

Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/13115/2025

Ammattiliitto Pro ry:n lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)

Työ- ja elinkeinoministeriö pyytää lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain 2 §:n ja 5 luvun muuttamisesta.

Ammattiliitto Pro ry kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta hallituksen esitykseksi, joka koskee yhteistoimintalain hallintoedustussäännösten muuttamista.

Pro pitää henkilöstön hallintoedustusta keskeisenä osana toimivaa yhteistoimintaa ja yritysten vastuullista hallintoa. Liitto katsoo, että sääntelyn kehittämisen tavoitteena tulee olla henkilöstön tosiasiallisten vaikutusmahdollisuuksien vahvistaminen, sääntelyn selkeyttäminen sekä lain yhdenmukaisen soveltamisen varmistaminen.

Ammattiliitto Pro pitää yhteistoimintalain muuttamista henkilöstön hallintoedustusta koskevilta osin perusteltuna ja kannatettavana. Liitto katsoo, että ehdotetut muutokset vahvistavat henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia yritysten hallinnossa sekä edistävät avoimuutta ja vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön välillä.

Henkilöstön hallintoedustus

Pro tukee lain soveltamisrajan alentamista, vaikkakin soveltamisrajaa olisi voinut lasken kunnianhimoisemminkin ottaen huomioon lakiesityksen esitöiksi tehdyn Jukka Ahtelan selvityksen ja siinä mainitut kannustavat esimerkit muista Pohjoismaista. Liiton näkemyksen mukaan soveltamisalan laajentaminen turvaa henkilöstön edustukselliset oikeudet nykyistä kattavammin ja parantaa yhdenvertaisuutta eri kokoisissa organisaatioissa toimivien työntekijöiden välillä.

Yleisperusteluissa todetun mukaisesti hallintoedustuksen jääminen toteutumatta näyttää johtuneen työnantajan haluttomuudesta hallintoedustuksen järjestämiseen sekä hallintoedustuksen yleinen tunnettavuus. Pro kiinnittää huomiota siihen, että Jukka Ahtelan selvityshenkilöraportin (2025) mukaan hallintoedustus otetaan työpaikalla yleensä käyttöön vasta sitten, kun se on lakisääteisesti pakollista. Ilman hallintoedustuksen käyttöönottoa sen mahdolliset myönteiset vaikutukset jäävät saavuttamatta. Tästä syystä Pro kannattaa sopimiseen perustuvasta hallintoedustusjärjestelmästä luopumisesta kokonaisuudessaan. Liiton arvion mukaan lakisääteinen ja yhdenmukainen sääntely selkeyttää oikeustilaa, vahvistaa henkilöstön asemaa sekä vähentää tulkinnanvaraisuuksia ja sopimiseen liittyviä epävarmuustekijöitä.

Ammattiliitto Pro pitää tärkeänä, että lainsäädäntöuudistuksella varmistetaan henkilöstön tosiasialliset vaikutusmahdollisuudet sekä edistetään pitkäjänteistä ja vastuullista yritystoimintaa.

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Pro katsoo, että henkilöstön hallintoedustus tulisi järjestää yhtiön hallituksessa. Hallitus on yhtiön keskeisin päätöksentekoeelin, jossa linjataan strategisesti merkittävistä asioista, ja siten luontevin ja vaikuttavin paikka henkilöstön edustukselle.

Nykyinen lainsäädäntö on mahdollistanut hallintoedustuksen järjestämisen myös johtoryhmässä ja sisältänyt johtoryhmää koskevan laadullisen määritelmän. Käytännössä tämä on johtanut tilanteisiin, joissa työnantajat ovat voineet kiertää hallintoedustuksen järjestämisvelvoitetta perustamalla esimerkiksi niin sanottuja laajennettuja johtoryhmiä tai muita tosiasialliselta päätöksentekovalaltaan rajattuja toimielimiä.

Pro katsoo, että esitetty sääntely ei riittävällä tavalla korjaa hallintoedustuksen toteuttamiseen liittyneitä ongelmia eikä tehokkaasti estä näennäisten toimielinten perustamista hallintoedustuksen järjestämistä varten. Sääntely jättää edelleen mahdollisuuksia järjestelyihin, joissa henkilöstön edustus ei tosiasiallisesti kohdistu yhtiön kannalta keskeiseen päätöksentekoon.

Lisäksi Pro pitää ongelmallisena sitä, että työnantajalle jäisi jatkossakin päätösvaltan suhteen, missä toimielimessä hallintoedustus järjestetään. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaamisen näkökulmasta sääntelyn tulisi olla tältä osin selkeä ja velvoittava siten, että hallintoedustus toteutuu yhtiön hallituksessa.

Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Jatkossakin työnantaja ja henkilöstö voivat sopia yhteistoimintalaissa säädetyn henkilöstön hallintoedustuksen ulkopuolisista hallintoedustusratkaisuista. Pro katsoo, ettei laissa säädetystä henkilöstön hallintoedustuksen poikkeamislupalle ole tästä syystä tarvetta, vaan lainmukainen henkilöstön hallintoedustus yrityksen hallituksessa on riittävä ja tarkoituksenmukainen ratkaisu.

Mikäli poikkeamislupamahdollisuus kuitenkin säilytetään, poikkeamisen tulisi olla mahdollista ainoastaan tilanteissa, joissa sekä työnantaja että henkilöstö yhteisesti haluavat poiketa laissa säädetystä mallista. Sääntelyn tulee varmistaa, ettei myönnetty poikkeamislupa johda henkilöstön kannalta heikompaan ratkaisuun.

Lisäksi Pro korostaa, ettei poikkeusluvalla saa missään tilanteessa heikentää henkilöstön hallintoedustajan työsuhdeturvaa eikä mitään hänelle kuuluvia oikeuksia.

Henkilöstön hallintoedustajan työsuhdeturva yhteistoimintalain ulkopuolisissa hallintoedustusratkaisuissa

Pro pitää ongelmallisena sitä, että tilanteissa, joissa on sovittu yhteistoimintalain ulkopuolisista hallintoedustusratkaisuista, sopimukset eivät automaattisesti kuulu yhteistoimintalaissa säädettyjen hallintoedustajan suoja sääntöjen (esimerkiksi irtisanomissuojan) piiriin. Kuten hallituksen esityksessä todetaan, monissa yrityksissä on vakiintuneesti järjestetty henkilöstön hallintoedustus lainsäädäntöä laajempaan. Mikäli tällaisissa tilanteissa hallintoedustajan työsuhdeturva heikkenisi, saattaisi tämä tosiasiallisesti johtaa henkilöstön hallintoedustuksen kaventumiseen kyseisissä yrityksissä, mikä olisi ristiriidassa esityksen tavoitteiden kanssa.

Muut mahdolliset huomiot: Salassapito

Henkilöstön hallintoedustuksen tavoitteena on edistää työntekijöiden todellisia mahdollisuuksia osallistua työnantajan päätöksentekoon ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn.

Käytännössä hallintoedustajilta edellytetään kuitenkin usein erillisten salassapitosopimusten allekirjoittamista. Näihin sopimuksiin sisältyy toisinaan

merkittäviä vahingonkorvausvastuita ja sopimussakkoja. Tällaiset ehdot voivat tosiasiallisesti rajoittaa hallintoedustajan mahdollisuuksia keskustella edustamiensa työntekijöiden kanssa ja siten estää lainsäädännön tavoitteen toteutumisen. Erityisen ongelmallista on, että työntekijäasemassa olevaan hallintoedustajaan kohdistetaan ankaria sopimussanktioita, joita ei ole perinteisesti katsottu kuuluvan suomalaiseen työlainsäädäntöön.

Lausunnonantajan näkemyksen mukaan lainsäätäjän tulisi selventää sääntelyä siten, että laissa määritellään, mistä asioista hallintoedustajalla on oikeus keskustella edustamiensa työntekijöiden kanssa, miten salassapitovelvollisuus rajautuu sekä millaiset seuraamukset ovat kohtuullisia. Näin turvattaisiin sekä liikesalaisuuksien suoja että henkilöstön aito ja toimiva edustuksellisuus.

Muut mahdolliset huomiot: Finanssimarkkinoilla toimivien yritysten henkilöstön hallintoedustus

Finanssimarkkinoilla toimivien yhteisöjen toimiluvan edellytyksenä on muun muassa hallinnon luotettava järjestäminen sekä terveiden ja varovaisten liiketapaperiaatteiden noudattaminen. Yhteisöjen toimintaa on johdettava ammattitaitoisesti ja näiden periaatteiden mukaisesti.

Sääntelyyn sisältyvä niin sanottu Fit & Proper -arviointi kohdistuu erikseen määriteltyihin henkilöihin, kuten ylimpään ja toimivaan johtoon. Johdolla tarkoitetaan tyypillisesti muun muassa hallituksen ja hallintoneuvoston jäseniä sekä toimitusjohtajaa ja heidän varahenkilöitään. Näiden henkilöiden tulee täyttää sääntelyssä asetetut erityiset luotettavuutta ja sopivuutta koskevat vaatimukset.

Pro katsoo, että henkilöstön hallintoedustuksen toteuttaminen esityksen mukaisesti yhtiön hallituksessa ei kuitenkaan voi edellyttää, että henkilöstön hallintoedustaja täyttää Fit & Proper -vaatimukset samoin perustein kuin yhtiön varsinainen johto. Henkilöstön edustajan asema perustuu henkilöstön edustuksellisiin oikeuksiin eikä liiketoiminnan operatiiviseen johtamiseen.

Tämän vuoksi lainsäädäntöön on tarpeen sisällyttää nimenomainen poikkeussäännös finanssimarkkinoilla toimivien yritysten osalta siten, ettei henkilöstön hallintoedustajan asema esty tai muodostu tosiasiallisesti mahdottomaksi Fit & Proper -vaatimusten soveltamisen seurauksena. Näin varmistetaan sekä finanssimarkkinoiden sääntelyn tavoitteiden toteutuminen että henkilöstön hallintoedustuksen tehokas ja yhdenvertainen toteutuminen myös kyseisellä toimialalla.

Siirtymäsäännökset

Pro pitää ongelmallisena esityksessä omaksuttua lähtökohtaa, jonka mukaan niissä yrityksissä, joissa olemassa oleva hallintoedustus ei täyttäisi uuden lain edellytyksiä, nykyiset järjestelyt voitaisiin säilyttää, ellei henkilöstö erikseen vaatisi lainmukaisen henkilöstöedustuksen toteuttamista.

Pron näkemyksen mukaan sääntelyn velvoittavuus ei voi jäädä henkilöstön aktiivisuuden varaan tilanteissa, joissa voimassa olevat järjestelyt ovat lain vastaisia tai alittavat laissa säädetyn vähimmäistason. Tällainen ratkaisu heikentäisi uudistuksen tavoitteita ja voisi käytännössä johtaa siihen, että lainvastaiset käytännöt jatkuvat pitkäänkin ilman korjaavia toimenpiteitä.

Pro katsoo, että työnantajalla tulee olla nimenomainen velvollisuus oma-aloitteisesti saattaa hallintoedustusjärjestelyt lain edellyttämälle vähimmäistasolle siirtymäsäännösten mukaisessa määräajassa. Lainsäädännön tulee tältä osin olla

selkeä ja velvoittava, jotta henkilöstön hallintoedustus toteutuu yhdenvertaisesti ja tehokkaasti kaikissa soveltamisalaan kuuluvissa yrityksissä.

Henkilöstön hallintoedustuksen seuranta ja valvonta sekä sanktiot lain rikkomisesta

Esityksen mukaan vain noin 40 prosenttia lain soveltamisalaan kuuluvista yrityksistä on toteuttanut henkilöstön hallintoedustuksen. Toteutumista on tähän saakka seurattu pääosin jälkikäteisillä kyselytutkimuksilla. Pro katsoo, että näin keskeisen osallistumisoikeuden toteutumisen seuranta ei voi perustua yksinomaan jälkikäteiseen ja osin vapaaehtoiseen tiedonkeruuseen, vaan hallintoedustuksen seurantaa ja valvontaa tulee tehostaa ja systematisoida.

Esityksessä ehdotetaan, että poikkeuslupia haettaisiin jatkossakin Yhteistoiminta-asiamieheltä, vaikka Työ- ja elinkeinoministeriössä on vireillä hanke yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamiseksi (hankenumero TEM072:00/2025). Pro ei kannata toimiston lakkauttamista. Lakiesityksen puutteena on, ettei siinä oteta kantaa siihen, mihin viranomaiseen poikkeuslupamenettely sekä lainsäädännön toteutumisen valvonta ja seuranta siirtyisivät mahdollisen lakkauttamisen jälkeen. Sääntelyn selkeyden ja oikeusvarmuuden näkökulmasta on välttämätöntä, että toimivaltainen viranomainen ja tämän tehtävät määritellään laissa yksiselitteisesti.

Esitetyn soveltamisalan laajenemisen myötä lain piiriin tulee yli 50 prosenttia uusia yrityksiä. Tämä edellyttää viranomaisilta riittävää ja ennakoivaa tiedottamista sekä selkeää ohjeistusta lain velvoitteista ja menettelytavoista. Poikkeuslupia myöntäville sekä valvontaa ja seurantaa hoitaville viranomaisille on varattava riittävät resurssit ja osaaminen tehtävien asianmukaiseen hoitamiseen.

Sanktiojärjestelmän osalta Pro yhtyy SAK:n ja STTK:n yhteiseen eriä. vään mielipiteeseen hallintoedustusta koskevia muutoksia valmistelleen työryhmän mietintöön. Lisäksi Pro korostaa, että henkilöstön hallintoedustuksen laiminlyönnistä tulee säätää selkeät ja vaikuttavat seuraamukset. Ilman toimivia sanktioita sääntelyn velvoittavuus jää puutteelliseksi, mikä vaarantaa uudistuksen tavoitteiden toteutumisen käytännössä.