

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. Tässä yhteydessä selvitettiin perusteellisesti myös hallintoedustusta koskevat uudistamistarpeet. Yhteistoimintalakiin lisättiin hallintoedustusta koskeva luku, ja hallintoedustusta koskeviin säännöksiin tehtiin tarpeellisiksi havaitut muutokset.

Uudistetut säännökset ovat olleet voimassa vasta varsin lyhyen aikaa. Mitään uudistamistarpeita ei ole tullut tänä aikana esille, vaan hallintoedustusta koskeviin säännöksiin on oltu käsityksemme mukaan laajalti tyytyväisiä.

Edellä mainituista syistä katsomme, että hallintoedustusta koskevia säännöksiä ei ole tarpeen uudistaa.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

Taustasta, nykytilasta ja sen arvioinnista ei ole huomauttamista. Esityksen tavoitteiden osalta viittaamme edellä esitettyihin yleisiin huomioihin.

Huomiot

Edellä yleisten huomioiden kohdalla todetuilla perusteilla katsomme, että hallintoedustusta koskevia säännöksiä ei ole tarpeen uudistaa. Vaikutusarvioiden osalta viittaamme esityksessä todettuun johtopäätökseen, että hallintoedustuksen vaikutukset ovat olleet "erittäin maltillisia". Tutkimusnäyttöä hallintoedustuksen merkityksellisestä positiivisesta vaikutuksesta ei ole kyetty esittämään.

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Katsomme, että esitetty soveltamisraja, jonka mukaan hallintoedustusta sovellettaisiin vähintään 100 työntekijän yrityksiin, olisi liian alhainen.

Hallintoedustus sopii parhaiten suuriin yrityksiin. Pienemmissä yrityksissä yrityksen hallintoon liittyvät prosessit on yleensä järjestetty vähemmän muodollisesti. Niissä ei usein ole varsinaista johtoryhmää, ja merkittävät yrityksen toimintaan liittyvät päätökset tehdään etenkin perheomisteisissa yrityksissä käytännössä muualla kuin hallituksen kokouksissa.

Hallintoedustuksen toteuttaminen edellyttää muutoksia yritysten vakiintuneisiin toimintamalleihin. Tästä aiheutuva hallinnollinen taakka on sitä raskaampi, mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Voimassa olevan lain mukaan hallintoedustus toteutetaan ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstön sopimalla tavalla. Jos sopimukseen hallintoedustuksen toteuttamistavasta ei päästä, hallintoedustus on toteutettava laissa säädetyllä tavalla. Edellä kuvattu kaksipuolainen rakenne on toiminut erittäin hyvin. Vastustamme esitystä sopimismahdollisuuden poistamisesta laista.

Selvityshenkilö Jukka Ahtelan vuonna 2025 tekemässä hallintoedustuksen nykytilaa arvioivassa selvityksessä todetaan, että ensisijaisesti sopimiseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä on koettu yleisesti ottaen hyödylliseksi, eikä selvityksen perusteella ilmennyt merkittäviä käytännön ongelmia hallintoedustuksen toteuttamisessa.

Mahdollisuus sopia hallintoedustuksen toteuttamistavasta on tarpeellinen etenkin sen takia, että yritysten rakenteet ja hallintomallit ovat hyvin moninaisia.

Edellä on jo viitattu siihen, että osassa yrityksiä keskeiset liiketoimintapäätökset tehdään usein tosiasiallisesti muualla kuin hallintoelinten virallisissa kokouksissa.

Osassa yrityksiä ne hallintoelimet, joissa keskustellaan ja päätetään liiketoiminnan kannalta keskeisistä asioista, eivät puolestaan ole samoja kuin ne toimielimet, joissa hallintoedustus toteutettaisiin työryhmän mietinnön ehdotuksen mukaan. Kansainvälisen konsernin suomalaisen tytäryhtiön hallintoelimissä ei esimerkiksi välttämättä tehdä lainkaan yrityksen toimintaan liittyviä merkittäviä päätöksiä. Tällaisen konsernin johtaminen saattaa olla organisoitu valtioiden ja yksittäisten yhtiöiden rajat ylittäviin johtoryhmiin tai niitä vastaaviin toimielimiin. Lisäksi tärkeät liiketoimintapäätökset voidaan tehdä emoyhtiössä, joka on rekisteröity muuhun valtioon tai jonka työntekijämäärä alittaa hallintoedustuksen soveltamisrajan. Myös suomalaisessa konsernissa hallinto on voitu organisoida siten, että se ei vastaa yhtiörajoja.

Vastaavia esimerkkejä voidaan esittää runsaasti. Sopimismahdollisuuden toimivuutta ja tarpeellisuutta osoittaa myös se, että Teollisuuden palkansaajat TP ry:n vuonna 2021 tekemän kyselyn mukaan yrityksissä, joissa on hallintoedustus, 55 prosentilla on käytössä sopimukseen perustuva järjestelmä. Tämä tarkoittaa sitä, että yli puolessa yrityksistä työnantajan ja henkilöstö ovat yhdessä päätyneet yritykseen paremmin sopivaan hallintoedustusmalliin kuin laissa säädetty järjestely. Sovitut, ehkä pitkäänkin käytössä olleet hallintoedustusmallit ovat vakiintuneet yhteiseksi tavaksi toimia.

