot.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisessa on ehdotettu työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston yhdistämistä vaihtoehtona hallituksen esityksessä ehdotetulle tehtävien uudelleenjärjestelylle. Osa kuulluista asiantuntijatahoista on huomauttanut saavutettavien säästöjen olevan vähäisiä suhteessa siihen hyötyyn, joka lakkautettavilla viranomaisilla on ollut suomalaiselle työelämälle. Toisaalta valtion toimintojen uudelleenjärjestelyä ja julkisten varojen käytön tehostamista pidettiin valtiontalouden nykyisessä tilanteessa myös tarkoituksenmukaisena.

Hallituksen esityksessä on arvioitu viranomaisten yhdistämisen toteuttamismahdollisuuksia. Hallituksen esityksen ja saamansa selvityksen perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että lakkautettaviksi ehdotettujen viranomaisten yhdistämisellä ei saavutettaisi esityksen säästö- ja tehostamistavoitteita.

Valiokunnan asiantuntijakuulemisissa on noussut esiin eräitä muutostarpeita siirrettäviin tehtäviin liittyen. Työneuvostossa syntyneen aineiston siirtoon on tarpeen antaa aikaa työneuvoston toimikauden loppuun, 31.3.2027 asti, ja oikaisuvaatimuksiin liittyvä aineisto on siirrettävä ministeriön sijaan työtuomioistuimelle. Lisäksi yhteistoimintalakiin ja henkilöstörahastolakiin on tarpeen tehdä yksityiskohtaisista perusteluista tarkemmin ilmenevät korjaukset.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

2. Laki yhteistoimintalain muuttamisesta

46 §. Rangaistussäännökset. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa pykälän 1 momentin johdantolausetta muutettavaksi siten, että yhteistoimintavelvoitteen rikkomisen rangaistavuus edellyttää työnantajan menetelleen työsuojelutarkastajan antamasta kehotuksesta huolimatta. Muutos on perusteltu, jotta tuomitsemiskynnys ei nouse nykyisestä. Voimassa olevassa laissa rangaistavuus edellyttää työnantajan menetelleen yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta kehotuksesta huolimatta, ja hallituksen esityksessä tämä oli ehdotettu muutettavaksi "työsuojeluviranomaisen päätöksestä huolimatta".

5. Laki henkilöstörahastolain muuttamisesta

63 b §. Ilmoittajan tietojen salassapito (Uusi). Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa lakiin lisättäväksi uuden 63 b §:n. Tämän vuoksi hallituksen esityksessä ehdotettu uusi 63 b § siirtyy uudeksi 63 c §:ksi. Myös lakiehdotuksen johtolausetta on lisäyksen vuoksi muutettava.Valiokunnan ehdottamassa uudessa 63 b §:ssä säädetään rikkomisepäilystä ilmoittaneen henkilön henkilöllisyyden salassapidosta. Säännös vastaa yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 10 §:ää. Henkilöstörahastoihin liittyvien tehtäviensiirron yhteydessä ei ole ollut tarkoitus muuttaa ilmoittajan tietojen salassapitoa nykyisestä.

8. Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain kumoamisesta

2 §. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset sisältävän pykälän 6 momenttia muutettavaksi siten, että työneuvostossa 31.3.2027 mennessä muodostuneet arkistot, rekisterit ja tietoaineistot sekä tehdyt sopimukset ja sitoumukset samoin kuin niistä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät työneuvoston toimikauden päättyessä työtuomioistuimelle siltä osin kuin ne liittyvät oikaisuvaatimuksiin ja muilta osin työ- ja elinkeinoministeriölle, ellei muuta sovita eikä sopimusten tai sitoumusten sisällöstä muuta johdu.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

> *Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 132/2026 vp sisältyvät 1., 3., 4., 6., 7. ja 9.—16. lakiehdotuksen.*
>
> *Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 132/2026 vp sisältyvät 2., 5. ja 8. lakiehdotuksen.* ***(Valiokunnan muutosehdotukset)***

Valiokunnan muutosehdotukset

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 lain voimaan tullessa vireillä olevat yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 §:n 1 ja 4 kohdassa tarkoitettuihin tehtäviin liittyvät asiat siirtyvät henkilöstörahastoja koskevia asioita lukuun ottamatta Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosastolle ja mainitun lain 2 §:n 4, 6 ja 7 kohdassa tarkoitettuihin tehtäviin liittyvät henkilöstörahastoja koskevat asiat Patentti- ja rekisterihallitukselle.

Virkasiirroista sekä virkojen siirtymisestä ja täyttämisestä uudelleenjärjestelyn yhteydessä säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 5 §:ssä ja 5 a—c §:ssä.

Lupa- ja valvontavirastolle ja Patentti- ja rekisterihallitukselle siirtyvät yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa tämän lain voimaantuloon mennessä muodostuneet 2 momentissa tarkoitettujen siirtyvien tehtävien hoitamiseksi välttämättömät arkistot, rekisterit ja tietoaineistot, ellei muuta sovita.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa tehdyt 2 momentissa tarkoitettuihin siirtyviin tehtäviin liittyvät sopimukset ja sitoumukset samoin kuin niistä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät tämän lain voimaan tullessa Patentti- ja rekisterihallitukselle siltä osin kuin ne liittyvät henkilöstörahastoihin ja muilta osin Lupa- ja valvontavirastolle, ellei muuta sovita eikä sopimusten tai sitoumusten sisällöstä muuta johdu.

———————

2.

Laki

yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan yhteistoimintalain (1333/2021) 42 § ja
muutetaan 29 §:n 2 momentti, 43 § ja 46 §:n 1 momentin johdantokappale, sellaisena kuin niistä on46 §:n 1 momentin johdantokappale 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. Työsuojeluviranomainenvoi 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. Lain noudattamista valvovat lisäksi ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisen valvonnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa. Mitä mainitun lain 7, 11, 12, 17 ja 45 §:ssä säädetään työsuojeluvaltuutetusta, sovelletaan tämän lain valvonnassa kuitenkin tässä laissa tarkoitettuun henkilöstön edustajaan. Työsuojeluviranomaisella on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta tieto kyseisistä henkilöstön edustajista.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13—15 §:ssä työnantajasta säädettyä sovelletaan tämän lain valvonnassa myös yritykseen, jota tämän lain 5 luvussa säädetyt velvoitteet henkilöstön hallintoedustuksesta koskevat.

46 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työsuojelutarkastajan antamasta kehotuksestatyösuojeluviranomaisen päätöksestä huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta
— —

_____

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

3.

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 6 § ja

muutetaan 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 työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisen valvonnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006). Mitä mainitun lain 7, 11, 12, 17 ja 45 §:ssä säädetään työsuojeluvaltuutetusta, sovelletaan tämän lain valvonnassa kuitenkin tässä laissa tarkoitettuun työntekijöiden edustajaan. Työsuojeluviranomaisella on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta tieto kyseisistä työntekijöiden edustajista.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13—15 §:ssä työnantajasta säädettyä sovelletaan tämän lain valvonnassa myös yritykseen, jota tässä laissa säädetyt velvollisuudet koskevat.

_____

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:

37 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen. Työsuojeluviranomaisen valvonnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006). Mitä mainitun lain 7, 11, 12, 17 ja 45 §:ssä säädetään työsuojeluvaltuutetusta, sovelletaan tämän lain valvonnassa kuitenkin tässä laissa tarkoitettuun henkilöstön edustajaan. Työsuojeluviranomaisella on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta tieto kyseisistä henkilöstön edustajista.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13—15 §:ssä työnantajasta säädettyä sovelletaan tämän lain valvonnassa myös yritykseen, jota tässä laissa säädetyt velvollisuudet koskevat.

_____

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

5.

Laki

henkilöstörahastolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan henkilöstörahastolain (934/2010) 63 §:n 3 momentti ja
muutetaan 13 §:n 1 momentti 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 §:n 1 ja 2 momentti sekä
lisätään lakiin uusi 63 a ~~ja 63 b §~~ —63 c § seuraavasti:

13 §

Rekisteröinti-ilmoitus

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 §

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 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 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 tarkoitetuissa 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.

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 tämän lain tai rahaston sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen laissa säädetyt velvollisuutensa, se voi määrätä rahaston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai 63 §:n 2 momentissa tarkoitettujen tietojen toimittamiseksi taikka kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon.

Määräys tai kielto voidaan määrätä pantavaksi täytäntöön muutoksenhausta huolimatta.

Patentti- ja rekisterihallitus voi asettaa 2 momentissa tarkoitetun määräyksen tai kiellon tehosteeksi uhkasakon rahaston hallituksen jäsenille. Uhkasakosta säädetään uhkasakkolaissa (1113/1990).

63 b § (Uusi)

Ilmoittajan tietojen salassapito

Kun Patentti- ja rekisterihallitukselle on tehty ilmoitus sen valvontaan kuuluvien henkilöstörahastoja koskevien säännösten ja määräysten epäillystä rikkomisesta, ilmoittajana olevan henkilöllisyys ja se, että valvontatoimenpide on tehty ilmoituksen johdosta, on pidettävä salassa. Ilmoittajan henkilöllisyys saadaan kuitenkin ilmaista, jos se on valvonnan kannalta tarpeellista ja ilmoituksen tekijä on antanut siihen suostumuksensa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu tieto voidaan ilmoittaa ilmoittajan suostumuksetta poliisiviranomaiselle rikoksen selvittämiseksi.

