

TEM raportteja

7/2014

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toimintakertomus 2013

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
5.2.2014



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

Yhteistoiminta-asiamies Toimintakertomus vuodelta 2013

Yhteistoimintaa ja osallistumista koskevien lakien valvonta yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa

Toimivalta ja valvonnan alue lyhyesti

Yhteistoiminta-asiamies on hallintoviranomainen, joka muun muassa antaa neuvoja ja ohjeita valvomiensa lakien soveltamisesta. Neuvot ja ohjeet ovat luonteeltaan asiantuntijalausuntoja. Yhteistoiminta-asiamies ei tee sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrää seuraamuksia, vaan tulkinta-asiat ja seuraamusten määrääminen kuuluvat tuomioistuimille.

Yhteistoiminta-asiamies voi mm. tehdä tarkastuksen tai antaa yritykselle kehotuksen lain vastaisen menettelyn korjaamiseksi tai uusimisen estämiseksi. Yhteistoiminta-asiamies voi pyytää työneuvostolta lausuntoa siitä, sovelletaanko yritykseen yhteistoimintalakia tai yritysryhmään suomalaisia ja yhteisönlaajuisia yritysryhmiä koskevaa yhteistoimintalakia. Yhteistoiminta-asiamiehellä on velvollisuus tehdä esitutkintailmoitus poliisille epäillessään yhteistoimintavelvoitteen todennäköistä rikkomista ja oikeus tulla kuulluksi asian poliisitutkinnassa, syyteharkinnassa ja tuomioistuimessa.

Yhteistoimintalain valvonnan piirissä on noin 8 300 yksityistä yritystä ja 900 000 työntekijää. Eurooppalaisia yritysneuvostoja toimii Suomessa noin 60 yritysryhmässä. Vuoden 2013 lopussa yhteistoiminta-asiamiehen valvonnan piiriin kuuluvia henkilöstörahastoja oli 55, ja niissä oli 113 503 henkilöjäsentä. Henkilöstörahastojen osalta valvonta kohdistuu myös julkiseen sektoriin.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston henkilöstö

- yhteistoiminta-asiamies Helena Lamponen
- lakimies Silja Vainio
- lakimies Katri Pöllänen
- lakimies Viivi Mäkinen 15.3.2013-14.11.2013
- tarkastaja Minja Merk 1.6.2013 lukien, 31.5.2013 saakka avustaja

Yleistä vuoden 2013 toiminnasta

Yhteistoiminta-asiamiehen toiminta painottuu ennalta ehkäisevään neuvontaan. Yhteistoimintalain osalta painopiste oli työvoiman vähentämisneuvotteluja koskevissa kysymyksissä. Henkilöstörahastolain osalta painopisteenä oli rahastojen sääntöjen muuttaminen vastaamaan uutta henkilöstörahastolakia. Haastattelut, luennot ja alustukset ovat painottuneet yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toiminnan esittelyyn ja valvottavien lakien keskeisen sisällön läpikäyntiin.

Toimiston toiminta vilkastui entisestään. Asiakasyhteyksiä oli vuoden aikana 1 440 kpl:

1.1.2013 - 31.12.2013	Kpl
Asiakaspuhelut	608
Sähköpostikirjeenvaihto	336
Diaroidut yhteistoiminta-asiat	68
Diaroidut henkilöstörahasasiat	351
Henkilöstörahasoihin liittyvät erityiset toimet	3
Haastattelut	22
Koulutukset, alustukset ja luennot	19
Yrityskäynnit ja tapaamiset	19
Viranomaisyhteistyö	14
Kaikki yhteensä	1 440

*Asiakaspuhelu ja sähköpostiyhteydenotto tilastoidaan yhtenä, vaikka kukin niistä voi pitää sisällään useita yhteydenottoja asian hoidon eri vaiheissa.

Asiakasyhteydenotot tulevat työnantajilta, työntekijöiltä ja henkilöstöedustajilta. Vireille tulleista asioista 41 koski hallintolain mukaisesti käsiteltäviä valvottavan lainsäädännön epäiltyjä rikkomisia, mitkä ovat salassa pidettäviä. Vuonna 2013 yhteistoiminta-asiamies antoi 49 lausuntoa, joista 13 annettiin henkilöstörahasasioissa.

Henkilöstörahasasioita koskevan it-järjestelmän kilpailutuksen valmistelua jatkettiin.

Yhteistoimintalainsäädännön noudattamisen valvonta

Neuvontaa yt-asiamiehen toimistolta kysyttiin erityisesti työvoiman vähentämistilanteissa.

