

Asia: VN/13115/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)

Tiedot lausunnonantajasta

Napsauta ja lisää otsikko valintakyselyyn

Valtion viranomainen

Yleiset huomiot esitysehdotuksesta

Huomiot

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto 11.3.2026

yhteistoiminta-asiamies Joel Salminen

Lausunto:

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)

Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/13115/2025

Yleistä

Yhteistoimintalain uudistuessa vuoden 2022 alussa lain keskeisin muutos verrattuna aiempaan oli jatkuva vuoropuhelu. Samalla hallintoedustusta koskevat säädökset siirrettiin osaksi yhteistoimintalakia.

Käsillä olevassa hallituksen esityksen luonnoksessa henkilöstön hallintoedustuksen soveltamisalaa laajennettaisiin. Henkilöstön hallintoedustusta koskevia säännöksiä sovellettaisiin jatkossa sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin ja säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 100 ja samalla hallintoedustuksen sopimisen ensisijaisuudesta luovuttaisiin. Hallintoedustus tulisi toteuttaa joko hallituksessa tai johtoryhmässä (tai vastaavassa toimielimessä).

Nykyistä vastaavasti yhteistoiminta-asiamies voisi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Hallintoedustus toteutetaan jatkossakin pääasiallisesti työntekijöiden aloitteesta.

Huomioita esityksestä

Soveltamisala

Soveltamisalan laajennus tuo hallintoedustuksen piiriin arvion mukaan noin 630 uutta yritystä. Osa näistä kuuluu arvattavasti samaan konserniin keskenään tai henkilöstömäärän perusteella jo aiemmin hallintoedustuksen piirissä olleiden yritysten kanssa.

Tämä aiheuttaa lain voimaantullessa neuvontatarvetta ja yhteistoiminta-asiamiehen arvion mukaan runsasta ohjeistuksen tarvetta lain tarkemmasta tulkinnasta eri tilanteissa.

Sopiminen hallintoedustuksesta

Esityksen perusteella nykyisenkaltaisesta sopimukseen perustuvasta henkilöstön hallintoedustuksesta luovuttaisiin. Vanhojen sopimusten voimassaolo päättyisi 31.12.2027. Osapuolet voivat kyllä sopia muusta järjestelystä vapaasti, mutta näihin järjestelyihin ei sovelleta yhteistoimintalakia eivätkä henkilöstöedustajat saa irtisanomissuojaa.

Sopiminen yhteistoimintalain sisällä on kuitenkin edelleen mahdollista kahdessa eri tapauksessa. Laki tarjoaa jatkossakin mahdollisuuden sopia hallintoedustuksen toteuttamisesta myös konsernitasolla, jos osapuolet näin päättävät. Samoin henkilöstöedustajan äänivallasta voi sopia toisin.

Tämän sopimisen muoto ja mahdollisuus irtisanoa se olisi hyvä tarkentaa laissa tai sen perusteluissa epäselvyyksien välttämiseksi. Samoin se, ketkä ovat sopimusosapuolia konserniin kuuluvissa eri yrityksissä. Myös alle 100 hengen rajan jäävien konserniin kuuluvien yritysten henkilöstön osallistuminen hallintoedustukseen näissä tilanteissa olisi syytä määritellä tarkemmin.

Täsmennystä olisi hyvä saada myös tilanteeseen, missä konsernin muiden yritysten henkilöstö on valmis sopimukseen, mutta yhdessä tai useammassa ei ole valmiutta tehdä sopimusta konsernitason hallintoedustuksesta.

Poikkeusluvan myöntäminen

Yhteistoiminta-asiamiestä koskevan lain (216/2010) 8 a §:n poikkeusvaltuuden ja sitä koskevien menettelyjen kehittämistarpeita olisi syytä tässä yhteydessä arvioida mm. poikkeuslupamenettelyn vireillepanon edellytysten, käytettävien perusteiden, poikkeusten voimassaoloajan sekä muutoksenhaun osalta.

Lisäksi olisi hyvä linjata, voiko yhteistoiminta-asiamies myöntää luvan ehdollisena siten, että se astuu voimaan vasta, jos tietty edellytys täyttyy. Esimerkiksi henkilöstön kuulemisessa saatujen tietojen perusteella yksi tai useampi konsernin yritys jäisi hallintoedustuksen ulkopuolelle ja yhteistoiminta-asiamies edellyttäisi näiden liittämistä hallintoedustuksen piiriin.

Koska suuressa määrässä yrityksiä on käytössä nykyisen lain mukainen sopimukseen perustuva hallintoedustusmalli, tulee poikkeuslupahakemusten määrä kasvamaan. Tässä yhteydessä nouse esille se, onko poikkeusluvan saneen yrityksen henkilöstön hallintoedustajilla samat oikeudet ja vastuut sekä irtisanomissuoja kuin esityksen mukaisen lakimääräisen toteutuksen yhteydessä. Laissa ei tähän oteta suoranaisesti kantaa.

