

Lausunto luonnokseen hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)

Tiedot lausunnonantajasta.

yleiset huomiot esitysehdotuksesta

Hallintoedustusta koskevaa sääntelyä on uudistettu hiljattain, kun se sisällytettiin osaksi uutta yhteistoimintalakia (1333/2021), joka tuli voimaan vuoden 2022 alussa. Tällöin hallintoedustuksen järjestämistä koskevia säännöksiä myös muutettiin. Selvityshenkilö Jukka Ahtelan mukaan järjestelmä toimii pääosin hyvin, eikä merkittäviä käytännön ongelmia ole ilmennyt. Esitetty muutos heikentäisi toimivaa järjestelmää ja yritysten ja henkilöstön välille rakentunutta toimivaa yhteistyötä. Katsomme, että hallintoedustusta koskevaa sääntelyä ei ole tarpeen muuttaa.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Esityksen tavoitteiden osalta viittaamme yllä oleviin yleisiin huomioihin. Muilta osin ei ole huomioita.

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § Soveltamisala

Lakiesityksessä on ehdotettu soveltamisalan laajentamista koskemaan nykyisen 150 työntekijän yrityksen sijasta vähintään 100 työntekijän yrityksiä. Emme kannata soveltamisalan muutosta. Tämä lisäisi pk-yritysten hallinnollista taakkaa ja lisäisi kustannuksia. Hallintoedustus sopii paremmin suuriin yrityksiin.

29 § Henkilöstön hallintoedustus

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan kumottavaksi. Kyseinen momentti turvaa paikallisen sopimisen ensisijaisuuden henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisessä. Pidämme paikallista sopimista keskeisenä työmarkkinaperiaatteena, jonka merkitys on tunnustettu myös Petteri Orpon hallitusohjelmassa (kohta 4: Hyvinvointi syntyy työstä), jossa tavoitteena on paikallisen sopimisen lisääminen. Nyt esitetty muutos olisi ristiriidassa tämän tavoitteen kanssa ja heikentäisi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä estäisi yritys- ja henkilöstökohtaisesti tarkoituksenmukaisten hallintoedustusmallien käytön.

Kuten hallitusohjelmassa todetaan (kohta 4.1): ”Paikallinen sopiminen on väline yrityksen toiminnan kehittämiseksi ja kilpailukyvyn parantamiseksi.” Paikallinen sopiminen mahdollistaa

myös laajemman ja tasapuolisemman henkilöstöedustuksen, esimerkiksi useiden henkilöstöryhmien osallistumisen hallintoon. Jos lakisääteistä hallintoedustusta samalla kavennetaan ja sopimismahdollisuus poistetaan, vaarana on, että hallintoedustuksesta tulee muodollinen eikä se enää täytä sille asetettuja tavoitteita.

Hallintoedustuksen keskeinen tarkoitus on edistää yrityksen ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa (HE luonnos, s. 4). Onkin ristiriitaista, että tätä tavoitetta pyritäisiin edistämään rajoittamalla sopimisen vapautta, jonka kautta yhteistoiminta on tähän asti voitu toteuttaa joustavasti ja toimivasti. Selvityshenkilö Jukka Ahtelan vuonna 2025 laatiman selvityksen mukaan sopimukseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä on yleisesti hyödyllinen, eikä sen toimeenpanossa ole ilmennyt merkittäviä käytännön ongelmia. Tämä on todettu myös esitysluonnoksen yleisperusteluissa (2.2. Nykytilan arviointi), jossa on todettu, että ensisijaisesti sopimiseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä on koettu yleisesti ottaen hyödylliseksi eikä [selvityshenkilö Jukka Ahtelan] selvityksen perusteella ilmennyt merkittäviä käytännön ongelmia hallintoedustuksen toteuttamisessa.

Elintarvikealan yrityksissä hallintoedustusta on toteutettu lakisääteisesti ja myös paikallisesti sovituin tavoin sellaisissa toimielimissä, jotka täyttävät yhteistoimintalain edellytykset – kuten hallintoneuvostoissa, johtoryhmissä, neuvottelukunnissa tai konsernikohtaisissa hallintoelimissä – ja jotka käsittelevät yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia keskeisiä kysymyksiä. Yrityksissä on valittu niiden rakenteeseen ja henkilöstöön parhaiten sopivat mallit, jotka tukevat yrityksen ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ja vuoropuhelua. Tämän monimuotoisuuden säilyttäminen edellyttää, että lainsäädäntö jatkossakin mahdollistaa paikallisen sopimisen hallintoedustuksen järjestämistavasta. Yhden mallin pakottaminen ei huomioisi yritysten erilaisia rakenteita eikä tukisi henkilöstön osallistumista parhaalla mahdollisella tavalla. Sopimukseen perustuva henkilöstön hallintoedustus tulee säilyttää.

30 § henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Hallituksen lausuntoluonnoksessa on esitetty, että jatkossa lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus toteutettaisiin hallituksessa tai johtoryhmissä taikka niitä vastaavissa toimielimissä. Hallintoneuvosto on esityksessä poistettu hallintoedustuksen lakisääteisenä toteutustapana. Esitysluonnoksessa hallintoneuvoston jättämistä pois lakimääräisistä hallintoedustuksen järjestämisestä koskevista vaihtoehdoista on perusteltu hyvin ohuesti, ainoastaan maininnalla, että tämä on käytännön merkitykseltään rajallista.

Katsomme, että hallintoneuvosto tulisi ehdottomasti säilyttää jatkossakin yhtenä lakisääteisistä hallintoedustuksen toteuttamistavoista. Elintarvikealalla on useita yrityksiä, joissa henkilöstöedustus hallinnossa on toteutettu hallintoneuvoston kautta joko lakiperusteisena tai paikallisesti sopimalla. Paitsi osakeyhtiöissä, niin etenkin osuuskunnissa on hallintoneuvostoja, joiden tehtävänä on yleensä valvoa hallitusta ja toimitusjohtajaa ja usein myös ohjata strategisia linjauksia omistajien näkökulmasta, mikä korostuu erityisesti osuuskunnissa. Hallintoneuvostojen suurempi jäsenmäärä mahdollistaa useamman

henkilöstöryhmän edustuksen, mikä on koettu toimivaksi sekä työnantajan että henkilöstön näkökulmasta. Hallintoneuvoston poistaminen hallintoedustuksen vaihtoehtoista heikentäisi edustavuutta ja aiheuttaisi tarpeetonta hallinnollista muutosta toimivissa rakenteissa. Lisäksi hallituksen esitysluonnoksen vertailevan osion perusteella hallintoneuvosto on keskeinen osa hallintoedustusjärjestelmää ainakin Saksassa ja Norjassa.

On hyvä, että esitysluonnoksessa on huomioitu johtoryhmän määritelmä, jota ei ole määritelty lainsäädännössä ja esitysluonnoksessa johtoryhmät ja niitä vastaavat elimet on mainittu hallintoedustuksen toteuttamisvaihtoehtoina. Tämä maininta tuo joustavuutta erilaisiin organisaatorakenteisiin.

31 § Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

-

34 § Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet velvollisuudet ja vastuut

-

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Voimaantulosäännöksen mukaan nykyiset hallintoedustuksen järjestelyt – mukaan lukien hallintoneuvostoon perustuvat mallit – voisivat olla voimassa 31.12.2027 saakka ja tämä tarkoittaisi 1½ vuoden siirtymäaikaa. Siirtymäaika saattaa olla liian lyhyt ja aiheuttaa ongelmia erityisesti niissä yrityksissä, joissa hallintoedustus on toteutettu hallintoneuvoston kautta. Hallintoneuvostojen toimikaudet voivat olla useiden vuosien mittaisia, ja niiden kokoonpano perustuu usein yhtiöjärjestykseen.

Sellaisissa yrityksissä, joissa henkilöstön hallintoedustus on toteutettu joko lakiin perustuen yrityksen hallintoneuvostossa tai paikallisesti sovitulla tavalla hallintoneuvostossa tai muussa tarkoituksenmukaisessa toimielimessä, tulisi näiden toimivien järjestämistapojen voida säilyä lakimuutoksesta huolimatta, ellei niitä yrityskohtaisesti haluta muuttaa. Joka tapauksessa siirtymäajan tulisi – mikäli lakimuutos toteutuu kannastamme huolimatta – olla selvästi pidempi, jotta mahdollistettaisiin nykyisten edustajien toimikauden jatkuminen loppuun, esimerkiksi enintään 31.12.2029 saakka. Samalla pidempi siirtymäaika antaisi riittävästi aikaa suunnitella uudet hallintoedustusratkaisut huolellisesti.

Muut mahdolliset huomiot

-