

Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista

Työnantajavelvoitteet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
Kilpailukyky
7/2010



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista

Työnantajavelvoitteet

Tekijät Författare Authors Ramboll Management Consulting, Deloitte Oy, Capgemini Finland Oy	Julkaisuaika Publiceringstid Date Helmikuu 2010 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista – Työnantajavelvoitteet	
Tiivistelmä Referat Abstract Selvityksen tavoitteena oli kartoittaa työnantajaa velvoittavan lainsäädännön tiedonantovelvoitteet ja arvioida niistä yrityksille aiheutuvia hallinnollisia kustannuksia ja hallinnollista taakkaa. Hallinnolliset kustannukset ovat kustannuksia, joita yrityksille aiheutuu, kun ne lainsäädännön velvoittamina keräävät, muokkaavat ja toimittavat erilaista tietoa viranomaisille tai kolmansille osapuolille, kuten esimerkiksi työntekijöille tai kuluttajille. Hallinnollista taakkaa muodostuu niiden tietojen keräämisestä, joita yritys ei tarvitse oman liiketoimintansa tarpeisiin ja joita kerätään siten pelkästään lainsäädännön vaatimusten vuoksi. Tutkimus toteutettiin yrityshaastatteluihin perustuvalla kansainvälisellä Standard Cost Model -menetelmällä (SCM). Menetelmän tarkoituksena ei ole tuottaa tarkkoja ja tilastollisesti päteviä mittaustuloksia, vaan antaa suuntaa-antavia arvioita siitä, kuinka paljon tietyn lainsäädännön tiedonantovelvoitteiden noudattaminen maksaa yrityksille vuodessa. Selvityksessä tunnistettiin hallinnollisilta kustannuksiltaan raskaimmat työnantajaa koskevat tiedonantovelvoitteet ja kerättiin yrityksiltä laadullista palautetta siitä, miksi velvoitteet ovat raskaita. Raportissa esitetään myös yritysten esiin tuomia kehitysehdotuksia lainsäädännön aiheuttaman hallinnollien taakan keventämiseksi. Selvityksen mukaan mitattavana olleiden työnantajavelvoitteiden hallinnolliset kokonaiskustannukset yrityksille ovat noin 5,8 miljardia euroa. Hallinnollista taakan osuus tästä on 906 miljoonaa euroa, mikä vastaa noin 16 prosenttia hallinnollisista kokonaiskustannuksista. Raportin mukaan selvityksessä esillä olleet tiedonantovelvoitteet koettiin yrityksissä kohtuullisen selkeiksi ja helpoiksi ymmärtää. Kehitettävääkin silti löytyi. Yritysten näkemyksissä korostuivat tarve sähköisen asioinnin edelleen kehittämiseen, päällekkäisen tiedon toimittamisen vähentäminen ja erilaisten valmiiden toimintaohje-esimerkkien ja oppaiden laadinta. TEM:n yhteyshenkilö: Työelämä- ja markkinaosasto/Anu Mutanen, puh. 010 604 8018	
Asiasanat Nyckelord Key words yritysten hallinnollinen taakka, työnantajavelvoitteet, lainsäädäntö, SCM-menetelmä	
ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-343-7
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 99	Kieli Språk Language Suomi, finska, finnish
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	
Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only	

Esipuhe

Hallinnollisella taakalla tarkoitetaan byrokratiaa, joka aiheutuu yrityksille, kun ne lainsäädännön velvoittamina joutuvat eri yhteyksissä toimittamaan tietoja eri tahoille. Hallitus hyväksyi maaliskuussa 2009 periaatepäätöksen toimintaohjelmaksi yritysten hallinnollisen taakan vähentämiseksi vuosina 2009–2012. Tavoitteena on, että lainsäädännön tiedonantovelvoitteista yrityksille aiheutuvaa hallinnollista taakkaa vähennetään 25 prosenttia vuoden 2012 loppuun mennessä voimassa olevaa lainsäädäntöä yksinkertaistamalla sekä kehittämällä tietojen toimitamiseen ja viranomaisasiointiin liittyviä menettelyjä. Vastaava vähennystavoite on asetettu myös EU-tasolla.

Yritysten hallinnollisen taakkaa ja hallinnollisia kustannuksia mittaavilla selvityksillä on hallinnollisen taakan vähentämisessä tärkeä rooli. Jotta hallituksen asettaman vähentämistavoitteen saavuttamista voidaan seurata, on ensin tiedettävä, mistä tasosta lähdetään liikkeelle. Mahdollisten keventämistoimien hyötyjä on vaikeaa arvioida, jollei tiedetä, kuinka paljon nykyiset tiedonantovelvoitteet yrityksille maksavat.

Hallinnollisen taakan lähtötason arvioimiseksi työ- ja elinkeinoministeriö tilasi toukokuussa 2009 selvityksen työnantajavelvoitteisiin liittyvistä hallinnollisista kustannuksista. Selvityksen tavoitteena oli tunnistaa työnantajana toimimisen raskaimmat tiedonantovelvoitteet ja arvioida, kuinka paljon hallinnollisia kustannuksia ja hallinnollista taakkaa säädösalueen tiedonantovelvoitteista aiheutuu Suomessa yrityksille vuosittain. Selvityksen toteuttajiksi valittiin Ramboll Management Consulting, Deloitte ja Capgemini Finland.

Työnantajana toimivia yrityksiä koskevia tiedonantovelvoitteita on useissa säädöksissä sekä työ- ja elinkeinoministeriön että sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla. Selvitys on näin ollen tehty kiinteässä yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa.

Tämän raportin tehtävä ei ole antaa suoraan valmiita vastauksia siihen, mistä ja miten yritysten taakkaa tulee karsia. Selvitys tarjoaa kuitenkin erinomaisen pohjan tarvittavien jatkotoimien pohdinnalle sekä hallinnollisten velvoitteiden keventämistarpeiden ja -mahdollisuuksien arvioinnille vastuuministeriöiden ja keskeisten sidosryhmien yhteistyönä.

Työ- ja elinkeinoministeriö esittää kiitokset selvityksen tekijöille ja ohjausryhmälle.

Helsingissä helmikuussa 2010

ANU MUTANEN
Erityisasiantuntija

Sisällys

Esipuhe.....	5
Sisällys.....	7
Tiivistelmä.....	9
1 Johdanto.....	11
2 Tutkimuksen menetelmä ja lähestymistapa.....	12
2.1 Tutkimusmenetelmä ja keskeiset käsitteet.....	12
2.2 Tutkimustulosten laskentatapa.....	14
2.3 Laadullisen palautteen kerääminen	15
3 Toteutus ja tutkittava lainsäädäntöalue.....	16
3.1 Tarkasteltava lainsäädäntö ja tiedonantovelvoitteet.....	16
3.2 Populaatioiden estimointi.....	19
3.3 Tariffi ja työaika.....	22
3.4 Haastatellut yritykset	23
4 Yleiset työnantajavelvoitteita koskevat säädökset.....	25
4.1 Työsopimus, työehtosopimus ja tilaajan selvitysvelvollisuus	25
4.1.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	27
4.1.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta	33
4.2 Työaika ja vuosiloma	34
4.2.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	35
4.2.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta	38
4.3 Työsuojelu- ja turvallisuus.....	38
4.3.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	39
4.3.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta	42
4.4 Yksityisyyden suoja työelämässä ja tasa-arvo.....	43
4.4.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	44
4.4.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta	46
4.5 Sosiaaliturva, eläke ja vakuutus	47
4.5.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	47
4.5.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta	50
4.6 Yhteistoimintaan liittyvät tiedonantovelvoitteet	51
4.6.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	52
4.6.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta	55
5 Ertysisalojen lainsäädäntö	56
5.1 Rakentaminen	56
5.1.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	56
5.1.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta	58
5.2 Biologiset vaaratekijät.....	59
5.2.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	60

5.2.2	Yhteenveto laadullisesta palautteesta	61
5.3	Kamera- ja tekninen valvonta.....	62
5.3.1	Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	62
5.3.2	Yhteenveto laadullisesta palautteesta	63
5.4	Kemialliset tekijät työssä.....	65
5.4.1	Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	65
5.4.2	Yhteenveto laadullisesta palautteesta	67
5.5	Koneet ja välineet	68
5.5.1	Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	68
5.5.2	Yhteenveto laadullisesta palautteesta	69
5.6	Erytystapaukset	70
5.6.1	Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka	71
5.6.2	Yhteenveto laadullisesta palautteesta	72
5.7	Tiedonantovelvoitteet, joissa ei selkeää populaatiota	72
6	Yhteenveto tutkimuksen keskeisistä tuloksista	73
6.1	Tutkimuksen kokonaistulokset.....	73
6.2	Tulokset säädösalueittain	76
6.2.1	Kuormittavimmat säädösalueet.....	76
6.2.1	Työläimmät tiedonantovelvoitteet kullakin säädösalueella	80
6.3	Päätelmiä laadullisesta palautteesta.....	92
Liite 1	Säädösten alkuperä tutkittavana olevien tiedonantovelvoitteiden osalta.....	93
Liite 2	Haastattelurunko	95
Liite 3	Tuloksia kuvaavia liitetaulukkoja	96

Tiivistelmä

Kaikkien selvityksen kohteena olleiden työnantajavelvoitteiden hallinnolliset kokonaiskustannukset yrityksille ovat noin 5,8 miljardia euroa. *Hallinnollisen taakan* osuus tästä on 906 miljoonaa euroa, mikä vastaa noin 16 prosenttia hallinnollisista kokonaiskustannuksista.

Työnantajaa velvoittavan lainsäädännön raskaimmat eli yrityksille eniten hallinnollisia kustannuksia aiheuttavat tiedonantovelvoitteet ovat:

- 1 Työturvallisuudesta tehtävän selvityksen ja arvioinnin tallentaminen (Työturvallisuuslaki 10 §)
- 2 Tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta (Työturvallisuuslaki 45 §)
- 3 Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle (Työsopimuslaki 2 luku 16 §)
- 4 Ilmoitus Kansaneläkelaitokselle työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien (Sairausvakuutuslaki 15 luku 10 §)
- 5 Ajan tasalla pidettävä kauppanimen mukainen luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista (Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä, 5 §)

Viiden yrityksille eniten *hallinnollisia kustannuksia* aiheuttavien tiedonantovelvoitteiden osuus kokonaiskustannuksista on noin 4 miljardia euroa (69 prosenttia).

Eniten yrityksille *hallinnollista taakkaa* aiheuttavat työnantajien tiedonantovelvoitteet puolestaan ovat:

- 1 Ilmoitus Kansaneläkelaitokselle työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien (Sairausvakuutuslaki 15 luku 10 §)
- 2 Terveystietoa koskevien tietojen säilyttäminen (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 §)
- 3 Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön (Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta, 3 §)
- 4 Tapaturman ilmoittaminen (Tapaturmavakuutuslain 39 §)
- 5 Ajan tasalla pidettävä kauppanimen mukainen luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista (Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä, 5 §)

Viiden eniten yrityksille *hallinnollista taakkaa* aiheuttavien tiedonantovelvoitteiden osuus hallinnollisesta kokonaistaakasta on noin 685 miljoonaa euroa (76 prosenttia).

Kymmenen *hallinnollisen taakan* osalta raskainta tiedonantovelvoitetta muodostavat kaikkiaan noin 90 % koko tutkimuksen hallinnollisesta taakasta, mutta vain 23 % *hallinnollisista kokonaiskustannuksista*. Havainto on samansuuntainen kuin vastaavissa EU-tason mittauksissa.

Säädösalueittain tarkasteltuna eniten *hallinnollisia kustannuksia* aiheuttaa työsuojelu- ja turvallisuus. Kun tarkastellaan *hallinnollista taakkaa*, työsuojelu- ja turvallisuus ei ole enää kuormittavin säädösalue, vaan raskaimmaksi alueeksi nousevat sosiaaliturva-, eläke- ja vakuutusasiat. Tämä kuvaa tutkimuksessa tehtyä havaintoa siitä, että työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyvät tiedonantovelvoitteet ovat sellaisia, joita yritykset usein tekevät myös oman liiketoimintansa tarpeista. Näin niistä ei aiheudu merkittävää *hallinnollista taakkaa*.

Haastatteluissa yrityksiltä tiedusteltiin kehittämisehdotuksia tutkimuksessa mitattuihin tiedonantovelvoitteisiin liittyen. Lähes poikkeuksetta tutkimuksessa esillä olleet tiedonantovelvoitteet koettiin suhteellisen selkeiksi ja helpoiksi ymmärtää. Kaikkien tiedonantovelvoitteiden kohdalla ymmärrettiin myös niiden tarkoituksenmukaisuus viranomaisille tai kolmansille tahoille. Yritykset katsoivat usein, että niiden toiminnan laatutaso on lainsäädännön esittämiä vaatimuksia korkeammalla. Tähän havaintoon on kuitenkin suhtauduttava myös kriittisesti, sillä yrityksillä saat-
taa olla taipumusta arvioida omaa toimintaansa tosiasiallista tilannetta myönteisemmin ja lisäksi niiden on vaikeaa hahmottaa mitä ne tekisivät toisin, jos jokin tiedonantovelvoite poistettaisiin.

Kehittämisehdotuksen osalta yritysten näkemyksissä korostuivat kolmentyyppiset kehittämistarpeet: sähköisen asioinnin edelleen kehittäminen, päällekkäisen tiedon toimittamisen vähentäminen ja erilaisten valmiiden toimintaohje-esimerkkien ja oppaiden laadinta.

1 Johdanto

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työnantajaa velvoittavan lainsäädännön tiedonantovelvoitteista yrityksille aiheutuvia *hallinnollisia kustannuksia* ja *hallinnollista taakkaa*. Tutkimus toteutettiin kansainvälisellä SCM-menetelmällä (Standard Cost Model), joka pohjautuu yrityshaastattelujen tekemiseen. Menetelmän tarkoituksena ei ole tuottaa tarkkoja ja tilastollisesti päteviä mittaustuloksia, vaan sen avulla pyritään esittämään suuntaa-antavia arvioita siitä, kuinka paljon tietyn lainsäädännön tiedonantovelvoitteiden noudattaminen maksaa yrityksille vuodessa. Tutkimusmenetelmä kuvataan tarkemmin raportin luvussa kaksi.

Tutkimuksessa pyrittiin tunnistamaan kustannuksiltaan raskaimmat tiedonantovelvoitteet ja keräämään yrityksiltä näkemyksiä siitä, miten lainsäädännön aiheuttamaa *hallinnollista taakkaa* voitaisiin keventää. Lisäksi tutkimuksessa kerättiin yrityksiltä laadullista tietoa työnantajana toimimiseen liittyvien tehtävien kuormittavuudesta ja siitä, missä määrin yksittäisiin tietovaatimuksiin mahdollisesti liittyy ns. ärsytystäakkaa.

Raportti on jaettu kuuteen lukuun. Johdantoluvun jälkeen luvuissa 2 ja 3 on kuvattu tutkimuksessa käytetty menetelmä, tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimuksessa käytettävät keskeiset käsitteet. Luvuissa 4–5 on esitetty tutkimuksen yksityiskohtaiset tulokset. Luvussa 6 kootaan yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset ja päätelmät.

Tutkimuksen toteutti kolmesta konsulttiyrityksestä (Ramboll Management Consulting, Deloitte, Capgemini Finland) muodostuva konsortio. Tutkimuksen ohjaukseen osallistui tilaajan lisäksi työ- ja elinkeinoministeriön tutkimukselle nimeämä ohjausryhmä, jossa olivat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Elinkeinoelämän keskusliitto (edusti myös Keskuskauppakamaria), Taloushallintoliitto, Suomen Yrittäjät ja SAK (edusti palkansaajakeskusjärjestöjä).

On huomattava, että tutkimuksen tarkoituksena on ollut ainoastaan lainsäädännöstä yrityksille aiheutuvien kustannusten selvittäminen. Tutkimuksessa ei siten oteta kantaa esimerkiksi säännösten sisältöön tai tarkoituksenmukaisuuteen. Raportissa esitetyt tutkimustulokset edustavat tutkijoiden näkemyksiä, ja mahdollisten jatkotoimien sekä keventämistarpeiden ja -mahdollisuuksien arviointi jää vastuuministeriöiden ja keskeisten sidosryhmien tehtäväksi.

2 Tutkimuksen menetelmä ja lähestymistapa

2.1 Tutkimusmenetelmä ja keskeiset käsitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää SCM-menetelmällä (Standard Cost Model) työnantajana toimimiseen liittyvän lainsäädännön *hallinnollisia kustannuksia* sekä arvioida lainsäädännön aiheuttamaa hallinnollista taakkaa. Lisäksi yrityksiltä kerättiin tutkimuksessa *hallinnollisen taakan* keventämisehdotuksia eli näkemyksiä siitä, kuinka asiat voitaisiin tehdä helpommin tai yksinkertaisemmin.

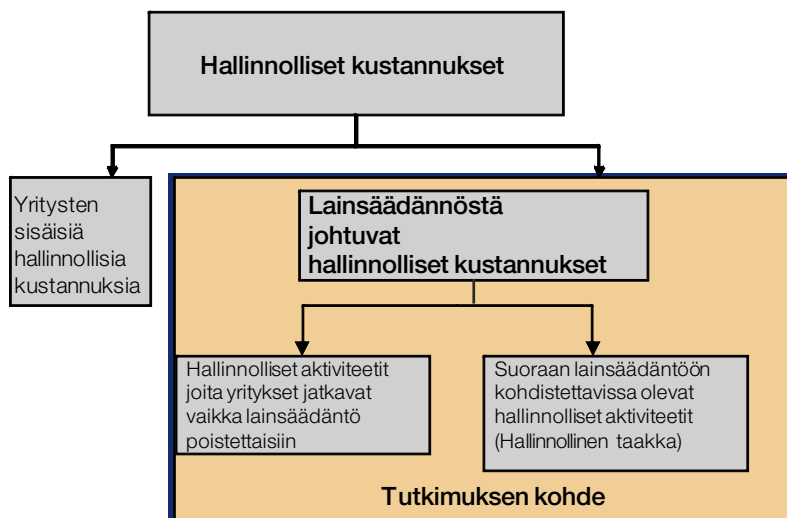
Yrityksille aiheutuu lainsäädännön noudattamisesta erilaisia kustannuksia. Näitä ovat suorat kustannukset (esim. verot, maksut), lainsäädännön velvoitteiden toteuttamisesta aiheutuvat aineelliset kustannukset (esim. henkilöstön riittävä koulutus, IT-järjestelmiin investointi) sekä lainsäädännöstä aiheutuvat *hallinnolliset kustannukset*.

Hallinnolliset kustannukset ovat kustannuksia, joita yrityksille aiheutuu, kun ne lainsäädännön määrääminä toimittavat viranomaisille tai kolmansille osapuolille tietoa toiminnastaan tai tuotantotavoistaan. Tällaisia tietojen toimittamiseen liittyviä velvoitteita kutsutaan tässä tutkimuksessa tiedonantovelvoitteiksi.

Hallinnollinen taakka on se osa *hallinnollisia kustannuksia*, joka syntyy toimenpiteistä, joita yritykset tekevät ainoastaan lainsäädännön niin edellyttäessä, eivätkä omaehtoisesti oman liiketoiminnan tarpeista (ks. kuva 1). *Hallinnollinen taakka* syntyy siis yksinomaan lainsäädännön velvoitteiden olemassaolon seurauksena; jos kyseinen tiedonantovelvoite poistettaisiin laista, yritykset eivät tuottaisi, analysoisi tai säilyttäisi kyseistä tietoa.

Tutkimuksen kohteena ovat sekä lainsäädännön tiedonantovelvoitteiden aiheuttamat *hallinnolliset kustannukset* että *hallinnollinen taakka*. Alla olevassa kuviossa on hahmotettu tutkimuksen kohteena olevat käsitteet.

Kuva 1. Tutkimuksen kohde



Tiedonantovelvoitteet ovat vaatimuksia tuottaa, arkistoida, lähettää ja säilyttää tietoa. Tiedonantovelvoitteisiin liittyy *tietovaatimuksia*, joilla tarkoitetaan tietoja, joita yritysten on tiedonantovelvoitteen nojalla toimitettava. Tietovaatimus siis yksilöi tiedonantovelvoitteen sisällön. Tiedonantovelvoitteisiin liittyvän tiedon tuottamiseksi yritykset joutuvat toteuttamaan erilaisia *hallinnollisia aktiviteetteja*. Näitä ovat esimerkiksi tiedonantovelvoitteisiin perehdyttäminen, tarpeellisen tiedon hakeminen, uuden tiedon tuottaminen, tiedon luominen, kaavakkeiden ja lomakkeiden täyttäminen jne. Hallinnollisten aktiviteettien määrittelyt vaihtelevat eri SCM-tutkimuksissa jonkin verran. Tässä tutkimuksessa käytettävä luokittelu on nähtävissä liitteenä olevassa haastattelurungossa (ks. liite 2).

Tiedonantovelvoitteet vaihtelevat luonteeltaan suuresti. Jotkin tiedonantovelvoitteet edellyttävät, että tietoja toimitetaan viranomaisille useita kertoja vuodessa, kun joidenkin tietojen tulee olla saatavilla vain tarkastusten yhteydessä erikseen pyydettyäessä.

Kaikki *hallinnolliset kustannukset* eivät ole *hallinnollista taakkaa*, sillä yritys kerää ja säilyttää tietoja myös oman liiketoimintansa tarpeisiin. Sitä osaa hallinnollista kustannuksista, jotka yrityksillä olisi ilman lainsäädäntöäkin, kutsutaan tavanomaisiksi liiketoiminnan kustannuksiksi (myös business-as-usual -kustannukset, BAU).

Tässä tutkimuksessa edellä mainittua *hallinnollista taakkaa* on kartoitettu kysymällä haastatteluissa, kuinka suuren osan tiedonantovelvoitteeseen liittyvistä asioista yritykset tekevät oman liiketoimintansa tarpeista, eivätkä ainoastaan lain velvoittamina. Haastatteluissa yritykset ovat muodostaneet tästä arvion prosentteina, neliportaisella asteikolla (0 %, 25 %, 50 %, 75 % ja 100 %).

SCM-tutkimuksissa puhutaan usein myös ns. *ärsytystaakasta* (irritation burden, irritation factor), jolla tarkoitetaan sitä, että vaikka laskennallinen *hallinnollinen taakka* olisi jonkin tiedonantovelvoitteen kohdalla euromääräisesti varsin pieni, voi taakka yritysten oman näkemyksen mukaan olla merkittävä.

2.2 Tutkimustulosten laskentatapa

Tutkimus on tehty käyttäen Standard Cost Model -menetelmää (SCM). Menetelmä perustuu yrityshaastatteluihin. *Hallinnollisten kustannusten* ja *taakan* laskenta tapahtuu arvioimalla yritysten lainsäädännön velvoitteiden täyttämiseen käyttämää aikaa ja sen aiheuttamia kustannuksia (tai ulkoisten palveluiden käytön kustannuksia). Lisäksi haastatteluissa kerätään keventämisehdotuksia *hallinnollisen taakan* vähentämiseksi. SCM-menetelmää käytetään laajasti *hallinnollisten kustannusten* mittaauksissa eri EU:n jäsenmaissa sekä EU:n toimintaohjelmassa hallinnollisen rasituksen keventämiseksi.

On korostettava, että SCM -menetelmän tarkoituksena ei ole tuottaa tilastollisesti päteviä mittaustuloksia, vaan pieniin näytteisiin perustuvia *arvioita* yrityksille syntyvistä kustannuksista. Menetelmässä asiantuntijat arvioivat haastatteluaineistojen perusteella, millainen aika ns. normaalitehokkaalla yrityksellä kuluu tiedonantovelvoitteen vaatimien hallinnollisten aktiviteettien toteuttamiseen. Tämä perustuu usein haastattelujen pohjalta tehtävään asiantuntija-arvioon. Mikäli haastattelujen tuloksissa on suurta hajontaa (esimerkiksi yhdellä yrityksellä tehtävään kuluu tunti, muilla kaksi päivää), suoritetaan tällöin lisähaastatteluja, jotta saadaan vähintään kolme samantyyppistä tapausta kutakin tiedonantovelvoitetta ja segmenttiä¹ kohti, ja voidaan arvioida velvoitteeseen normaalitehokkaassa yrityksessä käytettävä aika.

Laajaan yritysotokseen perustuvien kyselytutkimusten tekeminen ei olisi kustannustehokasta, sillä parametrien määrä on suuri ja tutkittavat tiedonantovelvoitteet hyvinkin yksityiskohtaisia. SCM-menetelmä kuvaa riittävällä tasolla eri *hallinnollisten kustannusten* ja taakan osuutta tutkittavalla lainsäädäntöalueella.

Yksinkertaistaen keskeiset SCM-menetelmän tutkimusvaiheet ovat:

- Valmisteleva analyysi: Lainsäädännön valinta ja tiedonantovelvoitteiden tunnistaminen
- Tiedon kerääminen ja standardointi: Tiedonantovelvoitteisiin kuluvan ajan ja kustannustietojen kerääminen haastattelemalla yrityksiä
- Tulosten laskeminen ja raportointi

Hallinnollinen kustannus määritetään jokaiselle tiedonantovelvoitteelle seuraavan kaavan avulla:

- $\text{Kustannukset (K)} \times \text{Esiintymistaajuus (F)} \times \text{Populaatio (P)}$

Kustannukset muodostuvat tässä tapauksessa seuraavasta laskukaavasta:

- $\text{Aika (Q)} \times \text{Palkkatariffi} + \text{Ulkoiset kustannukset (x muut valitut tariffit)}$

¹ Segmentillä tarkoitetaan erilaista tapaa ryhmitellä sitä yrityspopulaatiota, johon tietty tiedonantovelvoite kuuluu. Esimerkiksi tietyn tiedonantovelvoitteen vaatimukset voivat olla erilaisia pienille ja isoille yrityksille.

Haastatteluissa kerätään tieto kuhunkin tiedonantovelvoitteeseen kuluva ajasta (Q) ja ulkoisista kustannuksista. Tämä aika standardoidaan haastatteluhavaintoihin ja asiantuntija-arvioihin perustuen. Standardointi tarkoittaa työvaihetta, jossa haastatteluaineistosta tunnistetaan asiantuntija-arvioina kolme ns. normaalin tehokasta yritystä ja muodostetaan näiden perusteella arvio siitä, mikä on kyseiseen tiedonantovelvoitteeseen kuluva aika. Standardointi ei siis tarkoita keskiarvojen tai hajonnan laskemista. Voimakas hajonta SCM-menetelmän mukaisissa tutkimuksissa edellyttää lisähaastatteluja.

Palkkatariffi sekä mahdolliset muut mittauksessa käytettävä tariffit ovat usein tutkimuskohtaisia. Näitä tariffeja on kuvattu tämän raportin luvussa 3.

Esiintymistaajuus (F) viittaa siihen, kuinka usein tiedonantovelvoite toistuu (esim. kuinka usein jokin tieto tulee toimittaa). Esiintymistaajuus kerätään joko lainsäädäntöä analysoimalla, haastatteluilla tai asiantuntija-arvioilla.

Populaatioilla (P) tarkoitetaan sitä yritysjoukkoa, jota lainsäädäntö koskee. Populaatiot muodostetaan joko haastattelujen, tilastojen ja tutkimusten tai asiantuntija-arvioiden perusteella. Populaatioiden muodostamisessa käytetään usein estimointia tai erillisselvityksiä, koska populaatioihin liittyvä tilastotieto on vain harvoin saatavissa.

2.3 Laadullisen palautteen kerääminen

Tässä tutkimuksessa yrityksiltä on kerätty myös laadullista palautetta siitä, miten *hallinnollista taakkaa* voitaisiin keventää. Palautetta kerättiin kysymällä miten tiedonantovelvoite koetaan ja miten tiedonantovelvoitetta voitaisiin keventää. Nämä kysymykset käyvät ilmi tutkimuksen liitteenä olevasta haastattelurungosta (liite 2).

SCM-tutkimusten yhteydessä viitataan usein ns. viiteen tapaan keventää *hallinnollista taakkaa*. Nämä tavat kuvaavat sitä, millaisin konkreettisoin toimenpitein yritysten hallinnollista taakkaa voidaan keventää. Tässä tutkimuksessa käytiin haastattelujen yhteydessä yritysten kanssa läpi tiedonantovelvoitteisiin liittyviä kehittämisideoita seuraavien kategorioiden mukaisesti:

- 1 Lainsäädännön kehittäminen (esim. terminologian selkeyttäminen, säädösten keskinäinen harmonisointi, tietyn kohderyhmän vapauttaminen tiedonantovelvoitteesta)
- 2 Menettelyjen ja prosessien yksinkertaistaminen/muuttaminen (esim. tietoväimusten yksinkertaistaminen, frekvenssin vähentäminen)
- 3 Pällekkäisten raportointivelvollisuuksien vähentäminen
- 4 Sähköisen asioinnin kehittäminen
- 5 Selkeämpi ja parempi ohjeistus (ohjeistuksen tarjoaminen, selkeyttäminen ja saatavuuden parantaminen)

Laadullista palautetta SCM-tutkimuksissa saadaan usein varsin niukasti. Tämä johtuu osin siitä, että yritysten voi olla vaikea mieltää, miten lainsäädännön edellyttämä tiedonantovelvoite voitaisiin toteuttaa toisin.

3 Toteutus ja tutkittava lainsäädäntöalue

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ja analysoida yrityksille aiheutuvia *hallinnollisia kustannuksia* ja *hallinnollista taakkaa* työnantajana toimimisen lainsäädäntöalueella. Tutkimuksissa kerättiin laadullista tietoa työnantajana toimimisen velvoitteista ja niiden kuormittavuudesta, niihin mahdollisesti sisältyvästä ns. ärsytystäakasta sekä kehittämisehdotuksia menettelyjen yksinkertaistamiseksi ja *hallinnollisen taakan* keventämiseksi.

3.1 Tarkasteltava lainsäädäntö ja tiedonantovelvoitteet

Työnantajavelvoitteisiin liittyvä lainsäädäntöalue on hyvin laaja. Tutkimuksen alussa lainsäädäntöalueella tutkimukseen valittiin sellaiset säädökset ja säännökset, joiden arvioitiin sisältävän useita tiedonantovelvoitteita. Tutkimusalueeseen kuuluivat seuraavat säädökset (ks. tarkemmin liite 1):

Ammattitautilaki (1343/1988)

Kansaneläkelaki (568/2007)

Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998)

Sairausvakuutuslaki (1224/2004)

Tapaturmavakuutuslaki (608/1948)

Työtekijän eläkelaki (395/2006)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työttömyysturvalaki (1290/2002)

Työaikalaki (605/1996)

Työsopimuslaki (55/2001)

Työehtosopimuslaki (436/1946)

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Työturvallisuuslaki (728/2002)

Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006)

Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008)

Valtioneuvoston päätös rakennustyön turvallisuudesta (205/2009)

Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008)

Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001)

Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993)

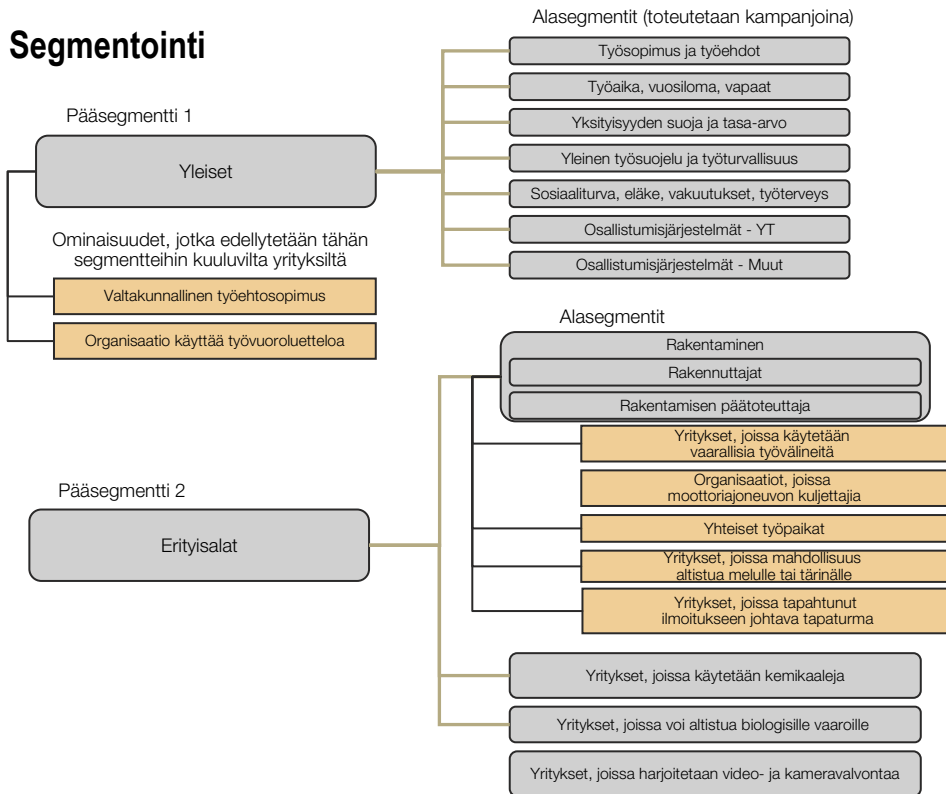
Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006)

Säädösalueella tutkittiin yhteensä 155 tiedonantovelvoitetta.

Tiedonkeruun systematisoimiseksi tiedonantovelvoitteet jaettiin haastattelukampanjoihin ja segmentteihin seuraavan kuvion mukaisesti siten, että yksi yritys vastasi pääsääntöisesti noin kahdenkymmenen tiedonantovelvoitteen kampanjaan tai segmenttiin. SCM -menetelmässä segmentillä tarkoitetaan erilaista tapaa ryhmitellä sitä yrityspopulaatiota, johon tietty tiedonantovelvoite kuuluu. Tässä tutkimuksessa on käytetty kahta pääsegmenttiä, joista ensimmäinen on ns. ”yleiset velvoitteet”, jotka kohdistuvat lähtökohtaisesti kaikkiin yrityksiin. Toiseen segmenttiin, ”erityisalat” on valikoitu sellaiset tiedonantovelvoitteet, jotka lähtökohtaisesti kohdistuvat pienempiin yrityspopulaatioihin tai tiettyjä toimintoja omaaviin yrityksiin. Haastattelukampanjalla tarkoitetaan sitä, että tiedonantovelvoitteita on ryhmitelty haastateltavien yritysten näkökulmasta mielekkäiksi kokonaisuuksiksi siten, että tiedonantovelvoitteisiin vastaaminen on helppoa. (ks. kuva 2)

Kuva 2. Tutkimuksen segmentit ja haastattelukampanjat

Segmentointi



Raportin rakenne noudattaa tätä segmentointia. Tiedonantovelvoitteet, joita tarkasteltiin tapauksina, on eritelty omaksi luvukseen.

Lainsäädännön alkuperäluokittelu

Osa tämän tutkimuksen aihepiiriin kuuluvasta lainsäädännöstä aiheutuu EU-lainsäädännöstä tai muista kansainvälisistä säädöksistä. SCM-menetelmässä tiedonantovelvoitteet jaetaan alkuperän mukaan kolmeen kategoriaan:

- A. Tiedonantovelvoitteen tietovaatimukset ovat kokonaan seurausta EU-säädöksistä ja/tai muista kansainvälisistä säädöksistä ja näissä säädöksissä yksilöidään ne tiedot, joita yrityksen tulee tuottaa.
- B. Tietovaatimukset ovat seurausta EU-säädöksistä ja/tai muista kansainvälisistä säädöksistä, mutta tarkempi toimitettavien tai arkistoitavien tietojen yksilöinti toteutetaan kansallisesti.
- C. Tietovaatimukset johtuvat puhtaasti kansallisen tason säädöksistä.

Työnantajavelvoitteiden kuormittavuuden kokonaiskuvan saamisen kannalta oli tarkoituksenmukaista mitata niin ylikansallinen kuin kansallinen lainsäädäntö samalla tarkkuustasolla. EU-lainsäädännön merkitys huomioitiin tutkimuksen

loppuvaiheessa arvioitaessa sitä, mihin velvoitteisiin pystytään kansallisilla toimenpiteillä vaikuttamaan. Yksittäisten tiedonantovelvoitteiden tasolle menevää alkuperäluokittelua ei EU-säädöksistä ja/tai muista kansainvälisistä säädöksistä tässä yhteydessä kuitenkaan tehty.

Tutkimuksen kohteena oleva lainsäädäntö jaettiin kahteen kategoriaan seuraavan taulukon mukaisesti. Tarkempi kuvaus säädösten alkuperästä löytyy liitteestä 1.

Taulukko 1. Säädösten luonne

I kategoria: lainsäädäntö, joka kokonaan tai osittain perustuu EU-lainsäädäntöön tai muuhun ylikansalliseen sääntelyyn *)	II kategoria: kansallinen sääntely
• Työsopimuslaki (55/2001) • Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) • Työaikalaki (1996/605) • Vuosilomalaki (162/2005) • Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) • Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlääjissä yritysryhmissä (335/2007) • Työturvallisuuslaki (738/2002) • Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) • Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) • Valtioneuvoston päätös asbestityöstä (1380/1994) • Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) • Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006) • Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisuudesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) • Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta (48/2005) • Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990)	• Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) • Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) • Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) • Työehtosopimuslaki (436/1946) • Tapaturmavakuutuslaki (610/1948) • Ammattitautilaki (1343/1988) • Kansaneläkelaki (568/2007) • Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1988) • Sairausvakuutuslaki (1224/2004) • Työntekijän eläkelaki (395/2006) • Työterveyshuoltolaki (1383/2001) • Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) • Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), • Työttömyysturvalaki (129/2002)

*) Tähän kategoriaan sisältyvät SCM-menetelmän alkuperäjaottelun mukaiset A ja B velvoitteet.

3.2 Populaatioiden estimointi

Populaatiolla tarkoitetaan tietoa siitä, kuinka moneen yritykseen tai muuhun kohdejoukkoon kyseinen lainsäädäntö kohdistuu. Kuten menetelmän kuvauksen yhteydessä on todettu, on tässäkin tutkimuksessa käytetty useaan otteeseen populaatioiden estimointia.

Populaatiotiedot voidaan jakaa viiteen kategoriaan:

- A. Tilastollisesti luotettava populaatio
- B. Asiantuntija-arvioiden ja erillisselvitysten ja tutkimusten kautta estimoitu populaatio
- C. Asiantuntija-arvioihin perustuva populaatio

- D. Ei luotettava populaatietietoa
- E. Populaatietietoa ei saatavilla

Tutkimuksessa käytetyt populaatietiedot on saatu Tilastokeskuksen tilastoista ja eri lähdeaineistoista estimoiden. Lisäksi osa populaatietiedoista perustuu asiantuntija arvioihin. Merkittävimmät populaatiota koskevat oletukset perustuvat tutkimuksen kohteena olevan lainsäädännön peruspopulaatioon, mikä tarkoittaa työnantajana toimivien yritysten määrää.

Tässä raportissa tehdyissä laskelmissa työnantajien määränä on käytetty Tilastokeskuksen vuoden 2009 lukua säännöllisten työnantajayritysten määrästä, josta on rajattu pois tilapäiset työnantajat.

Seuraavassa on esitetty kunkin edellä kuvatun kampanjan populaatietietojen arvio edellä esitettyjen kategorioiden mukaisesti.

Taulukko 2. Populaatiot ja tietolähteet

Kampanja tai segmentti	Populaatiot	Lkm	Kategoria	Lähde
Keskeiset populaatiot	Työnantajayritysten määrä	100 500	A.	Tilastokeskus ja tutkimuksen ohjausryhmä
	Työntekijöiden määrä	1481 868	A.	Tilastokeskus, 2007
Työaika, vuosiloma, vapaat	Hätätöiden määrä	40	B.	Uudenmaan työsuojelupiirin arvioinnin pohjalta estimoitu, 5 tapausta / työsuojelupiiri
	Työvuoroluetteloja käyttävien yritysten määrä.	11 200	D.	Arvio teollisuus- ja ravitsemus- ja matkailualan työnantajayritysten määrästä
Työsopimus	Rekrytoinnit	11 874	B.	Estimoitu työllisyysasteen muutoksen ja työntekijöiden kokonaismäärän perusteella 2007
	Lomautusten määrä	30 681	C.	SAK
	Toistaiseksi lomautettujen määrä	12 272	A.	Tilastokeskuksen arvio 2009
	Määräaikasuhteiset työsuhteet, joissa ei tiedetä päättymisajankohtaa	41 492	D.	EK: Estimointi vanhempainvapaiden ja muiden määräaikaisten työsuhteiden perusteella (2,8 %:a työvoimasta)
	Irtisanomisten määrä	7 471	A.	SAK, 2006
	Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanottujen määrä	7 471	A.	Käytetään samaa kuin edellä
	Nuorten työntekijöiden määrä	321565	A.	Työllisyysastetilasto, 2007
		Nähtävänäpidon osalta 100 500 yritystä		

	Ulkopuolista työvoimaa käyttävät yritykset	17 000 vuokratyö 48 540 alihankinta 65 540 yhteensä	C.	Asiantuntija-arvio tutkimuksen ohjausryhmässä
Työsuojelu- ja työturvallisuus (yleinen)	Työsuojelutarkastukset	12 600	A.	Työsuojelun vuosikertomus, 2006
	Asbestityömaiden määrä	5500	B.	Asiantuntija-arvio
Yksityisyyden suoja- ja tasa-arvo	Luottotietotarkastukset	308 917	A.	Tilastokeskus 2007
	Rekrytointivaiheessa toteutettujen huumausainetestien määrä	6 850	B.	Asiantuntija-arvio; huume-testien seurantatutkimus
	Rekrytointitilanteessa käytettyjen soveltuvuustestien määrä	7 125	C.	Asiantuntija-arvio, 60 % rekrytoinneista
Sosiaaliturva, eläke ja vakuutus	Sairastapausten määrä	11 854 944	A.	Työolobarometri 2008, arviointi 8 päivällä / henkilö
	Kuukausittain työeläkevakuutuseläkeyhtiöihin raportoitujen työntekijöiden määrä	1 993 237	C.	Eläketurvakeskuksen laskelma.
Yhteistoiminta	YT-neuvottelut, joissa harkitaan vähennyksiä tai lomautuksia	177	B.	SAK, 2006
	Liikkeen luovutusten määrä	---	E.	Ei tietoa
	Yritykset, jotka kuuluvat YT-lain piiriin	7 800	C	Yritykset, joissa yli 30 työntekijää, Tilastokeskus 2007
Rakentaminen	Työnantajayritykset rakentamisen toimialalla	13 000	B.	TOL 2008 + estimaatio työnantajayritysten suhteesta kaikkiin yrityksiin
	Työmaiden määrä	71 000	C.	Rakennusteollisuus RT ry:n ja Infra ry:n arvio
	Elementtityömaat	13 000	C	Rakennusteollisuus RT ry:n ja Infra ry:n arvio
Työvälineet	Käyttöasetuksen kohdejoukkoon kuuluvien koneiden ja laitteiden määrä	24 000	C.	Yhdistelty: • AKE:n tilastot • Asiantuntija-arvio • Teknisen kaupan liiton vuosittainen myyntiarvio • Työturvallisuuskeskuksen arvio
Video- ja kameravalvonta	Työnantajayritykset, jotka harjoittavat kameravalvontaa ja videovalvontaa	28 000	C.	Haastatellut yritykset.
Biologiset vaaratekijät	Työnantajayritykset, joissa voi altistua biologisille vaaratekijöille	25 996	B.	Euroopan työturvallisuusviraston kuvaus ammateista, joissa mahdollisuus altistua biologisille vaaroille. Tähän perustuva toimialakohtainen estimaatio TOL 2008 mukaan näiltä aloilta.

Kemialliset tekijät	Työnantajyritykset, joissa voi altistua kemiallisille tekijöille	47 692	B.	TVL:n tapaturmatilastojen pohjalta valittu toimialat, joissa todennäköisyys altistua kemiallisille tekijöille. Toimialakohtainen estimointi TOL 2008 mukaan näiltä toimialoilta.
Erityistapa- ukset	TVL:een raportoitujen tapaturmien määrä	141 692	A.	TVL:n tilastot 2009
	Työnantajyritysten määrä, joissa voi altistua melulle	67 000	C.	Euroopan työturvallisuusviraston arvio melulle altistumisesta Euroopassa. Estimoitu työnantajyritysten määräksi.
	Työnantajyritysten määrä, joissa voi altistua tärinälle	28 602	C.	TVL:n tapaturmatilastojen pohjalta valittu toimialat, joissa todennäköisyys altistua tärinälle. Toimialakohtainen estimointi TOL 2008 mukaan näiltä toimialoilta.
	Yhteisten työpaikkojen määrä	13 637	D.	Asiantuntija-arvio (TT, Metalliliitto) yhteisten työpaikkojen määrästä suhteutettu toimialojen työpaikkojen määrään.

3.3 Tariffi ja työaika

SCM-menetelmän mukaisesti haastatteluissa selvitetään yrityksissä tiedonantovelvoitteen noudattamiseen käytetty aika. Ajan kustannus määritellään käyttämällä tariffia. Tariffiin lasketaan työntekijän palkka, tietty yleiskuluprosentti sekä ns. palkan sivukulut.

Työntekijän palkan määrittämisessä tässä tutkimuksessa on käytetty Tilastokeskuksen palkkatilastoa vuodelta 2008, jossa arvioidaan säännöllisen työajan ansion keskiarvoa kuukaudessa. Säännöllisenä tilastollisena työaikana on käytetty 40 tuntia viikossa². Tilastokeskuksen tehtäväluokitus perustuu ISCO-88 -mukaiseen luokitukseen ja on tällöin sama kuin esim. EU-tasolla tehtävissä mittauksissa.

² Palkansaajien säännöllinen viikkotyöaika kerätään pääsääntöisesti palkkatiedusteluiden yhteydessä. Säännöllinen viikkotyöaika perustuu työaikalakiin ja se on usein tietyn työaikajärjestelmän tai työaikamuodon mukainen. Joskus säännöllisestä viikkotyöajasta voidaan kuitenkin sopia erikseen ja se voi poiketa kyseisen alan normaalista työajasta.

Yksityisellä sektorilla säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa työehtosopimuksessa määritellyn ajanjakson aikana. Palkkarakennetilastossa on lähinnä tuntipalkka-aloilla 40-tuntista työviikkoa tekevien säännöllistä viikkotyöaikaa lyhennetty ns. pekkassopimuksen mukaisesti alakohtaisin ratkaisuin. Lähtökohtana on tällöin ollut entisen ansiotason turvaaminen. Työajan lyhentäminen erillisin vapaapäivin on otettu huomioon säännöllistä viikkotyöaikaa määritettäessä siten, että 40 -tuntista työviikkoa tekevien säännölliseksi viikkotyöajaksi on määritetty 37,89 tuntia. Säännöllisen työajan ansio perustuu säännölliseen viikkotyöaikaan. (Lähde: Tilastokeskus 2009)

Taulukko 3. Yksityisen sektorin kuukausipalkkaisten palkansaajien säännöllisen työajan ansiot vuonna 2008 ammattiluokituksen mukaan

Ammattiluokitus	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo, euroa/kk
1 Johtajat ja ylimmät virkamiehet	5 301
2 Erityisasiantuntijat	3 942
3 Asiantuntijat	3 077
4 Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	2 508
5 Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	2 100
6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	1 903
7 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	2 563
8 Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	2 483
9 Muut työntekijät	2 029
Tuntematon	2 753

Lähde: Tilastokeskus

Tutkimuksessa on käytetty 25 %:n yleiskulukerrointa (ns. overhead – kerroin), joka perustuu SCM-verkoston suositukseen sekä yleisesti SCM-mittauksissa (erityisesti EU-mittauksissa) käytettyyn kertoimeen. Yleiskulukerroin on karkea arvio kustannuksista, jotka liittyvät yleisesti työn tekemiseen ja yrityksen yleishallinnon kuluihin. Tällaisia ovat esimerkiksi yrityksen toimitiloista, työvälineistä, siivouksesta, tietoliikenteestä ja työn johtamisesta aiheutuvat kustannukset.

Tämän lisäksi on käytetty kansallisella tasolla määriteltävää 34,6 %:n palkan sivukulua kuvaavaa kerrointa kuvaamaan loma-ajan palkan, työ- ja sosiaaliturvamaksujen sekä muiden palkasta aiheutuvien ylimääräisten maksujen osuutta. Sivukulukertomessa ei ole huomioitu lomarahoja eikä erikseen maksettavia tulospalkkioidia, koska kyseiset erityiset peruspalkan lisät on rajattu niiden vaikean yleistettävyyden vuoksi sivukulun ulkopuolelle. EU-tasolla suoritetuissa tutkimuksissa ei ole myöskään huomioitu näitä erityisissä peruspalkan lisänä.

Kokonaiskerroin on tällöin ollut 1,596. Tämän kulukertoimen käyttö muuttaa kaikkia kustannuksia suuremmiksi, mutta eri tiedonantovelvoitteiden väliset suhteelliset erot pysyvät ennallaan prosentista riippumatta. Koska kokonaiskertomien laskuperusteet vaihtelevat jossain määrin eri maissa tehdyissä tutkimuksissa, vaikuttaa tämä myös eri maissa tehtyjen tutkimusten vertailtavuuteen.

3.4 Haastatellut yritykset

Tutkimuksen keskeinen vaihe on haastateltavien yritysten tunnistaminen sekä haastattelujen toteutus. Haastateltavien yritysten löytämisen vaikeus vaihteli lainsäädännön mukaan. Joillakin aloilla sekä potentiaalisten yritysten määrittelemisen että haastattelun järjestämisen yritysten kanssa onnistui helposti, kun taas joillain aloilla prosessi oli haastavampi. Haastateltavien yritysten löytäminen ja haastattelun sopiminen osoittautui sitä vaikeammaksi, mitä erityisemmästä lainsäädännöstä oli kyse.

Tutkimuksen teon yhteydessä kontaktoitiin noin 450 yritystä. Kontaktointien yhteydessä selvitettiin sitä, kuinka laajasti yritys toteuttaa haastattelun aiheena olevaa tiedonantovelvoitetta ja voidaanko yritystä haastatella tutkimukseen. Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä 59 yritystä. Noin puolet haastatteluista toteutettiin ryhmähaastatteluina. Yksilöhaastatteluja toteutettiin erityisaloihin liittyen sekä niissä tilanteissa, joissa haastattelut peruivat ilmoittautumisensa ryhmähaastatteluihin.

Tutkimuksessa haastatteluista yrityksistä merkittävä osa oli muodoltaan osakeyhtiöitä. Muita yhtiömuotoja oli muutamia (kommandiittiyhtiöt). Tutkimuksen aineisto on painottunut keskisuuriin ja suuriin yrityksiin, mikä on syytä ottaa huomioon tulosten tulkinnassa. Tämän voi arvioida näkyvän tutkimuksen tuloksissa kahdella tavalla. Yhtäältä suuremmissa yrityksissä aikaa jonkin tiedonantovelvoitteen toteuttamiseen voi mennä suhteessa runsaasti, koska työntekijöitä on paljon enemmän. Toisaalta suuremmissa yrityksissä tiedon arkistoinnin ja viestinnän tavat ovat kehittyneempiä, jolloin joidenkin tiedonantovelvoitteiden kohdalla niiden toteuttaminen onkin nopeampaa. Nämä eri näkökulmat on pyritty huomioimaan tutkimuksen standardointivaiheessa. Rakentamiseen liittyvässä lainsäädännössä pääpaino on rakentamisen toimialaan liittyvissä yrityksissä. Sen sijaan muissa segmenteissä eri toimialat olivat kattavasti edustettuina.

Yritysten kontaktointivaiheessa pyrittiin yritysten yhteyshenkilöiden kanssa yhdessä tunnistamaan kunkin tiedonantovelvoitteen kannalta soveltuvin haastatettava. Tässä mielessä haastateltavat vaihtelivat seuraavasti:

- Yleisiin säädöksiin liittyvien tiedonantovelvoitteiden osalta haastateltiin pääasiassa yrityksen henkilöstöjohtajaa tai muuta näistä asioista vastaavaa henkilöä. Pienemmissä yrityksissä haastateltavana oli yleensä toimitusjohtaja tai hänen nimeämänsä henkilö.
- Erityisalojen kohdalla (samoin kuin yleisten säädösten työturvallisuuslain kohdalla) haastateltavana oli yleensä yrityksen työturvallisuus-, turvallisuus- tai työsuojelupäällikkö yrityksen koosta ja käytetystä tittelistä riippuen.

Valtaosassa tapauksista haastateltavat olivat konsultoineet omassa yrityksessään laajempaa asiantuntijajoukkoa, joten vastaus ei aina ollut pelkästään yhden haastateltavan muodostama mielipide.

4 Yleiset työnantajavelvoitteita koskevat säädökset

Työlainsäädäntö säätelee työsuhteessa tehtävää työtä ja siinä työsopimuksen osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia. Tiedonantovelvoitteista on säädetty mm. työsopimus-, työaika- ja vuosilomalaissa, yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa, nuorista työntekijöistä annetussa laissa, yhteistoimintalaissa, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa, ja merityölainsäädännössä³.

Tähän lainsäädäntöön liittyvissä haastatteluissa yrityksiä edustivat henkilöstöhallinnon edustajat, joille roolinsa puolesta on tärkeää välittää ulospäin kuva heidän vastuullisuudestaan työnantajana. He edustavat myös keskivertoa suurempia yrityksiä, sillä pienissä yrityksissä ei ole erillistä henkilöstöhallintoa, vaan nämä tehtävät hoidetaan muun johtamisen rinnalla. Tällä käytännön syistä tehdyllä otosvalinnalla saattaa olla vaikutusta arvioitaessa *hallinnollisen taakan* osuutta ja sitä, kuinka suuri osa tehtävistä yrityksissä toteutettaisiin, vaikka lainsäädäntö ei sitä erityisesti edellyttäisi. Työlainsäädäntö velvoittaa työnantajan pitämään työpaikalla nähtävillä tämän lainsäädännön samoin kuin sovellettavan työehtosopimuksen, jonka mukaan määräytyvät vähimmäistyöehdot. Työlainsäädännön osalta on riittävää, että lait ovat työntekijöiden saatavilla ja sähköinen tiedonsaantitapa on hyväksytty edellyttäen, että kaikilla työntekijöillä on tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto sähköisestä muodossa lakien sisällöstä. Tämä on työsuojelupiirien valvonnassa myös ohjeena eli työlainsäädännön sähköinen saatavuus on riittävä. Kuten tuloksissa jäljempänä ilmenee, ei tämä ollut vastaajien tiedossa, vaan kaikki haastateltavat luulivat välttämättömäksi pitää tiedot esillä paperiversioina.

4.1 Työsopimus, työehtosopimus ja tilaajan selvitysvelvollisuus

Tämä osuus käsittelee työ- ja työehtosopimukseen ja ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeviin sopimuksiin liittyviä tiedonantovelvoitteita, jotka on kirjattu työsopimuslakiin, lakiin nuorista työntekijöistä, työehtosopimuslakiin ja lakiin tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annettuun lakiin.

Työsopimuslaissa (55/2001) on useita työnantajia koskevia tiedonantovelvoitteita. Näitä ovat kirjallisen selvityksen antaminen työnteon keskeisistä ehdoista (esim. määräaikaisen työsopimuksen kesto ja sen peruste, palkka ja muun vastikkeen määräytymisperuste), palkkalaskelman ja työtodistuksen antaminen, lomautuksesta kuuleminen ja siitä ennakkoselvityksen sekä lomautusilmoituksen ja

³ Merityölainsäädäntö on rajattu pois tästä tutkimuksesta.

-todistuksen antaminen. Työsuhteen päättämismenettelyyn liittyen on säädetty mm. työnantajan velvoitteesta kuulla työntekijää ennen työsuhteen irtisanomista tai purkamista. Myös työntekijällä on velvollisuus kuulla työnantajaa ennen työsuhteen purkamista siihen liittyvistä perusteista. Tarkoituksena on turvata päättämismenettelyn asianmukaisuus ja tehtävien päätösten perustuminen oikeisiin tietoihin. Päättämisperusteiden asianmukaisella selvittämisellä on merkitystä työnantajan oikeusturvan kannalta työsuhteen vastaisesti työsuhteen päättämisestä seuraavan vahingonkorvausvelvollisuuden vuoksi.

Irtisanomiseen liittyvät tiedonantovelvoitteet

Työnantajan on toimitettava työsuhteen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa saatuaan tiedon työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta (55/2001 7. luku 2 §). Irtisanomisen muodosta ei ole säädetty. Lisäksi työnantajan on selvitettävä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanottavalle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot, sekä tällöin tiedotettava työntekijälle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista työllistymisohjelmasta, työllistymisohjelmallisästä ja työvoimatoimistolta saatavista työvoimapalveluista (55/2001 9. luku 3 §). Työvoimaviranomaisen tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa. Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, voidaan selvitys antaa työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti. Työsuhteen irtisanomislainsäädännössä on säädetty ns. takaisinottovelvoitteesta tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanottujen osalta. Jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden aikana irtisanottujen työsuhteiden päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, on työtä tarjottava irtisanotuille työntekijöille (55/2001 6. luku 6 §). Työnantajan on tiedusteltava oman toiminta-alueen työ- ja elinkeinotoimistosta, hakevatko irtisanotut töitä.

Tiedonantovelvoitteet, jotka liittyvät nuoreen työntekijään

Työnantajan on pidettävä luetteloa niistä nuorista työntekijöistä, jotka on otettu työhön toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajaksi (998/1993 13 §). Luetteloon on merkittävä työntekijän täydellinen nimi ja syntymäaika, työntekijän osoite, työntekijän huoltajan nimi ja osoite, työsuhteen alkamisaika sekä selvitys työtehtävistä. Lisäksi työnantajan on esitettävä nuorelle työntekijälle joko tämän tai hänen huoltajan pyynnöstä kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista ennen sopimuksen tekemistä, jos sopimusta ei tehdä kirjallisesti (998/1993 3 §).

Tilajavastuulakiin liittyvät tiedonantovelvoitteet

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista. Laki velvoittaa yritykset varmistamaan, että niiden kanssa vuokratyötä ja alihankintasopimuksia tekevät yritykset täyttävät omalta osaltaan lakisääteiset

velvoitteensa. Työantajalla on velvollisuus hankkia tietyt selvitykset ennen sopimuksen tekemistä vuokratyöstä tai alihankinnasta (1233/2006 5 §). Näitä ovat selvitykset alv-, työnantaja- ja ennakoperintärekisteristä, kaupparekisteriote, todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus tai selvitys maksusuunnitelmasta, todistus eläkevakuutuksen ottamisesta tai maksusopimus sekä selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta. Tiedot on säilytettävä määrääjän.

Työehtosopimuslakiin liittyvät tiedonantovelvoitteet

Työehtosopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) mukaisesti sidotut sopijaosapuolet toimittavat työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle tietoja. Toimittamisvelvollisuus koskee vain työehtosopimuksen normaalisitovuuden piirissä olevia tahoja, mutta ei niitä, jotka soveltavat työehtosopimusta pelkästään sen yleissitovuuden perusteella.

Työehtosopimukseen osallinen työnantajajhdistys tai työnantaja toimittaa sosiaali- ja terveysministeriölle työehtosopimuksen kirjallisesti ja sähköisesti kuukauden kuluessa työehtosopimuksen allekirjoittamisesta. Valtakunnallisen työehtosopimuksen työnantajajhdistys toimittaa ministeriölle tiedot jäsenyritystensä määrästä sekä näiden palveluksessa olevien työntekijöiden määrästä ryhmiteltynä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Myös työehtosopimukseen valtakunnallisen työntekijäpuolen kanssa tekemänsä sopimuksen perusteella yhtyvän yksittäisen työnantajan on annettava tieto sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden määrästä. Valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallinen työntekijäpuoli antaa sosiaali- ja terveysministeriölle tiedon työssä olevista jäsenistään kullakin sopimusallalla. (436/1946 2 §)

4.1.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Tutkimuksen mukaan *hallinnollisilla kustannuksilla* mitattuna viisi työläintä veloitetta olivat palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle, tilaajavastuulakiin liittyen selvitysten pyytäminen, työntekijälle annettavan irtisanomiseen liittyvän ilmoituksen tekeminen, nuorille työntekijöille pyynnöstä annettava selvitys työsopimuksen ehdoista sekä työsopimuslain mukaisen kirjallisen selvityksen laatimisen ja sen toimittamisen työntekijöille lomautuksen perusteesta sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Tiedonantovelvoitteet olivat luonteelta sellaisia, ettei niihin tutkimuksen mukaan sisältynyt *hallinnollista taakkaa*, eli yritykset toteuttaisivat tiedonantovelvoitteiden sisältöä ilman lainsäädäntöä. Viiden raskaimman tiedonantovelvoitteen yhteiskustannukset olivat 372 509 000 euroa, joka vastaa 97 % tarkastelussa olevan lainsäädäntöalueen kokonaiskustannuksista (385 436 000 euroa) (ks. taulukko 4). *Hallinnollisen taakan* osalta raskaimpia tiedonantovelvoitteita olivat nuorista työntekijöistä pidettävä luettelo, lainsäädännön nähtävillä pito sekä ilmoituksen tekeminen kirjallisesti. Viiden raskaimman tiedonantovelvoitteen yhteiskustannukset olivat

3 967 000 euroa, mikä vastaa 99,9 % tarkastelussa olevan lainsäädäntöalueen kustannuksista (3 968 000 euroa) (ks. taulukko 5).

Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka on esitetty jokaisen säädösalueen kohdalla siten, että ensin on esitetty taulukko *hallinnollisella kustannuksella* mitattuna (raskain kustannus ensin), minkä jälkeen esitetään toinen taulukko *hallinnollisella taakalla* mitattuna (raskain taakka ensin). Taulukoissa esitetään tiedonantovelvoitteet ja niiden säädöserusta riveittäin. Aika/tapaus kuvaa sitä, kuinka monta minuuttia velvoitteen suorittaminen vie yrityksissä. Joissain tapauksissa aika on esitetty muodossa aika (minuuteissa)/yritys/vuosi, mikäli velvoitetta on voitu yrityksissä arvioida vain vuositasolla. Kustannus/tapaus kuvaa sitä, kuinka suuren kustannuksen velvoitteen kertaluontoinen (tai vuositasolla) suorittaminen aiheuttaa. Populaatio kertoo tiedonantovelvoitteen piiriin kuuluvien yritysten tai tapauksien määrän.

Hallinnollista taakkaa aiheutuu sellaisesta tietojen keräämisestä ja toimittamisesta, jota yritykset tekevät ainoastaan lainsäädännön niin edellyttäessä, eivätkä omaehtoisesti. Taakka-% kertoo kuinka suurta osaa (prosentteissa) hallinnollisista kokonaiskustannuksista haastatellut yritykset pitivät hallinnollisena taakkana. Eräiden tiedonantovelvoitteiden kohdalla yritykset arvioivat niiden suorittamiseen kuluvaa aikaa vuositasolla eivätkä tapauskohtaisesti. Nämä tapaukset on merkitty erikseen raportin kaikissa taulukoissa.

Taulukko 4. Tiedonantovelvoitteet hallinnollisella kustannuksella mitattuna – Työsopimus, työehtosopimus ja tilaajan selvitysvelvollisuus

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus/ tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonais- kustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle	Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 16 §	45	19	1 481 868	338 440 000	0	0
Selvitysten pyytäminen	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 §	2250 per vuosi	1 171	65 540	76 725 000	0	0
Ilmoitus työntekijälle	Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 6 §	120	62	100500	6 275 000	0	0
Nuorelle työntekijälle työsopimuksen ehdot	Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) 3 §	30	16	321565	5 019 000	0	0
Dokumenttien säilyttäminen	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 §	120 per vuosi	51	65 540	3 326 000	0	0
Kirjallisen selvityksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 3 § (osa1)	180	94	30 681	2 873 000	0	0
Kirjallisen selvityksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle työnteon keskeisistä ehdoista	Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 4§	45 per vuosi	23	100500	2 353 000	0	0

Luettelon pito nuorista työntekijöistä	Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) 13 §	12	6	321565	2 008 000	2 008 000	100
Työntekijöiden kuuleminen	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 3 §	75	50	30 681	1 531 000	0	0
Kirjallinen ilmoitus luotamusmiehelle tehdystä sopimuksesta	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 6 §	30 per vuosi	16	65 540	1 023 000	0	0
Työsopimuksen tai muun kirjallisen selvityksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle (muutos työnteon keskeisissä ehdoissa)	Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 4 §	105	44	11874	527 000	0	0
Työsopimuslain ja työehtosopimuksen nähtävillä pitäminen	Työsopimuslaki (55/2001) 13 luku 10 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	523 000	100
Lain nähtävänäpito	Työehtosopimuslaki (436/1946) 12 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	523 000	100
Lomautusilmoituksen tekeminen (Kirjallinen tai suullinen)	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 4 §	30	16	30 681	479 000	0	0
Lomautusilmoituksen toimittaminen työntekijöiden edustajalle	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 4 §	30	16	30 681	479 000	0	0
Ilmoituksen tekeminen (kirjallisesti)	Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 4 §	120	62	7471	466 000	233 000	50
Ilmoitus työntekijälle jos määräaikaisessa työsopimuksessa ei ole loppumispäivämäärää	Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 1 §	20	10	41492	432 000	0	0
Lain nähtävänäpito	Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) 16 §	10	4	100500	425 000	213 000	50
Lomautuksesta ilmoittaminen työvoimaviranomaisille	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 4 §	30	13	30 681	389 000	0	0
Ilmoitus työntekijöille vapautuvista työpaikoista	Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 6 §	40	21	11874	247 000	0	0
Kirjallisen todistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle	Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 7 §	60	25	7471	190 000	0	0
Työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä tiedossa olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.	Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 5 §	35	18	7471	136 000	0	0
Kirjallisen todistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle (Virallisesti allekirjoitettu todistus)	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 5 §	6	3	30 681	96 000	0	0
Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 6 §	5	3	12272	32 000	0	0
Työntekijän kuuleminen	Työsopimuslaki (55/200) 9 luku 2 §	300	156	177	14 000	0	0
Selvityksen laatiminen (kirjallisesti/suullisesti)	Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 3 §	120	62	177	11 000	0	0
Kirjallinen ilmoitus työvoimatoimistolle	Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 3a §	35	18	177	3 000	1 500	50

**Taulukko 5. Tiedonantovelvoitteet *hallinnollisella taakalla* mitattuna – Työso-
pimus, työehtosopimus ja tilaajan selvitysvelvollisuus**

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallin- nollinen kustan- nus / tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonais- kustannus (€)	Hallin- nollinen taakka (€)	Taakka, %
Luettelon pito nuorista työntekijöistä	Laki nuorista työnteki- jöistä (998/1993) 13 §	12	6	321565	2 008 000	2 008 000	100
Työsopimuslain ja työeh- tosopimuksen nähtävillä pitäminen	Työsopimuslaki (55/2001) 13 luku 10 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	523 000	100
Lain nähtävänäpito	Työehtosopimuslaki (436/1946) 12 §	10 per vuosi	5	100500	523 0007	523 000	100
Ilmoituksen tekeminen (kirjallisesti)	Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 4§	120	62	7471	466 000	233 000	50
Lain nähtävänäpito	Laki nuorista työnteki- jöistä (998/1993) 16 §	10	4	100500	425 000	213 000	50
Kirjallinen ilmoitus työvoimatoimistolle	Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 3a §	35	18	177	3 000	1 500	50
Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle	Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 16 §	45	19	1 481 868	338 440 000	0	0
Selvitysten pyytäminen	Laki tilaajan selvitys- velvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 §	2250 per vuosi	1 171	65 540	76 725 000	0	0
Ilmoitus työntekijälle	Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 6 §	120	62	100500	6 275 000	0	0
Nuorelle työntekijälle työsopimuksen ehdot	Laki nuorista työnteki- jöistä (998/1993) 3 §	30	16	321565	5 019 000	0	0
Kirjallisen selvityksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 3 § (osa1)	180	94	30 681	2 873 000	0	0
Kirjallisen selvityksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle	Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 4§	45 per vuosi	23	100500	2 353 000	0	0
Työntekijöiden kuuleminen	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 3 §	75	50	30 681	1 531 000	0	0
Dokumenttien säilyttäminen	Laki tilaajan selvitys- velvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 §	120 per vuosi	51	65 540	3 326 000	0	0
Työsopimuksen tai muun kirjallisen selvityksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle	Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 4 §	105	44	11874	527 000	0	0
Lomautusilmoituksen tekeminen (Kirjallinen tai suullinen)	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 4 §	30	16	30 681	479 000	0	0
Lomautusilmoituksen toimittaminen työntekijöi- den edustajalle	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 4 §	30	16	30 681	479 000	0	0
Ilmoitus työntekijälle jos määräaikaisessa työsopimuksessa ei ole loppumispäivämäärää	Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 1 §	20	10	41492	432 000	0	0

Lomautuksesta ilmoittaminen työvoimaviranomaiselle	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 4 §	30	13	30 681	389 000	0	0
Kirjallinen ilmoitus luotamusmiehelle tehdystä sopimuksesta	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 6 §	30 per vuosi	16	65 540	1 023 000	0	0
Ilmoitus työntekijöille vapautuvista työpaikoista	Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 6 §	40	21	11874	247 000	0	0
Kirjallisen työtodistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle	Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 7 §	60	25	7471	190 000	0	0
Työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä tiedossa olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.	Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 5 §	35	18	7471	136 000	0	0
Kirjallisen todistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle (Virallisesti allekirjoitettu todistus)	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 5 §	6	3	30 681	96 000	0	0
Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta	Työsopimuslaki (55/2001) 5 luku 6 §	5	3	12272	32 000	0	0
Työntekijän kuuleminen	Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 2 §	300	156	177	14 000	0	0
Selvityksen laatiminen (kirjallisesti/suullisesti)	Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 3 §	120	62	177	11 000	0	0

Lainsäädännön asettamat velvoitteet ovat työehtosopimuksen toimittaminen ministeriölle ja kirjallisen selvityksen laatiminen ja toimittaminen viranomaisille.⁴ Koska paikallista työehtosopimusta noudattavien yritysten määrästä ei ollut saatavilla tarpeeksi luotettavaa tietoa,⁵ työehtosopimuslain velvoitteet on raportoitu tapauskohtaisesti taulukossa 6.

4 Työehtosopimuslaissa mainitut tiedot annetaan erikseen jokaisesta tehdystä työehtosopimuksesta eikä ilmoitusvelvollisuus siten ole sidottu kalenterivuosiin. Suomessa on yksityisaloilla voimassa yleensä noin 200 valtakunnallista työehtosopimusta ja monessa niistä on useita sopijoita sekä työnantaja- että työntekijäpuolella. Jos työehtosopimukset tehdään keskimäärin 2,5 vuodeksi, on työnantajayhdistyksillä ja työnantajilla yhteensä täytettävänä arviolta noin 100 ilmoitusvelvollisuutta vuosittain ja työntekijäyhdistyksillä vajaa 150 ilmoitusvelvollisuutta vuosittain. Yksittäisiä työnantajia arvioidaan olevan alle kymmenen.

5 Yrityskohtaisia työehtosopimuksia tehdään arviolta enintään 100 vuodessa. Näitä yrityksiä koskee ainoastaan velvollisuus toimittaa yrityskohtainen työehtosopimus työsuojeluasioista vastaavalle viranomaiselle.

Taulukko 6. Työehtosopimuslain tiedonantovelvoitteet

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus / tapaus	Populaatio
Kirjallisen selvityksen laatiminen ja toimittaminen viranomaiselle	Työehtosopimuslaki (436/1946) 2 §	115	60 €	Työehtosopimuksesta tietoja ilmoittavien työnantajain yhdistysten tai yritysten määrä
Sopimukseen osallisen työnantajapuolen on kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta toimitettava se jäljennöksenä sekä sähköisesti työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle.	Työehtosopimuslaki (436/1946) 2 §	30	16 €	Työehtosopimuksesta tietoja ilmoittavien työnantajain yhdistysten tai yritysten määrä

Työsopimuksia, työehtosopimuksia ja tilaajan selvitysvelvollisuutta säätelevään lainsäädäntöön liittyvän 27 tiedonantovelvoitteen yhteenlaskettu *hallinnollinen kustannus* on 385 miljoonaa euroa ja arvioitu hallinnollinen taakka 3,5 miljoonaa euroa. *Hallinnollinen taakka* on siis 0,9 % *hallinnollisesta kustannuksesta*, mikä osoittaa, että työ sopimukseen liittyvät asiat ovat yleensä sen luontoisia, että ne ovat yritykselle vähintään yhtä tärkeitä kuin työntekijälle.

Palkanlaskenta on kokonaisuus, joka vie paljon aikaa, mutta on välttämätön yrityksen toiminnan kannalta. Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle muodostaa tämän segmentin ylivoimaisesti suurimman *hallinnollisen kustannuksen*. Palkkalaskelma laaditaan ja toimitetaan kuukausittain, ja siihen kuluva aika on 45 minuuttia per työntekijä. Populaatio muodostuu kaikista työntekijöistä ja kokonaiskustannus on 338 miljoonaa euroa.

Ylivoimaisesti suurin *hallinnollinen taakka* on nuorista työntekijöistä pidettävä luettelo. Yhden nuoren henkilön lisääminen luetteloon kaikkine tietoineen kestää noin 12 minuuttia ja populaatio muodostuu nuorten työntekijöiden määrästä Suomessa. Koska nuoria työntekijöitä on Suomessa yli 320 000, taakasta tulee suuri siitä huolimatta, että yhden henkilön lisääminen luetteloon ei vie paljon aikaa. Työehtosopimuslaki ja laki nuorista työntekijöistä on pidettävä esillä ja tämän järjestäminen vie 10 minuuttia. Haastateltavat yritykset eivät olleet perillä siitä, että lakien nähtävillä pito sähköisessä muodossa on riittävää. Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) 16 § laskelmien populaatietietona on käytetty työnantajayritysten määrää, vaikka kaikki työnantajayritykset eivät välttämättä työllistä nuoria työntekijöitä.

Ulkopuolista työvoimaa käyttävien yritysten populaatietieto on määritelty laske- malla yhteen sekä alihankintaa että vuokratyövoimaa käyttävien yritysten määrä. Näissä luvuissa saattaa olla päällekkäisyyksiä, koska sama yritys voi käyttää sekä alihankintaa että vuokratyövoimaa. Ulkopuolista työvoimaa käyttävällä voi olla useampi sopimus. Tilaajan ei tarvitse pyytää selvityksiä, mikäli hänellä on perusteltu

syy luottaa siihen, että sopimuspuoli täyttää lakisääteiset velvoitteensa. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että tilaajan ja sopimuspuolen sopimussuhdetta voidaan pitää vakiintuneena. Haastateltavat yritykset ovat arvioineet näiden tiedonantovelvoitteiden suorittamista vuositasolla (kattaen kaikki tehtävät ulkopuolista työvoimaa koskevat sopimukset, joiden sopimisen kannalta on tarvetta pyytää selvityksiä), eivätkä sopimuskohtaisesti. Näin ollen sopimusten määrä, tai se että selvityksiä ei tarvitse kaikissa tapauksissa pyytää, ei vaikuta lukuihin. Taulukoissa kustannus/tapaus -sarakkeessa esitetty luku kertoo näin ollen yritysten kokonaiskustannuksen vuositasolla käsittäen kaikki ulkopuolista työvoimaa koskevat sopimukset. Kustannuksia tai aikaa ei ole lainkaan ilmoitettu sopimustasolla.

Melkein kaikki työsopimuslakiin liittyvät asiat tehtäisiin yrityksissä joka tapauksessa ilman lainsäädännön velvoitetta ja näin ollen yritykset eivät koe että kyseessä olisi *hallinnollinen taakka*. Ulkopuolista työvoimaa käytettäessä yritykselle koituu jonkin verran lisätoita, mutta myös nämä velvoitteet ovat yleensä sen luontoisia että ne on tehtävä joka tapauksessa jotta yhteistyö ulkopuolisen työvoiman kanssa olisi toimivaa. Kirjallisten ilmoitusten teko, kuten esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimistolle irtisanomistilanteen yhteydessä, eivät ole täysin omaehtoisia, vaan niihin sisältyy *hallinnollista taakkaa* noin 233 000 euroa.

4.1.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Työsopimusasioihin kuluu yrityksen kannalta paljon aikaa, mutta yleensä yrityksillä on valmiit sopimus pohjat ja -lomakkeet, jotka nopeuttavat työntekoa. Työsopimuslaki ja sen velvoitteet ovat erittäin tärkeitä yritykselle, koska niiden seuraaminen suojelee myös yrityksen etuja. Jokaisella yrityksellä on omat toimintatapansa ja asioiden hoitamiseen voidaan käyttää erilaisia keinoja kuten sisäiset palaverit, tiedotukset yritysten intranet-sivustoilla tai informatiivisien sähköpostien lähettäminen. Vastaajayrityksissä henkilöstöosasto hoitaa kaikki työsopimusasioihin liittyvät asiat. Irtisanomisia koskevat ilmoitusasiat ovat itsestäänselvyksiä ja irtisanotujen kanssa käydään myös keskustelua irtisanomistilanteessa.

Myös lomautuksiin ja irtisanomisiin liittyvät velvoitteet vievät yrityksissä jonkin verran aikaa, mutta velvoitteet ovat sen luonteisia, että haastateltavien yritysten mukaan ne tulisi yrityksen toiminnan kannalta tehdä muutenkin. Kaikki ilmoitukset koskien lomautuksia ovat erittäin tärkeitä läpinäkyvyyden ja työntekijöiden motivaation vuoksi, ja näin ollen yritykset eivät koe, että ne olisivat taakkaa. Mikäli henkilö irtisanotaan, on myös itsestään selvää, että hänelle ilmoitetaan asiasta sekä suullisesti että kirjallisesti.

Nuorille työntekijöille tehdään mieluummin kirjallinen työsopimus kuin suullinen, koska se on kaikille osapuolille selvempi vaihtoehto. Vaikka laki ei edellyttäisi kirjallisen sopimuksen tekemistä, näyttivät haastatellut yritykset noudattavan omaehtoisesti lainsäädännön vaatimuksia tiukempia muotomääräyksiä, ja tekivät työsopimuksen kirjallisena.

Yleensä nuoret työntekijät tekevät lyhyitä työjaksoja (kuten esimerkiksi kesätyöt) ja työsopimus saattaa olla kevyempi ja lyhyempi kuin työsopimukset yleensä. Mikäli yrityksellä on sähköinen järjestelmä, jossa kaikki yrityksen työntekijöiden tiedot on koottu samaan paikkaan, kirjataan myös nuoret työntekijät järjestelmään. Pienissä yrityksissä käytetään pääsääntöisesti taulukkolaskentaohjelmistolla laadittua taulukkoa erillisen tietojärjestelmän sijaan. Mikäli tarvetta on, voi listan nuorista työntekijöistä hakea helposti joko käytetystä tietojärjestelmästä, johon työntekijöiden tiedot on perustettu, tai taulukkolaskentaohjelmiston taulukosta. Nuorten työntekijöiden esimiehiä informoidaan erikseen niistä asioista, jotka koskevat pelkästään nuoria työntekijöitä. Ulkopuolista työvoimaa käytettäessä useammat velvoitteet, kuten esimerkiksi sopimuspapereiden säilyttäminen, ovat tarpeellisia yrityksen kannalta ja niiden suorittaminen koetaan normaalin toiminnan tukemisena.

Luottamusmiesyhteistyö tehdään yleensä mieluummin keskustelemalla kuin kirjallisesti ja yleinen käytäntö onkin, että käsiteltävistä asioista keskustellaan ensin luottamusmiehen kanssa, minkä jälkeen kyseessä oleva asia annetaan kirjallisesti tiedoksi.

Dokumenttien toimittaminen viranomaisille pyynnöstä koetaan taakaksi, mutta haastatelluilta yrityksiltä niiden toimittamista ei ole pyydetty. Siten velvoite ei ole realisoitunut näille yrityksille eikä dokumenttien toimittamisesta koituvaa työtä ollut mahdollista arvioida. Näihin velvoitteisiin kuuluvaa aikaa ei kuitenkaan voida raportoida mitättömänä, sillä joiltain yrityksiltä näitä dokumentteja pyydetään.

4.2 Työaika ja vuosiloma

Tämä osuus käsittelee työaikoihin ja vuosilomiin liittyviä tiedonantovelvoitteita. Työaikalaisissa (605/1996) ja vuosilomalaisissa (162/2005) on erilaisia tiedonantovelvoitteita, joiden avulla pyritään varmistamaan työaikasuojelun toteuttaminen. Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käy ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Työnantajan on keskimääräistä työaikajärjestelmää käytettäessä laadittava työntekijöiden kuulemisen jälkeen työajan tasoittumisjärjestelmä. Työnantajan on ennen vuosiloman ajankohdan määrittämistä kuultava työntekijöitä sekä selvitettävä säännöllisin väliajoin työpaikan yleiset periaatteet lomien myöntämisessä. Myönnetyt poikkeusluvat, käytössä oleva tasoittumisjärjestelmä, työvuoroluettelo ja vuosilomalain nojalla tehdyt sopimukset on oltava työpaikalla nähtävillä ja työsuojeluviranomaisen saatavilla.

4.2.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Tutkimuksen mukaan hallinnollisilla kustannuksilla mitattuna viisi työläintä veloitetta olivat lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen; vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito; kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin; luvan hakeminen työajan säätämiseen sekä vuosiloman antamisessa noudatettavien ohjeiden selvittäminen. Tiedonantovelvoitteet olivat luonteeltaan sellaisia, ettei niihin tutkimuksen mukaan sisältynyt hallinnollista taakkaa, paitsi poikkeusluvan hakemisen kohdalla, jossa hallinnollinen taakka on 100 % kustannuksista.

Taulukko 7. Tiedonantovelvoitteet hallinnollisella kustannuksella mitattuna – Työaika ja vuosiloma

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus / tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonaiskustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen	Vuosilomalaki (162/2005) 28 §	35	15	1 482 868	21 936 000	0	0
Vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito	Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	30	13	1 481 868	18 802 000	0	0
Kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin.	Työaikalaki (162/2005) 37 §	15	6	1 481 868	9 401 000	0	0
Luvan hakeminen (lupa poiketa säännöllisestä työajasta tai lupa jaksotyöhön)	Työaikalaki (162/2005) 14 §	30 vuodessa	13	100500	1 275 000	1 275 000	100
Vuosiloman antamisessa noudatettavien ohjeiden selvittäminen	Vuosilomalaki (162/2005) 22 §	30 vuodessa	13	100500	1 275 000	0	0
Loman ajankohdan ilmoittaminen työntekijälle	Vuosilomalaki (162/2005) 23 §	1	0	1 481 868	627 000	0	0
Asiakirjojen nähtävillä pitäminen	Työaikalaki (605/1996) 41 §	10 vuodessa	4	100500	425 000	425 000	100
Lain nähtävillä pitäminen	Vuosilomalaki (162/2005) 35 §	10 vuodessa	4	100500	425 000	425 000	100
Tiedon toimittaminen nähtäville	Työaikalaki (605/1996) 35 §	5	2	11200	403 000	0	0
Kirjallisen ilmoituksen laatiminen	Työaikalaki (605/1996) 21 §	30	13	40	500	500	100

Taulukko 8. Tiedonantovelvoitteet *hallinnollisen taakan kannalta* – Työaika ja vuosiloma

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus / tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonais- kustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Luvan hakeminen (lupa poiketa säännöllisestä työajasta tai lupa jaksotyöhön)	Työaikalaki (605/1996) 14 §	30 vuodessa	13	100500	1 275 000	1 275 00	100
Asiakirjojen nähtävillä pitäminen	Työaikalaki (605/1996) 41 §	10 vuodessa	4	100500	425 000	425 000	100
Lain nähtävillä pitäminen	Vuosilomalaki (162/2005) 35 §	10 vuodessa	4	100500	425 000	425 000	100
Kirjallisen ilmoituksen laatiminen	Työaikalaki (605/1996) 21 §	30	13	40	500	500	100
Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen	Vuosilomalaki (162/2005) 28 §	35	15	1 481 868	21 936 000	0	0
Vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito	Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	30	13	1 481 868	18 802 000	0	0
Kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin	Työaikalaki (605/1996) 37 §	15	6	1 481 868	9 401 000	0	0
Vuosiloman antamisessa noudatettavien ohjeiden selvittäminen	Vuosilomalaki (162/2005) 22 §	30 vuodessa	13	100 500	1 275 000	0	0
Loman ajankohdan ilmoittaminen työntekijälle	Vuosilomalaki (162/2005) 23 §	1	0	1 481 868	627 000	0	0
Tiedon toimittaminen nähtäville	Työaikalaki (605/1996) 35 §	5	2	11200	403 000	0	0

Työvuoroluettelon laatiminen, työaika- ja vuosilomakirjanpidon pitäminen ja säilyttäminen sekä palkka- ja vuosilomapalkkalaskelman antaminen ovat keskeiset työnantajalle *hallinnollista taakkaa* aiheuttavat velvoitteet työntekijöiden työaika-suojelun toteuttamisessa. Yhteensä työaikaan ja vuosilomaan liittyvästä lainsäädännöstä aiheutuu yrityksille 54 miljoonan euron *hallinnollinen kustannus* ja tästä arviolta 4 prosenttia on *hallinnollista taakkaa*. Tämä osoittaa, että myös työajan ja vuosilomien osalta monet lainsäädännön asettamat velvoitteet täytettäisiin yrityksissä laista riippumatta. Esimerkiksi työaikojen seuraaminen sekä vuosilomien ajankohdasta ilmoittaminen ovat itsestään selviä toimenpiteitä ja työvuoroluettelo on laadittava jotta organisaatio voisi toimia.

Suurin *hallinnollinen kustannus* työaikaan, vuosilomiin ja vapaisiin liittyen on lomapalkan ja -korvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen. Itse tiedottaminen ei vie paljon aikaa, mutta lomapalkan ja -korvauksen laskemiseen kuluu aikaa 35 minuuttia per työntekijä. Myös vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito on lähes yhtä suuri kustannus yrityksille. Tähän kuluu yrityksillä aikaa 30 minuuttia per työntekijä. Työtuntien ja korvausten kirjaus on kolmanneksi suurin *hallinnollinen taakka* ja siihen kuluu 15 minuuttia.

Luvan hakeminen oikeuteen poiketa säännöllisestä työajasta tai jaksotyöhön on puolestaan suurin *hallinnollinen taakka*. Vaikka luvan hakeminen kestää vain 30 minuuttia, ei sitä tehtäisi vapaaehtoisesti. *Hallinnollinen kustannus* on 1 275 000 euroa. Työaikaan, vuosilomiin ja vapaisiin liittyviä velvoitteita ei yleisesti koeta raskaina.

Asiakirjojen ja lakien nähtävillä pitäminen koetaan haastatelluissa yrityksissä turhaksi ja siksi näitä velvoitteita ei täytetä omaehtoisesti. Työaikalain 41 §:n asiakirjojen edellyttämä nähtävillä pito sekä vuosilomalain nähtävillä pitäminen koetaan hallinnollisena taakkana. Kummankin velvoitteen suorittamiseen kuluu yritykseltä keskimäärin 10 minuuttia vuodessa. Haastateltavat yritykset eivät tiedeneet, että lakien nähtävillä pitäminen sähköisessä muodossa on riittävää velvoitteen täyttämiseksi joten pitävät lakeja paperiversioina (yleensä Työelämä lait -kokoelman muodossa).

Vaikka hätätyöstä ilmoittamiseen kuluu 30 minuuttia per kerta, on siitä aiheutuva *hallinnollinen kustannus* ja samalla taakka vain 500 euroa, sillä hätätyöitä esiintyy erittäin harvoin (arviolta 40 tapausta vuodessa).

Kaikkien yritysten on työaikalain mukaan laadittava työvuoroluettelo. Toimistotyössä käytössä on usein ns. ”kiinteä työvuoroluettelo” ja sen lisäksi tietyt liukumat. Sen sijaan jaksotyössä, valmistuksessa ja teollisessa työssä joudutaan käyttämään työn luonteen takia ns. ”vaihtuvaa työvuoroluetteloa”. Näiden työpaikkojen osalta työvuoroluettelo on laadittava useammin, kahden tai kolmen viikon välein. Jaksotyö on käytössä esimerkiksi teollisuudessa ja palvelualoilla. Sellaisilla toimialoilla ja töissä, joissa tehdään jaksotyötä tai ns. ”vaihtuvia työvuoroja”, työvuoroluettelon osalta tiedonantovelvoite toistuu säännöllisin väliajoin (yleensä 3 viikon välein). Työvuoroluettelon jaksotus vaihtelee sekä toimialoittain että yrityskohtaisesti. Haastateltavat yritykset kommentoivat, että työvuoroluettelon toimittaminen nähtäville koetaan helppona toimenpiteenä, ja riippuen yrityksen toimialasta ja sisäisistä toimintatavoista luettelo viedään nähtäville sellaiseen paikkaan, josta jokainen työntekijä voi tarkistaa omat vuoronsa.

Viranomaiset eivät ole pyytäneet yhdeltäkään haastatelluista yrityksistä työaika- tai vuosilomakirjanpitoon liittyviä asiakirjoja. Tästä johtuen nämä velvoitteet raportoidaan tässä tutkimuksessa velvoitteina, joita ei ole esiintynyt. Asiakirjojen toimitamiseen liittyvien kustannusten suuruuteen ei siten voida tässä tutkimuksessa ottaa kantaa.

Taulukko 9. Poikkeustapauksina raportoittavat tiedonantovelvoitteet – Työaika ja vuosiloma

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/tapaus
Asiakirjojen toimittaminen pyydettyäessä	Työaikalaki (605/1996) 37 §	ei ole esiintynyt
Vuosilomakirjanpidon tai sopimuksen toimittaminen vaadittaessa	Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	ei ole esiintynyt

4.2.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Työaikalain säännökset ja velvoitteet ovat haastateltavien mielestä helposti ymmärrettäviä. Useimmat velvoitteet ovat myös tärkeitä organisaation liiketoiminnan näkökulmasta ja ne ovat siksi normaaleja rutiineja työpaikalla. Työaikalain jakaminen yrityksissä paperimuodossa vie aikaa, koska sen on oltava nähtävillä jokaisessa yrityksen toimipisteessä. Kehitysehdotuksena esitettiin, että esillepano pitäisi voida toteuttaa sähköisesti. Useat yritykset ovat luopuneet papereista sisäisessä viestinnässä ja kokevat siksi tietojen pitämisen nähtävillä paperiversiona tarpeettomana. Näyttää siis siltä, että haastateltavat eivät olleet tietoisia, että lainsäädäntö mahdollistaa nähtävillä pitämisen myös sähköisenä.

Työaikoihin, lomiin ja vapaisiin liittyviä velvoitteita, jotka koskevat tietojen edelleen toimittamista, ei koeta raskaina, koska tiedon toimittamisesta aiheutuva lisätyö on pieni suhteessa kokonaistyöhön, johon sisältyy tietojen hakeminen ja dokumentointi. Vuosilomaan liittyvistä asioista on lain mukaan tiedotettava asianomaisille. Monet vuosilomaan liittyvät asiat, kuten loma-ajankohdasta ja lomakausien periaatteista sopiminen, ratkaistaan ensin keskustelemalla asioista kokouksissa. Yrityksen koosta riippuen keskustelu käydään joko johtoryhmässä tai esimerkiksi ryhmittäin. Tämän jälkeen keskusteluista ja periaatteista kootaan lyhyt kirjallinen yhteenveto, joka toimitetaan joko yrityksen intranet-sivustoille tai vaihtoehtoisesti jokaiselle työntekijälle sähköpostitse. Lomapalkan kirjanpito ja selvitys on myös yrityksille tarpeellinen, eikä sitä näin ollen koeta taakkana.

4.3 Työsuojelu- ja turvallisuus

Tämä osuus käsittelee työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyviä velvoitteita. Työsuojelulainsäädännössä sääntelyn kohteena on työnteon turvallisuuteen ja työntekijöiden terveyteen liittyvät näkökohdat. Työsuojelulainsäädännössä on useita tiedonantovelvoitteita erityisesti työturvallisuuslaissa (738/2002) ja sen nojalla annetuissa alemmanasteisissa säädöksissä sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto. Valtaosiltaan mittauksen kohteeksi valitut velvollisuudet ovat työsuojelun

ydinalueelle kuuluvia velvollisuuksia, kuten riskien arviointia tai yhteistoimintaa työsuojeluasioissa. Työsuojelu- ja turvallisuuslainsäädännön tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Sääntelyllä pyritään turvaamaan ja ylläpitämään työntekijöiden työkyky sekä ennalta ehkäisemään sekä torjumaan työstä ja työympäristöstä aiheutuvia haittoja. Riskeistä selvillä oleminen, tiedottaminen, osaaminen ja vuorovaikutus edesauttavat tavoitteiden saavuttamista. Viranomaiselle tehtäviä ilmoitusvelvollisuuksia tai asiakirjan laatimisvelvoitteita on työsuojelulainsäädännössä vähän.

Euroopan unionin perustamissopimukseen on kirjattu tavoitteeksi elin- ja työolojen kohentaminen. Tavoitteen toteuttamiseksi yhteisö tukee jäsenvaltioiden toimintaa erityisesti työympäristön parantamiseksi ja työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi. Tässä tarkoituksessa neuvosto ja parlamentti ovat säätäneet lukuisia direktiivejä, joihin Suomen työntekijän suojelua koskeva lainsäädäntö tällä hetkellä valtaosin perustuu. Työturvallisuuslainsäädännön pohjautuu valtaosaksi EU-lainsäädäntöön. EU-tason sääntelyllä on erityisesti pyritty parantamaan työympäristöä ja suojelemaan työntekijöiden turvallisuutta ja työoloja. Työsuojelun valvontaa koskeva lainsäädäntö on kansallista.

4.3.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Tutkimuksen mukaan *hallinnollisilla kustannuksilla* mitattuna viisi työläintä velvoitetta olivat työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi, tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta, toimenpiteistä kertominen työsuojeluilmoitusta koskien, ohjeet mihin tapaturman ja sairastumisen sattuessa on ryhdyttävä sekä ensiapuvälineiden merkitseminen. Tiedonantovelvoitteet olivat luonteelta sellaisia, ettei niihin kolmen työläimmän velvoitteen kohdalla tutkimuksen mukaan sisältynyt hallinnollista taakkaa. Sen sijaan tapaturmaan ja sairastumiseen liittyvien ohjeiden tekemisen *hallinnollisista kustannuksista* 50 % oli *hallinnollista taakkaa* ja ensiapuvälineiden merkitsemisen *hallinnollisista kustannuksista* 25 % oli *hallinnollista taakkaa*.

Taulukko 10. Tiedonantovelvoitteet *hallinnollisella kustannuksella* mitattuna – Työsuojelu ja -turvallisuus

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus / tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonaiskustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Hallinnollinen taakka / Hallinnollinen kustannus %
Työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi	Työturvallisuuslaki (738/2002) 10 §	31205	16 236	100500	1 631 702 000	0	0
Tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta	Työturvallisuuslaki (738/2002) 45 §	2400	1 249	100500	1 505 945 000	0	0
Toimenpiteistä kertominen työsuojeluilmoitusta koskien	Työturvallisuuslaki (738/2002) 19 §	240 per vuosi	125	100500	150 594 000	0	0
Ohjeet mihin tapaturman ja sairastumisen sattuessa on ryhdyttävä	Työturvallisuuslaki (738/2002) 46 §	460	239	100500	24 053 000	12 027 000	50
Ensiapuvälineiden merkitseminen	Työturvallisuuslaki (738/2002) 46 §	400	208	100500	20 916 000	5 229 000	25
Tulipaloa koskevien ohjeiden laatiminen ja pitäminen työnantajan nähtävillä	Työturvallisuuslaki (738/2002) 45 §	120	62	100500	6 274 770	0	0
Väkivallan torjumiseen liittyvien turvallisuusjärjestelyjen tai -laitteiden menettelytapahjeiden laatiminen	Työturvallisuuslaki (738/2002) 27 §	60 per vuosi	31	100500	3 137 000	784 000	25
Työsuojeluhenkilön ilmoittaminen rekisteriin	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 47 §	60	31	100500	1 569 000	1 569 000	100
Työnantajan ja työterveyspalvelujen tuottajan välisen sopimuksen arkistointi tarkistusta varten	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 4 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	0	0
Lain nähtävillä pitäminen	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 53 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	131 000	25
Lain nähtävillä pitäminen	Työturvallisuuslaki (738/2002) 67 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	131 000	25
Ilmoitus asbestityöstä	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 48 §	60	31	5500	172 000	172 000	100
Ilmoituksen laatiminen työsuojelutarkastuksesta	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 7 §	10	5	12600	66 000	49 000	75

Taulukko 11. Tiedonantovelvoitteet hallinnollisen taakan kannalta – Työsuojelu ja – turvallisuus

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus / tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonaiskustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Hallinnollinen taakka / Hallinnollinen kustannus %
Ohjeet mihin tapaturman ja sairastumisen sattuessa on ryhdyttävä	Työturvallisuuslaki (738/2002) 46 §	460	239	100500	24 053 000	12 027 000	50
Ensiapuvälineiden merkitseminen	Työturvallisuuslaki (738/2002) 46 §	400	208	100500	20 916	5 229 000	25
Työsuojeluhenkilön ilmoittaminen rekisteriin	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 47 §	60	31	100500	1 569 000	1 569 000	100
Väkivallan torjumiseen liittyvien turvallisuusjärjestelyjen tai -laitteiden menettelytapahjeiden laatiminen	Työturvallisuuslaki (738/2002) 27 §	60 per vuosi	31	100500	3 137 000	784 000	25
Ilmoitus asbestityöstä	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 48 §	60	31	5500	172 000	172 000	100
Lain nähtävillä pitäminen	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 53 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	131 000	25
Lain nähtävillä pitäminen	Työturvallisuuslaki (738/2002) 67 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	131 000	25
Ilmoituksen laatiminen työsuojelutarkastuksesta	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 7 §	10	5	12600	66 000	49 000	75
Työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi	Työturvallisuuslaki (738/2002) 10 §	31205	16 236	100500	1 631 702 000	0	0
Tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta	Työturvallisuuslaki (738/2002) 45 §	2400	1 249	100500	1 505 943 000	0	0
Toimenpiteistä kertominen työsuojeluilmoitusta koskien	Työturvallisuuslaki (738/2002) 19 §	240 per vuosi	125	100500	150 594 000	0	0
Tulipaloa koskevien ohjeiden laatiminen ja pitäminen työnantajan nähtävillä	Työturvallisuuslaki (738/2002) 45 §	120	62	100500	6 275 000	0	0
Työnantajan ja työterveyspalvelujen tuottajan välisen sopimuksen arkistointi tarkistusta varten	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 4 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	0	0

Yhteensä työsuojeluun liittyvästä lainsäädännöstä aiheutuu 3,4 mrd. euron *hallinnollinen kustannus* ja tästä arviolta 0,6 % on *hallinnollista taakkaa*. Tämä vahvistaa yritysten esittämät kommentit työsuojeluasioiden tärkeydestä. Kokonaisuudessaan työsuojelua ja työturvallisuutta koskevat velvoitteet koetaan erittäin tärkeinä eikä rasitteina. Kun työturvallisuuteen liittyvät asiat ovat kunnossa, välttyvät yritykset

ongelmilta, jotka pitkällä aikavälillä tuottaisivat paljon enemmän kustannuksia, kuin velvoitteiden suorittaminen.

Työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi on kokonaisuus, joka toimii yritysten turvallisuussuunnitelmana. Tämä on ajallisesti merkittävin työsuojeluun liittyvä lakiin pohjautuva velvoite, mutta koska yritykset pitävät työturvallisuutta tärkeänä osana omaa toimintaansa, ei siitä synny varsinaista *hallinnollista taakkaa*. Tiedonantovelvoitteen työvaiheisiin kuluu yhdeltä yritykseltä 520 tuntia.

Erilaisten ohjeiden laatiminen ja ensiapuvälineiden merkitseminen vievät myös paljon aikaa, koska ohjeet laaditaan erikseen jokaiselle laitteelle ja ensiapuvälineet viedään kaikkiin toimipisteisiin. Ohjeiden laatiminen laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta kestää 40 tuntia vuodessa. Kolmanneksi suurin *hallinnollinen kustannus* on toimenpiteistä kertominen työntekijälle työsuojeluilmoitusta koskien. Siihen kuluu yrityksissä keskimäärin 4 tuntia vuodessa. Koska turvallisuus on tärkeä asia, kannustetaan työntekijöitä tästä huolimatta tekemään työsuojeluilmoituksia. Virheiden ja puutteellisuuksien havaitsemisesta palkitaan monissa yrityksissä. Yritykset eivät koe, että ilmoitusten käsittely aiheuttaisi heille ylimääräistä taakkaa, vaikka se vie aikaa. Yritykset näkevät, että mitä aikaisemmin puutteet tai virheellisesti toimivat laitteet havaitaan, sen pienemmät haitat niistä yritykselle aiheutuu.

Ylivoimaisesti suurin *hallinnollinen taakka* on ohjeiden laatiminen toimenpiteistä, joihin on ryhdyttävä tapaturman tai sairastumisen sattuessa. Ohjeiden laatiminen vaatii yrityksiltä keskimäärin 7,7 tuntia vuodessa. Toiseksi suurin taakka on ensiapuvälineiden merkitseminen, joka vastaavasti vie aikaa 6,7 tuntia.

Kolmanneksi suurin mitattu *hallinnollinen taakka* on työsuojeluhenkilön ilmoittaminen rekisteriin, joka perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteystoiminnasta. Haastateltavat eivät huomioineet vastauksissaan, että ilmoitus voidaan tehdä ja päivittää sähköisellä lomakkeella. Haastateltavat arvioivat tiedonantovelvoitteeseen kuluvan 60 minuuttia per ilmoitus, mutta koska sähköisellä menettelyllä velvoite suoritettaisiin nopeammin, antavat taulukossa esitetävät arvot hallinnollisesta kustannuksesta ja taakasta ylisuuret arvot. Haastateltavat eivät mahdollisesti olleet tietoisia sähköisestä ilmoittamismenettelystä.

Vastaava virhe koskee myös lain nähtävillä pitämistä, sillä toisin kuin vastaajat olettivat, voidaan se toteuttaa sähköisesti ja siten tiedonantovelvoitteesta esitetty *hallinnollinen kustannus* ja taakka antavat tosiasialliseen tilanteeseen nähden hie- man suuremmat arvot. Yritykset ovat tarkastelleet lain nähtävillä pitämistä fyysisessä muodossa esimerkiksi ilmoitustaululla ja arvioivat sen vaativan 10 minuuttia vuodessa.

4.3.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Haastatellut yritykset kokevat, että työturvallisuuteen liittyviä päällekkäisiä tarkastuksia on jonkin verran, ja että jokaiseen tarkastukseen kuluu aikaa, vaikka niissä tarkastetaan samoja asioita useampaan otteeseen. Esimerkiksi pelastuslaitos

tarkastaa paloturvallisuutta, ja vakuutusyhtiöt sekä työsuojelupiirit yleistä työturvallisuutta, johon osaltaan liittyy myös paloturvallisuus. Kehitysideana esitettiin, että viranomaisyhteistyöllä varmistettaisiin, että mikäli tietty asia on jo kertaalleen tarkastettu, sitä ei tarkastettaisi toista kertaa saman kauden tai vuoden aikana.

Työturvallisuussuunnitelman ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatimista ei koeta taakkana, koska ne koetaan tärkeäksi osaksi yrityksen henkilöstöpolitiikkaa. Niiden avulla myös varmistetaan, että turvallisuuteen liittyvät asiat ovat kunnossa. Lisäksi suunnitelmien laatiminen ennaltaehkäisee vaaratilanteita ja sairastapauksia säästäten näin aikaa ja kustannuksia pitkällä aikajänteellä.

Jokaisen toimipaikan työsuojeluvaltuutetun vaalit ja selvitykset vievät erittäin paljon aikaa, koska jokaiselle toimipaikalle on löydettävä oma työsuojeluvaltuutettu. Yritykset kokevat vaaliprosessin turhan raskaaksi ja myös työsuojeluvaltuutetun ilmoittaminen viranomaisille koetaan turhana velvoitteena. Kehitysideana tähän yritykset esittivät, että vaalit järjestettäisiin harvemmin ja että tietojen löytäminen yritykseltä riittäisi.

Asbestityöstä ilmoittaminen erikseen koetaan hankalaksi. Kehitysideana esitettiin, että ilmoituksen voisi hoitaa samalla lomakkeella, jolla muutenkin ilmoitetaan viranomaisille työmaasta. Työmaan ilmoituslomakkeessa voisi esimerkiksi olla asia kohta, johon merkitään onko kyseessä asbestityö vai ei. Tämä vähennettäisiin turhaa työtä ja tarvetta täyttää useita eri lomakkeita. Yritykset painottivat myös, että tarpeellisten ohjeiden laatiminen laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta on erittäin tärkeä lakivelvoite, vaikka se viekin paljon aikaa.

4.4 Yksityisyyden suoja työelämässä ja tasa-arvo

Tämä osuus käsittelee yksityisyyden suojaan ja tasa-arvoon liittyviä velvoitteita. Ns. työelämän tietosuojalain mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana sekä kameravalvonnan ja muun teknisen valvonnan toteuttaminen kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Terveystilaa koskevia tietoja käsittelevät henkilöt on nimettävä tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy näiden tietojen käsittelyä. Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan tai muun teknisen valvonnan alkamisesta ja toteuttamisesta on tiedotettava työntekijöille. Sähköpostiviestien esille hakemisesta ja avaamisesta on myös säännökset työelämän tietosuojalaissa.

Kamera- ja teknistä valvontaa koskevat yksityisyyden suojaan liittyvät velvoitteet käsitellään erityisalojen kanssa. Velvoitteita on melko vähän ja tyypillisiä lainsäädännön asettamia velvoitteita ovat rekrytointitilanteeseen liittyvät mahdolliset huume- tai soveltuvuustesteistä ilmoittaminen sekä terveydentilaa koskevien tietojen säilyttäminen erillään muista tiedoista.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta työnantajalle on säädetty velvollisuus edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa. Vähintään 30 työntekijän

työnantajan on yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa laadittava tasa-arvo-suunnitelma. Työnantajalle on myös säädetty velvollisuus antaa selvityksiä menettelystään tietyissä tilanteissa työntekijälle tai työnhakijalle. Myös tasa-arvoviranomaisilla on oikeus saada työnantajilta tietoja.

4.4.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Tutkimuksen mukaan *hallinnollisilla kustannuksilla* mitattuna viisi työläintä velvoitetta olivat terveydentilaa koskevien tietojen säilyttäminen; selvityksen laatiminen sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi työnhakutilanteessa tai muun syrjinnän kohteeksi; selvityksen antaminen työntekijälle tämän palkkauksen perusteista; lain nähtävillä pitäminen sekä ilmoitus työntekijää koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämiseksi. Yksityisyyden suojaan työelämässä ja tasa-arvoon liittyvät tiedonantovelvoitteet olivat luonteelta sellaisia, että neljä velvoitetta seitsemästä aiheuttavat yrityksille myös hallinnollista taakkaa. Viidestä raskaimmasta velvoitteesta vain viidenneksi raskainta, ilmoitusta työntekijää koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämiseksi, ei koeta taakaksi.

Taulukko 12. Tiedonantovelvoitteet *hallinnollisella kustannuksella* mitattuna – Yksityisyyden suoja työelämässä ja tasa-arvo

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus / tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Terveydentilaa koskevien tietojen säilyttäminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 5 §	240 per vuosi	125	100500	150 594 000	150 594 000	100
Selvityksen laatiminen sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi työnhakutilanteessa tai muun syrjinnän kohteeksi	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 10 §	180 per vuosi	120	100500	12 039 000	9 030 000	75
Selvityksen antaminen työntekijälle tämän palkkauksen perusteista	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 10 §	90 per vuosi	60	100500	3 010 000	2 257 000	75
Lain nähtävillä pitäminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 23 §	10 per vuosi	4	100500	425 000	425 000	100
Ilmoitus työntekijää koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämiseksi	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 4 §	1	1	308917	161 000	0	0
Soveltuvuusarvioinnista annetun kirjallisen lausunnon luovuttaminen työntekijälle	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 13 §	5	3	7125	19 000	0	0
Ilmoitus huumausainetietojen vaatimisesta osana työnhakumenettelyä	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 9 §	1	1 €	6850	4 000 €	0 €	0

Taulukko 13. Tiedonantovelvoitteet *hallinnollisella taakalla* mitattuna - Yksityisyyden suoja työelämässä ja tasa-arvo

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus / tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Takka, %
Terveystilaa koskevien tietojen säilyttäminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 5 §	240 per vuosi	125	100500	150 594 000	150 594 000	100
Selvityksen laatiminen sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi työnhakutilanteessa tai muun syrjinnän kohteeksi	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 10 §	180 per vuosi	120	100500	12 039 000	9 030 000	75
Selvityksen antaminen työntekijälle tämän palkkauksen perusteista	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 10 §	90 per vuosi	60	100500	3 010 000	2 257 000	75
Lain nähtävillä pitäminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 23 §	10 per vuosi	4	100500	425 000	425 000	100
Ilmoitus työntekijää koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämiseksi	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 4 §	1	1	308917	161 000	0	0
Soveltuvuusarvioinnista annetun kirjallisen lausunnon luovuttaminen työntekijälle	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 13 §	5	3	7125	19 000	0	0
Ilmoitus huumausainetietojen vaatimisesta osana työnhakumenettelyä	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 9 §	1	1	6850	4 000	0	0

Yhteensä yksityisyyden suojaan ja tasa-arvoon liittyvästä lainsäädännöstä aiheutuu 166 miljoonan euron hallinnollinen kustannus ja tästä arviolta 98 % on *hallinnollista taakkaa*. Tämä kuvastaa sitä, että tämän alueen velvoitteita ei suoritettaisi, ellei laki niin vaatisi. Yksityisyyden suojan ja tasa-arvon osalta merkittävin *hallinnollinen kustannus* on terveydentilaa koskevien tietojen säilyttäminen. Tähän tiedonantovelvoitteeseen kuluu yrityksiltä 4 tuntia vuodessa ja tämä velvoite on myös suurin *hallinnollinen taakka*, koska yritykset eivät tee tätä vapaaehtoisesti. Tässä on huomattava, että ns. työelämän tietosuojalaki on menettelytapalaki, jota on noudatettava käsiteltäessä työntekijän terveydentilatietoja. Näiden tietojen käsittelytarve puolestaan aiheutuu muista syistä, esim. sairausajan palkanmaksusta, työntekijän poissaolopereusteen selvittämisestä ja korvauksen hakemisesta Kelalta. Mahdolliset selvitykset työntekijöille, jotka kokevat tulleen syrjäytetyksi, sekä pyydettyä selvitykset palkkauksesta ovat työläisiä, mutta erittäin harvinaisia.

Velvoitteet ovat yksiselitteisiä ja helposti ymmärrettäviä. Lääkärintodistukset lähetetään esimiehille tiedoksi ja terveyteen liittyvät dokumentit, joista käy ilmi sairausloman syyt, arkistoidaan eri paikkaan kuin muut henkilötiedot yksityisyyden suojaamiseksi. Yrityksillä on yleensä myös sähköinen kansio, jossa seurataan

sairauslomien kertymää, mutta tässä arkistossa ei ilmoiteta lainkaan sairauslomien syitä. Lain nähtävillä pidosta yritykset esittivät samantyyppisiä kehitysehdotuksia kuin muiden lakien nähtävillä pidosta on esitetty, joten sähköisestä mahdollisuudesta yrityksissä ei tiedetä. Kustannus ja taakka olisivat pienempiä, mikäli yritykset säilyttäisivät lakeja sähköisesti.

4.4.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Rekrytointitilaisuudessa yrityksille on tärkeää antaa itsestään hyvä kuva, minkä vuoksi työnhakijoille kerrotaan mahdollisimman avoimesti esimerkiksi soveltuvuusarvioinnista tai huumausainetestistä sekä prosessin etenemisestä. Soveltuvuusarvioiden teettämä työ ei yritysten mielestä aiheuta *hallinnollista taakkaa*, koska se on yrityksen eduksi ja yritys on itse päättänyt soveltuvuusarvioinnin käytöstä. Mikäli yritys käyttää huumausainetestejä, ei niistä tiedottamisen koeta aiheuttavan heille taakkaa, koska myös huumausainetestien käyttäminen rekrytointitilaisuudessa tuottaa yrityksille tarpeellista tietoa. Velvoitteiden suorittamiseen liittyvä positiivisuus johtunee haastateltavien roolista työyhteisössä. Kaikki haastateltavat työskentelivät yrityksensä henkilöstöjohdon puolella.

Työterveyshuoltoon liittyen haastateltavat ehdottivat, että turhan byrokratian vähentämiseksi viranomaiset voisivat tiedottaa paremmin etenkin pienille lääkäriasemille (fysioterapeuteille yms.) miten lasku on muotoiltava, jotta sen voidaan arkistoida suoraan. Usein pienten lääkäriasemien lähettämissä laskuissa on samalla sivulla potilaan tiedot ja itse sairaus tai hoito, eikä sitä täten voida arkistoida laskutukseen suoraan vaan on otettava kopio, jossa on peitetty sairausloman syy. Tämä tuottaa yrityksille turhaa lisätyötä.

Haastateltavien yritysten mielestä lakien pitäminen nähtävillä on vanhanaikaista ja mikäli yrityksen työntekijöillä on pääsy intranet-sivustoille, niin pitäisi riittää, että lakeja pidetään esillä siellä eikä varsinaisesti esillä paperiversiona, poikkeustapauksena tietenkin työntekijät, jotka eivät säännöllisesti käytä intranetiä. Tämä kehitysidea kuvastaa jälleen sitä, että yritykset eivät ole tietoisia siitä, että sähköisessä muodossa nähtävillä pito on riittävä, mikäli kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus tarkistaa lait sähköisesti.

"Työelämän lait" -kokoelma koetaan nähtävillä pitoon hyväksi, koska se sisältää kaikki tarvittavat lait ja sen voi ripustaa yrityksen ilmoitustaululle. Kirjanen on hyvä esimerkiksi yrityksen tuotantotiloissa, missä työntekijöillä ei ole mahdollisuutta tietokonepääteen käyttöön. Kehitysehdotuksena esitettiin, että lista työpaikalla tarvittavista laeista ja työelämän lakien päivitykset voisivat olla keskitetysti tietyillä verkkosivuilla (esim. työ- ja elinkeinoministeriön kotisivuilla) jolloin olisi helpompaa tarkistaa lakien päivityksiä, säilytysaikoja ja muutoksia, kun kaikki tieto löytyy yhdestä paikasta. Työelämän lakien päivitysten seuraaminen koetaan hankalaksi, koska tietoja ei löydy keskitetysti mistään.

4.5 Sosiaaliturva, eläke ja vakuutus

Sosiaalivakuutuslainsäädännön päämääränä on turvata toimeentuloa työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella. Tiedonantovelvoitteita sisältyy muun muassa eläkelainsäädäntöön, tapaturma- ja sairausvakuutuslakiin. Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöilleen eläketurvan ottamalla työeläkevakuutuksen ja tapaturmavakuutuksen. Työnantaja osallistuu kansaneläkejärjestelmän sekä työttömyys- ja sairausvakuutusjärjestelmän kustannuksiin. Vakuutusten ottamiseen ja hoitamiseen liittyy tiedonanto- ja vakuutusmaksuvelvoitteita sekä velvollisuuksia tietojen antamiseen etuuden myöntäjän käsitellessä työnantajan palveluksessa olleen työntekijän etuusasiaa.

Tämä osuus käsittelee sosiaaliturvaan, eläkkeisiin ja vakuutuksiin liittyviä velvoitteita. Tyypillisiä lainsäädännön aiheuttamia velvoitteita ovat tietojen säilyttäminen sekä erilaiset ilmoitukset työntekijöille, eläkevakuutusyhtiöihin ja Kelaan.

4.5.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Tutkimuksen mukaan *hallinnollisilla kustannuksilla* mitattuna viisi työläintä veloitetta olivat ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle, tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön, tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi, tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön sekä tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määrittämistä ja vakuutuksen hoitoa varten. Näistä vain tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön ei aiheuttanut *hallinnollista taakkaa*.

Taulukko 14. Tiedonantovelvoitteet hallinnollisella kustannuksella mitattuna – Sosiaaliturva, eläke ja vakuutus

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus / tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonaiskustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle	Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 15 luku 10 §	40	27	11854944	315 594 000	315 594 000	100
Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön	Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 §	10	5	1993237	124 449 000	93 337 000	75
Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi	Työntekijän eläkelaki (395/2006) 195 §	90 vuodessa	60	100500	6 020 000	4 515 000	75
Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön	Työntekijän eläkelaki (395/2006) 144 §	5	3	1 481 868	4 931 000	0	0
Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määrittämistä ja vakuutuksen hoitoa varten.	Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 37 §	55 per vuosi	37	100500	3 679 000	3 679 000	100
Tietojen säilyttäminen työterveyshuollon seuraamista varten	Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 13 luku 9 §	5 per vuosi	3	100500	3 137 000	3 137 000	100
Vakuutuksen hakeminen vakuutuslaitoksesta	Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 8 §	30 per vuosi	20	100500	2 006 000	0	0
Työterveyshuoltoon liittyvien päätösten valmistelutietojen toimittaminen työntekijöille	Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 8 §	15 per vuosi	10	100500	1 003 000	1 003 000	100
Tapaturmavakuutuksesta tehtävä ilmoitus vakuutuslaitokselle ja valtionkonttorille	Laki työttömyys-etuuksien rahoituksesta (555/1998) 22d §	10 per vuosi	7	100500	669 000	0	0
Tietojen säilyttäminen maksuvelvollisuusasioiden ratkaisemista varten	Laki työttömyys-etuuksien rahoituksesta (555/1998) 24d §	10 per vuosi	7	100500	669 000	167 000	25
Tietojen luovuttaminen terveysvaarojen arviointia varten työterveyshuollolle	Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 15 §	10 per vuosi	7	100500	669 000	669 000	100
Ammattitautilain nähtävillä pitäminen	Ammattitautilaki (1343/1988) 5 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	523 000	100
Lain nähtävillä pitäminen	Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 65 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	523 000	100
Työterveyshuoltolain nähtävillä pitäminen	Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 25 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	523 000	100
Tiedon toimittaminen työntekijälle siitä, missä eläkelaitoksessa eläketurva on järjestetty	Työntekijän eläkelaki (395/2006) 148 §	5 per vuosi	3	100500	261 000	65 000	25

Taulukko 15. Tiedonantovelvoitteet hallinnollisella taakalla laskettuna – Sosiaaliturva, eläke ja vakuutus

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus / tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonaiskustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle	Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 15 luku 10 §	40	27	11854944	315 594 000	315 594 000	100
Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön	Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 §	10	5	1993237	124 449 000	93 337 000	75
Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi	Työntekijän eläkelaki (395/2006) 195 §	90 vuodessa	60	100500	6 020 000	4 515 000	75
Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määrittämistä ja vakuutuksen hoitoa varten.	Tapaturmavakuutuslaki (60/1948) 37 §	55 per vuosi	37	100500	3 679 000	3 679 000	100
Tietojen säilyttäminen työterveyshuollon seuraamista varten	Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 13 luku 9 §	5 per vuosi	3	100500	3 137 000	3 137 000	100
Työterveyshuoltoon liittyvien päätösten valmistelutietojen toimittaminen työntekijöille	Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 8 §	15 per vuosi	10	100500	1 003 000	1 003 000	100
Tietojen luovuttaminen terveysvaarojen arviointia varten työterveyshuollolle	Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 15 §	10 per vuosi	7	100500	669 000	669 000	100
Ammattitaitolain nähtävillä pitäminen	Ammattitaitilaki (1343/1988) 5 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	523 000	100
Lain nähtävillä pitäminen	Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 65 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	523 000	100
Työterveyshuoltolain nähtävillä pitäminen	Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 25 §	10 per vuosi	5	100500	523 000	523 000	100
Tietojen säilyttäminen maksuvelvollisuusasioiden ratkaisemista varten	Laki työttömyysetuuk-sien rahoituksesta (555/1998) 24d §	10 per vuosi	7	100500	669 000	167 000	25
Tiedon toimittaminen työntekijälle siitä, missä eläkelaitoksessa eläke-turva on järjestetty	Työntekijän eläkelaki (395/2006) 148 §	5 per vuosi	3	100500	261 000	65 000	25
Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön	Työntekijän eläkelaki (395/2006) 144 §	5	3	1 481 868	4 931 000	0	0
Vakuutuksen hakeminen vakuutuslaitoksesta	Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 8 §	30 per vuosi	20	100500	2 007 000	0	0
Tapaturmavakuutuk-sista tehtävä ilmoitus vakuutuslaitokselle ja valtionkonttorille	Laki työttömyysetuuk-sien rahoituksesta (555/1998) 22d §	10 per vuosi	7	100500	669 000	0	0

Viranomaiset eivät olleet pyytäneet haastatelluilta yrityksiltä sosiaaliturvaan, eläkkeeseen ja vakuutuksiin liittyviä asiakirjoja, ja siksi nämä velvoitteet raportoidaan tässä yhteydessä velvoitteina, joita ei ole esiintynyt.

Taulukko 16. Poikkeustapauksina raportoitavat tiedonantovelvoitteet – Sosiaaliturva, eläke ja vakuutus

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/tapaus
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen pyynnöstä	Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 19 luku 1 §	ei ole esiintynyt
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen tai vastaavan pyynnöstä	Kansaneläkelaki (568/2007) 86 §	ei ole esiintynyt
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen, työ- ja elinkeinotoimiston tai vastaavan pyynnöstä	Työttömyysturvalaki (1290/2002) 13 luku 1 §	ei ole esiintynyt

Yhteensä sosiaaliturvaan, eläkkeisiin ja vakuutuksiin liittyvästä lainsäädännöstä aiheutuu 465 miljoonan euron *hallinnollinen kustannus* ja tästä arviolta 91 % on *hallinnollista taakkaa*. Tämä osoittaa, että nämä velvoitteet koetaan yrityksissä raskaina.

Sosiaaliturvaan, eläkkeisiin ja vakuutuksiin liittyvät velvoitteet koskevat ilmoitusvelvollisuutta, tietojen luovuttamista pyynnöstä ja vakuutuksien hakemista. Vakuutusasiat ovat aikaa vieviä hakuvaiheessa. Vakuutuksiin liittyvät velvoitteet ovat melko selkeitä ja ne ovat usein ilmoitusluontoisia. Sekä työntekijöille että viranomaisille ilmoitettavia asioita liittyen sosiaaliturvaan, eläkkeisiin ja vakuutuksiin on useita, mutta ne ovat helposti ymmärrettäviä ja yksiselitteisiä. Eläkejärjestelyihin ja kuntoutusasioihin liittyvät velvoitteet koetaan monimutkaisina ja näistä hankalimpana koetaan osa-aika eläkkeeseen liittyvät työvaiheet.

Ilmoitus Kansaneläkelaitokselle työntekijöille maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien on sekä suurin *hallinnollinen kustannus* ja *-taakka*. *Hallinnollista kustannusta* ja *taakkaa* laskiessa on käytetty 8 sairauspoissaolopäivää jokaista työntekijää kohti, jolloin populaation määrä on suuri. Yhden ilmoituksen tekeminen kestää 40 minuuttia. Toiseksi suurin *hallinnollinen kustannus* ja *taakka* on tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön. Velvoitteen suorittaminen on nopeahko toimenpide (10 minuuttia), mutta kuukausittain raportoitavia tapauksia on erittäin paljon jonka vuoksi *hallinnollinen kustannus* on suuri. Kolmanneksi suurin *hallinnollinen kustannus* ja *-taakka* on tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi, johon yritykset käyttävät 90 minuuttia vuodessa.

4.5.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Yritykset painottivat, että sähköinen asiointi on helpottanut työvaiheita ja vähentänyt niihin kuluvaa aikaa huomattavasti. Joissain tapauksissa sähköiset järjestelmät

eivät vielä toimi moitteettomasti, mutta pääsääntöisesti ne ovat suureksi avuksi. Erilaisten ilmoitusten tekeminen on nopea toimenpide joka onnistuu yrityksiltä helposti.

Pitkäaikaiset sairaustapaukset tuottavat yrityksille *hallinnollisia kustannuksia*, varsinkin mikäli työntekijän sairausloma totutetaan jaksoissa (kuten esim. syöpätapauksissa). Jokaisen jakson alkaessa työntekijän on täytettävä uudestaan sekä vakuutus- että Kelan lomakkeet. Kehitysehdotuksena esitettiin että mikäli työntekijä on jaksoissa sairauslomalla saman sairauden takia, lomakkeet olisi täytettävä vain kerran. Uuden sairausjakson alkaessa lomakkeita voisi päivittää niin, että pelkästään uusi jakso ilmoitettaisiin sähköisesti, eikä tarvitsisi toistamiseen täyttää kaikkia tietoja. Vakuutusasioissa työntekijöiden ryhmittely saattaa aiheuttaa lisätoita riippuen yrityksen koosta ja ryhmien määrästä.

Dokumenttien arkistointiin kuluu suunnilleen saman verran aikaa riippumatta siitä, arkistoitvatko yritykset dokumentit mappeihin vai arkistoidaanko ne sähköisesti. Arkistointi on nopea toimenpide, joka koetaan tarpeellisenä yritysten omasta näkökulmasta.

4.6 Yhteistoimintaan liittyvät tiedonantovelvoitteet

Tämä osuus käsittelee yhteistoimintalain ja henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain yhteistoimintaan liittyviä tiedonantovelvoitteita.

Laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa antaa henkilöstölle oikeuden osallistua yrityksen liiketoimintaa ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn. Oikein järjestetty henkilöstön edustus edistää tiedonkulkua henkilöstön, yritysjohton ja yrityksen omistajien välillä. Henkilöstön asiantuntemus voidaan näin tehokkaasti hyödyntää yritystä koskevassa päätöksenteossa. Tarkoituksena henkilöstön edustuksessa on myös yrityksen kilpailukyvyyn turvaaminen. Lakia henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa sovelletaan sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

Yrityksissä tapahtuvaa yhteistoimintaa säätelee laki yhteistoiminnasta yrityksissä (yhteistoimintalaki). Yhteistoiminnan tarkoituksena on yrityksen toiminnan ja työolosuhteiden kehittäminen. Yhteistoiminta (yt-toiminta) käsittää henkilöstön kuulemisen ja henkilöstölle tiedottamisen. Kuulemalla työntekijöitä lisätään heidän vaikutusmahdollisuuksiaan. Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksessä, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Osaa yhteistoimintalain osaa säännöksiä ei sovelleta, jos yrityksessä työskentelee 20-29 työntekijää, mutta niitä säännöksiä ei tässä tutkimuksessa esiinny. Haastateltavat yritykset olivat yhteistoiminnan osalta suuria yrityksiä, joissa kaikissa oli yli 30 työntekijää. Populaationa on käytetty kahta eri populaatiotietoa riippuen siitä, ovatko kyseessä henkilöstön

vähentämiseen liittyvät yt-neuvottelut (populaatio 177) vai tavanomaiset yt-neuvottelut (populaatio 7800, mikä kattaa henkilöstömäärältään sekä 20-19 henkilön että yli 30 henkilön yritykset).

Lainsäädännöstä aiheutuvat velvoitteet koskevat sekä normaalia yhteistoimintaa että poikkeustilanteen yhteistoimintaa (kuten esimerkiksi henkilövähennyksiin tai lomautuksiin liittyvät toimintatavat). Tyypillisiä lainsäädännöstä aiheutuvia velvoitteita ovat henkilöstölle tiedottaminen suunnitelmista ja muutoksista sekä esityksen tekeminen työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi.

Tässä mittauksessa on mukana ainoastaan ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista annettavat tiedot. Itse yt-neuvottelumenettely on rajattu mittauksen ulkopuolelle. Mittauksessa mukana olleet yritykset työllistivät vähintään 30 henkilöä. Mittauksessa ei käy ilmi kevennettyjen tiedonantovelvoitteiden piirissä olevien eli 20-29 henkilöä työllistävien yritysten erityisasema tiettyjen velvoitteiden osalta. Populaationa on käytetty 7 800 yritystä.

Yhteistoimintalain 4 luvun mukaiset suunnitelmat ja ohjelmat ovat yrityksissä voimassa yleensä pidemmän ajanjakson ja ne ovat voimassa toistaiseksi. Niiden ajantasaisuus todetaan vuosittain. Henkilöstösuunnitelma on kuitenkin päivitettävä, mikäli yritys harkitsee työvoiman vähentämistoimia.

4.6.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Tutkimuksen mukaan *hallinnollisilla kustannuksilla* mitattuna viisi työläintä velvoitetta olivat neuvottelun tuloksen kirjaaminen, aineiston näyttäminen, yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot sekä selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta annettava henkilöstöryhmän edustajille, pyynnöstä kehitysnäkymät koko henkilöstölle sekä kehitysnäkymästä poikkeavat muutokset tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille. Viisi raskainta velvoitetta koettiin kaikki osittain tai kokonaan hallinnolliseksi taakaksi. Yhteistoimintaan liittyvät säädökset on raportoitu asiaryhmien mukaan selkeyden vuoksi.

Taulukko 17. Tiedonantovelvoitteet – Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Pykälä	Tiedonantovelvoite	Hallinnollinen kustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
3 luku 10 - 14 §:t	Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot 10 §: Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta henkilöstöryhmien edustajille (tilinpäätös ja tulostiedot sekä 2 kertaa tilikaudessa yhtenäinen selvitys taloudellisesta tilasta) 11 §: Tilastotiedot palkoista henkilöstöedustajille (kerran vuodessa) 12 §: Pyynnöstä selvitys määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa työskentelevien määrästä (neljännesvuosittain) 13 §: Selvitys ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista (vuosittain) 14 §: Henkilöstöryhmien edustajien oikeus lisäselvityksiin	1 869 000	623 000	33
4 luku 22, 23 ja 26 §:t	Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet 22 §: Työntäjän on ennen yt-neuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot, käytettävissä olevat tiedot ao. henkilöstöryhmien edustajille 23 §: Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus, työntäjän aloite neuvotteluita tai kirjallinen selvitys, millä perusteilla yt-neuvottelun aloittamien ei tarpeellinen 26 §: Yhteistoiminnassa käsitellyistä asioista tiedottaminen	623 000	0	0
5 luku 29 §	Sopiminen ja henkilöstön päätökset 29 §: Työntäjän on tiedotettava tehdystä sopimuksesta työpaikalla (työ- ja aloitetoiminnan säännöt)	156 000	78 000	50
6 luku 35, 36 ja 40 §:t	Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt 35 §: Työntäjän aloite yhteistoimintaneuvotteluista, ilmoitus yt-neuvottelujen alkamisaika – ja paikka 36 §: Työntäjän on annettava ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille 40 §: Yt-neuvottelujen jälkeen/perusteelle tehdyistä päätöksistä tiedottaminen	8 000	0	0
8 luku 45, 47, 48 ja 49 §	Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä 47 §: vähintään kymmenen työntekijän irtisanomisen/ lomauttamisen johdosta tiedottaminen työntekijöiden edustajille 45 ja 48 §: Toimenpiteistä, jotka voivat johtaa irtisanomisiin, lomauttamisiin tai osa-aikaistamisiin, neuvotteluyhtiönsä tekeminen ja tiedot toimitettava kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistoon 49 §: Esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi.	12 000	0	0
9 luku 53 ja 54 §	Erinäiset säännökset 53 §: Selvitys henkilöstöryhmien edustajille yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä 54 §: Työntäjän on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriaävät kannanotot.	28 000	7 000	25
		4 152 000	1 038 000	25

Taulukko 18. Yhteistoimintalain 7. luvun tapauskohtaisesti raportoitu *hallinnollinen kustannus ja taakka*

Pykälä	Tiedonantovelvoite	Populaatio	Hallinnollinen kustannus / tapaus (€)
7 luku	Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä		
41 §	41 §: Henkilöstöryhmien edustajille tiedottaminen liikkeenluovutuksen yhteydessä	Liikkeen luovutusten määrä	9

Taulukko 19. Tiedonantovelvoitteet – Laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/tapaus	Hallinnollinen kustannus / tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonaiskustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Aineiston näyttäminen.	Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990) 9 §	30	20	7 800	311 000	311 000	100
Neuvottelutuloksen kirjaaminen	Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa, (725/1990) 4 §	120		177	14 000	14 000	100

Yhteensä yhteistoimintaan liittyvästä lainsäädännöstä aiheutuu 15 miljoonan euron *hallinnollinen kustannus* ja tästä arviolta 17 % (2,6 miljoonaa euroa) on *hallinnollista taakkaa*. Tämä osoittaa, että suurin osa velvoitteista ei aiheuta yrityksille taakkaa. YT-lain osalta lainsäädännön tiedonantovelvoitteiden sekä sisältövelvoitteiden rajaaminen on haastavaa. Tässä tutkimuksessa on keskitytty tarkastelemaan ainoastaan ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista annettavia tietoja. Itse yt-neuvottelumenettely on rajattu mittauksen ulkopuolelle. YT-neuvottelujen erilaisia tiedottamiseen liittyviä sisältövelvoitteita ei ole mitattu.

YT-lakiin tutustuminen sekä tiettyjen ajankohtaisten asioiden tarkistus vie aikaa ja haastateltavien yritysten mukaan laki on välillä vaikeasti ymmärrettävä ilman juridista koulutusta. Suurin *hallinnollinen kustannus* on kysymysten ja vastausten esittäminen, johon yrityksissä kuluu 60 minuuttia 12 kertaa vuodessa. Tarpeellisten tietojen antaminen asianomaisille tai henkilöstön edustajille ennen normaalien yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista on toiseksi suurin *hallinnollinen kustannus*. Velvoitteen suorittamiseen kuluu 70 minuuttia 4 kertaa vuodessa. Kolmanneksi suurin hallinnollinen kustannus on neuvottelujen tulosten kirjaaminen, jonka suorittamiseen kuluu noin 2 tuntia. Tulosten kirjaaminen on myös suurin *hallinnollinen taakka*. Toiseksi suurimmat *hallinnolliset taakat* ovat aineiston näyttäminen yhteistoimintaneuvotteluihin liittyen sekä kehitysnäkymien antaminen henkilöstölle pyynnöstä. Velvoitteiden suorittaminen kestää 2 tuntia per velvoite. Esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi on eniten aikaa vaativa velvoite. Siihen yritykset käyttävät 550 minuuttia. Suunnitelma tehdään YT-kokouksissa käytyjen keskustelujen ja tehtyjen päätösten perusteella. Yhteistoimintalain 45 ja 48 §:t

raportoidaan tässä yhdessä, koska kyseessä on saman dokumentit laatiminen ja jakelu. 54 § koskee sekä yleistä yhteistoimintaa sekä vähennysneuvotteluja.

Yleiset henkilöstöä koskevat keskustelut ja suunnitelmat hoidetaan normaaleissa yhteistoimintaneuvottelukokouksissa neljännesvuosittain. Niiden valmistelut ja dokumentointi vaatii henkilöstöhallinnon puolella aikaa varsinkin kokousta edeltävinä viikkoina, kun sisältöä valmistellaan ja kutsut esityslistoineen lähetetään osallistujille. Kun on kyse yhteistoimintaneuvotteluista tilanteessa, jossa yritys suunnittelee vähentävänsä työvoimaa tai lomauttavansa työntekijöitä yritysten on varattava huomattavasti enemmän aikaa asioiden käsittelyyn, mutta niitä esiintyy paljon harvemmin. Päätettyään ryhtyä neuvotteluihin tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja suunnitteilla ovat vähennykset tai lomautukset yrityksen on tarkasteltava omaa toimintaansa sekä tulevaisuuden näkymiään erittäin tarkasti, minkä vuoksi prosessi kokonaisuudessaan on erittäin haastava. Mahdolliset tarvittavat asiakirjat (kuten tilinpäätös tai vuosikertomus) on jo olemassa, joten niiden tuottaminen ei YT-neuvottelujen yhteydessä vaadi lisätyötä.

Sekä normaalia yhteistoimintaa että mahdollisia vähennyksiä ja lomautuksia koskevat neuvottelut dokumentoidaan aina. Informaation jäsentämiseen ja saattamiseen sellaiseen muotoon, että voidaan tiedottaa työntekijöille asioista, vaatii luonnollisesti dokumentoijalta (yleensä henkilöstöpäällikkö tai -johtaja) myös aikaa. Järkevä tiedottaminen koetaan yrityksissä tarpeellisenä. Tiedon jakaminen ja henkilöstön informoiminen ei varsinaisesti tuota lisätöitä, kun dokumentointi on valmistunut. Henkilöstön edustajille ja luottamusmiehille tiedotetaan asioista jatkuvasti, usein keskustellen mutta myös kirjallisesti informoiden (useimmiten sähköpostitse). Näille ryhmille tiedoksi annettavat tilastotiedot henkilöstöstä ja palkkatilastot kerätään muutenkin, joten niiden toimittaminen pyydettyäessä henkilöstön edustajille on helppo toimenpide.

Kokonaisuudessaan YT-neuvotteluihin liittyviin työvaiheisiin kuluu paljon aikaa, varsinkin kun on kyse vähennyksistä tai lomautuksista.

4.6.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Yritykset painottavat, että moni ilmoittamiseen liittyvä velvoite on itsestään selvä. Konkreettisena esimerkkinä moni yritys mainitsi velvoitteen, jonka mukaan työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille. Yrityksen toimiessa yhdessä henkilöstönsä kanssa neuvotteluja ei voida aloittaa ennen kuin siitä on tiedotettu asianmukaisesti ja neuvotteluihin osallistuvat henkilöt ovat perillä neuvottelujen sisällöstä. Myös dokumentaatio tehdään jokaisessa YT-neuvottelulautakunnan kokouksesta lakipykälästä riippumatta tilanteen seuraamisen mahdollistamiseksi. Vähennyksiin ja lomautuksiin liittyvistä asioista informoiminen on yritysten mukaan erittäin tärkeää. YT-lakiin sisältyy monta eri velvoitetta, mutta ne koetaan kuitenkin tarpeellisenä yhteistoimivuuden säilyttämiseksi.

5 Erityisalojen lainsäädäntö

5.1 Rakentaminen

Tässä luvussa käydään läpi rakennusturvallisuuteen liittyviä tiedonantovelvoitteita sekä muutamia erityisesti rakennusyrityksiltä selvitettyjä työvälineiden turvallista käyttöä ja tarkastamista koskeneita tiedonantovelvoitteita.

Työturvallisuuslain (738/2002) säännöksillä on pantu täytäntöön puitedirektiivi 89/391/ETY. Valtioneuvoston asetuksella rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) on pantu täytäntöön direktiivi 92/57/ETY. Työturvallisuuslain 10 §:ssä säädetään työnantajan velvoitteista muun muassa vaarojen tunnistamisessa ja riskien arvioinnissa. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla tulee olla hallussaan tässä tarkoitettu selvitys ja arviointi.

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) säättää työturvallisuussuunnitelmista. Asetuksen 10 §:ssä ja 11 §:ssä riskienarviointi säädetään rakennustöiden pää toteuttajan velvoitteeksi. Tällöin näihin pykäliin sisältyvät neljä työnantajavelvoitteita ovat olleet laskennan kohteena myös luvun 4.3. ”Työsuojelu ja -turvallisuus” kohdassa 4.3.1 ”Hallinnolliset kustannukset”, sillä tiedonantovelvoitteet⁶ ovat ainakin osittain päällekkäisiä työturvallisuuslain (738/2002) 10 ja 19 § kanssa⁷. Käytännössä tämä tarkoittaa, että hallinnollisissa kustannuksissa esiintyy päällekkäisyyttä näiden tiedonantovelvoitteiden osalta.

5.1.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Alla olevassa taulukossa (taulukko 20) on kuvailtu rakentamiseen liittyviä *hallinnollisia kustannuksia* sekä *hallinnollista taakkaa*. Taulukossa esitetään jokaisen tutkimuksen kohteena olleen tiedonantovelvoitteen osalta laki, tiedonantovelvoitteeseen liittyvien aktiviteettien tapauskohtainen aika, tiedonantovelvoitteeseen liittyvien aktiviteettien tapauskohtainen *hallinnollinen kustannus*, populaatio, hallinnollinen kokonaiskustannus, *hallinnollinen taakka* sekä taakka prosenttimääräisenä hallinnollisista kustannuksista.

6 Kirjallisten työturvallisuussuunnitelmien laadinta ennen rakennustöiden aloittamista ja suunnitelmien ylläpito; rakennustöiden työturvallisuussuunnitelmien esittäminen rakennuttajalle; rakennustyömaa-alueen käytön suunnitelman laatiminen ja ylläpitäminen; pää toteuttajan on esitettävä rakennuttajalle tässä pykälässä tarkoitetut rakennustyömaa-alueen käytön suunnitelmat.

7 Työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi; tiedon kertominen toimenpiteistä työsuojeluilmoitusta koskien.

Taulukko 20. Rakentamisen tiedonantovelvoitteet ja hallinnolliset kustannukset

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus/ tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonaiskustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Työmaan ennakkoilmoituksen tekeminen	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuu- desta (205/2009) 4 §	75	46	71 000	3 286 000	3 286 000	100
Tiedon antaminen ennakkoilmoituksesta	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuu- desta (205/2009) 4 §	7	5	71 000	331 000	331 000	100
Ennakkoilmoituksen asettaminen näkyville	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuu- desta (205/2009) 4 §	5	3	71 000	236 000	0	0
Kirjallisten työturvallisuus- suunnitelmien laadinta ennen rakennustöiden aloittamista + suunnitel- mien ylläpito	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuu- desta (205/2009) 10 §	250	166	71 000	11 813 000	8 860 000	75
Rakennustöiden työtur- vallisuu-suunnitelmien esittäminen rakennuttajalle	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuu- desta (205/2009) 10 §	120	80	71 000	5 670 000	2 835 000	50
Rakennustyömaa-alueen käytön suunnitelman laatiminen ja ylläpitäminen	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuu- desta (205/2009) 11 §	210	140	71 000	9 923 000	2 481 000	25
Päätoteuttajan on esitettävä rakennuttajalle tässä pykälässä tarkoitetut rakennustyömaa-alueen käytön suunnitelmat.	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuu- desta (205/2009) 11 §	15	10	71 000	709 000	0	0
Elementtirakentamiseen liittyvien suunnitelmien säilyttäminen työmaalla	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuu- desta (205/2009) 36 §	10	7	13 000	260 00	0	0
Asennussuunnitelman merkitseminen.	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuu- desta (205/2009) 37 §	10	507	13 000	19 760 000	0	0
Elementtien asennussuun- nitelman säilyttäminen työmaalla	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuu- desta (205/2009) 37 §	10	7	13 000	260 000	0	0
Kirjallisen luvan antaminen sekä riittävien kykyjen ja taitojen varmistaminen trukin ja henkilönostimen kuljettajalle	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 14 §	25	17	71 000	1 181 000	1 181 000	100
Nostotyösuunnitelman laatiminen	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 20 §	110	73	50 000	43 925 000	0	0
Suunnitelman tekeminen purkuun ja pystytykseen	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 27 §	420	227	50 000	136 343 000	0	0

Yleisesti ottaen haastatellut rakennusyritykset korostivat, että yritysten oma laatu-
taso on usein lainsäädännön reunaehtoja korkeampi. Varsinkin suuremmilla raken-
nuttajilla useat, esim. työmaiden suunnitteluun liittyneet tiedonantovelvoitteet, ovat
olleet jo pitkään automatisoituja, jolloin niistä aiheutuva kustannus on vähäinen.

Telineiden purkusuunnitelmien osalta muista haastateltavista yrityksistä poikennut tapaus oli suuri yritys, jossa rakennustelineisiin liittyvät toiminnot (suunnittelu, pystytys, purku) oli täysin ulkoistettu. Tässä poikkeustapauksessa kustannukset olivat 1,5–2 miljoonan euron vuositasolla.

Myös kirjallisten työturvallisuussuunnitelmien laadinta ennen aloittamista ja niiden ylläpito sisälsi havainnoissa vahvasti poikkeavan yrityksen, jonka arvio ajankäytöstä oli kertaluokkaa muita yrityksiä suurempi. Eroa selitti yrityksen työmaiden luonne ja työturvallisuussuunnitelmien laatimisen tapa.

5.1.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Haastatteluissa kävi ilmi, että tiedonantovelvoite koskien kirjallisen luvan antamista sekä riittävien kykyjen ja taitojen varmistamista trukin ja henkilönostimen kuljettajalle, on aiheuttanut epäselvyyttä siitä, kuka luvan saa myöntää. Tässä yhteydessä ihmeteltiin sitä, miten määritellään, onko luvan myöntävällä henkilöllä riittävä koulutus trukin ja henkilönostimen kuljettajan taitojen arviointiin. Taitojen varmistaminen ja luvan antaminen on tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä usein kytketty muuhun perehdyttämiseen, jolloin se tehdään aina perehdytyksen yhteydessä. Yritykset ovat myös usein kehittäneet tähän liittyen omia prosesseja. Tiedonantovelvoite nähtiin relevanttina, koska siten yrityksillä on olemassa juridinen dokumentti onnettomuustapauksessa.

Kehittämisehdotuksena tiedonantovelvoitteeseen kirjallisen luvan antamisesta sekä riittävien kykyjen ja taitojen varmistamisesta trukin ja henkilönostimen kuljettajalle esitettiin, että viranomaisilla voisi olla olemassa valmis kaavake, jota käytetään tarvittavan luvan myöntämisessä.

Telineiden käyttö- ja purkuohjeita koskeva tiedonantovelvoite koettiin muotoilultaan epäselväksi työmaahenkilökunnalle. Konkreettisia ehdotuksia muotoilun kehittämiseksi yritykset eivät kuitenkaan esittäneet.

Valtioneuvoston asetuksen rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) sisältämät tiedonantovelvoitteet koettiin pääsääntöisesti tärkeiksi ja omaehtoiseksi. Yritykset nostivat usein esiin, että tiedonantovelvoitteen vaatimat asiat toteutettaisiin yrityksissä muutenkin.

Työmaan ennakkoilmoituksen tekemiseen ja tiedontoimittamiseen ennakkoilmoituksesta todettiin, että sähköisen asioinnin kehittäminen helpottaisi ilmoituksen lähettämistä työsuojelupiirille. Ennakkoilmoituksen voisi esimerkiksi tallentaa suoraan tietokantaan eikä lähettää sähköpostitse. Jo nykyinen sähköinen asiointi on helpottanut toimittamista, koska asiointi on aikaisemmin tehty postitse.

Yritykset toimittavat saman tiedon sekä viranomaiselle että rakennuttajalle. Tiedon toimittaminen ennakkoilmoituksesta on yrityksille ajoittain hankalaa, jos rakennuttajan työsuojeluvaltuutettu ei ole tiedossa. Kehittämisideana ehdotettiin, että työsuojelupiiri voisi olla ilmoituksen vastaanottaja ja että ilmoitus toimitettaisiin työsuojelupiiristä eteenpäin. Näin yrityksen ei tarvitsisi lähetellä moneen

paikkaan eri lomakkeita. Toinen kehittämis ehdotus oli, että samalla ennakoilmoituksella voitaisiin tehdä ilmoitus sekä rakennuttajalle ja työsuojelupiiriin.

Kirjallisten turvallisuussääntöjen laatiminen nähtiin myös tärkeäksi osaksi yritysten toimintaa. Haastatteluissa ehdotettiin, että yrityksille voitaisiin tarjota käyttöön valmista dokumenttimallia/suositusta. Siinä tulisi käydä ilmi, mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota. Jokainen yritys voisi sitten muokata dokumenttimallia omanlaisekseen ja käyttötarpeisiinsa sopivaksi.

Kirjallisten työturvallisuussuunnitelmien laadinta ennen rakennustöiden aloittamista ja suunnitelmien ylläpito koettiin poikkeuksesta raskaaksi tiedonantovelvoitteeksi. Tiedonantovelvoitteen vaatimus (suunnittelun taso) on kasvanut lainsäädännössä. Osa suunnitelmista on yritysten mielestä epärelevantteja eikä niistä aina ole hyötyä kaikille työmaille. Menettelytavat kirjallisten suunnitelmien tekoon hakevat vielä yrityksissä muotoaan, mikä osaltaan vaikuttaa tiedonantovelvoitteen raskauteen.

Rakennustyömaa-alueen käytön suunnitelman laatiminen ja ylläpitäminen on yrityksille omaehtoista. Eräässä haastattelussa mainittiin, että tähän liittyen tarvittaisiin järkevä tapa, jolla rakennustyömaa-alueen käytön suunnitelmaa laaditaan ja ylläpidetään. Jos suunnitelma tehdään käsin, on suunnitelman päivittäminen ja muuttaminen jälkikäteen vaikeata. CAD-pohjalla tehtyyn suunnitelmaan taas on helppo tehdä muutoksia, mutta työmaalla paperille tulostaminen on hankalaa. Kolmiulotteinen mallintaminen helpottaisi suunnitelman tekemistä.

5.2 Biologiset vaaratekijät

Biologisiin vaaratekijöihin kuuluvien yritysten tavoittaminen tutkimuksessa oli haastavaa. Eräänä havaintona voidaan sanoa, että yritykset, joissa periaatteessa on mahdollisuus altistua biologisille vaaratekijöille, eivät välttämättä kattavasti tiedosta lain asettamia reunaehtoja.

Työturvallisuuslain (738/2002) säännöksillä on implementoitu puitedirektiivi 89/391/ETY. Valtioneuvoston päätöksellä työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) on pantu täytäntöön direktiivi 2000/54/EY. Valtioneuvoston päätöksen (1155/1993) kuusi työnantajavelvoitetta koskien 5, 10 ja 13 §:ää⁸ ovat olleet laskennan kohteena myös luvun 4.3 ”Työsuojelu ja -turvallisuus” kohdassa 4.3.1 ”Hallinnolliset kustannukset”. Tiedonantovelvoitteet ovat ainakin osittain päällekkäisiä työturvallisuuslain (738/2002) 10, 19 ja 45 §:n kanssa⁹. Myös taulukon tulokset ovat siten osin päällekkäisiä.

8 Tiedon antaminen pyynnöstä; onnettomuuksien ilmoittaminen; kirjallisten ohjeiden laatiminen menettelytavoista; ohjeiden nähtäväksi asettelu; ilmoitus onnettomuuksista ja vaaratilanteista; biologisten vaarojen arviointi.

9 Työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi; tiedon kertominen toimenpiteistä työsuojeluilmoitusta koskien; tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta.

5.2.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Alla olevassa taulukossa (taulukko 21) on kuvailtu biologisiin vaaratekijöihin liittyviä *hallinnollisia kustannuksia* sekä *hallinnollista taakkaa*. Taulukossa esitetään tutkimuksen kohteena olleiden tiedonantovelvoitteiden osalta laki, tiedonantovelvoitteisiin liittyvien aktiviteettien tapauskohtainen aika, tiedonantovelvoitteisiin liittyvien aktiviteettien tapauskohtainen *hallinnollinen kustannus*, populaatio, hallinnollinen kokonaiskustannus, *hallinnollinen taakka* sekä taakka prosenttimääräisenä hallinnollisista kustannuksista. Poikkeavasti raportoitavat tiedonantovelvoitteet on esitetty taulukossa 22.

Taulukko 21. Biologisiin vaaratekijöihin liittyvät tiedonantovelvoitteet ja *hallinnolliset kustannukset*

Tiedonantovelvoite	Laki	Aika (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus/ tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonaiskustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Biologisten vaarojen arviointi	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 5 §	120	80	25996	41 523 000	0	0
Tiedon antaminen pyynnöstä	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 5 §	60	40	25996	3 114 000	0	0
Tiedon antaminen pyynnöstä	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 10 §	80	53	25996	1 384 000	0	0
Onnettomuuksien ilmoittaminen	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 10 §	2200	1 000	25996	5 951 000	0	0
Kirjallisten ohjeiden laatiminen menettelytavoista	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 13 §	4600	3 000	25996	79 585 000	0	0
Ohjeiden nähtäväksi asettelu	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 13 §	60	40	25996	1 038 000	0	0
Ilmoitus onnettomuuksista ja vaaratilanteista	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 13 §	30	20	25996	104 000	0	0
Ennakoilmoitus kun ensimmäistä kertaa käytetään kategorioihin II, III ja IV kuuluvia biologisia tekijöitä	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 17 §	240	160	25996	831 000	830 453	100

Suurimmat *hallinnolliset kustannukset* muodostuvat biologisten vaarojen arvioinnista sekä kirjallisten menettelytapaohjeiden laatimisesta. Kuten taulukosta nähdään, suurin osa tiedonantovelvoitteista on sellaisia, että niiden toteuttaminen koetaan täysin vapaaehtoiseksi.

Ainoa tiedonantovelvoite, joka aiheuttaa *hallinnollista taakkaa*, liittyy ennakkoilmoituksen tekemiseen siitä, kun ensimmäisen kerran käytetään lain kategorioihin II, III ja IV kuuluvia biologisia tekijöitä. Havainto on hieman ristiriidassa sen kanssa, että muut lakiin liittyvät tiedonantovelvoitteet koetaan hyödyllisiksi.

Poikkeavasti raportoitavat tapaukset

Eräiden tähän segmenttiin kuuluvien tiedonantovelvoitteiden populaatio oli niin pieni, ettei yritystapauksia ollut mielekästä tunnistaa. Tämän vuoksi taulukossa 22 esitetyille tiedonantovelvoitteille ei tässä tutkimuksessa ole laskettu kokonaiskustannuksia.

Taulukko 22. Poikkeavasti raportoitavat tapaukset – Biologiset vaaratekijät

Tiedonantovelvoite	Laki	Populaatio
Luettelon pitäminen III ja IV kategorian mukaisiin vaaroihin altistuneista työntekijöistä	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 15 §	0
Luettelon säilyttäminen	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 15 §	0
Luettelon saatavilla pitäminen	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 15 §	0

5.2.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Yleisenä kommenttina biologisiin vaaratekijöihin liittyvästä lainsäädännöstä todettiin, että se on sisällöllisesti hankalaa ja erityisesti lainsäädäntöön perehtyminen vaatii usein aikaa. Varsinaisia kehittämis ehdotuksia ei kuitenkaan juurikaan esitetty, ja tiedonantovelvoitteet koettiin perehtymisen jälkeen helposti ymmärrettäviksi.

Riskien arviointiin liittyen todettiin, että lainsäädäntö on varsin selkeää, mutta riskien arviointi on haastavaa, varsinkin jos käsitellään organismeja, joita ei välttämättä tunneta.

Tiedon antaminen viranomaiselle onnettomuuden tapauksessa -velvoitteesta huomautettiin, että tietoa tulee antaa usealle eri viranomaiselle.

Kirjallisten ohjeiden laatimisessa todettiin, että kirjallisten ohjeiden laadintaan vaaratekijöiltä suojautumisessa kuluu paljon aikaa. Niiden päivitys on puolestaan helpompaa. Tutkimukseen osallistuneet yritykset toivoivat malliesimerkkejä hyvistä työohjeista ja niiden laatimisprosesseista, joita ne voisivat omassa toiminnassaan soveltaa.

5.3 Kamera- ja tekninen valvonta

Tässä luvussa käsitellään yksityisyyden suojaa työelämässä kamera- ja teknisen valvonnan osalta. Tutkittavat tiedonantovelvoitteet sisältyvät yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 17 §:ään. Muita yksityisyyden suojaan ja tas-arvoon liittyviä tiedonantovelvoitteita käsiteltiin luvussa 4.4.

Kuten edellä mainitussa luvussa kerrottiin, kuuluvat kamera- ja teknisen valvonnan toteuttaminen lain mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin. Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä määrätään, että yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan tai muun teknisen valvonnan alkamisesta ja toteuttamisesta on tiedotettava työntekijöille. Laissa säädetään myös sähköpostiviestien esille hakemisesta ja avaamisesta sekä näistä tehtävistä selvityksistä.

5.3.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Taulukossa 23 on kuvattu kamera- ja tekniseen valvontaan liittyviä *hallinnollisia kustannuksia* sekä *hallinnollista taakkaa*. Taulukossa esitetään jokaisen tutkimuksen kohteena olleen tiedonantovelvoitteen osalta laki, tiedonantovelvoitteeseen liittyvien aktiviteettien tapauskohtainen aika, tiedonantovelvoitteeseen liittyvien aktiviteettien tapauskohtainen *hallinnollinen kustannus*, populaatio, hallinnollinen kokonaiskustannus, *hallinnollinen taakka* sekä taakka prosenttimääräisenä hallinnollisista kustannuksista.

Taulukko 23. Kamera- ja tekniseen valvontaan liittyvät tiedonantovelvoitteet ja *hallinnolliset kustannukset*

Tiedonantovelvoite	Laki	Kesto (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus/ tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonaiskustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Videovalvontatietojen säilyttäminen tietyllä tavalla	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 17 §	0	0€	28 000	0	0	0
Kameravalvonnasta tiedottaminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 17 §	660	2 591	28 000	72 546 000	54 410 000	75
Kameravalvontaa koskevien merkintöjen tekeminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 17 §	5	803	28 000	22 473 000	0	0
Kameravalvonnan tallenteiden hävittäminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, (759/2004) 17 §	0	0	28 000	0	0	0
Teknisestä valvonnasta ilmoittaminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, (759/2004) 17 §	2	1	28 000	37 000	0	0
Valvonnasta tiedottaminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, (759/2004) 17 §	30	20	28 000	559 000	0	0
Sähköpostiviestin avaamisesta tehtävä selvitys	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, (759/2004) 17 §	225	150	28 000	16 771 000	4 193 000	25

Hallinnollinen taakka

Ainoastaan kaksi tiedonantovelvoitetta on aiheuttanut hallinnollista taakkaa. Nämä ovat nähtävillä taulukossa 24.

Taulukko 24. Kaksi työläintä velvoitetta *hallinnollisella taakalla* mitattuna - Kamera- ja tekninen valvonta

Tiedonantovelvoite	Laki	Hallinnollinen kokonaiskustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Kameravalvonnasta tiedottaminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 17 §	72 546 000	54 410 000	75
Sähköpostiviestin avaamisesta tehtävä selvitys	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 17 §	16 771 000	4 193 000	25

Kamera- ja teknisen valvonnan osalta (laki yksityisyyden suojasta työelämässä) sekä *hallinnolliset kustannukset* että *hallinnollinen taakka* jäävät vähäiseksi moniin muihin säädöksiin verrattuna. Näiden osalta yritysten omaehtoisuus valvonnasta tiedottamiseen on suurta. Tiedonantovelvoitteiden toteuttamiseen yrityksissä käytetty aika on suhteellisen pieni.

Suurin *hallinnollinen taakka* muodostuu kameravalvontaa koskevasta tiedottamisesta. Eniten aikaa menee kameravalvonnan läpikäyntiin erityyppisissä kokouksissa sekä talon sisällä että mahdollisia turvallisuus- ja vartiointipalveluja järjestävien organisaatioiden kanssa. Tämä on yrityksille toisaalta järjestelykysymys, sillä osa huolehtii tiedottamisesta pelkästään sähköpostitse, jolloin tiedottamisesta aiheutuvat kustannukset ovat selkeästi vähäisemmät.

Kamera- ja teknistä valvontaa, erityisesti kameravalvontaa, koskevissa valvonnan merkitsemiseen liittyvissä asioissa yritykset ovat usein ulkoistaneet sellaisia hallinnollisia aktiviteetteja, jotka voidaan ulkoistaa vartiointiliikkeille (kuten kameravalvonnan tilan ja alueiden merkitseminen).

5.3.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Kamera- ja tekniseen valvontaan liittyvät tiedonantovelvoitteet nähdään pääosin toimiviksi. Kameravalvontatietojen säilyttäminen koetaan relevantiksi. Haastatelluissa tapauksissa kameravalvonnan tallenteiden tallentaminen on täysin automatisoitu, jolloin tähän ei mene käytännössä aikaa. Aikaisemmin tekniikassa käytettiin kasettinauhureita, joiden vaihtamiseen ja arkistointiin lain (759/2004) 17 §:n tarkoittamalla tavalla kului enemmän aikaa. Myös muut kameravalvontaa koskevat tiedonantovelvoitteet nähdään tärkeiksi ja relevanteiksi.

Kameravalvonnasta tiedottaminen on ainoa tiedonantovelvoite, jonka sisältöön kohdistui haastatteluissa kriittisiä näkemyksiä. Laissa määritellään, että kameravalvonnan toteuttamisesta on ilmoitettava niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu. Yritykset eivät pidä tilakohtaista ilmoittamista kuitenkaan relevanttina. Lisäksi

yri­tysten mielestä kameravalvonnasta tehtävä tilakohtainen ilmoittaminen on julkisen tilan tapauksessa hankalaa, koska tällöin on epäselvää, mihin merkintöjä saa tehdä. Osalle yrityksistä video- ja kameravalvonnan merkintöjen tekeminen on ulkoistettu osaksi vartiointin palvelupakettia.

Yritysten esittämä kehittämisidea kameravalvonnasta tiedottamiseen liittyvään tiedonantovelvoitteeseen on, että valvonnasta voitaisiin ilmoittaa koskien tiettyä aluetta tai rakennusta.

Tallenteiden tuhoamista koskeva tiedonantovelvoite on yritysten mielestä vähämerkityksellinen, koska tallenteiden käyttö on yleensä täysin automatisoitu prosessi. Tallenteita hävitetään suurilta osin useammin kuin laissa määrätään, koska datan säilyttäminen veisi muuten liikaa tilaa. Yritykset kommentoivat myös, että laki ei rajoita kulunvalvontatietojen säilyttämistä.

Sähköpostiviestien esille hakeminen ilman viestin avaamista oli tutkimuksessa tapauksena harvinainen. Yleensä viestejä haetaan avaamatta niitä vain kuoleman tai vakavissa sairaustapauksissa. Tutkimukseen osallistuneiden yritysten mielestä lainsäädäntö on selkeyttänyt prosessia ja tiedonantovelvoitetta pidetään relevanttina. Tiedonantovelvoitteesta todettiin, että sen muotoilu muistuttaa yritysten mielestä esitutkinta- ja pakkokeinolain muotoilua ja on tältä osin epäselvä.

Teknisestä valvonnasta tiedottaminen nähdään tärkeäksi osaksi yritysten avoimuutta, mutta tiedonantovelvoitteen muotoilu ei ollut tutkimukseen osallistuneiden yritysten mielestä helposti ymmärrettävissä. Muutama yritys kommentoi, että tietoa pitää toimittaa usealle eri viranomaiselle. Tämän tiedonantovelvoitteen osalta on olemassa ero teleyritysten ja muiden yritysten välillä. Selkeiden ohjeiden tekoon henkilöstölle menee paljon aikaa, itse tiedottamiseen ei niinkään.

Sähköpostiviestien avaamisesta tehtävä selvitys herätti paljon keskustelua. Yksi esille noussut kommentti oli, että lainsäädännön myötä selvityksen tekeminen on yrityksille hankalampaa kuin aikaisemmin. Kuitenkin prosessi on nyt helpommin ymmärrettävissä kaikille osapuolille ja selkeämpi kuin aikaisemmin. Tiedonantovelvoite on relevantti, koska halutaan dokumentoida koko tapahtuma, eli ketkä olivat läsnä, miksi viesti on avattu ja mikä oli lopputulos.

Jotkut yritykset ovat tehneet selvityksen myös kuolemantapauksissa, vaikka laki ei sitä vaadi. Palveluntarjoajalla on käytössään valmis pohja, joka täytetään, jolloin selvitykseen ei mene paljon aikaa. Muilla yrityksillä aikaa selvityksen tekemiseen kuluu enemmän.

Kehittämisideana esitettiin, että viranomaisilla voisi olla valmis malli tai pohja, jota yritykset voisivat käyttää. Tämä vähentäisi virheiden mahdollisuutta ja nopeuttaisi televiestin avaamisesta tehtävän selvityksen laatimista yrityksissä.

5.4 Kemialliset tekijät työssä

"Kemialliset tekijät työssä" -haastattelusegmenttiin yhdistettiin "valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta" tapauksena. Lisäksi tässä segmentissä tarkasteltiin soveltuvin osin Valtioneuvoston asetusta kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) ja siihen sisältyviä tiedonantovelvoitteita.

Työturvallisuuslain (738/2002) säännöksillä on implementoitu puitedirektiivi 89/391/ETY. Valtioneuvoston asetuksella kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) on pantu täytäntöön direktiivi 98/24/EY. Asetuksen (715/2001) 5 §:n tarkoittamat velvoitteet ovat myös suoraan täytäntöön pantavaa lainsäädäntöä EU:n REACH-asetuksen perusteella¹⁰. Valtioneuvoston asetuksen 5, 6 ja 11 §:n seitsemän työnantaja-velvoitetta¹¹ ovat olleet laskennan kohteena myös luvun 4.3 "Työsuojaus ja -turvallisuus" kohdassa 4.3.1. "Hallinnolliset kustannukset". Tiedonantovelvoitteet ovat aina-kin osittain päällekkäiset työturvallisuuslain (738/2002) 10, 19 ja 45 §:n kanssa¹², ja myös taulukon tulokset ovat siten osittain päällekkäisiä.

5.4.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Kemiallisiin tekijöihin työssä liittyviä hallinnollisia kustannuksia sekä hallinnollista taakkaa on kuvattu taulukossa 25. Taulukossa esitetään jokaisen tutkimuksen kohteena olleen tiedonantovelvoitteen osalta laki, tiedonantovelvoitteeseen liittyvien aktiviteettien tapauskohtainen aika, tiedonantovelvoitteeseen liittyvien aktiviteettien tapauskohtainen hallinnollinen kustannus, populaatio, hallinnollinen kokonaiskustannus, hallinnollinen taakka sekä taakka prosenttimääräisenä hallinnollisista kustannuksista.

¹⁰ 1907/2006/EY

¹¹ Toimintasuunnitelman ylläpito; ilmoitus onnettomuudesta tai vaara- tai hätätilanteesta työntekijöille; ajan tasalla pidettävä kaupanimen mukainen luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista; käyttöturvallisuustietojen ja luettelon nähtäväksi saatavina pitäminen; käyttöturvallisuustiedotteet ja luettelo tai niiden jäljennökset on toimitettava sopivalla tavalla työpaikan työsuojausvaltuutetulle; riskien tunnistus ja arviointi sekä esitys kirjallisessa muodossa; riskiarvioinnin pitäminen ajan tasalla.

¹² Työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi; tiedon kertominen toimenpiteistä työsuojausluomistusta koskien; tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta osalta.

Taulukko 25. Kemiallisiin tekijöihin työssä liittyvät tiedonantovelvoitteet ja hallinnolliset kustannukset

Tiedonantovelvoite	Laki	Kesto (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus/ tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonais-kustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Ajan tasalla pidettävä kauppanimen mukainen luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista.	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 5 §	450	403	47693	230 591 000	57 648 000	25
Käyttöturvallisuustietojen ja luettelon nähtäväksi saatavina pitäminen	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 5 §	390	203	47693	9 678 000	0	0
Käyttöturvallisuustiedotteet ja luettelo tai niiden jäljennökset on toimitettava sopivalla tavalla työpaikan työsuojeluvaltuutetulle.	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 5 §	2	1	47693	596 000	0	0
Riskien tunnistus ja arviointi sekä esitys kirjallisessa muodossa	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 6 §	4800	4 298	47693	204 970 000	51 243 000	25
Riskiarvioinnin pitäminen ajan tasalla.	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 6 §	240	215	47693	10 249 000	2 562 000	25
Toimintasuunnitelman ylläpito	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 11 §	220	337	47693	16 071 000	4 018 000	25
Ilmoitus onnettomuudesta tai vaara- tai hätätilanteesta työntekijöille	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 11 §	10	9	47693	427 000	0	0

Kemiallisten tekijöiden osalta suurimmat kustannukset muodostuvat kemikaaliluettelon ylläpitämisestä sekä riskien tunnistuksesta ja arvioinnista. Kemikaaliluettelon ylläpitämisen kokonaiskustannukset ovat 231 miljoonaa euroa ja riskien tunnistuksen ja arvioinnin kokonaiskustannukset 205 miljoonaa euroa. Myös suurimmat koetut *hallinnolliset taakat* liittyvät edellä mainittuihin kahteen tiedonantovelvoitteeseen. *Hallinnolliset taakat* muodostavat molempien tiedonantovelvoitteiden osalta 25 % kokonaiskustannuksista.

Riskien tunnistamisen osalta suurin osa kustannuksista muodostuu riskien tunnistamisesta ja dokumentoimisesta. Tiedonantovelvoite on kuitenkin yrityksille kertaluonteinen. Useat haastateltavista yrityksistä toteuttavat lainsäädännön edellyttämää kokonaisarviointia syvällisempää arviointia. Erityisesti kemian alan yrityksissä riskinarviointi saatetaan toteuttaa valmistusprosessikohtaisesti. Tässä suhteessa kyseisen tiedonantovelvoitteen vertailu muihin ei ole täysin mielekästä.

Käyttöturvallisuustiedotteet tallennetaan yrityksissä sähköisesti. Jäljennösten toimittaminen näistä ei ole sinänsä relevanttia, koska työsuojeluvaltuutetulla on pääsy käyttöturvallisuustiedotteiden luetteloon ja he tietävät, että luetteloita päivitetään.

Käyttöturvallisuustiedotteiden ja työpaikalla käytettäviä kemikaaleja koskevan luettelon toimittaminen työsuojeluvaltuutetulle nähtiin vievän aikaa joko vähän, tai

ei ollenkaan. Muutamissa tapauksissa toimittamisen prosessi luettelon muuttuessa on niin automatisoitu, ettei sen nähty vievän vuositason juurikaan aikaa. Kemikaalien luettelointiin liittyvää palautetta käsitellään seuraavassa luvussa.

Työnantajalla on oltava lain mukaan onnettomuuksien sekä vaara- ja hätätilanteiden varalta toimintasuunnitelma. Tähän liittyy myös tarpeellisten varoitus- ja muiden viestintäjärjestelmien ylläpito. Toimintasuunnitelman ja siihen liittyvien mahdollisten harjoitteiden (esim. erilliset pelastusharjoitukset) laajuus vaihtelevat merkittävästi. Usein käytetty aika vuositason on 2–3 tunnin luokkaa, mutta muutamilla, erityisesti suuremmilla kemikaaleja käsittelevillä tai valmistavilla yrityksillä, ajankäyttö on lähes kymmenkertainen. Joillakin näistä yrityksistä on käytössä kannustimia, jos henkilökunta havaitsee toimintasuunnitelman päivitystarpeita.

5.4.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Yleisenä haastatteluissa usein toistuneena kommenttina kemikaaleihin liittyvästä lainsäädännöstä todettiin, että toivottavaa olisi yhden luukun periaate, jossa yritykset voisivat asioida yhden viranomaisen kanssa. Tällä hetkellä kemikaaliyritykset toimittavat useita samoja tietoja ainakin seuraaville tahoille: Valvira, Evira, Suomen Ympäristökeskus ja alueelliset ympäristökeskukset. Täsmällisiä tietovaatimuskohdaisia näkemyksiä ei kuitenkaan esitetty.

Ajan tasalla olevan kaupan mukaisen luettelon pitäminen työpaikalla käytettävistä kemikaaleista ja luettelon nähtävillä pitäminen nähtiin osittain epärelevanteiksi tiedonantovelvoitteiksi. Yrityksillä on käytöturvallisuustiedotteet olemassa. Yksi ehdotus oli, että erillisen luettelon pitämisestä voitaisiin luopua, koska tiedot löytyvät sekä yritysten tietojärjestelmistä että paperiversioina. Haastattelujen mukaan lainsäädäntöä voitaisiin myös kehittää niin, että vaarattomia kemikaaleja ei pitäisi luetteloida näin tarkkaan. Arkistointivelvoitteen aikarajan lyhentäminen esimerkiksi kahteen vuoteen helpottaisi tehtävää työnantajan näkökulmasta.

Riskien tunnistus ja arviointi sekä esitys kirjallisessa muodossa koettiin varsin hankalaksi tiedonantovelvoitteeksi. Eräällä esimerkkiyrityksellä kokonaisvaltaisen riskianalyysin tekeminen ei ollut relevanttia, koska yrityksellä on noin 500 kemikaalia käytössä. Yrityksen tapauksessa tuotantoprosessikohtainen riskianalyysi on tärkeätä, ei kemikaalikohtainen. Yritysten mukaan tiedonantovelvoitteen relevanttius riippuu siis kemikaalien lukumäärästä. Viimeiset muutokset lainsäädännössä ovat yritysten mielestä keventäneet työmäärää ja positiivista kehitystä on tapahtunut. Kehittämisideoina esitettiin toive, että lain tulkinnassa voitaisiin ottaa huomioon erilaiset riskianalyysien toteutustavat (esimerkiksi valmistusprosessikohtainen riskianalyysi kemikaalikohtaisen sijaan).

Toinen riskiarviointia koskeva kehitysidea oli päällekkäisen tiedon toimittamisen vähentäminen, sillä tällä hetkellä riskiarviointi pitää toimittaa sekä työsuojelu- ja paloviranomaiselle.

5.5 Koneet ja välineet

Työvälineiden turvallisen käytön tarkastamisessa suurimmat kustannukset muodostavat niiden ohjeiden täydennyksestä, laatisemisesta sekä ajan tasalla pitämisestä. Toisaalta haastatellut kokivat, että vastaava toiminta toteutettaisiin joka tapauksessa niiden toimintakunnon ja turvallisuuden varmistamiseksi. Erikokoisten yritysten käyttämä aika vaihtelee tämän tiedonantovelvoitteen kohdalla ja poikkeuksena aineistossa ovat pienemmät yritykset, joilla on vähän lain piiriin kuuluvia työvälineitä. Näillä poikkeusyrityksillä hallinnollisiin aktiviteetteihin kului vuositasolla vain murto-osa siitä ajasta, mitä siihen kului normaalitapauksen yrityksillä.

Koneiden ja välineiden osalta havaintojen välillä on voimakasta vaihtelua, koska lainsäädännön piiriin kuuluvien työvälineiden sekä koneiden määrä ja tyyppi vaihtelevat merkittävästi yritysten välillä.

Työturvallisuuslain (738/2002) säännöksillä on täytäntöön pantu puitedirektiivi 89/391/ETY. Valtioneuvoston asetuksella työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) on täytäntöön pantu direktiivi 2009/104/EY. Asetuksen 3, 4 ja 5 §:ää koskevat viisi työnantajavelvoitetta ovat olleet laskennan kohteena myös luvun 4.3. ”Työsuojelu ja -turvallisuus” kohdassa 3.3.1 ”Hallinnolliset kustannukset”. Nämä tiedonantovelvoitteet¹³ ovat ainakin osittain päällekkäiset työturvallisuuslain (738/2002) 10, 19 ja 45 §:n kanssa¹⁴. Käytännössä tämä tarkoittaa, että hallinnollisissa kustannuksissa esiintyy päällekkäisyyttä näiden tiedonantovelvoitteiden osalta.

5.5.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Seuraavassa taulukossa on esitetty työvälineiden turvalliseen käyttöön ja tarkastamiseen liittyvien tiedonantovelvoitteiden *hallinnollisia kustannuksia* sekä *hallinnollista taakkaa*. Taulukossa on eritelty jokaisen tutkimuksen kohteena olleen tiedonantovelvoitteen osalta laki, tiedonantovelvoitteeseen liittyvien aktiviteettien tapauskohtainen aika, tiedonantovelvoitteeseen liittyvien aktiviteettien tapauskohtainen *hallinnollinen kustannus*, populaatio, hallinnollinen kokonaiskustannus, *hallinnollinen taakka* sekä taakka prosenttimääräisenä hallinnollisista kustannuksista.

13 Ohjeiden täydennys ja laatiseminen sekä ajan tasalla pitäminen; ohjeiden saatavilla pitäminen ja noudattamisen varmistaminen; työvälineiden turvallisuuden selvitys ja arviointi; käytön turvallisuuden varmistaminen opastuksella yms.; huoltokirjan ajan tasalla pitäminen, työvälineen toimintakunnon varmistaminen ja tarkastaminen/tarkistaminen.

14 Työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi; tiedon kertominen toimenpiteistä työsuojeluilmoitusta koskien; tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta.

Taulukko 26. Koneisiin ja välineisiin liittyvät tiedonantovelvoitteet ja hallinnolliset kustannukset

Tiedonantovelvoite	Laki	Kesto (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus/ tapaus (€)	Populaatio	Hallinnollinen kokonaiskustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Taakka, %
Ohjeiden täydennys ja laatiminen sekä ajan tasalla pitäminen	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 3 §	4030	3 597	24 000	86 329 000	0	0
Ohjeiden saatavilla pitäminen ja noudattamisen varmistaminen	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 3 §	400	266	24 000	38 335 000	9 584 000	25
Työvälineiden turvallisuuden selvitys ja arviointi	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 4 §	60	40	24 000	958 000	958 000	100
Käytön turvallisuuden varmistaminen opastuksella yms.	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 4 §	4500	2 442	24 000	58 605 000	0	0
Huoltokirjan ajan tasalla pitäminen. Työvälineen toimintakunnon varmistaminen ja tarkastaminen/ tarkistaminen.	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 5 §	168	112	24 000	2 683 000	0	0

Valtioneuvoston asetuksessa työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (3 §) oleva vaatimus ohjeiden täydennyksestä ja ajan tasalla pitämisestä herätti runsaasti keskustelua. Yhtenä kehittämisehdotuksena esitettiin, että tulevaisuudessa viranomaisen pitäisi hyväksyä englanninkieliset manuaalit, silloin kun ei ole kyse välittömästi työturvallisuuteen liittyvistä asioista (näiden tulisi olla suomen- tai ruotsinkielellä saatavilla). Useiden laitteiden huoltohenkilökunta tuntee laitekohtaisen sanastonsa englanniksi. Tällä hetkellä yritykset joutuvat usein kääntämään ohjeistusta englannista suomen kielelle. Tähän tiedonantovelvoitteeseen liittyy myös eniten *hallinnollisia kustannuksia*, 86 miljoonaa euroa.

5.5.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Ohjeiden saatavilla pitäminen ja noudattamisen varmistaminen koettiin relevantiksi tiedonantovelvoitteeksi. Tämän tiedonantovelvoitteen kokonaiskustannukset ovat 38 miljoonaa euroa. Kemikaalialalla ATEX-sääntöjen saatavilla pitäminen on haasteltavien yritysten mukaan työläämpää ja muodostaa poikkeuksen muuten suhteellisen helposti hoidettavasta tiedonantovelvoitteesta.

Huoltokirjan ajan tasalla pitäminen ja toimintakunnon varmistaminen nähtiin yleensä suhteellisen vähän aikaa vieväksi tehtäväksi. Suuremmissa yrityksissä toimintaa on ulkoistettu huoltoyhtiöille ja kunnossapitojärjestelmät muistuttavat tarkastusten toteuttamisesta. Huoltokirjan ajan tasalla pitämisen kokonaiskustannukset ovat 2,6 miljoonaa euroa, joihin ei sisälly lainkaan *hallinnollista taakkaa*.

5.6 Erityistapaukset

Erityistapauksilla viitataan tässä sellaisiin tiedonantovelvoitteisiin, joille ei ollut mielekästä järjestää erillistä haastattelukampanjaa. Erillistapauksia tiedusteltiin erityisalojen eri haastattelujen yhteydessä.

Työturvallisuuslain (738/2002) säännöksillä on pantu täytäntöön puitedirektiivi 89/391/ETY. Valtioneuvoston asetuksella työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuville vaaroilta (85/2006) on täytäntöön pantu direktiivi 2003/10/EY. Valtioneuvoston asetuksella työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuville vaaroilta (48/2005) on täytäntöön pantu direktiivi 2002/44/EY. Meluasetuksen (85/2006) 9 ja 10 §:n kaksi työnantajavelvoitetta¹⁵ ovat olleet laskennan kohteena myös luvun 4.3. ”Työsuojelu ja -turvallisuus” kohdassa 4.3.1. ”Hallinnolliset kustannukset” työturvallisuuslain 10, 19 sekä 45 §:n¹⁶ osalta. Taulukon tulokset ovat osin päällekkäisiä.

Tärinäasetuksen (48/2005) 8 ja 9 §:n kaksi työnantajavelvoitetta¹⁷ ovat niin ikään olleet osittain laskennan kohteena myös luvussa 4.3. ”Työsuojelu ja -turvallisuus” työturvallisuuslain 10 §, 19 § sekä 45 §:n osalta¹⁸. Taulukon tulokset ovat osittain päällekkäisiä.

15 Melusta aiheutuvan riskinarvioinnin toteutus ja tulosten säilyttäminen; melumittausten tulosten säilyttäminen.

16 Työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi; tiedon kertominen toimenpiteistä työsuojeluilmoitusta koskien; tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta.

17 Tärinämittauksen tietojen säilyttäminen; riskien arvioinnin toteutus mittauksen pohjalta ja riskin arvioinnin tulosten säilyttäminen.

18 Työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi; tiedon kertominen toimenpiteistä työsuojeluilmoitusta koskien; tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta.

5.6.1 Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Taulukko 27. Erityistapauksien *hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka*

Tiedonantovelvoite	Laki	Kesto (min)/ tapaus	Hallinnollinen kustannus/ tapaus	Populaatio	Hallinnollinen kokonaiskustannus	Hallinnollinen taakka	Taakka, %
Melumittausten tulosten säilyttäminen	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006) 9 §	60	31	67 000	25 099 000	12 550 000	50
Melusta aiheutuvan riskinarvioinnin toteutus ja tulosten säilyttäminen	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006) 10 §	65	34	67 000	2 266 000	1 133 000	50
Meluntorjuntaohjelman laatiminen	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006) 15 §	0	0	71 000	0	0	0
Tärinämittauksen tietojen säilyttäminen	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta (48/2005) 8 §	5	3	28 603	74 000	74 000	100
Riskien arvioinnin toteutus mittauksen pohjalta ja riskin arvioinnin tulosten säilyttäminen	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta (48/2005) 9 §	0	0	28 603	0	0	0
Toimintaohjeiden varmistaminen yhteisellä työpaikalla	Työturvallisuuslaki (738/2002) 47 §	105	55	13 637	2 235 000	559 000	25
Haitta- ja vaaratekijöistä tiedottaminen	Työturvallisuuslaki (738/2002) 50 §	15	8	13 637	5 534 000	1 384 000	25
Tunnisteen antaminen työmaalla liikkuville työntekijöille	Työturvallisuuslaki (738/2002) 52a §	20	10	13 637	7 379 000	3 690 000	50
Tapaturman ilmoittaminen	Tapaturmavakuutuslaki (610/1948) 39 §	120	80	141 692	135 793 000	67 896 000	50
Tapaturmaluettelon laatiminen	Tapaturmavakuutuslaki (610/1948) 64g §	15	10	141 692	16 974 000	0	0

Kuten yllä olevasta taulukosta nähdään, suurimmat *hallinnolliset kustannukset* aiheutuvat työtapaturman ilmoittamisesta tapaturmavakuutuslain mukaisesti. Kokonaiskustannukset työtapaturman ilmoittamisesta ovat 136 miljoonaa euroa. Käytännössä yritykset tekisivät tämän joka tapauksessa, mutta eivät tässä laajuudessa. Tästä tiedonantovelvoitteesta aiheutuu myös suurin *hallinnollinen taakka* (68 miljoonaa euroa).

Toinen kustannuksiltaan erottuva erä on melumittausten tulosten säilyttäminen. Kokonaiskustannukset ovat tulosten säilyttämisen osalta 25 miljoonaa euroa. Kustannusten suuruus selittyy sillä, että melumittauksia toteutetaan työmaakohtaisesti ja niitä ei säilytetä yrityksissä keskitetysti. *Hallinnollinen taakka* melumittausten tulosten säilyttämisestä on 50 prosenttia kokonaiskustannuksista.

5.6.2 Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Melumittausten tulosten säilyttäminen koetaan haastavaksi esim. rakennusallalla, koska yritykset kokevat, että meluntorjunta-asetukset on tehty muulle teollisuudelle. Yleisten koneiden melun taso on rajojen mukaisia, ja lähtökohtana on usein yrityksissä, että melutasot eivät ylity. Mittausten tekeminen vaihtelee yrityksittäin, jotkut tekevät niitä hyvin harvoin, toiset joka työmaalla. Riskiarviointeja tehdään taajama-alueen työmailla miltei aina, maaseudulla harvemmin.

Meluntorjuntaohjelman osalta todettiin, että niitä tehdään harvoin. Meluntorjuntaohjelma on usein sisällytetty johonkin muuhun suunnitelmaan tai yrityksen omiin toimintatapoihin (kuulosuojaimien ja korvatulppien jakaminen kaikille jne.) niin, ettei sitä tarvitse tehdä erikseen.

Ajopäiväkirjojen osalta toteutettiin haastatteluja sekä asiantuntija-arviota. Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry:n mukaan ajopäiväkirjoja on vielä käytössä paljon. Suomessa on nykyään myös tuhansia autoja, joissa käytetään digipiirtureita. Kaikki haastatellut yritykset seurasivat ajoaikoja sähköisesti kiekolla, sirukortilla tai seurantalaitteilla, eivät ajopäiväkirjan avulla.

Tapaturmia koskevat tiedonantovelvoitteet tehtäisiin yrityksissä joka tapauksessa, ja näihin kuluva aika on myös verrattain vähäinen.

5.7 Tiedonantovelvoitteet, joissa ei selkeää populaatiota

Eritysisaloja ja niitä koskevia tapauksia arvioitaessa kahteen tiedonantovelvoitteeseen ei ole olemassa selkeää populaatiota tai niiden mittaaminen ei ollut relevanttia. Näitä kahta tapausta kuvaillaan tarkemmin seuraavassa.

Tapaturmavakuutuslaki (610/1948) 64 a §:n mukainen tietojen arkistointi viranomaisten erillisestä pyynnöstä on luonteeltaan tiedonantovelvoite, jonka toteutuminen on satunnaista. Joillakin yrityksistä käytössä oli myös näiden tietojen automaattinen arkistointi tapaturmavakuutuslain yhteydessä, toiset eivät puolestaan arkistoineet näitä tietoja lainkaan. Tämän vuoksi tutkimuksessa ei pystytty esittämään arviota velvoitteen aiheuttamista kustannuksista.

Työaikalain (612/1996) 37 a §:n mukainen ajopäiväkirjan toimittaminen oli tiedonantovelvoitteena sellainen, ettei sen arvioimiseksi ole esittää mielekästä kustannusta. Asiantuntija-arvion mukaan¹⁹ Suomessa on tuhansia autoja, joissa on käytössä ajopäiväkirja. Yritykset puolestaan näkevät, että ajopäiväkirjan toimittaminen autoon vie alle minuutin. Tämän lisäksi useissa haastatelluista yrityksistä käyttivät digipiirtureita. Mainitun asiantuntija-arvion mukaan kehitys on mennyt suuntaan, jossa yhä enenevässä määrin käytetään digipiirtureita ajopäiväkirjojen asemasta.

19 Suomen Kuljetus ja Logistiikka ry (SKAL) 30.9.2009

6 Yhteenveto tutkimuksen keskeisistä tuloksista

6.1 Tutkimuksen kokonaistulokset

Tutkimuksissa tehdyillä oletuksilla ja estimoinneilla arvio *hallinnollisista kustannuksista* ja *taakasta* työnantajavelvoitteiden osalta on kokonaisuudessaan:

Taulukko 28. Hallinnolliset kokonaiskustannukset ja hallinnollinen taakka

Hallinnollinen kustannus	5 825 408 800 €
Hallinnollinen taakka	906 133 696 €

Hallinnollisen taakan osuus kokonaiskustannuksista on 16 prosenttia.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kymmenen *hallinnollisten kustannusten* osalta selvityksen perusteella raskainta tiedonantovelvoitetta. Nämä tiedonantovelvoitteet muodostavat 83 % koko tutkimuksen hallinnollisista kustannuksista. Taulukossa kustannus/ kerta kuvaa sitä, kuinka paljon kustannuksia yritykselle aiheutuu velvoitteen toteuttamisesta yhden kerran.

Taulukko 29. Kymmenen hallinnollisten kustannusten osalta raskainta tiedonantovelvoitetta

Tiedonantovelvoite	Laki	Pykälä	Hallinnollinen kustannus (€)	Hallinnollinen taakka (€)	Kustannus/ kerta (€)
Työturvallisuudesta tehtävän selvityksen ja arvioinnin tallentaminen	Työturvallisuuslaki	10 §	1 631 702 000	0	16 236
Tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta	Työturvallisuuslaki	45 §	1 505 945 000	0	1 249
Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle	Työsopimuslaki	2 luku 16 §	338 440 000	0	19
Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle	Sairausvakuutuslaki	15 luku 10 §	315 594 000	315 594 000	27
Ajan tasalla pidettävä kaupanimen mukainen luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista.	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä	5 §	230 591 000	57 648 000	403
Riskien tunnistus ja arviointi sekä esitys kirjallisessa muodossa.	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä	6 §	204 970 000	51 242 000	4 298
Tiedon kertominen toimenpiteistä työsuojeluilmoitusta koskien	Työturvallisuuslaki	19 §	150 594 000	0	125
Terveystilaa koskevien tietojen säilyttäminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	5 §	150 594 000	150 594 000	125
Suunnitelman tekeminen purkuun ja pystytykseen	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta	27 §	136 343 000	0	227
Tapaturman ilmoittaminen	Tapaturmavakuutuslaki	39 §	135 793 000	67 896 000	80

Kaksi työturvallisuuslain tiedonantovelvoitetta, työturvallisuudesta tehtävän selvityksen ja arvioinnin tallentaminen sekä tarpeellisten ohjeiden laatiminen laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta, muodostavat merkittävän osan *hallinnollisista kustannuksista*. Työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi ja tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta sisältävät osittain niitä arvioita, joita rakennustyöasetuksen tiedonantovelvoitteet sekä kemiallisia tekijöitä koskevan asetuksen tiedonantovelvoitteista esitettiin. Käytännössä tämä tarkoittaa, että muutama yksittäinen vastaaja on arvioinut työturvallisuudesta tehtävän selvityksen ja arvioinnin yhteydessä myös kemiallisiin tekijöihin liittyvän riskienkartoituksen aikaa. Tämä päällekkäisyys ei ole sikäli merkittävä, että erityisalojen kohdalla nämä ”erityistilanteet” on arvioitu erikseen yksittäin.

Yllä esitetystä hallinnollisilta kustannuksiltaan työläimmistä velvoitteista ainoastaan ”Terveystilaa koskevien tietojen säilyttäminen”, ”Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle” ja ”Tapaturman ilmoittaminen pohjautuvat pelkästään kansalliseen lainsäädäntöön. Muiden tiedonantovelvoitteiden säädösten taustalla on EU:n tai muun ylikansallisen säätelyn toimeenpanoa.

Seuraavassa on esitetty kymmenen *hallinnollisen taakan* osalta raskainta tiedonantovelvoitetta sekä niiden vuotuinen *hallinnollinen taakka*. *Hallinnollinen kustannus/kerta* tarkoittaa samaa kuin edellä eli sitä, kuinka paljon resursseja yritykseltä kuluu velvoitteen toteuttamiseen yhden kerran.

Taulukko 30. Kymmenen hallinnollisen taakan osalta raskainta tiedonantovelvoitetta

Tiedonantovelvoite	Laki	Pykälä	Hallinnollinen taakka (€)	Hallinnollinen kustannus (€)	Hallinnollinen kustannus/kerta (€)
Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle	Sairausvakuutuslaki	15 luku 10 §	315 594 000	315 594 000	27
Terveystietoa koskevien tietojen säilyttäminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	5 §	150 595 000	150 595 000	125
Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön	Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta	3 §	93 337 000	124 449 000	5
Tapaturman ilmoittaminen	Tapaturmavakuutuslaki	39 §	67 896 000	135 793 000	80
Ajan tasalla pidettävä kaupanimen mukainen luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista.	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä	5 §	57 648 000	230 591 000	403
Kameravalvonnasta tiedottaminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	17 §	54 410 000	72 546 000	2 591
Riskien tunnistus ja arviointi sekä esitys kirjallisessa muodossa.	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä	6 §	51 243 000	204 970	4 298
Melumittausten tulosten säilyttäminen	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelamisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta	9 §	12 550 000	25 099 000	32
Ohjeet mihin tapaturman ja sairastumisen sattuessa on ryhdyttävä	Työturvallisuuslaki	46 §	12 027 000	24 053 000	240
Ohjeiden saatavilla pitäminen ja noudattamisen varmistaminen.	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta	3 §	9 584 000	38 335 000	266

Kymmenen *hallinnollisen taakan* osalta raskainta tiedonantovelvoitetta muodostavat kaikkiaan noin 90 % koko tutkimuksen *hallinnollisesta taakasta*, mutta vain 23 % *hallinnollisista kokonaiskustannuksista*. Havainto on samansuuntainen kuin vastaavissa EU-tason mittauksissa.

Puolet edellä mainituista *hallinnolliselta taakaltaan* työläimmistä velvoitteista perustuu pelkästään kansalliseen lainsäädäntöön. Tällaisia tiedonantovelvoitteita ovat esimerkiksi ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvauksen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle, terveydentilaa koskevien tietojen säilyttäminen sekä tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön. Näiden kansallisten säädösten tarkastelu

voi avata mahdollisuuksia vähentää velvoitteiden aiheuttamaa taakkaa ja siten myös niiden yrityksissä aiheuttamaa ärsytystä.

Työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvauksen oikeutettuja työntekijöitä koskien tehtävään ilmoituksen tekemiseen menee sinänsä suhteellisen vähän aikaa (40 minuuttia/tapaus) ja yritysten arvio ilmoittamisen kuormittavuudesta voi johtua halusta siirtää ilmoitusvelvollisuutta pois työnantajalta. Tunnistietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön tehdään useiden toimijoiden toimesta kuukausittain siitä huolimatta, että näin tiheä ilmoittaminen ei ole pakollista. Tässä mielessä yritysten omien toimintatapojen muuttaminen johtaisi *hallinnollisen kustannuksen* vähenemiseen. Tapaturman ilmoittamisen osalta yritysten kehittämisideat kohdistuvat ilmoittautumismuotoon ja erityisesti siihen liittyvän sähköisen asiointin kehittämiseen. Yksilöityjä kehittämisideoita yrityksillä ei kuitenkaan ole esittää. Kameravalvonnasta tiedottamisen osalta yritysten huomio kiinnittyy siihen, voisiko kameravalvonnasta tiedottaa yleisemmin yrityksen toimitilaa/aluetta koskien, eikä niin yksityiskohtaisesti kuin se tällä hetkellä toteutetaan. Kameravalvonnasta tiedottaminen on myös kymmenen yksittäistapauksena eniten aikaa vievän tiedonantovelvoitteen joukossa.

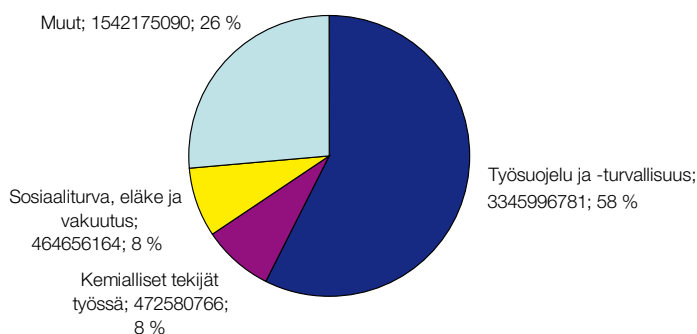
Tutkimuksessa analysoitiin tiedonantovelvoitteita myös yksittäistapaukseen kuuluvan ajan näkökulmasta. Näistä, yksittäistapaukseltaan raskaimmista kertaluontoisista tiedonantovelvoitteista, vain kameravalvonnasta tiedottaminen sekä selvityksen tekeminen ulkopuolista työvoimaa käytettäessä perustuvat puhtaasti kansallisiin säädöksiin. Muissa tiedonantovelvoitteissa taustalla on myös EU-säädösten toimeenpanoa.

6.2 Tulokset säädösalueittain

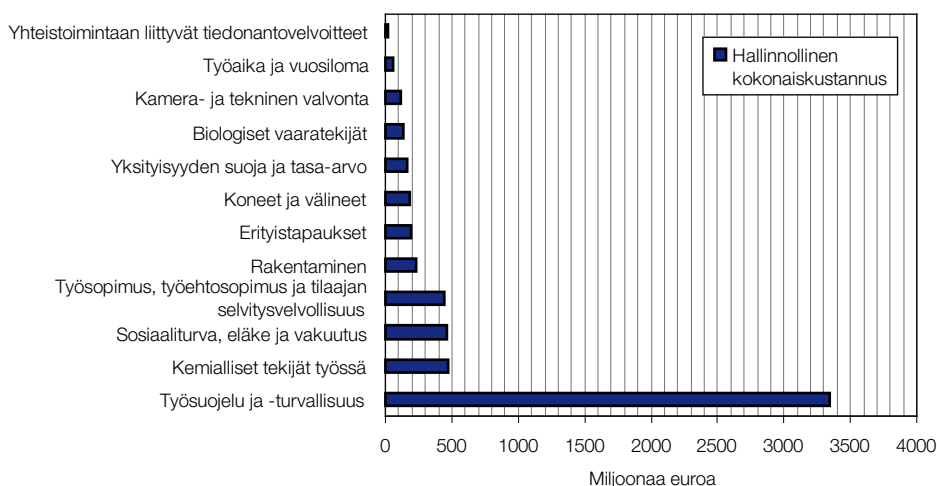
6.2.1 Kuormittavimmat säädösalueet

Tässä luvussa on esitetty yhteenveto tutkimuksen tuloksista säädösalueittain tutkimuksessa käytetyn jaottelun mukaisesti. Työsuoja- ja turvallisuus on yksittäisenä säädösalueena *hallinnolliselta kustannukseltaan* merkittävin säädösalue (kuvat 3 ja 4).

Kuva 3. Kolme eniten *hallinnollisia* kustannuksia aiheuttavaa säädösaluetta

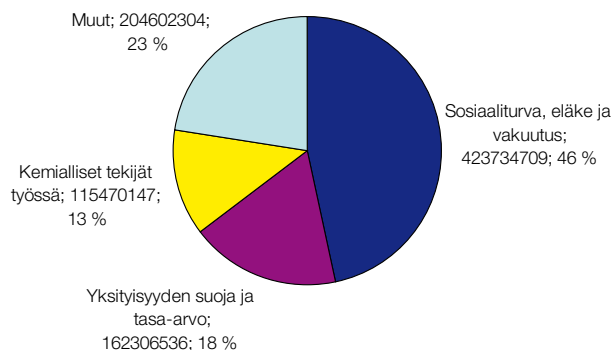


Kuva 4. Hallinnolliset kustannukset säädösalueittain

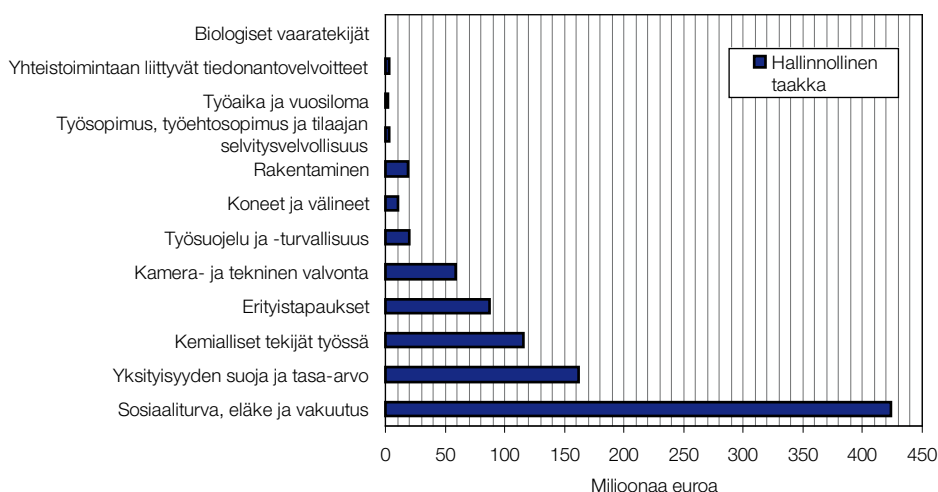


Hallinnollista taakkaa tarkasteltaessa työsuojelu- ja turvallisuus ei kuitenkaan ole enää kuormittavin säädösalue, vaan sosiaaliturva-, eläke- ja vakuutusasiat nousevat kuormittavimmaksi alueeksi. Tämä kuvaa tutkimuksessa todettua havaintoa siitä, että työsuojeluun ja turvallisuuteen liittyvät tiedonantovelvoitteet ovat sellaisia, joita yritykset usein tekevät myös oman liiketoimintansa tarpeista. Näin niistä ei aiheudu merkittävää *hallinnollista taakkaa*.

Kuva 5. Kolme eniten *hallinnollista taakkaa* aiheuttavaa säädösaluetta



Kuva 6. Hallinnollinen taakka säädösalueittain



Kolme *hallinnollisten kustannusten* osalta raskainta säädösaluetta: työsuojelu ja turvallisuus; kemialliset tekijät työssä sekä sosiaaliturva, eläke ja vakuutus muodostavat noin 74 % koko tutkimuksen kohteena olevasta hallinnollisesta kustannuksesta. Vastaavasti kolme *hallinnolliselta taakan* osalta työläintä säädösaluetta (sosiaaliturva, eläke ja vakuutus; yksityisyyden suoja työelämässä ja tasa-arvo sekä kemialliset tekijät työssä) muodostavat 76 % kokonaistaakasta.

Tutkimuksessa säädösalueet oli jaettu luvussa 3 kuvatus segmentoinnin mukaisesti "yleisiin työnantajavelvoitteisiin" sekä "erityisaloja koskeviin tiedonantovelvoitteisiin".

Yleisten työnantajavelvoitteiden kohdalla kolme hallinnollisten kustannusten näkökulmasta kuormittavinta säädösalueetta muodostavat 95 % koko säädösalueen kustannuksista. Nämä säädösalueet ovat:

- 1** Työsuojelu ja turvallisuus (hallinnolliset kustannukset 3 345 997 000 €)
- 2** Sosiaaliturva, eläke ja vakuutus (hallinnolliset kustannukset 464 656 000 €)
- 3** Työsopimus, työehtosopimus ja tilaajan selvitysvastavuus (hallinnolliset kustannukset 444 547 000 €)

Hallinnollisen taakan näkökulmasta tarkasteltuna 99 % muodostuu yleisten työnantajavelvoitteiden taakasta. Nämä säädösalueet ja niiden hallinnollinen taakka ovat:

- 1** Sosiaaliturva, eläke ja vakuutus (hallinnollinen taakka 423 735 000 €)
- 2** Yksityisyyden suoja työelämässä ja tasa-arvo (hallinnollinen taakka 162 307 000 €)
- 3** Työsuojelu- ja turvallisuus (hallinnollinen taakka 20 091 000 €)

Erityisalojen kohdalla kolme hallinnollisten kustannusten näkökulmasta kuormittavinta säädösalueetta muodostaa 68 % koko erityisalojen säädösalueen hallinnollisista kustannuksista. Kuormittavimmat säädösalueet ovat:

- 1** Kemiaiset tekijät työssä, (hallinnolliset kustannukset 472 581 000 €)
- 2** Rakentaminen, (hallinnolliset kustannukset 233 436 000 €)
- 3** Erityistapaukset, (hallinnolliset kustannukset 195 355 000 €)

Vastaavasti hallinnollisen taakan näkökulmasta erityisaloilla kolme kuormittavinta säädösalueetta muodostaa 92 % kokonaistaakasta. Nämä kolme kuormittavinta säädösalueetta ovat:

- 1** Kemiaiset tekijät työssä, (hallinnollinen taakka 115 470 000 €)
- 2** Erityistapaukset, (hallinnollinen taakka 87 285 000 €)
- 3** Kamera- ja tekninen valvonta, (hallinnollinen taakka 58 602 000 €)

Seuraavassa on esitetty yhteenveto viidestä työelämästä velvoitteesta kultakin säädösalueelta ensin hallinnollisella kustannuksella mitattuna ja tämän jälkeen hallinnollisella taakalla mitattuna.

6.2.2 Työläimmät tiedonantovelvoitteet kullakin säädosalueella

Työsopimus työehtosopimus ja tilaajan selvitysvelvollisuus

Seuraavassa on esitetty työsopimuksen viisi työläintä tiedonantovelvoitetta hallinnollisilla kustannuksilla mitattuna.

Taulukko 31. Työsopimuksen, työehtosopimuksen ja tilaajan selvitysvelvollisuuden viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen* perusteella

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen kokonaiskustannus	Osuus säädosalueen kustannuksista
1. Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle	TyöSopL (55/2001) 2 luku 16 §	19 €	338 440 000 €	76 %
2. Selvitysten pyytäminen	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (2006/1233) 5 §	1 171 €	76 725 000 €	17 %
3. Ilmoitus työntekijälle	TyöSopL (55/2001) 6 luku 6 §	62 €	6 275 000 €	1 %
4. Nuorelle työntekijälle työsopimuksen ehdot	NuorL (998/1993) 3 §	16 €	5 019 000 €	1 %
5. Kirjallisen selvityksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle	TyöSopL (55/2001) 5 luku 3 § (osa1)	94 €	2 873 000 €	1 %

Seuraavassa on esitetty työsopimuksen viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisella taakalla* mitattuna.

Taulukko 32. Työsopimuksen, työehtosopimuksen ja tilaajan selvitysvelvollisuuden viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen taakan* perusteella

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen taakka	Osuus säädosalueen kustannuksista
1. Luettelon pito nuorista työntekijöistä	NuorL (998/1993) 13 §	6 €	2 008 000 €	57 %
2. Työsopimuslain ja työehtosopimuksen nähtävillä pitäminen	TyöSopL (55/2001) 13 luku 10 §	5 €	523 000 €	15 %
3. Lain nähtävänäpito	TyöSopL (436/1946) 12 §	5 €	523 000 €	15 %
4. Ilmoituksen tekeminen (kirjallisesti)	TyöSopL (55/2001) 9 luku 4 §	62 €	233 000 €	7 %
5. Lain nähtävänäpito	NuorL (998/1993) 16 §	10 €	213 000 €	6 %

Työaika ja vuosiloma

Seuraavassa on esitetty työajan ja vuosiloman viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisella kustannuksella* mitattuna.

Taulukko 33. Työajan ja vuosiloman viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen* perusteella

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen kokonaiskustannus	Osuus sääädösalueen kokonaiskustannuksista
1. Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen	VL (162/2005) 28 §	15 €	21 936 000 €	40 %
2. Vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito	VL (162/2005) 29 §	13 €	18 802 000 €	34 %
3. Kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin.	TAL (605/1996) 37 §	6 €	9 401 000 €	17 %
4. Luvan hakeminen (lupa poiketa säännöllisestä työajasta tai lupa jaksotyöhön)	TAL (605/1996) 14 §	13 €	1 275 000 €	2 %
5. Vuosiloman antamisessa noudatettavien ohjeiden selvittäminen	VL (162/2005) 22 §	13 €	1 275 000 €	2 %

Seuraavassa on esitetty työajan ja vuosiloman viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisella taakalla* mitattuna.

Taulukko 34. Työajan ja vuosiloman viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen taakan* perusteella

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen taakka	Osuus sääädösalueen taakasta
1. Luvan hakeminen (lupa poiketa säännöllisestä työajasta tai lupa jaksotyöhön)	TAL (605/1996) 14 §	13 €	1 275 000 €	60 %
2. Asiakirjojen nähtävillä pitäminen	TAL (605/1996) 41 §	4 €	425 000 €	20 %
3. Lain nähtävillä pitäminen	VL (162/2005) 35 §	4 €	425 000 €	20 %
4. Kirjallisen ilmoituksen laatiminen	TAL (605/1996) 21§	13 €	500 €	0 %
5. Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen	VL (162/2005) 28 §	15 €	0 €	0 %

Työsuojelu ja turvallisuus

Seuraavassa on esitetty työsuojelun ja -turvallisuuden viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisella kustannuksella* mitattuna.

Taulukko 35. Työsuojelun ja -turvallisuuden viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen* perusteella

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen kokonaiskustannus	Osuus säädosalueen kokonaiskustannuksista
1. Työturvallisuudesta tehtävä selvitys ja arviointi	TTL (738/2002) 10 §	16 236 €	1 631 702 000 €	49 %
2. Tarpeelliset ohjeet laitteiden käytöstä ja turvallisuudesta	TTL (738/2002) 45 §	1 249 €	1 505 945 000 €	45 %
3. Toimenpiteistä kertominen työsuojeluilmoitusta koskien	TTL (738/2002) 19 §	125 €	150 595 000 €	5 %
4. Ohjeet mihin tapaturman ja sairastumisen sattuessa on ryhdyttävä	TTL (738/2002) 46 §	239 €	24 053 000 €	1 %
5. Ensiapuvälineiden merkitseminen	TTL (738/2002) 46 §	208 €	20 916 000 €	1 %

Seuraavassa on esitetty työsuojelun ja -turvallisuuden viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisella taakalla* mitattuna.

Taulukko 36. Työsuojelun ja -turvallisuuden viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen taakan* perusteella

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen taakka	Osuus säädosalueen taakasta
1. Ohjeet mihin tapaturman ja sairastumisen sattuessa on ryhdyttävä	TTL (738/2002) 46 §	239 €	12 026 000 €	60 %
2. Ensiapuvälineiden merkitseminen	TTL (738/2002) 46 §	208 €	5 229 000 €	26 %
3. Työsuojeluhenkilön ilmoittaminen rekisteriin	TSValL (44/2006) 47 §	31 €	1 569 000 €	8 %
4. Väkivallan torjumiseen liittyvien turvallisuusjärjestelyjen tai -laitteiden menettelytapojen laatiminen	TTL (738/2002) 27 §	31 €	784 000 €	4 %
5. Ilmoitus asbestityöstä	TSValL (44/2006) 48 §	31 €	172 000 €	1 %

Yksityisyyden suoja työelämässä ja tasa-arvo

Seuraavassa on esitetty yksityisyyden suojan ja tasa-arvon viisi työläintä tiedonantovelvoitetta hallinnollisella kustannuksella mitattuna.

Taulukko 37. Yksityisyyden suojan ja tasa-arvon viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen* perusteella

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen kustannus	Osuus säädösalueen kokonaiskustannuksista
1. Terveystilaa koskevien tietojen säilyttäminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 5 §	125 €	150 594 000 €	91 %
2. Selvityksen laatiminen sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi työnhakutilanteessa tai muun syrjinnän kohteeksi	Tasa-arvoL (609/1986) 10 §	120 €	12 039 000 €	7 %
3. Selvityksen antaminen työntekijälle tämän palkkauksen perusteista	Tasa-arvoL (609/1986) 10 §	60 €	3 010 000 €	2 %
4. Lain nähtävillä pitäminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 23 §	4 €	425 000 €	0 %
5. Ilmoitus työntekijää koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämiseksi	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 4 §	1 €	161 000 €	0 %

Seuraavassa on esitetty yksityisyyden suojan ja tasa-arvon viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisella taakalla* mitattuna.

Taulukko 38. Yksityisyyden suojan ja tasa-arvon viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen taakan* perusteella

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus/ tapaus	Hallinnollinen taakka	Osuus säädösalueen taakasta
1. Terveystilaa koskevien tietojen säilyttäminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 5 §	125 €	150 594 000 €	93 %
2. Selvityksen laatiminen sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi työnhakutilanteessa tai muun syrjinnän kohteeksi	Tasa-arvoL (609/1986) 10 §	120 €	9 030 000 €	6 %
3. Selvityksen antaminen työntekijälle tämän palkkauksen perusteista	Tasa-arvoL (609/1986) 10 §	60 €	2 257 000 €	1 %
4. Lain nähtävillä pitäminen	Tasa-arvoL (759/2004) 23 §	4 €	425 000 €	0 %
5. Ilmoitus työntekijää koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämiseksi	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 4 §	1 €	0 €	0 %

Sosiaaliturva, eläke ja vakuutus

Seuraavassa on esitetty sosiaaliturvan, eläkkeen ja vakuutuksen viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisella kustannuksella* mitattuna.

Taulukko 39. Sosiaaliturvan, eläkkeen ja vakuutuksen viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen perusteella*

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen kokonaistunnus	Osuus sääddösalueen kustannuksista
1. Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle	SVL (1224/2004) 15 luku 10 §	27 €	315 594 000 €	68 %
2. Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön	Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 §	5 €	124 449 000 €	29 %
3. Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi	TEL (395/2006) 195 §	60 €	6 020 000 €	1 %
4. Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön	TEL (395/2006) 144 §	3 €	4 931 0003 €	1 %
5. Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määäämistä ja vakuutuksen hoitoa varten.	TVL (608/1948) 37 §	37 €	3 679 000 €	1 %

Seuraavassa on esitetty sosiaaliturvan, eläkkeen ja vakuutuksen viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisella taakalla* mitattuna.

Taulukko 40. Sosiaaliturvan, eläkkeen ja vakuutuksen viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen taakan perusteella*

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen taakka	Osuus sääddösalueen taakasta
1. Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle	SVL (1224/2004) 15 luku 10 §	27 €	315 594 000 €	74 %
2. Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön	Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 §	5 €	93 337 000 €	22 %
3. Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi	TEL (395/2006) 195 §	60 €	4 515 000 €	1 %
4. Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määäämistä ja vakuutuksen hoitoa varten.	TVL (608/1948) 37 §	37 €	3 679 000 €	1 %
5. Tietojen säilyttäminen työterveyshuollon seuraamista varten	SVL (1224/2004) 13 luku 9 §	3 €	3 137 000 €	1 %

Yhteistoiminta

Seuraavassa on esitetty yhteistoiminnan viisi työläintä tiedonantovelvoitetta hallinnollisella kustannuksella mitattuna

Taulukko 41. Yhteistoiminnan viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen* perusteella

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus/ tapaus	Hallinnollinen kokonaiskus- tannus	Osuus säädosalueen kokonaiskus- tannuksista
1. Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot.	YTL (334/2007) 54 §	532 €	4 152 000 €	27 %
2. Kysymysten esittäminen ja vastauksien esittäminen.	YTL (334/2007) 14 §	40 €	3 738 000 €	25 %
3. Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille.	YTL (334/2007) 36 §	47 €	1 454 000 €	10 %
4. Yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot sekä selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta pitää antaa henkilöstöryhmän edustajille.	YTL (334/2007) 10 §	20 €	623 000 €	4 %
4. Pyyntöä kehitysnäkymät koko henkilöstölle.	YTL (334/2007) 10 §	20 €	623 000 €	4 %
4. Kehitysnäkymästä poikkeavat muutokset tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille	YTL (334/2007) 10 §	80 €	623 000 €	4 %

Seuraavassa on esitetty yhteistoiminnan viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisella taakalla* mitattuna

Taulukko 42. Yhteistoiminnan viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen taakan* perusteella

Tiedonantovelvoite	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen taakka	Osuus säädösalueen taakasta
1. Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriavät kannanotot.	YTL (334/2007) 54 §	532 €	1 038 000 €	39 %
2. Pyyntöä kehitysnäkymät koko henkilöstölle.	YTL (334/2007) 10 §	80 €	311 000 €	12 %
2. Aineiston näyttäminen.	HenkEdL (725/1990) 9 §	20 €	311 000 €	12 %
4. Yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot sekä selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta pitää antaa henkilöstöryhmän edustajille.	YTL (334/2007) 10 §	20 €	156 000 €	6 %
4. Kehitysnäkömäästä poikkeavat muutokset tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille	YTL (334/2007) 10 §	80 €	156 000 €	6 %

ERITYISALOJA KOSKEVAT TYÖLÄIMMÄT TIEDONANTOVELVOITTEET

Rakentaminen

Seuraavassa on esitetty rakentamisen viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisella kustannuksella* mitattuna.

Taulukko 43. Rakentamisen viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen* perusteella

Työläimmät 5 tiedonantovelvoitetta	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen kustannus	Osuus säädösalueen kustannuksista
Suunnitelman tekeminen purkuun ja pystytykseen	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 27 §	230 €	136 343 000 €	58 %
Nostotyösuunnitelman laatiminen	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008), 20 §	70 €	43 925 000 €	19 %
Asennussuunnitelman merkitseminen.	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) 37 §	500 €	19 760 000 €	8 %
Kirjallisten työturvallisuus-suunnitelmien laadinta ennen rakennustöiden aloittamista + suunnitelmien ylläpito	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) 10 §	1 €	11 813 000 €	5 %
Rakennustyömaa-alueen käytön suunnitelman laatiminen ja ylläpitäminen	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) 11 §	140 €	9 923 000 €	4 %

Seuraavassa on esitetty rakentamisen säädösalueen viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisella taakalla* mitattuna.

Taulukko 44. Rakentamisen viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen taakan* perusteella

Työläimmät 5 tiedonantovelvoitetta hallinnollisen taakan näkökulmasta	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen taakka	Osuus säädösalueen taakasta
Kirjallisten työturvallisuus-suunnitelmien laadinta ennen rakennustöiden aloittamista + suunnitelmien ylläpito	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) 10 §	170 €	8 860 000 €	47 %
Työmaan ennakoilmoituksen tekeminen	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) 4 §	50 €	3 286 000 €	17 %
Rakennustöiden työturvallisuussuunnitelmien esittäminen rakennuttajalle	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) 10 §	80 €	2 835 000 €	15 %
Rakennustyömaa-alueen käytön suunnitelman laatiminen ja ylläpitäminen	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) 11 §	140 €	2 481 000 €	13 %
Kirjallisen luvan antaminen sekä riittävien kykyjen ja taitojen varmistaminen trukin ja henkilönostimen kuljettajalle	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) 14 §	17 €	1 181 000 €	6 %

Biologiset vaaratekijät

Seuraavassa on esitetty biologisiin vaaratekijöihin liittyvät *hallinnollisilta kustannuksiltaan* merkittävimmät tiedonantovelvoitteet. Kirjallisten ohjeiden laatiminen menettelytavoista muodostaa yli puolet koko säädösalueen *hallinnollisista kustannuksista*.

Taulukko 45. Biologisten vaaratekijöiden viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen perusteella*

Työläimmät 5 tiedonantovelvoitetta	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen kustannus	Osuus säädösalueen kustannuksista
Kirjallisten ohjeiden laatiminen menettelytavoista	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 13 §	3 061 €	79 585 000 €	60 %
Biologisten vaarojen arviointi	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 5 §	80 €	41 523 000 €	31 %
Onnettomuuksien ilmoittaminen	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 10 §	1 140 €	5 951 000 €	4 %
Tiedon antaminen pyynnöstä	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 5 §	40 €	3 114 000 €	2 %
Tiedon antaminen pyynnöstä	Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993) 10 §	50 €	1 384 000 €	1 %

Ainoa säädösalueen tiedonantovelvoite, jossa esiintyy *hallinnollista taakkaa* on:

- Ennakoilmoitus kun ensimmäistä kertaa käytetään kategorioihin II, III ja IV kuuluvia biologisia tekijöitä, taakka 830 454 € (*hallinnollinen kustannus* 159,73 € / kerta).

Kamera- ja tekninen valvonta

Kamera- ja tekniseen valvontaan liittyvien tiedonantovelvoitteiden *hallinnollisilta kustannuksiltaan* työläimmät on esitetty alla olevassa taulukossa. Kuten taulukosta nähdään, muodostaa kolme kuormittavinta velvoitetta valtaosan *hallinnollisista kustannuksista*.

Taulukko 46. Kamera- ja teknisen valvonnan viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen perusteella*

Työläimmät 5 tiedonantovelvoitetta	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen kustannus	Osuus säädösalueen kustannuksista
Kameravalvonnasta tiedottaminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 17 §	2 590 €	72 546 000€	65 %
Kameravalvontaa koskevien merkintöjen tekeminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 17 §	800 €	22 473 000 €	20 %
Televiestin avaamisesta tehtävä selvitys	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 21 §	150 €	16 771 000 €	15 %
Valvonnasta tiedottaminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 19 §	20 €	559 000 €	0 %
Televalvonnasta ilmoittaminen	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 17 §	1 €	37 000 €	0 %

Näistä tiedonantovelvoitteista ainoastaan kaksi tiedonantovelvoitetta sisältää *hallinnollista taakkaa*:

- Kameravalvonnasta tiedottaminen, taakka 54 410 000 € (93 % säädösalueen taakasta) ja
- Televiestin avaamisesta tehtävä selvitys, taakka 4 193 000 € (7 % säädösalueen taakasta)

Kemialliset tekijät työssä

Seuraavassa on esitetty *hallinnollisilta kustannuksiltaan* raskaimmat tiedonantovelvoitteet liittyen kemiallisiin tekijöihin työssä.

Taulukko 47. Kemiallisten tekijöiden neljä työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen perusteella*

Työläimmät 4 tiedonantovelvoitetta	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen kustannus	Osuus säädösalueen kustannuksista
Ajan tasalla pidettävä kaupanimen mukainen luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista.	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 5 §	400 €	230 591 000 €	49 %
Riskien tunnistus ja arviointi sekä esitys kirjallisessa muodossa	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 6 §	4 300 €	204 970 000 €	43 %
Toimintasuunnitelman ylläpito	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 11 §	340 €	16 071 000 €	3 %
Riskiarvioinnin pitäminen ajan tasalla.	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 6 §	220 €	10 248 000 €	2 %

Seuraavassa on esitetty yhteenveto työläimmistä tiedonantovelvoitteista *hallinnollisen taakan* näkökulmasta. Säädosalueella ainoastaan neljästä tiedonantovelvoitteesta aiheutuu *hallinnollista taakkaa*.

Taulukko 48. Kemiallisten tekijöiden neljä työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen taakan* perusteella

Työläimmät 4 tiedonantovelvoitetta hallinnollisen taakan näkökulmasta	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen taakka	Osuus säädosalueen taakasta
Ajan tasalla pidettävä kaupanimen mukainen luettelo työpaikalla käytettävistä kemikaaleista.	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 5 §	400 €	57 648 000 €	50 %
Riskien tunnistus ja arviointi sekä esitys kirjallisessa muodossa	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 6 §	4 300 €	51 243 000 €	44 %
Toimintasuunnitelman ylläpito	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 11 §	340 €	4 018 000 €	3 %
Riskiarvioinnin pitäminen ajan tasalla.	Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 6 §	220 €	2 562 000 €	2 %

Koneet ja välineet

Tällä säädosalueella esiintyi tutkimuksessa ainoastaan viisi tiedonantovelvoitetta. Seuraavassa on esitetty niistä *hallinnollisilta kustannuksiltaan* kolme työläintä, jotka muodostavat valtaosan säädosalueen kustannuksista.

Taulukko 49. Koneiden ja välineiden kolme työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen* perusteella

Työläimmät 3 tiedonantovelvoitetta	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen kustannus	Osuus säädosalueen kustannuksista
Ohjeiden täydennys ja laatiminen sekä ajan tasalla pitäminen.	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 3 §	3600 €	86 329 000 €	46 %
Käytön turvallisuuden varmistaminen opastuksella yms.	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 4 §	2400 €	58 605 000 €	31 %
Ohjeiden saatavilla pitäminen ja noudattamisen varmistaminen	Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 3 §	270 €	38 335 000 €	21 %

Säädosalueen tiedonantovelvoitteista ainoastaan kahdessa esiintyi hallinnollista taakkaa. Nämä ovat:

- Ohjeiden saatavilla pitäminen ja noudattamisen varmistaminen, *hallinnollinen taakka* 9 584 000 € (*hallinnollinen kustannus* 266,21 € / tapaus). Tämä tiedonantovelvoite on 91 % koko säädosalueen taakasta.

- Työvälineiden turvallisuuden selvitys ja arviointi, *hallinnollinen taakka* 958 000 € (*hallinnollinen kustannus* 39, 93 € / tapaus). Tämä tiedonantovelvoite on 9 % koko säädösalueen taakasta.

Erityistapaukset

Erityistapausten kohdalla on huomattava, että kyseessä ei ole eheä säädöskokonaisuus, vaan mukana on eri säädöksiä, joita tutkittiin erityisalojen lainsäädäntöä noudattavilta yrityksiltä. Tämän segmentin viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisten kustannusten* näkökulmasta on esitetty seuraavassa taulukossa.

Taulukko 50. Erityistapausten viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen kustannuksen* perusteella

Työläimmät 5 tiedonantovelvoitetta	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen kustannus	Osuus säädösalueen kustannuksista
Tapaturman ilmoittaminen	TVL (610/1948) 39 §	80 €	135 793 000 €	70 %
Melumittausten tulosten säilyttäminen	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (82006/) 9 §	30 €	25 099 000 €	13 %
Tapaturmaluettelon laatiminen	TVL (610/1948) 64g §	10 €	16 974 000 €	9 %
Tunnisteen antaminen työmaalla liikkuville työntekijöille	TTL (738/2002) 52a §	10 €	7 379 000 €	4 %
Haitta- ja vaaratekijöistä tiedottaminen	TTL (738/2002) 50 §	10 €	5 534 000 €	3 %

Viisi *hallinnolliselta taakaltaan* raskainta tiedonantovelvoitetta on esitetty taulukossa 51.

Taulukko 51. Erityistapausten viisi työläintä tiedonantovelvoitetta *hallinnollisen taakan* perusteella

Työläimmät 5 tiedonantovelvoitetta hallinnollisen taakan näkökulmasta	Laki	Kustannus / tapaus	Hallinnollinen taakka	Osuus säädösalueen taakasta
Tapaturman ilmoittaminen	TVL (610/1948) 39 §	80 €	67 896 000 €	78 %
Melumittausten tulosten säilyttäminen	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006) 9 §	30 €	12 550 000 €	14 %
Tunnisteen antaminen työmaalla liikkuville työntekijöille	TTL (738/2002) 52a §	10 €	3 690 000 €	4 %
Haitta- ja vaaratekijöistä tiedottaminen	TTL (738/2002) 50 §	10 €	1 384 000 €	2 %
Melusta aiheutuvan riskinarvioinnin toteutus ja tulosten säilyttäminen	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006) 10 §	30€	1 133 000 €	1 %

6.3 Päätelmiä laadullisesta palautteesta

Haastatteluissa yrityksiltä tiedusteltiin kehittämisehdotuksia tutkimuksessa mitattuihin velvoitteisiin liittyen. Kaiken kaikkiaan yritysten näkemykset olivat positiivisia ja konkreettisia kehittämisideoita nousi esiin suhteellisen vähän.

Lähes poikkeuksetta tutkimuksessa esillä olleet tiedonantovelvoitteet koettiin kohtuullisen selkeiksi ja helppoiksi ymmärtää. Kaikkien tiedonantovelvoitteiden kohdalla ymmärrettiin myös niiden tarkoituksenmukaisuus viranomaisille tai kolmansille tahoille. Yritykset katsoivat usein, että niiden toiminnan laatutaso on lainsäädännön esittämiä vaatimuksia korkeammalla. Tähän havaintoon on kuitenkin suhtauduttava myös kriittisesti, sillä yrityksillä saattaa olla taipumusta arvioida omaa toimintaansa tosiasiallista tilannetta myönteisemmin. Lisäksi niiden on vaikeaa hahmottaa mitä ne tekisivät toisin, jos jokin tiedonantovelvoite poistettaisiin.

Yritysten näkemyksissä korostuivat kolmentyyppiset kehittämisideat:

- Sähköisen asioinnin edelleen kehittäminen
- Pällekkäisen tiedon toimittamisen vähentäminen
- Erilaisten valmiiden toimintaohje-esimerkkien ja oppaiden laadinta

Yritysten esittämät sähköisen asioinnin kehittämiseen liittyvät ideat eivät kuitenkaan olleet selkeästi yksilöitävissä, vaan ne ovat luonteeltaan yleisiä toiveita tietyn aineiston, ilmoituksen tai vastaavan lähettämisestä joko sähköpostitse tai sähköistä asiointia hyödyntäen. Konkreettisia kehittämisideoita on esitetty kunkin säädösalueen kohdalla (ks. luvut 4 ja 5).

Pällekkäisen tiedon toimittamisen osalta erityisalojen lainsäädännön kohdalla esiintyy joitakin konkreettisia ehdotuksia, joita on yksilöity raportin eri osissa. (ks. esim. luvut 4.3.2 ja 5.2.2.)

Palautteessa saatiin myös toiveita erilaisten valmiiden toimintaohje-esimerkkien ja oppaiden laadinnasta yritysten käyttöön. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset työturvallisuuteen liittyvät kirjalliset menettelytapaohteet (esim. toivottiin malliesimerkkiä menettelyohjeista ja ohjeiden laatimisprosesseista biologisia vaaratekijöitä koskien). Erilaisille oppaille ja materiaaleille on siis kysyntää, sillä niitä ei välttämättä ole yritysten mielestä riittävästi.

Liite 1

Säädösten alkuperä tutkittavana olevien tiedonantovelvoitteiden osalta

Kategoria A / B: Säädökset, joiden tiedonantovelvoitteet pohjautuvat ylikansalliseen sääntelyyn	
Kansallinen säädös	Taustalla olevat EU-säädökset
Työsopimuslaki (55/2001)	Neuvoston direktiivi 98/59/EY Neuvoston direktiivi 77/187/ETY Neuvoston direktiivi 98/50/EY Neuvoston direktiivi 91/533/ETY Neuvoston direktiivi 92/85/ETY Neuvoston direktiivi 96/34/EY Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY Neuvoston direktiivi 97/81/EY Neuvoston direktiivi 1999/70/EY
Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)	Neuvoston direktiivi 89/391/ETY Neuvoston direktiivi 94/33/EY
Työaikalaki (605/1996) Vuosilomalaki (162/2005)	Neuvoston direktiivi 93/104/EY
Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, (334/2007)	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY Neuvoston direktiivi 98/59/EY Neuvoston direktiivi 2001/23/EY Neuvoston direktiivi 97/81/EY Neuvoston direktiivi 1999/70/EY
Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysyhmissä (335/2007)	Neuvoston direktiivi 94/45/EY Neuvoston direktiivi 97/81/EY Neuvoston direktiivi 1999/70/EY
Työturvallisuuslaki (738/2002)	Neuvoston direktiivi 89/391/ETY
Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009)	Neuvoston direktiivi 92/57/ETY
Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001)	Neuvoston direktiivi 98/24/EY,
Valtioneuvoston päätös asbestityöstä (1380/1994)	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/18/EY Neuvoston direktiivi 91/382/ETY Neuvoston direktiivi 83/477/ETY
Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biolo- gisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993)	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2000/54/EY
Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006)	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/10/EY
Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008)	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/104/EY
Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta (48/2005)	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/44/EY

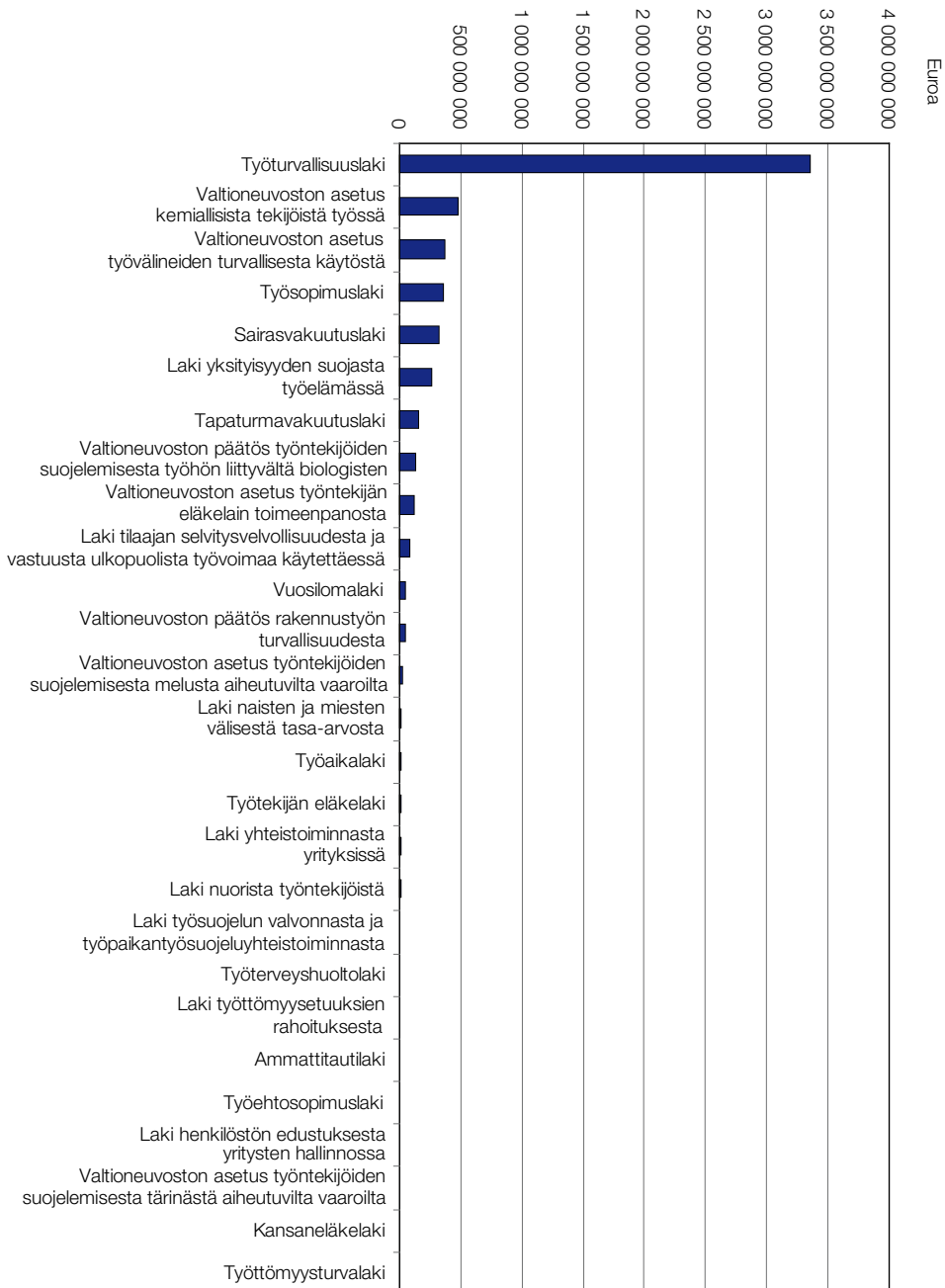
Kategoria C: Säädökset, joiden tiedonantovelvoitteet ovat ainoastaan kansallisia

- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
- Laki tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä, (2006/1233)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
- Työehtosopimuslaki (436/1946)
- Tapaturmavakuutuslaki (610/1948)
- Ammattitautilaki (1343/1988)
- Kansaneläkelaki (568/2007)
- Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998)
- Sairausvakuutuslaki (1224/2004)
- Työntekijän eläkelaki (395/2006)
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
- Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990)
- Työttömyysturvalaki (1290/2002)

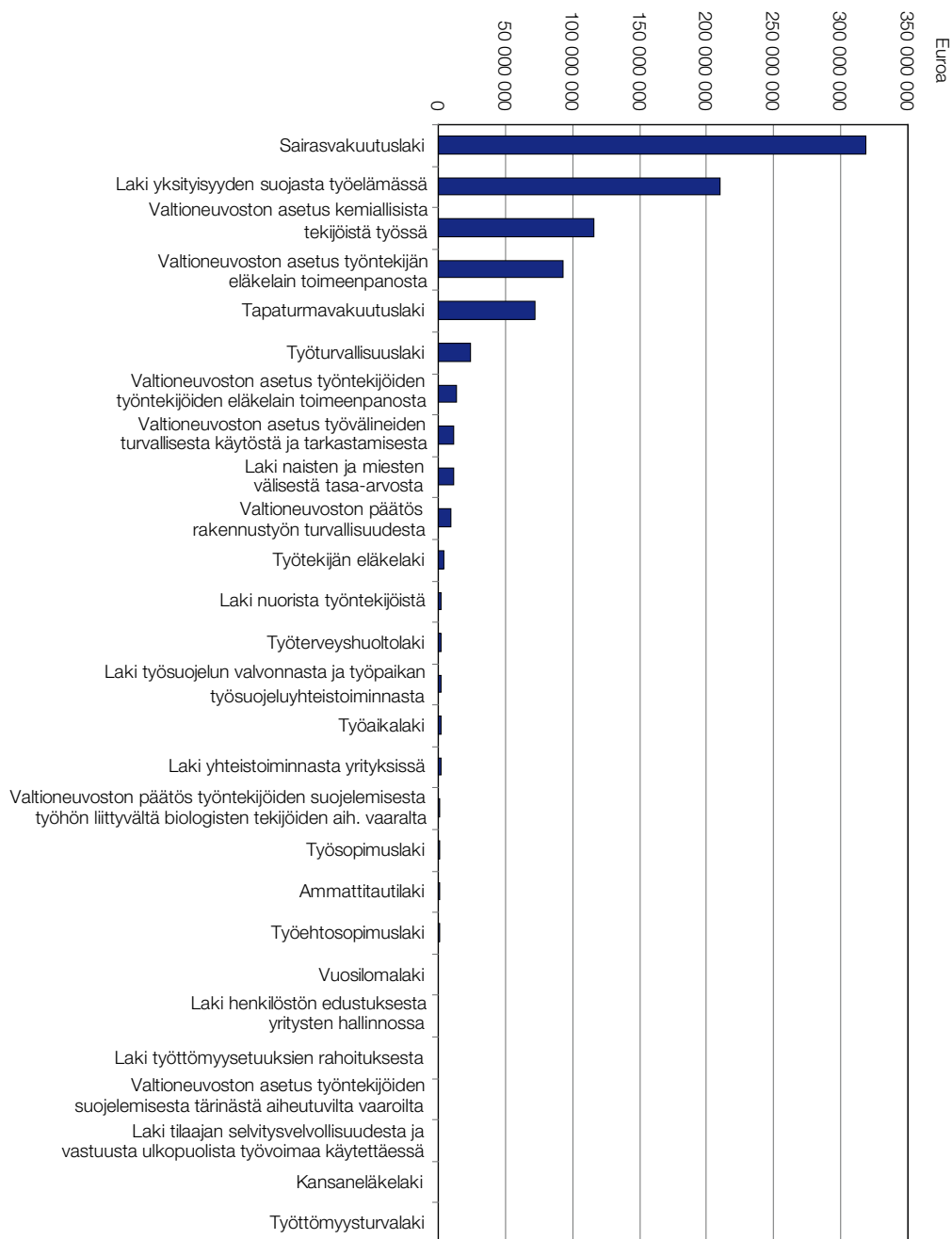
Liite 3

Tuloksia kuvaavia liitetaulukoita

Kuva 7. Hallinnolliset kokonaishustannukset laeittain



Kuva 8. Hallinnollinen taakka laeittain



Tekijät Författare Authors Ramboll Management Consulting, Deloitte Oy, Capgemini Finland Oy	Julkaisuaika Publiceringstid Date Februari 2010 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Utredning om administrativa kostnader som orsakar företagen – arbetsgivarens informationsförpliktelser	
Tiivistelmä Referat Abstract Avsikten med utredningen var att kartlägga informationsförpliktelserna i den lagstiftning som binder arbetsgivaren och uppskatta de administrativa kostnader och den administrativa börda som dessa förpliktelser orsakar företagen. Administrativa kostnader är kostnader som orsakas företagen när de enligt lagstiftningens krav samlar in, bearbetar och lämnar in information av olika slag till myndigheter eller tredje parter, som t.ex. arbetstagare eller konsumenter. Den administrativa bördan består av insamlande av uppgifter som företaget inte behöver för sin egen affärsverksamhet och som således samlas in endast på grund av kraven i lagstiftningen. Undersökningen genomfördes med den internationella metoden Standard Cost Model (SCM), som baserar sig på företagsintervjuer. Syftet med metoden är inte att frambringa exakta och statistiskt giltiga mätresultat utan att ge riktigande skattningar av hur mycket iakttagandet av informationsförpliktelserna i en viss lagstiftning kostar företagen per år. I utredningen identifierades de kostnadsmässigt tyngsta informationsförpliktelserna som åläggs arbetsgivaren och från företagen samlades in kvalitativ information om varför förpliktelserna är tunga. I rapporten presenteras också utvecklingsförslag som företagen har lagt fram i syfte att minska den administrativa börda som lagstiftningen orsakar. Enligt utredningen medför de arbetsgivarförpliktelser som mättes, företagen administrativa kostnader på totalt ca 5,8 miljarder euro. Den administrativa bördans andel av detta är 0,9 miljoner euro, vilket motsvarar ca 16 procent av de totala administrativa kostnaderna. Enligt rapporten ansåg företagen att de informationsförpliktelser som togs upp i utredningen är relativt klara och lätta att förstå. Men det fanns trots allt även sådant som kunde utvecklas. I företagens åsikter framhövdes behovet av en vidareutveckling av den elektroniska kommunikationen, en minskning av överlappande information och utarbetande av olika färdiga exempel och manualer. Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor/Anu Mutanen, tfn 010 604 8018	
Asiasanat Nyckelord Key words Företagens administrativa börda, arbetsgivarens informationsförpliktelser, lagstiftning, SCM-metoden	
ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-343-7
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 99	Kieli Språk Language Suomi, finska, finnish
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

Tekijät Författare Authors Ramboll Management Consulting, Deloitte Oy, Capgemini Finland Oy	Julkaisuaika Publiceringstid Date February 2010 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Study on administrative costs incurred by enterprises – employer's obligations	
Tiivistelmä Referat Abstract The aim of the study was to chart statutory information obligations under legislation concerning employers, and to assess the resulting administrative costs and administrative burden on enterprises. Administrative costs are costs incurred by companies due to the statutory obligation to collect, edit and supply various types of information to authorities or third parties, such as employees or consumers. Administrative burdens arise through the compilation of information purely in response to statutory requirements but unnecessary to meeting the enterprise's business needs. The study was conducted using the international Standard Cost Model (SCM) method, based on interviews with enterprises. This method is not intended to produce accurate and statistically valid results, but indicative assessments of what compliance with certain statutory information obligations is costing companies on an annual basis. The study identified employers' information obligations with the highest administrative costs and collected qualitative feedback from enterprises on why these obligations are so heavy. In addition, the report presents development proposals made by enterprises for lightening the statutory administrative burden. The study reveals that the total administrative costs borne by enterprises due to employer obligations total some EUR 5.8 billion. Of this sum, the administrative burden's share totals EUR 0.9 billion, equivalent to approximately 16 per cent of total administrative costs. According to the report, enterprises found the information obligations in question fairly clear and easy to understand. However, development needs were also identified: enterprises emphasised the need to develop electronic communication further, to reduce the provision of overlapping information and to prepare various ready-made examples of operating instructions and guidebooks. Contact person at the Ministry of Employment and the Economy: Labour and trade department/Anu Mutanen, tel. +358 10 604 8018	
Asiasanat Nyckelord Key words Administrative burden on businesses, employer's obligations, legislation, SCM method	
ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-343-7
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 99	Kieli Språk Language Suomi, finska, finnish
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	
Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only	

Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista – Työnantajavelvoitteet

Selvityksen tavoitteena oli kartoittaa työnantajaa velvoittavan lainsäädännön tiedonantovelvoitteet ja arvioida niistä yrityksille aiheutuvia hallinnollisia kustannuksia ja hallinnollista taakkaa.

Selvityksessä tunnistettiin hallinnollisten kustannusten ja hallinnollisen taakan osalta raskaimmat työnantajaa koskevat tiedonantovelvoitteet. Yrityksiltä kerättiin myös laadullista palautetta siitä, miksi velvoitteet ovat raskaita. Raportissa esitään lisäksi yritysten esiin tuomia kehitysehdotuksia lainsäädännön aiheuttaman hallinnollisen taakan keventämiseksi.

Selvityksen tehtävänä on antaa kuva työnantajavelvoitteiden yrityksille aiheuttamasta hallinnollisen taakan lähtötasosta Suomessa. Samalla se tarjoaa pohjan tarvittavien jatkotoimien pohdinnalle sekä hallinnollisten velvoitteiden keventämistarpeiden ja -mahdollisuuksia arvioinnille.

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-343-7



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY