

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

Yhteistoimintalaki on uudistettu kokonaisvaltaisesti alle viisi vuotta sitten, 1.1.2022 voimaan tulleella muutoksella. Tuolloin myös hallintoedustusta koskevat tarpeet arvioitiin ja lakiin lisättiin hallintoedustusta koskeva luku 5 Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa.

Näkemyksemme mukaan hallintoedustusta koskevia säännöksiä ei ole tarpeen uudistaa.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

Näkemyksemme mukaan hallintoedustusta koskevia säännöksiä ei ole tarpeen uudistaa. Yhteistoimintalaki, 1.1.2022 voimaan tulleessa muodossaan, on ollut vähän aikaa voimassa. Lain käytön ennustettavuuden ja pysyvyyden näkökulmasta olisi tärkeää kerätä riittävästi objektiivista tietoa muutostarpeista ennen kuin lakia lähdetään muuttamaan.

Huomiot

Kuten esitysluonnoksen sivulta 6 käy ilmi, havaitut vaikutukset ovat olleet erittäin maltillisia. Tutkimustuloksistakaan ei saa perusteita muutama vuosi sitten uudistetun yhteistoimintalain muuttamiselle.

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Katsomme, että esitetty soveltamisraja, jonka mukaan hallintoedustusta sovellettaisiin vähintään 100 työntekijän yrityksiin, on alhainen eikä sitä pitäisi toteuttaa.

Hallintoedustuksen toteuttaminen lisää yritysten hallinnollista taakkaa emmekä näe, että on tarvetta kasvattaa yritysten määrää, jotka ovat hallintoedustuksen piirissä, kuten emme sitäkään, että järjestämistapaa kavennetaan tai pakotetaan muuttamaan.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Nykyisin yhteistoimintalaki lähtee siitä, että hallintoedustus toteutetaan ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstön sopimalla tavalla. Jos sopimukseen hallintoedustuksen toteuttamistavasta ei päästä, hallintoedustus on toteutettava laissa säädetyllä tavalla.

Henkilöstön ja työnantajan sopimismahdollisuus hallintoedustuksen toteuttamistavasta on luonteva lähtökohta, joka on toiminut hyvin. Selvityshenkilö Jukka Ahtelan tekemä selvitys toteaa myös, että ensisijaisesti sopimiseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä on koettu yleisesti ottaen hyödylliseksi, eikä selvityksen perusteella ilmennyt merkittäviä käytännön ongelmia hallintoedustuksen toteuttamisessa.

Sopimiseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä on toiminut, siihen ollaan oltu tyytyväisiä eikä merkittäviä ongelmia ole ollut. On hämmäntävää, miksi toimivaa järjestelmää halutaan muuttaa ja heikentää.

Palta vastustaa sopimismahdollisuuden poistamista laista. Nimenomaan sopimismahdollisuutta pitäisi mielestämme tukea, koska kunkin yrityksen liiketoimintarakenne, hallintomalli ja toimintakulttuuri on omanlaisensa, jolloin on tarkoituksenmukaista, että henkilöstö ja työnantaja yhdessä päättävät toimivimman päätöksentekofoorumin.

Sopimismahdollisuutta onkin vuonna 2021 tehdyn Teollisuuden palkansaajien tutkimuksen mukaan käytetty yli puolessa yrityksistä, mikä kertoo siitä, että tämä järjestämistapa on koettu

toimivimmaksi hallintoedustuksen järjestämismalliksi. Yhdessä päätetyt toimintatavat ovat usein tulleet osaksi yrityskulttuuria.

Mikäli sopimusmahdollisuutta ei koettaisi toimivaksi, henkilöstöllä on aina oikeus vaatia hallintoedustuksen toteuttamista laissa säädetyllä tavalla. Henkilöstön oikeudet eivät siis kärsi nykymallissa eivätkä kärsisi jatkossakaan, jos sopimusmahdollisuus säilytetään.

Maan hallitus on lisännyt paikallisen sopimisen käyttömahdollisuuksia 1.1.2025 voimaan tulleilla lakimuutoksilla. On näkemysmme mukaan ristiriitaista, että hallintoedustusasiassa sopimusmahdollisuus ehdotetaan nimenomaisesti poistettavaksi.

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Arvostamme sitä, että esitysluonnoksessa johtoryhmä ei ole enää yksikössä vaan monikossa. Tämä on välttämätöntä, koska yritysten organisaatiomallit ovat hyvin erilaisia.

Palta vastustaa esitysluonnosta siltä osin, että hallintoedustusta ei olisi tulevaisuudessa mahdollista toteuttaa enää hallintoneuvostossa.

Niissä yrityksissä, joissa hallintoneuvosto on käytössä, se on toimiva tapa järjestää hallintoedustus ja se on ollut usein myös pitkään jatkunut perinne, osa yrityksen kulttuuria. Sekä työnantaja että henkilöstön edustajat ovat pitäneet järjestelyä hyvänä. Näissä yrityksissä jouduttaisiin rakentamaan hallintoedustusmalli uudelleen. Tämä aiheuttaa lisää hallinnollisia kustannuksia ja tyytymättömyyttä sekä yrityksen että henkilöstön edustajien puolelta.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Mikäli sopimusmahdollisuus poistuu laista järjestämisuotona, on tärkeää, että sille voidaan hakea ja myöntää poikkeus.

Tällä hetkellä on lausunnolla myös esitys, jossa yhteistoiminta-asiamiehen toimisto esitetään lakkautettavaksi ja hallintoedustusta koskevan poikkeuksen myöntäisi jatkossa työsuojeluviranomainen. Ko. esityksessä sanotaan, että tähän mennessä hallintoedustuksen

poikkeuslupa-asioita ei ole tullut vireille yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa. Yhteistoiminta-asiamiehen lakkauttamisen taustalla on julkisten menojen pienentäminen. Hallintoedustusta koskevan sopimismahdollisuuden säilyttämisen järkevyyttä puoltavat myös säästöt. Jos sopimismahdollisuus poistuisi laista, se todennäköisesti lisäisi poikkeuslupahakemuksia. Tämä on myös todettu viranomaisvaikutuksissa jaksossa 4.2.3. Koska isossa kuvassa halutaan leikata julkisia menoja, tulisi sopimismahdollisuus tästäkin näkökulmasta säilyttää.

Palta pitää tärkeänä, että hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena.

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Ei huomautettavaa.

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Luonnosesityksessä ehdotetaan, että sopimukseen perustuvia hallintoedustusjärjestelyitä voitaisiin noudattaa 31.12.2027 saakka.

Näkemyksemme mukaan olisi järkevämpää kirjoittaa siirtymäsäännös niin, että lainmuutokset eivät koske ennen lain voimaantuloa tehtyjä sopimuksia. Mikäli molemmat hallintoedustuksen sopijaosapuolet ovat tyytyväisiä nykyisin voimassa olevaan järjestelmään, tätä yhteisymmärrystä tulisi kunnioittaa kyseisessä yrityksessä parhaiten toimivana tapana.

Jos siirtymäsäännöstä ei muuteta ehdotetulla tavalla, tulisi säännöstä kuitenkin selkeyttää. HE-luonnoksen siirtymäsäännöksen mukaan ennen lain voimaantuloa toteutettuihin yhteistoimintalain 30 ja 31 §:n mukaisiin henkilöstön hallintoedustusta koskeviin järjestelyihin sovellettaisiin lain voimaan tullessa voimassa olleita yhteistoimintalain 5 luvun säännöksiä 31.12.2027 saakka. Määräajaksi solmittu 30 §:ssä tarkoitettu sopimus voitaisiin kuitenkin irtisanoa 1.7.2026 alkaen. Jos määräajaksi solmittu sopimus olisi irtisanottu päättymään ennen 31.12.2027, tulisiko vanhan lain 5 luvun säännöksiä noudattaa siitä huolimatta 31.12.2027 saakka? Lisäksi tulisi täsmentää, onko määräaikainen sopimus irtisanottavissa päättymään 1.7.2026 vai voiko irtisanomista koskevan tahdonilmaisun esittää aikaisintaan 1.7.2026. Siirtymäsäännöksestä jää myös epäselväksi, mihin saakka yhteistoimintalain 6 luvun säännöksiä esimerkiksi irtisanomissuojasta sovelletaan tilanteessa, jossa hallintoedustusta koskeva järjestely ei enää täytä hallintoedustusta koskevia kriteereitä.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

-

Ääri Minna
Palvelualojen työnantajat Palta ry.