

ERIÄVÄ MIELIPIIDE YHTEISTOIMINTALAIN MUUTOKSIA VALMISTELEVAN TYÖRYHMÄN (HENKILÖSTÖN HALLINTOEDUSTUS) MIETINTÖÖN

1 Yleistä

Yhteistoimintalaki uudistettiin kokonaisuudessaan 1.1.2022 voimaan tulleella lainmuutoksella. Tässä yhteydessä selvitettiin perusteellisesti myös hallintoedustusta koskevat uudistamistarpeet. Yhteistoimintalakiin lisättiin hallintoedustusta koskeva luku, ja hallintoedustusta koskeviin säännöksiin tehtiin tarpeellisiksi havaitut muutokset.

Uudistetut säännökset ovat olleet voimassa vasta varsin lyhyen aikaa. Mitään uudistamistarpeita ei ole tullut tänä aikana esille, vaan hallintoedustusta koskeviin säännöksiin on oltu käsityksemme mukaan laajalti tyytyväisiä.

Edellä mainituista syistä katsomme, että hallintoedustusta koskevia säännöksiä ei ole tarpeen uudistaa ja vastustamme esitettyjä lainmuutoksia kokonaisuudessaan.

Perustelemme kantamme seuraavassa yksityiskohtaisemmin.

2 Soveltamisala

Mietinnössä esitetään, että hallintoedustuksen soveltamisrajaa laskettaisiin vähintään 150 työntekijän yrityksistä vähintään 100 työntekijän yrityksiin. Katsomme, että tämä soveltamisraja olisi liian alhainen.

Hallintoedustus sopii parhaiten suuriin yrityksiin. Pienemmissä yrityksissä yrityksen hallintoon 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.

Hallintoedustuksen toteuttaminen edellyttää muutoksia yritysten vakiintuneisiin toimintamalleihin. Tästä aiheutuva hallinnollinen taakka on sitä raskaampi, mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys.

3 Sopimismahdollisuus

Voimassa olevan lain mukaan hallintoedustus toteutetaan ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstön sopimalla tavalla. Jos sopimukseen hallintoedustuksen toteuttamistavasta ei päästä, hallintoedustus on toteutettava laissa säädetyllä tavalla.

Tämä kaksipuolainen rakenne on toiminut erittäin hyvin. Selvityshenkilö Jukka Ahtelan vuonna 2025 tekemässä hallintoedustuksen nykytilaa arvioivassa selvityksessä todetaan, että ensisijaisesti sopimiseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä on koettu yleisesti ottaen hyödylliseksi, eikä selvityksen perusteella ilmennyt merkittäviä käytännön ongelmia hallintoedustuksen toteuttamisessa.

Mahdollisuus sopia hallintoedustuksen toteuttamistavasta on tarpeellinen etenkin sen takia, että yritysten rakenteet ja hallintomallit ovat hyvin moninaisia.

Edellä on jo viitattu siihen, että osassa yrityksiä keskeiset liiketoimintapäätökset tehdään usein tosiasiallisesti muualla kuin hallintoelinten virallisissa kokouksissa.

Osassa yrityksiä ne hallintoelimet, joissa keskustellaan ja päätetään liiketoiminnan kannalta keskeisistä asioista, eivät puolestaan ole samoja kuin ne toimielimet, joissa hallintoedustus toteutettaisiin työryhmän mietinnön ehdotuksen mukaan. Kansainvälisen konsernin suomalaisen tytäryhtiön hallintoelimissä ei esimerkiksi välttämättä tehdä lainkaan yrityksen toimintaan liittyviä merkittäviä päätöksiä. Tällaisen konsernin johtaminen saattaa olla organisoitu valtioiden ja yksittäisten yhtiöiden rajat ylittäviin johtoryhmiin tai niitä vastaaviin toimielimiin. Lisäksi tärkeät liiketoimintapäätökset voidaan tehdä emoyhtiössä, joka on rekisteröity muuhun valtioon tai jonka työntekijämäärä alittaa hallintoedustuksen soveltamisrajan. Myös suomalaisessa konsernissa hallinto on voitu organisoida siten, että se ei vastaa yhtiörajoja.

Vastaavia esimerkkejä voidaan esittää runsaasti. Sopimismahdollisuuden toimivuutta ja tarpeellisuutta osoittaa myös se, että Teollisuuden palkansaajat TP ry:n vuonna 2021 tekemän kyselyn mukaan yrityksissä, joissa on hallintoedustus, 55 prosentilla on käytössä sopimukseen perustuva järjestelmä. Tämä tarkoittaa sitä, että yli puolessa yrityksistä työnantajan ja henkilöstö ovat yhdessä päätyneet yritykseen paremmin sopivaan hallintoedustusmalliin kuin laissa säädetty järjestely. Sovitut, ehkä pitkäänkin käytössä olleet hallintoedustusmallit ovat vakiintuneet yhteiseksi tavaksi toimia. Niistä on tullut osa yrityksen kulttuuria.

Koska kysymys on nimenomaan sopimisesta, henkilöstöllä on aina mahdollisuus vaatia hallintoedustuksen toteuttamista laissa säädetyllä

tavalla, jos asiasta ei synny henkilöstön kannalta tyydyttävää sopimusta. Sopimismahdollisuuteen ei siten sisälly mitään riskiä henkilöstön kannalta.

Edellä mainituista syistä pidämme käsittämättömänä, että mietinnössä esitetään sopimismahdollisuuksien poistamista. Koska sovitut hallintoedustusmallit toimivat, ei pitäisi rikkoa sellaista, joka on eheää ja usein myös kulttuuriksi muodostunutta. On erittäin tärkeää, että sopimismahdollisuus säilytetään myös tulevaisuudessa.

4 Toimielimet

Voimassa olevan lain mukaan hallintoedustus on toteutettava työnantajan päätöksen mukaan joko yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa tai sellaisissa johtoryhmissä taikka niitä vastaavissa toimielimissä, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt.

Työryhmän mietinnössä esitetään, että hallintoedustusta ei olisi tulevaisuudessa mahdollista toteuttaa enää hallintoneuvostossa. Pidämme myös tätä ehdotusta huonona.

Kuten edellä on todettu, yritysten hallintorakenteet poikkeavat merkittävästi toisistaan. Hallintoneuvostot ovat nykyään melko harvinaisia. Niissä yrityksissä, joissa hallintoneuvosto on käytössä, sillä on kuitenkin merkittävä rooli. Osassa yrityksiä hallintoedustus onkin toteutettu nykyään nimenomaan hallintoneuvostossa.

Hallintoneuvostojen jäsenmäärä on tyypillisesti selvästi suurempi kuin hallitusten tai johtoryhmien jäsenmäärä. Tämän seurauksena hallintoneuvostossa on yleensä enemmän henkilöstöä edustavia jäseniä kuin hallituksissa tai johtoryhmissä, mikä on mahdollistanut laajemman eri henkilöstöryhmien edustuksen hallintoneuvostossa. Sekä työnantaja että henkilöstön edustajat ovat pitäneet järjestelyä hyvänä. Hallintoneuvoston poistaminen niiden toimielinten joukosta, joissa hallintoedustus voidaan toteuttaa, merkitsisi siten selkeää huononnusta henkilöstön edustavuuden näkökulmasta ja tarpeetonta yrityskulttuurin disruptoitumista, mikä aiheuttaa sekä kustannuksia että hallintoedustukseen osallistuvien tahojen tyytymättömyyttä pakon edessä tehtävään hallinnolliseen muutokseen.

5 Siirtymäsäännös

Yli puolessa yrityksistä, joissa on hallintoedustus, on käytössä sopimukseen perustuva hallintoedustusmalli. Osassa yrityksistä sopimukseen perustuva hallintoedustus on ollut käytössä jo useita vuosikymmeniä. Käytössä olevan mallin pohjalta on syntynyt vakiintunut toimintakulttuuri, johon molemmat osapuolet ovat tyytyväisiä.

Työryhmän mietinnössä ehdotetaan, että näitä sopimuksia voitaisiin noudattaa entiseen tapaan vain 30.12.2027 saakka, jonka jälkeen niissä sovittua järjestelmää ei enää pidettäisi laissa tarkoitettuna hallintoedustuksena. Tämä tarkoittaisi sitä, että laissa säädetyt erityiset oikeudet ja velvollisuudet, kuten henkilöstön edustajien irtisanomissuoja, poistuisivat ja järjestelmää arvioitaisiin lähtökohtaisesti pelkästään sopusoi-keudellisten periaatteiden pohjalta. Uusi tilanne johtaisi huomattavaan epävarmuuteen siitä, mitä muutoksia tästä käytännössä juridisesti seuraisi.

On vaikeaa ymmärtää, minkä vuoksi järjestelyä, jota sekä työnantaja että henkilöstön edustajat pitävät parhaiten kyseiseen yritykseen sopivana, ei saataisi jatkaa kaikilta osin entiseen tapaan niin kauan, kunnes jompikumpi osapuoli irtisanoo sopimuksen. Tämän vuoksi siirtymäsäännös pitäisi kirjoittaa siten, että lainmuutokset eivät koske ennen lain voimaantuloa tehtyjä sopimuksia.