

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminta-
asiamiehestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki yhteistoiminta-asiamiehestä. Asiamies toimisi työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä ja sen tehtävänä olisi valvoa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyhmissä annetun lain, henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain sekä henkilöstörahasolain noudattamista. Esityksellä turvattaisiin valvonnan riippumattomuus ja erillisuus työ- ja elinkeinoministeriön tavanomaisesta toiminnasta.

Laissa säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehen tehtävistä, oikeuksista ja valtuuksista. Yhteistoiminta-asiamiehen toiminta olisi ensisijaisesti ohjeiden ja neuvojen antamista lakien soveltamisesta yksittäistapauksissa. Yhteistoiminta-asiamiehellä olisi myös oikeus antaa työnantajalle kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai

sen uusimisen estämiseksi. Yhteistoiminta-asiamies voisi saattaa asian esitutkintaan, jos kysymyksessä olisi teko, johon liittyy rangaistusuhka. Yhteistoiminta-asiamies voisi myös eräissä laissa tarkemmin luetelluissa tapauksissa vaatia tuomioistuimelta, että se asettaa työnantajalle uhkasakon, jollei tämä noudata säännöksiä.

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuuluisi lisäksi henkilöstörahasrekisterin ylläpito. Hänen olisi myös muutoin edistettävä työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä seurattava lakien tavoitteiden toteutumista. Lisäksi säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehen ja työsuojeluviranomaisen välisestä yhteistyöstä.

Ehdotetun lain johdosta tehtäisiin tarvittavat muutokset myös muihin yhteistoimintaa sääteleviin lakeihin.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2010.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	4
1 JOHDANTO.....	4
2 NYKYTILA.....	4
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	4
Työsuojelun valvontalaki.....	4
Työpaikan yhteistoimintaa ja työntekijöiden osallistumisoikeuksia koskeva lainsäädäntö ja sen valvontakäytäntö.....	5
Eräiden muiden työelämään liittyvien lakien valvontajärjestelmiä.....	8
2.2 Kansainvälinen kehitys ja EU:n lainsäädäntö.....	9
2.3 Nykytilan arviointi.....	10
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	10
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	11
4.1 Taloudelliset vaikutukset.....	11
4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	12
4.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	12
5 ASIAN VALMISTELU.....	12
5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto.....	12
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen.....	13
6 RIIPPUVUUS MUISTA ESITYKSISTÄ.....	13
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	14
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	14
1.1 Laki yhteistoiminta-asiamiehestä.....	14
1.2 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.....	20
1.3 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä.....	21
1.4 Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä.....	22
1.5 Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa.....	22
1.6 Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE).....	22
1.7 Henkilöstörahasolaki.....	22
1.8 Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista.....	23
2 VOIMAANTULO.....	23
3 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS.....	23
LAKIEHDOTUKSET.....	25
1. Laki yhteistoiminta-asiamiehestä.....	25
2. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 49 §:n muuttamisesta.....	27
3. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 64 ja 66 §:n muuttamisesta.....	28
4. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 48 §:n muuttamisesta.....	29
5. Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 13 ja 14 §:n muuttamisesta.....	29
6. Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 37 ja 38 §:n muuttamisesta.....	30
7. Laki henkilöstörahasolain muuttamisesta.....	30
8. Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 8 ja 16 §:n muuttamisesta.....	32
LIITE.....	34

RINNAKKAISTEKSTIT	34
2. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain 49 §:n muuttamisesta.....	34
3. Laki yhteistoinnasta yrityksissä annetun lain 64 ja 66 §:n muuttamisesta	35
4. Laki yhteistoinnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 48 §:n muuttamisesta	36
5. Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 13 ja 14 §:n muuttamisesta	37
6. Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 37 ja 38 §:n muuttamisesta	38
7. Laki henkilöstöraholain muuttamisesta	39
8. Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 8 ja 16 §:n muuttamisesta.....	43

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Työsuhteen käsitteelle perustuvassa modernissa työoikeudessa hallitsevana piirteenä ei ole pelkkä muodolliseen tasavertaisuuteen nojaava sopimusvapauden periaate. Lainsäätäjällä on katsonut tarpeelliseksi säätää lakeja, joilla on työntekijää suojaava tarkoitus, koska työntekijän katsotaan olevan työnantajaa heikommassa asemassa. Tällaiselle lainsäädännölle on tunnusomaista, että sille asetetaan erityinen valvontaelin tai viranomaisen valvomaan normien toteutumista ja seuraamaan niiden kehitystä.

Suomen nykymuotoisen työlainsäädännön syntyvuotena pidetään vuotta 1889, jolloin annettiin Keisarillisen Majesteetin Armollinen Asetus teollisuusammateissa olevain työntekijäin suojelemisesta (18/1889). Tätä asetusta valvomaan asetettiin erityiset ammattientarkastajat. Valvontajärjestelmä on kehittynyt edellä mainitusta ajankohdasta lukien. Sen kehittymiseen on vaikuttanut myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO) vuonna 1923 asiasta antama suositus (20/1923) ja järjestön myöhemmät yleissopimukset. Suomessa ammattientarkastuslaitos kehitettiin nykyiseksi työsuojelun viranomaisvalvonaksi 1970-luvulla. Viimeksi valvontajärjestelmä on uusittu työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetulla lailla (44/2006, *jäljempänä työsuojelun valvontalaki*).

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Periaatteellisenä oikeutena on oikeus työsuojeluun. Työntekijän suojelun käsite on laajentunut yhteiskunnan kehityksen myötä. Nykyisin se käsittää vaaroilta ja terveysriskeiltä suojelun ohella muun muassa suojelun kohtuuttomilta työehdoilta, työpaikan epäoikeudenmukaiselta menetykseltä ja epäoikeudenmukaiselta kohtelulta. Yhdenvertaisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo on lisäksi erikseen taattu perustuslain 6 §:n mukaan. Näin ollen edellä mainituista asioista huolehtiminen on valtion tehtävä, joka yleensä voidaan toteuttaa vain asettamalla erityinen valvontaelin tai viranomaisen.

2 Nykytila**2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö**

Työsuojelun valvontalaki

Työsuojeluviranomaisia ovat sosiaali- ja terveysministeriön alaisina toimivat työsuojelupiirien työsuojelutoimistot ja tuotteiden turvallisuutta koskevista asioista sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluhallinnosta annetun lain (16/1993) 2 §:n mukaan työsuojeluhallinto on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan. Työsuojelun valvonnan osaluoteita ovat perinteinen työturvallisuus, työterveyshuolto, työaikasuojaus, naisten, nuorten ja vajaakuntoisten suojelu sekä työsuhtevalvonta.

Valvontaa varten työsuojeluviranomaisella ja työsuojelutarkastajalla on oikeus muun muassa päästä tarkastuskohteeseen, saada nähtäväkseen työnantajalta asiakirjat, joita tämän on laadittava, sekä käydä keskustelua valvontakohteessa työskentelevien henkilöiden kanssa. Työsuojeluviranomaiselle ilmoituksen tehneen henkilön henkilöllisyys on pidettävä salassa. Poliisin on annettava työsuojeluviranomaisen pyynnöstä virka-apua valvonnan toteuttamiseksi.

Valvontatoimessaan työsuojeluviranomainen antaa ensisijassa kirjallisen toimintaohjeen työnantajalle säännöksen vastaisen olotilan korjaamiseksi. Tämä on yleisin valvontakeino työsuhteasioissa, joissa valvonta on pääsääntöisesti asiakasaloitteista.

Jos toimintaohjetta ei noudateta tai kysymys on vähäistä suuremmasta vaarasta, viranomaisen voi antaa kehotuksen, joka on toimintaohjetta voimakkaampi, jonka käyttöala on suppeampi ja johon liittyy aina määräaika, jonka kuluessa olotila on saatettava säännösten mukaiseksi. Työsuhteasioissa kehoitus voidaan antaa vain asiassa, joka koskee työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta taikka palkkalaskelman, työtodistuksen taikka työsuhteen keskeisiä ehtoja koskevan selvityksen antamista. Jos kehotusta ei noudateta annetussa määräajassa, työsuojeluviranomainen voi an-

taa työnantajaa velvoittavan päätöksen asian-tilan korjaamiseksi määräajassa. Päätöksen tehosteeksi voidaan liittää uhkasakko ja siihen voi hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

Työsuojelun valvontalain 50 §:n mukaan työsuojeluviranomaisen on tehtävä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten, jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty sen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain (39/1889) työrikoksia koskevassa 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko. Rangaistus-säännöksiä on muun muassa työsopimuslais- sa (55/2001), työaikalaisissa (605/1996), vuosilomalaisissa (162/2005) ja työturvallisuus- laissa (738/2002). Toimintaohjeen tai keho- tuksen antaminen ei estä syyte ilmoituksen tekemistä.

Lisäksi työsuojelutarkastaja voi antaa työ- suojelun valvontalain 11 §:n 2 momentin mukaan suositusluonteisia neuvoja työsuoje- lun edistämiseksi esimerkiksi uusista sään- nöksistä ja hyvistä käytännöistä. Suositusil- la tarkoitetaan neuvoja hyvistä toimintata- voista ja käytännöistä. Tällaisten neuvojen ja tietojen antaminen kuuluu yleisesti työsuoje- luhallinnon tehtäviin ja neuvojen antaminen on pidettävä selvästi erillään edellä kerrotus- ta toimivallan käytöstä, johon ryhdytään sil- loin, kun työpaikan olosuhteet eivät täytä lainsäädännön vaatimuksia.

Työpaikan yhteistoimintaa ja työntekijöiden osallistumisoikeuksia koskeva lainsäädäntö ja sen valvontakäytäntö

Yhteistoimintalainsäädäntö on kohtuullisen uutta. Ensimmäinen laki yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978) säädettiin vuonna 1978. Tämän lain valvontaa koskevat sään- nökset poikkesivat muun työlainsäädännön valvonnasta. Lailla kumottiin vuonna 1949 säädetty tuotantokomitealaki (843/1949), jonka mukaan tuotantokomiteoiden tehtävänä oli ollut käsitellä kysymyksiä, jotka koskevat työntekijöiden ja toimihenkilöiden työturval- lisuuden, terveydellisten olojen sekä viihty- vyyden parantamista työpaikalla, ja valvoa ammattientarkastajien ja luottamusmiesten ohella työturvallisuutta koskevien määräys- ten noudattamista. Tuotantokomiteoiden tar- koituksella toimia ammattientarkastuksen tu-

kena ja sen apuna oli vaikutusta siihen, että yhteistoimintalainsäädännön valvontaa ei katsottu aiheelliseksi säätää alueellisten työ- suojeluviranomaisten tehtäväksi, vaan sosiaa- li- ja terveysministeriölle, jolle kuului myös kyseisen lain valmistelu. Myöhemminkin lain valvonta on säilynyt sillä ministeriöllä, joka on vastannut lain valmistelusta.

Vuonna 2007 säädetyn yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, *jäljem- pänä yhteistoimintalaki*) valvonta kuuluu työministeriölle (vuoden 2008 alusta työ- ja elinkeinoministeriölle). Lailla on myös pantu täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvos- ton direktiivi (2002/14/EY) työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemistaan kos- kevista yleisistä puitteista Euroopan yhtei- sössä (*jäljempänä yhteistoimintamenettelydi- rektiivi*). Myös muun työpaikan yhteistoimin- taan ja työntekijöiden osallistumisoikeuksiin liittyvän lainsäädännön valvonta kuuluu työ- ja elinkeinoministeriölle. Tällaisia lakeja ovat laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (335/2007), jolla on pantu täytäntöön muun muassa neuvoston direktiivi (94/45/EY) eu- rooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemis- menettelyn käyttöönottamisesta yhteisön laa- juisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (*jäl- jempänä yritysneuvostodirektiivi*), henkilös- törahastolaki (814/1989), laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990) ja laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhti- össä ja eurooppaosuuskunnassa (758/2004).

Yhteistoimintalaisissa on säännökset lain valvonnasta ja valvontaan liittyvistä pakko- keinojen käytöstä. Valvonnasta säädetään lain 66 §:ssä, jonka mukaan lain noudatta- mista valvoo työ- ja elinkeinoministeriö. Li- säksi valvonta on säädetty kuuluvaksi niille työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkil- löiden yhdistyksille, joiden tekemän valta- kunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä olisi noudatettava yrityksen työsuhteissa. Vaikka työ- ja elinkeinoministeriö toimii la- kia valvovana viranomaisena, sillä ei ole val- tuuksia antaa oikeudellisesti velvoittavia lain soveltamis- tai tulkintaohjeita. Viime kädessä laintulkinta on tuomioistuimen tehtävä.

Yhteistoimintalain 64 §:n mukaan jos työn- antaja laiminlyö, mitä lain 10—13 §:ssä sää-

detään henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, ja siten vaarantaa tietojen saannin, tuomioistuimien voi henkilöstöryhmän edustajan vaatimuksesta ja varattuun työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi velvoittaa työnantajan täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon. Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa laatia lain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita, työ- ja elinkeinoministeriö voi henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä vaatia tuomioistuimelta työnantajaa velvoittavaa edellä kuvattua päätöstä, jos on ilmeistä, että henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi laissa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä.

Yhteistoimintalaissa on myös rangaistus-säännös (67 §). Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 17, 20, 22 §:ssä, 28 §:n 1 ja 2 momentissa, 30, 31, 34, 36, 41, 43 ja 55 §:ssä sekä 56 §:n 1 momentissa ja 65 §:ssä säädetään, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisen tunnusmerkistönä on pääsääntöisesti lain menettelytapasäännösten rikkominen. Varsinaisia yhteistoimintaneuvotteluja koskevat 20 §, 28 §:n 1 ja 2 momentti, 30, 31 ja 34 §. Työnantajan velvollisuutta antaa tarpeellisia tietoja ennen neuvottelujen alkamista koskevat 22 §, 28 §:n 1 momentti ja 36 §, liikkeen luovutusta 41 ja 43 § ja yhteistoimintaa työnantajan suunnitelmassa työvoiman vuokrausta 17 §. Vapautuksesta työstä ja korvauksista säädetään 56 §:ssä. Myös 65 §:ssä tarkoitettu lain nähtävänäpitoa koskevan velvollisuuden laiminlyönti on rangaistava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisena.

Käytännössä valvonta toteutuu asiakasaloitteisena toimintona, joka käynnistyy asiakkaan pyytäessä ministeriötä selvittämään yhteistoimintalain mahdollista noudattamatta jättämistä. Tämän jälkeen ministeriö ottaa työnantajaan yhteyttä ja lähettää tarvittaessa työnantajalle kirjallisen määräajassa vastattavan selvityspyynnön. Selvitysten jälkeen ministeriö laatii asiasta sen vireille saataneelle osapuolelle lausunnon, joka annetaan myös vastapuolelle tiedoksi. Lausunnot todetaan, onko työnantaja valvovan minis-

teriön käsityksen mukaan noudattanut yhteistoimintalakeja. Lausunto ei ole oikeudellisesti sitova. Lausunnon pohjalta valvontatoimen käynnistänyt osapuoli päättää, ryhtyykö se oikeudellisiin toimiin työnantajaa vastaan. On myös mahdollista, että ministeriö tekee saamiensa selvitysten jälkeen esitutkintapyynnön sen selvittämiseksi, onko työnantaja jättänyt noudattamatta yhteistoimintalakeja.

Käytännössä puhelimitse ja sähköpostitse tapahtuvaa neuvontaa lain sisällöstä annetaan lähes päivittäin. Asioita, jotka johtavat työnantajalle osoitettuun kirjalliseen selvityspyynnöön, on ollut vuositasolla kuitenkin vain muutama. Vuonna 2009 selvityspyynnöiden määrä on lisääntynyt huomattavasti. Ministeriö on tehnyt esitutkintapyynnön hyvin harvoin.

Ministeriön ohella valvontaa suorittavat itsenäisesti sellaiset työmarkkinajärjestöt, joiden tekemien työehtosopimusten määräyksiä yrityksessä noudatetaan. Tässä toiminnassa työmarkkinajärjestöillä ei ole viranomaisasemaa, eikä siten viranomaisen oikeuksia tai velvollisuuksia käytännön valvontaa suorittaessaan. Työmarkkinajärjestöillä on mahdollisuus saattaa asia esitutkintaan tai nostaa kanteen työntekijän valtuuttamana hyvityksen saamiseksi. Säännöksen mukaan työmarkkinajärjestöjen edellä kuvattu valvonta ulottuu myös sellaisiin työnantajiin, jotka eivät ole järjestäytyneet työehtosopimuksia tekeviin työnantajaliittoihin eivätkä siten ole työehtosopimuslain (436/1946) mukaan sidottuja työehtosopimukseen. Jos työehtosopimus on vahvistettu yleissitovaksi, työnantajan, joka ei ole sidottu työehtosopimukseen, on noudatettava tällaista yleissitovaa työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n perusteella. Työsopimuslain valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille, mutta valvontatehtävässään viranomaisten on toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on noudatettava. Säännös perustuu siihen, että työehtosopimuksen solmineella työnantaja- ja työntekijäjärjestöllä on keskeinen asema yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä tulkittaessa.

Yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisölaajuisissa yritysryhmissä annetun lain

valvonnasta säädetään lain 48 §:ssä. Säännöksen mukaan lain noudattamista ja soveltamista valvovat työministeriö (työ- ja elinkeinoministeriö) sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa olisi noudatettava. Lain 46 §:n mukaan keskuhallinnon tai määräysvallassa olevan yrityksen edustaja voidaan myös tuomita yritysyhtymän yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Säännökset ja valvontakäytäntö vastaavat yhteistoimintalain valvontaa.

Henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain valvonnasta säädetään 13 §:ssä, jonka mukaan lain noudattamista valvoo työministeriö (työ- ja elinkeinoministeriö) ja valvonnassa avustavat työvoimapiirit (työ- ja elinkeinokeskukset). Valvonnan tehosteeksi laissa on säännökset uhkasakosta. Lain 14 §:n mukaan lääninhallitus voi hakemuksesta velvoittaa yrityksen sakon uhalla täyttämään laista johtuvat velvollisuudet. Hakemuksen voivat yhteisesti tehdä vähintään kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajat, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä, tai vastaavasti henkilöstöryhmiä edustavat yhdistykset. Uhkasakon asettamista voi hakea myös ministeriö. Valvontakäytäntö vastaa pääpiirteittäin edellä kuvattua yhteistoimintalain valvontakäytäntöä. Käytännössä uhkasakon asettamista ei ole haettu kertaakaan.

Henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa annetun lain noudattamista valvoo lain 37 §:n mukaan työministeriö (työ- ja elinkeinoministeriö). Lain 38 §:n mukaan lääninhallitus voi hakemuksesta velvoittaa eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön sakon uhalla täyttämään laista tai 16 §:ssä tarkoitusta henkilöstöedustusta koskevasta sopimuksesta johtuvat velvollisuudet. Uhkasakon asettamista voi hakea vain lakia valvova ministeriö. Ministeriöllä on mahdollisuus hakea uhkasakkoa myös silloin, kun kysymys on henkilöstöedustusta koskevan sopimuksen toteuttamisesta. Valvontakäytäntö vastaa pääpiirteittäin edellä kuvattua valvontakäytäntöä. Mahdollisuutta hakea uhkasakkoa ei käytännössä ole käytetty tai tarvittu käyttöä.

Henkilöstörahalain 59 §:n mukaan työministeriön (työ- ja elinkeinoministeriön) on valvottava, että henkilöstörahalain toiminta ja hallinto ovat lain ja rahaston sääntöjen mukaiset. Valvontakeinoista säädetään lain 60 §:ssä. Jos ministeriö havaitsee henkilöstörahalain menetelleen lain tai sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen laissa säädetyt velvollisuutensa, ministeriö voi määrätä rahaston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon. Ministeriö voi pyytää rahaston kotipaikan lääninhallitusta asettamaan määräyksen tai kiellon tehosteeksi uhkasakon rahaston hallituksen jäsenille. Uhkasakon määrää maksettavaksi lääninhallitus.

Henkilöstörahalain tulee kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimittaa ministeriölle oikeaksi todistetut jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä sekä toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista. Henkilöstörahalain on tarvittaessa annettava ministeriölle toiminnastaan muitakin valvontaa varten tarvittavia selvityksiä. Ministeriöllä on, milloin siihen on syytä, oikeus toimittaa henkilöstörahalain kirjanpidon ja hallinnon tarkastus ja muullakin tavalla tarkastaa rahaston toimintaa.

Ministeriö pitää rekisteriä henkilöstörahalain toimista. Tässä yhteydessä valvontaa toteutetaan sekä etukäteis- että jälkikäteisvalvontana. Ministeriö esitarkastaa muun muassa sääntömuutokset. Rahaston hallitusta tai siinä tapahtuneita muutoksia ei rekisteröidä, jos valinnan katsotaan tapahtuneen lain tai rahaston sääntöjen vastaisesti. Valvonnan muotoja kehitettäessä on otettava huomioon, miten voidaan erottaa etukäteisvalvonta tilinpäätöksiä perusteella tapahtuvasta valvonnasta, koska samoja asiakirjoja tarkastetaan kummassakin valvonnassa.

Valtiosektorilla noudatetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia (651/1988), joka tuli voimaan 1 päivänä lokakuuta 1988. Kuntasektoria koskee työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettu laki (449/2007), joka tuli voimaan 1 päivänä syyskuuta 2007. Kummassakaan laissa ei ole säännöksiä lakien valvonnasta. Tämän vuok-

si näiden lakien valvonta tulee selvittää erikseen.

Eräiden muiden työelämään liittyvien lakien valvontajärjestelmiä

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, *jäljempänä tasa-arvolaki*) mukaan tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista. Sosiaali- ja terveysministeriöstä annetussa valtioneuvoston asetuksessa (759/2003) on säädetty, että ministeriön yhteydessä toimiva tasa-arvovaltuutettu on riippumaton hoitaessaan sille säädettyjä tehtäviä.

Tasa-arvovaltuutetulla on laajat tietojensaantioikeudet valvonnan suorittamista varten ja hänellä on myös oikeus tehdä tarpeellinen tarkastus työpaikalla. Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa tietojenanto- ja asiakirjan esittämiselvöllisyyden tehosteeksi myös uhkasakon. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta. Havaitessaan, että laissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Hänen tehtävänä on myös edistää aloittein, neuvoin ja ohjein lain tarkoituksen toteutumista, antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta sekä seurata naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla.

Käytännössä tasa-arvovaltuutetun työ jatkuu varsinaiseen lain valvontaan ja lain tavoitteiden edistämistehtäviin. Lain valvontaa koskevilla kannanotoissa valtuutettu pyrkii neuvomaan ja ohjeistamaan asianosaisia. Tavanomaisiksi työkäytännöiksi ovat muotoutuneet lausunnot (juridiset kannanotot), muut vastaukset, omat aloitteet ja neuvottelut, neuvontapuhelin ja internet-ohjeistus tai tiedottaminen sekä työpaikkavierailut ja puhelilaisuudet. Tasa-arvovaltuutetun antamat lausunnot eivät ole oikeudellisesti sitovia. Käytännössä tasa-arvovaltuutettu on tarvittaessa antanut kehotuksen lainvastaisen käytännön muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu voi myös avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa sekä tarvittaessa avustaa tätä oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen

tai korvauksen suorittamista, jos hän katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys. Oikeudenkäynneissä avustaminen on lähes olematonta tasa-arvovaltuutetun toimiston henkilöstövoimavarojen johdosta.

Tasa-arvolautakunnan tehtävänä on antaa tuomioistuimen tai työmarkkinoiden keskusjärjestöjen pyynnöstä lausuntoja lain tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta. Varsinaiseen oikeuksien turvaamiseen liittyy lautakunnan mahdollisuus kieltää esimerkiksi työnantajaa jatkamasta tai uusimasta tasa-arvolain mukaista syrjintää työelämässä. Kiellon tehosteeksi lautakunta voi asettaa sakonuhan ja määrätä uhkasakon maksettavaksi. Tasa-arvolautakunta ei kuitenkaan voi määrätä hyvitystä, jota on haettava erikseen kanteella yleisessä tuomioistuimessa. Tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) valvonta työsuhteissa ja julkisoikeudellisissa palvelusuhteissa kuuluu työsuojeluviranomaisille. Käytännössä viranomaisaloitteinen valvonta kohdistuu pääsääntöisesti tilanteisiin, joissa työsuojelupiirin työsuojelutoimiston virkamiehellä on syytä epäillä, että on tehty rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko. Tällaisia ovat muun muassa epäily työsyrynnästä (RL 47:3) ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä (RL 47:3a). Näissä tilanteissa työsuojeluviranomaisen on tehtävä työsuojelun valvontalain 50 §:n mukaan ilmoitus poliisille esitutkintaa varten, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä. Muissa tapauksissa yhdenvertaisuuslain valvonta toteutuu lähinnä asiakasaloitteisena toimintona, jossa työnantajille voidaan antaa toimintaohje lain tulkinna.

Muilla elämänalueilla yhdenvertaisuuslakiin perustuvan syrjinnän valvonta kuuluu vähemmistövaltuutetun ja syrjintälautakunnan tehtäviin vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain (660/2001) mukaan. Vähemmistövaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton, ja hän toimii sisäasiainministeriön yhteydessä.

Vähemmistövaltuutettu voi antaa ohjeita, neuvoja ja suosituksia, ja häneltä voi pyytää toimia, kuten tapaamisten järjestämistä so-

vinnon aikaansaamiseksi. Tavoitteena on, että osapuolet pääsisivät kummankin osapuolen kannalta kohtuulliseen sopimukseen syrjinnän kohteeksi joutuneelle aiheutuneiden vahinkojen korvaamisesta. Vähemmistövaltuutettu tai se, johon syrjintä kohdistuu, voi saattaa etnistä syrjintää koskevan, muun kuin työ- tai virkasuhdeasian, syrjintälautakunnan käsiteltäväksi. Vähemmistövaltuutettu voi myös avustaa tai määrätä alaisensa virkamiehen avustamaan etnisen syrjinnän kohteeksi joutunutta henkilöä tämän oikeuksien turvaamisessa tai tarvittaessa hankkia tälle tätä tarkoitusta varten oikeusapua, jos hän katsoo, että asialla on etnisen syrjinnän ehkäisyn kannalta huomattava merkitys.

Syrjintälautakunta voi kieltää jatkamasta tai uusimasta syrjintää sakon uhalla. Lautakunta voi myös tuomita uhkasakon maksettavaksi. Edellä tarkoitetuissa asioissa vähemmistövaltuutettu voi vaatia lautakunnalta itsenäisesti päätöstä ilman osapuolen valtakirjaa. Sen sijaan, jos kysymys on sovinnon vahvistamisesta lautakunnassa, asian voivat saattaa lautakunnan käsiteltäväksi vain osapuolet yhdessä tai vähemmistövaltuutettu osapuolten suostumuksin. Syrjintälautakunta ei voi määrätä hyvitystä, jota on haettava erikseen kanteella yleisessä tuomioistuimessa. Syrjintälautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Sovinnon vahvistamista koskevaan lautakunnan päätökseen ei saa hakea muutosta.

2.2 Kansainvälinen kehitys ja EU:n lainsäädäntö

Koska valvonnan kohteena olevilla keskeisillä laeilla, kuten yhteistoimintalailla ja yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetulla lailla on pantu täytäntöön EU:n direktiivejä, on tarkoituksenmukaista rajoittaa kansainvälistä kehitystä koskevien säännösten tarkastelu näiden lakien kansallisen valvonnankin osalta vain eräiden EU:n jäsenvaltioiden lainsäädäntöön.

Yhteistoimintamenettelydirektiivi tuli saat-
taa osaksi kansallista lainsäädäntöä viimeistään 23 päivänä maaliskuuta 2005. Direktiivin 8 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä aiheellisista toimenpiteistä sen varalta, että työnantaja tai työntekijöiden edus-

tajat eivät noudata tätä direktiiviä. Niiden on erityisesti huolehdittava, että riittävät hallinnolliset tai oikeudelliset menettelyt ovat käytettävissä direktiivistä johtuvien velvollisuuksien noudattamisen varmistamiseksi.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, ettei suurimmassa osassa EU:n jäsenvaltiota ole erityistä viranomaista, joka valvoisi yhteistoimintalakien noudattamista. Säännösten noudattaminen on pääsääntöisesti toteutettu siten, että tiedottamis- tai neuvotteluvollisuuksien rikkomisesta voidaan valittaa tai nostaa kanne toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

Ruotsissa yhteistoiminta perustuu sekä myötämääräislakiin (medbestämmandelag) että työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin. Tällaiset yhteistoimintasopimukset kattavat käytännössä koko työmarkkinakentän. Työnantaja, joka rikkoo myötämääräislain säännöksiä, voidaan velvoittaa maksamaan hyvitystä aiheuttamistaan vahingoista. Kanteita käsittelevät työtuomioistuimien ja käräjäoikeudet.

Tanskassa yhteistoiminta perustuu työmarkkinajärjestöjen välisiin kollektiivisopimuksiin. Esimerkiksi Tanskan työnantajia ja työntekijöitä edustavien keskusjärjestöjen välisen sopimuksen perusteella on perustettu yhteistoimintalautakunta. Se tukee ja edistää yhteistoimintaneuvostojen perustamista yrityksissä ja antaa neuvoja niiden toiminnasta. Lisäksi lautakunta käsittelee yhteistoimintaa koskevia erimielisyyksiä sopimuksen määrittelemässä laajuudessa. Tiedottamis- ja neuvotteluvollisuuksien loukkausten johdosta työnantaja voidaan myös tuomita sakkoon.

Saksassa lakisääteisellä työpaikkaneuvostolla on keskeinen asema yhteistoiminnan toteuttamisessa. Jos työnantaja ei noudata työpaikkaneuvoston tiedonsaanti- ja neuvotteluoikeuksia, voi työpaikkaneuvosto tehdä valituksen työtuomioistuimelle oikeuksiensa tunnistamiseksi. Tällöin on myös käytettävissä nopeutettu oikeudenkäyntimenettely. Neuvotteluvollisuuden rikkominen on säädetty rangaistavaksi ja työnantajalle voidaan määrätä enintään 10 000 euron sakko tiedottamisvelvollisuuden rikkomisesta. Julkisella sektorilla tiedottamisvelvollisuuden rikkomistilanteessa sakon sijasta ovat käytettävissä kurinpidolliset toimet.

Yhdistyneessä Kuningaskunnassa tiedottamis- ja neuvottelusäännöksiensä laiminlyönteistä voidaan valittaa erityiselle viranomaiselle (Central Arbitration Committee, CAC), joka voi toimittaa valituksen edelleen erityiselle sovitteluelimelle (ACAS), jos se näkee sovintoon pääsemisen todennäköiseksi. Mikäli CAC katsoo valituksen hyvin perustelluksi, voi se velvoittaa työnantajan tekemään tarvittavat toimet säännösten noudattamiseksi. Työtuomioistuimelle (Employment Appeal Tribunal) voidaan myös tehdä hakemuskäytännön määräämiseksi.

