

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

Esityksen tavoitteena on vahvistaa henkilöstön hallintoedustuksen toteutumista yritysten päätöksenteossa. SAK pitää tavoitetta perusteltuna ja soveltamisrajan laskemista 150 työntekijästä 100 työntekijään oikeansuuntaisena, mutta vaikutuksiltaan varsin rajallisena muutoksena.

Henkilöstön hallintoedustuksen keskeinen käytännön haaste Suomessa ei kuitenkaan ole ollut pelkästään soveltamisalan rajausta vaan ennen kaikkea se, että hallintoedustus on voitu järjestää toimielimessä, jossa ei tosiasiallisesti käsitellä yrityksen liiketoiminnan, talouden tai henkilöstön aseman kannalta keskeisiä kysymyksiä. Tällaisessa tilanteessa henkilöstön edustajan mahdollisuudet vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon jäävät käytännössä rajallisiksi.

Selvityshenkilö Jukka Ahtelan laatimassa, vuonna 2025 julkaistussa selvityksessä tuodaan esiin, että hallintoedustuksen vaikuttavuus riippuu ratkaisevasti siitä, käsitelläänkö toimielimessä yrityksen kannalta keskeisiä strategisia ja taloudellisia kysymyksiä. Jos henkilöstön edustaja osallistuu toimielimeen, jossa tällaisia asioita ei tosiasiallisesti käsitellä, hallintoedustuksen tarkoitus jää toteutumatta.

Esityksessä pyritään vastaamaan tähän ongelmaan edellyttämällä, että hallintoedustus järjestetään hallituksessa tai johtoryhmässä. Ratkaisua voidaan pitää lähtökohdiltaan perusteltuna, mutta sääntely ei kaikilta osin varmista sitä, että henkilöstön edustus toteutuu käytännössä sellaisessa toimielimessä, jossa käsitellään yrityksen kannalta keskeisiä strategisia ja taloudellisia kysymyksiä.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

SAK pitää esityksen tavoitteita henkilöstön osallistumismahdollisuuksien vahvistamisesta perusteltuina.

Nykytilaa koskevassa tarkastelussa olisi kuitenkin ollut perusteltua arvioida nykyistä laajemmin henkilöstön hallintoedustuksen käytännön toteutumista. Käytännön kokemukset osoittavat, että hallintoedustuksen toteuttamistavat vaihtelevat merkittävästi yritysten välillä.

Joissakin tilanteissa henkilöstön edustus on järjestetty toimielimessä, jossa ei käsitellä yrityksen strategisia tai taloudellisia kysymyksiä tai jossa käsiteltävät asiat ovat jo aiemmin ratkaistuja. Tällaisessa tilanteessa henkilöstön osallistumismahdollisuudet jäävät tosiasiallisesti rajallisiksi.

SAK katsoo, että esityksessä olisi ollut perusteltua tarkastella tätä ongelmaa ja sen taustalla olevia rakenteellisia tekijöitä nykyistä perusteellisemmin.

Huomiot

SAK pitää henkilöstön hallintoedustuksen laajentamista myönteisenä kehityssuuntana.

Vaikutusarvioissa olisi kuitenkin ollut perusteltua tarkastella tarkemmin sitä, millä tavoin sääntely vaikuttaa hallintoedustuksen käytännön toteutumiseen yrityksissä. Erityisesti olisi ollut tärkeää arvioida keinoja, joilla voidaan ehkäistä tilannetta, jossa hallintoedustus toteutetaan toimielimessä, jolla ei ole todellista päätösvaltaa yrityksen keskeisissä asioissa.

SAK kiinnittää huomiota myös esityksen suhteeseen yhteistoimintalakiin ja sen viimeaikaisiin muutoksiin.

Yhteistoimintalakia on viime vuosina uudistettu useaan otteeseen, ja erityisesti jatkuvaa vuoropuhelua koskeva sääntely on muuttunut merkittävästi. Samalla lain soveltamisalaan on muodostunut useita toisistaan poikkeavia rajoja eri velvoitteiden osalta. Tämä on käytännössä koettu työpaikoilla osin vaikeasti hahmotettavaksi ja lain systematiikan kannalta ongelmalliseksi.

Esityksessä ehdotettu soveltamisraja henkilöstön hallintoedustukselle (100 työntekijää) poikkeaa edelleen useista yhteistoimintalain keskeisistä velvoitteista, joita sovelletaan vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin. SAK katsoo, että yhteistoimintalain kokonaisuuden kannalta olisi ollut perusteltua arvioida hallintoedustuksen soveltamisalaa myös tästä näkökulmasta.

Sääntelyn hajautuminen eri soveltamisrajoihin lisää riskiä siitä, että yhteistoimintalain kokonaisuus muodostuu entistä vaikeammin hahmotettavaksi.

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

SAK pitää soveltamisrajan laskemista 150 työntekijästä 100 työntekijään perusteltuna muutoksena. Muutos on kuitenkin vaikutuksiltaan rajallinen, eikä työryhmässä tarkasteltu mahdollisuutta laskea soveltamisalarajaa tätä alemmalle tasolle.

SAK toteaa, että soveltamisrajan tasolla on merkitystä henkilöstön osallistumismahdollisuuksien toteutumisen kannalta. Soveltamisrajan laskeminen lisää kokemuksia hallintoedustuksen käytännön toimivuudesta sekä vahvistaa henkilöstön osallistumismahdollisuuksia työpaikoilla. Soveltamisalarajan laskua muiden pohjoismaiden kanssa vastaavalle tasolle olisi tullut tarkastella jo pelkästään tästä syystä.

Näistä syistä SAK katsoo, että hallintoedustuksen tosiasiallisen toteutumisen kannalta soveltamisrajan tulisi olla ehdottomasti pienempi. Soveltamisrajan taso olisi ollut perustellusti tarkasteltavissa pohjoismaisen vertailun perusteella, jossa henkilöstön hallintoedustus ulottuu tyypillisesti noin 25–35 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Samaa soveltamisalarajaa tulisi tavoitella myös Suomessa. Sikäli kun muutokset toteutetaan nyt ehdotettavassa muodossaan ja henkilöstön hallintoedustusta koskevat velvoitteet pysyvät 100 työntekijän soveltamisalarajan takana, SAK pitää tärkeänä, että uudistuksen vaikutuksia vähintään seurataan ja arvioidaan aktiivisesti. Tämän seurannan perusteella tulee olla mahdollista tarkastella myös soveltamisrajan laskemista tulevaisuudessa.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

SAK pitää tärkeänä, että henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa yrityksen hallintoon silloin, kun henkilöstö sitä vaatii.

Hallintoedustuksen tarkoituksena on mahdollistaa henkilöstön näkökulman tuominen yrityksen päätöksentekoon. Tämän tavoitteen toteutuminen edellyttää, että henkilöstön edustaja osallistuu toimielimeen, jossa käsitellään yrityksen liiketoiminnan, talouden ja henkilöstön kannalta keskeisiä kysymyksiä

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

SAK pitää säännöksen tavoitetta vahvistaa henkilöstön hallintoedustuksen asemaa yrityksen keskeisessä päätöksenteossa perusteltuna.

Johtoryhmän asema vaihtelee merkittävästi eri yritysten välillä, eikä sen tehtävistä säädetä lainsäädännössä. Pelkkä toimielimen nimeäminen hallitukseksi tai johtoryhmäksi ei siten yksin takaa hallintoedustuksen tosiasiallista vaikuttavuutta, jos toimielimen toimivalta ja käsiteltävät asiat eivät käytännössä kata yrityksen keskeisiä päätöksiä.

SAK katsoo, että sääntelyn tulisi mahdollisimman selkeästi varmistaa, että hallintoedustus toteutuu toimielimessä, jossa käsitellään yrityksen kannalta keskeisiä strategisia ja taloudellisia kysymyksiä.

Hallintoedustukseen liittyvien käytännön ongelmien ratkaisemiseksi olisi mahdollista tarkastella vaihtoehtoisia sääntelymallia, jossa henkilöstön hallintoedustus sidottaisiin nykyistä selkeämmin työmarkkinajärjestelmään. Lyhyesti kuvattuna henkilöstön hallintoedustus tulisi järjestää aina ensisijaisesti hallituksessa, jonka asema ja tehtävät perustuvat lakiin. Osapuolet voisivat kuitenkin

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.

Tällä ratkaisumallilla henkilöstöllä olisi aina oikeus nimetä edustajansa hallitukseen tai vaihtoehtoisesti henkilöstön ja työnantajan välille syntyisi aito neuvotteluasema muusta toimielimestä. Nyt esitetty sääntelyratkaisu ei riittävällä tavalla ehkäise niitä tilanteita, joissa hallintoedustus toteutetaan toimielimessä, jonka tosiasiallinen merkitys yrityksen päätöksenteossa on rajallinen. Lisäksi työnantajalla säilyy päättävä valta siitä, missä toimielimessä hallintoedustus järjestetään. Ehdotettavan sääntelyn selvänä riskinä on pidettävä sitä, että jatkossa aiemmin koetut edustukselliset ja aidon vaikuttavuuden ongelmat vain yksinkertaisesti siirtyvät johtoryhmiksi kutsuttaviin toimielimiin.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

SAK kiinnittää huomiota siihen, että esityksen mukaan hallintoedustusta koskevia poikkeuksia koskevia lupia haettaisiin yhteistoiminta-asiamieheltä.

Samanaikaisesti on kuitenkin esitetty yhteistoiminta-asiamiehen viranomaistehtävien lakkauttamista ja niiden siirtämistä muulle viranomaiselle. Lainvalmistelun johdonmukaisuuden kannalta olisi perusteltua tarkastella näitä muutoksia kokonaisuutena.

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

SAK pitää tärkeänä, että henkilöstön hallintoedustajalla on riittävät tiedonsaanti- ja osallistumisoikeudet tehtävänsä hoitamiseksi.

Henkilöstön edustajan aseman tulee olla sellainen, että hän voi tosiasiallisesti osallistua asioiden käsittelyyn ja tuoda henkilöstön näkökulman esiin yrityksen päätöksenteossa.

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

SAK katsoo siirtymäsäännöksen olevan tarpeellinen. Myös sellaiset hallintoedustusjärjestelyt, jotka eivät muutosten jälkeen vastaa lakia, tulee olla mahdollista saattaa täyttämään lain edellytykset siirtymäajan puitteissa, henkilöstön edustajan tai edustajien suojaa ja oikeuksia heikentämättä.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

SAK katsoo, että henkilöstön hallintoedustuksen kehittämisessä keskeistä on varmistaa sen tosiasiallinen merkitys yritysten päätöksenteossa.

Jatkovalmistelussa ja/tai muutosten voimaantulon jälkeen olisi perusteltua erityisesti

1. seurata, toteutuuko hallintoedustus käytännössä yritysten keskeisissä päätöksentekoelementeissä
2. arvioida keinoja, joilla henkilöstön edustuksen todelliset vaikutusmahdollisuudet voidaan varmistaa
3. vahvistaa sanktio- ja seuraamusjärjestelmää erityisesti tilanteissa, joissa yhteistoimintalain mukainen hallintoedustuksen järjestäminen on laiminlyöty
4. tarkastella uudistuksen vaikutuksia ja arvioida hallintoedustuksen soveltamisalan kehittämistä tulevaisuudessa.

Latvatalo Eveliina

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry - Työehdot-osasto juristi

Samuli Hiilesniemi