

Asia: VN/13115/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)

Tiedot lausunnonantajasta

Napsauta ja lisää otsikko valintakyselyyn

Työntekijäorganisaatio

Yleiset huomiot esitysehdotuksesta

Huomiot

Ammattiliitto Jyty ry kannattaa pääosiltaan ehdotettuja hallintoedustusta koskevien yhteistoimintalain kohtien muutoksia.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

Isoin ongelma nykyisessä laissa ja sen sallimissa hallintoedustuksen muodoissa on ollut laajennetut johtoryhmät, jotka kokoontuvat liian harvoin, joissa on liikaa nimenomaan työntekijäpuolen edustajia suhteessa työnantajan edustajiin (lain sisältöön ja tarkoitukseen nähden) ja joissa käsitellään liian usein ainoastaan henkilöstöä koskevia asioita, ei laisinkaan laissa vaadittuja taloutta ja liiketoimintaa koskevia kysymyksiä. Tämä on aiheuttanut ongelmia järjestelmän käyttöönotossa sekä tehottomuutta ja kummankin osapuolen turhautumista.

Lisäksi on käynyt ilmi, että ns. oikean paikan hallintoedustukselle löytyminen on aiheuttanut huomattavia vaikeuksia ja hidasteita koko prosessille: sopimusneuvottelut ovat saattaneet kestää vuosia, kalenteriaikoja on ollut vaikeaa löytää ja koko prosessi on sitonut sekä työnantaja- että työntekijäpuolen resursseja tarkoituksettoman pitkäaikaisesti. Tämä on taas aiheuttanut etenkin työnantajapuolelle sellaista hallinnollista taakkaa, jota hallintoedustuksen järjestämisen ei tulisi aiheuttaa.

Lisäksi neuvottelutilanne saattaa pysähtyä kokonaan, jos työnantaja pitää jääräpäisesti kiinni omasta esityksestään edustuspaikaksi, vaikka työntekijäpuolen silmissä se on selkeästi väärä ja vastoin lain tarkoitusta: useissa tilanteissa lähtöruutuun joudutaan palaamaan useammin kuin kerran.

Esityksen mukaan hallintoedustuksen toteutumatta jäämiseen on esitetty syiksi työnantajan haluttomuus hallintoedustuksen järjestämiseen sekä hallintoedustuksen yleinen huono tunnettavuus. Ensimmäinen syy liittyy erityisesti tapaan, jolla hallintoedustuksen perustaminen ja toteutus on ymmärretty osaltaan väärin. Työnantajapuolella hallintoedustus on nähty etenkin tarpeettoman raskaana prosessina tavanomaisen yhteistoiminnan ja työnantajan ja henkilöstön vuoropuhelun lisäksi, vaikka hallintoedustuksen tarkoituksena on saada aikaan ennen kaikkea työnantajaa mahdollisimman vähän rasittava, mutta kaikkia osapuolia hyödyntävä järjestelmä.

Huomiot

Käytännössä hallintoedustus vaatii ainoastaan henkilöstön edustajan sijoittamisen työnantajalla jo olemassa olevaan hallintoelimeen, johon hallintoedustaja liittyy täysivaltaiseksi jäseneksi samoilla oikeuksilla ja velvollisuuksilla. Se, että hallintoedustuksen tai sen järjestämisen katsotaan aiheuttavan hallinnollista taakkaa, tarkoittaa Ammattiliitto Jytyn näkemyksen mukaan lähinnä sitä, että hallintoedustuksen syvin olemus ja tarkoitus on jäänyt kokonaisuudessaan ymmärtämättä.

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Lain soveltamisraja tulee yhä laskea huomattavasti, jotta myös pienemmät yritykset pääsevät osalliseksi niistä eduista ja hyödyistä, joita hallintoedustus tuottaa yrityksille muun muassa vahvemman yhteistyön, luottamuksen ja tietojen jakamisen muodossa. Ammattiliitto Jytyn mukaan vaaditun henkilömäärän rajan tulee olla sama kuin muuallakin yhteistoimintalaissa eli vähintään 50 työntekijää työllistävät yritykset.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Lakiesityksessä ehdotetaan, että sopimisoikeudesta luovuttaisiin. Tätä Ammattiliitto Jyty pitää sinänsä hyvänä vaihtoehtona, vaikka tilanteessa riittäisi varmastikin jo se, että jos sopimukseen ei vuoden määräajassa päästäisi, astuisi voimaan ns. perälauta, jonka nojalla hallintoedustus tulisi sijoittaa joko yrityksen hallitukseen tai johtoryhmään.

Tätä silmällä pitäen Ammattiliitto Jyty nostaa esille sen, että yrityksessä todellisuudessa jo olemassa oleva johtoryhmä on todettu ehdotuksessa mainituissa tutkimusselvityksissäkin toimivimmaksi paikaksi hallintoedustukselle. Hallintoedustuksen tärkein tehtävä on keskustelu sekä näkemysten ja tietojen vaihto työnantajan ja hallintoedustajan välillä silloin, kun päätöksiä valmistellaan ja kun ne ovat vielä ns. pöydällä. Tällöin hallintoedustuksen ytimessä oleva vuorovaikutus ja siihen liittyvät hyötynäkökulmat toteutuvat parhaiten. Jos tämä vaihtoehto muuttuu automaattiseksi ja

työnantajan valinnan mukaisesti suurimmassa osassa tapauksia hallitukseksi, voi tilanne heikentyä hallintoedustuksesta saatavien, ehdotuksessakin nimenomaisesti lueteltujen hyötyjen ja etujen kannalta.

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Lisäksi ehdotuksessa esitetyn mukaan työnantajalla säilyisi yhä päätäntävalta siitä, missä toimielimessä hallintoedustus järjestetään, mikä on ollut yksi isoimmista ongelmista järjestelmän osalta tähänkin asti. Ammattiliitto Jytyn mukaan yrityksessä jo olemassa olevan johtoryhmän tulisi olla ensisijainen vaihtoehto hallintoedustuksen järjestämiselle ja hallituksen vasta toissijainen.

Tärkeintä on kuitenkin nyt varmistua siitä, että mikään muu ei kelpaa todelliseksi hallintoedustuselimeksi, kuin vain tarkat kriteerit täyttävä toimielin. Sellainen voi olla joko hallitus tai aito, jo yrityksessä olemassa oleva johtoryhmä: mitään uutta johtoryhmää ei saa tätä tehtävää varten perustaa.

Sitä, että edustuspaikka voidaan sijoittaa ns. alemmalle tasolle esimerkiksi toimintayksikkökohtaisesti, Ammattiliitto Jyty pitää erittäin hyvänä ehdotuksena. Tuolloin järjestelmän täytyy toki tuottaa edustus samantasoisena jokaiseen tällaiseen yksikköön, mutta tämä on selvää jo työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksenkin nojalla ja sen, että edustuksen tulee kattaa koko edustettavan yksikkö. Tätä taustaa vasten Ammattiliitto Jyty katsoo, että yhdestä tietystä yksiköstä tuleva hallintoedustaja ei voi edustaa muiden yksiköiden työntekijöitä, eikä se ole myöskään järjestelmän toimivuus ja tarkoitus huomioon ottaen järkevää.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Ammattiliitto Jyty ei kannata yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista ja näkee nyt esitetyssä ehdotuksessa ongelmallisena viittaukset siihen etenkin poikkeuslupajärjestelyn ja valvonnan suhteen.

Poikkeuslupa-asiat ovat olleet jo nyt täysin puutteellisen lainsäädännön varassa ja tätä tilannetta tulisi nyt selkeyttää ja rajata: lain mukaisesta hallintoedustuksen toteutustavasta voisi poiketa ainoastaan silloin, kun sekä työnantaja että henkilöstö yhdessä tätä haluaisivat. Muutoinkin poikkeusluvalle tulisi olla laissa säädetyt perusteet, kesto ja mahdollisuus ns. normitilanteeseen palaamiseen, jos esim. poikkeuslupan perusteena olleet olosuhteet esimerkiksi poistuisivat. Samalla tulisi kehittää hallintoedustukseen liittyvää sanktiojärjestelmää. Sekä sitä että

seuraamusjärjestelmää tulisi vahvistaa ja selkiyttää henkilöstön oikeuksien toteutumisen varmistamiseksi erityisesti silloin, kun työnantaja laiminlyö yhteistoimintalain mukaisen hallintoedustuksen järjestämisen.

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Ei tarkempia huomiota. Lain nykytilanne on kannatettava näiden kohtien osalta. Tärkeää on lisäksi se, että varaedustajan asema säilytetään ennallaan.

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Ammattiliitto Jyty pitää hyvänä ehdotusta siitä, että ei-lainmukaiset mallit tulee saattaa uusien lakikohtien mukaiseksi tiettyyn päivämäärään mennessä. Sama koski vuoden 2021 uudistusta ja muutoksia tehtiin hyvin vähän, vaikka niille olisi ollut tarvetta, joten nyt tilanne tulee valvoa huomattavasti paremmin. Myös tämän takia ja tätä valvontatoimenpidettä silmällä pitäen yhteistoiminta-asiamiehen toimistoa ei saa Ammattiliitto Jytyn mukaan lakkauttaa.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

Lain tulisi ennen kaikkea varmistaa se, että hallintoedustus toteutetaan ainoastaan sellaisessa toimielimessä, jossa on todellista toimivaltaa ja jossa asiat ovat yhä päätäntä- tai valmisteluvaiheessa, missä hallintoedustuksesta voidaan katsoa olevan eniten hyötyä sekä yritykselle että työntekijöille. On myös tärkeää varmistua siitä, että mikään muu ei kelpaa todelliseksi hallintoedustuselimeksi, kuin vain nämä tarkat ja lakiin kirjatut kriteerit täyttävä toimielin. Sellainen voi olla joko hallitus tai aito, jo yrityksessä olemassa oleva johtoryhmä: mitään uutta johtoryhmää ei saa tätä tehtävää varten perustaa.

Kuusela Maria
Ammattiliitto Jyty