

Hiilesniemi, Rantala

19.12.2025

ERIÄVÄ MIELIPIDE YHTEISTOIMINTALAIN HALLINTOEDUSTUSTA KOSKEVIA MUUTOKSIA VALMISTELLEEN TYÖRYHMÄN MIETINTÖÖN

Palkansaajakeskusjärjestöt Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja STTK ry jättävät mietintöön eriävän mielipiteen alla kuvatuin perustein.

Asian tausta

SAK ja STTK viittaavat Teollisuuden palkansaajien tekemiin selvityksiin henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnoissa. Vuonna 2025 julkaistussa selvityksessä¹ tuodaan esiin niin sanottujen laajennettujen johtoryhmien ongelma, eli hallintoedustaja sijoitetaan toimielimeen, jossa ei käsitellä oikeita asioita ja jossa henkilöstön edustajia esimerkiksi vain tiedotetaan jo tehdyistä päätöksistä. Tällaisessa edustuksessa ei tosiasiaassa ole kyse yhteistoimintalain tarkoittamasta hallintoedustuksesta. Sama ongelma tunnustetaan myös selvityshenkilö Jukka Ahtelan vuonna 2025 julkaistussa selvityksessä hallintoedustusta koskien.²

Hallintoedustuksen tulisi toteutua toimielimessä, jossa on todellista toimivaltaa ja asioiden tulee olla siellä yhä päätäntä- tai valmisteluvaiheessa. SAK ja STTK katsovat, että nyt esitetyt lakimuutokset eivät riittävällä tavalla estä nykytilassa esiintyvän hallintoedustuksen kiertämiseen tarkoitettua toiminnan jatkumista.

2 § Soveltamisala

Esityksessä ehdotetaan, että yhteistoimintalain 5 luvun henkilöstön hallintoedustusta koskevien säännösten soveltamisrajaa laskettaisiin vähintään 100 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin.

SAK ja STTK pitävät muutosta oikeansuuntaisena, mutta riittämättömänä. Soveltamisrajaa olisi tullut laskea huomattavasti enemmän, jotta myös pienemmät yritykset pääsevät osalliseksi niistä eduista ja hyödyistä, joita hallintoedustus tuottaa yrityksille muun muassa vahvemman yhteistyön, luottamuksen ja tietojen jakamisen muodossa. Raja tulisi laskea muiden Pohjoismaiden tasolle, eli vähintään 25–35 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin.

30 § Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa jos henkilöstön enemmistö edustajan välityksellä tai muutoin sitä vaatii, henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat työnantajan valinnan mukaan hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin

¹ Jauhiainen, Maria (2025): Vahvempaa osallisuutta. Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa. Analyysi 1/2025. Teollisuuden palkansaajat TP ry.

² Ahtela, Jukka. 2025. Uinuva jättiläinen: Henkilöstön hallintoedustuksen kehittämisenäkymät ja yhteistoimintalain muutostarpeet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2025.

toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt ja jossa käsitellään tärkeitä yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

SAK ja STTK katsovat, että hallintoedustuksen järjestämiseen pitäisi hakea mallia Ruotsista, jossa hallintoedustus on sidottu tiiviimmin työmarkkinajärjestelmään. Henkilöstön hallintoedustus tulisi järjestää ensisijaisesti hallituksessa, ja osapuolet voisivat halutessaan sopia hallintoedustuksen järjestämisestä muussa yrityksen toimielimessä, joka kattaa yrityksen kaikki liiketoiminta-alueet ja jossa käsitellään tärkeitä yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Tällöin henkilöstöllä olisi aina oikeus nimetä edustajansa hallitukseen tai vaihtoehtoisesti henkilöstön ja työnantajan välille syntyisi aito neuvotteluasema muusta toimielimestä. Nyt esitetty malli ei korjaa riittävällä tavalla hallintoedustuksen suhteen ilmenneitä ongelmia siitä, että hallintoedustusta varten perustetaan näennäisiä toimielimiä. Lisäksi työnantajalla säilyy päätäntävalta siitä, missä toimielimessä hallintoedustus järjestetään.

31 § Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Esityksessä ehdotetaan, että nykytilaa vastaavasti yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Samaan aikaan työ- ja elinkeinoministeriössä on vireillä hanke, jossa esitetään yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista.³

SAK ja STTK eivät kannata yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista ja näkevät puutteena sen, että esityksessä ei oteta kantaa siihen, mihin viranomaiseen poikkeusluvan hakeminen siirtyy, jos yhteistoiminta-asiamiehen toimisto lakkautetaan. Joka tapauksessa tällä viranomaisella tulisi olla riittävä osaaminen ja resurssit poikkeuslupahakemusten tutkimiseksi. SAK ja STTK katsovat, että lain mukaisen hallintoedustuksen toteutustavasta poikkeaminen tulisi koskea vain tilanteita, joissa sekä työnantaja että henkilöstö yhdessä haluavat poiketa laissa säädetystä mallista.

Sanktiojärjestelmä

Työryhmän toimeksiantoon ei kuulunut tarkastella hallintoedusta koskeviin pykäliin liittyvää sanktiojärjestelmää. SAK ja STTK katsovat, että sanktio- ja seuraamusjärjestelmää tulisi vahvistaa ja selkiyttää henkilöstön oikeuksien toteutumisen varmistamiseksi erityisesti silloin, kun työnantaja laiminlyö yhteistoimintalain mukaisen hallintoedustuksen järjestämisen.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

STTK ry

³ Hankenumero TEM072:00/2025.