

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

1.1.2022 voimaantulleen yhteistoimintalain uudistamisen yhteydessä toteutetusta hallintoedustuksen muutostarpeiden kattavasta arvioinnista ja tarpeellisten uudistusten voimaantulosta ei ole vielä kulunut kovinkaan paljon aikaa. Teknologiateollisuus ry:n käsityksen mukaan nykyisen lainsäädännön asettama ensisijaisesti sopimiseen perustuva malli on muutoinkin toiminut hyvin ja nauttii laajaa kannatusta sen edustamilla toimialoilla.

Tästä johtuen Teknologiateollisuus ry vastustaa HE-luonnoksessa ehdotettuja lakimuutoksia kokonaisuudessaan alla tarkemmin ilmenevin perustein.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

Ei erityistä lausuttavaa.

Huomiot

Sopimismahdollisuuden poistaminen voi käytännössä heikentää työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia, mitä HE-luonnoksen vaikutustenarvioinnissa ei olla otettu tarvittavalla tavalla huomioon. Sen perusteella uudistuksen tavoitteiden toteutuminen vaikuttaa muutenkin kokonaisuutena arvioiden epävarmalta, mitä ei voida sanoa yrityksille sen myötä koituvista

hallinnollisista kustannuksista. Niiden määrä voi myös potentiaalisesti olla arvioitua suurempi etenkin, kun pitkän aikavälin kustannukset otetaan huomioon.

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Hallintoedustuksen soveltamisrajaa ehdotetaan laskettavaksi vähintään 150 työntekijän yrityksestä vähintään 100 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Ehdotettua soveltamisrajaa voidaan pitää liian alhaisena monestakin syystä.

Henkilöstön edustajat pääsevät 100–149 henkeä työllistävässä yrityksissä tavanomaisen vuorovaikutuksen lomassa myös osallistumaan työnantajan päätöksentekoon ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn tarpeellisissa määrin etenkin, kun huomioidaan työnantajan muut laista tulevat yhteistoimintavelvoitteet. Useissa pienemmissä yrityksissä varsinaista johtoryhmää ei ole myöskään valittu ja päätöksenteko on muutenkin järjestetty suurempia yrityksiä vähemmän muodolliseksi ja nopeammaksi, eli hallinnollisen taakan lisäämisen ohella uudistus heikentäisi myös pienten yritysten kilpailukyvyyn kannalta tärkeää ketteryyttä. Kyseiset kielteiset vaikutukset ovat sitä suurempia, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse. Lisäksi yrityksen ja henkilöstön kannalta olennaiset päätökset tehdään pienemmissä yrityksissä useasti muualla kuin yrityksen hallituksessa.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Hallintoeduksesta on nykyisin säädetty siten, että se toteutetaan ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstön keskenään sopimalla tavalla ja vasta toissijaisesti laissa määritellyin tavoin.

Teollisuuden palkansaajat TP ry tekemien selvitysten mukaan yrityksissä, joissa hallintoedustus on käytössä, hieman yli puolessa tapauksista järjestely perustuu osapuolten väliseen sopimukseen (vuonna 2021 noin 55 %:ssa ja vuonna 2025 noin 51 %:ssa yrityksistä). Myös hallintoedustuksen nykytilaa koskevassa selvityshenkilö Jukka Ahtelan vuonna 2025 laatimassa selvityksessä todetaan, että ensisijaisesti sopimiseen perustuva järjestelmä on koettu toimivaksi eikä sen soveltamisessa ole ilmennyt merkittäviä käytännön ongelmia. Tämä osoittaa, että nykyinen sääntely mahdollistaa yritysten erilaiset hallinto- ja johtamisrakenteet huomioon ottavan, käytännössä toimivaksi osoittautuneen hallintoedustusmallin.

Useissa yrityksissä päätöksenteko hallintoedustuksen piiriin kuuluvissa asioissa toteutetaankin muissa kuin niissä toimielimissä, joita HE-luonnoksessa ehdotetaan. Esimerkiksi monikansallisissa konserneissa Suomen yksiköt ovat usein hallinnollisia eivätkä tee merkittäviä liiketoimintaa tai henkilöstöä koskevia päätöksiä. Myös kotimaisissa konserneissa ja yksittäisissä yrityksissä hallinto ja päätöksenteko on voitu lukuisin eri tavoin järjestää siten, että se ei vastaa lakiuudistuksessa oletettua. Esimerkiksi perheyriksissä päätöksenteko tehdään usein todellisuudessa muualla kuin

HE-luonnoksessa nimetyissä toimielimissä. Uudistuksen myötä vastaava ongelma syntyisi myös niiden yritysten kohdalla, joissa tosiasiallinen päätöksenteko tapahtuu hallintoneuvostossa.

Hallintoedustuksen järjestämisen rajaaminen pelkästään HE-luonnoksessa esitettyihin toimielimiin toisi mahdollisesti useissa yrityksissä esiin myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia heikentäviä käytännön ongelmia. Kansainvälisten elinten osalta voidaan mainita mm. työskentelyn nopeus ja vaatimukset syvästä liiketoimintaosaamisesta ja vieraan kielen hallinnasta. Vastaavasti, mikäli HE-luonnoksessa nimetyissä toimielimissä joudutaan käsittelemään arkaluonteisia ja luottamuksellisia asioita, henkilöstön edustajan asema voi hyvin todennäköisesti olla hankalana. Tällaiset tilanteet voivat laskea luottamusta osapuolten välillä ja vaikeuttaa avoimuutta päätöksenteossa.

Lisäksi työntekijät voivat aina halutessaan ottaa käyttöön lakiin perustuvan tavan järjestää hallintoedustus sopimukseen perustuvan mallin sijasta. Sopimismahdollisuuden säilyttämisestä ei siten aiheudu millään tavoin vahinkoa tai sen riskiä työntekijöille.

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Nykyisen lain mukaan hallintoedustus toteutetaan työnantajan päätöksen mukaan joko yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa tai sellaisissa johtoryhmissä taikka niitä vastaavissa toimielimissä, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. HE-luonnoksessa hallintoneuvostot on poistettu sellaisten toimielimien joukosta, joissa hallintoedustus voidaan järjestää.

Teknologiateollisuus ry:n näkemyksen mukaan kyseistä muutosta ei voida pitää kannatettavana. HE-luonnoksen 29 pykälää koskevan lausumisen yhteydessä tarkemmin selitetyllä tavalla yritysten rakenteiden monimuotoisuus sekä tietyt käytännön seikat saattavat johtaa siihen, että hallintoneuvosto on paras paikka järjestää hallintoedustus.

Vastaavin perustein pidämme erityisen tärkeänä, että hallintoedustuksen järjestäminen myös johtoryhmiä vastaavissa toimielimissä on mahdollista. Vaikka se ei poista läheskään kaikkia sopimismahdollisuuden poistamisesta aiheutuvia ongelmia, se parantaa henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia sellaisissa yrityksissä, joissa hallintoedustuksen sijoittaminen hallitukseen tai varsinaiseen johtoryhmään ei ole toimivin ratkaisu.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Ei erityistä lausuttavaa.

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Ei erityistä lausuttavaa. Hallintoedustuksen järjestämistä koskevasta sopimismahdollisuudesta on lausuttu HE-luonnoksen 29 §:n yhteydessä.

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Jos voimassaolevan lain mukaisia sopimuksia voitaisiin noudattaa vain 31.12.2027 asti ja asianomaisia järjestelmiä ei pidettäisi enää tämän jälkeen lain mukaisena hallintoedustuksena, laissa säädetyt erityiset oikeudet ja velvollisuudet, kuten henkilöstön edustajan irtisanomissuoja, lakkaisivat kyseisissä järjestelmissä. Tällaisiin järjestelmiin soveltuvat säännöt jäisivät siten varsin epäselviksi sekä yrityksille että niiden henkilöstöille.

Tämän johdosta Teknologiateollisuus ry katsoo olevan perusteltua, että lakimuutokset eivät koskisi ennen lain voimaantuloa tehtyjä sopimuksia ja niiden perusteella toteutetut hallintoedustusjärjestelyt täyttäisivät työnantajille asetetun vaatimuksen hallintoedustuksen järjestämisestä HE-luonnoksessa kuvatun järjestelmän sijasta. Sopimuksen kummallakin osapuolella tulisi kuitenkin säilyä mahdollisuus irtisanoa sopimus. Mikäli henkilöstö niin vaatii, tämän jälkeen voitaisiin siirtyä HE-luonnoksessa kuvattuun järjestelmään. Tämän seurauksena kyseisestä muutoksesta ei aiheutuisi riskejä sopimuksen osapuolille.

Yrityksille aiheutuvista käytännön haasteista johtuen esitämme myös, että määräaikaaisia sopimuksia hallintoedustuksen järjestämisestä tulisi noudattaa sopimuksessa sovitun tavoin, ellei kumpikin osapuoli halua irtisanoa sopimusta päättymään ennen määräajan päättymistä. Kumpikin osapuoli on sopimusta tehtäessä sitoutunut sen voimassaoloon tietyn aikaa, joten sen noudattamista loppuun asti ei voida pitää miltei osin kohtuuttomana.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

Ei erityistä lausuttavaa.

Leppäniemi Ville
Teknologiateollisuus ry

