

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

Suomen Yrittäjät viittaa tässä lausunnossa myös työryhmän mietintöön jättämäänsä eriävään mielipiteeseen ja esittää lausuntonsa lausuntopyynnön mukaisesti jaoteltuna seuraavasti.

Suomen Yrittäjät ei kannata valmisteltua esitystä. Suomen Yrittäjät katsoo, että sääntelyn uudistamiselle ei ole tarvetta eikä nykyisen hallintoedustusta koskevan sääntelyn voimassaolon aikana ole ilmennyt soveltamista koskevia ongelmia. Hallintoedustus voidaan toteuttaa nykyisen sääntelyn nojalla vapaaehtoisesti myös alle 150 työntekijän yrityksissä ja hallintoedustuksen toteuttaminen on nykysääntelyn mukaan mahdollista tehdä yrityksen hallintorakenteen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Tätä perusasetelmaa ei pitäisi muuttaa.

Suomen Yrittäjät toteaa, että hallintoedustus soveltuu parhaiten suuriin yrityksiin. Pienemmissä yrityksissä tarvetta muodolliselle ja tiukasti lailla ohjatulle hallintoedustuksen toteuttamiselle ei ole, vaan työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutus, yhteistoiminta ja osallistuminen toteutetaan usein epämuodollisesti ja käytännönläheisesti. Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain tekemän työolobarometrin mukaan luottamus, tiedonkulku ja vuoropuhelu sujuvat työpaikoilla yleisesti erittäin hyvin ilman erityisiä toimieliimiä. Vuorovaikutus koetaan työolobarometrin mukaan sitä paremmaksi, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse.

Hallintoedustuksen laajentaminen aiheuttaa hallinnollista taakkaa ja erityisesti sopimusperusteisista edustusjärjestelmistä luopuminen jäykistää mahdollisuuksia toteuttaa vuoropuhelua ja henkilöstön osallistumista yrityksen tarkoituksenmukaisella tavalla. Hallinnollinen taakka on suhteellisesti sitä suurempi, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

-

Huomiot

Esitysluonnoksen vaikutusarvioita koskevassa osassa on tutkimuskirjallisuuteen tukeutuen päädytty arvioimaan, ettei hallintoedustuksella ole merkittäviä vaikutuksia työntekijöiden palkkakehitykseen tai työelämän laatuun. Suomen Yrittäjät toteaa, että esitysluonnos ei välttämättä johda hallintoedustuksen laajentamiseen, jos henkilöstö ei ole halukas toteuttamaan hallintoedustusta lain mukaisella tavalla. Kuten esitysluonnoksen vaikutusarvioista käy ilmi, esitettävillä muutoksilla voidaan osoittaa tarvetta tutkimuskirjallisuuteen perustuen.

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Suomen Yrittäjät ei kannata esitysluonnoksen mukaista ratkaisua, jolla hallintoedustuksen soveltamisrajaa laskettaisiin 150 työntekijästä 100 työntekijään. Hallintoedustuksen laajentaminen pienempiin yrityksiin ei perustu osoitettuun tarpeeseen ja sen aiheuttama hallinnollisen taakan lisäys on merkittävä.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Yhteistoimintalain 29 §:n muutoksella poistettaisiin mahdollisuus sopimusperusteiseen hallintoedustuksen järjestämiseen. Suomen Yrittäjät pitää tätä esityksen lähtökohtaa täysin vääränä. Esitysluonnoksen valmistelussa ei ole esitetty vakuuttavia perusteita sille, miksi hallintoedustusta ei voitaisi toteuttaa sopimusperusteisesti. Sopimukseen perustuvia hallintoedustusjärjestelmiä pidetään yleisesti hyödyllisinä juuri siksi, että yritysten erilaiset organisaatiot ja hallintorakenteet voidaan parhaalla tavalla huomioida juuri sopimukseen perustuvissa hallintoedustusjärjestelmissä. Lakiin perustuva kaavamainen tapa hallintoedustuksen toteuttamiseen ei anna riittävästi mahdollisuutta huomioida yritys- ja työpaikkakohtaisia erityispiirteitä.

Suurin osa nykyisistä hallintoedustusjärjestelmistä on sopimusperusteisia. Rajaamalla hallintoedustuksen toteuttaminen hallitukseen tai johtoryhmään ei välttämättä toteuta esityksen tavoitetta henkilöstön osallistumismahdollisuuksien parantamisesta. Hallitus tai johtoryhmä ei välttämättä ole sellainen yrityksen hallintoelin, jossa käsitellään henkilöstöä koskevia

liiketoimintapäätöksiä. Yritysten erot siinä, miten hallintoa tosiasiallisesti hoidetaan, vaihtelevat merkittävästi.

On huomattava, että jos sopimusperusteinen järjestely ei ole työntekijöiden ja/tai henkilöstön edustajan mielestä tyydyttävä, nykyisinkin henkilöstöllä on aina mahdollisuus vaatia hallintoedustuksen toteuttamista laissa säädetyllä tavalla. Sopiminen on nykyisinkin siten mahdollisuus toteuttaa hallintoedustusta puolin ja toisin tarkoituksenmukaiseksi koetulla tavalla. Sopimusperusteisten järjestelyjen poistamiselle laista ei siten ole esitettävissä riittäviä perusteita.

Vaikka sopimusperusteisia järjestelmiä ei lain mukaan voitaisi käyttää täyttämään laissa asetettuja vaatimuksia, niitä ei kuitenkaan sinänsä kiellettäisi. Jatkossakin olisi siten mahdollista, että työpaikalla olisi käytössä hallintoedustuksen kaltainen sopimusperusteinen järjestely. Tällaisella järjestelyllä ei kuitenkaan olisi lain näkökulmasta vaikutusta eikä nykyisiä laissa säädettyä oikeuksia ja velvollisuuksia enää olisi. Jos työpaikalla ei muutoksen jälkeen toteutettaisi hallintoedustusta hallituksessa tai johtoryhmässä (mihin henkilöstöllä ei ole velvollisuutta), henkilöstön osallistumismahdollisuudet voisivat jopa heikentyä.

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Suomen Yrittäjät ei kannata hallintoedustuksen järjestämisen rajoittamista vain hallitukseen tai johtoryhmään.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että lain poikkeusmahdollisuus hallintoedustuksen toteuttamistavasta säilytetään. Erityisesti sopimusperusteisten järjestelmien poistaminen hallintoedustuksen lakisääteisestä toteuttamistavasta voi aiheuttaa tarpeen toteuttaa järjestelyitä, jotka voivat edellyttää viranomaisen myöntämää poikkeuslupaa. Poikkeusluvan mahdollisuus on siten tärkeä joustoelementti. Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä myös mahdollisuutta järjestää hallintoedustus sopimusperusteisesti konsernikohtaisena.

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Esitysluonnoksen mukaan sopimusperusteisia hallintoedustusjärjestelmiä voitaisiin noudattaa 31.12.2027 saakka, jonka jälkeen niiltä poistuisi lain mukaisen hallintoedustusjärjestelmän status. Siirtymäajan jälkeen sopimusperusteista järjestelyä arvioitaisiin vain sopimusoikeudellisten periaatteiden pohjalta. Suomen Yrittäjät ei pidä esitysluonnoksen siirtymäsäännöstä järkevänä, sillä se johtaisi merkittävään oikeudelliseen epävarmuuteen niissä yrityksissä, joissa on käytössä sopimusperusteinen hallintoedustusjärjestelmä. Vaikka esityksellä haluttaisiin jollakin tavoin rajoittaa sopimusperusteisia hallintoedustusjärjestelmiä, muutoksen ei pitäisi kohdistua olemassa oleviin sopimusperusteisiin järjestelmiin.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

-

Mäkelä Albert
Suomen Yrittäjät ry