Kun yhteistoiminta-asiamiehelle tehdään ilmoitus epäilystä valvottavan lain rikkomisesta, ovat ilmoittajan henkilöllisyys ja se, että ilmoituksen johdosta on tehty valvontatoimenpide, salassa pidettäviä tietoja. Vuonna 2013 vireille tulleista asioista 40 koski epäilyä yhteistoimintalainsäädännön rikkomisesta. Yhteistoiminta-asiamies oli kuultavana yhdessä oikeudenkäynnissä, jossa käsiteltiin epäiltyä yhteistoimintavelvoitteen rikkomista. Yhteistoiminta-asiamies teki 4 esitutkintapyyntöä epäilystä yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta.

Eduskuntakuulemiset

Yhteistoiminta-asiamies oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana sen käsitellessä hallituksen esitystä laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 99/2013 vp), yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain muutosesityksestä.

Yhteistoiminta-asiamies oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana sen käsitellessä hallituksen esitystä laiksi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 152/2013 vp), valtion yhteistoimintalain valvonnasta.

Lausuntopyyntö työneuvostolle

Yhteistoiminta-asiamies pyysi työneuvoston lausuntoa koskien A Oy:tä. Lausuntopyynnön keskeiset kysymykset olivat, onko A Oy:ssä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti vähintään 20, ja onko A Oy siten työneuvoston näkemyksen mukaan yhteistoimintalain 2.1 §:ssä tarkoitettu yritys, johon on sovellettava yhteistoimintalakia.

A Oy on Helsingissä kotipaikkaansa pitävä osakeyhtiö, jonka kaupparekisteriin merkittynä päätoimialana on ”muu liikkeenjohdon konsultointi”. A Oy:n kaupparekisteriin merkitty toimiala on erilaisten palvelujen myynti ja tuottaminen, immateriaalisten oikeuksien omistaminen sekä kiinteistöjen omistaminen ja hallinta. Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä on todettu, että vakiintuneen tulkinnan mukaan yrityksellä tarkoitetaan mm. osakeyhtiötä, joka harjoittaa teollista-, palvelu- tai muuta taloudellista toimintaa. Koska A Oy on em. nojalla palvelutoimintaa ja muuta taloudellista toimintaa harjoittava osakeyhtiö, on se yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalain 3 §:ssä tarkoitettu yritys. Kuitenkin, yhteistoimintalain soveltamisen toinen edellytys on, että yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 (2.1 §). Kysymykseen siitä, onko A Oy:ssä lausuntopyynnössä yksilöityjen tietojen nojalla arvioituna työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti vähintään 20, eivät yhteistoimintalaki, sitä koskeva hallituksen esitys ja oikeuskäytäntö anna yksiselitteistä vastausta. Työneuvosto ei antanut lausuntoa tähän lausuntopyyntöön vuonna 2013.

Soveltamisohjeet

Ohje yhteistoiminta-asiamiehen valvoman lainsäädännön ja arvopaperimarkkinalain sisäpiirisääntelyn noudattamisen yhteensovittamisesta annettiin huhtikuussa 2013. Sisäpiiritieto on arvopaperimarkkinalain nojalla salassa pidettävä tieto. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yksinomaan se, että tiedottamisessa, kuulemisessa, neuvottelumenettelyssä tai osallistumisessa ilmaistaan sisäpiiritietoa, ei oikeuta yritystä jättämään noudattamatta yhteistoimintaa ja osallistumista koskevaa lainsäädäntöä. Ohjeessa on yhteistoiminta-asiamiehen näkemykset sisäpiiritiedon ilmaisemisesta, salassapitovelvollisuudesta, poikkeussääntelyn soveltamisesta sekä sisäpiirimerkinnästä yhteistoiminta- ja osallistumislainsäädäntöä sovellettaessa.

Ohje yhteistoiminta-aineistojen, -menettelyjen ja -neuvottelujen kielestä annettiin joulukuussa 2013. Ohjeen mukaan yhteistoimintamenettelyjen ja -neuvottelujen ja niiden aineistojen kieli ovat suomi tai ruotsi taikka molemmat ja niiden lisäksi voidaan käyttää muita ns. kolmansia kieliä, kun on kysymys yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvasta yrityksestä. Yrityksen on käytettävä myös muussa yhteistoimintalain mukaisessa tiedottamisessa suomea tai ruotsia taikka molempia ja niiden lisäksi voidaan käyttää muita ns. kolmansia kieliä, kun on kysymys yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvasta yrityksestä.

Ohjeet ovat saatavilla yhteistoiminta-asiamiehen toimiston verkkosivuilla www.tem.fi/ytasiamies.

Viranomaisyhteistyö

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto toimii tarvittaessa yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa.

Lisättiin Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (ELY-keskusten) valmiutta neuvoa yleisluontoisesti yhteistoiminta-asioissa.

Yhteistoiminta-asiamies selvitti Turkin työministeriön edustajille yhteistoimintalain valvontaa ja yhteistoimintalain sisältöä.

Yhteistyö lupaus Työelämä 2020 -hankkeen kanssa

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto teki yhteistyölupauksen Työelämä 2020-hankkeen kanssa. Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto edistää mm. neuvoilla, ohjeilla ja muulla toiminnallaan Työelämä 2020-hankkeen tavoitteiden toteutumista. Yhteistoimintalain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma neuvotellaan vuosittain yhteistoimintaneuvotteluissa. Taloudelliset tiedot, kuten tilinpäätös- tai tulostiedot ja selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, annetaan säännöllisesti. Kun yritys suunnittelee liiketoimintapäätöksiä, kuten organisatiomuutoksia, joilla on henkilöstövaikutuksia, niistä neuvotellaan yhteistoiminnassa. Henkilöstörahojen tunnettuuden lisäämisen arvioidaan vaikuttavan niiden määrään.

Alustukset ja mediayhteydet

Vuonna 2013 yhteistoiminta-asiamiehen toimiston edustajat pitivät yhteensä 19 alustusta tai luentoa. Vuonna 2013 annettiin yhteensä 22 mediahaastattelua.

Yhteistoiminta-asiamies kirjoitti Elintä-lehteen kolumnin, joka käsitteli yhteistoiminnan merkitystä yrityksen tuottavuuden ja tuloksellisuuden edistäjänä ja henkilöstön terveyden ylläpitäjänä ja edistäjänä.

Yhteistoiminta-asiamies kirjoitti joulukuussa 2013 Työelämä 2020-hankkeen haasteblogin aiheesta ”YT:n hyvät puolet – mainettaan parempi”. Blogissa, joka julkaistiin 16.12.2013, esitettiin haaste, että jokaisessa yt-lain piirissä olevassa yrityksessä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma neuvotellaan vuosittain yhteistoiminnassa, ja että kukin työntekijä, henkilöstöryhmästään riippumatta, saisi ainakin kerran vuodessa keskustella työstään kehitystai tavoitekeskustelussa esimiehensä kanssa, ja tällöin käsiteltäisiin myös osaamisen kehittämisen tarpeet.

Henkilöstörahojen toiminnan valvonta

Henkilöstörahoja oli vuoden 2013 lopussa 55. Näistä kolme on ns. passiivia, eli niissä ei ole käytännössä toimintaa. Vuoden 2013 aikana perustettiin kolme uutta rahastoa ja kolme rahastoa purkautui. Lisäksi yksi rahasto teki vuoden 2013 aikana purkautumispäätöksen.

Rahastojen piirissä oli 113 503 henkilöjäsentä. Henkilöstörahoet saivat henkilöstörahoerä yhteensä 65,9 miljoonaa euroa vuonna 2013, kumulatiivisen määrän ollessa vuo-

desta 1990 alkaen 1.077 miljoonaa euroa. Henkilöstörahastojen jäsenosuuspääomat olivat yhteensä noin 502 miljoonaa euroa. Henkilöstörahastojen ylijäämät olivat viimeksi päättyneeltä tilivuodelta yhteensä noin 18 miljoonaa euroa.

Vuoden 2011 alusta voimaan tulleen uudistetun henkilöstörahastolain mukaan rahastojen on muutettava sääntönsä vastaamaan uutta lakia kolmen vuoden siirtymäaikana (2011–2013). Vuonna 2013 henkilöstörahastoasioiden hoidossa painottuivat edelleen myös siirtymäkaudella toteutettavat sääntömuutokset.

Vuonna 2013 henkilöstörahastoasioissa annettiin 13 lausuntoa.

Henkilöstörahastoasioissa yhteistoiminta-asiamies on

- laatinut ohjeita rahastoille
- vahvistanut yhteistyötä Suomen Henkilöstörahastoyhdistyksen kanssa
- osallistunut henkilöstörahastojen kirjanpitoa ja tilinpäätöstä koskevan ohjeen uudistamiseen, jonka kirjanpitolautakunta antoi vuonna 2013
- valmistellut it-järjestelmän kilpailutusta.