

Asia: VN/13115/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)

Tiedot lausunnonantajasta

Napsauta ja lisää otsikko valintakyselyyn

Työnantajaorganisaatio

Yleiset huomiot esitysehdotuksesta

Huomiot

Yhteistoimintalain laaja uudistus toteutettiin viimeksi 1.1.2022 voimaan tulleilla lakimuutoksilla. Samassa yhteydessä yhdistettiin aikaisempi laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa osaksi yhteistoimintalakia ja hallintoedustusta koskeviin määräyksiin tehtiin tuolloin tarpeellisina pidetyt muutokset. Yhteistoimintalakiin lisättiin myös uusi 2. luku vuoropuhelusta yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi minkä lisäksi yhdistettiin ja uudistettiin aikaisemman lain mukaiset 6. ja 8. luku uudeksi 3. luvuksi muutosneuvotteluista. Katsomme, että jo toteutetuilla uudistuksilla on kehitetty huomattavasti henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työnantajan päätöksentekoon ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn.

Uudistetut määräykset ovat olleet voimassa hyvin lyhyen ajan ja niiden muuttamiseen ei ole esiintynyt muutostarpeita, vaan nykyiset määräykset ovat osoittautuneet toimiviksi. Katsomme, että hallintoedustusta koskevien määräysten muuttamiselle ei ole tarvetta ja vastustamme ehdotettuja muutoksia alta tarkemmin ilmenevin perustein. Mikäli hallintoedustusta koskevia määräyksiä kuitenkin muutetaan, katsomme, että yhteistoimintalaissa tulee säilyttää ensisijaisena vaihtoehtona hallintoedustuksen toteuttamiselle siitä sopiminen. Laissa tulee myös säilyttää mahdollisuus toteuttaa hallintoedustus myös muussa elimessä kuin hallituksessa tai johtoryhmässä.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

Esitysluonnoksen kohdan 2.2 Nykytilan arviointi sivulla 5 todetaan, että hallintoedustuksen toteuttamatta jäämiseen on esitetty syiksi työnantajan haluttomuus hallintoedustuksen järjestämiseen sekä hallintoedustuksen yleinen tunnettavuus. Emme yhdy näihin näkemyksiin. Jo nykyinen yhteistoimintalain 31 §:n 3 momentti velvoittaa hallintoedustuksen toteuttamiseen vuoden kuluessa siitä (ellei toisin sovita), kun lain 2 §:n 2 momentin mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta on esitetty. Yhteistoimintalain muutos 1.1.2022 lukien ja hallintoedustuksen ottaminen osaksi yhteistoimintalakia on myös ollut omiaan edistämään hallintoedustuksen yleistä tunnettavuutta. Hallintoedustusta koskevien määräysten uudistaminen näin lyhyen ajan kuluessa ei nähdäksemme lisää määräysten tunnettavuutta. Nykyisten määräysten tunnettavuutta tulisi lisätä muilla keinoin kuin määräyksiä uudistamalla.

Huomiot

Katsomme, että esitetty hallintoedustuksen soveltamisrajaa koskevien määräysten laskeminen vähintään 100 työntekijää työllistäviin yrityksiin on liian alhainen raja. Hallintoedustus soveltuu paremmin suurimpiin useita satoja työntekijöitä työllistäviin yrityksiin. Esitetty soveltamisrajan laskeminen aiheuttaisi kohtuutonta hallinnollista taakkaa pienemmille yrityksille, joissa ei ole laajoja henkilöstöresursseja hallinnollisen työn toteuttamiseen eikä taloudellisia mahdollisuuksia tällaisen työn laajentamiseen. Hallinnollisen taakan ja taloudellisten kustannusten lisääminen ei olisi pelkästään kertaluontoinen lisäys hallintoedustuksen toteuttamisvaiheeseen liittyen, kuten esitetään esitysluonnoksen sivulla 7. Esimerkiksi henkilöstön hallintoedustajan oikeus saada koulutusta tehtävän hoitamiseksi voi pahimmillaan lisätä sekä hallinnollista taakkaa ja kustannuksia, mikäli edustajalla on hyvin laaja-alaisia odotuksia tehtävän edellyttämän koulutuksen tasosta ja laajuudesta. Hallintoedustukseen käytetty aika aiheuttaa myös sijaisjärjestelyitä tai tarvetta ylityön teettämiseen, mikä on omiaan lisäämään yritysten kustannuksia. Hallintoedustusta koskevia määräyksiä uudistettaessa tulee samalla muuttaa yhteistoimintalain 6 luvun 37 §:n määräystä henkilöstön hallintoedustajan irtisanomissuojasta ja poistaa sieltä maininta varaedustajasta. On kohtuutonta, että irtisanomissuoja koskee myös varaedustajaa. Irtisanomissuoja aiheuttaa varsinkin pienemmissä yrityksissä suuria haasteita esimerkiksi yrityksen organisaatioita ja toimintaa sopeutettaessa. Mitä laajempi on irtisanomissuojaa nauttivien työntekijöiden piiri, sitä heikommin työnantaja pystyy kohdentamaan toimenpiteitä yrityksen toiminnallisten tarpeiden ja työntekijöiden osaamiseen perustuvien arvioiden perusteella. Näitä seikkoja ei ole esityksessä arvioitu tai huomioitu vaikutusten arvioinnissa millään tavalla.

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Katsomme, ettei soveltamisrajaa tule laskea esitetyllä tavalla vähintään 100 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Hallintoedustus sopii parhaiten suurimpiin yrityksiin. Pienemmissä yrityksissä yrityksen hallintoon ja päätöksentekoon liittyvät prosessit on yleensä järjestetty vähemmän muodollisesti. Niissä ei usein ole varsinaista johtoryhmää, ja merkittävät yrityksen toimintaan liittyvät päätökset tehdään etenkin perheomisteisissa yrityksissä käytännössä muualla kuin hallituksen kokouksissa. Lausuimme myös esityksen vaikutuksista yllä luvusta 4. antamissamme huomioissa.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Katsomme, että laissa tulee säilyttää hallintoedustuksen ensisijaisena toteuttamistapana siitä sopiminen. Läheskään jokaisessa yrityksessä ei ole laissa mainittua johtoryhmää. Pidämme myös osakeyhtiölain 6. luvun 9 §:n (Hallituksen jäsenten valinta) kannalta ongelmallisena, mikäli osakeyhtiön yhtiökokous tai hallintoneuvosto ei voisikaan itse valita hallituksensa jäseniä. Nykyinen malli hallintoedustuksen toteuttamisesta sopimalla on toiminut erittäin hyvin. Mahdollisuus toteuttamistavasta sopimiseen tulee säilyttää koska yritysten rakenteet, toimintamallit ja toimintavavat poikkeavat toisistaan. Kemianteollisuus ry:n jäsenenä on myös useita kansainvälisiä yrityksiä, joiden suomalaisen tytäryhtiön hallintoelimissä ei välttämättä tehdä lainkaan laissa mainittuja yrityksen toimintaan liittyviä merkittäviä päätöksiä, jolloin hallintoedustuksen toteuttaminen esitetyllä tavalla olisi jo lähtökohtaisesti mahdotonta. Myös nykyinen kaksipuolainen malli siitä, että lähtökohtaisesti hallintoedustuksen toteuttamistavasta sovitaan ja mikäli ei sovita, niin toteutetaan lakimääräisen mallin mukaan, tulee säilyttää.

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Katsomme, että hallintoedustuksen toteuttamisvaihtoehtona tulee säilyttää hallintoneuvosto, hallitus tai sellainen johtoryhmä tai niitä vastaava toimielin, kuten mainitaan myös 29 §:n kommentteissa aikaisemmin. Yritysten rakenteet, toimintamallit ja toimintavavat poikkeavat huomattavasti toisistaan ja esitysluonnoksessa kuvattuja päätöksiä voidaan käytännössä tehdä muissakin elimissä kuin esim. hallituksessa tai johtoryhmässä.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Sopimismahdollisuuden poistamiselle esitetty peruste esitysluonnoksessa on, että sopimismahdollisuutta on kritisoitu sen vuoksi, että hallintoedustus on saatettu järjestää sellaisessa toimielimessä, joka ei todellisuudessa valmistelee tai tee työntekijöiden kannalta merkittäviä päätöksiä. Mikäli näin olisi, ja henkilöstö olisi siihen järjestelyyn tyytymätön, voisi henkilöstö halutessaan irtisanoa sopimuksen tai pidättäytyä tällaisen tekemisestä ylipäätään.

Katsomme, että yhteistoimintalaissa tulee säilyttää mahdollisuus sopia hallintoedustuksen toteuttamistavasta. Mikäli tämä sopimismahdollisuus poistettaisiin laista, pidämme erittäin tärkeänä, että henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta voidaan kuitenkin myöntää poikkeus. Ottaen huomioon, että nykyään hallintoedustus on toteutettu lain perusvaihtoehdoista poikkeavalla tavalla useissa yrityksissä, katsomme että poikkeamismahdollisuuden säilyttämiselle olisi suuri tarve.

Pidämme erittäin tarpeellisena myös sitä, että hallintoedustus voitaisiin toteuttaa konsernikohtaisena.

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Katsomme, että määräyksen ensimmäinen lause tulee muuttaa muotoon ”Henkilöstön hallintoedustajilla ja yrityksen valitsemissa asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut edistää toiminnassaan yrityksen etuja”. Katsomme myös, että henkilöstön hallintoedustajan saamaa koulutusta tulee täsmentää koskemaan tehtävän kannalta kohtuullista koulutusta. Hallintoedustajana toimiminen ei välttämättä edellytä esimerkiksi laajaa kaupallista tai taloustieteellistä koulutusta.

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Työryhmän mietinnössä esitetään, että nykyisiä sopimukseen perustuvia hallintoedustusjärjestelyitä voitaisiin noudattaa vain 30.12.2027 saakka, jonka jälkeen niissä sovittua järjestelmää ei enää pidettäisi laissa tarkoitettuna hallintoedustuksena. Katsomme, että nykyisten toimivien toteuttamistapojen muuttaminen ilman perusteltua tarvetta johtaisi tarpeettoman yhteistoimintamallien uudelleen rakentamiseen ja aiheuttaisi oikeudellista epävarmuutta myös esimerkiksi nykyisten hallintoedustajien oikeudelliseen asemaan. Siirtymäsäännös pitäisi muotoilla niin, että esitetyt lainmuutokset eivät koske ennen lain voimaantuloa tehtyjä sopimuksia.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

-

Teerimäki Juha
Kemianteollisuus ry