Ranskassa työpaikoilla on lakisääteiset työpaikkaneuvostot, joiden toiminnan estäminen on säädetty rangaistavaksi. Työpaikkaneuvosto voi vaatia oikaisua tuomioistuimelta tietyn suunnitellun toimen lykkäämiseksi tai vaatia vahingonkorvausta. Tietyissä erityisesti kollektiivisia irtisanomisia koskevissa tilanteissa voidaan vaatia myös toimenpiteiden mitätöimistä.

2.3 Nykytilan arviointi

Yhteistoimintaa koskevien lakien valvonta kuuluu työ- ja elinkeinoministeriölle, jonka työjärjestyksen (552/2009) 21 §:n mukaan valvonta kuuluu ministeriön työelämä- ja markkinaosastolle työlainsäädännön valmistelun ohella. Valvontatoiminta ei ole eriytetty muusta viranomaistoiminnasta, vaan se on kiinteä osa ministeriön muuta toimintaa, kuten lainsäädännön valmistelua. Tästä syystä valvonta on hallinnollisessa ohjaus- ja valvonnanalaisuudessa suhteessa ministeriön ylempiin virkamiehiin ja ministeriin. Ministeri tai kansliapäällikkö voi pidättää yksittäisessä valvonta-asiasakin päätösvallan itselleen siten kuin valtioneuvoston ohjesäännös (262/2003) säädetään.

Edellä mainituista syistä yhteistoimintalainsäädännön laillisuusvalvonta on epäitsestä ja riippuvuussuhteista sekä hallinnollisesti että muodollisesti. Laillisuusvalvonnan tulisi kuitenkin perustua nimenomaiseen, valvontatoimivallan ja valvontaviranomaisen määrittelevään lainsäädäntöön, jos se kohdistuu tiettyyn asiaryhmään. Laillisuusvalvontaviranomaisen erityisasema perustuu puolueettomuusvaatimukseen, valvonnan objektiivisuustavoitteeseen, valvonnan uskottavuuden ja tehokkuuden varmistamiseen sekä käytännön näkökohtiin.

den ja tehokkuuden varmistamiseen sekä käytännön näkökohtiin.

Edellä mainituista syistä voimassa olevaa lainsäädäntöä tulisi muuttaa niin, että valvonnan riippumattomuus ja erillisuus ministeriön muusta toiminnasta voitaisiin turvata nykyistä paremmin. Ministeriöllä ei tulisi olla toimivaltaa ohjata tai valvoa valvontaviranomaista, vaikkakin valvonta voisi edelleen toimia työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä. Valvonta tulisi kuitenkin järjestää sellaiseksi, että se on erillään ministeriön varsinaisesta valmisteleavasta ja suorittavasta hallinnosta. Tämä edellyttää, että valvontaviranomaisen oikeuksista ja velvollisuuksista sekä toimivallasta säädettäisiin erikseen lailla.

Valvontaa koskevat säännökset poikkeavat myös jossain määrin toisistaan, minkä vuoksi säännökset olisi tarkoituksenmukaista yhtenäistää esimerkiksi uhkasakon määräämistä koskevien toimivaltaisten elinten osalta.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen tarkoituksena on luoda yhtenäinen valvonta- ja ohjausjärjestelmä yhteistoimintaa ja muita henkilöstön osallistumisoikeuksia koskevien lakien noudattamiseksi. Tavoitteena on samalla parantaa työnantajan ja henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä. Esityksellä turvataisiin valvonnan riippumattomuus ja erillisuus työ- ja elinkeinoministeriön tavanomaisesta toiminnasta.

Esityksen mukaan säädettäisiin laki yhteistoiminta-asiamiehestä. Lailla perustettaisiin työ- ja elinkeinoministeriön yhteyteen erillinen viranomainen, yhteistoiminta-asiamies. Laissa säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehen tehtävistä, oikeuksista ja valtuuksista.

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä olisi ensisijaisesti lakien ohjeistaminen ja neuvon antaminen lakien soveltamisesta yksittäistapauksissa. Yhteistoiminta-asiamiehellä olisi myös valtuudet antaa työnantajalle kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi. Lisäksi yhteistoiminta-asiamies voisi saattaa asian esituttuun, jos kysymyksessä olisi lain rikkomis-

nen, josta voi seurata rangaistus. Yhteistoiminta-asiamies voisi myös eräissä laissa luetelluissa tapauksissa vaatia tuomioistuimelta uhkasakon asettamista, jollei työnantaja ole noudattanut säännöksiä.

Henkilöstörahastojen valvonta ja henkilöstörahastorekisterin ylläpito kuuluisivat yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin. Hänen tulisi myös seurata lakien toteutumista sekä muutoin edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Lisäksi tarkoituksena on säätää yhteistoiminta-asiamiehen ja työsuojeluviranomaisen välisestä yhteistyöstä sekä kehittää työ- ja elinkeinokeskusten toimintaa siten, että ne toimivaltansa puitteissa antavat yleisluonteisia neuvoja yhteistoimintalain sisällöstä.

Ehdotetun lain johdosta olisi tehtävä tarvittavat muutokset myös asianomaisiin yhteistoimintaa sääteleviin lakeihin.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Taloudelliset vaikutukset

Ehdotuksen perusteella työ- ja elinkeinoministeriön alaisuuteen perustettaisiin uusi erityisviranomainen ja sille toimisto, jota johtaisi yhteistoiminta-asiamies. Tästä johtuen ehdotuksella olisi välillisiä vaikutuksia yrityksille ja niiden henkilöstölle sekä välittömiä valtiontaloudellisia vaikutuksia. Yhteistoiminta-asiamies olisi erityisviranomainen, jonka tehtävät lisääntyisivät verrattuna työ- ja elinkeinoministeriön eri osastoille sijoitetujen virkamiesten nykyisiin suorittamiin valvontatehtäviin.

Ehdotettujen toimenpiteiden johdosta valvonta tehostuisi, mikä puolestaan tuo esille yhteistoimintaan liittyvää tiedon tarvetta. Kaikkien henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskevien lakien valvonnan yhtenäistämisen arvioidaan lisäävän erityisesti ohjaus- ja neuvontatehtäviä. Niitä on kuitenkin vaikea arvioida määrällisesti. Tällainen viranomaispalvelu ensisijaisena lain valvonnan keinona on merkittävä sekä yritysten että niiden henkilöstön ja henkilöstön edustajien kannalta.

Yritysten mahdollisuudet saada ohjeita ja neuvoja lain soveltamisessa paranisivat. Tällä olisi merkitystä erityisesti pk-yrityksille ja sellaisille kasvuyrityksille, jotka kokonsa

puolesta tulivat uuden yhteistoimintalain soveltamisen piiriin vuoden 2008 alusta ja joilla ei ole aikaisempaa kokemusta yhteistoimintaa koskevien säännösten soveltamisesta. Vuonna 2006 sellaisia yrityksiä, joissa oli 20—30 työntekijää, oli 2 800 ja niiden palveluksessa 66 000 henkilöä. Kaikkiaan yhteistoimintalain piirissä arvioidaan olevan noin 8 000 yritystä ja runsaat 800 000 työntekijää. Yritykset saisivat haluamaansa tukea yhteistoimintalain soveltamisessa kustannuksitta.

Tehtävät lisääntyisivät myös aikaisempaan valvontakäytäntöön nähden yhteistoimintamenettelyjen edistämiseen ja seurantaan sekä raportointiin liittyvissä kysymyksissä. Tiedossa olevien rikosoikeudellisten tapausten määrä on ollut vähäinen eikä niiden arvioida valvonnan kehittämisen myötä lisääntyvän olennaisesti.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston perustaminen edellyttäisi yhteistoiminta-asiamiehen viran ja ainakin yhden esittelijän viran ja yhden sihteeritasoisen viran perustamista. Vuositasolla kustannuksia aiheutuisi toimiston sille kuuluvien toimintojen ylläpitämisestä ja palkoista. Viranomaisen olisi sijoitettavissa työ- ja elinkeinoministeriön toimitiloihin, joten erityisiä tiloja ei tarvittaisi. Kustannuksia ei muutoinkaan synny täysimääräisesti edellä mainittujen virkojen perustamisesta, koska työ- ja elinkeinoministeriöstä voidaan samalla siirtää yksi esittelijän ja yksi sihteeritasoinen virka yhteistoiminta-asiamiehen toimistolle. Koska lakeja koskevien esitteiden valmistelu ja muun materiaalin tuotanto ja julkaiseminen esimerkiksi internetissä on tapahtunut työ- ja elinkeinoministeriössä, ei tehtävien siirto lisää huomattavasti ministeriön kokonaiskuluja. Tosin toimiston toimintamenoihin olisi varattava riittävä määräraha, jotta yhteistoiminta-asiamies voisi tehdä myös laissa tarkoitettuja työpaikkakäyntejä sekä suorittaa raportointiin ja raporttien julkaisemiseen liittyvät tehtävänsä.

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävää voidaan verrata vaativuudeltaan tasa-arvovaltuutetun ja syrjintävaltuutetun tehtäviin. Tämä tarkoittaisi, että palkkameno sosiaaliturvamaksuineen olisi vuositasolla noin 100 000 euroa. Esittelijän virasta johtuva meno olisi noin 60 000—80 000 euroa ja sihteeritasoisesta virasta johtuva meno noin

45 000 euroa vuodessa. Toimintamenojen arvioidaan olevan noin 45 000 euroa. Vuositasolla kokonaiskulut olisivat noin 250 000—270 000 euroa. Kun kustannusten määrässä otetaan huomioon myös ne kulut, jotka tosiasiallisesti säästyvät yhden esittelijän ja yhden sihteeritasoisen viran siirtämisestä ministeriöstä yhteistoiminta-asiamiehen toimistolle, lisäkustannusten arvioidaan olevan 100 000—120 000 euroa vuodessa. Lisäksi perustamiskustannukset ensimmäisenä toimintavuonna olisivat noin 10 000 euroa.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto perustettaisiin heinäkuun alusta 2010. Menot kattaisiin työ- ja elinkeinoministeriölle osoitettuihin määrärahoista. Työ- ja elinkeinoministeriö myös seuraisi yhteistoiminta-asiamiehen toimiston perustamisesta aiheutuvia vaikutuksia, tehtävien määrää ja resursien tarvetta.

4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvoa lakisääteisten henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumista pääosin yksityisellä sektorilla. Edellä arvioitujen taloudellisten vaikutusten lisäksi ehdotus vaikuttaa työ- ja elinkeinokeskusten (*jäljempänä TE-keskus*) ja työsuojeluviranomaisen toimintaan. Työsuojeluviranomaisen ja yhteistoiminta-asiamiehen yhteistyöstä säädettäisiin lain tasolla. Lisäksi TE-keskukset antaisivat yleisiä neuvoja ja ohjeita yhteistointalasta. Tämä edellyttää yhteistoiminta-asiamieheltä tiivistä yhteistyötä mainittujen viranomaistahojen kanssa. Ehdotukset eivät edellytä työsuojeluviranomaisen tai TE-keskusten henkilöstömäärän lisäämistä, koska toiminta voidaan hoitaa kiinteänä osana muita toimintoja. Työsuojelupiirien tehtävien lisääntyminen tulisi kuitenkin ottaa huomioon tehtäessä valtion tuottavuusohjelman mukaisia henkilöstövähennyksiä työsuojeluhallinnossa.

Uudessa laissa tarkoitettujen uhkasakkojen asettaminen ja maksettavaksi määrääminen tapahtuisi keskitetysti yleisissä tuomioistuimissa. Käytännön kokemusten perusteella on arvioitavissa, että hakemuksia ei yleensä

tehdä usein. Siksi ehdotuksella ei ole vaikutuksia tuomioistuinten työmäärään.

4.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

Ehdotettu valvontajärjestelmä on välttämätön, koska sen tarkoituksena on turvata perustuslain periaatteiden mukaan valvontaviranomaisen riippumattomuus ministeriön hallinnollisesta ja poliittisesta valvonnalaaisuudesta. Lisäksi niiden työnantajien, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimuksiin, valvonnan perusteet selkiintyisivät.

Työntekijöiden ja työnantajien mahdollisuudet saada nopeasti puolueetonta ohjausta ja neuvontaa henkilöstön osallistumisoikeuksia koskevan lainsäädännön soveltamisessa paranisivat ja nopeutuisivat. Myös valvontaan liittyvä keinovalikoima selkiintyisi. Yhteistoiminta-asiamies voi toiminnallaan myös toisaalta vähentää lain johdosta käytäviä oikeusriitoja ja toisaalta edistää vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa työpaikoilla.

Ehdotetulla työsuojeluviranomaisen velvollisuudella ilmoittaa yhteistoiminta-asiamiehelle tarkastusten yhteydessä tai muutoin heidän tietoonsa tullut epäily yhteistointalain rikkomisesta ja TE-keskusten neuvontatyöllä on merkitystä myös alueellisesti. Työsuojeluviranomaisilla on koko maan kattava alueellinen toimistoverkosto.

5 Asian valmistelu

5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Lakiehdotus on valmisteltu työministeriön 1 päivänä kesäkuuta 2007 asettamassa työryhmässä, jossa olivat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi palkansaajia edustavat keskeiset työmarkkinakeskusjärjestöt, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Suomen Yrittäjät ry. Työryhmän tehtävänä oli selvittää työpaikan yhteistoimintaa ja työntekijöiden osallistumisoikeuksia koskevan lainsäädännön valvonnan nykytila ja valvonnan valtiosääntöoikeudellinen perusta sekä laatia selvityksensä perusteella ehdotukset mahdollisesti tarvittaviksi lainsäädäntötoimenpiteiksi ja valvonnan kustannusvaikutuksiksi. Tarve valvontajärjestelmien kehittämiseksi oli ilmaistu jo hallituksen esityksessä

laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 254/2006 vp, s. 35).

Työnsä aikana työryhmä kuuli asiantuntijoina sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston ja tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajaa sekä vähemmistövaltuutettua. Hallituksen esitys on laadittu työryhmän yksimielisen ehdotuksen pohjalta.

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Sosiaali- ja terveysministeriö pitää ehdotusta perusteltuna ja tarkoituksenmukaisena, mutta toteaa, että ehdotettu ilmoitusvelvollisuus aiheuttaa työsuojeluviranomaisille jonkin verran lisätyötä. Oikeusministeriö puoltaa ehdotusta, mutta ehdottaa siihen pienehköjä muutoksia, jotka koskevat muun muassa kotirauhan suojaa, yhteistoiminta-asiamiehen tiedonsaantioikeuksia, uhkasakon maksettavaksi määräämistä, asetuksenantovaltuutuksen poistamista sekä eräitä muita lakitekniisiä tarkennuksia. Hallituksen esityksen valmistelussa on otettu huomioon oikeusministeriön lausunto kokonaisuudessaan.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Akava ry pitävät ehdotusta perusteltuna ja tarkoituksenmukaisena eivätkä esitä siihen muutoksia. Palkansaajakeskusjärjestöt esittävät kuitenkin lausunnossaan, että yhteistoimintalainsäädännön toteutumisen seuranta edellyttäisi lisäksi kolmikantaisen yhteistoimintaneuvottelukunnan perustamista. Lisäksi palkansaajajärjestöt

kiinnittävät huomiota julkisen sektorin yhteistoimintalainsäädännön valvonnan puutteeseen ja esittävät, että se tulisi selvittää erikseen. Valtion työmarkkinalaitos ei pidä tarpeellisena erillisen yhteistoiminta-asiamiehen perustamista. Se katsoo, että nykyistä valvontajärjestelmää voitaisiin kehittää olemassa olevissa puitteissa.

6 Riippuvuus muista esityksistä

Esityksellä on liittymä hallituksen esitykseen aluehallinnon viranomaisten tehtäviä koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 161/2009 vp), koska viime mainitun esityksen mukaan aluehallinnon viranomaiset muuttuisivat vuoden 2010 alusta.

Henkilöstörahasasetusta (972/1989) on tarpeen muuttaa vastaamaan ehdotusta. Henkilöstörahaslain 62 §:ssä on asetuksenantovaltuutus, joka ei kaikilta osin vastaa perustuslakivaliokunnan kantaa uuden perustuslain johdosta, minkä vuoksi henkilöstörahaslakia olisi ensisijaisesti muutettava. Työministeriö on asettanut 11 päivänä joulukuuta 2007 henkilöstörahaslain muutostarpeita selvittävän työryhmän, jonka tehtävänä on valmistella henkilöstörahaslain kokonaisuudistus. Työryhmän määräaika päättyi elokuun lopussa 2009. Tämän vuoksi tässä yhteydessä ei ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi muuttaa henkilöstörahaslakia laajemmin kuin mitä ehdotuksesta aiheutuvat muutokset välttämättä edellyttävät. Henkilöstörahaslain kokonaisuudistuksen yhteydessä on tarkoitus korjata myös asetuksenantovaltuutusta koskeva säännös ja sen perusteella annettava uusi asetus asianmukaiseksi.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Laki yhteistoiminta-asiamiehestä

1 §. *Yhteistoiminta-asiamies.* Pykälässä säädettäisiin tarkemmin yhteistoiminta-asiamiehestä ja tämän kelpoisuusvaatimuksesta, nimittämisestä ja riippumattomuudesta.

Pykälän *1 momentissa* määriteltäisiin ensin lain toimiala. Laki koskisi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyhmissä annetun lain, henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain ja henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain sekä henkilöstörahasolain kansallista valvontaa ja valvonnan menettelytapoja.

Toiseksi momentissa säädettäisiin siitä, että valvontaa varten olisi työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä erityinen yhteistoiminta-asiamies, jonka tehtävistä ja oikeuksista säädettäisiin jäljempänä tässä laissa. Hallinnollisesti erityisalojen valtuutetut ja vastaavat on sijoitettu yleensä sen hallinnonalan yhteyteen, joka vastaa kyseessä olevaan hallinnonalaan liittyvistä kysymyksistä. Valtioneuvoston ohjesäännön mukaan yhteistoimintalainsäädännön kokonaisuus on sijoitettu työ- ja elinkeinoministeriön tehtäväksi. Tämän johdosta yhteistoiminta-asiamies ehdotetaan perustettavaksi työ- ja elinkeinoministeriön yhteyteen.

Pykälän *2 momentin* mukaan yhteistoiminta-asiamiehen olisi oltava oikeustieteen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut ja hänellä tulisi olla perehtyneisyys yhteistoimintalainsäädäntöön. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävä olisi määräaikainen samalla tavalla kuin ovat muun muassa tasarvovaltuutetun ja vähemmistövaltuutetun virat. Toimikausi olisi enintään viisi vuotta. Valtioneuvosto nimittäisi yhteistoiminta-asiamiehen työ- ja elinkeinoministeriön esityksestä.

Pykälän *3 momentin* mukaan yhteistoiminta-asiamies olisi riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan, koska tehtävät on voitava

suorittaa itsenäisesti. Asiasta säädettäisiin nimenomaan laissa, jotta yhteistoiminta-asiamiehen asema olisi itsenäinen ja muista hallintoviranomaisista mahdollisimman riippumaton.

2 §. *Tehtävät.* Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehen tehtävistä. Tarkoitus on, että tehtävissä painottuisivat ennaltaehkäisevät toimenpiteet, jotka liittyvät yhteistoimintamenettelyjen myönteisen ilmiin kehittämiseen, kuten tiedon jakaminen ja hyvien käytäntöjen edistäminen. Yhteistoiminta-asiamies ei voisi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangais- tuksesta. Kulloisetkin toiminnan painopisteet määrittäisi yhteistoiminta-asiamies tarpeiden ja tilanteiden sekä annettujen resurssien mukaan. Yksittäiset tapaukset, jotka saattavat johtaa jatkotoimenpiteisiin, tulisi aina käsitellä mahdollisimman pikaisesti.

Momentin *1 kohdassa* säädettäisiin yleisesti lakien noudattamisen valvontatehtävästä. Käytännössä valvonta kohdistuisi pääasiassa työnantajiin. Toisaalta yhteistoimintalainsäädännössä on säännöksiä, jotka velvoittavat myös työntekijöitä, kuten salassapitosäännökset ja eräät työntekijäaloitteiset menettelytavat. Tämän vuoksi valvontatehtävä voisi jossain määrin ulottua myös työntekijöihin. Yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä annetun lain 48 §:n mukaan valvonta kohdentuu myös laissa tarkoitettujen sopimusten noudattamisen valvontaan.

Momentin *2 kohdan* mukaan yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä varsinaisen lain noudattamisen valvonnan ohella olisi lain tarkoitus huomioon ottaen myös edistää ja parantaa aloittein ja ohjein työnantajien ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan ja muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumista yleensä.

Tämä tarkoittaisi muun muassa lain sisäl- löstä ja siihen liittyvästä oikeuskäytännöstä tiedottamista ja ohjeistamista laajasti, esimerkiksi oppaiden sekä internetin ja muiden viestintävälineiden avulla. Yhteistoiminta- asiamies voisi rakentaa verkostoja ja yhteyk-

siä eri toimijoiden kesken sekä järjestää ja osallistua erilaisiin puhetilaisuuksiin ja käydä luennoimassa. Hän voisi myös tehdä aloitteita eri viranomaisille henkilöstön osallistumisjärjestelmien kehittämiseksi. Tämä edistämistehtävä olisi yleisempi kuin 4 kohdassa tarkoitettu yksittäisten asiakkaiden neuvonta-tehtävä.

Momentin 3 kohdan mukaan varsinaisen valvontatehtävän ohella yhteistoiminta-asiamiehen tulisi muutoinkin seurata valvottavanaan olevien lakien toteutumista. Tehtävä liittyy läheisesti 2 kohdassa olevaan yleiseen edistämistehtävään. Seurannan yksi konkreettinen muoto on toimintakertomuksen laadinta ja tehtyjen havaintojen raportointi ja arviointi. Tällaisen tiedon tuottaminen on tärkeää päätöksenteon pohjaksi. Sitä tarvitsevat poliittisten päättäjien ja viranomaisten ohella työntekijät ja työnantajat sekä näiden järjestöt. Seurannan tulosten pohjalta yhteistoiminta-asiamies voisi myös tehdä 2 kohdassa tarkoitettuja aloitteita.

Momentin 4 kohdassa säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehen tehtäväksi antaa neuvoja valvottavanaan olevien lakien soveltamisesta ja niiden soveltamiskäytännöistä. Kohta lomittuu edellisiin kohtiin. Tällaisia toimia voisivat olla muun muassa tietojen ja ohjeiden kaltaisten neuvojen antaminen lain sisällöstä yksittäistapauksissa ja neuvottelut eri osapuolten kanssa ja puhelinneuvonta. Neuvojen antamisella pyritään auttamaan sekä yritystä että sen henkilöstöä soveltamaan lakia säännösten mukaisesti. Yleensä tällainen toiminta käynnistyisi asiakasaloitteisesti henkilöstön edustajan, yksittäisen työntekijän tai työnantajan kysyessä neuvoja lain soveltamisesta. Toiminta voisi käynnistyä myös yhteistoiminta-asiamiehen havaitseman epäkohdan johdosta tai yhteistoimintalain osalta myös työsuojeluviranomaisen ilmoituksen johdosta.

Hallintolain (434/2003) 8 §:n mukaan neuvontaan kuuluu, että viranomaisen on toimivaltansa rajoissa vastattava asiointia koskeviin kysymyksiin ja tiedusteluihin. Tämän johdosta neuvonta tarkoittaisi myös sitä, että kysyjän pyynnöstä tämän tulisi saada yhteistoiminta-asiamieheltä juridinen kannanotto siitä, onko hänen valvottavanaan olevien lakien soveltamisessa menetelty lain mukaises-

ti. Tällainen vastaamisvelvoite koskisi asiallisia ja riittävän yksilöityjä kysymyksiä ja tiedusteluja. Yhteistoiminta-asiamiehen asemasta hallintoviranomaisena seuraisi, että neuvo ei saisi oikeusvoimaa vaan se olisi luonteeltaan asiantuntijalausunto, kuten tasa-arvovaltuutetun ja vähemmistövaltuutetunkin lausunnot ovat.

Henkilöstörahastojen osalta neuvonta voisi kattaa muun muassa rahaston sääntöjen ja niiden muutosten esitarkastamisen.

Yhteistoiminta-asiamies voisi resurssien salliessa tehdä myös työpaikkakäyntejä silloinkin, kun ei ole kysymys yhteistoimintaa säätelevien lakien mahdollisesta noudattamatta jättämisestä. Tältä osin rajaa lain valvonnan ja sen edistämisen välillä voi tosin olla käytännössä jossain määrin vaikea vetää, sillä valvontaan liittyy myös asianomaisten neuvontaa ja ohjaamista. Tällaiset työnantajan kanssa sovittavat työpaikkakäynnit on kuitenkin erotettava 5 §:ssä tarkoitettua tarkastuksesta.

Momentin 5 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamiehen tehtäväksi tulisi myös pyytää työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 8 §:ssä tarkoitettuna viranomaisena lausuntoa siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään. Ehdotus edellyttää muutettavaksi myös edellä mainitun työneuvostosta annetun lain 8 §:n 8 kohtaa, koska voimassa olevan lain mukaan lausunnon voi pyytää työ- ja elinkeinoministeriö.

Momentin 6 kohdassa säädettäisiin varsinaisiin yhteistoimintamenettelyihin liittymättömästä henkilöstörahastojen valvontatehtävästä. Päätösvalta rahastoissa on sen jäsenillä. Henkilöstörahastot ovat kiinteä osa henkilöstön osallistumisoikeuksia ja siksi henkilöstörahastojen toiminnan ja hallinnon valvonta on tarkoituksenmukaista liittää yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin. Tältä osin valvonta kattaisi sekä henkilöstörahastolain että rahastojen sääntöjen mukaisen toiminnan ja hallinnon valvonnan. Henkilöstörahastoihin kohdistuvista erityisistä valvontatehtävistä säädettäisiin tarkemmin 9 §:ssä.

Momentin 7 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamiehen tulisi lisäksi pitää henkilöstö-

rahastolain valvontatehtävään liittyen yllä henkilöstörahasstorekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa henkilöstörahas- toa koskeva perusilmoitus, muutosilmoitus ja purkamista koskeva päätös sekä ilmoitus voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista. Koska 4 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamies voisi neuvontatehtäväänsä liittyen esitarkastaa henkilöstörahas- tojen säännöt, on valvonnan kokonaisuus huomioon ottaen tarkoituksenmukaista, että samassa paikassa ylläpidetään myös varsi- naista henkilöstörahasstorekisteriä.

Valvontatoimeen sovellettaisiin muutoin hallintolakia, jota sovelletaan sen 2 §:n 2 momentin mukaan muun muassa valtion vi- ranomaisessa. Jos muussa laissa on hallinto- laista poikkeavia säännöksiä, niitä sovelle- taan hallintolain asemasta hallintolain 5 §:n mukaan.

3 §. Toimisto. Yhteistoiminta-asiamiehellä olisi toimisto, jossa olisi tarpeellinen määrä esittelijöinä toimivia virkamiehiä ja muuta henkilöstöä. Tämä korostaisi yhteistoiminta- asiamiehen riippumattomuutta.

4 §. Tietojen antaminen yhteistoiminta- asiamiehelle. Pykälän 1 momentin mukaan yhteistoiminta-asiamiehellä olisi valvonnan toteuttamiseksi ja valvonnan edellyttämässä laajuudessa oikeus saada salassapitosäännös- ten estämättä työnantajalta maksutta lakien noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot ja asiakirjat. Yhteistoiminta-asiamies voisi pyytää asiakirjoja kohtuullisessa mää- räjässä ottaen huomioon valvonnan kulloi- nenkin tarkoitus ja määrääjat oikeussuojakei- nojen käyttämiselle.

Säännös kattaisi ensinnäkin asiakirjat, jotka on tehty kirjallisina. Lisäksi se tarkoittaisi asiakirjoja ja muita selvityksiä, joita työnan- tajan on lainsäädännön mukaan tehtävä, säi- lytettävä tai pidettävä muutoin hallussaan. Yhteistoimintalaissa on useita säännöksiä, joiden noudattamiseen ei liity kirjaamisvel- voitetta. Näissä tapauksissa tiedot ja muut selvitykset voitaisiin antaa suullisesti. Käy- tännössä työnantajat laativat usein tällaisi- sakin tapauksissa kirjallisen selvityksen asi- oiden kulusta.

Pykälän 2 momentin mukaan yhteistoiminta- asiamies voisi tarvittaessa asettaa työnan- tajalle uhkasakon tietojen antamisen ja asia-

kirjojen esittämisvelvoitteen tehosteeksi. Uh- kasakon asettaminen on kuitenkin aina ää- rimmäinen keino. Sen asettamisessa on otet- tava erityisesti huomioon, että esimerkiksi työnantajan suullisesti esittämät tiedot sil- loin, kun hänellä ei ole lakisääteistä velvoi- tetta kirjata asioita, ovat riittäviä. Tästä syys- tä uhkasakon asettamista harkittaessa olisi otettava huomioon, että joissakin tapauksissa, esimerkiksi asian käsittelyn ajallisen viiveen johdosta, työnantaja ei voi muistaa suullisesti käsiteltyjä asioita kovin tarkasti.

Uhkasakkoon sovellettaisiin muutoin, mitä uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään. Lain 10 §:ssä säädetään muun muassa, että uhka- sakon asettanut viranomaisena voi myös tuo- mita uhkasakon maksettavaksi. Edellytykse- nä on, että asettamista koskeva päätös on lainvoimainen, jollei päätöstä ole määrätty noudatettavaksi muutoksenhausta huolimatta.

5 §. Oikeus suorittaa tarkastus. Yhteistoiminta-asiamiehellä tai tämän määräämällä virkamiehellä olisi oikeus pykälän 1 momen- tin mukaan suorittaa yrityksessä tarpeellinen tarkastus valvontatehtävän edellyttämässä laajuudessa. Tarkastus tehtäisiin yleensä sil- loin, kun valvottavana olevaa säännöstä epäillään rikotun tai esimerkiksi henkilöstön edustaja sitä erityisestä syystä pyytää. Yh- teistoiminta-asiamies voisi aina harkita, että muikin toimenpide kuin tarkastus on tilan- teessa riittävä.

Tarkastus olisi toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuk- sia. Sen vuoksi siitä olisi pyrittävä sopimaan työnantajan kanssa, ja se olisi tehtävä silloin, kun yrityksessä muutoinkin työskennellään. Lisäksi tarkastuksesta olisi ilmoitettava mah- dollisuuksien mukaan ennalta sekä työnanta- jalle että asianomaisille henkilöstön edustajil- le. Tarkastus toteutuu parhaiten siten, että työnantaja tai tämän edustajat ja henkilöstön edustajat voivat valmistautua siihen esimer- kiksi hankkimalla esille tarvittavat asiakirjat ja selvitykset ja huolehtimalla tarvittavien henkilöiden mahdollisuudesta osallistua sii- hen. Ennalta ilmoittamalla yhteistoiminta- asiamies voi myös saada työnantajalta tie- toonsa henkilöstön edustajien nimet siten, et- tä hän voi ilmoittaa myös heille tulevasta tar- kastuksesta.

Yhteistoiminta-asiamies voisi saada tarkastuksen toimittamista varten poliisilta virka-apua, koska poliisilain (493/1995) 40 §:n mukaan poliisin on annettava virka-apua muulle viranomaiselle laissa säädetyn valvontavelvollisuuden toteuttamiseksi. Virkaavun antamisen edellytyksenä on, että sitä pyytävää viranomaista estetään suorittamasta virkatehtäviään.

Pykälän 2 *momentin* mukaan tarkastusta ei saisi kuitenkaan suorittaa pysyväisluonteiseen asumiseen käytetyissä tiloissa. Perustuslaissa turvaton kotirauhan piiri kattaa lähtökohtaisesti kaikenlaiset pysyväisluonteiseen asumiseen käytetyt tilat (PeVL 16/2004 vp ja PeVL 39/2005 vp). Tästä syystä esimerkiksi asuintilojen yhteydessä sijaitsevan yrityksen tilat kuuluvat perustuslaissa turvaton kotirauhan piiriin.

6 §. Kehotuksen antaminen. Pykälässä säädetäisiin oikeudellisesti sitomattomasta toimenpiteestä, johon yhteistoiminta-asiamiehen tulee ryhtyä, jos työnantaja ei noudata valvottavissa laeissa säädettyjä velvollisuuksiaan ja määräyksiä. Pykälän 1 *momentin* mukaan hän voisi antaa kehotuksen työnantajalle lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai uusimisen estämiseksi. Kehotus annettaisiin kirjallisesti.

Kehotusta ei voitaisi antaa työntekijöille. Kehotuksen antamisesta työnantajalle seuraa myös se, ettei kehotusta voitaisi antaa henkilöstörahasolle, jota työntekijät hallinnoivat. Rahaston erityisistä valvontakeinoista säädetäisiin erikseen 9 §:ssä.

Kehotus olisi käytettävissä, jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo tätä tai 2 §:ssä tarkoitettua lakia taikka niiden nojalla annettuja säännöksiä tai määräyksiä. Tavoitteena on, että valvontatoimenpiteet etenisivät kuitenkin johdonmukaisesti toimenpiteiltään kevyemmästä raskaampaan. Ennen kehotuksen antamista yhteistoiminta-asiamiehen olisi pyrittävä ensin 2 §:ssä tarkoitettuun käytettävissään oleviin keinoihin siihen, että lain tai määräyksen vastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Tehtäviensä mukaisesti yhteistoiminta-asiamies antaa 2 §:n 2 kohdan mukaan ohjeita ja 4 kohdan mukaan neuvoja lakien soveltamisesta.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen tulisi saattaa käsiteltävänä olevaa asiaa koskeva

tulkinta työnantajan tietoon. Tiedoksi saataminen ei välttämättä edellytä kirjallista prosessia, mutta yhteistoiminta-asiamiehen tulisi kehotuksessa todeta, miten työnantajaa on ohjeistettu tai neuvottu ennen kehotuksen antamista.

Kehotus voitaisiin antaa ilman edellä mainittuja toimenpiteitä, jos muutoin on ilmeistä, että säännöksiä rikotaan tai lainvastaista menettelyä jatketaan tai uusitaan.

Pykälän 2 *momentin* mukaan kehotuksessa olisi yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Yhteistoiminta-asiamies voisi lisäksi asettaa kehotuksessa määräajan, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten mukaiseksi. Määräajan asettamisen tarpeen yhteistoiminta-asiamies harkitsisi tapauskohtaisesti. Joissakin rikkomustilanteissa määräajan asettaminen on tai voi olla tarpeetonta, koska tilanne on esimerkiksi kokonaan ohi. Näissä tapauksissa kehotuksen tarkoitus on estää lain tai määräyksen vastaisen tilanteen toistuminen vastaavissa tilanteissa tulevaisuudessa. Määräaika olisi tarkoituksenmukaista kuitenkin asettaa, jos vielä on mahdollista korjata tilanne lainmukaiseksi.

Jos kehotuksessa on määräaika, olisi myös sen noudattamista seurattava. Toisaalta kehotuksen tarkoitus huomioon ottaen yhteistoiminta-asiamiehen olisi muissakin tapauksissa valvottava, johtaako kehotus asiantilan korjaamiseen. Seurantamenettely voi olla kirjallista, mutta yhteistoiminta-asiamiehen on voitava varmistaa muillakin toimenpiteillä, kuten 5 §:ssä tarkoitettulla tarkastuksella, että kehotuksessa edellytetyt toimenpiteet on tehty.

Kehotuksen antaminen ei estäisi 7 §:ssä tarkoitettua syyteilmoituksen tekemistä, jos yhteistoiminta-asiamiehellä on perusteita epäillä, että säännösten vastaista menettelyä ei saada korjatuksi annetussa määräajassa tai teon laatu ja laajuus huomioon ottaen on mahdollista, että teot voivat vanhentua kehotusmenettelyn johdosta. Tarkoituksena kuitenkin on, että lain tai määräyksen vastainen tilanne pyritään ensisijaisesti korjaamaan neuvovalla ja ohjaavalla toiminnalla, jos se on mahdollista.

Pykälän 3 momentin mukaan yhteistoiminta-asiamiehen olisi annettava kehoitus tiedoksi myös niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittuja henkilöstön edustajia, työnantajan tulisi huolehtia siitä, että kehoitus annetaan jollakin sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi. Koska kysymyksessä on työpaikan yhteistoimintaa koskevien säännösten noudattaminen, tiedoksiannon johdosta henkilöstön edustajat voisivat esimerkiksi esittää työnantajalle yhteistoimintalain mukaisesti yhteistoimintaneuvotteluja kehotuksessa käsiteltävästä asiasta.

Yleensä kehoitus voidaan antaa sellaisenaan työpaikalla nähtäväksi. Yhteistoiminta-asiamiehen tulee huolehtia siitä, että kehoitus ei sisällä liike- tai ammattisalaisuuksia tai ilmoittajan henkilöllisyyttä taikka muita sellaisia tietoja, jotka on pidettävä ulkopuolisilta salassa. Kehotuksen julkisuuteen sovelletaan viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia (621/1999).

7 §. Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehen velvollisuudesta ilmoittaa epäilty rikos esitutkintaa varten. Säännös vastaisi työsuojelun valvontalain 50 §:ää.

Momentin mukaan yhteistoiminta-asiamiehen olisi tehtävä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten, jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty yhteistoimintalainsäädännössä rangaistavaksi säädetty teko. Sovellettavat rangaistussäännökset ovat yhteistoimintalain 67 §:ssä, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyhmissä annetun lain 46 §:ssä, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 39 §:ssä ja rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Silloin kun yhteistoiminta-asiamies harkitsee, että lainvastainen tilanne voidaan saada korjatuksi muutoinkin, asiasta annettaisiin ensin kehoitus. Tällainen menettelytapa olisi perusteltu lain tarkoitus ja tavoitteet huomioon ottaen. Asian esitutkintaan saattaminen ei kuitenkaan edellytä, että asiasta annetaan ensin kehoitus.

Yhteistoiminta-asiamies voisi jättää ilmoituksen tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä. Tätä ar-

viota tehtäessä on otettava huomioon yhteistoimintaa säätelevä kokonaisuus ja sen osan rikkomuksen vähäisyys tai epäillyn lainvastaisuuden vaikutukset henkilöstölle taikka työnantajan toiminta laittoman toiminnan vaikutusten estämiseksi tai poistamiseksi, kuten työnantajan ja henkilöstöryhmien välillä saavutettu sopimus ja työnantajan pyrkimys poistaa menettelynsä lainvastaiset vaikutukset.

Pykälän 2 momentin mukaan esitutkinnassa olisi yhteistoiminta-asiamiehelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Lisäksi virallisen syyttäjän olisi varattava yhteistoiminta-asiamiehelle tilaisuus lausunnon antamiseen vielä ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä yhteistoiminta-asiamiehellä olisi läsnäolo- ja puheoikeus. Lausuntojen antamisen ja kuulemisten tavoitteena on riittävän asiantuntemuksen saaminen asian käsittelyn kaikissa vaiheissa. Yhteistoiminta-asiamiehen tulee tuoda puolueettomasti esille asiaan liittyvät näkökohdat.

8 §. Uhkasakko. Voimassa olevassa yhteistoimintalainsäädännössä on säännöksiä, joiden mukaan lakia valvova ministeriö voi vaatia tiettyjen toimenpiteiden tehosteeksi työnantajalle uhkasakkoa ja sen määräämistä maksettavaksi. Vastaavat tehtävät on tarkoituksenmukaista siirtää yhteistoiminta-asiamiehelle. Siksi uudessa laissa ehdotetaan säädettäväksi, että yhteistoiminta-asiamiehellä olisi oikeus vaatia uhkasakkoa.

Yhteistoiminta-asiamies voi valvontatehtävässään saada tietoonsa epäilyn lain rikkomisesta omien valvontatoimenpiteidensä perusteella, henkilöstön edustajalta, yksittäiseltä työntekijältä tai jopa ulkopuolisilta henkilöiltä sekä yhteistoimintalain osalta myös työsuojeluviranomaiselta. Tästä syystä ei ole enää tarpeen säätää henkilöstön edustajalle tai useammalle henkilöstöä edustavalle ryhmälle yhdessä erikseen mahdollisuutta pyytää, että yhteistoiminta-asiamies vaatisi tuomioistuimelta työnantajaa täyttämään velvollisuutensa uhkasakon uhalla. Säännökset, joiden mukaan henkilöstön edustajilla on itsenäinen mahdollisuus hakea uhkasakkoa, jäisivät voimaan voimassa oleviin, asianomaisiin lakeihin.

Yhteistoimintalain mukaan uhkasakon asettamista haetaan yleiseltä tuomioistuimelta ja muiden lakien mukaan hallinto-oikeudelta tai lääninhallitukselta. Säännöksiä uusittaessa on tarkoituksenmukaista, että uhkasakon asettajataho olisi kaikissa valvottavissa laeissa sama. Yhteistoimintalain uudistamisen yhteydessä on asiaa perusteltu hallituksen esityksessä (s. 70) seuraavasti: ”Säännösehdotus pohjautuu oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n säännökseen, jonka mukaan, jos hakija saattaa todennäköiseksi, että on olemassa vaara, että vastapuoli muun muassa laiminlyömällä jotakin heikentää hakijan oikeuden toteutumista, tuomioistuin voi sakon uhalla määrätä vastapuolen tekemään jotakin. Tällaisella turvaamistoimella voidaan turvata ennakkoon lähes kaikenlaisia oikeuksia ja oikeudellisia vaateita tai etuuksia, joilla ei ole rahasaamisoikeuksia.” Ehdotettujen muiden lakien osalta työnantajan velvoitteiden laiminlyönti on myös helposti todettavissa ilman erityisen vaativaa henkilötodistelumenettelyä.

Pykälän 1 kohta vastaisi pitkälti voimassa olevaa yhteistoimintalain 64 §:ää. Yhteistoiminta-asiamies voisi vaatia edellä mainitussa pykälässä tarkoitettua päätöstä tuomioistuimelta, jos on ilmeistä, että yhteistoimintalain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi viime mainitun lain 4 luvussa tarkoitettua yhteistoimintamenettelyssä. Yhteistoimintalain 16 §:n mukaan yrityksen velvollisuutena on yhteistyössä henkilöstön kanssa laatia vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Pykälän 2 kohta vastaisi pitkälti henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 14 §:ää siltä osin kuin päätöstä voi voimassa olevan lain mukaan hakea työ- ja elinkeinoministeriö. Ehdotuksen mukaan uhkasakkopäätöstä yritykselle tai työnantajalle hakisi ministeriön sijaan yhteistoiminta-asiamies. Henkilöstöryhmien edustajien oikeus tehdä itsenäisesti hakemus tuomioistuimelle velvoittaa yritys uhkasakon uhalla täyttämään laista johtuvat velvollisuudet jäisi edelleen voimaan asianomaiseen lakiin. Tästäkin tapauksessa hakemus tulisi kuitenkin

osoittaa lääninhallituksen sijaan tuomioistuimelle.

Pykälän 3 kohta vastaisi henkilöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 38 §:ää. Yhteistoiminta-asiamies voisi vaatia mainitussa pykälässä tarkoitettua päätöstä, jos on ilmeistä, että eurooppayhtiö, eurooppaosuuskunta, osallistuva yhtiö tai työnantaja ei ole täyttänyt henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa tarkoitettuja velvoitteitaan.

Säännöstä vastaavat muutokset ehdotetaan tehtäväksi asianomaisten lakien mainittuihin pykäliin.

9 §. *Henkilöstörahastoa koskevat erityissäännökset.* Voimassa olevassa henkilöstörahastolaissa on eräitä valvontaan liittyviä erityissäännöksiä, joita ei asiallisesti muutettaisi, mutta valvontatehtävä siirrettäisiin yhteistoiminta-asiamiehelle.

Pykälän 1 momentin mukaan yhteistoiminta-asiamiehellä olisi, milloin siihen on syytä, oikeus toimittaa henkilöstörahaston kirjanpidon ja hallinnon tarkastus ja muullakin tavalla tarkastaa rahaston toimintaa. Säännös vastaisi henkilöstörahastolain 59 §:n 3 momentin ensimmäistä virkettä.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos yhteistoiminta-asiamies havaitsee henkilöstörahaston menettelleen henkilöstörahastolain tai rahaston sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen laissa säädetyt velvollisuutensa, yhteistoiminta-asiamies voisi määrätä rahaston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon. Säännös vastaisi henkilöstörahastolain 60 §:n ensimmäistä virkettä.

Yhteistoiminta-asiamiehen vaatimuksesta tuomioistuin voisi pykälän 3 momentin mukaan asettaa 2 momentissa tarkoitettua määrärahan tai kiellon tehosteeksi uhkasakon rahaston hallituksen jäsenille. Säännös vastaisi henkilöstörahastolain 60 §:n toista virkettä muutoin, paitsi että voimassa olevan säännöksen mukaan uhkasakon määrää lääninhallitus eikä tuomioistuin. Tuomioistuin määräisi myös uhkasakon maksettavaksi.

Henkilöstörahastolain 60 § ehdotetaan vastaavasti kumottavaksi.

10 §. *Ilmoittajan tietojen salassapito.* Pykälässä ehdotetaan säännöstä ilmoituksen te-

kijän suojasta. Säännös vastaisi työsuojelun valvontalain 10 §:ää. Kun yhteistoiminta-asiamiehelle on tehty ilmoitus sen valvontaan kuuluvien säännösten epäilystä rikkomisesta, ilmoittajana olevan henkilöllisyys ja se, että valvontatoimenpide on tehty ilmoituksen johdosta, olisi pidettävä pykälän 1 momentin mukaan salassa. Suojan edellytyksenä ei ole, että ilmoittaja osaisi yksilöidä, mitä säännöksiä on ehkä rikottu. Pykälässä tarkoitettu salassapito koskisi vain ilmoituksen tekijää.

Ilmoittajan henkilöllisyys saataisiin kuitenkin ilmaista, jos se on valvonnan kannalta tarpeellista ja ilmoituksen tekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumuksen olisi oltava tietoisesti annettu ja todennettavissa. Ilmoittajan olisi tiedettävä, että tieto hänen henkilöllisyydestään annetaan esimerkiksi työnantajalle. Tarpeellisuusharkintaan vaikuttaisi esimerkiksi se, että työpaikalta tulleen ilmoituksen pohjalta ei käytännössä voida puuttua, jos asiassa osallisen henkilön tai henkilöiden nimiä ei ole mahdollista ilmoittaa, jos hän samalla on ilmoittaja. Yleensä työpaikan ulkopuolisten henkilöiden nimiä ei ole tarpeellista ilmaista.

