Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Vastine

4.11.2026

VN/12/2026
VN/12/2026-TEM-118

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (HE 254/2026 vp); TEM:n vastine valiokunnalle annetuista asiantuntijalausunnoista

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä kirjallista vastinetta valiokunnalle toimitetuista asiantuntijalausunnoista. Työ- ja elinkeinoministeriö lausuu vastineenaan seuraavaa:

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen (30 §)

Palkansaajapuolen lausunnoissa on tuotu esiin nykytilassa ilmenneitä haasteita henkilöstön hallintoedustuksen toteuttamisessa. Lausuntojen mukaan hallintoedustuksen keskeinen käytännön ongelma on ollut edustuksen järjestäminen toimielimessä, jossa henkilöstön edustajalla ei ole todellista mahdollisuutta osallistua yrityksen kannalta tärkeiden asioiden valmisteluun tai käsittelyyn (esimerkkinä erilaiset kahvikerhokeskustelut tai laajennetut johtoryhmät). Lausuntojen mukaan esitettävät lakimuutokset eivät riittävällä tavalla estä nykytilassa esiintyvän hallintoedustuksen kiertämiseen tarkoitetun toiminnan jatkumista.

Esityksessä ehdotettavassa 30 ja 31 §:ssä säädettäisiin laadullisesta vaatimuksesta toimielimelle, jossa henkilöstön hallintoedustus toteutetaan. Toimielimen tulisi olla sellainen, joka käsittelee tärkeitä yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Vastaava laadullinen vaatimus on sinänsä sisältynyt jo voimassa olevaan yhteistoimintalakiin. Nyt käsittelyssä olevassa hallituksen esityksessä on kuitenkin hyvin yksiselitteisesti otettu kantaa siihen, ettei erilaisia johtoryhmien (tai niitä vastaavien toimielinten) kokoonpanoja koskevilla valinnoilla saa pyrkiä lain kiertämiseen. Lain perustelut ohjaavat säännöksen tulkintaa, joten niillä voidaan arvioida olevan merkittävä painoarvo niiden soveltamisessa.

Johtoryhmää ja sen tehtäviä ole määritelty lainsäädännössä. Johtoryhmän rooli ja vastuut voivat myös vaihdella yrityksittäin. Tästä syystä on haastavaa, ellei jopa mahdotonta, määritellä esitetyn kaltaista laadullista vaatimusta tarkemmin sitä, minkälainen johtoryhmä kussakin yrityksessä voisi olla sellainen, joka soveltuu hallintoedustuksen toteuttamiseen. Olennaista on, että toimielin täyttää ne laadulliset vaatimukset, jotka henkilöstön hallintoedustuksen järjestämiseen on asetettu.

SAK:n ja STTK:n lausunnoissa on ehdotettu myös vaihtoehtoista mallia, jonka mukaan hallintoedustus järjestettäisiin ensisijaisesti hallituksessa. Osapuolet voisivat 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.

Postiosoite Postadress Postal Address	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
Työ- ja elinkeinoministeriö				
PL 32 00023 Valtioneuvosto	Aleksanterinkatu 4 Helsinki	0295 16001 +358 295 16001		kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

Edellä mainitun ehdotuksen haaste on, että joissakin yrityksissä hallitus voi toimia hyvinkin muodolliset vaatimukset täyttäen. On mahdollista, että kaikissa yrityksissä hallitus ei siis takaisi henkilöstölle aitoa vaikutusmahdollisuutta heitä koskevissa asioissa, mikäli asioiden valmistelu ja muu kuin muodollinen päätöksenteko tapahtuisi jossakin muualla.

Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeamismahdollisuudet (31 §)

PALTA:n lausunnon mukaan hallituksen esityksessä työnantajan ja henkilöstön välisen sopimisen ja työsuojeluviranomaisen poikkeusluvan välinen etusijajärjestys jää tulkinnanvaraiseksi. Lausunnon mukaan 31 §:ssä ei määrätä etusijajärjestyksestä. Pykälän säännöskohtaisista perusteluista saa kuitenkin sen kuvan, että muussa kuin 2 momentin mukaisessa tilanteessa asian vieminen työsuojeluviranomaisen ratkaistavaksi edellyttäisi, että henkilöstö olisi ensin tehnyt esityksen sopia toisin hallintoedustuksen toteutustavasta ja osapuolet eivät olisi päässeet sopimukseen asiasta.

Esityksessä on tarkoitettu, että sopimismahdollisuus olisi ensisijainen vaihtoehto suhteessa asian viemiseen työsuojeluviranomaisen ratkaistavaksi. Tämä on todettu pykälän säännöskohtaisissa perusteluissa ja muun muassa esityksen keskeisissä ehdotuksissa. Pykälän 1 ja 2 momentti ilmaisevat pääsäännön poikkeamismahdollisuuksien käyttöön. Työsuojeluviranomaisen poikkeusluvan mahdollisuutta käsittelevä 4 momentti on järjestyksessä viimeisenä, minkä itsessään voidaan katsoa ilmentävän viimesijaisuutta suhteessa pykälässä ensin mainittuihin momentteihin. Mikäli työantajalla olisi tarve poiketa hallintoedustuksen toteutustavasta, mutta henkilöstö ei tee esitystä asiasta, työnantaja voisi viedä asian työsuojeluviranomaisen ratkaistavaksi.

SAK:n asiantuntijalausunnossa todetaan kyseisen pykälän osalta, että säännöksessä ei määritellä, kuka voi tehdä esityksen henkilöstön puolesta tai miten henkilöstön enemmistön tahto todetaan. Perusteluissa henkilöstön tahdonilmaisun todetaan syntyvän enemmistöpäätöksellä, mutta henkilöstön aseman kannalta keskeisen takeen tulisi ilmetä säännöstasolla toteutuakseen tehokkaasti.

Mainitun pykälän säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että henkilöstö voi tehdä sopimuksen yhdessä tai edustajansa välityksellä. Henkilöstö tekee tahdonilmaisunsa yhdessä enemmistöpäätöksin. Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että viimeksi mainittu virke viittaa tilanteisiin, joissa henkilöstöllä ei ole yhteistoimintalaissa tarkoitettua henkilöstön edustajaa (voimassa olevan lain 5 §) ja jolloin henkilöstö siis yhdessä muodostaa tahdonilmaisunsa asiaan. Jos taas työntekijät ovat valinneet itsellensä edustajan, on luontevaa, että sopimuksen tekemisen lisäksi kyseinen edustaja muodostaa edustamiensa työntekijöiden osalta myös tahdonilmaisun asiaan. Tämän voidaan katsoa olevan linjassa yhteistoimintalain henkilöstön edustajaa koskevan 5 §:n kanssa.

Yhteistoimintalakiin ei sisälly säännöksiä siitä, miten henkilöstön tahdonilmaisu todennetaan kuhunkin käsillä olevaan asiaan. Kysymys on myös työntekijöiden ja heidän edustajansa välisestä asiasta. Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, ettei tällaista sääntelyä olisi tarkoituksenmukaista tuoda lakiin yksinomaan hallintoedustuksen toteutustavasta poikkeamista ajatellen.

Kunnioittavasti,

Johtava asiantuntija Elli Nieminen

Jakelu Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta