

Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalain 2 §:n ja 5 luvun muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhteistoimintalakia.

Henkilöstön hallintoedustuksen soveltamisalaa laajennettaisiin. Henkilöstön hallintoedustusta koskevia säännöksiä sovellettaisiin sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin ja säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 100.

Henkilöstön hallintoedustus tulisi toteuttaa hallituksessa tai johtoryhmissä.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.7.2026.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	3
2 Nykytila ja sen arviointi.....	3
2.1 Nykytilan kuvaus	3
2.2 Nykytilan arviointi	4
3 Tavoitteet	6
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	6
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	6
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	6
4.2.1 Vaikutukset yrityksiin	6
4.2.2 Vaikutukset työelämään ja kansalaisiin	8
4.2.3 Vaikutukset viranomaisiin	10
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	10
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	10
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	11
6 Lausuntopalaute.....	13
7 Säännöskohtaiset perustelut	13
8 Voimaantulo	15
9 Suhde muihin esityksiin.....	16
9.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä.....	16
10 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	16
LAKIEHDOTUS	18
yhteistoimintalain 2 §:n ja 5 luvun muuttamisesta.....	18
yhteistoimintalain 2 §:n ja 5 luvun muuttamisesta.....	20

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Hallintoedustusta koskevan lainsäädännön tavoitteena on edistää henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työnantajan päätöksentekoon ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön hallintoedustuksesta on säädetty lailla vuodesta 1991 alkaen. Nykyisin henkilöstön hallintoedustuksesta säädetään yhteistoimintalain (1333/2021) 5 luvussa.

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan yhteistoimintalain mahdollisia muutostarpeita arvioidaan puoliväliriihessä muun muassa hallintoedustuksen osalta. Hallituksen puoliväliriihessä huhtikuussa 2025 hallitus päätti laskea hallintoedustuksen soveltamisrajaa 150:sta 100 työntekijän yrityksiin. Lisäksi hallitus linjasi, että hallintoedustus tulee toteuttaa hallituksessa tai johtoryhmässä.

1.2 Valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.5.2025 yhteistoimintalain muutoksia valmistelevan työryhmän (henkilöstön hallintoedustus)¹. Työryhmän tehtävänä oli toteuttaa hallituksen puoliväliriihessä keväällä 2025 päättämät muutokset henkilöstön hallintoedustukseen. Työryhmään kuuluivat työ- ja elinkeinoministeriön edustajien lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Palvelualojen työnantajat Palta ry:n (EK:n nimeämä edustaja), Suomen Yrittäjät ry:n, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, STTK ry:n ja Akava ry:n edustajat.

Hallituksen esityksen muotoon laaditusta työryhmän mietinnöstä järjestettiin lausuntokierros ajalla x.x.–x.x.202x lausuntopalvelu.fi -palvelun kautta. Lausuntojen sisältöä selvitetään jäljempänä jaksossa 6. Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat saatavilla osoitteessa: xx.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Nykytilan kuvaus

Henkilöstön edustuksesta työnantajan hallinnossa säädetään yhteistoimintalain 5 luvussa. Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritys-järjestelyissä annetussa laissa (758/2004).

Yhteistoimintalain 29 §:n mukaan työnantajan toiminnan kehittämiseksi, työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstöllä on oikeus osallistua työnantajan liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn työnantajan päättävissä, toimeenpaneuvissa, valvoissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä.

Henkilöstön hallintoedustuksesta on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä. Yhteistoimintalain 30 §:n mukaan henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa siten kuin työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa sovitaan työnantajan ja

¹ TEM050:00/2025

vähintään kahden henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Sopimus henkilöstön hallintoedustuksesta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voimassa määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voi irtisanoa työnantaja ja edellä mainitut henkilöstöryhmät. Jos kysymys on konsernista ja kunkin yrityksen osapuolet niin sopivat, henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena.

Jos sopimukseen ei päästä, yhteistoimintalain 31 §:n mukaan henkilöstön hallintoedustus toteutetaan henkilöstön vaatimuksesta siten, että henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat työnantajan valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, jossa käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Henkilöstön hallintoedustajat nimetään työnantajan valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön hallintoedustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimielimen muilla jäsenillä. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty, se kestää kolme vuotta.

Yhteistoimintalain 32 §:ssä säädetään henkilöstön hallintoedustajan kelpoisuudesta. Henkilöstön hallintoedustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva täysivaltainen henkilö, joka ei ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa. Jos asianomaisen toimielimen jäsenen kelpoisuudesta on erikseen säädetty, kyseiset kelpoisuusvaatimukset koskevat myös henkilöstön hallintoedustajaa.

Yhteistoimintalain 33 §:ssä säädetään henkilöstön hallintoedustajien vaalista. Jollei henkilöstön hallintoedustajien valinnasta voida sopia henkilöstöryhmien kesken, edustajat valitaan noudattaen soveltuvien osin, mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 30 §:ssä säädetään menettelystä työsuojeluvaltuutetun vaalissa.

Yhteistoimintalain 34 §:n mukaan henkilöstön hallintoedustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut. Henkilöstön hallintoedustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön hallintoedustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa sopimuksella. Henkilöstön hallintoedustajalla on oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä.

Henkilöstön hallintoedustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muilla jäsenillä. Jos yrityksen hallitukseen nimetään vain yksi henkilöstön hallintoedustaja, myös varaedustajalla on oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

2.2 Nykytilan arviointi

Yhteistoimintalaissa tarkoitetun henkilöstön hallintoedustuksen piiriin kuuluu runsaat 1000 yritystä, jotka työllistävät noin 600 000 työntekijää. Hallintoedustuksen piirissä olevista yrityksistä yli puolet on palvelualan yrityksiä ja noin kolmannes teollisuusyrityksiä.

Hallintoedustuksen nykytilaa on arvioitu selvityshenkilö Jukka Ahtelan vuonna 2025 julkaisussa selvityksessä². Selvitys perustuu keskeisesti haastatteluihin ja keskusteluihin hallintoedustuksen toimeenpanoon osallistuvien eri aloja ja erikokoisia yrityksiä edustavien työnantaja- ja henkilöstöedustajien kanssa.

Selvityksen mukaan hallintoedustuksen nykytilan arviointia vaikeuttaa kattavan ja ajantasaisen tiedon puute. Hallintoedustuksen toteutumista on kuitenkin kartoitettu Teollisuuden palkansaajat TP ry:n kyselyissä vuosina 2019, 2021 ja 2025 sekä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n luottamusmieskyselyssä lokakuussa 2024. Niin ikään Suomen Yrittäjät ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK ovat kartoittaneet jäsentensä näkemyksiä hallintoedustuksesta. Eri kyselyjen perusteella näyttää siltä, että hallintoedustuksen kattavuus on epätäydellistä. Hallintoedustuksen toteutumatta jäämiseen on esitetty syiksi työnantajan haluttomuus hallintoedustuksen järjestämiseen sekä hallintoedustuksen yleinen tunnettavuus.

Selvityshenkilön selvityksen perusteella yleisin malli hallintoedustuksen järjestämiseksi vaikuttaa olevan johtoryhmän yhteydessä tapahtuva henkilöstön edustaminen. Tämä voi toteutua täytenä johtoryhmän jäsenyytenä tai erilaisissa laajennetuissa johtoryhmissä. Henkilöstön edustusta yrityksen hallituksessa esiintyy myös monen tyyppisissä yrityksissä. Hallintoneuvostoissa tapahtuva hallintoedustus näyttää käytännön merkitykseltään rajalliselta. Hallintoedustuksesta sopiminen näyttäytyy pääasialliselta tavalta toteuttaa henkilöstön hallintoedustus.

Ensisijaisesti sopimiseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä on koettu yleisesti ottaen hyödylliseksi eikä selvityksen perusteella ilmennyt merkittäviä käytännön ongelmia hallintoedustuksen toteuttamisessa. Vaikka käytännön vaikutusmahdollisuuksia yrityksen varsinaiseen päätöksentekoon pidetään palkansaajapuolella rajallisina, hallintoedustuksen koetaan tarjoavan lisäarvoa ja tehostavan normaalia keskusteluyhteyttä. Palkansaajapuolella on koettu ongelmana, että joissain tapauksissa työnantaja perustaa erityisiä uusia elimiä välttääkseen hallintoedustuksen vaikutuksen tosiasialliseen asioiden valmisteluun tai päätöksentekoon. Palkansaajapuolella korostettiin tarvetta hallintoedustuselimen määrittelyä koskevaan tarkempaan ja osin myös sitovampaan ohjaukseen.

Työnantajapuoli on korostanut erityisesti hallintoedustuksen merkitystä muutosprosessien läpiviennin helpottajina. Sekä palkansaajapuoli että työnantajapuoli ovat pitäneet hallintoedustusta keskinäistä luottamusta vahvistavana tekijänä. Merkittäviä haittoja hallintoedustuksen käytännön toimeenpanossa ei ole nähty. Työnantajapuolella hallintoedustus on nähty joissain tapauksissa tarpeettoman raskaana prosessina tavanomaisen yhteistoiminnan ja työnantajan ja henkilöstön vuoropuhelun lisäksi. Myös henkilöstön edustajien työstä vapautus ja työsuhtedeturvan lisääntyminen on koettu hallinnollisena taakkana.

Selvityshenkilö ehdotti hallintoedustuksen soveltamisalan laajentamista 100 työntekijää työllistäviin yrityksiin, kevyempää menettely tätä pienempiin yrityksiin sekä tehokkaampaa ohjausta lakisääteisen hallintoelimen määrittelyyn yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

² Ahtela, Jukka. 2025. Uinuva jättiläinen: Henkilöstön hallintoedustuksen kehittämisenäkymät ja yhteistoimintalain muutostarpeet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2025:7. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/166046>.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on parantaa henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työnantajan päätöksentekoon ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn uudistamalla henkilöstön hallintoedustusta koskevia säännöksiä.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan, että yhteistoimintalain 5 luvun henkilöstön hallintoedustusta koskevien säännösten soveltamisrajaa laskettaisiin vähintään 100 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Lisäksi henkilöstön hallintoedustuksen toteuttamistapaa muutettaisiin siten, että nykyisestä sopimukseen perustuvasta henkilöstön hallintoedustuksesta luovuttaisiin. Hallintoedustus tulisi toteuttaa jatkossa lähtökohtaisesti hallituksessa tai johtoryhmissä. Nykyistä vastaavasti yhteistoiminta-asiamies voisi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Hallintoedustusjärjestelmien vaikutuksista on olemassa tutkimustietoa toisaalta ulkomaisista hallintoedustusmalleista (esimerkiksi Saksasta), mutta myös Suomesta. Harju ja muut (2025)³ ovat tutkineet Suomen 1991 lakimuutosta, joka toi hallintoedustuksen yli 150 hengen työpaikoille. Lisäksi tässä vaikutusarviossa on nojattu kahteen ulkomaiseen hallintoedustusta käsittelevään tutkimusjulkaisuun (Jäger ja muut 2022⁴ sekä Jirjahn 2011⁵), joihin on koottu useiden eri empiiristen tutkimusten tuloksia eri maiden (suurelta osin Saksan) hallintoedustusjärjestelmistä.

Kokonaisuutena näistä tutkimuksista välittyy kuva, että hallintoedustuksella on pieniä myönteisiä vaikutuksia yrityksen palkansaajien kannalta. Palkansaajien äänen huomioiminen on johtanut pieniin parannuksiin työhyvinvoinnissa. Lisäksi hallintoedustuksella on voinut olla muita vähäisiä vaikutuksia niissä yrityksissä, joissa työntekijät ovat edustettuna yrityksen hallinnossa. Jäger ja muut 2022 huomauttavat, että tyypillisesti Saksan aineistoilla on havaittu suurempia vaikutuksia (sekä positiivisia että negatiivisia) kuin muualla, mikä selittynee Saksan hallintoedustuksen (Mitbestimmung) laajuudella muihin maihin verrattuna. Muissa maissa, ml. Suomi, havaitut vaikutukset ovat olleet erittäin maltillisia.

4.2.1 Vaikutukset yrityksiin

Tilastokeskuksen kunnittaisen toimipaikkatilaston perusteella 100–150 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomessa 630 kappaletta. Ehdotettujen muutosten myötä hallintoedustus laajenisi näihin työpaikkoihin, mikäli työntekijät yrityksessä haluavat valita keskuudestaan hallintoedustajan. Tällä hetkellä lakisääteinen mahdollisuus työntekijöille hallintoedustukseen koskee

³ Harju, Jarkko, Simon Jäger ja Benjamin Schoefer (2025): Voice at Work. *American Economic Journal: Applied Economics*, 17 (3): 271–309.

⁴ Jäger, Simon; Noy, Shakked ja Schoefer, Benjamin (2022): What Does Codetermination Do? *ILR Review*, 75(4), 857–890.

⁵ Jirjahn, Uwe (2011): *Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update*. Schmollers Jahrbuch 131 (2011), 3 – 57. Duncker & Humblot, Berlin.

arviolta 1160 yritystä. Hallintoedustuksen soveltamisala laajenisi siis lakimuutosehdotuksen myötä arviolta 54 prosentilla.

Harjun ja muiden (2025) mukaan Suomen vuoden 1991 lakimuutoksen vaikutukset olivat kansantalouden kannalta pääasiassa myönteisiä. Hallintoedustuksen käyttöönotto on keskimäärin nostanut tuottavuutta niillä työpaikoilla, joissa on käytössä hallintoedustus. Vaikutuksen suuruusluokka on kuitenkin varsin pieni. Tutkimuksessa ei havaita, että vapaaehtoiset irtisanomiset olisivat vähentyneet hallintoedustuksen myötä. Hallintoedustusta soveltavissa yrityksissä on lama-aikoina irtisanottu vähemmän palkansaajia kuin yrityksissä ilman hallintoedustusta. Tutkimus ei havaitse minkäänlaista negatiivista vaikutusta yrityksen säilymiseen markkinoilla, mutta myöskään positiivista vaikutusta ei voida vahvistaa. Myöskään minkäänlaista vaikutusta yrityksen kannattavuuteen ei havaita. Jäger ja muut (2022) vahvistavat samantyyppisiä tuloksia Saksan aineistollaan.

Teorian mukaan hallintoedustus voi parantaa tuottavuutta yrityksessä sitä kautta, että tieto kulkee paremmin yrityksen työntekijöille, jotka pystyvät siten työskentelemään tehokkaammin.

Harjun ja muiden (2025) mukaan hallitusten jäsenistä vain 5 prosenttia uskoo, että työntekijöiden edustajilla olisi vaikutusta yritysten strategiaan.

Saksan hallintoedustuksen (Mitbestimmung) vaikutuksia käsittelevässä Jirjahnin (2011) tutkimuskoosteessa todetaan, että tuottavuusvaikutukset arviointiin aiemmin 1990-luvulla negatiivisiksi, mutta sittemmin 2000-luvulla on tehty positiivisempia arvioita. Jirjahn raportoi myös eräitä muita kielteisiä taloudellisia vaikutuksia (mutta myös eräitä positiivisia) Saksan laajalla hallintoedustuksella. Vastaavia vaikutuksia ei kuitenkaan Jägerin ja muiden (2022) mukaan ole havaittu muualla kuin Saksassa, jossa hallintoedustuksen merkitys on hyvin poikkeuksellinen.

Saksan hallintoedustusta koskevassa tutkimuksessa (Lin & muut 2018⁶) on havaittu, että Saksan laaja hallintoedustus on johtanut päätöksiin, jotka ovat vähentäneet yrityksen riskinottoa. Tämä on heijastunut matalampiin rahoituskustannuksiin ja yrityksen suurempaan todennäköisyyteen säilyä markkinalla. Kuitenkin riskinoton vähentymisellä voi olla pitkällä aikavälillä kielteisiä vaikutuksia talouskasvuun.

Jäger ja muut (2022) ei havaitse hallintoedustuksella mitään kokonaiskansantaloudellisia vaikutuksia, joskin tulos voi selittyä myös tutkimusasetelman rajoitteilla.

Hallituksen esityksen mukaan lakisääteisen hallintoedustuksen tulisi jatkossa toteutua joko yrityksen hallituksessa tai johtoryhmässä. Muutos tarkoittaa hallinnollisia muutoksia niille yrityksille, joissa hallintoedustus on toistaiseksi järjestetty toisenlaisella tavalla, ja joissa työntekijät vaativat lakisääteisen hallintoedustuksen toteutumista. Tästä muutoksesta koituisi näille yrityksille myös kertaluontoista hallinnollista taakkaa. Muutos voi vaatia esimerkiksi yhtiöjärjestyksen muuttamista tai yrityksen johtoryhmätyöskentelyn uudelleenorganisointia. Toisaalta osakeyhtiöissä yhtiökokous järjestetään muutenkin vuosittain, jolloin yhtiöjärjestyksen muuttaminen ei välttämättä aiheuta merkittävää lisäkustannusta.

⁶ Lin, Chen & muut (2018): Employee representation and financial leverage. *Journal of Financial Economics*, 127(2).

Jukka Ahtelan selvitysmiesraportin (2025)⁷ mukaan yleisin malli hallintoedustuksen järjestämiseen on johtoryhmä tai hallitus, mutta toisinaan kyseessä voi olla myös hallituneuvosto taikka muu neuvottelukunta tai vastaava. Näissä tapauksissa lakimuutos tarkoittaisi muutosta toimintatapaan myös jo nykyisin hallintoedustusta soveltaville yrityksille silloin, kun työpaikan työntekijät näin edellyttävät. Ahtelan raportin mukaan johtoryhmä on hallitusta yleisempi, samoin myös Teollisuuden palkansaajien (2025) mukaan.

Teollisuuden palkansaajien raportin (2025)⁸ mukaan teollisuudessa noin puolella lakisääteisen hallintoedustuksen piiriin kuuluvista yrityksistä on otettu käyttöön hallintoedustusjärjestelmä. 255 vastaajasta noin 18 prosenttia kertoi hallintoedustuksen olevan toteutettu jossain muualla kuin hallituksessa tai johtoryhmässä (ml. liiketoimintakohtaiset johtoryhmät) ja 9 prosenttia ei osannut sanoa missä. Ahtelan selvitysmiesraportissa (2025) viitatus Akavan luottamusmiesbarometrin (2021) mukaan henkilöstön hallintoedustus on otettu käyttöön 43 prosentissa lain soveltamisalaan kuuluvista yrityksistä. Ahtelan raportin mukaan myös EK:n kyselyn (2019) tulokset olivat samansuuntaisia.

Jos oletetaan, että 30 prosentissa hallintoedustusta soveltavia työpaikkoja hallintoedustus on järjestetty jotenkin muutoin kuin johtoryhmässä tai hallituksessa, ja 50 prosentissa työpaikoista työntekijät päättävät valita hallintoedustajan lain mukaisesti, koskisi muutostarve yhteensä noin 500 yritystä. Tämä pitää sisällään myös uudet yritykset, jotka tulevat lakimuutoksella lakisääteisen hallintoedustuksen piiriin ensimmäistä kertaa, sekä puolet sellaisista yrityksistä, joissa hallintoedustus on tähän saakka ollut jossain muualla kuin hallituksessa tai johtoryhmässä.

Hallintoedustuksen käyttöönotto edellyttää henkilöstön kuulemista. Tämän jälkeen muutos edellyttää järjestelyn toimeenpanoa. Uusi hallintoedustusmalli täytyy yhteensovittaa vallitsevaan johtamisjärjestelmään, mikä voi vaatia suunnittelutyötä. Mikäli hallintoedustus päätetään toteuttaa yhtiön hallituksessa, voi järjestely vaatia muutosta yhtiöjärjestykseen. Patentti- ja rekisterihallituksen maksu yhtiöjärjestyksen muuttamisesta on 280 euroa. Lisäksi yhtiöjärjestyksen muuttaminen vaatii valmistelua yrityksessä, joka vie työaika yhtiön hallinnolta.

Henkilöstöedustajan valitsemiseksi voi olla tarpeen järjestää vaalit, jotka tapahtuisivat työajalla. Henkilöstöedustajan valinta työajalla keskimäärin arviolta kolmen vuoden välein on suurin suora hallinnollinen kulu, mikä työnantajille lakimuutoksesta koituu. Esityksestä koituvat hallinnolliset kustannukset voidaan kuitenkin arvioida vähäisiksi⁹.

4.2.2 Vaikutukset työelämään ja kansalaisiin

Hallituksen esityksen myötä työntekijöiden hallintoedustuksen soveltamisala laajenisi koskemaan noin 100 000 työntekijää, jotka ovat aiemmin olleet lakisääteisen hallintoedustuksen ulkopuolella. Tilastokeskuksen kunnittaisen toimipaikkatilaston mukaan 100–150 hengen

⁷ Ahtela, Jukka (2025): Uinuva jättiläinen : Henkilöstön hallintoedustuksen kehittämisenäkymät ja yhteistoimintalain muutostarpeet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2025/7.

⁸ Jauhiainen, Maria (2025): Vahvempaa osallisuutta. Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa. Analyysi 1/2025. Teollisuuden palkansaajat TP ry.

⁹ Yhteensä esityksestä voidaan arvioida koituvan toistuvaa hallinnollista taakkaa (henkilöstöedustajien vaaleihin menetetty työaika) arviolta noin 300 000 euroa vuosittain. Lisäksi esitys aiheuttaa kertaluontoista hallinnollista taakkaa yrityksen johtamisrakenteiden uudelleenjärjestelyn vuoksi arviolta noin 1–2 miljoonan euron verran. Arvio on laadittu työ- ja elinkeinoministeriön Sääntelytaakkalaskuria hyödyntäen.

yrityksissä työskentelee noin 80 000 henkilötyövuotta, minkä arvioidaan vastaavan noin 100 000 palkansaajaa osa-aikaiset huomioon ottaen.

Jäger ja muut (2022) mukaan case-tutkimuksissa on havaittu, että työntekijöiden edustajat hallintoelimityksissä keskittyvät pääasiassa työolojen kehittämiseen. Mielenkiintoisuuksien perusteella työntekijöiden edustajilla arvioidaan olevan eniten vaikutusta juuri työoloihin. Täten voidaan päätellä, että hallintoedustuksen laajentamisella voi olla vähäisiä myönteisiä vaikutuksia työelämään. Asiasta on kuitenkin olemassa varsin niukasti empiiristä tutkimusnäyttöä. Esimerkiksi Harjun ja muiden tutkimuksessa (2025) ei tunnisteta hallintoedustuksen olemassaololla olevan tilastollisesti merkitysevää vaikutusta mitattuun työelämän laatuun, työterveyteen tai työturvallisuuteen. Harju ja muut (2025) kuitenkin havaitsee pienen myönteisen vaikutuksen subjektiiviseen työelämän laatuun. Vaikutukset tuskin ovat kovin suuria siitä syystä, että henkilöstön hallintoedustuksen vaikutukset yrityksen toimintaan ovat ylipäänsä melko rajallisia.

