

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 uudistettiin kokonaisuudessaan 1.1.2022 voimaan tulleella lainmuutoksella. Uudistuksen yhteydessä arvioitiin perusteellisesti myös hallintoedustusta koskevien säännösten kehittämistarpeet. Lakiin lisättiin hallintoedustusta koskeva oma luku, ja voimassa oleviin säännöksiin tehtiin tarpeellisiksi katsotut muutokset.

Uudistetut säännökset ovat olleet voimassa vasta melko lyhyen ajan. Tänä aikana ei ole ilmennyt tarvetta lisä uudistuksille, vaan Kaupan liiton käsityksen mukaan hallintoedustusta koskeviin säännöksiin on oltu laajasti tyytyväisiä.

Edellä esitetyin perustein Kaupan liitto katsoo, ettei hallintoedustusta koskevien säännösten uudistamiselle ole tällä hetkellä tarvetta.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

Kaupan liitolla ei ole hallituksen esityksen taustasta, nykytilasta ja sen arvioinnista huomauttamista. Esityksen tavoitteiden osalta Kaupan liitto viittaa edellä esitettyihin yleisiin huomioihin.

Huomiot

Kaupan liitto katsoo edellä yleisten huomioiden yhteydessä esitetyin perustein, ettei hallintoedustusta koskevien säännösten uudistamiselle ole tarvetta. Vaikutusarvioiden osalta Kaupan liitto katsoo, että hallintoedustuksen vaikutukset ovat olleet erittäin maltillisia. Sama johtopäätös on esitetty myös itse esityksessä. Tutkimusnäyttöä hallintoedustuksen merkittävästä myönteisestä vaikutuksesta ei ole pystytty esittämään.

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Esitetty soveltamisalan laskeminen vähintään 100 työntekijän yrityksiin on Kaupan liiton mukaan liian alhainen.

Hallintoedustus sopii parhaiten suuriin yrityksiin. Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä vähemmän muodollisesti yrityksen hallintoon liittyvät prosessit on yleensä järjestetty. Pienemmissä yrityksissä ei usein ole erikseen varsinaista johtoryhmää. Lisäksi esimerkiksi kaupan alalla iso osa tämän kokoluokan yrityksistä on perheomisteisia. Merkittävät yrityksen toimintaan liittyvät päätökset tehdään käytännössä muualla kuin hallituksen tai johtoryhmän kokouksissa.

Hallintoedustuksen toteuttaminen edellyttää muutoksia yritysten vakiintuneisiin toimintatapoihin. Tästä aiheutuva hallinnollinen rasite on sitä raskaampi, mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys. Hallintoedustuksesta johtuvat kustannukset ovat myös merkittävämpi kuluerä mitä pienemmästä yrityksestä on kyse.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Nykyisen lainsäädännön mukaan hallintoedustus toteutetaan ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstön välisellä sopimuksella. Jos sopimukseen hallintoedustuksen toteuttamistavasta ei päästä, hallintoedustus tulee järjestää laissa säädettyjen minimivaatimusten mukaisesti.

Kaupan liitto vastustaa sopimisvaihtoehdon poistamista laista. Tämä kaksioportainen malli on toteutunut tähän asti hyvin, ja lisäksi enemmistö nykyisistä hallintoedustuksista on toteutettu ensisijaisen vaihtoehdon, eli sopimisen kautta. Sopimismahdollisuuden toimivuutta ja tarpeellisuutta osoittaa Teollisuuden palkansaajat TP ry:n vuonna 2021 toteuttaman kysely, jonka mukaan 55 prosentissa hallintoedustusta soveltavista yrityksistä järjestelmä perustuu sopimukseen. Yli puolessa yrityksistä työnantaja ja henkilöstö ovat yhdessä päätyneet yrityksen olosuhteisiin paremmin soveltuvaan hallintoedustusmalliin kuin mitä lain minimivaatimukset olisivat mahdollistaneet. Nämä sovitut, usein pitkään käytössä olleet hallintoedustusmallit ovat vakiintuneet osaksi yritysten yhteisiä toimintatapoja.

Myös selvityshenkilö Jukka Ahtelan vuonna 2025 laatima hallintoedustuksen nykytilaa arvioiva selvitys tukee edellä mainittua. Selvityksessä nimenomaan todetaan, että ensisijaisesti sopimiseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä koetaan yleisesti ottaen hyödylliseksi, eikä selvityksen perusteella ole ilmennyt merkittäviä käytännön ongelmia hallintoedustuksen toteuttamisessa.

Mahdollisuus sopia hallintoedustuksen toteuttamistavasta on tarpeellinen sen takia, että yritysten rakenteet ja hallintomallit ovat hyvin moninaisia. Yhdenlaisen mallin istuttaminen kaikkiin yrityksiin on käytännössä mahdotonta. Lisäksi isossa osassa yrityksiä keskeiset liiketoimintapäätökset tehdään usein tosiasiallisesti muualla kuin hallintoelinten virallisissa kokouksissa. Lakiesitys ei huomioi, miten yrityksen tulee tällöin toimia ja miten hallintoedustus turvataan tilanteissa, jossa sopiva toimielin ei muuten kokoonnu tai sitä ei ylipäättään ole. Usein ne hallintoelimet, joissa tosiasiasa keskustellaan ja päätetään liiketoiminnan kannalta keskeiset asiat, eivät ole samoja kuin ne toimielimet, joissa hallintoedustus olisi tarkoitus työryhmän mietinnön ehdotuksen mukaan toteuttaa.

Koska kyse on tällä hetkellä nimenomaan sopimiseen perustuvasta järjestelmästä, henkilöstöllä on aina mahdollisuus vaatia hallintoedustuksen toteuttamista laissa säädetyllä tavalla, mikäli asiasta ei päästä henkilöstön näkökulmasta tyydyttävään sopimukseen. Sopimismahdollisuuteen ei siten liity riskiä henkilöstön aseman kannalta. Hallintoedustajiksi valikoituvat usein jo pitkään henkilöstön edustajina toimineet työntekijät, joilla on pitkä kokemus muunlaisesta sopimisesta. Tästä seuraa, että henkilöstöedustajilla on hyvä neuvottelu- ja sopimismahdollisuudet pitkän kokemuksensa vuoksi.

Kaupan liitto pitää ensisijaisen tärkeänä, että sopimisvaihtoehto tulee säilyttää ennallaan. Niin ikään lain toissijaiset säännökset ns. perälautana tulee pitää voimassa. Hallintoedustuksen järjestäminen osapuolten yhteisellä, tarkoituksenmukaiseksi katsomallaan tavalla, on paljon toimivampi vaihtoehto, kuin sen järjestäminen lain asettamissa tiukoissa raameissa. Pahimmillaan tiukat ja joustamattomat määräykset vähentävän hallintoedustushalukkuutta, jos sitä ei koeta erityisesti henkilöstön puolelta toimivaksi työpaikoilla.

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Nykylain 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. Kaupan liitto pitää esitettyä muutosta huonona, sillä yritysten hallintorakenteet poikkeavat merkittävästi toisistaan.

Hallintoneuvostot ovat nykyään melko harvinaisia. Niissä yrityksissä, joissa hallintoneuvosto on haluttu muodostaa, sillä on kuitenkin tarpeesta syntynyt merkittävä rooli. Osassa yrityksiä hallintoedustus onkin toteutettu nimenomaan hallintoneuvostossa, koska osapuolet ovat katsoneet sen tarpeelliseksi.

Hallintoneuvostojen jäsenmäärä on tyypillisesti selvästi suurempi kuin hallitusten tai johtoryhmien. Tämän vuoksi hallintoneuvostoissa on yleensä enemmän henkilöstöä edustavia jäseniä kuin hallituksissa tai johtoryhmissä. Tämä on mahdollistanut eri henkilöstöryhmien laajemman edustuksen yhteisesti. On tavallista, että eri henkilöstöryhmien edustajat haluavat toteuttaa hallintoedustuksen nimenomaan samassa toimielimessä, ja hallintoneuvosto on ollut tähän toimiva ratkaisu.

Kaupan liitto ei pidä hallintoneuvoston poistamista tarkoituksenmukaisena. Hallintoneuvoston poistaminen niiden toimielinten joukosta, joissa hallintoedustus voidaan toteuttaa, merkitsisi selvää heikennystä henkilöstön edustavuuden näkökulmasta. Lisäksi se johtaisi tarpeettomaan yrityskulttuurin häiritsemiseen ja pakottaisi yritykset muuttamaan vakiintuneita toimintamallejaan. Tällaisesta hallinnollisesta muutoksesta aiheutuisi sekä kustannuksia että tyytymättömyyttä hallintoedustukseen osallistuvien tahojen keskuudessa.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Mikäli mahdollisuus sopia hallintoedustuksen järjestämistavasta työnantajan ja henkilöstön välillä poistettaisiin, Kaupan liitto pitää erittäin tärkeänä, että hallintoedustuksen toteuttamistapaan voitaisiin myöntää poikkeus. Ottaen huomioon, että hallintoedustus on nykyisin toteutettu lain perusratkaisusta poikkeavalla tavalla yli puolessa yrityksistä, arvioimme, että poikkeamismahdollisuudelle olisi käytännössä merkittävä tarve.

Kaupan liitto pitää lisäksi erittäin tärkeänä, että hallintoedustus voitaisiin toteuttaa konsernikohtaisena. Tämä myös mahdollistaa hallintoedustuksen toteuttamisen yhteisesti sellaisissa konsernin yksittäisissä yrityksissä, jotka muuten jäisivät työntekijämääränsä perustella hallintoedustusta koskevien määräysten ulkopuolelle.

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

Työryhmän mietinnössä ehdotetaan, että sopimukseen perustuvia hallintoedustusjärjestelyitä voitaisiin soveltaa entiseen tapaan vain 30.12.2027 saakka. Ehdotuksen mukaan tämän jälkeen niissä sovittua järjestelmää ei enää pidettäisi laissa tarkoitettuna hallintoedustuksena. Tämä merkitsisi sitä, että laissa säädetyt erityiset oikeudet ja velvollisuudet, kuten henkilöstön edustajien irtisanomissuoja, lakkaisivat soveltumasta ja järjestelmää arvioitaisiin lähtökohtaisesti ainoastaan sopimusoikeudellisten periaatteiden perusteella. Tällainen muutos loisi huomattavaa epävarmuutta sen suhteen, mitä oikeudellisia seurauksia järjestelyihin käytännössä liittyisi.

Kaupan liitto ei ymmärrä perusteita sille, miksi järjestelyä, jota sekä työnantaja että henkilöstön edustajat pitävät kyseiseen yritykseen parhaiten soveltuvana, ei voitaisi jatkaa kaikilta osin ennallaan niin kauan kuin sopimus on voimassa eikä kumpikaan osapuoli ole sitä irtisanonut. Tämän vuoksi siirtymäsäännös tulisi muotoilla siten, että lakimuutoksia ei sovellettaisi ennen lain voimaantuloa tehtyihin sopimuksiin. Näin on toimittu esim. uudistetun EWC-direktiivin kanssa, jossa lähtökohtaisesti vanhat, jo solmitut EWC-sopimukset säilyvät voimassa, elleivät osapuolet erikseen muuta vaadi.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

-

Huotilainen Antti
Kaupan liitto

Viertolahti Pilvikki
Kaupan liitto ry