Koska kysymys on nimenomaan sopimisesta, henkilöstöllä on aina mahdollisuus vaatia hallintoedustuksen toteuttamista laissa säädetyllä tavalla, jos asiasta ei synny henkilöstön kannalta tyydyttävää sopimusta. Sopimismahdollisuuteen ei siten sisälly mitään riskiä henkilöstön kannalta.

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Voimassa olevan lain 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. Pidämme myös tätä ehdotusta huonona.

Kuten edellä on todettu, yritysten hallintorakenteet poikkeavat merkittävästi toisistaan. Hallintoneuvostot ovat nykyään melko harvinaisia. Niissä yrityksissä, joissa hallintoneuvosto on käytössä, sillä on kuitenkin merkittävä rooli. Osassa yrityksiä hallintoedustus onkin toteutettu nykyään nimenomaan hallintoneuvostossa.

Hallintoneuvostojen jäsenmäärä on tyypillisesti selvästi suurempi kuin hallitusten tai johtoryhmien jäsenmäärä. Tämän seurauksena hallintoneuvostossa on yleensä enemmän henkilöstöä edustavia jäseniä kuin hallituksissa tai johtoryhmissä, mikä on mahdollistanut laajemman eri henkilöstöryhmien edustuksen hallintoneuvostossa. Sekä työnantaja että henkilöstön edustajat ovat pitäneet järjestelyä hyvänä. Hallintoneuvoston poistaminen niiden toimielinten joukosta, joissa hallintoedustus voidaan toteuttaa, merkitsisi siten selkeää huononnusta henkilöstön edustavuuden näkökulmasta ja tarpeetonta yritys-kulttuurin disruptoimista, mikä aiheuttaa sekä kustannuksia että hallintoedustukseen osallistuvien tahojen tyytymättömyyttä pakon edessä tehtävään hallinnolliseen muutokseen.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Mikäli mahdollisuus sopia hallintoedustuksen järjestämistavasta työnantajan ja henkilöstön välillä vastoin kantaamme poistetaan, pidämme erittäin tärkeänä, että henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta voidaan myöntää poikkeus. Ottaen huomioon, että nykyään hallintoedustus on toteutettu lain perusvaihtoehtoista poikkeavalla tavalla yli puolessa yrityksiä, uskomme, että poikkeamismahdollisuudelle olisi suuri tarve.

Samoin pidämme erittäin tarpeellisena, että hallintoedustus voitaisiin toteuttaa konsernikohtaisena.

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 noudattaa entiseen tapaan vain 30.12.2027 saakka, jonka jälkeen niissä sovittua järjestelmää ei enää pidettäisi laissa tarkoitettuna hallintoedustuksena. Tämä tarkoittaisi sitä, että laissa säädetyt erityiset oikeudet ja velvollisuudet, kuten henkilöstön edustajien irtisanomissuoja, poistuisivat ja järjestelmää arvioitaisiin lähtökohtaisesti pelkästään sopimusoikeudellisten periaatteiden pohjalta. Uusi tilanne johtaisi huomattavaan epävarmuuteen siitä, mitä muutoksia tästä käytännössä juridisesti seuraisi.

On vaikeaa ymmärtää, minkä vuoksi järjestelyä, jota sekä työnantaja että henkilöstön edustajat pitävät parhaiten kyseiseen yritykseen sopivana, ei saataisi jatkaa kaikilta osin entiseen tapaan niin kauan, kunnes jompikumpi osapuoli irtisanoa sopimuksen. Tämän vuoksi siirtymäsäännös pitäisi kirjoittaa siten, että lainmuutokset eivät koske ennen lain voimaantuloa tehtyjä sopimuksia.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

Henkilöstö nimeää lakiesityksen 30 §:n mukaan sekä varsinaiset edustajat että varaedustajat asianomaiseen hallintoelimeen. Edustajien irtisanomissuojasta säädettäisiin entiseen tapaan lain 37 §:ssä. Katsomme, että edustajien irtisanomissuojan tulisi vastata työehtosopimuksissa tavanomaisesti sovittua luottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevaa käytäntöä, jonka mukaan erityinen irtisanomissuoja koskee lähtökohtaisesti ainoastaan varsinaista edustajaa ja varaedustaja tulee erityisen irtisanomissuojan piiriin vain, kun hän toimii varsinaisen edustajan sijaisena.

Tämä rajausta olisi entistäkin tärkeämpi, jos hallintoedustuksen soveltamisrajaa lasketaan ja lain piiriin tulee aikaisempaa pienempiä yrityksiä. Ilman rajausta erityisen irtisanomissuojan piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus yrityksen kaikista työntekijöistä voi nousta kohtuuttoman suureksi.

Äimälä Markus
Elinkeinoelämän keskusliitto EK