Huomioitava on myös se, että vireillä on hanke, jonka perusteella yhteistoiminta-asiamiehen virka sekä toimisto lakkautetaan.

Henkilöstöedustajan irtisanomissuoja ja poikkeuslupa

Esityksen perusteella henkilöstöedustajilla ei ole irtisanomissuojaa, mikäli hallintoedustusta ei järjestetä yhteistoimintalain mukaisesti. Avoimeksi jää tosin, mikä tilanne on niissä tapauksissa, kun yhteistoiminta-asiamies myöntää laissa määritellyn poikkeusluvan hallintoedustuksen järjestämiseksi. Luontevaa olisi, että poikkeusluvan saaneita yritysten henkilöstöedustajia kohdeltaisiin tässä vastaavasti kuin lakiin pohjautuvassa järjestelyssä. Tähän voidaan myös mahdollisesti lain tulkinnalla päätyä.

Työstä vapautus eräissä tilanteissa

Hallitukseen nimettyjen henkilöstön varaedustajien työstä vapautuksen ja korvausten osalta olisi syytä selkeästi säätää yhteistoimintalaissa. Erityisesti silloin, kun kyseessä on tilanne, missä henkilöstöllä on vain yksi varsinainen edustaja hallituksessa ja hänen varajäsenellään on laissa määritelty oikeus osallistua kokouksiin yms.

Hallintoedustuksen toteuttamisen taso

Esityksessä on todettu, että lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus tulisi toteuttaa hallituksessa tai johtoryhmissä taikka niitä vastaavissa toimielimissä.

Esityksen mukaan toimielimen nimi ei siten olisi ratkaisevaa hallintoedustuksen toteuttamisen kannalta. Johtoryhmää voidaan yrityksessä kutsua myös esimerkiksi johtokunnaksi. Oleellista on, että toimielin, jossa henkilöstön hallintoedustus toteutetaan täyttää johtoryhmän yleisesti hyväksytyt tunnusmerkit.

Esityksessä on todettu, että johtoryhmä ei ole hallituksen tavoin yrityksen virallinen toimielin, eikä johtoryhmää ja sen tehtäviä ei ole määritelty lainsäädännössä. Yhtiössä voi kuitenkin olla joko yhtiöjärjestyksen tai muun päätöksen perusteella johtoryhmä, jonka muodostavat yleensä toimitusjohtaja ja yksi tai useampi johtaja. Johtoryhmällä ei ole vastaava yhtiöoikeudellista päätösvaltaa ja vastuuta kuin hallituksella tai toimitusjohtajalla. Johtoryhmä on kirjallisuudessa määritelty muun muassa ”valmistelevalle ja neuvoa antavaksi elimeksi, joka avustaa toimitusjohtajaa yrityksen juoksevien asioiden hoidossa”

Tämä jättää osin tulkinnanvaraiseksi sen, voiko hallintoedustuksen toteuttaa siten, että määritellään varsinaisen johtoryhmän rinnalle ns. laajennettu johtoryhmä, joka kokoontuu eri aikaan ja eri esityslistalla, kuin varsinainen johtoryhmä ja nimetään sen jäseniksi henkilöstön hallintoedustajat.

Asia olisi hyvä täsmentää tulkintaongelmien välttämiseksi.

Muuta

Yhteistoiminta-asiamies näkisi hyvänä, että yhteistoiminta-asiamiehen tueksi perustettaisiin erityinen lautakunta kuten Ruotsissa ja Norjassa hallintoedustukseen liittyvien poikkeuslupien myöntämiseksi. Se voisi mahdollisesti käsitellä yhteistoiminnan ja muiden osallistumisjärjestelmien kehittämistä ja edistämistä laajemminkin.

Erityisesti tämä tulee tarpeeseen, jos vireillä oleva lakihanke yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamisesta realisoituu ja muun muassa yhteistoimintalain valvonta sekä neuvonta siirtyy lupa- ja valvontavirastolle.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

kts. edellä yleiset huomiot -kohta

Huomiot

kts. edellä yleiset huomiot -kohta

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

kts. edellä yleiset huomiot -kohta

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

kts. edellä yleiset huomiot -kohta

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

kts. edellä yleiset huomiot -kohta

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

kts. edellä yleiset huomiot -kohta

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

kts. edellä yleiset huomiot -kohta

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

kts. edellä yleiset huomiot -kohta

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

kts. edellä yleiset huomiot -kohta

Salminen Joel

Työ- ja elinkeinoministeriö - Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto