



TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa - Miten hallintoedustuslaki toteutuu ja toimii käytännössä, ja miten lakia tulisi uudistaa

Webinaari 8.5.2019

Maria Jauhiainen

Lakimies

Insinööriliitto

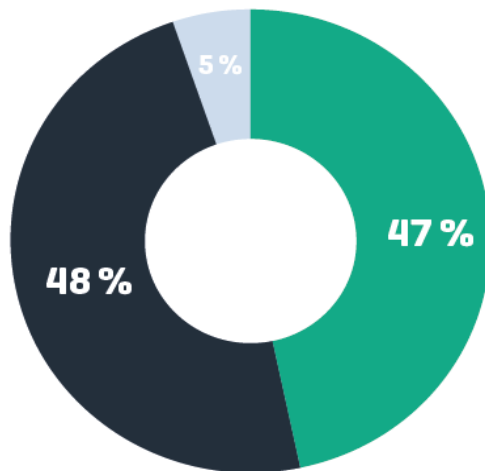
Yleistä lain toteutumisesta



- Tällä hetkellä hallintoedustuslakia vaivaa oikeastaan kaksi isoa ongelmaa ja yksi vähän pienempi:
- Edustuksia ei ole kuin noin puolessa niitä yrityksiä, joissa sellainen pitäisi olla (TP:n selvitys keväältä 2019, jonka mukaan edustus puuttuu 48 %:sta vähintään 150 työntekijää työllistävistä yrityksistä)
- Lisäksi hallintoedustuspaikkoja on alettu perustaa sellaisiin yrityksen toimielimiin, jotka eivät ole yrityksessä normaalisti sijaitsevia päätöksentekoa ja toimielimiä ja joilla ei ole todellista päätös- tai toimivaltaa
- Tämä taas johtaa turhautumiseen ja lain tarkoituksen ja hengen vesittymiseen
- Ongelmana on ollut myös lakiin säädetyn koulutusoikeuden puuttuminen

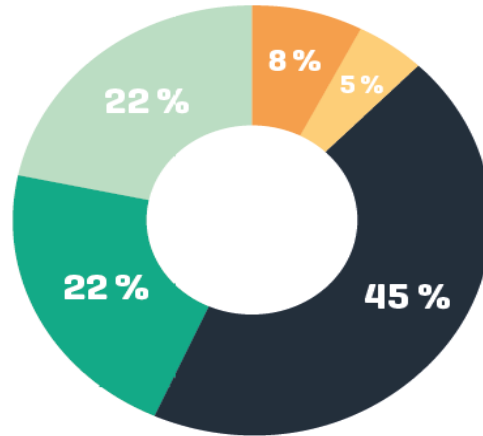
Muutamia otteita TP:n kevään 2019 selvityksestä

01. Onko yrityksessänne järjestetty hallintoedustus?



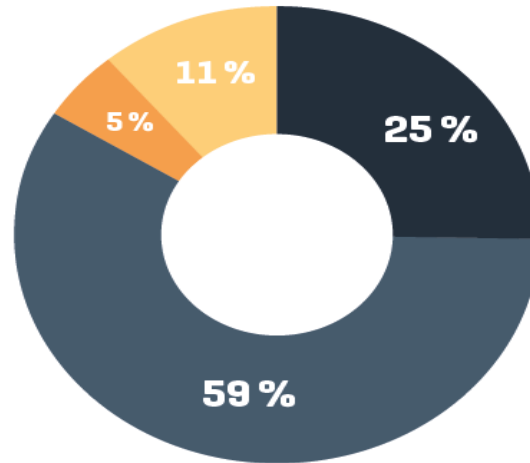
- Kyllä 47 %
- Ei 48 %
- En osaa sanoa 5 %

