

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

-

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

-

Huomiot

-

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Ehdotuksen mukaan hallintoedustusta koskevien säännösten soveltamisrajaa laskettaisiin nykyisestä vähintään 150 työntekijän yrityksistä vähintään 100 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Tämä tarkoittaisi esitysluonnoksen mukaan hallintoedustuksen yrityspiirin kasvamista 54 prosentilla.

Emme kannata soveltamisrajan muuttamista. Ehdotetulle soveltamisrajan alentamiselle ei ole tarvetta eikä perusteita. Se toisi mukanaan monia käytännön ongelmia ja jäykistäisi yrityksissä

vakiintuneita ketteriä päätöksentekotapoja - pahimmillaan muutos vaikeuttaisi näiden yrityksen toiminnan harjoittamista.

Hallintoedustus sopii ja toimii parhaiten suurissa yrityksissä. Yrityksissä, jotka työllistävät 100-149 työntekijää, johto ja omistajuus henkilöityvät usein samaan henkilöön (samoihin henkilöihin) ja usein myös samaan perheeseen. Päätökset tehdään käytännössä omistajavetoisesti suppeassa piirissä muualla kuin hallituksen tai muun muodollisen elimen kokouksissa, eikä johtoryhmää tai vastaavaa päätöksentekoaikaa ole välttämättä lainkaan. Henkilöstön osallistuminen yrityksen toimintaan tapahtuu usein epävirallisessa, mutta tiiviissä ja luontevassa vuorovaikutuksessa yrityksen johdon kanssa. Tämä on todettu myös selvityshenkilö Jukka Ahtelan selvityksessä TEM 2025:7.

Hallituksen esitysluonnoksessa ei ole käsitelty lainkaan Ahtelan selvityksessä esille tuotua ajatusta hallintoedustuksen ”kevytversiosta” 100-149 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Sen mukaan kyseisissä yrityksissä voitaisiin miettiä ottavaksi käyttöön kevyempiä menettelyjä hallintoedustuksen toteuttamista varten (vrt. yhteistoimintalain vuoropuhelun eri versiot). Nämä yritykset voitaisiin esimerkiksi rajata 30 §:n toimielinvaatimuksen ulkopuolelle.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Yhteistoimintalain nykyinen 29 §:n 2 momentti ja sen sisältämä sopimiseen perustuva henkilöstön hallintoedustus ehdotetaan poistettavaksi. Nykyisin hallintoedustus toteutetaan ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstön sopimalla tavalla. Jos sopimukseen hallintoedustuksen toteuttamisesta ei päästä, henkilöstön hallintoedustus on toteutettava henkilöstön vaatimuksesta laissa säädetyllä tavalla. Tämä kaksiportainen rakenne on toiminut hyvin.

Käytännössä henkilöstön hallintoedustus on toteutettu pääasiassa sopimisen kautta. Teollisuuden palkansaaajat TP ry:n vuonna 2021 tekemän kyselyn mukaan yrityksissä, joissa on hallintoedustus, 55 prosentilla on käytössä sopimukseen perustuva järjestelmä ja vain noin 30 prosentilla se on järjestetty lain mukaan.

Selvityshenkilö Jukka Ahtelan selvityksen TEM 2025:7 mukaan ensisijaisesti sopimiseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä on koettu yleisesti ottaen hyödylliseksi eikä siinä ole selvityksen perusteella ilmennyt merkittäviä käytännön ongelmia. Selvityksen mukaan suomalaisen hallintoedustusjärjestelmän ehdoton vahvuus on juuri sen tarjoama mahdollisuus sovittaa toimeenpano joustavasti yrityksen ja sen henkilöstön olosuhteita ja tarpeita vastaavaksi. Tältä osin suomalainen järjestelmä poikkeaa muiden Pohjoismaiden järjestelmistä, jotka näyttävät jäykemmiltä ja kaavamaisemmilta ja jotka rajoittuvat henkilöstön edustukseen yritysten hallituksissa.

Ahtelan selvityksen mukaan varsinaista heikkoutta hallintoedustusjärjestelmästä on vaikea osoittaa. Enemmänkin pitäisi miettiä, miten nykyjärjestelmästä saataisiin enemmän tehoja irti. ”Kysymys on ensisijaisesti tietoisuuden lisäämistä hallintoedustuksen tarjoamista mahdollisuuksista edistää ja tehostaa yrityksen ja henkilöstön keskinäistä vuorovaikutusta. Sopimusmahdollisuuksien edistäminen, tiedottaminen, koulutus ja parhaiden käytäntöjen levittäminen ovat tälle hyvä perusta.”

Hallituksen esitysluonnoksessa ei ole mietitty lainkaan, miten nykyjärjestelmästä saataisiin ”enemmän tehoja irti” ilman lainsäädännön muuttamistarvetta.

Myös hallituksen esitysluonnoksessa on todettu sivuilla 10-11 seuraavaa: Toisena vaihtoehtona tarkasteltiin mallia, jossa henkilöstö ja työnantaja voivat voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti sopia siitä, miten henkilöstön hallintoedustus toteutetaan. ”Vaihtoehdon etuina voidaan nähdä laajempi sopimusvapaus työpaikoilla tehdä yksilöllisiin tilanteisiin parhaiten soveltuvia ratkaisuja. Yli 100 henkilöä työllistävienkin yritystenkin kohdalla yritysten johtamisjärjestelmissä ja toimintatavoissa voi olla merkittäviäkin eroja. Näihin yrityksiin voi lukeutua kaikenlaista suurista monikansallisista pörssiyrityksistä pienempiin perheyriityksiin ja osuuskuntiin. Joissakin yrityksissä on voinut olla vuosikymmenten ajan vakiintuneet henkilöstön hallintoedustuksen toimintatavat, joissa hallintoedustusta ei ole toteutettu hallituksessa tai johtoryhmissä, joihin sekä työnantaja että työntekijät ovat olleet tyytyväisiä.”

Kun kaikesta ilmenee, että nykyinen ensisijaisesti sopimiseen perustuva kaksipuolainen järjestelmä toimii ja koetaan hyväksi, on hämmästyttävää, että hallituksen esitysluonnoksessa on valittu sopimismahdollisuuden poistamisen vaihtoehto. Varsinkin, kun pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan: ”Paikallinen sopiminen on väline yrityksen toiminnan kehittämiseksi ja kilpailukyvyn parantamiseksi. Onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemminpuoliseen kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopimusten tarjoamia mahdollisuuksia.” Hallitusohjelmassa paikallisen sopimisen merkitystä on korostettu ja sen mahdollisuuksia on myös lisätty hallituksen aiemmin toteuttamalla lainsäädäntömuutoksilla. Hallintoedustuksen osalta tehdään tähän linjaan nähden kuitenkin täyskäänös ja olemassa oleva, käytännössä hyvin toimiva paikallisen sopimisen mahdollisuus ehdotetaan poistettavaksi.

Pidämme erittäin tärkeänä, että sopimismahdollisuus säilytetään ensisijaisena henkilöstön hallintoedustuksen toteuttamistapana. Mahdollisuus sopia hallintoedustuksen toteuttamistavasta on tarpeellinen, koska yritysten rakenteet ja hallintomallit ovat hyvin moninaisia ja vain paikalliset osapuolet tietävät kuhunkin yritykseen sopivimman toteuttamistavan. Mikäli hallintoedustuksen toteuttamisesta ei päästäisi sopimukseen, henkilöstöllä olisi joka tapauksessa oikeus vaatia hallintoedustuksen toteuttamista nykyiseen tapaan laissa säädetyllä tavalla.

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Ehdotetun 1 momentin mukaan henkilöstön hallintoedustus olisi järjestettävä, jos henkilöstön enemmistö edustajan välityksellä tai muutoin sitä vaatii. Tämä olisi merkittävä muutos nykytilaan, jossa edellytyksenä lakiin perustuvalla henkilöstön hallintoedustukselle on, että kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii. Kahden henkilöstöryhmän edellytyksen poistamista ei ole perusteltu lainkaan hallituksen esitysluonnoksessa.

Pidämme tärkeänä, että kahden henkilöstöryhmän edellytys säilytettäisiin. Hallintoedustus on yhteistoimintaa ja yhteistoiminnan tulisi olla taustalla alusta alkaen myös eri henkilöstöryhmien kesken.

Pidämme hyvänä, että ehdotetun 1 momentin mukaan työnantaja päättäisi, missä laissa määritellyistä toimielimistä henkilöstön hallintoedustus toteutettaisiin. Tämä vastaisi nykytilaa.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Voimaantulosäännöksen 2 momentin mukaan ennen lain voimaantuloa tehtyjä yhteistoimintalain 30 §:n mukaisia henkilöstön hallintoedustusta koskevia sopimuksia voitaisiin soveltaa 31.12.2027 saakka. Sen jälkeen niissä sovittua järjestelmää ei enää pidettäisi laissa tarkoitettuna hallintoedustuksena eikä henkilöstön hallintoedustajaan sovellettaisi enää yhteistoimintalaissa säädettyjä suoja- ym. säädöksiä, kuten irtisanomissuojaa.

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 irtisanoa sopimuksen. Siirtymäsäännöstä tulisikin muuttaa siten, että lainmuutokset eivät koske ennen lain voimaantuloa tehtyjä henkilöstön hallintoedustusta koskevia sopimuksia.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

-

Vasarainen Mari
Autoliikenteen Työnantajaliitto ry