

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 vuonna 2022 voimaan tulleella lainsäädäntömuutoksella. Samassa yhteydessä arvioitiin ja täsmennettiin myös hallintoedustusta koskevaa sääntelyä. Koska uudistetut säännökset ovat olleet voimassa vasta suhteellisen lyhyen ajan eikä niiden soveltamisesta ole noussut esiin muutostarpeita, katsomme, ettei hallintoedustusta koskevaa sääntelyä ole tällä hetkellä tarpeen uudistaa.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

-

Huomiot

Edellä esittämäämme viitaten katsomme, ettei hallintoedustusta koskevaan sääntelyyn ole tarvetta tehdä muutoksia. Myös hallituksen esitysluonnoksessa todetaan, että hallintoedustuksen vaikutukset ovat olleet erittäin vähäisiä, eikä sen merkittävistä myönteisistä vaikutuksista ole esitetty tutkimusnäyttöä.

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Henkilöstöala HELA ry katsoo, että hallintoedustuksen soveltamisrajaksi ehdotettu 100 työntekijää on liian matala. Hallintoedustus soveltuu luontevimmin suuriin yrityksiin, koska pienemmissä

organisaatioissa hallintorakenteet ovat usein epämuodollisempia, johtoryhmää ei välttämättä ole ja päätöksiä tehdään usein muualla kuin hallituksen kokouksissa. Tällöin hallintoedustuksen käyttöönotto edellyttäisi muutoksia vakiintuneisiin toimintatapoihin ja aiheuttaisi suhteellisesti suuremman hallinnollisen rasitteen.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Nykyinen kaksitasoinen malli, jossa hallintoedustus järjestetään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstön sopimuksella ja toissijaisesti lain mukaisella järjestelyllä, on toiminut hyvin, minkä vuoksi Henkilöstöala HELA ry vastustaa sopimismahdollisuuden poistamista. Myös Jukka Ahtelan vuonna 2025 laatiman selvityksen mukaan sopimiseen perustuva järjestelmä on koettu toimivaksi eikä merkittäviä käytännön ongelmia ole ilmennyt. Sopimismahdollisuus on tärkeä yritysten erilaisten rakenteiden ja hallintomallien vuoksi, ja se on myös laajasti käytössä käytännössä.

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Voimassa oleva laki mahdollistaa hallintoedustuksen toteuttamisen hallintoneuvostossa, hallituksessa tai johtoryhmissä. Työryhmän ehdotus poistaa hallintoneuvosto näistä vaihtoehtoista on mielestämme ongelmallinen. Vaikka hallintoneuvostot ovat nykyisin harvinaisia, niillä on niitä käyttävissä yrityksissä usein keskeinen rooli, ja niiden suurempi jäsenmäärä on mahdollistanut laajemman henkilöstöedustuksen. Henkilöstöala HELA ry:n näkemyksen mukaan vaihtoehdon poistaminen heikentäisi edustavuutta ja pakottaisi yritykset tarpeettomiin hallinnollisiin muutoksiin.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Jos mahdollisuus sopia hallintoedustuksen toteutustavasta poistettaisiin, tulisi vähintään säilyttää mahdollisuus poiketa laissa säädetystä toteutustavasta. Tällaiselle mahdollisuudelle on selvä tarve, koska monissa yrityksissä hallintoedustus on järjestetty muulla kuin lain perusvaihtoehtoissa tarkoitetulla tavalla. Lisäksi Henkilöstöala HELA ry pitää tärkeänä, että hallintoedustus voidaan toteuttaa myös konsernitasolla.

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Työryhmän ehdotuksen mukaan sopimukseen perustuvia hallintoedustusjärjestelyjä voisi soveltaa vain 30.12.2027 saakka, minkä jälkeen niitä ei enää pidettäisi lain tarkoittamana hallintoedustuksena. Tämä merkitsisi esimerkiksi henkilöstön edustajien irtisanomissuojan kaltaisten oikeuksien poistumista ja aiheuttaisi oikeudellista epävarmuutta. Henkilöstöala HELA ry katsoo, että

toimiviksi osoittautuneita järjestelyjä tulisi voida jatkaa, kunnes jompikumpi osapuoli irtisanoo sopimuksen. Myös siirtymäsäännös olisi syytä muotoilla siten, etteivät lainmuutokset koske ennen sen voimaantuloa tehtyjä sopimuksia.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

-

Ellimäki Petri
Henkilöstöala HELA ry