63 c §

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- jarekisterihallituksesta annetun lain (578/2013) 2 §:n 3 ja 4 momentti sekä *lisätään* 2 §:ään uusi 5 momentti seuraavasti:

2 §

Tehtävät

— —

Patentti- ja rekisterihallitus valvoo, että henkilöstörahaston toiminta ja hallinto ovat henkilöstörahastolain (934/2010) ja rahaston sääntöjen mukaiset. Patentti- ja rekisterihallitus ylläpitää henkilöstörahastojen valvontaa varten henkilöstörahastorekisteriä ja 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 antaa tarkempia säännöksiä valtioneuvoston asetuksella.

_____

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

7.

Laki

henkilöstörahaston valvontamaksusta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Tarkoitus ja soveltamisala

Henkilöstörahastojen valvontaa varten peritään valtiolle vuotuista henkilöstörahaston valvontamaksua 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 euron eikä yli 500 euroa ylittävältä osalta.

Jos tasetta ei ole laadittu, voidaan periä 1 momentissa säädetty alin mahdollinen valvontamaksu. Jos taseen toimittaminen Patentti- ja rekisterihallitukselle on laiminlyöty, voidaan periä 1 momentissa säädetyn 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 annetulla 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 annetulla päätöksellä ratkaistu. Oikaisu maksunsaajan hyväksi voidaan tehdä vuoden kuluessa sitä seuraavan kalenterivuoden alusta, jolloin maksu määrättiin tai olisi pitänyt määrätä.

7 §

Muutoksenhaku

Henkilöstörahaston valvontamaksua koskevaan Patentti- ja rekisterihallituksen päätökseen saa vaatia oikaisua. Oikaisuvaatimuksesta säädetään hallintolaissa (434/2003).

Oikaisuvaatimuksen johdosta annettuun Patentti- ja rekisterihallituksen päätökseen saa hakea muutosta valittamalla Helsingin hallinto-oikeuteen. Muutoin muutoksenhaussa hallintotuomioistuimeen sovelletaan, mitä oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) säädetään.

8 §

Valvontamaksun perintä

Henkilöstörahaston valvontamaksu on suoraan ulosottokelpoinen. Julkisten saatavien suorasta ulosottokelpoisuudesta 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 tarkistaminen

Patentti- ja rekisterihallitus tarkistaa 2 §:ssä säädetyn valvontamaksun enimmäismäärän elinkustannusindeksin nousua vastaavasti kolmivuotiskausittain.

11 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

8.

Laki

työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Tällä lailla kumotaan työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annettu laki (400/2004).

2 §

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Työneuvostossa tämän lain voimaan tullessa vireillä olleet lausuntoasiat ja oikaisuvaatimukset käsitellään loppuun vuoden 2027 maaliskuun loppuun mennessä noudattaen tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Lain voimaan tullessa työneuvoston jäseninä ja varajäseninä olevat henkilöt pysyvät tehtävissään jäljellä olevan toimikautensa loppuun.

Työtuomioistuimessa tämän lain voimaan tullessa vireillä olevat valitukset työneuvoston oikaisuvaatimukseen antamasta päätöksestä käsitellään loppuun noudattaen tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Virkasiirroista sekä virkojen siirtymisestä ja täyttämisestä uudelleenjärjestelyn yhteydessä säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 5 §:ssä ja 5 a—c §:ssä.

Työneuvostossa 31.3.2027 ~~tämän lain voimaantuloon~~ mennessä muodostuneet arkistot, rekisterit ja tietoaineistot sekä tehdyt sopimukset ja sitoumukset samoin kuin niistä johtuvat

oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät työneuvoston toimikauden päättyessä ~~tämän lain voimaan tullessa~~työtuomioistuimelle siltä osin kuin ne liittyvät oikaisuvaatimuksiin ja muilta osin työ- ja elinkeinoministeriölle, ellei muuta sovita eikä sopimusten tai sitoumusten sisällöstä muuta johdu.

Työneuvoston jäsenten maksamattomien kokouspalkkioiden maksatuksesta päättää tämän lain voimaan tultua työ- ja elinkeinoministeriö.

