HE 159/2021

eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Yhteistoiminta-asiamies Joel Salminen

23.11.2021

Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Yleistä

- Tukee hyvällä tavalla mahdollisuuksia kehittää yhteistoimintaa
- Perustelut kirjoitettu siten, että vakiintuneet nykyisen lain tulkinnat saavat sitä kautta jatkuvuuden uudessa laissa
- Lain jalkauttaminen yrityksiin ja yhteisöihin erityisesti jatkuvan vuoropuhelun osalta tulee olemaan keskeisessä roolissa lain tavoitteiden saavuttamisessa.
- Erityistä huomiota on kiinnitettävä niihin pienempiin yrityksiin, jotka eivät ole järjestäytyneet mihinkään työnantaja- tai yrittäjäjärjestöön. Näillä ei välttämättä ole luonnollista tiedonsaantikanavaa nyt esillä olevien muutosten soveltamisesta yrityksen arjessa.
- **Yhteistoiminta-asiamies pyrkii tuottamaan muun muassa tätä tarvetta varten helposti saatavilla olevaa materiaalia avattavien nettisivujen kautta sekä puhelin- ja sähköpostineuvonnalla resurssiensa puitteissa.**

Huomioita seuraamusjärjestelmästä

- Jatkuvan vuoropuhelun osalta seuraamusjärjestelmä on rakennettu siten, että rangaistavaa on vasta yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksen noudattamatta jättäminen.

- **Yhteistoiminta-asiamiehen antaman kirjallisen kehotuksen osalta olisi hyvä selkeyttää valitusmahdollisuuksia siten, että lakiin kirjattaisiin nimenomaisesti, että siitä ei voi hallintomenettelyssä valittaa. (vrt. hallintolaki 48 §). Mahdollinen valitusreitti avautuu rikosoikeudellisessa prosessissa.**

Poikkeuslupamenettely

- Uudessa yhteistoimintalaissa on säädetty, että yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

- **Yhteistoiminta-asiamies näkisi hyvänä, että poikkeuslupa voitaisiin myöntää ainoastaan silloin, kun asiasta on tehty yhteistoimintalain mukainen sopimus ja poikkeuslupa koskisi ainoastaan tätä sopimusta sen voimassaoloajan. Mahdollinen valitusreitti poikkeuslupapäätöksestä voitaisiin korvata mahdollistamalla hallintolain 7a luvun mukainen oikaisuvaatimus asiasta ja säätämällä, että hallintovalituksen tekeminen oikaisuvaatimukseen liittyvästä päätöksestä olisi kielletty.**

YT-lain soveltamisalasta

- Yhteistoimintalakia sovelletaan vain tietyn kokoisissa yrityksissä. Keskeistä on työsuhteessa olevien henkilöiden määrittely.

- **Yhteistoiminta-asiamies näkisi hyvänä rajatapausten selvittämisen kannalta, että tulorekisterin tiedot siitä, kuinka monelle henkilölle yritys tai yhteisö on maksanut palkkaa tiettynä ajanjaksona, avattaisiin yhteistoiminta-asiamiehen käyttöön. Nykyinen yhteistoiminta-asiamieheen tai tulorekisteriin liittyvä lainsäädäntö ei tätä mahdollista**

YT-asiamiehen resursseista

- Hallituksen esityksessä on arvioitu, että ottaen huomioon valvonta-asioiden määrän lisääntyminen sekä uudistuksen tuoma yleisempi ohjaustarve työelämässä yhteistoiminta-asiamiehen toimiston resurssia on tarve vahvistaa yhdellä henkilötyövuodella.

- **Yhteistoiminta-asiamies pitää tätä realistisena ja yhteistoiminnan jäntevän kehittämisen kannalta välttämättömänä. Nykyisin yhteistoiminta-asiamiehen toimistolla työskentelee yhteistoiminta-asiamiehen lisäksi kaksi lakimiestä ja yksi asiantuntija.**
- **Valvonnan piirissä on noin 10 000 yritystä ja yhteisöä joissa arviolta miljoona työsuhdetta.**

Digiloikkaa seuraa yhteistoimintaloikka

- Uusi YT-laki antaa tähän osaltaan työkaluja sekä mahdollisuuksia

- Työhyvinvointi – Tuottavuus – Tulos = TTT tavoitteena

Työntekijöiden laaja ja tuettu osallistuminen organisaation päätöksentekoon sekä luottamukselliset ja toimivat välit organisaation johdon ja työntekijöiden edustajien välillä on tunnistettu tekijöiksi, jotka parantavat sekä työntekijöiden hyvinvointia että yrityksen taloudellista menestystä (Työryhmän loppuraportti 2021, Eurofund 2015)



Kiitos!