Jäger ja muut (2022) ja Harju ja muut (2025) mukaan ei ole havaittu, että hallintoedustuksella olisi ollut minkäänlaista vaikutusta työmarkkinasuhteisiin työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välillä. Tästä huolimatta on mahdollista, että työntekijän hallintoedustuksella voi olla vaikutuksia työntekijöiden ja työnantajan välisiin suhteisiin työpaikkatasolla. Hallintoedustajan osallistuminen esimerkiksi paikallisen sopimisen prosessiin voi lisätä työntekijöiden luottamusta toiseen sopijaosapuoleen. Toisaalta hallintoedustaja olisi tällöin kaksoisroolissa sekä työnantajan että työntekijöiden edustajana, mikä vaatii jääväystä hallintoedustelimityksessä paikallista sopimusta käsiteltäessä. Silti, esimerkiksi luottamusmiehen toimiessa hallintoedustajana voi tällainen kaksoisrooli syntyä. Lisäksi hallintoedustaja voi parantaa luottamusta työnantajan ja työntekijäyhteisön välillä, varsinkin silloin kun hallintoedustajana toimii luottamusmies.

Eurofoundin (2020)¹⁰ mukaan työntekijöiden edustamisen ja kuulemisen puuttumisella on, kun toimialan ammatti- ja demografinen rakenne kontrolloidaan, joillakin aloilla yhteyttä huonompaa sosiaaliseen ympäristöön, suurempaan työn intensiteettiin ja lähes kaikilla toimialoilla heikompiin työsuhte- ja uranäkymiin. Kun edustaminen tai työntekijöiden kuuleminen on käytössä, se parantaa joillain aloilla sosiaalista ympäristöä. Eurofoundin (2020) mukaan eri työntekijöiden edustamisen muodoilla (ammattiyhdistys, työsuojeluun liittyvä edustaminen sekä osallistuminen kokouksiin) on samantyyppiset vaikutukset.

Tutkimusnäyttö ei laajasti tarkasteltuna juurikaan tue näkemystä, jonka mukaan henkilöstön hallintoedustuksella olisi vaikutusta työpaikan palkkakehitykseen. Tämä on luonnollista myös siksi, ettei henkilöstön hallintoedustajalla ole oikeutta osallistua hallituksessa työsuhteiden ehtoja koskevien asioiden käsittelyyn. Esimerkiksi vuonna 2020 julkaistu norjalaisaineistolla toteutettu tutkimus¹¹ ei löydä hallintoedustuksella huomionarvoista yhteyttä palkkaukseen, kun yrityksen koko ja järjestäytyminen vakioidaan. Harju ja muut (2025) havaitsee kuitenkin hyvin heikon myönteisen palkkavaikutuksen, mikä voi linkittyä havaittuun tuottavuusvaikutukseen.

Edelleenkin lakimuutoksen jälkeen työntekijöillä ja työnantajalla olisi mahdollisuus sopia hallintoedustuksen järjestämisestä keskenään, tai olla järjestämättä sitä ollenkaan. Mahdollisuus sopia lakisääteisen hallintoedustuksen ulkopuolisesta edustusjärjestelmästä myös säilyisi. Tälläkin hetkellä merkittävä osa työpaikoista on jättäytynyt lakisääteisen hallintoedustuksen

¹⁰ Eurofound (2020): Working conditions in sectors, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/working-conditions-sectors>

¹¹ Blandhol, Christine; Mogstad, Magne; Nilsson, Peter & Vestad, Ola L. (2020): Do Employees Benefit from Worker Representation on Corporate Boards? BFI Working Paper No. 2020-183.

ulkopuolelle, eikä asia todennäköisesti tältä osin muuttune. Lain soveltamisalan laajentaminen luonnollisesti tuo uusia työpaikkoja lakisääteisen hallintoedustuksen piiriin.

Lakisääteinen työntekijän hallintoedustus tulee järjestää joko hallituksessa tai johtoryhmissä. On kuitenkin mahdollista, että osassa työpaikoista saatetaan edelleen sopia työpaikkatasolla, etteivät työntekijät ja työnantaja halua ottaa käyttöön lakisääteistä hallintoedustusta, vaan jatkaa jollain muualla aiemmin sovitulla mallilla. Tällöin työntekijöille jää mahdollisuus vaatia lakisääteistä hallintoedustusta myöhemmässä tilanteessa. Yksi syy sille, miksi osassa työpaikkoja ei välttämättä haluta siirtyä lakisääteiseen hallintoedustukseen voi olla yksinkertaisesti se, , että kevyempi ja mahdollisesti vähemmän kuormittava ei-lakisääteinen edustus voidaan joissain tapauksissa kokea tarkoituksenmukaisemmaksi vaihtoehdoksi kuin johtoryhmä tai hallitus työskentely. Henkilöstön hallintoedustajan aseman kannalta on merkitystä sillä, toteutetaanko hallintoedustus yhteistoimintalain mukaisena vai jonain muuna sopimukseen perustuvana järjestelyinä. Jos hallintoedustus toteutetaan lain ulkopuolisena järjestelyinä, hallintoedustajaan ei sovelleta yhteistoimintalain turvaamaa irtisanomissuojaa.

Jatkossa kuitenkin niissä tilanteissa, kun työpaikan työntekijät niin vaativat, olisi hallintoedustus järjestettävä nimenomaisesti hallituksessa taikka johtoryhmissä, joissa myös tehdään työpaikan kannalta keskeisiä päätöksiä. Tällöin voidaan odottaa hallintoedustuksella olevan myös enemmän vaikuttavuutta kuin vapaamuotoisemmassa yhteistyöryhmässä toimimisella.

Toisaalta joissain tapauksissa lakimuutos voi lisätä hallintoedustuksen toteutumista myös jo voimassa olevan lain soveltamisalassa siltä osin, kun lakisääteisen hallintoedustuksen sisältö tulee aiempaa yksityiselitteisemmäksi. Teollisuuden palkansaajien raportin (2025) mukaan työpaikoilla on ollut epäselvyyttä siitä, missä hallintoedustuksen tulisi tapahtua.

Ehdotetulla työntekijöiden hallintoedustuksen muutoksella rajatussa yritysjoukossa voi olla yritystasolla kohtalaisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja etenkin sen osatekijöihin, mutta vaikutukset koko työmarkkinoiden tasolla jäävät väistämättä vähäisiksi. Uudistuksen tarkoituksen kannalta on riskinä se, että lain tasolla määritelty henkilöstön hallintoedustaminen koetaan pakottavaksi muodollisuudeksi, eikä aitoa työhyvinvointia, työympäristöä ja työn sisältöä ja toteutustapoja koskevaa vuoropuhelua synny. Toisaalta Jukka Ahtelan selvityshenkilöraportin (2025) mukaan hallintoedustus otetaan työpaikalla yleensä käyttöön vasta sitten, kun se on lakisääteisesti pakollista.

4.2.3 Vaikutukset viranomaisiin

Vuodesta 2022 lähtien yhteistoiminta-asiamies on voinut myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Käytännössä tätä mahdollisuutta ei ole hyödynnetty, mikä johtunee siitä, että nykyinen sopimukseen perustuva järjestelmä on mahdollistanut laajasti erilaiset tavat toteuttaa henkilöstön hallintoedustus. Esityksessä ehdotetaan tiukennusta hallintoedustuksen toteutustapaan. Tämä voi lisätä tulevaisuudessa poikkeuslupahakemuksia.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Toisena vaihtoehtona tarkasteltiin mallia, jossa henkilöstö ja työnantaja voivat voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti sopia siitä, millaisessa toimielimessä henkilöstön hallintoedustus toteutetaan. Edellytyksenä olisi ollut nykytilaa vastaavasti se, että kyseessä on työnantajan päättävä, toimeenpaneva, valvova tai neuvoa-antava hallintoelin, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Tässä vaihtoehdossa säilytettäisiin siis henkilöstön hallintoedustuksen keskeiset periaatteet. Muutos kohdistuisi tässä vaihtoehdossa yhteistoimintalain 31 §:ssä säädettyyn lain mukaiseen perälauteen siten, että lakiin perustuva hallintoedustus olisi toteutettava hallituksessa tai johtoryhmässä. Nykyisin lakiin perustuva hallintoedustus tulee toteuttaa hallintoneuvostossa, hallituksessa tai sellaisissa johtoryhmissä taikka niitä vastaavissa toimielimissä, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Muutos olisi nykytilaan nähden huomattavasti pienempi kuin hallituksen esityksessä ehdotettu ratkaisu.

Vaihtoehtoon etuina voidaan nähdä laajempi sopimusvapaus työpaikoilla tehdä yksilöllisiin tilanteisiin parhaiten soveltuvia ratkaisuja. Yli 100 henkilöä työllistävienkin yritystenkin kohdalla yritysten johtamisjärjestelmissä ja toimintatavoissa voi olla merkittäviäkin eroja. Näihin yrityksiin voi lukeutua kaikenlaista suurista monikansallisista pörssiyrityksistä pienempiin perheyriksiin ja osuuskuntiin. Joissakin yrityksissä on voinut olla vuosikymmenten ajan vakiintuneet henkilöstön hallintoedustuksen toimintatavat, joissa hallintoedustusta ei ole toteutettu hallituksessa tai johtoryhmissä, joihin sekä työnantaja että työntekijät ovat olleet tyytyväisiä. Tämä vaihtoehto olisi säilyttänyt tällaiset ratkaisut lain mukaisina.

Toisaalta työnantajalla voidaan nähdä olevan henkilöstöä vahvempi neuvotteluasema hallintoedustusta neuvotellessa. Erään kritiikin mukaan henkilöstön hallintoedustuksen keskeinen ongelma liittyy siihen, että sopimusperusteisuus on johtanut joissakin tilanteissa siihen, että hallintoedustuksen toteuttamiseksi on keinotekoisesti luotu toimielimiä, joilla on pyritty välttämään hallintoedustukseen toteuttamista yrityksen varsinaisissa päätöksentekoelementeissä. Sopimusvapauden säilyttävä vaihtoehto ei olisi hallituksen esityksessä esitetyllä tavalla vastannut tähän haasteeseen.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

Tässä osiossa kuvataan henkilöstön hallintoedustus järjestelmiä Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa ja Saksassa. Pohjoismaiden osalta teksti pohjautuu selvityshenkilö Jukka Ahtelan työ- ja elinkeinoministeriölle tekemään selvitykseen henkilöstön hallintoedustuksesta¹².

Ruotsi

Ruotsissa hallintoedustuksesta säädetään hallintoedustuslaissa (Lag om styrelsrepresentation för de privatanställda), jonka mukaan yritysten hallituksiin on valittava vähintään kaksi työntekijöiden edustajaa, jos yritys työllistää yli 25 työntekijää ja kolme edustajaa, mikäli useammalla kuin yhdellä toimialalla toimiva yritys työllistää yli 1 000 työntekijää. Työntekijöillä ei kuitenkaan voi olla enemmistöä hallituksen jäsenistössä.

Työntekijöiden edustajien asema hallituksessa on rinnastettavissa muihin hallituksen jäseniin ja heidän tulee edistää hallituksen etuja. He eivät kuitenkaan voi osallistua työehtosopimuksia, työtaistelua tai muita ristikkäisiä intressejä sisältävien asioiden käsittelyyn.

Edustajina toimii paikallisten ammattiosastojen valitsevat henkilöt. Käytännössä valinnasta sovitaan usein yrityksen ja ammattiosaston välillä. Jos yksi ammattiliitto edustaa 80 prosenttia yrityksen henkilöstöstä, liiton alaisella ammattiosastolla on oikeus nimetä molemmat edustajat.

¹² Ahtela, Jukka. 2025. Uinuva jättiläinen: Henkilöstön hallintoedustuksen kehittämisenäkymät ja yhteistoimintalain muutostarpeet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2025:7. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/166046>.

Muussa tapauksessa kahden suurimman liiton ammattiosastot nimeävät kumpikin yhden jäsenen.

Vuonna 2018 hallintoedustuksen piiriin kuului 15 500 yritystä, joista noin 1800:ssa oli henkilöstön hallintoedustus hallituksessa. Alakohtaiset erot ovat suuria. Hallintoedustuksen kattavuuteen vaikuttaa myös erityisesti suurten yritysten osalta konsernirakenne. Esimerkiksi Volvo-konserniin kuuluu runsaat parikymmentä yritystä, mutta hallintoedustus on vain kahdessa, joista toinen on emoyhtiö. Hallintoedustuksen koetaan näin kattavan koko konsernin.

Norja

Norjassa hallintoedustus määräytyy osakeyhtiölakien mukaisesti (Aksjeloven ja Allmennaksjeloven). Mikäli yritys työllistää yli 30 työntekijää, henkilöstö voi valita hallitukseen yhden jäsenen ja yhden tarkkailijajäsenen. Jos työntekijöitä on yli 50, heillä on oikeus valita hallituksen jäsenistä enintään kolmannes ja vähintään kaksi jäsentä.

Yli 200 työntekijää työllistäviin yrityksiin on valittava hallintoneuvosto, jonka jäsenistä vähintään kolmannes edustaa henkilöstöä. Hallintoneuvostossa tulee olla vähintään 12 jäsentä tai suurempi kolmella jaollinen lukumäärä.

Osakeyhtiölainsäädännön mukaan yritysten ja työntekijöiden enemmistön tai työntekijöiden enemmistöä edustavien paikallisten ammattiliittojen välillä voidaan sopia, ettei hallintoneuvostoa perusteta.¹³ Mikäli näin on sovittu, on yrityksen huolehdittava, että pakollinen hallintoedustus toteutuu. Tällöin edellä mainitun kolmannessäännön mukaisen edustuksen lisäksi, henkilöstö voi valita yhden lisäjäsenen ja yhden tarkkailijan.

Norjassa noin vajaassa viidenneksessä soveltamisalaan kuuluvissa yrityksissä on käytössä hallintoedustus. Edustuksen määrä vaihtelee yritysten suuruuden mukaan. Suurimmissa yli 200 työntekijää työllistävissä yrityksissä kattavuus on 52 prosenttia. Pienemmissä yrityksissä luku on paljon alhaisempi. Palkansaajien osuus yrityksissä, jotka ovat hallintoedustuksen soveltamisalan piirissä on yli 200 työntekijän yrityksissä 72 prosenttia. Hallintoedustuksen piirissä olevien palkansaajien suurempi osuus verrattuna hallintoedustuksen piirissä olevien yritysten määrään selittyy ainakin osaksi sillä, että hallintoedustuksen kattavuus on suurinta juuri eniten työllistävissä yrityksissä.

Tanska

Tanskassa hallintoedustuksesta säädetään yhtiölainsäädännössä. Lainsäädäntö mahdollista työntekijöiden edustajien valinnan yli 35 työntekijää työllistävään yrityksen tai konsernin hallitukseen. Henkilöstöllä on oikeus valita hallitukseen edustajia siten, että heidän määränsä vastaa puolta omistajien valitsemien jäsenten lukumäärää. Edustajia on oltava hallituksessa kuitenkin vähintään kaksi (konserneissa kolme). Tämä merkitsee käytännössä sitä, että henkilöstön edustajia on vähintään kolmannes hallituksen jäsenistä. Yhtiökokouksen valitsemia hallituksen jäseniä on kuitenkin oltava aina enemmistö.

Henkilöstön edustajilla on käytännössä sama asema hallituksessa kuin muilla jäsenillä, poikkeuksena se, etteivät he saa osallistua yhtiötoja koskevien asioiden käsittelyyn.

¹³ Lov om allmennaksjeselskaper (LOV-1997-06-13-45) § 6-35.

Muihin pohjoismaihin verrattuna Tanskassa hallintoedustus on enemmän osakeyhtiölainsäädäntöpainotteinen ilmiö, ja henkilöstön edustajat kuuluvat selkeämmin yhtiöoikeudelliseen sääntelykehikkoon.

Vuonna 2011 tehdyn kyselyn mukaan 55 prosentilla lain piiriin kuuluvista yrityksistä oli henkilöstön edustus hallituksessa. Suurissa yrityksissä osuus oli korkeampi, kun taas pienemmissä yrityksissä edustus oli alhaisempaa. Yritysten henkilöstöille suunnatun kyselyn mukaan 58 prosenttia työntekijöistä ilmoitti työskentelevänsä yrityksessä, jossa on hallintoedustus.

*Saksa*¹⁴

Saksassa henkilöstön edustus on kaksitasoista ja tapahtuu yritysneuvostossa (Betriebsrat) työpaikkatasolla ja hallintoedustuksena. Työntekijöiden hallintoedustus yrityksessä toteutuu yrityksen hallituksessa tai hallintoneuvostossa (Aufsichtsrat). Saksan yhtiölainsäädäntö edellyttää kaksiportaista mallia. Ylintä päätösvaltaa käyttää hallintoneuvosto, joka nimittää yrityksen johdosta koostuvan toimeenpanevan hallituksen tai johtoryhmän (Vorstand).

Hallintoneuvoston jäsenistä vähintään puolet tulee olla henkilöstön nimeämiä, kun osakeyhtiö työllistää yli 500 työntekijää. Henkilöstöraja pörssilistatuissa yhtiöissä on 2 000. Jos pörssinoteerattu yhtiö työllistää 500–2 000 henkilöä, tulee hallintoneuvostossa vähintään kolmannes olla henkilöstön nimeämiä jäseniä.

Yritysneuvosto toimii työpaikan tai yrityksen kaikkien työntekijöiden edustajana ja se voidaan perustaa, jos yritys työllistää vähintään viisi työntekijää. Yritysneuvostossa työnantaja ei ole ollenkaan edustettuna, vaan jäsenenä toimii ainoastaan työpaikan henkilöstö. Yritysneuvostolla on keskeinen rooli tiedonsaannissa ja neuvotteluissa yritysjohton kanssa, ja se voi merkittävästi vaikuttaa henkilöstö- ja palkkapolitiikkaan sekä työolosuhteisiin. Sen keskeisenä tehtävänä on valvoa, että työnantaja noudattaa työläinsäädäntöä, työehtosopimuksia ja muita merkityksellisiä sopimuksia.

6 Lausuntopalaute

- täydentyä

7 Säännöskohtaiset perustelut

2 §. Soveltamisala. Pykälän 2 momentissa säädetään lain 5 luvun soveltamisalasta. Lain 5 luku koskee henkilöstön edustusta työnantajan hallinnossa (hallintoedustus). Soveltamisalaa ehdotetaan laajennettavaksi koskemaan aiempaa pienempiä yhtiöitä. Ehdotuksen mukaan lain 5 lukua sovellettaisiin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 100. Hallintoedustuksen soveltamisen piiriin kuuluvat yhtiöt vastaisivat voimassa olevaa lakia.

Työnantajaan säännönmukaisesti työsuhteessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa vastaisi voimassa olevaa lakia ja sitä koskevaa tulkintakäytäntöä. Työnantajan palveluksessa säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei katsottaisi niitä henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluonteisesti taikka poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa. Myöskään

¹⁴ Ahtela, Jukka. Sopiminen, osallistuminen ja luottamus: Mitä voimme oppia Ruotsin ja Saksan työmarkkinajärjestelmistä? Akava Worksin teettämä selvitys 2024.

henkilöstön määrän hetkellinen aleneminen alle säädetyn määrän ei vaikuta luvun soveltamisen edellytyksiin. Jos aleneminen toisaalta on pysyvää, ei yrityksellä ole velvollisuutta ylläpitää edustuksen edellyttämiä järjestelyjä. Henkilöstömäärään lasketaan työntekijät, jotka säännöllisesti työskentelevät Suomessa.

29 §. Soveltamisala. Pykälän 2 momentti ehdotetaan kumottavaksi, koska esityksessä ehdotetaan, että nykyisenkaltaisesta sopimukseen perustuvasta henkilöstön hallintoedustuksesta luovuttaisiin. Edelleen 2 momentin mukaan yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Säännös ehdotetaan siirrettäväksi uudeksi 31 §:n 1 momentiksi.

30 §. Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen. Pykälässä säädettäisiin henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä. Voimassa olevan 30 §:n sisältö pääosin kumottaisiin ja nykyinen 31 § siirtyisi 30 §:ksi. Pykälän nimi muutettaisiin vastaamaan sen muuttunutta sisältöä.

Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstön hallintoedustus tulee järjestää, jos henkilöstön enemmistö edustajan välityksellä tai muutoin sitä vaatii. Edustajalla tarkoitettaisiin yhteistoimintalain 5 §:ssä tarkoitettua henkilöstön edustajaa.

Pykälän 1 momentissa säädetään myös toimielimestä, jossa henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa. Henkilöstön vaatimuksesta yrityksen tulee osoittaa toimielin, jossa henkilöstön hallintoedustus toteutetaan. Toimielimiä voisi olla useampiakin kuin yksi. Yrityksen valinta voi nykyisin kohdistua hallintoneuvostoon, hallitukseen tai johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin yrityksissä toimiviin toimielimiin. Jatkossa lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus tulisi toteuttaa hallituksessa tai johtoryhmissä taikka niitä vastaavissa toimielimissä.

Johtoryhmä ei ole hallituksen tavoin yrityksen virallinen toimielin, eikä johtoryhmää ja sen tehtäviä ei ole määritelty lainsäädännössä. Yhtiössä voi kuitenkin olla joko yhtiöjärjestyksen tai muun päätöksen perusteella johtoryhmä, jonka muodostavat yleensä toimitusjohtaja ja yksi tai useampi johtaja. Johtoryhmällä ei ole vastaava yhtiöoikeudellista päätösvaltaa ja vastuuta kuin hallituksella tai toimitusjohtajalla. Johtoryhmä on kirjallisuudessa määritelty muun muassa ”valmistelevalle ja neuvoa antavaksi elimeksi, joka avustaa toimitusjohtajaa yrityksen juoksevien asioiden hoidossa”¹⁵. Pykälän ensimmäisen momentin mukaan henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa johtoryhmissä taikka niitä vastaavissa toimielimissä. Toimielimen nimi ei siten olisi ratkaisevaa hallintoedustuksen toteuttamisen kannalta. Johtoryhmää voidaan yrityksessä kutsua myös esimerkiksi johtokunnaksi. Oleellista on, että toimielin, jossa henkilöstön hallintoedustus toteutetaan täyttää johtoryhmän yleisesti hyväksytyt tunnusmerkit.

Nykyistä vastaavasti, jos valinta kohdistuu johtoryhmiin, on edellytyksenä, että jokaista liiketoimintayksikköä varten on tällainen toimielin tai että sellainen samalla perustetaan. Toimielimen alaisuuteen voi kuulua useampiakin liiketoimintayksiköitä. Henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa yhdessä johtoryhmässä, jonka piiriin kuuluvat kaikki liiketoimintayksiköt tai se voidaan jakaa useampaan vastaavaan ryhmään, jos mikään liiketoimintayksikkö ei tällöin jää hallintoedustuksen ulkopuolelle. Yrityksen hallintorakenteen niin edellyttäessä hallintoedustus voidaan toteuttaa myös esimerkiksi liiketoiminta-alueittain tai tuotanto- tai palveluyksiköittäin.

¹⁵ Sillanpää Matti, Vahtera Veikko ja Koski Pauli. 2025. Yhtiöoikeus. Päivittyvä hakuteos, 25.9.2025. Alma Insights.

Momentissa säilyisi laadullinen vaatimus toimielimelle. Henkilöstön hallintoedustus tulisi toteuttaa toimielimessä, jossa käsitellään yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Lisäksi 1 momentissa säädettäisiin siitä, että työntekijän tulee kuulla henkilöstöä hallintoedustuksen järjestämisestä ennen kuin työnantaja tekee ratkaisun siitä missä toimielimessä hallintoedustus toteutetaan. Tarkoituksena on taata henkilöstölle mahdollisuus esittää oma näkemyksensä hallintoedustuksen toteuttamispaikasta.

Pykälän 2 ja 3 momentit vastaisivat pääosin voimassa olevaa 31 §:n 2 ja 3 momenttia. Pykälän 3 momentista muutettaisiin virheellinen säädösviittaus 2 §:ssä säädettyyn henkilöstön hallintoedustuksen soveltamisalaan.

Pykälän 3 momentissa säädetään muun muassa määräajasta, jossa yrityksen on toteutettava henkilöstön hallintoedustus. Pääsääntöisesti hallintoedustus tulisi toteuttaa vuoden kuluessa siitä, kun vaatimus hallintoedustuksesta on tehty. Tästä on kuitenkin nykyisin mahdollista poiketa sopimalla. Mahdollisuus sopia toisin on alun perin kytkeytynyt sopimukseen perustuvaan hallintoedustukseen. Vaikka jatkossa sopimukseen perustuvaa järjestelmää ei olisi, voi joissakin tapauksissa hallintoedustuksen järjestäminen edellyttää vuotta pidempää aikaa. Tämä voi olla tarpeen silloin, jos hallintoedustus halutaan toteuttaa yrityksen hallituksessa, koska hallitus valitaan tavallisesti yhtiökokouksessa. Tällöin voi tulla eteen tilanne, jossa henkilöstön vaatimuksen esittämisen jälkeen esimerkiksi yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen ajankohta ei mahdollista uuden hallituksen jäsenen nimittämistä vuoden määräajassa. Tästä syystä mahdollisuus toisin sopimiseen tältä osin ehdotetaan säilytettäväksi.

31 §. *Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset.* Pykälän nimi muutettaisiin vastaamaan sen muuttunutta sisältöä. Pykälässä säädettäisiin mahdollisuuksista järjestää henkilöstön hallintoedustus 30 §:ssä säädetystä poikkeavalla tavalla.

Pykälän 1 momentin mukaan yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Momentti vastaa voimassa olevassa 29 §:n 2 momentissa säädettyä.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos kysymys on konsernista ja kunkin yrityksen työnantaja ja henkilöstön enemmistö niin sopivat, henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena. Mitä tässä luvussa säädetään työnantajasta ja yrityksestä, koskee myös konsernia. Jos henkilöstön hallintoedustus toteutettaisiin konsernikohtaisena, edellytettäisiin tällöinkin hallintoedustuksen toteuttamista konsernin emoyhtiön hallituksessa tai johtoryhmissä. Momentti vastaisi sisällöltään voimassa olevaa 30 §:n 4 momenttia.

34 §. *Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut.* Pykälän 1 momentissa säädetään muun muassa henkilöstön hallintoedustajan äänioikeuden rajoittamisesta. Momentista ehdotetaan poistettavaksi viittaus 30 §:ssä tarkoitettuun sopimukseen, koska esityksessä esitetään luovuttavaksi voimassa olevan lain 30 §:ssä säädetystä sopimukseen perustuvasta hallintoedustuksesta.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.7.2026.

Ehdotetuilla muutoksilla 100–149 henkilöä työllistävät yritykset tulisivat henkilöstön hallintoedustuksen piiriin. Näiden yritysten olisi 30 §:n 3 momentissa säädetysti toteutettava

henkilöstön hallintoedustus vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstö on esittänyt vaatimuksensa henkilöstön hallintoedustuksesta.

Joissakin yrityksissä henkilöstön hallintoedustus on voitu järjestää muualla kuin hallituksessa tai johtoryhmissä. Tällainen järjestely ei enää 1.7.2026 alkaen täyttäisi yhteistoimintalain 5 luvussa tarkoitettua henkilöstön hallintoedustuksen kriteereitä. Voimaantulosäännöksen 2 momentin mukaan ennen lain voimaantuloa toteutettuihin yhteistoimintalain 30 ja 31 §:n mukaisiin henkilöstön hallintoedustusta koskeviin järjestelyihin sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita yhteistoimintalain 5 luvun säännöksiä 31.12.2027 saakka. Voimaantulosäännöksen 2 momentin mukaan myös määräajaksi solmitut 30 §:ssä tarkoitettut sopimukset olisivat irtisanottavissa 1.7.2026 lukien. Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset ovat irtisanottavissa ilman, että irtisanomisesta erikseen säädetään.

Henkilöstön niin vaatiessa tulisi niissä yrityksissä, joiden hallintoedustusratkaisut eivät enää täyttäisi yhteistoimintalaissa säädettyjä edellytyksiä, saattaa hallintoedustusjärjestelmä vastaamaan laissa säädettyä vuoden kuluessa vaatimuksen esittämisestä, kuten yhteistoimintalain 30 §:n 3 momentissa säädetään. Jos henkilöstö ei tee vaatimusta hallintoedustuksen muuttamisesta vastaamaan muuttanutta lainsäädäntöä, voidaan olemassa olevat järjestelyt työpaikoilla säilyttää. Työnantaja ja henkilöstö voivat myös jatkossa sopia yhteistoimintalaissa säädetyn henkilöstön hallintoedustuksen ulkopuolisista hallintoedustusratkaisuista. Näissä tilanteissa henkilöstön hallintoedustajaan ei kuitenkaan sovelleta yhteistoimintalaissa säädettyjä suojasäännöksiä, kuten 37 §:ssä säädettyä irtisanomissuojaa. Yritykset voivat myös hakea yhteistoimintalain 31 §:n 1 momentissa tarkoitettua poikkeuslupaa järjestää hallintoedustus laissa säädetystä poikkeavalla tavalla.

9 Suhde muihin esityksiin

9.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

- täydentyä

10 Suhde perustuslakiin ja sääntämisjärjestys

Sääntelyn voidaan katsoa olevan merkityksellistä perustuslain 15 §:n 1 momentissa turvatun omaisuudensuojan näkökulmasta. Omaisuudensuoja sisältää paitsi omistajalle lähtökohtaisesti kuuluvan vallan hallita, käyttää ja hyödyntää omaisuuttaan haluamallaan tavalla myös vallan määrätä siitä (PeVL 41/2006 vp, s. 2, PeVL 49/2005 vp, s. 2). Käytännössä henkilöstön hallintoedustus tarkoittaa sitä, että henkilöstö tulee edustetuksi yrityksen hallituksessa tai johtoryhmissä. Täten yrityksen johtamisjärjestelmiin tulee oikeus osallistua henkilölle, jonka valintaan yrityksen omistaja ei pysty vaikuttamaan. Henkilöstön hallintoedustusjärjestelmä rajoittaa siten omistajan määräysvaltaa yrityksen asioihin.

Perustuslakivaliokunta on aiemmin arvioinut ehdotuksia, joissa sähkö-, maakaasu- ja teleyritysten omistajille on asetettu omaisuuden käyttöön kohdistuvia rajoituksia kilpailuedellytysten turvaamiseksi. Valiokunta on näissä yhteyksissä lähtenyt vakiintuneesti siitä, että velvoitteet ja rajoitukset ovat kulloinkin kyseessä olevan omaisuuden erityisluonne huomioon ottaen perustuslainmukaisia, jos ne perustuvat lain täsmällisiin säännöksiin ja ovat omistajan kannalta kohtuullisia (ks. esim. PeVL 4/2000 vp, PeVL 34/2000 vp, PeVL 8/2002 vp, PeVL 63/2002 vp, PeVL 36/2004 vp ja PeVL 37/2004 vp).

Perustuslakivaliokunta on katsonut, että tavanomainen, yhtiöoikeudelliseen tarkasteluun pohjautuva lähtökohta on, että omistajia edustavan yhtiökokouksen velvoittaminen lailla

asettamaan keskeisiin päätöksentekoelementteihin puolet kokonaan ulkopuolisia olisi ristiriidassa omistajalle kuuluvan vallan kanssa määrätä omaisuudestaan (PeVL 45/1996, s. 2). Ehdotetun yhteistoimintalain 30 §:n 2 momentin mukaan henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä. Työnantajalla on valta päättää, toteutetaanko hallintoedustus hallituksessa vai johtoryhmissä.

Henkilöstön hallintoedustuksen tavoitteena on muun muassa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, yritysjohtoon ja henkilöstön keskinäisen luottamuksen lisääminen ja yrityksen toimintakyvyn parantaminen (HE 247/1989, s. 3). Tämän esityksen tavoitteena on edelleen parantaa henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työnantajan päätöksentekoon ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön hallintoedustuksella on havaittu myönteisiä vaikutuksia muun muassa työhyvinvointiin.

Ehdotetut omaisuuden suojaan liittyvät rajoitukset ovat täsmällisesti laissa säädetty ja hallintoedustuksen mahdollistama henkilöstön määräysvalta yrityksen hallinnossa on tarkkaan rajattu. Sääntelyä ei ole pidettävä rajoitusten oikeasuhtaisuuden kannalta kohtuuttomana eikä perustuslain 15 §:n turvaaman omaisuudensuojan kannalta ongelmallisena.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyksityksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

yhteistoimintalain 2 §:n ja 5 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan yhteistoimintalain (1333/2021) 29 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 252/2025 sekä
muutetaan lain 2 §:n 3 momentti, 30 ja 31 § sekä 34 §:n 1 momentti, seuraavasti:

2 §

Soveltamisala

Tämän lain 5 lukua sovelletaan kuitenkin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin ja säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 100.

30 §

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

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 toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt ja jossa käsitellään tärkeitä yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Työnantajan on kuultava henkilöstöä henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä.

Henkilöstön hallintoedustajat nimetään työnantajan valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön hallintoedustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimielimen muilla jäsenillä. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty, se kestää kolme vuotta.

Jollei toisin sovita, henkilöstön hallintoedustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n 3 momentin mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Jos hallinnon rakennetta muutetaan, edustusta on samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Jos muutos johtuu liikkeen luovutuksesta taikka yritysten sulautumisesta tai jakautumisesta, muutos saadaan henkilöstön hallintoedustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön hallintoedustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

31 §

Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Jos kysymys on konsernista ja kunkin yrityksen työnantaja ja henkilöstön enemmistö edustajan välityksellä tai muutoin niin sopivat, henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena. Mitä tässä luvussa säädetään työnantajasta ja yrityksestä, koskee myös konsernia.

Jos hallintoedustus sovitaan toteutettavaksi 2 momentissa tarkoitetulla tavalla konsernikohtaisena, sopimus tulee tehdä kirjallisena. Työnantaja ja henkilöstö voivat irtisanoa hallintoedustuksen konsernikohtaisuudesta tehdyn sopimuksen 12 kuukauden irtisanomisajalla sen kestosta riippumatta, jollei toisin ole sovittu.

34 §

Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Henkilöstön hallintoedustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut. Henkilöstön hallintoedustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön hallintoedustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa työnantajan ja henkilöstön niin sopiessa. Henkilöstön hallintoedustajalla on oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen lain voimaantuloa toteutettuihin yhteistoimintalain 30 ja 31 §:n mukaisiin henkilöstön hallintoedustusta koskeviin järjestelyihin sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita yhteistoimintalain 5 luvun säännöksiä 31.12.2027 saakka. Määräajaksi solmittu 30 §:ssä tarkoitettu sopimus voidaan kuitenkin irtisanoa 1.7.2026 alkaen.

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Petteri Orpo

Työministeri Matias Marttinen

Laki

yhteistoimintalain 2 §:n ja 5 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan yhteistoimintalain (1333/2021) 29 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 252/2025 sekä
muutetaan lain 2 §:n 3 momentti, 30 ja 31 § sekä 34 §:n 1 momentti, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

Soveltamisala

Tämän lain 5 lukua sovelletaan kuitenkin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin ja säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustuksesta on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä. Jos sopimukseen ei päästä, henkilöstön hallintoedustus toteutetaan henkilöstön vaatimuksesta 31 §:n mukaisesti. Yhteistointa-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

30 §

Sopimukseen perustuva henkilöstön hallintoedustus

2 §

Soveltamisala

Tämän lain 5 lukua sovelletaan kuitenkin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin ja säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 100.

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

(kumotaan)

30 §

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa siten kuin työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella ei kuitenkaan voida poiketa 32, 37, 40 ja 46 §:n säännöksistä eikä siitä, mitä asianomaisen toimielimen jäsenen vastuusta erikseen säädetään. Lisäksi henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Sopimus henkilöstön hallintoedustuksesta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voimassa määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voi irtisanoa työnantaja ja edellä mainitut henkilöstöryhmät.

Jos kysymys on konsernista ja kunkin yrityksen 1 momentissa tarkoitettut osapuolet niin sopivat, henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena. Mitä tässä luvussa säädetään työnantajasta ja yrityksestä, koskee myös konsernia.

31 §

Lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus

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 toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt ja jossa käsitellään tärkeitä yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Työnantajan on kuultava henkilöstöä henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä.

Henkilöstön hallintoedustajat nimetään työnantajan valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön hallintoedustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimielimen muilla jäsenillä. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty, se kestää kolme vuotta.

Jollei toisin sovita, henkilöstön hallintoedustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n 3 momentin mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Jos hallinnon rakennetta muutetaan, edustusta on samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Jos muutos johtuu liikkeen luovutuksesta taikka yritysten sulautumisesta tai jakautumisesta, muutos saadaan henkilöstön hallintoedustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön hallintoedustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

31 §

Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Jos vähintään kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii, henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat työnantajan valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, jossa käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Henkilöstön hallintoedustajat nimetään työnantajan valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön hallintoedustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimielimen muilla jäsenillä. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty, se kestää kolme vuotta.

Jollei toisin sovita, henkilöstön hallintoedustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n 2 momentin mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Jos hallinnon rakennetta muutetaan, edustusta on samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Jos muutos johtuu liikkeen luovutuksesta taikka yritysten sulautumisesta tai jakautumisesta, muutos saadaan henkilöstön hallintoedustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön hallintoedustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

Sen estämättä, mitä tässä pykälässä säädetään, henkilöstön hallintoedustus voidaan sopia muutettavaksi sopimukseen perustuvaksi 30 §:ssä säädetyn edellytyksin.

34 §

Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Henkilöstön hallintoedustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen

Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Jos kysymys on konsernista ja kunkin yrityksen työnantaja ja henkilöstön enemmistö edustajan välityksellä tai muutoin niin sopivat, henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena. Mitä tässä luvussa säädetään työnantajasta ja yrityksestä, koskee myös konsernia.

Jos hallintoedustus sovitaan toteutettavaksi 2 momentissa tarkoitetulla tavalla konsernikohtaisena, sopimus tulee tehdä kirjallisena. Työnantaja ja henkilöstö voivat irtisanoa hallintoedustuksen konsernikohtaisuudesta tehdyn sopimuksen 12 kuukauden irtisanomisajalla sen kestosta riippumatta, jollei toisin ole sovittu.

34 §

Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Henkilöstön hallintoedustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen

Voimassa oleva laki

jäsenillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut. Henkilöstön hallintoedustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön hallintoedustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa 30 §:ssä tarkoitettulla sopimuksella. Henkilöstön hallintoedustajalla on oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimieli-
messä.

Ehdotus

jäsenillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut. Henkilöstön hallintoedustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön hallintoedustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa *työnantajan ja henkilöstön niin sopiessa*. Henkilöstön hallintoedustajalla on oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

· ·

Ennen lain voimaantuloa toteutettuihin yhteistoimintalain 30 ja 31 §:n mukaisiin henkilöstön hallintoedustusta koskeviin järjestelyihin sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita yhteistoimintalain 5 luvun säännöksiä 31.12.2027 saakka. Määräajaksi solmittu 30 §:ssä tarkoitettu sopimus voidaan kuitenkin irtisanoa 1.7.2026 alkaen.