9.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työaikalain (872/2019) 46 §,
muutetaan 39 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 739/2025, ja
lisätään lakiin uusi 39 a ja 39 b § seuraavasti:

39 §

Poikkeuslupa

Lupa- ja valvontavirasto voi määräämillään ehdoilla hakemuksesta myöntää luvan:

1) poiketa 5 §:n mukaista säännöllistä työaikaa ja 25 §:n mukaista vuorokausilepoa koskevista säännöksistä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön siten, että työntekijälle 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen turvataan;

2) käyttää jaksotyöaikaa myös muussa kuin 7 §:ssä tarkoitetussa tehtävässä, jos se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä;

3) tehdä yötyötä työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida vaikeuksitta tehdä pelkästään päiväsaikaan;

4) poiketa 30 §:ssä säädetystä velvollisuudesta laatia työvuoroluettelo, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

— —

39 a §

Poikkeuslupa-asian käsittely Lupa- ja valvontavirastossa

Ennen kuin Lupa- ja valvontavirasto tekee 39 §:ssä tarkoitetun päätöksen, on työnantajan varattava työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valitulle asianomaiselle luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko suullisesti tai kirjallisesti. Jollei työpaikalla ole luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, kuulemismahdollisuus on varattava työsuojeluvaltuutetulle, ja jollei tätäkään ole, kuulemismahdollisuus on varattava kullekin työntekijälle, jota päätös koskee.

Jos poikkeuslupa-asiaa ei voida Lupa- ja valvontavirastossa heti lopullisesti ratkaista ja kyse on voimassa olevan poikkeusluvan jatkamisesta, voidaan antaa väliaikainen päätös, joka on voimassa enintään siihen asti, kunnes asia voidaan lopullisesti päättää.

Myönnetty poikkeuslupa voidaan peruuttaa, jos luvan myöntäminen on perustunut virheellisiin tietoihin asiaan vaikuttavista tosiasioista tai olosuhteet ovat päätöksen antamisen jälkeen olennaisesti muuttuneet. Poikkeuslupaa peruutettaessa määrätään myös päivä, mistä lukien luvan voimassaolo päättyy.

39 b §

Muutoksenhaku Lupa- ja valvontaviraston poikkeuslupa-asiassa antamaan päätökseen

Lupa- ja valvontaviraston poikkeuslupa-asiassa antamaan päätökseen haetaan muutosta työtuomioistuimelta. Valitusoikeus poikkeuslupapäätöksestä on oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) 7 §:n 1 momentissa tarkoitettujen lisäksi myös tämän lain 39 a §:n 1 momentissa tarkoitetulla henkilöstön edustajalla. Muutoksenhaussa noudatetaan oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia, ellei oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetussa laissa (646/1974) toisin säädetä.

Lupa- ja valvontaviraston päätöstä on noudatettava muutoksenhausta huolimatta.

_____

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

10.

Laki

nuorista työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 14 §, sellaisena kuin se on laissa 859/1996,

muutetaan 15 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 726/2025, ja

lisätään lakiin uusi 15 a ja 15 b § seuraavasti:

15 §

Poikkeusluvat

Lupa- ja valvontavirasto voi määräämillään ehdoilla hakemuksesta sallia:

1) erityisestä syystä 2 §:n 3 momentissa tarkoitetun henkilön työskentelyn esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavissa tilaisuuksissa, jos kyseinen toiminta ei vaaranna lapsen turvallisuutta taikka aiheuta haittaa hänen terveydelleen, kehitykselleen tai koulunkäynnilleen;

2) 14 vuotta täyttäneen nuoren työntekijän pitämisen työssä 2 §:n 2 momentin 2 kohdan sekä 2 luvun säännöksistä poikkeavasti, jos hänen ammatillinen kehityksensä tai muu tärkeä syy sitä edellyttää.

— —

15 a §

Poikkeuslupa-asian käsittely Lupa- ja valvontavirastossa

Ennen kuin Lupa- ja valvontavirasto tekee 15 §:ssä tarkoitetun päätöksen, on työnantajan varattava työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valitulle asianomaiselle luottamusmiehelle tai työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko suullisesti tai kirjallisesti. Jollei työpaikalla ole luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, kuulemismahdollisuus on varattava työsuojeluvaltuutetulle, ja jollei tätäkään ole, kuulemismahdollisuus on varattava kullekin työntekijälle, jota päätös koskee.

Jos poikkeuslupa-asiaa ei voida Lupa- ja valvontavirastossa heti lopullisesti ratkaista ja kyse on voimassa olevan poikkeusluvan jatkamisesta, voidaan antaa väliaikainen päätös, joka on voimassa enintään siihen asti, kunnes asia voidaan lopullisesti päättää.

Myönnetty poikkeuslupa voidaan peruuttaa, jos luvan myöntäminen on perustunut virheellisiin tietoihin asiaan vaikuttavista tosiasioista tai olosuhteet ovat päätöksen antamisen

jälkeen olennaisesti muuttuneet. Poikkeuslupaa peruutettaessa määrätään myös päivä, mistä lukien luvan voimassaolo päättyy.

15 b §

Muutoksenhaku Lupa- ja valvontaviraston poikkeuslupa-asiassa antamaan päätökseen

Lupa- ja valvontaviraston poikkeuslupa-asiassa antamaan päätökseen haetaan muutosta työtuomioistuimelta. Valitusoikeus poikkeuslupapäätöksestä on oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) 7 §:n 1 momentissa tarkoitettujen lisäksi myös tämän lain 15 a §:n 1 momentissa tarkoitetulla henkilöstön edustajalla. Muutoksenhaussa noudatetaan oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia, ellei oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetussa laissa (646/1974) toisin säädetä

Lupa- ja valvontaviraston päätöstä on noudatettava muutoksenhausta huolimatta.

_____

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

11.

Laki

vuosilomalain 36 §:n kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Tällä lailla kumotaan vuosilomalain (162/2005) 36 §.

2 §

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

12.

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 44 §:n 4 momentti,

sellaisina kuin ne ovat 13 §:n 2 momentti ja 3 momentin 9 kohta laissa 336/2023 ja 44 §:n 4 momentti laissa 776/2025, sekä

lisätään 13 §:n 3 momenttiin, sellaisena kuin se on laeissa 449/2016, 748/2022, 1195/2022, 336/2023 ja 414/2026, uusi 10—12 kohta 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 kehotus 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 (758/2004) 3 §:n 3 kohdassa tarkoitetun osallistuvan yhtiön taikka mainitussa laissa tarkoitetun työnantajan velvollisuuksia;

12) yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 7 §:ssä tarkoitetun yritysryhmän tai yrityksen taikka 13 §:ssä tarkoitetun yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen velvollisuuksia.

44 §

Muutoksenhaku työsuojeluviranomaisen päätökseen

— —

Muutoksenhausta Lupa- ja valvontaviraston antamaan päätökseen, joka koskee työaikalain (872/2019) 39 §:ssä ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 15 §:ssä tarkoitettuja poikkeuslupia, säädetään mainituissa laeissa.

_____

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

13.

Laki

työturvallisuuslain 64 §:n kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Tällä lailla kumotaan työturvallisuuslain (738/2002) 64 §.

2 §

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

14.

Laki

oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 1 ja 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 1 §:n 3 momentti, ja 8 §:n 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 1 §:n 3 momentti laissa 402/2004 ja 8 §:n 3 momentti laissa 679/2016 seuraavasti:

1 §

— —

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee myös työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain (56/2001) 9 §:ssä tarkoitetun valituksen työehtosopimuksen yleissitovuudesta sekä työaikalain (872/2019) 39 b §:ssä ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 15 b §:ssätarkoitetun valituksen Lupa- ja valvontaviraston poikkeuslupa-asiassa antamasta päätöksestä.

8 §

— —

Työtuomioistuin on päätösvaltainen 1 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa, kun siinä on presidentti tai työtuomioistuinneuvos puheenjohtajana ja kaksi asiantuntijajäsentä, jotka eivät edusta työnantaja- tai työntekijäetuja, yksi asiantuntijajäsen työnantaja- ja työntekijäpuolelta sekä käsiteltäessä valitusta Lupa- ja valvontaviraston poikkeuslupapäätöksestä edellä mainittujen lisäksi työsuojelukysymyksiin perehtynyt asiantuntijajäsen.

— —

_____

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

15.

Laki

tuomioistuinlain 6 luvun 2 §:n ja 17 luvun 12 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan tuomioistuinlain (673/2016) 6 luvun 2 §:n 2 momentti sekä 17 luvun 12 §:n 1 momentti seuraavasti:

6 luku

Työtuomioistuin

2 §

Työtuomioistuimen jäsenet

— —

Työtuomioistuimessa on viisitoista asiantuntijajäsentä, jotka osallistuvat asioiden käsittelyyn ja ratkaisemiseen noudattaen, mitä oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetussa laissa säädetään. Asiantuntijajäsenistä kaksi on lainoppineita ja yksi työsuojelukysymyksiin perehtynyt eivätkä he edusta työnantaja- tai työntekijäetuja. Muista asiantuntijajäsenistä kahdeksan on työsuhteisiin ja neljä virkasuhteisiin perehtyneitä.

17 luku

Asiantuntijajäsenet

12 §

Työtuomioistuimen asiantuntijajäsenten kelpoisuusvaatimukset

Työtuomioistuimen lainoppineelta asiantuntijajäseneltä, joka ei edusta työnantaja- tai työntekijäetuja, edellytetään, että hän on suorittanut oikeustieteen muun ylemmän korkeakoulututkinnon kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinnon ja on perehtynyt työoloihin. Työsuojelukysymyksiin perehtyneeltä asiantuntijajäseneltä edellytetään soveltuvaa tutkintoa ja perehtyneisyyttä työsuojelukysymyksiin.

— —

———

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

16.

Laki

tuomioistuinmaksulain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tuomioistuinmaksulain (1455/2015) 2 §:n 3 momentti,
sellaisena kuin se on laissa 400/2026, seuraavasti:

2 §

Oikeudenkäyntimaksun suuruus

— —

Yksityishenkilön oikeudenkäyntimaksu markkinaoikeudessa ja työtuomioistuimessa on 610 euroa ja vakuutusoikeudessa 310 euroa. Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 1 §:n 3 momentissa tarkoitetussa Lupa- ja valvontaviraston poikkeuslupaa koskevassa valitusasiassa oikeudenkäyntimaksu on kuitenkin tämän pykälän 1 momentissa ja edellä tässä momentissa säädetystä poiketen 310 euroa.

— —

_____

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2026 vp

Helsingissä 25.9.2026

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Arto Satonen kok
varapuheenjohtaja Lauri Lyly sd
jäsen Tuomas Kettunen kesk
jäsen Terhi Koulumies kok
jäsen Mikko Lundén ps
jäsen Anders Norrback r
jäsen Jorma Piisinen ps
jäsen Piritta Rantanen sd
jäsen Tere Sammallahti kok
jäsen Timo Suhonen sd
varajäsen Mia Laiho kok
varajäsen Sara Seppänen ps
varajäsen Juha Viitala sd

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Meri Pensamo

Vastalause

Perustelut

Hallituksen esitykselle 132/2026 vp ei löydy perustaa hallitusohjelmasta. Kyse on hallitusohjelman ulkopuolisesta hankkeesta, jonka tarpeellisuutta ja vaikutuksia on syytä arvioida erityisen kriittisesti. Hallitus purkaa nyt viimeisiä rakenteita, jotka tukevat työnantajien ja työntekijöiden välistä vuoropuhelua ja ennaltaehkäisevät tarpeettomia konflikteja työelämässä. Tämä esitys on johdonmukaista jatkoa hallituksen tekemälle työmarkkinapolitiikalle, jolla on lisätty tarpeettomia jännitteitä suomalaiseen yhteiskuntaan ja systemaattisesti heikennetty työntekijöiden oikeuksia.

Hallituksen mukaan esityksen tavoitteena on saavuttaa noin 200 000 euron säästöt lakkauttamalla tiettyjä toimintoja ja siirtämällä niiden tehtäviä muille viranomaisille. Säästötavoitteen toteutumisesta voidaan kuitenkin perustellusti esittää epäilyksiä. Tehtävien siirtäminen viranomaiselta toiselle ei automaattisesti vähennä kustannuksia, vaan voi päinvastoin synnyttää uusia henkilöstö- ja hallintokuluja. Tehtävien mukana myös henkilöstöä siirtyy organisaatiosta toiseen, ja vastaanottaviin viranomaisiin voidaan joutua rekrytoimaan lisää työntekijöitä.

Työneuvoston päätoiminen sihteeri, OTT ja työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetoja on valiokunnalle antamassaan lausunnossa tarkastellut esityksen taloudellisia vaikutuksia yksityiskohtaisesti. Hänen esittämänsä arvion perusteella tavoitellut säästöt eivät välttämättä toteudu lainkaan. Päinvastoin uudistuksesta voi aiheutua julkiselle hallinnolle lisäkustannuksia.

Myös Työneuvoston lausunnossa kiinnitetään huomiota siihen, miten hanke on valmisteltu. Lausunnon mukaan työneuvoston lakkauttamista koskeva hanke on taustoiltaan, perusteluiltaan ja menettelytavoiltaan poikkeuksellinen eikä vastaa suomalaisessa työmarkkinakulttuurissa vakiintuneita toimintatapoja. Työneuvoston edustajia ei lausunnon mukaan kuultu hankkeen käynnistämisen yhteydessä, vaan tieto suunnitelmasta saatiin työ- ja elinkeinoministeriöstä ilmoitusluonteisesti vasta touko-kesäkuun vaihteessa 2025.

Valmisteluprosessi herättääkin kysymyksiä siitä, kuinka kattavasti uudistuksen vaikutuksia ja vaihtoehtoja on selvitetty ennen esityksen tekemistä. Mikäli tavoitellut säästöt eivät toteudu ja uudistus samalla heikentää nykyisiä oikeusturva- ja valvontamekanismeja, kyse ei ole pelkästä hallinnollisesta uudelleenjärjestelystä.

Työneuvoston merkitys työoikeudellisessa oikeusturvassa

Työneuvosto on tarjonnut kustannustehokkaan, nopean ja matalan kynnyksen keinon ratkaista työoikeudellisia tulkintakysymyksiä. Sen kolmikantainen kokoonpano on mahdollistanut työoikeudellisen asiantuntemuksen yhdistämisen työnantaja- ja työntekijänäkökulmien huomioon ottamiseen.

Työneuvoston lausunnoilla on ollut myös laajempi merkitys kuin yksittäisten asioiden ratkaiseminen. Ne ovat osaltaan yhdenmukaistaneet työlainsäädännön tulkintaa työpaikoilla, viranomaistoiminnassa ja tuomioistuimissa. Lausuntokäytäntö on näin tarjonnut käytännön toimijoille oikeudellista ohjausta tilanteissa, joissa lainsäädännön soveltamiseen on liittynyt epäselvyyttä.

Työneuvoston lausuntomenettelyllä on lisäksi ollut erityinen merkitys sellaisissa tilanteissa, joissa asiasta ei ole syntynyt varsinaista riitaa eikä asiaa ole voitu viedä tuomioistuimen käsiteltäväksi. Tällaisissa tapauksissa työneuvosto on voinut tarjota oikeudellisen näkemyksen ilman raskasta ja kallista tuomioistuinprosessia. Myös oikaisuvaatimusasioissa kolmikantainen kokoonpano on mahdollistanut poikkeuslupapäätösten perusteellisen arvioinnin ja erilaisten näkökulmien huomioon ottamisen.

HE:ssä nostetaan esille, että ”tarve työneuvoston lausunnoille on vireille tulleiden asioiden määrän perusteella ollut viime vuosina verrattain vähäinen”. Kuitenkin valiokunnan asiantuntijalausunnossa nostettiin esille, että työneuvosto on antanut yhteensä 1 508 lausuntoa, joka tarkoittaa noin 18 lausuntoa kutakin toimintavuotta kohden. Erityisesti 2000-luvulla esitettyjä lausuntopyyntöjä voidaan kuvata vaikeiksi laintulkintakysymyksiksi. Lausuntopyynnöt ovat muuttuneet aiempaa laajemmiksi ja monitahoisemmiksi. Viime aikoina lausuntopyyntöjä on leimannut poikkeuksellinen laajuus eli kysymys koskee useaa koko Suomen alueella suoritettavaa työtä tai useita työnantajia samanaikaisesti.

Työneuvoston lakkauttaminen merkitsisi siten nykyisen matalan kynnyksen oikeussuojakeinon poistamista. Se saattaa lisätä riita-asioita, kasvattaa oikeudellista epävarmuutta ja siirtää asioiden käsittelystä aiheutuvia kustannuksia muihin viranomaisiin ja tuomioistuimiin. Samalla poistettaisiin toimielin, jonka lausunnot ovat pitkään vaikuttaneet työoikeuden tulkinnan yhdenmukaisuuteen.

Työneuvoston toiminta on myös tukenut työpaikoilla tapahtuvaa sopimista ja auttanut sovittamaan työoikeudellista sääntelyä muuttuvan työelämän tarpeisiin. Lausuntojen vaikutukset eivät ole rajoittuneet yksittäisiin työntekijöihin tai työnantajiin, vaan niitä on voitu hyödyntää laajemmin oikeuskäytännössä. Työneuvoston lakkauttamisen myötä riita-asioiden lisääntyminen ja oikeusjutut muodostavat työntekijöille kohtuuttomia tilanteita ja kuormittavat erityisesti pienyrityksiä, joilla ei ole asioiden ratkomiseen tarvittavia lakiosastoja.

Yhteistoiminta-asiamiehen ennakollisen valvonnan merkitys

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on ollut edistää työnantajien ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä varmistaa yhteistoimintalainsäädännön tavoitteiden toteutumista. Toiminnan keskeinen erityispiirre on ollut sen ennakollinen luonne.

Hallituksen esityksessä todetaan, että yhteistoiminta-asiamiehen toimisto on pystynyt tehokkaasti edistämään lainsäädännön noudattamista ennakollisin keinoin. Tämän vuoksi asioissa ei ole välttämättä ollut tarvetta edetä kehotuksiin, työpaikkatarkastuksiin tai rikosprosessiin.

Tätä voidaan pitää pikemminkin osoituksena ennakollisen valvonnan toimivuudesta kuin perusteena toiminnon lakkauttamiselle. Jos ongelmia voidaan ehkäistä jo ennen kuin ne johtavat varsinaisiin lainvalvontatoimiin, järjestelmä toimii tarkoituksensa mukaisesti.

Esityksessä todetaan lisäksi, ettei yhteistoiminta-asiamiehen nykyistä erityistehtävää henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumisen edistämisessä välttämättä pystytä jatkossa hoitamaan uusissa viranomaisrakenteissa nykyisessä laajuudessa.

Tällä on merkitystä arvioitaessa uudistuksen todellisia vaikutuksia. Mikäli nykyisiä tehtäviä ei pystytä siirron jälkeen täysimääräisesti säilyttämään, kyse ei ole ainoastaan organisaatiomuutoksesta. Muutoksella voi olla konkreettisia vaikutuksia työntekijöiden tiedonsaantiin, kuulemiseen ja osallistumismahdollisuuksiin.

Tehtävien siirtämisen vaikutukset

Esityksessä työneuvoston nykyisistä lausunto- ja oikaisuvaatimustehtävistä luovuttaisiin. Työsuojelun poikkeuslupa-asioiden käsittelyä muutettaisiin siten, että työsuojeluviranomaisen päätöksistä voitaisiin valittaa työtuomioistuimeen.

Samalla poikkeuslupavalituksiin liittyvää oikeudenkäyntimaksua ehdotetaan alennettavaksi. Oikeushenkilöiltä perittävä nykyinen hieman yli 2 000 euron maksu ja yksityishenkilöiltä perittävä 610 euron maksu korvattaisiin 310 euron maksulla.

Vaikka maksua alennettaisiin, muutos merkitsisi samalla siirtymistä nykyisestä maksuttomasta oikaisuvaatimusmenettelystä maksulliseen muutoksenhakuprosessiin. Tämä herättää kysymyksen siitä, miten tosiasiallinen oikeussuoja toteutuu erityisesti tilanteissa, joissa muutoksenhakijalla ei ole käytettävissään työnantajan kaltaisia taloudellisia resursseja.

Yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävät siirrettäisiin puolestaan yhteistoiminta-asiamieheltä työsuojeluviranomaiselle. Lisäksi henkilöstörahastojen valvonta ja henkilöstörahastorekisterin ylläpito siirrettäisiin Patentti- ja rekisterihallitukselle. Henkilöstörahastojen valvonnan kustannusten kattamiseksi otettaisiin käyttöön uusi valvontamaksu.

Tehtävien siirtämiseen liittyy myös käytännön resurssikysymyksiä. Työsuojeluviranomainen on valiokunnalle antamassaan lausunnossa tuonut esiin, että sille siirtyvien yhteistoimintalainsäädännön valvontatehtävien asianmukainen hoitaminen edellyttää riittävää rahoitusta. Kyseessä on laaja uusi tehtäväkokonaisuus, jonka haltuunotto vaatii aikaa, henkilöstöä ja osaamisen kehittämistä.

Myös Patentti- ja rekisterihallitus on nostanut esiin resurssikysymyksiä. PRH:n mukaan hallituksen esityksessä arvioitu uusi henkilötyövuositarve on alimitoitettu. Lisäksi henkilöstörahastoihin liittyvien tehtävien siirtäminen suunnitellussa aikataulussa voi aiheuttaa ongelmia, koska nykyisen yhteistoiminta-asiamiehen toimiston rooli rekisterinpitäjänä ja neuvonnan tarjoajana on ollut laajempi kuin PRH:n vastaavat rekisterinpitoon liittyvät tehtävät.

Valiokunnan mietintö TyVM 7/2026 vp
Vastalause

Johtopäätös

Hallituksen esitystä ei ole perusteltua tarkastella ainoastaan organisaatioiden lakkauttamisena ja tehtävien teknisenä siirtämisenä viranomaiselta toiselle. Olennaista on arvioida, mitä vaikutuksia muutoksilla on työoikeudelliseen oikeusturvaan, valvonnan ennakollisuuteen, viranomaisten resursseihin ja työmarkkinoiden toimivuuteen.

Jos uudistuksen tavoitteena olevat säästöt eivät toteudu ja tehtävien siirtäminen aiheuttaa samalla uusia kustannuksia, esityksen taloudellinen perustelu jää olennaisesti heikommaksi. Samalla Työneuvoston lakkauttaminen merkitsee yhden työoikeudellisen matalan kynnyksen oikeussuojakeinon poistamista ja yhteistoiminta-asiamiehen tehtävien siirtäminen voi supistaa nykyistä ennakollista valvontaa.

Erityisen tärkeää on arvioida, ovatko esityksen vaikutukset riittävästi selvitettyjä ja vastaavatko esitetyt säästöarviot todellisia kustannusvaikutuksia. Kun useat lausunnonantajat ovat tuoneet esiin henkilöstö- ja resurssitarpeita sekä tehtävien siirtämiseen liittyviä ongelmia, uudistuksen taloudellisia ja toiminnallisia vaikutuksia on syytä tarkastella kokonaisuutena.

Kyse ei siten ole vain siitä, missä viranomaisessa tehtävät jatkossa sijaitsevat. Kyse on siitä, millä tavalla työoikeudellista neuvontaa, tulkinnan yhdenmukaisuutta, yhteistoimintalainsäädännön valvontaa ja työntekijöiden käytännön oikeussuojaa Suomessa tulevaisuudessa toteutetaan.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että 1.—16. lakiehdotus hylätään.

Helsingissä 25.9.2026

Lauri Lyly sd
Piritta Rantanen sd
Timo Suhonen sd
Juha Viitala sd