Pykälän 2 momentin mukaan tieto voitaisiin kuitenkin antaa ilmoittajan suostumuksesta poliisiviranomaiselle rikoksen selvittämiseksi.

11 §. Voimaantulo. Lakiin ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös. Pykälän 2 momentin mukaan ennen lain voimaantuloa voitaisiin ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimiin.

1.2 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

49 §. Ilmoitus muille viranomaisille. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti.

Työsuojeluviranomainen on nykyisin velvollinen siirtämään hallintolain mukaan esimerkiksi työsuojelupiirissä selkeästi vireille tulevan, kirjallista menettelyä koskevan yhteistoimintalakia koskevan asian tai sen mahdollista rikkomista koskevan ilmoituksen työ- ja elinkeinoministeriölle. Jos joku henkilö tiedustelee suullisesti yhteistoimintalakia koskevia asioita, työsuojeluviranomainen voi vain ilmoittaa, että asia kuuluu työ- ja elinkeinoministeriölle. Jos työsuojelutarkastaja

huomaa tarkastuksen yhteydessä tai saa tietoonsa esimerkiksi irtisanomista koskevan asian selvittelyn yhteydessä, että yhteistoimintalakia on mahdollisesti rikottu, hänellä ei ole voimassa olevien säännösten mukaan velvollisuutta ilmoittaa asiasta valvovalle ministeriölle. Koska hallintolain mukainen hyvä hallintotapa edellyttää asiakkaan ohjaamista oikean viranomaisen puoleen, tarkastajan tulisi tällaisissa tapauksissa kuitenkin ilmoittaa asianomaiselle henkilölle, että tämän tulisi kyseessä olevassa asiassa itse ottaa yhteyttä työ- ja elinkeinoministeriöön.

Koska valvontajärjestelmien jakautumista usealle eri viranomaiselle on tarkoituksenmukaista välttää, pykälässä säädettäisiin viranomaisten välisestä yhteistyöstä valvonnan tehostamiseksi tilanteessa, jossa toinen viranomainen saa muun valvonnan yhteydessä tietoonsa toisen viranomaisen valvontaan kuuluvia asioita. Tämän vuoksi ehdotetaan, että jos työsuojelutarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen saa tietoonsa, että yhteistoimintalakia on todennäköisesti rikottu, olisi epäilystä lain noudattamatta jättämisestä ilmoitettava yhteistoiminta-asiamiehelle. Ilmoitus olisi tehtävä viipymättä.

Ehdotettu säännös merkitsisi parannusta nykytilaan, koska se loisi selkeän toimintatavan kahden valvontaviranomaisen välille. Yhteistoiminta-asiamies voisi hyödyntää työsuojelun valvontaprosessia, kuten työsuojelutarkastusten yhteydessä saatuja tietoja ja mahdollisia keskusteluja työnantajan ja henkilöstön kanssa. Myös työsuojeluhallinnon alueellinen valvontaverkosto olisi osittain yhteistoiminta-asiamiehen tukena. Tämän vuoksi alueellisten menettelytapojen yhdenmukaisuuden varmistamiseksi olisi tarpeen luoda yhtenäiset pelisäännöt ilmoittamismenettelystä.

Ilmoitusvelvollisuus koskisi vain yhteistoimintalain mahdollisia rikkomuksia mutta ei muiden yhteistoimintalainsäädäntöä koskevien lakien rikkomuksia. Säännös ei lisäisi tarkastajien erityisosaamista vaativaa työtä. Heidän ei olisi ratkaistava myöskään hankalia edunvalvontakysymyksiä, jotka sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston antaman valvontaohjeen (s. 7) mukaan eivät kuulu valvonnan piiriin. Edunvalvonnaksi on

katsottu muun muassa paikalliset sopimukset, joihin yhteistoimintaa voidaan läheisesti verrata. Käytännössä työsuojeluviranomaiset eivät valvo myöskään työsuojelun yhteistoimintaa, koska sitä toteutetaan pääsääntöisesti työmarkkinajärjestöjen välisin sopimuksin.

Mahdollinen yhteistoimintalain noudattamatta jättämisen epäily voisi tulla työsuojeluviranomaisen tietoon joko tarkastuksen yhteydessä työpaikalla tai työlainsäädännön, kuten asiakasaloitteisen yhteydenoton yhteydessä irtisanomis- tai muussa tapauksessa. Työsuojeluviranomaisella ei olisi aktiivista valvontaroolia, mutta sillä olisi aktiivinen ilmoitusvelvollisuus.

Vastaavanlainen ilmoitusvelvollisuus on säädetty työsuojeluviranomaisille tuotteiden turvallisuuden valvonnan osalta pykälän 1 momentissa.

1.3 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

64 §. *Henkilöstöryhmän edustajan oikeus vaatia pakkokeinoja.* Pykälän 2 momentti ehdotetaan kumottavaksi, koska se saattaisi rajoittaa yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltuuksia. Tämän johdosta pykälän otsikko muutettaisiin vastaamaan paremmin sen ehdotettua sisältöä.

Yhteistoiminta-asiamies voi vaatia tuomioistuimelta päätöstä työnantajan velvoittamiseksi täyttämään velvollisuutensa laatia 16 §:ssä tarkoitettu henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet määräajassa ja asettamaan veloitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon ilman, että henkilöstöryhmän edustajan sitä nimenomaan pyytää. Toisaalta henkilöstöryhmän edustaja voi edelleenkin ilmoittaa yhteistoiminta-asiamiehelle, jos henkilöstösuunnitelmia ei ole tehty yhteistoimintalain mukaisesti. Vastaavan ilmoituksen voi tehdä myös yksittäinen työntekijä.

66 §. *Valvonta.* Pykälään ehdotetaan tehtäväksi muutos, jonka mukaan lain noudattamista valvoisi yhteistoiminta-asiamies siten kuin yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa säädetään.

Lisäksi pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että lain noudattamista voisivat valvoa ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä

yrityksen työsuhteissa on noudatettava työehtosopimuslain mukaan. Muutos merkitsisi sitä, että yhteistoimintalain noudattamista sellaisten työnantajien osalta, jotka ovat velvollisia soveltamaan työsuopimuslain 2 luvun 7 §:n perusteella yleissitovia työehtosopimuksia, voisi valvoa ainoastaan yhteistoiminta-asiamies viranomaisena. Yleissitovien työehtosopimusten valvonta ei työsuopimuslainkaan mukaan kuulu työehtosopimusosapuolille vaan työsuojeluviranomaisille.

Lain noudattamisen valvonta on julkinen hallintotehtävä eikä sitä voida delegoida viranomaistahon ulkopuolelle kuin poikkeustapauksissa. Tällaisiksi poikkeuksiksi on katsottu muun muassa työehtosopimusten osapuolet, jotka lain mukaan ovat myös velvollisia huolehtimaan siitä, että sopimukseen sidotut työnantajat eivät riko työehtosopimusten määräyksiä. Sellaisilla työpaikoilla, joilla työnantaja on velvollinen noudattamaan työsuopimuslain perusteella yleissitovaa työehtosopimusta, henkilöstön edustajat tai heitä edustavat järjestöt voivat toimia yhteistyössä viranomaisten kanssa ilmoittamalla havaitsemistaan epäkohdista yhteistoiminta-asiamiehelle.

Pykälään lisättäisiin uusi 2 momentti, jossa olisi viittaus siihen, että työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuudesta yhteistoiminta-asiamiehelle työsuojelutarkastuksen yhteydessä ilmenneestä epäilystä lain noudattamatta jättämisestä säädetäisiin työsuojelun valvontalain 49 §:ssä. Säännös on lähinnä informatiivinen.

Yhteistoimintalain säännökset ja tavoitteet liittyvät kiinteästi eräisiin TE-keskusten toimintaan liittyviin yrityksille suunnattuihin palveluihin, kuten yritysten kehittäminen, yhteishankintakoulutuksen järjestäminen ja yritystuki myöntäminen. Tämän vuoksi pykälän 2 momentissa olisi myös informatiivinen viittaus siihen, että TE-keskusten tehtävistä säädetään työ- ja elinkeinokeskuksista sekä työ- ja elinkeinotoimistoista annetun lain (796/2008) 2 §:ssä. Pykälän mukaan TE-keskusten on muun muassa edistettävä erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaa ja työmarkkinoiden toimivuutta sekä hoidettava muut tehtävät, jotka työ- ja elinkeinoministeriö keskuksille on määrännyt.

Yhteistoimintalain neuvonta ja sen sisällöstä tiedottaminen on kytkettävissä luontevaksi osaksi TE-keskusten palveluprosesseja, jolloin palvelutilanteisiin on suhteellisen helppo liittää esimerkiksi tiedon jakamista yhteistoimintalain sisällöstä. Tällaisen tiedon levittäminen on todettu tärkeäksi vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan ja sitä kautta työelämän laaja-alaisemman kehittämisen edistämiseksi. Lisäksi TE-keskuksilla on yhteyksiä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, joihin keskuksat voivat suunnata esimerkiksi neuvontaa, opastusta ja koulutusta.

TE-keskuksat voisivat myös toimivaltansa rajoissa tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa niiden toteuttaessa erilaisia koulutustilaisuuksia ja tiedottamista. TE-keskusten yhteistyö työ- ja elinkeinotoimistojen ja erityisesti niissä toimivien muutosturva-asiantuntijoiden kanssa on tärkeää.

TE-keskusten toiminta yhteistoimintalakia koskevissa asioissa olisi lähinnä asiakkaille annettavaa maksutonta menettelytapaohjausta ja koulutusta, mutta ei konsultointia, siten kuin hallintolain 8 §:ssä säädetään viranomaisen velvollisuudesta toimivaltansa rajoissa antaa asiakkailleen neuvontaa. TE-keskusten tulisi myös ohjata asiakas ottamaan yhteyttä yhteistoiminta-asiamieheen silloin, kun kysymys on yksittäisen asian tarkemmasta selvittämisestä tai siirtää sinne mahdollisesti toimitettu asia yhteistoiminta-asiamiehen ratkaistavaksi.

1.4 Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyhmissä

48 §. Valvonta. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi vastaavalla tavalla ja vastaavin perusteluin kuin yhteistoimintalain 66 §:ää.

1.5 Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa

13 §. Valvonta. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että lain noudattamista valvoisi yhteistoiminta-asiamies työ- ja elinkeinoministeriön sijasta.

14 §. Uhkasakko. Voimassa olevasta laista poiketen uhkasakkoa koskevan hakemuksen tekisi yhteistoiminta-asiamies työ- ja elinkeinoministeriön sijaan. Yhteistoiminta-

asiamiehellä olisi myös mahdollisuus pyrkiä ensisijaisesti muilla keinoilla korjaamaan lainvastainen tilanne. Myös uhkasakon asettajataho muuttuisi lääninhallituksesta tuomioistuimeksi kuten muissakin laeissa. Näin säännös olisi yhdenmukainen muiden eri yhteistoimintaa säätelevien lakien vastaavien säännösten kanssa.

Yhteisen hakemuksen voisivat edelleen itsenäisesti tehdä myös vähintään kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajat, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Hakemusta eivät kuitenkaan voisi enää tehdä henkilöstöä edustavat yhdistykset. Yhdistys voisi tarvittaessa tehdä ilmoituksen yhteistoiminta-asiamiehelle.

1.6 Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE)

37 §. Valvonta. Pykälä ehdotetaan muutettavaksi siten, että lain noudattamista valvoisi yhteistoiminta-asiamies työ- ja elinkeinoministeriön sijasta.

38 §. Uhkasakko. Pykälä ehdotetaan kumottavaksi, koska uhkasakkoa voisi hakea työ- ja elinkeinoministeriön sijaan yhteistoiminta-asiamies ja hänen oikeuksistaan säädetäisiin erikseen.

1.7 Henkilöstörahasistolaki

4 §. Rekisteröinti. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että sen mukaan yhteistoiminta-asiamies pitäisi henkilörahasista rekisteriä. Valvontaa koskeva säännös olisi yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa, mistä johtuen myös pykälän otsikko muuttuisi.

11 §. Perusilmoitus. Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että ilmoitus henkilöstörahasien rekisteröimiseksi (perusilmoitus) olisi tehtävä kirjallisesti yhteistoiminta-asiamiehelle ministeriön sijaan.

13 §. Muut ilmoitukset. Pykälän 3 momenttia muutettaisiin siten, että henkilöstörahasien olisi ilmoitettava myös voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yhteistoiminta-asiamiehelle ministeriön sijaan.

17 b §. *Voittopalkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahaan.* Pykälän 2 momenttia muutettaisiin siten, että ilmoitus muutoksista olisi tehtävä yhteistoiminta-asiamiehelle ministeriön sijaan.

55 §. *Purkamisperusteet.* Pykälän 1 momentin 2 kohta muutettaisiin siten, että henkilöstöraha ei täyty laissa asetettuja vaatimuksia eikä asiantila ole korjaantunut yhteistoiminta-asiamiehen asettamassa määräajassa. Lisäksi muutettaisiin 2 ja 3 momenttia siten, että laissa tarkoitetuissa tilanteissa rahaston purkamisesta voisi päättää yhteistoiminta-asiamies ja että päätös purkamisesta olisi ilmoitettava yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstöraha rekisteriin merkittäväksi ministeriön sijaan.

56 §. *Selvityksen toimittajat.* Pykälään ehdotetaan tehtäväksi muutos, jonka mukaan yhteistoiminta-asiamies voisi ministeriön sijaan katsoa selvitysmiehen tai useampien selvitysmiesten määräämisen tarpeelliseksi henkilöstörahan purkamistilanteissa.

58 §. *Varojen jako.* Pykälän 2 momenttia muutettaisiin siten, että purkautumisesta olisi selvitysmiesten tai hallituksen annettava henkilöstöraha rekisteriin tehtävää merkintää varten ilmoitus yhteistoiminta-asiamiehelle ministeriön sijaan.

59 §. *Valvonta.* Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että lain noudattamista valvoisi yhteistoiminta-asiamies työ- ja elinkeinoministeriön sijasta.

Pykälän 2 momentin mukaan henkilöstörahan tulisi kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimittaa yhteistoiminta-asiamiehelle ministeriön sijaan jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä sekä toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista. Lisäksi 3 momenttiin tehtäisiin eräitä teknisiä tarkennuksia.

60 §. *Valvontakeinot.* Pykälä ehdotetaan kumottavaksi, koska sitä vastaava säännös on yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa.

62 §. *Tarkemmat säännökset ja määräykset.* Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että kirjanpitolautakunta antaisi tarkempia määräyksiä henkilöstörahan toiminnan valvontaa varten yhteistoiminta-asiamiehelle ministeriön sijaan.

1.8 Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista

8 §. *Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen.* Pykälän 8 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamies voisi ministeriön sijaan pyytää työneuvostolta lausuntoa siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään. Muutos on tarkoituksenmukainen yhdenmukaisuuden vuoksi, koska myös työsuojeluviranomaisella muiden lakien valvojana on sama oikeus pyytää lausuntoja.

16 §. *Palkkiot.* Ehdotuksen mukaan työneuvoston jäsenten palkkiot vahvistaisi työ- ja elinkeinoministeriö. Muutosehdotus on tekninen.

2 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2010.

Uuden lain täytäntöönpanon kannalta tarpeellisiin toimenpiteisiin voitaisiin ryhtyä jo ennen lain voimaantuloa. Säännöksellä varmistettaisiin, että valtioneuvosto voisi valita yhteistoiminta-asiamiehen ja järjestää tämän toimiston jo ennen lain voimaantuloa. Näin valvonnan toteuttaminen voitaisiin aloittaa heti lain voimaan tullessa.

3 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Ehdotettu laki selventäisi henkilöstön osallistumisjärjestelmien valvonnan toimeenpanoa ja erityisesti valvontaelimen riippumattomuutta. Se vastaa siten perustuslain 21 §:n 1 momenttia, johon sisältyy vaatimus riippumattomasta lainkäyttöelimestä. Säännösehdoituksissa on otettu huomioon myös perustuslain 10 §:ssä tarkoitettu kotirauhan suoja.

Voimassa olevan yhteistoimintalain ja yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä annetun lain mukaan lain noudattamista valvovat työ- ja elinkeinoministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa olisi nou-

datettava. Tältä osin säännöksiä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset voisivat valvoa lain noudattamista vain sellaisilla työpaikoilla, joissa valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava työehtosopimuslain mukaan.

Lain noudattamisen valvonta on julkinen hallintotehtävä ja julkisen hallintotehtävän tulisi lähtökohtaisesti kuulua viranomaiselle. Se voidaan delegoida perustuslain 124 §:n mukaan viranomaistahon ulkopuolelle vain poikkeustapauksissa. Tätä on erityisesti korostettu säännöksen perusteluissa (HE 1/1998 vp). Lisäksi edellytetään, ettei viranomaistahon ulkopuolinen valvonta vaaranna perusoikeuksia, oikeusturvaa tai muita hyvän hallinnon vaatimuksia. Edellä tarkoitetuiksi poikkeuksiksi on katsottu muun muassa sellaiset työehtosopimusten osapuolet, jotka työehto-

sopimuslain mukaan ovat myös velvollisia huolehtimaan siitä, että niihin sidotut työnantajat eivät riko työehtosopimusten määräyksiä.

Yleissitovien työehtosopimusten valvonta ei työsopimuslain mukaan kuulu työehtosopimusosapuolille vaan työsuojeluviranomaisille. Muutos vastaisi edellä tarkoitettua valvontasäännöstä silloin, kun kysymyksessä on järjestäytymätön työnantaja tai työnantaja, joka ei ole järjestäytynyt valtakunnallisia työehtosopimuksia tekevään järjestöön.

Edellä esitetyn johdosta katsotaan, että lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**yhteistoiminta-asiamiehestä**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Yhteistoiminta-asiamies

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007), yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppa-osuuskunnassa (SCE) annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahasolain (814/1989) noudattamisen valvontaa varten.

Yhteistoiminta-asiamiehen kelpoisuusvaatimuksena on oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys viran tehtävälleen. Yhteistoiminta-asiamiehen nimittää valtioneuvosto määrääjäksi, enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Yhteistoiminta-asiamies on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan.

2 §

Tehtävät

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:

1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista;

2) aloittein ja ohjein edistää ja parantaa työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumista;

3) seurata 1 §:ssä mainittujen lakien tavoitteiden toteutumista;

4) antaa neuvoja 1 §:ssä mainittujen lakien soveltamisesta;

5) pyytää työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 8 §:n nojalla lausuntoa siitä, sovelletaanko yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään;

6) valvoa, että henkilöstörahasolain ja rahaston sääntöjen mukaiset;

7) pitää yllä henkilöstörahasrekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa rahoitukseen liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

3 §

Toimisto

Yhteistoiminta-asiamiehellä on toimisto, jossa on tarpeellinen määrä esittelijöinä toimivia virkamiehiä ja muuta henkilökuntaa.

4 §

Tietojen antaminen yhteistoiminta-asiamiehelle

Yhteistoiminta-asiamiehellä on valvonnan toteuttamiseksi ja sen edellyttämässä laajuudessa oikeus saada salassapitosäynnösten estämättä työnantajalta maksutta asettamassaan kohtuullisessa määrääjässä lakien noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot ja asiakirjat.

Yhteistoiminta-asiamies voi asettaa työnantajalle 1 momentin mukaisen velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Uhkasakkoon sovelletaan, mitä uhkasakko-laissa (1113/1990) säädetään.

5 §

Oikeus suorittaa tarkastus

Yhteistoiminta-asiamiehellä tai tämän määrämällä virkamiehellä on oikeus suorittaa valvontatehtävän edellyttämässä laajuudessa tarpeellinen tarkastus yrityksessä. Tarkastus on toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia. Tarkastuksesta on ilmoitettava mahdollisuuksien mukaan ennalta työnantajalle ja asianomaisille henkilöstön edustajille.

Tarkastusta ei saa suorittaa pysyväisluonteiseen asumiseen käytetyissä tiloissa.

6 §

Kehotuksen antaminen

Jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo tätä tai 2 §:ssä tarkoitettua lakia taikka niiden nojalla annettuja säännöksiä tai määräyksiä taikka jatkaa tai uusii lainvastaisen menettelyn, yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kirjallinen kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi.

Kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Kehotuksessa on lisäksi asetettava tarvittaessa määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi.

Yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kehoitus tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittuja henkilöstön edustajia, työnantajan on annettava kehoitus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 67 §:ssä, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä

annetun lain 46 §:ssä, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 39 §:ssä taikka rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä rangaittavaksi säädetty teko, yhteistoiminta-asiamiehen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tekoa koskevassa esitutkinnassa on yhteistoiminta-asiamiehelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Virallisen syyttäjän on varattava yhteistoiminta-asiamiehelle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä yhteistoiminta-asiamiehellä on läsnäolo- ja puheoikeus.

8 §

Uhkasakko

Yhteistoiminta-asiamies voi vaatia, että tuomioistuin velvoittaa työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, jos on ilmeistä, että:

1) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi mainitun lain 4 luvussa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä;

2) yritys tai työnantaja ei ole täyttänyt henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa tarkoitettuja velvoitteitaan;

3) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 3 §:ssä tarkoitettu osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

9 §

Henkilöstörahastoa koskevat erityissäännökset

Yhteistoiminta-asiamiehellä on oikeus tarkastaa henkilöstörahaston kirjanpito ja hallin-

to ja muullakin tavalla tarkastaa rahaston toimintaa.

Jos yhteistoiminta-asiamies havaitsee henkilöstörahaston menetelleen henkilöstörahas-
tolain tai rahaston sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen laissa säädettyt velvollisuuten-
sa, yhteistoiminta-asiamies voi määrätä ra-
haston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon.

Yhteistoiminta-asiamiehen vaatimuksesta tuomioistuin voi asettaa 2 momentissa tarkoit-
etun määräyksen tai kiellon tehosteeksi uh-
kasakon rahaston hallituksen jäsenille.

10 §

Ilmoittajan tietojen salassapito

Kun yhteistoiminta-asiamiehelle on tehty ilmoitus sen valvontaan kuuluvien säännös-

ten ja määräysten epäilystä rikkomisesta, ilmoittajana olevan henkilöllisyys ja se, että valvontatoimenpide on tehty ilmoituksen johdosta, on pidettävä salassa. Ilmoittajan henkilö-
llisyys 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.

11 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

2.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 49 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20 päivänä tam-
mikuuta 2006 annetun lain (44/2006) 49 §:ään uusi 2 momentti seuraavasti:

49 §

Ilmoitus muille viranomaisille

Jos tässä laissa tarkoitettun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että yhteistoiminnasta

yrityksissä annettua lakia (334/2007) on todennäköisesti rikottu, on epäilystä lain noudattamatta jättämisestä ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .

3.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 64 ja 66 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 30 päivänä maaliskuuta 2007 annetun lain (334/2007) 64 ja 66 § seuraavasti:

64 §

Henkilöstöryhmän edustajan oikeus vaatia pakkokeinoja

Jos työnantaja laiminlyö, mitä 10—13 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, ja siten vaarantaa tietojen saannin, tuomioistuin voi henkilöstöryhmän edustajan vaatimuksesta ja varattuun työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi velvoittaa tämän täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa veloitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

66 §

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä anne-

tussa laissa (/). Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisen velvollisuudesta ilmoittaa yhteistoiminta-asiamiehelle työsuojelutarkastuksen yhteydessä ilmenneestä epäilystä lain noudattamatta jättämisestä säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 49 §:ssä ja työ- ja elinkeinokeskusten tehtävistä työ- ja elinkeinokeskuksista sekä työ- ja elinkeinotoimistoista annetun lain (796/2008) 2 §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki**yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 48 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä 30 päivänä maaliskuuta 2007 annetun lain (335/2007) 48 § seuraavasti:

48 §

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta ja soveltamisesta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (/). Lain noudattamista valvovat lisäksi ne työnantajien,

työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on noudatettava työehtosopimuslain (436/1946) mukaan.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

5.

Laki**henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 13 ja 14 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 13 ja 14 § seuraavasti:

13 §

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (/).

14 §

Uhkasakko

Tuomioistuin voi hakemuksesta velvoittaa yrityksen uhkasakon uhalla täyttämään tästä laista johtuvat velvollisuutensa. Hakemuksen voivat yhteisesti tehdä vähintään kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajat, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

6.

Laki**henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 37 ja 38 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (758/2004) 38 §, sellaisena kuin se on laissa 663/2006, ja
muutetaan 37 § seuraavasti:

37 §

Valvonta

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (/).

7.

Laki**henkilöstörahaslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahaslain (814/1989) 60 § sekä *muutetaan* 4 §, 11 §:n 1 momentti, 13 §:n 3 momentti, 17 b §:n 2 momentti, 55 ja 56 §, 58 §:n 2 momentti, 59 § ja 62 §:n 2 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 11 §:n 1 momentti ja 17 b §:n 2 momentti laissa 499/2002, 13 §:n 3 momentti laissa 710/2004 ja 55 § osaksi laissa 344/1999, seuraavasti:

4 §

Rekisteröinti

Yhteistoiminta-asiamies pitää rekisteriä henkilöstörahasoista.

11 §

Perusilmoitus

Ilmoitus henkilöstörahaslain rekisteröimiseksi (*perusilmoitus*) on tehtävä kirjallisesti yhteistoiminta-asiamiehelle. Perusilmoituk-

seen on liitettävä rahaston säännöt ja selvitys siitä, että rahaston perustamisessa on menettely 6—9 §:ssä säädetyn mukaisesti. Jos rahaston jäseniksi on tulossa 5 §:n 1 momentissa tarkoitettun ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä eikä 6—9 §:ssä säädettyjä menettelyjä ole voitu noudattaa, perusilmoitukseen on liitettävä selvitys siitä, että rahastoa perustettaessa on noudatettu vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai että henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattu.

13 §

Muut ilmoitukset

Rahaston on ilmoitettava yhteistoiminta-asiamiehelle myös voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista. Jos rahastossa on jäseninä lain 14 a §:n mukaan rahastoon liittyneitä henkilöitä, rahaston tulee myös näiden osalta esittää selvitys, että rahastoon siirrettäväksi tarkoitetun voittopalkkion määräysperusteet täyttävät lain 2 §:n 2 momentin vaatimukset.

17 b §

Voittopalkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

Rahastoon siirrettävissä olevan voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen tai viraston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan, ja rahaston on ilmoitettava määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yhteistoiminta-asiamiehelle.

55 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahasto on purettava:

1) kun yritys on purkautunut tai katsotaan purkautuneeksi taikka on asetettu konkurssiin tai kun virasto on lakkautettu;

2) kun henkilöstörahasto ei täytä tässä laissa asetettuja vaatimuksia eikä asiantila ole korjaantunut yhteistoiminta-asiamiehen asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta; sekä

3) kun henkilöstörahaston kokous muutoin on päättänyt rahaston purkamisesta.

Jollei rahaston kokous ole tehnyt päätöstä rahaston purkamisesta 1 momentin 1 ja 2 kohdassa mainituissa tapauksissa, voi yhteistoiminta-asiamies päättää rahaston purkamisesta.

Päätös purkamisesta on ilmoitettava yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstörahastorekisteriin merkittäväksi.

56 §

Selvityksen toimittajat

Kun päätös purkamisesta on tehty, hallituksen on huolehdittava selvitystoimista, jollei rahaston kokous ole muuta päättänyt tai yhteistoiminta-asiamies katso yhden tai useamman selvitysmiehen määräämistä tarpeelliseksi. Selvitysmiehiin on vastaavasti sovellettava, mitä hallituksesta ja sen jäsenistä on säädetty.

58 §

Varojen jako

Varat voidaan jakaa jäsenille jakoehdotuksen tultua kokouksessa hyväksytyksi. Muita kuin jäsenosuuspääomaa vastaavia varoja koskeva jakoehdotus katsotaan hyväksytyksi vain, jos sitä on kokouksessa kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa äänestyksessä annetuista äänistä. Varojen jakoa ei saa suorittaa ennen kuin kaksi vuotta on kulunut siitä, kun rahaston kokous on tehnyt päätöksen purkautumisesta, paitsi milloin purkautuminen tapahtuu 55 §:n 1 momentin 1 kohdan nojalla. Henkilöstörahasto katsotaan purkautuneeksi, kun kaikki rahaston varat on jaettu. Purkautumisesta on selvitysmiesten tai hallituksen annettava ilmoitus yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstörahastorekisteriin tehtävää merkintää varten.

59 §

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (/).

Henkilöstörahaston tulee kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimittaa yhteistoiminta-asiamiehelle oikeaksi todistetut jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä sekä toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista.

Rahaston tilintarkastaja on yhteistoiminta-asiamiehen pyynnöstä velvollinen antamaan

yhteistoiminta-asiamiehelle tietoja sellaisista rahaston ja, 51 §:n 3 momentissa mainitussa tapauksessa, yrityksen asioista, jotka hän tehtäväänsä suorittaessaan on saanut tietoonsa.

62 §

Tarkemmat säännökset ja määräykset

Kirjanpitolautakunta antaa tarkempia määräyksiä ja ohjeita henkilöstörahaston tilinpä-

töksestä sekä siitä miten kirjanpitolakia on sovellettava henkilöstörahaston tilinpäätökseen ja sen laatimiseen. Kirjanpitolautakunnan on annettava yhteistoiminta-asiamiehelle toimivaltaansa kuuluviissa asioissa lausuntoja, joita tämä tarvitsee tämän lain mukaista rahastojen toiminnan valvontaa varten.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

8.

Laki**työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 8 ja 16 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 19 päivänä toukokuuta 2004 annetun lain (400/2004) 8 §:n 8 kohta ja 16 §, sellaisena kuin niistä on 8 §:n 8 kohta laissa 336/2007, seuraavasti:

8 §

Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

8) yhteistoiminta-asiamies siitä, sovelletaanko yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

16 §

Palkkiot

Työneuvoston jäsenten palkkiot vahvistaa työ- ja elinkeinoministeriö.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

Helsingissä 2 päivänä lokakuuta 2009

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Anni Sinnemäki*

*Liite
Rinnakkaistekstit*

2.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain 49 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta 20 päivänä tammikuuta 2006 annetun lain (44/2006) 49 §:ään uusi 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

49 §

49 §

Ilmoitus muille viranomaisille

Ilmoitus muille viranomaisille

Jos tässä laissa tarkoitetun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että yhteistoinnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) on todennäköisesti rikottu, on epäillystä lain noudattamatta jättämisestä ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 64 ja 66 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 30 päivänä maaliskuuta 2007 annetun lain (334/2007) 64 ja 66 § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

64 §

64 §

*Pakkokeinot****Henkilöstöryhmän edustajan oikeus vaatia pakkokeinoja***

Jos työnantaja laiminlyö, mitä 10—13 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, ja siten vaarantaa tietojen saannin, tuomioistuimella voi henkilöstöryhmän edustajan vaatimuksesta ja varattuaan työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi velvoittaa tämän täyttämään velvollisuutensa määrääjässä ja asettaa velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Jos työnantaja laiminlyö, mitä 10—13 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, ja siten vaarantaa tietojen saannin, tuomioistuimella voi henkilöstöryhmän edustajan vaatimuksesta ja varattuaan työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi velvoittaa tämän täyttämään velvollisuutensa määrääjässä ja asettaa velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa laatia 16 §:ssä tarkoitettu henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet, työministeriö voi henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä vaatia tuomioistuimelta 1 momentissa tarkoitettua päätöstä, jos on ilmeistä, että henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi 4 luvussa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä.

66 §

66 §

*Valvonta**Valvonta*

Tämän lain noudattamista valvovat työministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava yrityksen työsuhteissa.

Tämän lain *noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annettussa laissa (/). Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava.*

Työsuojeluviranomaisen velvollisuudesta ilmoittaa yhteistoiminta-asiamiehelle työsuojelutarkastuksen yhteydessä ilmenneestä epäilystä lain noudattamatta jättämisestä säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 49 §:ssä ja työ- ja elinkeinokeskusten tehtävistä työ- ja elinkeinokeskuksista sekä työ- ja elinkeinotoimistoista annetun lain (796/2008) 2 §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

4.

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 48 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä 30 päivänä maaliskuuta 2007 annetun lain (335/2007) 48 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

48 §

48 §

Valvonta

Valvonta

Tämän lain noudattamista ja soveltamista valvovat työministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa olisi noudatettava.

Tämän lain noudattamisen valvonnasta ja soveltamisesta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (/). Lain noudattamista valvovat lisäksi ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on noudatettava työehtosopimuslain (436/1946) mukaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

5.

Laki**henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 13 ja 14 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 13 ja 14 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Valvonta

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvoo työministeriö. *Valvonnassa avustavat työvoimapiirit.*

Tämän lain *noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annettussa laissa (/).*

14 §

14 §

Uhkasakko

Uhkasakko

Lääninhallitus voi hakemuksesta velvoittaa yrityksen uhkasakon uhalla täyttämään tästä laista johtuvat velvollisuudet. Hakemuksen voivat yhteisesti tehdä vähintään kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajat, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä, *tai vastaavasti henkilöstöryhmiä edustavat yhdistykset. Uhkasakon asettamista voi hakea myös työministeriö.*

Tuomioistuin voi hakemuksesta velvoittaa yrityksen uhkasakon uhalla täyttämään tästä laista johtuvat *velvollisuutensa*. Hakemuksen voivat yhteisesti tehdä vähintään kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajat, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki**henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 37 ja 38 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (758/2004) 38 §, sellaisena kuin se on laissa 663/2006, ja
muutetaan 37 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

37 §

37 §

Valvonta

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvoo työministeriö.

Tämän lain *noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (/).*

38 §

38 §

Uhkasakko

Uhkasakko

Lääninhallitus voi hakemuksesta velvoittaa eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön sakon uhalla täyttämään tästä laista tai 16 §:ssä tarkoitettua sopimuksesta johtuvat velvollisuudet. Uhkasakon asettamista voi hakea työministeriö.

(Kumotaan)

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

7.

Laki

henkilöstörahastolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahastolain (814/1989) 60 §, sekä
muutetaan 4 §, 11 §:n 1 momentti, 13 §:n 3 momentti, 17 b §:n 2 momentti, 55 ja 56 §,
 58 §:n 2 momentti, 59 § ja 62 §:n 2 momentti,
 sellaisina kuin niistä ovat 11 §:n 1 momentti ja 17 b §:n 2 momentti laissa 499/2002, 13 §:n
 3 momentti laissa 710/2004 ja 55 § osaksi laissa 344/1999, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 §

4 §

Rekisteröinti ja valvonta

Rekisteröinti

Työministeriö pitää rekisteriä henkilöstöra-
 hastoista ja valvoo niiden toimintaa.

Yhteistoiminta-asiamies pitää rekisteriä
 henkilöstörahastoista.

11 §

11 §

Perusilmoitus

Perusilmoitus

Ilmoitus henkilöstörahaston rekisteröimi-
 seksi (*perusilmoitus*) on tehtävä kirjallisesti
 työministeriölle. Perusilmoitukseen on liitet-
 tävä rahaston säännöt ja selvitys siitä, että ra-
 haston perustamisessa on menetelty 6—
 9 §:ssä säädetyn mukaisesti. Jos rahaston jä-
 seniksi on tulossa 5 §:n 1 momentissa tarkoi-
 tetun ulkomaisen yrityksen palveluksessa ole-
 via henkilöitä eikä 6—9 §:ssä säädettyjä me-
 nettelyjä ole voitu noudattaa, perusilmoituk-
 seen on liitettävä selvitys siitä, että rahastoa
 perustettaessa on noudatettu vastaavia asian-
 omaisessa maassa käytössä olevia menettely-
 tapoja tai että henkilöstön vaikutusmahdolli-
 suudet on muutoin turvattu.

Ilmoitus henkilöstörahaston rekisteröimi-
 seksi (*perusilmoitus*) on tehtävä kirjallisesti
yhteistoiminta-asiamiehelle. Perusilmoituk-
 seen on liitettävä rahaston säännöt ja selvitys
 siitä, että rahaston perustamisessa on mene-
 teltä 6—9 §:ssä säädetyn mukaisesti. Jos ra-
 haston jäseniksi on tulossa 5 §:n 1 momentis-
 sa tarkoitettun ulkomaisen yrityksen palve-
 luksessa olevia henkilöitä eikä 6—9 §:ssä
 säädettyjä menettelyjä ole voitu noudattaa,
 perusilmoitukseen on liitettävä selvitys siitä,
 että rahastoa perustettaessa on noudatettu
 vastaavia asianomaisessa maassa käytössä
 olevia menettelytapoja tai että henkilöstön
 vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattu.

13 §

13 §

Muut ilmoitukset

Muut ilmoitukset

Rahaston on ilmoitettava työministeriölle
 myös voittopalkkioerän määräytymisperus-

Rahaston on ilmoitettava *yhteistoiminta-*
asiamiehelle myös voittopalkkioerän määräy-

teista ja niiden muutoksista. Jos rahastossa on jäsenenä lain 14 a §:n mukaan rahastoon liittyneitä henkilöitä, rahaston tulee myös näiden osalta esittää selvitys, että rahastoon siirrettäväksi tarkoitetun voittopalkkion määräysperusteet täyttävät lain 2 §:n 2 momentin vaatimukset.

17 b §

Voittopalkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

Rahastoon siirrettävissä olevan voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen tai viraston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan, ja rahaston on ilmoitettava määräytymisperusteista ja niiden muutoksista työministeriölle.

55 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahasto on purettava:

- 1) kun yritys on purkautunut tai katsotaan purkautuneeksi taikka asetettu konkurssiin tai kun virasto on lakkautettu;
 - 2) kun henkilöstörahasto ei täytä tässä laissa asetettuja vaatimuksia eikä asiantila ole korjaantunut työministeriön asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta; sekä
 - 3) kun henkilöstörahaston kokous muutoin on päättänyt rahaston purkamisesta.
- Jollei rahaston kokous ole tehnyt päätöstä rahaston purkamisesta 1 momentin 1 ja 2 kohdassa mainituissa tapauksissa, voi työministeriö päättää rahaston purkamisesta.

Päätös purkamisesta on ilmoitettava työministeriölle henkilöstörahastorekisteriin merkittäväksi.

tymisperusteista ja niiden muutoksista. Jos rahastossa on jäsenenä lain 14 a §:n mukaan rahastoon liittyneitä henkilöitä, rahaston tulee myös näiden osalta esittää selvitys, että rahastoon siirrettäväksi tarkoitetun voittopalkkion määräysperusteet täyttävät lain 2 §:n 2 momentin vaatimukset.

17 b §

Voittopalkkio-osuuden siirtäminen henkilöstörahastoon

Rahastoon siirrettävissä olevan voittopalkkioerän määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yrityksen tai viraston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan, ja rahaston on ilmoitettava määräytymisperusteista ja niiden muutoksista yhteistoiminta-asiamiehelle.

55 §

Purkamisperusteet

Henkilöstörahasto on purettava:

- 1) kun yritys on purkautunut tai katsotaan purkautuneeksi taikka on asetettu konkurssiin tai kun virasto on lakkautettu;
 - 2) kun henkilöstörahasto ei täytä tässä laissa asetettuja vaatimuksia eikä asiantila ole korjaantunut yhteistoiminta-asiamiehen asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta; sekä
 - 3) kun henkilöstörahaston kokous muutoin on päättänyt rahaston purkamisesta.
- Jollei rahaston kokous ole tehnyt päätöstä rahaston purkamisesta 1 momentin 1 ja 2 kohdassa mainituissa tapauksissa, voi yhteistoiminta-asiamies päättää rahaston purkamisesta.

Päätös purkamisesta on ilmoitettava yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstörahastorekisteriin merkittäväksi.

56 §

Selvityksen toimittajat

Kun päätös purkamisesta on tehty, hallituksen on huolehdittava selvitystoimista, jollei rahaston kokous ole muuta päättänyt tai työministeriö katso yhden tai useamman selvitysmiehen määräämistä tarpeelliseksi. Selvitysmiehiin on vastaavasti sovellettava, mitä hallituksesta ja sen jäsenistä on säädetty.

58 §

Varojen jako

Varat voidaan jakaa jäsenille jakoehdotuksen tultua kokouksessa hyväksytyksi. Muita kuin jäsenosuuspääomaa vastaavia varoja koskeva jakoehdotus katsotaan hyväksytyksi vain, jos sitä on kokouksessa kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa äänestyksessä annetuista äänistä. Varojen jakoa ei saa suorittaa ennen kuin kaksi vuotta on kulunut siitä, kun rahaston kokous on tehnyt päätöksen purkautumisesta, paitsi milloin purkautuminen tapahtuu 55 §:n 1 momentin 1 kohdan nojalla. Henkilöstörahasto katsotaan purkautuneeksi, kun kaikki rahaston varat on jaettu. Purkautumisesta on selvitysmiesten tai hallituksen annettava ilmoitus työministeriölle henkilöstörahastorekisteriin tehtävää merkintää varten.

59 §

Valvonta

Työministeriön on valvottava, että henkilöstörahaston toiminta ja hallinto ovat lain ja rahaston sääntöjen mukaiset.

Henkilöstörahaston tulee kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimittaa ministeriölle oikeaksi todistetut jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä sekä toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista. *Henkilöstörahaston on tarvittaessa annettava ministeriölle toiminnastaan muitakin valvontaa varten tarvittavia selvityksiä.*

56 §

Selvityksen toimittajat

Kun päätös purkamisesta on tehty, hallituksen on huolehdittava selvitystoimista, jollei rahaston kokous ole muuta päättänyt tai yhteistoiminta-asiamies katso yhden tai useamman selvitysmiehen määräämistä tarpeelliseksi. Selvitysmiehiin on vastaavasti sovellettava, mitä hallituksesta ja sen jäsenistä on säädetty.

58 §

Varojen jako

Varat voidaan jakaa jäsenille jakoehdotuksen tultua kokouksessa hyväksytyksi. Muita kuin jäsenosuuspääomaa vastaavia varoja koskeva jakoehdotus katsotaan hyväksytyksi vain, jos sitä on kokouksessa kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa äänestyksessä annetuista äänistä. Varojen jakoa ei saa suorittaa ennen kuin kaksi vuotta on kulunut siitä, kun rahaston kokous on tehnyt päätöksen purkautumisesta, paitsi milloin purkautuminen tapahtuu 55 §:n 1 momentin 1 kohdan nojalla. Henkilöstörahasto katsotaan purkautuneeksi, kun kaikki rahaston varat on jaettu. Purkautumisesta on selvitysmiesten tai hallituksen annettava ilmoitus yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstörahastorekisteriin tehtävää merkintää varten.

59 §

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (/).

Henkilöstörahaston tulee kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä toimittaa yhteistoiminta-asiamiehelle oikeaksi todistetut jäljennökset tuloslaskelmasta ja taseesta liitteineen, tase-erittelystä sekä toiminta- ja tilintarkastuskertomuksista.

Ministeriöllä on, milloin siihen on syytä, oikeus toimittaa henkilöstörahaston kirjanpidon ja hallinnon tarkastus ja muullakin tavalla tarkastaa rahaston toimintaa. Rahaston tilintarkastaja on ministeriön pyynnöstä velvollinen antamaan ministeriölle tietoja sellaisista rahaston ja, 51 §:n 3 momentissa mainitussa tapauksessa, yrityksen asioista, jotka hän tehtäväänsä suorittaessaan on saanut tietoonsa.

Rahaston tilintarkastaja on yhteistoiminta-asiamiehen pyynnöstä velvollinen antamaan yhteistoiminta-asiamiehelle tietoja sellaisista rahaston ja, 51 §:n 3 momentissa mainitussa tapauksessa, yrityksen asioista, jotka hän tehtäväänsä suorittaessaan on saanut tietoonsa.

60 §

Valvontakeinot

Milloin työministeriö havaitsee henkilöstörahaston menetelleen lain tai sääntöjen vastaisesti taikka laiminlyöneen tässä laissa säädetyt velvollisuutensa, ministeriö voi määrätä rahaston hallituksen ryhtymään toimiin oikaisun aikaansaamiseksi tai kieltää virheellisen päätöksen täytäntöönpanon. Ministeriö voi pyytää rahaston kotipaikan lääninhallitusta asettamaan määräyksen tai kiellon tehosteeksi uhkasakon rahaston hallituksen jäsenille. Uhkasakon määrää maksettavaksi lääninhallitus.

(Kumotaan)

60 §

Valvontakeinot

62 §

Tarkemmat säännökset ja määräykset

Kirjanpitolautakunta antaa tarkempia määräyksiä ja ohjeita henkilöstörahaston tilinpäätöksestä sekä siitä miten kirjanpitolakia on sovellettava henkilöstörahaston tilinpäätökseen ja sen laatimiseen. Kirjanpitolautakunnan on annettava työministeriölle toimivaltansa kuuluvissa asioissa lausuntoja, joita ministeriö tarvitsee tämän lain mukaista rahastojen toiminnan valvontaa varten.

62 §

Tarkemmat säännökset ja määräykset

Kirjanpitolautakunta antaa tarkempia määräyksiä ja ohjeita henkilöstörahaston tilinpäätöksestä sekä siitä, miten kirjanpitolakia on sovellettava henkilöstörahaston tilinpäätökseen ja sen laatimiseen. Kirjanpitolautakunnan on annettava yhteistoiminta-asiamiehelle toimivaltansa kuuluvissa asioissa lausuntoja, joita tämä tarvitsee tämän lain mukaista rahastojen toiminnan valvontaa varten.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

8.

Laki**työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 8 ja 16 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 19 päivänä toukokuuta 2004 annetun lain (400/2004) 8 §:n 8 kohta ja 16 §, sellaisena kuin niistä on 8 §:n 8 kohta laissa 336/2007, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

8 §

8 §

*Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen**Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen*

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

8) työministeriö siitä, sovelletaanko yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

8) *yhteistoiminta-asiamies* siitä, sovelletaanko yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

16 §

16 §

*Palkkiot**Palkkiot*

Työneuvoston jäsenten palkkiot vahvistaa työministeriö.

Työneuvoston jäsenten palkkiot vahvistaa työ- ja elinkeinoministeriö.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .