

Työ- ja elinkeinoministeriö

VN/13115/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)

HENKILÖSTÖN HALLINTOEDUSTUKSEN SOPIMUSPERUSTEINEN MALLI ON OSOITTAUTUNUT TOIMIVAKSI

- Henkilöstön hallintoedustuksella vahvistetaan molemminpuolista luottamusta työpaikalla. Se nähdään hyödyllisenä sekä työntekijöille että työnantajille, parantaen normaalin vuorovaikutuksen tehokkuutta ja tuoden lisäarvoa.
- Vuonna 2022 voimaan tulleet yhteistoimintalain hallintoedustuksen säännökset ovat toimivia. Hallintoedustus toteutetaan ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstön sopimalla tavalla. Yrityksillä on hyvinkin erilaisia rakenteita ja hallintomalleja, joten mahdollisuus sopia hallintoedustuksen järjestämisestä on erityisen tärkeä.
- Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tuoreen selvityksen perusteella sopimiseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä on yleisesti koettu hyödylliseksi.
- Hallintoedustuksen toimivuutta on arvioitava säännöllisin väliajoin. Lainsäädännön muutostarpeiden tarkastelu on perusteltua vasta, kun riittävä määrä objektiivista ja luotettavaa tietoa on kerätty muutosten tarpeellisuudesta.

Yleiset huomiot

Yhteistoimintalain hallintoedustuksen säännökset uudistettiin 1.1.2022, ja nykyiset määräykset ovat osoittautuneet toimiviksi ilman uusia muutostarpeita.

Lakiin lisättiin luku 5, joka käsittelee henkilöstön edustusta työnantajan hallinnossa. Hallintoedustus järjestetään ensisijaisesti sopimalla asiasta työnantajan ja henkilöstön välillä. Mikäli sopimukseen ei päästä, noudatetaan lain mukaista menettelyä. Tämä kaksivaiheinen rakenne on osoittautunut toimivaksi.

Hallintoedustuksen toimivuutta tulee arvioida säännöllisesti. Lain muutoksia on harkittava vasta, kun objektiivista tietoa muutostarpeista on kerätty riittävästi.

2§ - Soveltamisala

Esitetty raja hallintoedustuksen soveltamisesta vähintään 100 työntekijän yrityksiin on liian matala.

Hallintoedustus sopii paremmin suurille yrityksille, sillä pienissä yrityksissä hallinto on usein epämuodollista eikä päätöksiä yleensä tehdä hallituksen kokouksissa.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Voimassa oleva laki suosii sopimukseen perustuvaa hallintoedustusta työnantajan ja henkilöstön välillä. Jos sopua ei synny, edustus järjestetään lain mukaan.

Selvityshenkilö Jukka Ahtelan mukaan hallintoedustusjärjestelmä, joka perustuu ensisijaisesti sopimiseen, on yleisesti koettu hyödylliseksi. Selvityksessä ei ilmennyt merkittäviä ongelmia järjestelmän toteutuksessa. Vaikka palkansaaajapuoli pitää vaikutusmahdollisuuksia yritysten päätöksiin rajallisina, hallintoedustusta pidetään arvokkaana ja sen katsotaan parantavan normaalia keskusteluyhteyttä.

Mahdollisuus sopia hallintoedustuksen järjestämistavasta on erityisen merkittävä, sillä yritysten rakenteet ja hallintomallit vaihtelevat huomattavasti.

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Työnantajan päätöksen perusteella hallintoedustus järjestetään joko yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa tai johtoryhmissä, jotka yhdessä kattavat kaikki liiketoimintayksiköt. Työryhmän ehdotuksen mukaan tulevaisuudessa hallintoedustusta ei saisi enää järjestää hallintoneuvostossa. Tätä ehdotusta emme kannata.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Jos mahdollisuus sopia hallintoedustuksen järjestämisestä työnantajan ja henkilöstön välillä poistuu, poikkeusmahdollisuus toteutustapaan on välttämätön. Koska yli puolet yrityksistä käyttää nykyisin poikkeavia järjestelyjä, tällaiselle joustolle on selkeä tarve. Lisäksi hallintoedustus tulisi voida toteuttaa myös konsernitasolla.

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Ei huomautettavaa.

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Työryhmä ehdottaa, että sopimukseen perustuvia hallintoedustusjärjestelyitä voi noudattaa entiseen tapaan vain 30.12.2027 asti. Sen jälkeen järjestelmää ei enää pidettäisi hallintoedustuksena lain tarkoittamassa mielessä, jolloin henkilöstön erityisoikeudet ja velvollisuudet poistuisivat ja järjestelyt arvioitaisiin pelkästään sopimusoikeudellisesti. Tämä aiheuttaa epävarmuutta juridisista seurauksista.

Siirtymäsäännös tulisi muotoilla niin, ettei lainmuutokset koske ennen lain voimaantuloa tehtyjä sopimuksia, jotta yrityksissä voitaisiin jatkaa nykyisiä järjestelyjä osapuolten niin halutessa.



12.3.2026

Tuomo Yli-Huttula

FINANSSIALA RY

Tuomo Yli-Huttula