02. Miksi yrityksessänne ei ole järjestetty hallintoedustusta?



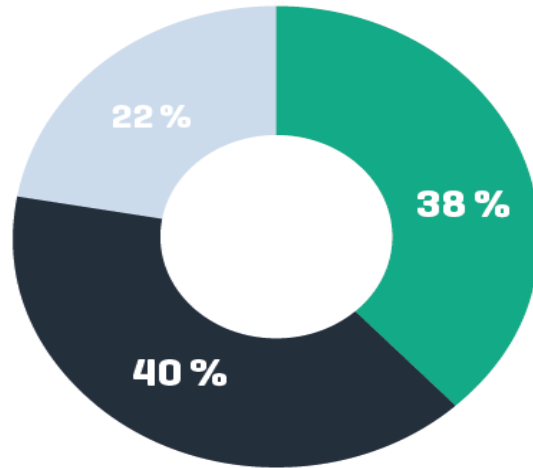
- Emme ole tiedneet hallintoedustuslaista 8 %
- Työntekijäpuoli ei ole halunnut hallintoedustusta 5 %
- Työnantaja ei ole halunnut hallintoedustusta 45 %
- Muu syy 22 %
- En osaa sanoa 22 %

08. Jos yrityksessä on järjestetty hallintoedustus, miten se on järjestetty?



- Lain mukaan 25 %
- Sopimuksen mukaan 59 %
- En tiedä 5 %
- Muulla tavoin 11 %

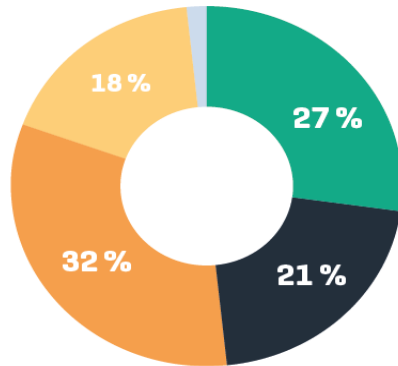
09. Onko hallintoedustajalla samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muilla toimielimen jäsenillä?



- Kyllä 38 %
- Ei 40 %
- En osaa sanoa 22 %

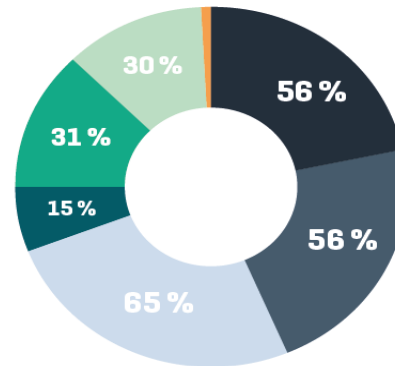
Koulutus

11. Oletko saanut koulutusta hallintoedustajan roolissa ja tehtävissä?



- Kyllä 27 %
- Kyllä, mutta en tarpeeksi 21 %
- En, mutta haluaisin 32 %
- En, enkä koe tarpeelliseksi 18 %
- En osaa sanoa 2 %

12. Mistä aiheista haluaisit koulutusta hallintoedustajan roolissa?



- Talous 56 %
- Liiketoimintastrategiat 56 %
- Yrityslainsäädäntö 65 %
- Kielet 15 %
- Neuvottelutaidot 31 %
- Toimialatuntemus 30 %
- Jostakin muusta 2 %



Lain mukaan järjestetyt hallintoedustusmallit



- ”Lain mukaan” -vastanneiden (25 %) mukaan hallintoedustuspaikka sijaitsee suurimmassa osassa (jossakin) yrityksen johtoryhmässä (63 %)
- Kolmanneksessa (31 %) paikka sijaitsee yrityksen hallituksessa
- Kun ”lain mukaan” vastanneilta kysyttiin heidän kokemastaan vaikutusvallasta yrityksessä, koki vastaajista yli puolet (56 %) heillä olevan vaikutusvaltaa ja ainoastaan 36 %:ia, että vaikutusvaltaa ei ole
- Kysyttäessä hallintoedustusmallin **yleisestä toimivuudesta lain mukaan mentäessä, vastaa 62 %:ia, että se toimii hyvin**
- **Vain 19 %:ia vastasi, että se toimii huonosti**

Sopimuksen mukaan järjestetty hallintoedustus



- Sopimus oli yli puolella vastanneista (59 %)
- Suurimmaksi osaksi paikka on sovittu johtoryhmään (36 %) (ei tarkkaa tietoa johtoryhmän sijainnista yrityksessä tai siitä, että kattaako se kaikki tulosyksiköt)
- Hallituksessa paikkoja on noin neljänneksessä (26 %) ja vastaajista vain kahdessa (2) paikka sijaitsee hallintoneuvostossa (5 %)
- Huomionarvoista on, että **toiseksi eniten (33 %) on vastattu, että hallintoedustuspaikka on sopimuksella järjestetty jonnekin muualle kuin johtoryhmään, hallitukseen tai hallintoneuvostoon**
- Näissä tapauksissa vastaajat kertovat, että työnantaja on voinut myös laajentaa lainmukaisia velvoitteitaan (paikka sekä hallituksessa että johtoryhmässä)

Esimerkkejä sopimuksella ”muualle” järjestetyistä hallintoelimistä:



- Näitä järjestelyitä määrittää etenkin tapaamisten harvuus, se, että vastapuolena on henkilöstöhallinto (HR) sekä se, että paikka on keinoitekoisesti rakennettu varta vasten tätä toimintaa varten, eikä kyse ole yrityksessä normaalisti sijaitsevasta päätöksenteko- ja toimielimestä
 - ”(Meillä on) erillinen hallintoedustuselin, jossa (on) työntekijöiden valitsevia edustajia kahdeksan (8).”
 - ”(Meillä on) eräänlainen ‘advisory board’, jolla ei kuitenkaan ole toimintaa. Viime vuonna ei ollut yhtään kokousta.”
 - ”Henkilöstöedustus (erillinen ryhmä tätä toimintaa varten).”
 - ”(Meillä) on henkilöstöjohtoryhmä, jossa on mukana edustus kaikista henkilöstöryhmistä ja työntekijä, jokaisesta (meillä käytössä olevasta) alan tessistä.”
 - ”Tapaamiset muutaman kerran vuodessa maajohdon kanssa ilman mitään näkyvyyttä tai vaikutusmahdollisuutta todelliseen konsernitaseiseen hallintoon.”
 - ”(Meillä on) YT-toimikunta. Siellä käydään läpi yrityksen tilanne ja näkymät kaikkien henkilöstöryhmien edustajien kanssa.”
 - ”Luottamusmiehet voivat osallistua vuoden aikana muutamaan johtoryhmän kokoukseen.”

Sopimuksen mukaan järjestetty hallintoedustus



- Niiden yritysten, joissa on hallintoedustussopimus, vastaajista **vain puolet (49 %) kokee, että hallintoedustuksella on yrityksessä vaikutusvaltaa** (ja miltei puolet, että sitä ei ole)
- Niistä, joilla hallintoedustus on järjestetty sopimuksella jonnekin muualle kuin hallitukseen, johtoryhmään tai hallintoneuvostoon, kokee hallintoedustuksella olevan vielä vähemmän vaikutusvaltaa eli näin on vastannut vain joka kolmas (31 %)
- Sopimuksen mukaan toimijoista hiukan yli puolet (56 %:ia) vastasi, että malli toimii hyvin, mutta jopa 31 %:ia, että huonosti (verrattuna lain mukaan toimijoihin, joista vain 19 %:ia vastasi, että se toimii huonosti)

Koetusta vaikutusvallasta (kaikissa malleissa)



- Syiksi, miksi vaikutusvaltaa ei ole, on kerrottu mm. seuraavaa:
 - ”Konserniohjausryhmän kokoukset, joihin hallintoedustaja kutsutaan, ovat lähinnä valmiiden asioiden esittelyä, joihin vaikutusvalta on hyvin rajallista.”
 - ”Päätöksenteko on täysin näennäistä, kunhan paperilla näyttää hyvältä. Ei hallintoedustajilla ole mahdollisuutta päätöksentekoon.”
 - ”(Meillä) ei (ole) kokouksia”
 - ”Hallintoedustus on rakennettu niin, että henkilöstöedustajat eivät ole varsinaisesti tekemässä päätöksiä tai keskustelemassa niistä, vaan ne tehdään muissa forumeissa.”
 - ”Työnantaja tuntuu pitävän henkilöstön osallistumista pakollisena muotoseikkana ja häiriönä”

Koetusta vaikutusvallasta (kaikissa malleissa)



- Avovastauksista käy ilmi etenkin turhautumista vaikutusmahdollisuuksien pienuuteen sekä siihen, että hallintoedustustoimintaa pidetään yllä ainoastaan siksi, että laki niin vaatii, että kyse on ”muotoseikasta” ja ”häiriöstä” yrityksen toiminnassa muutoin
- Turhautumista aiheuttaa myös etenkin tietojen antamatta jättäminen sekä se, että päätökset tehdään jossakin muualla kuin siinä toimielimessä, jonne hallintoedustus on yrityksessä (etenkin sopimuksella) järjestetty
- Samalla vastauksissa viitataan osaltaan myös sellaisiin (sopimuksella sovittuihin) laista poikkeaviin muihin keinotekoisiiin järjestelyihin, joiden ei katsota olevan hallintoedustuksen kannalta tarkoituksenmukaisia

Koettu vaikutusvalta ja miten sitä voisi parantaa



- Keinotekoiset järjestelmät korostuvat avovastauksissa, kun kysyttiin mahdollisuuksia ja keinoja tilanteen parantamiselle:
 - ”Nykyinen sopimus pitäisi irtisanoa ja vaatia täysivaltainen paikka johtoryhmässä tai hallituksessa tilalle.”
 - ”Kyseinen toimielin on tarpeeton. Edustuksen tulisi olla hallituksessa.”
 - ”Hallintoedustajalla pitäisi olla paikka johtoryhmässä, jossa arkipäivän johtamista ja tulevaisuuden suunnitelmia tehdään.”
 - ”Hallintoedustuspaikka tulisi olla joko hallituksessa tai johtoryhmässä.”
- Vastauksista käy ilmi, että hallintoedustuspaikan *pitäisi olla todellisessa ja yrityksessä luonnollisesti olevassa toimielimessä*, jotta se voisi toimia tarkoituksenmukaisella tavalla

Hallintoedustajien oikeudet ja velvollisuudet



- Kaikista vastaajista **hiukan alle puolet (40 %)** kertoo, että heillä ei ole samoja oikeuksia ja velvollisuuksia kuin muilla toimielimen jäsenillä, vaikka edellä kerrotun mukaan tämä on lain mukainen lähtökohta etenkin tilanteissa, joissa toimitaan suoraan lain mukaan
- Lain mukaan toimivien kohdalla tilanne onkin hiukan parempi
- Huomionarvoista on, että sopimuksen mukaan toimivista ”ei” on vastannut lähes puolet (46 %)
- Tämä kertoo osaltaan siitä, että sopimuksilla vähennetään hallintoedustajan oikeuksia ja velvollisuuksia
- Sana ”velvollisuus” käsitetään tässä tapauksessa yleensä myös positiivisena asiana (= tasaveroinen asema muiden toimielimen jäsenten kanssa)

Hallintoedustajien oikeudet ja velvollisuudet



- Asiassa annetuista avovastauksista käy ilmi turhautumista koko toimielimen toimintaan:
 - Laajennetulla johtoryhmällä ei ole varsinaista päätösvaltaa, vaan se tekee esityksiä varsinaiselle johtoryhmälle, jossa sitten esitykset käsitellään ja hylätään, jatkojalostetaan tai hyväksytään sellaisenaan.”
 - ”Edustaja poistetaan kokouksesta, kun käsitellään "salaisia" asioita.”
 - ”Konsernin hallituspaikan korvaavassa forumissa käydään keskustelua toimitusjohtajan kanssa, mutta päätökset tehdään hallituksessa, jossa henkilöstöedustusta ei ole.”
 - ”Ei ole velvoitetta tuottaa mitään tietoa kokousta varten, on enemmän kuulemista.”
 - ”Puhe- ja läsnäolo-oikeus, ei äänioikeutta. Mutta sillä ei ole väliä, koska johtoryhmä ei ole juridinen toimielin, vaan toimitusjohtaja on vastuussa johtoryhmän päätöksistä, eli se voi päättää yksin asioista mahdollisesta äänestyksestä huolimatta.”
 - ”Hallintoedustus toteutettu sopimuksella, jonka mukaan maajohtaja, talousjohtaja ja HR-johtaja keskustelevat tilinpäätöksestä muutaman tunnin neljä kertaa vuodessa.”

Hallintoedustuksen hyödyistä

Eduista ja hyödyistä yleensä



- Eurooppalaisista tutkimuksista käy ilmi tiedottamis- ja kuulemisjärjestelmien selkeät edut yrityksille
- Tärkeimpinä hyötyinä voidaan mainita parempi sosiaalinen vuoropuhelu sekä se, että päätökset tulevat paremmin ymmärretyiksi ja hyväksytyiksi, kun työntekijät saavat olla mukana päätöksenteossa sekä kuulevat myös päätösten taustalla olevat syyt
- Hyötyä on ollut etenkin yrittäjien uudelleenjärjestelytilanteissa
- Tutkimuksissa onkin todettu, että kun työntekijät osallistuvat yrityksen toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen jonkin työntekijöiden osallistumisjärjestelmän kautta, riski selkkauksista ja muista tuotantotoiminnan häiriöistä vähenee huomattavasti

Eduista ja hyödyistä yleensä



- Samalla koettu molemminpuolinen luottamus johtaa paremman työhyvinvoinnin kautta pidempiin työuriin ja innovaatioihin, joita innostuneisuus työstä ja hyväksi koettu työntekijöiden vaikutusvalta yrityksessä edesauttavat
- Tutkimuksista on myös käynyt ilmi, että mitä paremmin nämä järjestelmät yrityksissä toimivat, sitä suurempia ovat koetut hyödyt ja sitä parempia ovat olleet yrityksen suoritus- ja kilpailukyky ja jopa markkina-arvo
- Lisäksi mitä myönteisemmin työnantajapuoli järjestelmiin suhtautuu, sitä paremmin ja yritystä hyödyttävämmin ne toimivat
- Järjestelmillä on yleensä myönteistä merkitystä myös ulkopuolisten toimijoiden tekemissä yritysarvioinneissa ja – luokituksissa (ns. ei-taloudellinen raportointi, non-financial reporting)
- Suoranaisia hyötyjä ovat olleet esimerkiksi kustannussäästöt sekä konfliktitilanteiden välttäminen

Hallintoedustuksen (koettu) hyödyllisyys



- Kun TP:n kyselyyn vastanneilta kysyttiin, että onko hallintoedustuksesta ollut heidän mukaansa yritykselle hyötyä, niin **62 %:ia kaikista vastaajista arvioi, että heistä on ollut hyötyä**
- ”Hyötyä” ei ole kyselyssä sen tarkemmin eritelty, joten hyöty on voitu käsittää joko hyötynä yritykselle yleensä tai hyötynä muita työntekijöitä edustavan elimen muodossa

Hallintoedustuksen (koettu) hyödyllisyys



- Avovastauksissa hyödyistä kerrotaan tarkemmin mm. seuraavaa:
 - ”Yhteistyö on parantunut.”
 - ”Informaation kulku on parantunut.”
 - ”Toimintatavat yrityksessä ovat hitaasti muuttumassa paremmiksi.”
 - ”Vuoropuhelu ylemmän johdon kanssa (on) parempaa (kuin ennen).”
 - ”Henkilöstön mielipide käsiteltäviin asioihin tulee näin paremmin esille.”
 - ”Monelta konfliktilta on välttytty, kun asiat on jo etukäteen sovittu johtotiimissä.”
 - ”Henkilöstön näkyvyys päättäjien suuntaan, ollaan olemassa.”
 - ”Saa tietoa missä mennään, ja voi vaikuttaa päätöksentekoon.”
 - ”Yhteistyö- ja kommunikaatiokanava hallituksen ja henkilöstön välillä.”
 - ”Saadaan käytyä lain määräämät asiat vaivattomasti läpi ja myös henkilöstöedut päätettyä.”
 - ”Ajankohtaisia asioita on helppo seurata puolin ja toisin.”

Hallintoedustuksen (koettu) hyödyllisyys



- **Vain 14 %:in TP:n kyselyyn vastaajista mukaan hyötyä ei ole ollut** ja syiksi he ovat ilmoittaneet avovastauksissa seuraavia asioita:
 - ”Hallintoneuvostossa ei käsitellä yrityksen toimintaan liittyviä asioita”
 - ”(Vuorovaikutus) ei ole aitoa”
 - ”Johtoryhmän, (jossa paikka on), käytännön merkitys on vähäinen”
 - ”Järjestelmä ei toimi”
 - ”(Hallintoedustajalla) ei ole pääsyä osallistumaan oikeaan päätöksentekoon”
 - ”Hallintoedustustoimielin ei ole päätösvaltainen.”
 - ”Jos emme saa tietoa ja emme voi päättää mistään, niin miten voimme hyödyttää (yritystä)?”
 - ”Olen päässyt vaikuttamaan, mutta hyvin vähänlaisesti. Edellisessä kokouksessa kokouskieli vaihdettiin vielä englanniksi, joten ymmärrys ja vaikutustaito jää senkin takia ohkaisemmalle.”

Uusi laki hallintoedustuksesta, ehdotus

Uudistuskohteita



- Uusi soveltamisraja olisi vähintään 45 työntekijää työllistävä yritys
- Tässä viitattaisiin muihin pohjoismaihin, joissa rajat ovat huomattavasti Suomen rajoja alhaisemmat (Ruotsissa 25, Norjassa 30 ja Tanskassa 35)
- Lain tulisi koskea myös soveltamisalaan kuuluvien (samat kuin ennen) yhtiömuotojen sivuliikkeitä
- Lisäksi tällainen hallintoelin voisi vähintään 100 työntekijää työllistävässä yrityksessä olla **ainoastaan hallitus, hallintoneuvosto tai kaikki yrityksen tulosityksiköt kattava johtoryhmä**
- Tätä pienemmissä yrityksissä valinnanvaraa olisi paikan suhteen enemmän (sekä sopimuksella että kun työnantaja määrää paikan (lain mukaan)
- Lisäksi hallintoelimellä tulisi **aina** olla todellista päätös- ja toimivaltaa (todellinen toimielin)

Uudistuskohteita



- Jollei sopimuksessa erikseen toisin sovita, henkilöstön edustus on toteutettava puolen (½) vuoden kuluessa siitä, kun lainmukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty => nykyisin aika on vuosi ja se on liian pitkä
- Tällä hetkellä hallintoedustajalla ei ole suoraa oikeutta koulutukseen, joten tämä asia on muutettava, ehdotuksena seuraava:
- ”Yrityksen on annettava tässä laissa tarkoitettulle henkilöstön edustajalle hänen tätä edustustehtävää varten tarvitsemaansa koulutusta riittävä määrä” (Hallituksen esitykseen: ”riittävä määrä sovitaan yhdessä työnantajan kanssa, mutta työnantajalla ei ole oikeutta kieltää sitä ilman perusteltua syytä. Koulutusasia voidaan saattaa myös yhteistoiminta-asiamiehen arvioitavaksi”)

Uudistuskohteita



- Tämän lain ja sen nojalla tehtyjen sopimusten noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa: eli yhteistoiminta-asiamiehelle tulee säätää oikeus valvoa myös tämän lain nojalla tehtyjä sopimuksia ja niiden sisältöjä



TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Kiitoksia!

Maria Jauhiainen

maria.Jauhiainen@ilry.fi