

Asia: VN/13115/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)

Tiedot lausunnonantajasta

Napsauta ja lisää otsikko valintakyselyyn

Työntekijäorganisaatio

Yleiset huomiot esitysehdotuksesta

Huomiot

Yhteistoimintalakia on tarkoitus muuttaa muun muassa niin, että henkilöstön hallintoedustuksen soveltamisalan alarajaa lasketaan ja henkilöstön hallintoedustuksen toteuttamispaikkaa täsmennetään. Henkilöstön mahdollisuus osallistua työnantajan päätöksentekoon ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn on hyödyllistä niin yritykselle kuin sen työntekijöille. Henkilöstön hallintoedustus voi lisätä osapuolten välistä luottamusta ja edistää yhteiseen hyvään pyrkimistä. Todettakoon kuitenkin, että myös muuta yhteistoimintaa työpaikoilla tulee edistää.

Palvelualojen ammattiliitto pitää henkilöstön hallintoedustuksen laajentamista ja säännösten tarkentamista positiivisina, mutta kuitenkin riittämättöminä toimina. Lisäksi nyt esitetyt lakimuutokset eivät riittävällä tavalla tulisi estämään hallintoedustuksen kiertämiseen tarkoitettun toiminnan jatkumista.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

-

Huomiot

-

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Soveltamisalarajan laskeminen 150 työntekijästä 100:aan on oikeansuuntainen, muttei riittävä. Henkilöstömäärä palvelualojen työpaikoilla

vaihtelee toimialoittain ja on yleistä, että työpaikat työllistävät alle 50 henkilöä. Muun muassa ravintoalan yrityksistä noin 70 % ja kaupan

alalla lähes puolet yrityksistä työllistää alle 50 henkilöä.

Soveltamisalarajaa tulisi laskea ehdotetusta 100 henkilöstä huomattavasti, jotta myös pienemmät työpaikat tulisivat säännöksen soveltamisen piiriin. PAM ehdottaa, että lakia sovelletaan vähintään 25–35 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin, mikä olisi linjassa myös muiden Pohjoismaiden kanssa.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Esitys mahdollistaa hallintoedustuksen järjestämisen yhä myös muussa toimielimessä kuin hallituksessa tai johtoryhmässä. Siten esitetty malli ei tule riittävällä tavalla korjaamaan hallintoedustuksessa ilmenneitä ongelmia. Lisäksi ongelmallista on se, että työnantajalle jätetään päätäntävalta siitä, missä toimielimessä hallintoedustus järjestetään.

PAM katsoo, että hallintoedustuksen tulisi toteutua toimielimessä, jolla on todellista toimivaltaa, ja että asioiden tulee olla siellä yhä päätöksenteko- tai valmisteluvaiheessa. Jotta hallintoedustus olisi aidosti vaikuttavaa ja yhdenmukaista, sen järjestämistä olisi perusteltua kytkeä

nykyistä tiiviimmin työmarkkinajärjestelmän vakiintuneisiin edustuksellisiin rakenteisiin, kuten hallintoedustajien valikoitumiseen työehtosopimusjärjestelmän ja ammattiliittojen edustuksellisten käytäntöjen pohjalta. Tämä vastaisi myös muiden Pohjoismaiden käytäntöä ja tukisi

hallintoedustuksen tosiasiallista toteutumista.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Poikkeuslupia on jo tähän mennessä voinut hakea yhteistoiminta-asiamiehen toimistosta. Lakiesityksessä ei huomioida tämän lain kanssa samaan aikaan valmisteltavana olevaa yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista eikä sen mahdollisia vaikutuksia poikkeuslupahakemuksille.

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Palvelualoilla työskentelee paljon muuta kuin suomen kieltä puhuvia työntekijöitä. Henkilöstön hallintoedustajille tulisi taata oikeus tulkkaukseen, jotta osallistuminen mahdollistetaan mahdollisimman laajasti.

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

PAM katsoo, että henkilöstön hallintoedustukseen liittyvää sanktio- ja seuraamusjärjestelmää tulisi vahvistaa ja selkeyttää erityisesti niissä tilanteissa, joissa työnantaja laiminlyö yhteistoimintalain mukaisen hallintoedustuksen järjestämisen.

Lehtimäki Nora
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry