



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

Edistys

1/2019
Analyysi

KOHTI VAHVEMPAA OSALLISUUTTA

Miten hallintoedustuslaki toimii
työpaikoilla käytännössä



Kohti vahvempaa osallisuutta –Miten hallintoedustuslaki toimii työpaikoilla käytännössä

TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT TP RY

ESIPUHE

Merja Jutila Roon

Vahvempaa edustusta ja todellista vuorovaikutusta

Toimiva vuoropuhelu työntekijöiden ja työnantajien välillä hyödyttää tutkimusten mukaan sekä työntekijöitä että yritystä. Suomi on vuoropuhelussa jäänyt jälkeen keskeisistä kilpailijamaista Ruotsista ja Saksasta, joissa työntekijöillä on Suomea paremmat vaikutusmahdollisuudet. Ruotsalaisilla ja saksalaisilla työpaikoilla vallitsee myös suomalaisia työpaikkoja vahvempi luottamuksen kulttuuri.

Suomessa laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa on ollut voimassa kohta 30 vuotta. Lain mukaan yrityksissä, joissa on yli 150 työntekijää, tulisi henkilöstöllä olla edustaja yrityksen hallinnossa. Tällä hetkellä lain toteutuminen yrityksissä on heikkoa.

Selvittääkseen lain toteutumista käytännössä Teollisuuden palkansaajat TP lähetti kyselyn jäsenliittojensa jäsenille eri postituslistojen kautta. Vastauksia saatiin TP:n jäsenliitoista yhteensä 164 kappaletta.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, kuinka laajasti ja missä muodossa laki henkilöstön edustuksesta suomalaisissa yrityksissä tällä hetkellä toteutuu. Kyselyllä pyrittiin selvittämään myös mitä mahdollisia syitä hallintoedustuksen puutteelle on ja miten lakia tulisi uudistaa, jotta käytännön toteutus toimisi paremmin.

Insinööriunionin lakimies ja Teollisuuden Palkansaajien yhteistoimintaryhmää avustava juristi Maria Jauhiainen (OTK) kokosi kyselystä Edistys-analyysin omaa lähes kymmenen vuoden kokemusta ja siihen pohjautuvaa asiantuntijuuttaan hyödyntäen.

Analyysin perusteella työntekijöiden hallintoedustus puuttuu useasta lain piiriin kuuluvasta yrityksestä.



Yrityksissä, joissa henkilöstön edustusta ei ole järjestetty, yleisin annettu syy oli, että työnantaja ei ollut halunnut sitä. Niissä yrityksissä, joissa hallintoedustusjärjestelmä on käytössä, kolme neljästä vastaajaa koki, että he ovat voineet vaikuttaa yrityksen johdon ja henkilöstön välisen yhteistyön parantamiseen.



***Työntekijöiden
hallintoedustus puuttuu
useasta lain piiriin
kuuluvasta yrityksestä.***

Useimmiten henkilöstön hallintoedustajia kuultiin henkilöstöä koskevista kysymyksistä. Hallituksen toimintaa koskevassa strategisessa päätöksenteossa heitä ei sitä vastoin mielellään haluttu kuulla.

Tällä hetkellä laki sallii lain alkuperäisen tarkoituksen vesittämissä yrityksen sisäisillä hallintoedustuksesta tehtävillä sopimuksilla, jotka usein käytännössä vähentävät hallintoedustajien vaikutusmahdollisuuksia sekä tiedonsaantia.

Edustus saattaa olla muodollisesti järjestetty, mutta sillä ei ole käytännön vaikutusta yrityksen toiminnassa. Työntekijöiden edustajia lähinnä informoidaan jo tehdyistä päätöksistä.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstön edustus on joko järjestetty lain mukaan tai sopimalla lain henkeä kunnioittaen, työntekijät ovat keskimääräistä tyytyväisempiä hallintoedustuksen toimivuuteen. Turhautumista aiheuttavat puolestaan tilanteet, joissa edustus on järjestetty johonkin erilliseen elimeen, joka ei ole osa yrityksen normaalia päätöksentekojärjestelmää.

Tämän Edistys-analyysin perusteella lakia tulisi pikaisesti uudistaa. Uudistamalla lakia voitaisiin vaikuttaa lain kattavuuteen sekä korjata tämänhetkisiä epäkohtia sen toteutumisessa. Laki hallintoedustuspaikasta tulisi muuttaa velvoittavaan muotoon, jolloin erilaiset kiertojärjestelyt eivät olisi mahdollisia. Lain mukainen minimihenkilöstömäärä tulisi laskea muiden Pohjoismaiden tasolle, jolloin hallintoedustus saataisiin useampaan suomalaiseen yritykseen. Lisäksi työntekijöiden hallintoedustajille tulisi tarjota koulutusta, jotta he voisivat antaa parhaan mahdollisen panoksen roolissaan hallintoedustajana yrityksessä.

Helsingissä 22.2.2019

Merja Jutila Roon

ANALYYSI

Maria Jauhiainen

Laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa ja sen muutostarpeet

Laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa (725/1990) tuli voimaan vuonna 1990, joten se on jo lähes 30 vuotta vanha. Laki koskee sellaisia suomalaisia yrityksiä, jotka työllistävät vähintään 150 työntekijää. Lain mukaan henkilöstöllä on oikeus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn yrityksen päättävissä, toimeenpanevissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä. Tällaisella toimielimellä tarkoitetaan hallitusta, hallintoneuvostoa, johtoryhmää tai muuta vastaavaa yrityksen tulosityksiköt kattavaa toimielintä. Lakia sovelletaan yksityiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin.



**Laki on jäänyt
auttamattomasti jälkeen
kehityksestä.**

Laki säädettiin alun perin työnantaja- ja yrityspuolen aloitteesta, sillä työntekijöiden tahdottiin osallistuvan yrityksen toiminnan suunnitteluun, päätöksentekoon ja kehitykseen. Tätä pidettiin hyödyllisenä etenkin yritykselle itselleen. Aikana, jonka hallintoedustuslaki on ollut voimassa, ovat sekä yritysten että työntekijöiden tilanteet muuttuneet huomattavasti, ja laki on jäänyt kyselyn vastaustenkin perusteella auttamattomasti jälkeen kehityksestä.

Hallintoedustus kuuluu työntekijöiden tiedottamisen ja kuulemisen malleihin, joiden hyödyllisyydestä yritykselle on tehty vuosien mittaan useita tutkimuksia.¹ Tutkimuksista on käynyt ilmi järjestelmien 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, etenkin yrityksen 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. Samalla koettu molemminpuolinen luottamus johtaa paremman työhyvinvoinnin kautta pidempiin työuriin ja innovaatioihin, joita innostuneisuus työstä ja hyväksi koettu työntekijöiden vaikutusvalta yrityksessä edesauttaa.

Tutkimuksista on myös käynyt ilmi, että mitä paremmin nämä järjestelmät yrityksissä toimivat, sitä suurempia ovat koetut hyödyt ja sitä parempia ovat yrityksen suoritus- ja kilpailukyky ja jopa markkina-arvo. Lisäksi mitä myönteisemmin työnantajuoli järjestelmiin suhtautuu, sitä paremmin ja yritystä hyödyttävämmiin ne toimivat. Järjestelmillä on yleensä myönteistä merkitystä myös ulkopuolisten toimijoiden tekemissä yritysarvioinneissa ja -luokituksissa sekä ns. ei-taloudellisessa raportoinnissa (non-financial reporting). Suoranaisia hyötyjä ovat olleet esimerkiksi kustannussäästöt sekä konfliktitilanteiden välttäminen.



Hallintoedustuspaikka on lain mukaan tarkoitettu yrityksen jo olemassa olevaan ja normaalisti toimivaan toimielimeen.

Kun tätä kyselyä lähdettiin tekemään, oletuksena oli, että tilanne on aikojen saatossa siirtynyt yhä kauemmaksi laissa tarkoitetusta. Tällä tarkoitan etenkin niitä paikkoja, joihin hallintoedustusjärjestelmä on yrityksessä sijoitettu, sekä voimassa olevien järjestelmien määrää. Kysely vahvistikin, että hallintoedustuspaikkoja on alettu siirtää sopimuksilla yrityksen varsinaisen toiminnan ulkopuolelle ja siitä täysin erilleen, vaikka hallintoedustuspaikka on lain mukaan tarkoitettu nimenomaan yrityksen jo olemassa olevaan ja normaalisti toimivaan toimielimeen. Lisäksi hallintoedustusjärjestelmä löytyi vastausten nojalla vain noin puolesta niistä yrityksistä, joissa sellainen olisi lain mukaan pitänyt olla. Tällaisissa tapauksissa työntekijöiden edustuksesta ja osallistumisesta ei hyödy kukaan; eivät työntekijät, eikä etenkään yritys. Lain pohjimmainen tarkoitus jää toteutumatta ja seurauksena on tästäkin kyselystä ilmi käyvää molemminpuolista turhautumista.



Kun työntekijät osallistuvat yrityksen toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen jonkin työntekijöiden osallistumisjärjestelmän kautta, riski selkkauksista ja muista tuotantotoiminnan häiriöistä vähenee huomattavasti.



Hallintoedustusjärjestelmä löytyi vastausten nojalla vain noin puolesta niistä yrityksistä, joissa sellainen olisi lain mukaan pitänyt olla.

¹ Tutkimuksia on tehty sekä kansainvälisellä että kansallisella tasolla. Kansainvälisen tason tutkimuksista voidaan mainita "PERMEWC Study: European Works Councils on the move: Management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue", Prof. Dr. Valeria Pulignano, Dr. Jeff Turk and Dr. Thomas Swerts, Leuven University, 2016, "Workers' voice among the 100 largest companies in Europe", Hans Böckler Stiftung, 2017, "Informia Study", Prof. Jekaterina Ribarova, University of Sofia, Bulgaria, 2012, "Study on the 14th Company Law", Gijs van Houten, Eurofund, 2014, "Results of a Survey of Direct Employee Participation in Europe, European Foundation", EPOC (Employee Direct Participation in Organisational Change), Purkiss and Verborgh, 1997 ja kansalliselta tasolta "Innovatiivisuus työpaikoilla", TEKES, 2014.

Yrityksen muusta toiminnasta erillisen edustuselimen perustamisen lisäksi isoja esteitä hallintoedustuslain parhaimmalle mahdolliselle sekä kaikkia osapuolia hyödyttävälle toimivuudelle tällä hetkellä ovat lain liian korkea kynnys vaadittavalle työntekijöiden määrälle, liian rajoittavat ja epäselkeät salassapitomääräykset, koulutusoikeutta koskevien säännösten puute sekä kaiken kaikkiaan lain suoma liiallinen joustavuus järjestelmän käytännön toteuttamisessa. Ongelmia aiheuttavat myös puutteellinen tietoisuus laista sekä sen mahdollisista hyödyistä yritykselle.

Tilanne olisi korjattavissa lakia uudistamalla ja tietoisuutta siitä lisäämällä. Samalla hallintoedustusjärjestelmien yleistä toimivuutta ja siitä koituvaa hyötyä voitaisiin huomattavasti parantaa. Näkemykseni mukaan viisas yritys ottaa työntekijöiden ilmaiseman kannan huomioon ja rakentaa myös omasta hallintoedustusjärjestelmästänsä sellaisen, että lain tarkoitus toteutuu parhaalla mahdollisella ja kaikkia osapuolia hyödyttävällä tavalla.

Kyselytutkimus hallintoedustuksen toteutumisesta ja sen muutostarpeista

Teollisuuden Palkansaajat TP ry suoritti talvella 2019 kyselytutkimuksen, joka lähetettiin TP ry:n jäsenliittojen jäsenille useiden eri postituslistojen kautta. TP:llä ei ole tällä hetkellä omaa postituslistaa hallintoedustajista, joten vastaajiksi ovat valikoituneet erityyppiset henkilöstöedustajat, etenkin luottamusmiehet sekä myös eurooppalaisen yritysneuvoston (EWC) edustajat. Vastaajia TP:n jäsenliitoista oli 164.

Lakia henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa sovelletaan sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150. Tilastokeskuksen tietojen mukaan Suomessa vuonna 2017 (yritysrekisterin tuorein valmis vuosi) oli 1 030 sellaista edellä tarkoitettua yritystä, jossa henkilötöyvuosien määrä on vähintään 150.²

Ne vastaajat, joiden vastauksia tässä tutkimusanalyysissä etenkin käsitellään, edustavat sellaisia suomalaisia yksityisen sektorin suuria ja keskisuuria yrityksiä, jotka työllistävät vähintään 150 työntekijää. Heitä oli vastaajien joukossa 135.

63 vastaajaa (47 %) työskenteli yrityksissä, joissa hallintoedustus on järjestetty. Vastaajat olivat 7 eri liiton jäseniä. Suurimmat vastaajaryhmät olivat Teollisuusliiton (22 %), Insinööriliiton (22 %), Tekniikan akateemisten (22 %), ja Ammattiliitto Pron (21 %) jäseniä. Vastauksissa on näin ollen edustettuna kohtuullisesti kaikki henkilöstöryhmät.

² Julkisyhteisöjen vastaava määrä oli 517, Tilastokeskus 2017, mutta tällä hetkellä lakia sovelletaan vain yksityisiin yrityksiin.

Syitä miksi hallintoedustusjärjestelmää ei ole perustettu yritykseen

Lähes puolet vastaajista (48 %), joiden yrityksessä on vähintään 150 työntekijää, ilmoitti, että yrityksessä, jossa he työskentelevät, ei hallintoedustusta ole järjestetty. Sama käy ilmi TP:n vuonna 2017 tekemästä suppeammasta kyselystä³: hallintoedustus oli ollut järjestettynä 51 prosentissa yrityksistä, joista saatiin vastauksia.

Kyselyssä osa (5 %) vastasi, että he eivät tiedä onko tällainen järjestelmä olemassa yrityksessä, jossa he työskentelevät. Tämä kertoo tietoisuuden puutteesta, sillä vaikka hallintoedustusjärjestelmä olisi olemassa, eivät tähän kyselyyn vastanneet henkilöstön edustajat muualla yrityksessä ole välttämättä asiasta tietoisia. Tämä on sellainen seikka, jota voitaisiin tiedottamisella ja tietoisuuden kasvattamisella parantaa. Myös lain mahdollinen uudistaminen edes käytännöllisiltä osilta nostaisi asian taas laajemmin keskusteluun ja lisäisi tietoisuutta siitä.

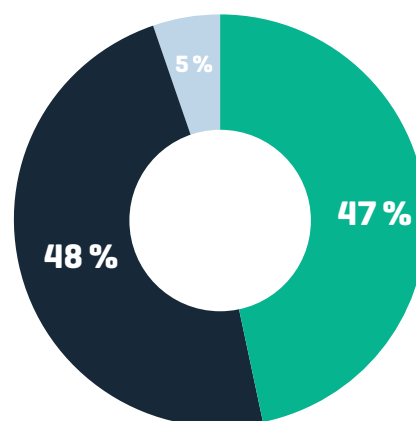
Vastauksissa yleisin annettu syy sille, miksi yrityksessä ei ole hallintoedustusjärjestelmää, on se, että työnantaja ei ole halunnut sitä yritykseen. Näin kysymykseen vastasi miltei puolet (45 %).



Yleisin annettu syy sille, miksi yrityksessä ei ole hallintoedustusjärjestelmää, on se, että työnantaja ei ole halunnut sitä yritykseen.

Syy on hiukan erikoinen, koska kyse on työnantajan lainmukaisesta velvollisuudesta, eikä vapaaehtoisesta järjestelmästä. Sitä on toki vaikeaa kieltää, että tällainen järjestelmä toimii parhaiten niissä yrityksissä, joihin se on myös työnantajan puolelta tahdottu ja joissa sellainen on nähty osaksi hyvää johtamista. Tämä on ollut taustalla myös sille, miksi asiasta tulee tämänhetkisen hallintoedustuslainkin nojalla yrityksissä ensisijaisesti sopia ja vasta sitten, jos asiassa ei saada aikaan sopimusta, mennä lain toissijaisten säännösten perusteella.

01. Onko yrityksessänne järjestetty hallintoedustus?



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

³ Kysely tehtiin keväällä 2017 ja se sisälsi vain muutaman kysymyksen Suomen hallintoedustuslakia koskevan käytännön tilanteen kartoittamiseksi. Kyselyn tulokset ovat olleet esillä mm. TP:n tilaisuuksissa ja koulutuksista, mutta varsinaista kyselyanalyysiä ei niitä koskien ole tehty. Vastaajina oli tuolloin TP:n liittojen lisäksi myös mm. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. Kaiken kaikkiaan vastaajia oli 228.

Kysyttäessä sitä, että miksi hallintoedustusjärjestelmää ei yrityksessä ole, on toiseksi eniten vastauksia (22 %) saatu kohdassa ”muu syy”, johon annettiin avovastauksissa seuraavia perusteluita:

”Luottamusmiehillä (on muutoin) säännölliset (omat) kokoukset ylimmän johdon kanssa.”

”Henkilöstöryhmät eivät tietääkseni (ole) vaatineet hallituspaikkaa.”

”Paikallisesti sovittu edustus kuihtui - kutsut loppuivat.”

”Konsernitasolla hallintoedustus on (ulkomailla), mutta maatasolla työntäjä ei ole halunnut tätä järjestää.”

”Asiasta ei ole vielä keskusteltu työnantajan kanssa.”

Näistä vastauksista voi vetää yhteenvedonomaaisesti samoja johtopäätöksiä kuin muistakin tähän kyselyyn annetuista vastauksista, että joku paikallinen ja yrityksen varsinaisten toimielinten ulkopuolinen järjestelmä on ajanut hallintoedustuslain ohi, että hallintoedustusjärjestelmä ei ole (enää) käytännössä toiminnassa yritystoiminnan muutosten jälkeen tai että hallintoedustusjärjestelmän puuttuminen on jollakin muulla tavalla riippuvainen työnantajan aktiivisuudesta.

Kolmanneksi suurimmaksi syyksi hallintoedustusjärjestelmän puuttumiselle ilmoitetaan se, että vastaajat eivät ole tienneet, että laki hallintoeduksesta on olemassa (8 %). Lisäämällä tietoisuutta lain olemassaolosta tilanne voidaan korjata.

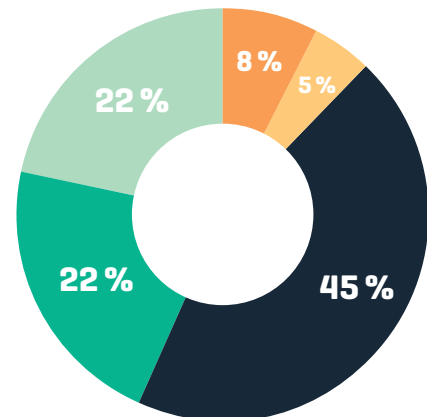


Järjestelmä toimii parhaiten niissä yrityksissä, joihin se on myös työnantajan puolelta tahdottu.

Tilanne voi myös olla työntekijäpuolen aktiivisuudesta kiinni ja kolme vastaajaa (5 %) totesi, että työntekijäpuoli ei ole yritykseen järjestelmää tahtonut. Tarkempia syitä tälle voidaan ainoastaan spekuloida, mutta yksi syy on voinut olla se, että tällaista järjestelmää ei ole nähty hyödylliseksi vaikuttamisen kanavaksi yrityksessä tai että esimerkiksi muiden yritysten järjestelmiä koskevat tiedot ja niistä saadut kokemukset eivät ole rohkaisseet työntekijöitä vaatimaan hallintoedustusjärjestelmää omassa yrityksessään.

Sinänsä tämä viimeksi mainittu on kuitenkin lainmukainen syy sille, miksi hallintoedustusjärjestelmää ei yrityksessä ole: lain mukaan kahden henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavan henkilöstöryhmän on vaadittava tätä mallia, jotta työnantajan tulee ryhtyä toimiin sen järjestämiseksi.

02. Miksi yrityksessänne ei ole järjestetty hallintoedustusta?



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

On syytä nostaa esille myös ne kolme kyselyyn vastannutta yritystä, joissa on alle 150 työntekijää, mutta joissa on silti hallintoedustusmalli käytössä. Kyse voi olla siitä, että aikaisemmin voimassa ollut järjestelmä on jäänyt voimaan yrityksen henkilöstömäärän vähennyttyä ja yritys on mahdollisesti tahtonut pitää järjestelmän yhä toiminnassa siitä saatavaksi koetun hyödyn vuoksi.

Kyselyyn muussa kohdassa annetusta avovastauksesta käykin ilmi toive, että tehtyä sopimusta noudatettaisiin yhä, vaikka henkilöstömäärä tippuisikin alle 150 työntekijän tulevaisuudessa.

Koettu vaikutusvalta ja hallintoedustusjärjestelmän toimivuus

Kaikista vastaajista noin puolet (51 %) kokee, että hallintoedustajalla on vaikutusvaltaa yrityksessä. 40 prosenttia vastaajista ilmoittaa kuitenkin, että heidän mukaansa vaikutusvaltaa ei ole.⁴

Syyksi tähän he ilmoittavat avovastauksissa etenkin seuraavia asioita:

"Konserniohjausryhmän kokoukset, joihin hallintoedustaja kutsutaan, ovat lähinnä valmiiden asioiden esittelyä, joihin vaikutusvalta on hyvin rajallista."

"Paperilla (hallintoedustajalla) on valtaa. Käytännössä ei, koska työnantaja joko antaa tietoa tai ei anna."

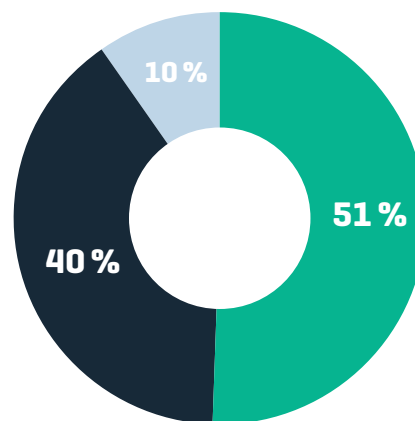
"Päätöksenteko on täysin näennäistä, kunhan paperilla näyttää hyvältä. Ei hallintoedustajilla ole mahdollisuutta päätöksentekoon."

"Riippuu todella paljon edustajista ja tällä hetkellä eivät ole niin vahvoja persoonia, että pystyisivät olemaan vaikutusvaltaisia."

"Jos ei pidetä (edes) kokouksia, niin miten henkilöstön mielipiteet voisivat tulla esiin vaikutusvallasta puhumattakaan."

"Konsernin hallituspaikan korvaavassa foorumissa on hyvä keskusteluyhteys, mutta vaikutus(valtaa) on vaikea arvioida."

03. Onko hallintoedustajalla mielestäsi vaikutusvaltaa yrityksessä ja / tai sen päätöksentekoprosessissa?



■ Kyllä 51 %
■ Ei 40 %
■ En osaa sanoa 10 %

⁴ Myöhemmin sopimuksen ja lain mukaan toimijoiden vastauksia käsitellään erikseen, tässä niitä käsitellään yhdessä ja siis koko hallintoedustusjärjestelmää yleisemmin koskien.

"(Meillä) ei (ole) kokouksia."

"Hallintoedustus on rakennettu niin, että henkilöstöedustajat eivät ole varsinaisesti tekemässä päätöksiä tai keskustelemassa niistä, vaan ne tehdään muissa forumeissa."

"Tärkeimmät asiat saatetaan valmistella muualla."

"Työnantaja tuntuu pitävän henkilöstön osallistumista pakollisena muutoseikkana ja häiriönä"

"Edustuksen ja päätöksenteon välisen rajan hämärtyminen. Ei varsinainen ongelma (kuitenkaan), jos on hyvät suhteet ja ilmapiiri muutoin."

"(Hallintoedustaja) ei (ole) mukana päätöksenteossa. Tietoa saa hyvin."



**40 prosenttia
vastaajista ilmoittaa, että
vaikutusvaltaa ei ole.**

Avovastauksista käy ilmi etenkin turhautuminen vaikutusmahdollisuuksien pienuuteen sekä siihen, että hallintoedustustoimintaa pidetään yllä ainoastaan siksi, että laki niin vaatii, ja että kyse on "muutoseikasta" ja "häiriöstä" yrityksen toiminnassa muutoin.

Toki osa vastaajista ymmärtää myös yritystoimintaan liittyvät realiteetit. Vastauksista käy ilmi myös se, että sanottavaa olisi ja että sen kuunteleminen voisi tietyissä tilanteissa hyödyttää myös yritystä.

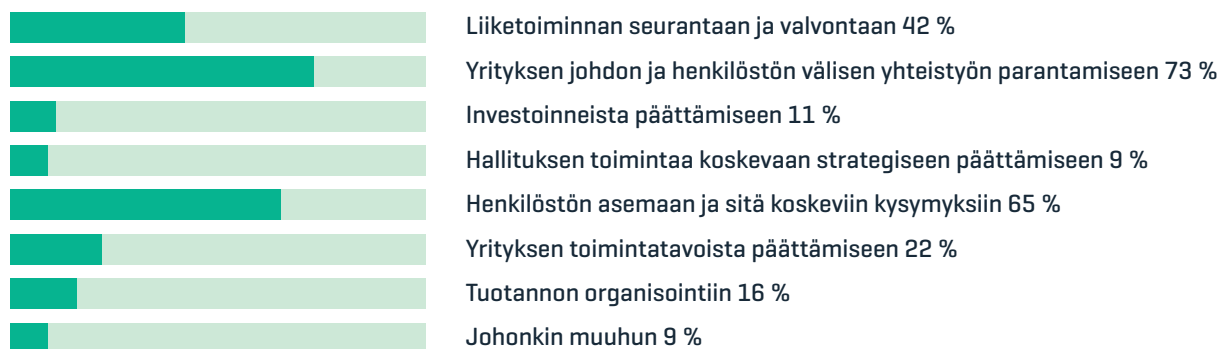


**Kokoukset, joihin
hallintoedustaja kutsutaan,
ovat lähinnä valmiiden
asioiden esittelyä.**

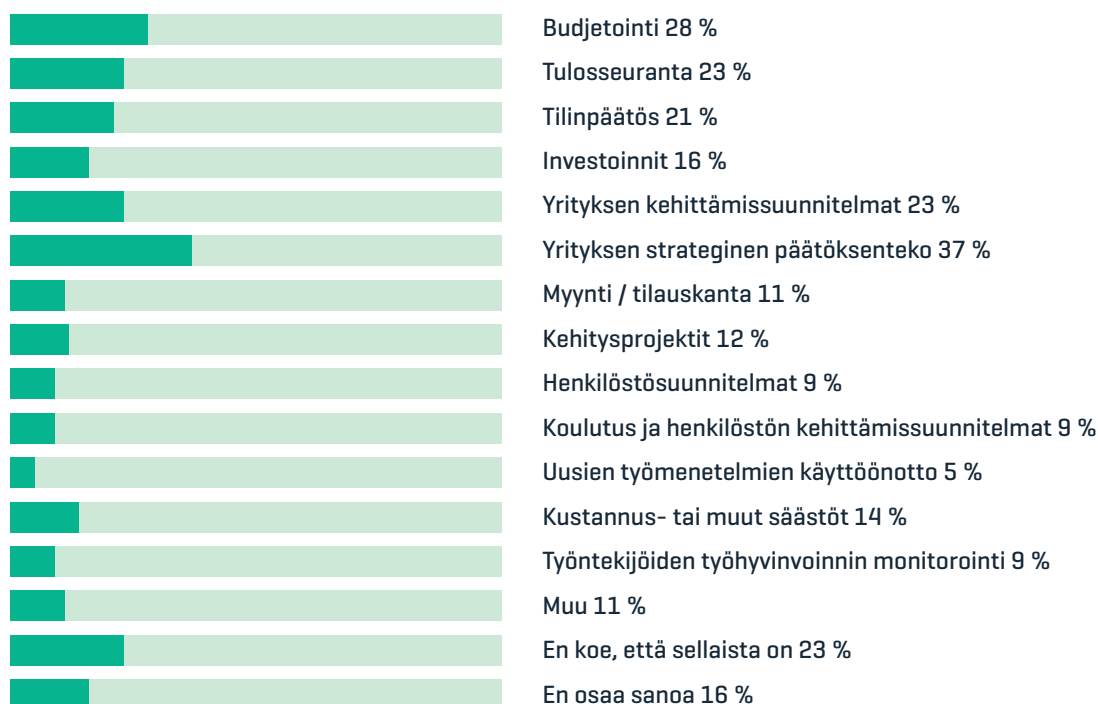
Turhautumista aiheuttaa myös tietojen antamatta jättäminen sekä se, että päätökset tehdään jossakin muualla kuin siinä toimielimessä, jonne hallintoedustus on yrityksessä järjestetty. Suuri syy koettujen vaikuttamismahdollisuuksien pienuuteen on se, että kokouksia ei ole laisinkaan.

Samalla vastauksissa viitataan osaltaan myös sellaisiin laista poikkeaviin muihin keinoitekoisiin järjestelyihin, joiden ei katsota olevan tarkoituksenmukaisia. Tämä käy selvästi

04. Mihin asioihin koet voineesi vaikuttaa hallintoedustajana?



05. Onko joku aihepiiri, jossa työnantajan edustajat eivät tahdo kuulla hallintoedustajaa?



ilmi avovastauksista, joissa kysyttiin mahdollisuuksia ja keinoja tilanteen parantamiselle. Näistä vastauksista käy ilmi, että vastaajien mukaan hallintoedustuspaikan pitäisi olla todellisessa ja yrityksessä luonnollisesti olevassa toimielimessä. Hallitus mainitaan useasti, mutta myös johtoryhmäpaikkaa pidettäisiin parannuksena voimassaolevaan järjestelmään verrattuna:

"Nykyinen sopimus pitäisi irtisanoa ja vaatia täysivaltainen paikka johto hallituksessa tilalle."

"Kyseinen elin on tarpeeton. Edustuksen tulisi olla hallituksessa."

"Aidolla hallituspaikalla konsernissa. Nykyinen tapaaminen maajohdon kanssa on täysin turhanaikainen ja hyödytön."

"Hallintoedustajalla pitäisi olla paikka johtoryhmässä, jossa arkipäivän johtamista ja tulevaisuuden suunnitelmia tehdään."

"Hallintoedustuspaikka tulisi olla joko hallituksessa tai johtoryhmässä."

"Edustuksen tulisi olla ns. core-johtoryhmässä, eikä nykyisessä johtoryhmässä, jossa ei päätetä, eikä juurikaan tiedotetakaan asioista."

"Pitäisi saada edustus(paikka) myös yhtiön hallitukseen."

Muutoin vaikutusvaltaa on katsottu olevan etenkin yrityksen johdon ja henkilöstön välisen yhteistyön parantamisessa (pääöksenteon yhteydessä tai muutoin) ja asioissa, jotka ovat liittyneet henkilöstön asemaan ja sitä koskeviin kysymyksiin. Kolmanneksi eniten vastaajat ovat katsoneet voivansa vaikuttaa liiketoiminnan yleiseen seurantaan ja valvontaan. Tämän lisäksi hallintoedustajat ovat kokeneet tulevansa kuulluiksi etenkin yrityksen ja henkilöstön kehittämissuunnitelmia, (muita) henkilöstösuunnitelmia ja työntekijöiden hyvinvoinnin monitorointia (esim. työhyvinvointikyselyt) koskevilla asioilla.

Kun vastaajilta on kysytty heidän vaikutusmahdollisuuksiaan heikentävistä seikoista, on ensimmäisenä mainittu kokemus siitä, että hallintoedustajan mielipiteillä ja/tai näkemyksillä ei ole ylipäättään painoarvoa yrityksen päätöksentekoprosesseissa. Syinä tähän mainitaan etenkin tiedonsaannin vähyyttä sekä se, että hallintoedustajan mielipiteitä ja/tai näkemyksiä ei kuunnella. Avovastauksista käy selkeästi ilmi, että tämä koetaan hyvin turhauttavana.

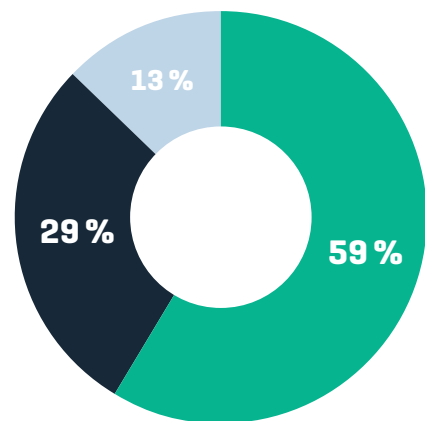
Hallintoedustajat ovat kokeneet, että heitä ei tahdota kuulla etenkin yrityksen strategiseen päätöksentekoon liittyvissä asioissa. Muita asioita, joissa vastaajat kokivat yrityksen olevan haluton heitä kuulemaan, olivat budjetointi, tulosseura-

ranta ja yrityksen muut kehittämissuunnitelmat. Myös johdon hallintoedustusjärjestelmää vähättelevät arvot ja/tai asenteet on nähty seikkoina, jotka osaltaan heikentävät vaikutusmahdollisuuksia.

Tästä voi vetää sellaisen varovaisen johtopäätöksen, että hallintoedustajien mielipidettä arvostetaan enemmän työntekijöihin hiukan läheisemmin liittyvissä asioissa, mutta varsinaisessa ytimessä olevasta päätöksenteosta heidät pidetään mielellään vähän kauempana.

Hallintoedustajien mielipidettä arvostetaan työntekijöihin liittyvissä asioissa, mutta varsinaisessa ytimessä olevasta päätöksenteosta heidät pidetään mielellään vähän kauempana.

06. Onko yrityksessänne oleva järjestely mielestäsi toimiva vai pitäisikö hallintoedustus järjestää toisin tai toiseen elimeen?



- Nykyinen järjestely on toimiva 59 %
- Hallintoedustusjärjestelmä pitäisi järjestää toisin 29 %
- En osaa sanoa 13 %

Paikka ja tapa, johon ja jolla hallintoedustus on järjestetty

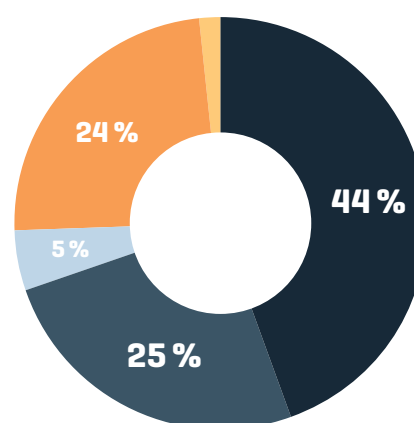
PAIKKA, JOHON HALLINTOEDUSTUS ON JÄRJESTETTY

Hallintoedustuslain tarkoituksen mukaan hallintoedustuspaikka tulee järjestää yrityksen päättävään, toimeenpanevaan, valvovaan tai neuvoa-antavaan hallintoelimeen yrityksen toiminnan kehittämiseksi, yrityksen ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi. Näissä paikoissa henkilöstöllä on lain mukaan oikeus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn.

Tällaisia paikkoja ovat yrityksessä ainakin lain alkuperäisen tarkoituksen mukaan olleet hallitus, johtoryhmä(t), hallintoneuvosto sekä niitä vastaavat toimielimet, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosityksiköt. Kuten tämän kyselyn vastauksista käy ilmi, on tilanne kuitenkin muuttunut ja etenkin sopimisen kautta on yrityksiin alettu rakentaa mitä erilaisempia malleja lain velvoitteiden täyttämiseksi, vaikka tällaiset paikat eivät alun perin laissa tarkoitettua enää vastaakaan.⁵

Vastausten mukaan **hallintoedustuspaikka on järjestetty lähes puolessa (44 %) yrityksiä johtoryhmään ja seuraavaksi eniten hallitukseen (25 %)**. Vähiten paikkoja on hallintoneuvostossa, niin kuin on nykyisen kehityksen mukaan olettavaakin (5 %). Huomionarvoisinta vastauksissa kuitenkin on, että **lähes neljäsosa (24 %) on vastannut, että hallintoedustuspaikka on järjestetty yritykseen jotenkin muutoin**.⁶

07. Mihin toimielimeen tai miten hallintoedustus on yrityksessänne järjestetty?



- Johtoryhmään 44 %
- Hallitukseen 25 %
- Hallintoneuvostoon 5 %
- Jotenkin muuten 24 %
- En osaa sanoa 2 %

⁵ Vertailun vuoksi on syytä todeta, että muissa pohjoismaissa (Islantia lukuun ottamatta, jossa tällaista lakia ei ole olemassa lainkaan) paikka sijaitsee suoraan yrityksen hallituksessa, eivätkä muiden pohjoismaiden lait tunne mahdollisuutta asiasta toisin sopimiselle.

⁶ Vuoden 2017 kevään TP:n suppean hallintoedustuskyselyn mukaan paikka on ollut silloinkin ensisijaisesti johtoryhmässä (32 %), toiseksi hallituksessa (23 %) ja kolmanneksi hallintoneuvostossa (17 %). Lähes joka neljäs (23 %) on tuolloinkin ilmoittanut, että paikka sijaitsee jossakin muualla kuin missään näistä edellä ilmoitetuista vaihtoehdoista.

TAPA, JOLLA HALLINTOEDUSTUS ON JÄRJESTETTY

Hallintoedustuslain mukaan hallintoedustus tulee järjestää yritykseen ensisijaisesti sopimalla ja jos sopimukseen ei päästä, noudattamalla lain tietyllä tavalla toissijaisia säännöksiä. Käytän tässä termiä ”tietyllä tavalla”, koska laki on rakennettu niin, että myöskään ne eivät ns. perinteisen perälautamallin mukaan takaa hallintoedustukselle tiettyä paikkaa tai tasoa yrityksessä, vaan tilanteessa, jossa sopimukseen ei päästä, valitsee työnantaja paikan. Tuolloin tulisi paikan lain mukaan sijaita yrityksen hallituksessa, hallinto-neuvostossa tai sellaisissa yrityksen johtoryhmissä taikka niitä vastaavissa toimielimissä, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosityksiköt.

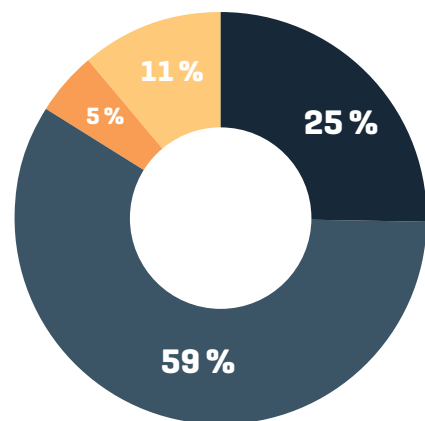
Sopimusta koskevat säännökset on säädetty myös tarkoituksella löyhiksi ja ainoat asiat, joista ei voi sopia toisin ovat hallintoedustajanedustajan kelpoisuus, hallintoedustajan irtisanomissuoja, hallintoedustajaa koskeva salassapitovelvollisuus sekä rangaistussäännökset. Laki ei siis sinällään tunne mitään suojaa hallintoedustuspaikalle tai sille tasolle, jolle edustus pitäisi yrityksessä järjestää. Näin ollen laki ei tee myöskään ”lain tason” alittavasta sopimuksesta suoraan pätemätöntä. Kuten tähän kyselyyn annetuista vastauksistakin käy ilmi, on tällä edellä mainitulla taustalla suuri vaikutus siihen, miten hallintoedustus käytännössä toimii ja miten hyödyllisenä sitä yritykselle ja sen työntekijöille pidetään.

LAIN MUKAAN

Jos henkilöstön eduksesta ei päästä sopimukseen, on henkilöstöllä oikeus lain toissijaisten säännösten mukaan nimetä edustajansa. **Niissä yrityksissä, jossa hallintoedustus oli järjestettynä, neljänneksessä toimittiin tämän kyselyn perusteella lain säännösten mukaan.** Lain mukaan toimittaessa tulee noudattaa kahta erillistä säännöstä: sekä lain 1 §:n mukaista säännöstä siitä, että tämän paikan pitää olla yrityksen päättävissä, toimeenpaneivissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä että 5 §:n mukaista määräystä siitä, että paikan tulee sijaita yrityksen valinnan mukaan joko hallinto-neuvostossa, hallituksessa tai sellaisissa johtoryhmissä taikka niitä vastaavissa toimielimissä, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosityksiköt.

Vastanneiden mukaan tämä **paikka sijaitsee suurimmassa osassa lain mukaan toimivia yrityksiä (jossakin) johtoryhmässä (63 %).** Kolmanneksessa vastauksia (31 %) paikka sijaitsee yrityksen hallituksessa.

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



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



Kun vastaajilta kysyttiin heidän kokemastaan vaikutusvallasta yrityksessä, **yli puolet vastaajista (56 %) koki heillä olevan vaikutusvaltaa ja 36 prosenttia vastasi, että heillä ei sitä ole.**

Avovastauksissa syiksi sille, että vaikutusvaltaa ei koeta olevan, esitettiin seuraavia asioita:

”Isännät jyräävät aina.”

”Konserniohjausryhmän kokoukset, joihin hallintoedustaja kutsutaan, ovat lähinnä valmiiden asioiden esittelyä, joihin vaikutusvalta on hyvin rajallista.”

”(Roolimme on) enemmän kuitenkin vain kuuntelijan ja viestintuojan.”

”Johdon olisi syytä ottaa työntekijöiden mielipiteet edes joskus huomioon, (jotta järjestelmä toimisi paremmin)”.

Huomionarvoisaa tässä on kuitenkin se, että vaikka hallintoedustuksen pääasialliseksi järjestämismalliksi on tarkoitettu sopimus, kokevat vastaajat kuitenkin, että **lain mukaan toimivissa hallintoelimissä on jonkin verran enemmän vaikutusvaltaa kuin sopimuksen mukaan toimivissa** (sopimuksen mukaan toimijoista hiukan alle puolet (49 %) vastasi, että vaikutusvaltaa on). Tämä voi osaltaan liittyä siihen, että lain mukaan paikka sijaitsee lähes pääsääntöisesti yrityksen todellisessa ja muutoinkin olemassa olevassa toimielimessä, jossa jo toimielimellä itselläänkin on huomattavasti enemmän vaikutus- ja päätäntövaltaa kuin nimenomaan tätä tarkoitusta varten rakennetussa enemmänkin keinotekoisessa toimielimessä.

Kysyttäessä hallintoedustusmallin **yleisestä toimivuudesta lain mukaan mentäessä, yllättäen 62 prosenttia kyselyyn osallistuneista vastasi, että se toimii hyvin ja vain 19 prosenttia vastasi, että hallintoedustusmalli toimii heidän mielestään huonosti.** Sopimuksen mukaan toimijat eivät pitäneet hallintoedustusmallia aivan yhtä hyvin toimivana. Heistä 56 prosenttia vastasi, että hallintoedustusmalli toimii hyvin ja 31 prosenttia vastasi, että se toimii heidän mielestään huonosti.

SOPIMUKSEN MUKAAN TOIMIVA HALLINTOEDUSTUS

Vastanneista hiukan yli puolella (59 %) on hallintoedustusta koskeva sopimus ja suurimmaksi osaksi paikka on **sovittu johtoryhmään (36 %⁷)**. Hallituksessa paikkoja on noin neljänneksessä (26 %) ja vastaajista vain kahdessa (5 %) paikka sijaitsee hallintoneuvostossa.

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 ja että joissakin yrityksissä paikkoja on sekä hallituksessa että hallintoneuvostossa. Paikkoja voi olla myös useammassa johtoryhmässä.

⁷ Kyselyssä ei ole kysytty tarkemmin siitä, että millä tasolla tämä johtoryhmäpaikka yrityksessä sijaitsee ja kattaako se esimerkiksi kaikki tulosityksiköt vai ei.

Silti avovastauksissa korostuvat sellaiset järjestelyt, joita määrittää tapaamisten harvuus, se, että vastapuolena on henkilöstöhallinto (HR) sekä se, että paikka on keinotekoisesti rakennettu varta vasten tätä toimintaa varten, eikä kyse ole yrityksessä normaalisti sijaitsevasta päätöksenteko- ja toimielimestä, johon paikka on lain alkuperäisen tarkoituksen mukaan tullut järjestää.

"(Meillä on) erillinen hallintoedustuselin, jossa (on) työntekijöiden valitsema edustajia kahdeksan."

"(Meillä on) eräänlainen 'advisory board', jolla ei kuitenkaan ole toimintaa. Viime vuonna ei 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 maajohton kanssa ilman mitään näkyvyyttä tai vaikutusmahdollisuutta todelliseen konsernitason hallintoon."

"Yrityksessä on hallintoeduksesta sopimus, jossa työntekijät tulevat kuulluksi. Mihinkään päätökseen ei ole mahdollisuutta vaikuttaa, ainoastaan (voidaan) kertoa mielipide."

"(Meillä on) YT-toimikunta. Siellä käydään läpi yrityksen tilanne ja näkymät kaikkien henkilöstöryhmien edustajien kanssa."

"Luottamusmiehet voivat osallistua vuoden aikana muutamaan johtoryhmän kokoukseen."



Mitä kauemmaksi yrityksen normaaleihin rakenteisiin kuuluvista toimielinpaikoista siirrytään, sitä vähäisemmiksi koetaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja sitä huonommaksi arvioidaan järjestelmän toimivuus.

Kaikista niistä, jotka ovat vastanneet hallintoedustuksen olevan järjestetty sopimuksen perusteella, vain **puolet (49 %) kokee, että hallintoedustajalla on yrityksessä vaikutusvaltaa. Niistä, joilla hallintoedustus on järjestetty jonnekin muualle kuin hallitukseen, johtoryhmään tai hallintoneuvostoon, vain joka kolmas (31 %) kokee hallintoedustuksella olevan vaikutusvaltaa.**

Tästä voi vetää varovaisen johtopäätöksen, että mitä kauemmaksi yrityksen normaaleihin rakenteisiin kuuluvista toimielinpaikoista siirrytään, sitä vähäisemmiksi koetaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja sitä huonommaksi arvioidaan järjestelmän toimivuus.



MUULLA TAVOIN

Kyselyssä annettiin myös kolmas vaihtoehto tavaksi järjestää hallintoedustus ja tämä malli sijoittuu siis ainakin periaatteessa sekä sopimuksen että lain mukaan järjestämisen ulkopuolelle. Siihen, että hallintoedustus on järjestetty yrityksessä ”muulla tavoin” oli vastannut kaikista kyselyyn vastanneista seitsemän (11 %).

Käytännössä tämä malli tarkoittaa kuitenkin lähinnä sellaista sopimusjärjestelyyn verrattavaa tilannetta, jossa asiasta ei ole kuitenkaan varsinaista ja ainakaan kirjallista sopimusta tehty, vaan tällainen sopimukseen verrattava tilanne toimii esimerkiksi suullisen sopimuksen nojalla. Vastausten mukaan paikka on näissä tapauksissa johtoryhmässä (37 %), hallituksessa (25 %), hallituneuvostossa (13 %) tai järjestettynä ”muuten”, johon vastasi kaksi (13 %) kaikista näin vastanneista.

Vaikutusvaltaa näin vastanneista koki hallintoedustusjärjestelmällä olevan vain puolet. Yhteenvedonomainaisesti voidaan todeta, että ne, joilla hallintoedustusjärjestelmä on järjestetty lain perusteella, kokevat sillä olevan eniten vaikutusvaltaa.

Lisäksi eräs vastaaja sinänsä kiinnostavasti kertoo, että heillä noudatetaan (Suomessa) Ruotsin lakia.

Hallintoedustajan hallitusvastuusta

HALLITUSVASTUUSTA YLEENSÄ

Osakeyhtiölain (OYL) mukaan yhtiön toiminnan tarkoituksena on tuottaa voittoa osakkeenomistajille, jollei yhtiöjärjestys toisin määrää. Saman lain mukaan yrityksen hallituksen tehtävänä on ensisijaisesti valvoa, että yhtiön toiminnassa otetaan huomioon ja noudatetaan kaikkia yhtiötä koskevia lakeja.

Hallituksen ensisijainen tehtävä on seurata yhtiön taloudellista tilaa. Hallitus huolehtii myös yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä eli sillä on ns. yleistoimivalta (eli heille kuuluu kaikki muu, mikä muille ei kuulu). Tämä laaja edustus oikeus tuo mukanaan myös laajan vastuun, joka voi kohdistua niin osakkaisiin, yhtiöön kuin ulkopuolisiinkin, kuten yhtiön velkoihin. Tämä yleistoimivalta koskee hallituksen yhdessä tekemää päätöstä, josta kaikki ovat yhteisvastuussa, eikä edes passiivisuus vapauta siitä: poissaolevakin hallituksen jäsen on vastuussa tehdyistä päätöksistä.

Hallituksen jäsenten, myös tässä asemassa olevan hallintoedustajan, tulee edistää ennen kaikkea yhtiön ja sitä kautta sen omistajien yhteistä etua yhtiössä. Yksinkertaisimmillaan tämä on voiton tuottamista pitkällä aikavälillä ja yrityksen ja sitä kautta yrityksen osakkeen arvon kasvattamista.



Hallintoedustajan tulee edistää ennen kaikkea yhtiön ja sitä kautta sen omistajien yhteistä etua yhtiössä.

VASTAUKSET KOSKIEN HALLINTOEDUSTAJAN HALLITUSVASTUUTA

Asia, joka nousee usein esille silloin, kun puhutaan paikasta yrityksen hallinnossa työntekijöiden näkökulmasta, on hallituksen jäsenten suuri vastuu (hallitusvastuu⁸). Työnantajapuoli nostaa myös usein esille hallintoedustajan mahdollisesti suppeammat tiedot, taidot ja kyvyt osallistua hallituksen vaatimaan päätöksentekoon.

Tämän kyselyn mukaan kuitenkin hiukan **yli puolet (52 %) vastasi, että tämän yllä mainitun hallitusvastuun kanssa ei ole ollut ongelmia**. Kahden (5 %) vastaajan mukaan ongelmia on ollut, mutta nekin ovat koskeneet lähinnä omaa kokemusta salassapidosta ja siitä, että muiden kanssa ei voi asioista vapaasti keskustella. Miltei puolet (43 %) vastaa, että ei osaa sanoa, mutta se kertoo osaltaan siitä, että ainakaan näkyviä ongelmia hallitusvastuu ei ole yrityksissä aiheuttanut.

Asiaa voidaan osaltaan auttaa sillä, että hallintoedustaja saa koulutusta ja neuvoja sekä ennen tehtävää että etenkin sen aikana ja että hän on myös itse kiinnostunut asiasta. Myös aikaisempi kokemus esimerkiksi talousasioiden hoitamisesta omien töiden kautta on hallintoedustajilta aikaisemmin saatujen kommenttien mukaan auttanut hallintoedustajan tehtävässä hyvin selviämistä.

Lisäksi myös sen, että hallituksen jäsenenä toimivalle hallintoedustajalle varmistetaan samanlainen vastuuvakuutusuoja kuin on muillakin hallituksen jäsenillä⁹, on katsottu auttavan asiaa myös ns. henkisen turvan kokemuksen kautta.

Kokousten määrästä

Lähes puolet (48 %) kaikista vastaajista kertoo, että toimielimen kokouksia on vuodessa ainoastaan yhdestä viiteen (1-5). Tämän yksityiskohtaisempaa erittelyä ei kokousten määrässä tässä kyselyssä tehty.

Lain mukaan toimivissa hallintoedustusjärjestelmissä 1-5 kertaa kokoontuvien määrä on suurempi, (56 %). Tämä on erikoista, koska hallintoedustuspaikan pitäisi sijaita jossakin yrityksessä normaalisti

⁸ Tuomio, jossa on ollut kyse nimenomaan työntekijöiden edustajankin hallitusvastuusta, on Turun hovioikeuden vuonna 2016 antama tuomio (FNsteel Oy AB:n hallitus vastaan FNsteel Oy AB:n konkurssipesä, Turun hovioikeus, 8.11.2016 S 16/134, tuomio on lainvoimainen). Tämä asia ratkesi kuitenkin sen arviointiin, oliko silloinen hallitus tehnyt aikanaan liiketaloudellisesti perustellun ja huolellisesti harkitun hankinnan (teetetyn logistiikkajärjestelmän), joka jäi sittemmin konkurssissa konkurssipesän omaisuudeksi. Järjestelmää käytettiin tarkoitukseensa toiminnassa vuosien ajan, mutta konkurssissa sillä ei ollut jälleenmyyntiarvoa. Hankintahinnasta oli jyvitetty eri maissa sijaitseville konsernin tytäryhtiöille tietyt määrät ja myös tämä järjestely riitautettiin. Tuomiossa kuitenkin todettiin, että päätökset oli tehty huolellisesti ja riittävää harkintaa noudattaen, eikä hallituksen jäsenille langennut tästä henkilökohtaista vastuuta.

⁹ Tällaisen vastuuvakuutuksen tulee kattaa ainakin seuraavat asiat: oikeudenkäyntikulut tarpeeksi suureen summaan saakka, kilpailuoikeuteen kuuluvat asiat (immateriaalioikeudet yms.), maantieteellisesti riittävän laaja alue, vahingonkorvaus tarpeeksi suureen summaan saakka ja kenelle, mitä hallintoelimen toimia kattaa ja mitä ei, miten kattaa mahdollinen rikostutkinta ja siihen liittyvät oikeudenkäyntikulut (mikä tuottamuksen ja/tai tahallisuuden aste).

sijaitsevassa ja säännöllisesti toimivassa toimielimessä, jolloin kokouksia luulisi olevan enemmän kuin vain muutaman kerran vuodessa. Joka neljännellä lain mukaan toimivalla hallintoedustusjärjestelmällä on kokouksia kuudesta kymmeneen vuodessa.

Tämä voi kertoa siitä, että hallintoedustajia ei kutsuta mukaan kaikkiin niihin kokouksiin, joita toimielin muutoin järjestää. Lain mukaan tämän ei tulisi olla mahdollista muissa tapauksissa kuin silloin, kun kokouksessa käsitellään yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka kun käsitellään työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioita.

Sopimuksen mukaan toimivissa hallintoedustusmalleissa vuosittaisia kokouksia on hieman enemmän.

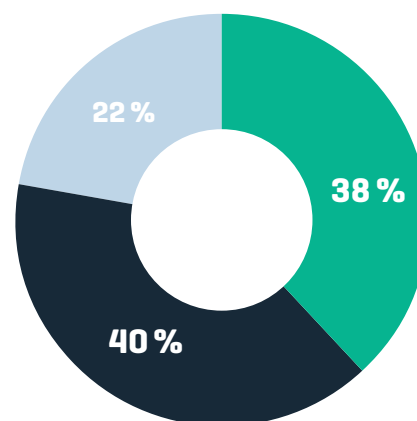
Hallintoedustajien oikeudet ja velvollisuudet

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. Jos tarkastelee ainoastaan lain mukaan toimivien vastauksia, on määrä hiukan kaikkia vastauksia korkeampi (44 %).

Huomionarvoista on, että sopimuksen mukaan toimivilla ”kyllä”¹⁰ -vastausten määrä on huomattavasti alhaisempi kuin lain mukaan toimivilla eli 36 prosenttia ja ”ei” on vastannut lähes puolet (46 %). Tämä voi taas osaltaan kertoa siitä, että sopimuksen mukaan paikka on järjestetty jonnekin muualle kuin yrityksessä normaalisti toiminnassa olemassa oleviin toimielimiin, jolloin kokemus samoista oikeuksista ja velvoitteista heikkenee.

Lain mukaan henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn (9 §), joten tässä mielessä ainakin nämä avovastauksissa kerrotut asiat ovat sellaisia, joiden käsittelyyn osallistumiseen ei työntekijöiden edustajilla edes kuulu olla oikeutta.

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



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

¹⁰ Eli että on samat oikeudet ja velvoitteet kuin muilla toimielimen jäsenillä.

Lisäksi lain mukaan voidaan sopia henkilöstöedustajan äänioikeuden rajoittamisesta, mikä sekin käy erikseen ilmi muutamista avovastauksista: ”henkilöstöedustajilla on vain läsnäolo- ja puheoikeus”, ”on puhe- ja läsnäolo-oikeus, ei päätösvaltaa”, ”ei äänestysoikeutta”, ”asiantuntijajäsenellä ei ole äänioikeutta”, ”ei ole kuin puheoikeus, ei päätäntävaltaa mihinkään” ja ”puheoikeus on, mutta vaikutusmahdollisuus päätöksiin on minimaalinen”.

Muutoin avovastauksista käy ilmi turhautumista koko toimielimen toimintaan. Tämä käy ilmi muun muassa seuraavista avovastauksista ja ne ovat samoilla linjoilla kuin kyselyssä muuallakin annetut hallintoedustuksen toimivuutta koskevat aika kriittisetkin kommentit:

”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.”

”Hallinto edustus toteutettu sopimuksella, jonka mukaan maajohtaja, talousjohtaja ja HR-johtaja keskustelevat tilinpäätöksestä muutaman tunnin neljä kertaa vuodessa.”



Hallintoedustuslaissa säädettyjä hallintoedustajan oikeuksia vähennetään joissakin tilanteissa sopimuksilla, koska lain mukaan toimittaessa niiden vähentäminen ei ole ainakaan periaatteessa mahdollista.

Erään avovastauksen myötä esille nousee eräs erityinen ongelma, joka näkemykseni mukaan heikentää huomattavasti hallintoedustajan mahdollisuuksia toimia kyseisen toimielimen täysivaltaisena jäsenenä: ”en saa kokouksessa käsiteltävää materiaalia etukäteen.”

Hallintoedustuslain mukaan henkilöstön edustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muilla jäsenillä (9 §). Asiasta voidaan toki sopia sopimuksella myös toisin ja näin on tässä yrityksessä myös tehty.¹¹

Edellä kerrotusta voi vetää sellaisen varovaisen johtopäätöksen, että hallintoedustuslaissa säädettyjä hallintoedustajan oikeuksia vähennetään joissakin tilanteissa sopimuksilla, koska lain mukaan

¹¹ Vastauksen antoi henkilö, joka työskentelee yrityksessä, jossa on hallintoedustusta koskeva sopimus.

toimittaessa niiden vähentäminen ei ole ainakaan periaatteessa mahdollista. Tällainen toiminta on taas omiaan heikentämään hallintoedustajan asemaa ja toimintamahdollisuuksia ja tästä koituu myös työnantajalle lain tarkoitusta silmällä pitäen haittaa, eikä ainakaan hallintoedustusmallista yritykselle koituvaksi tarkoitettu hyöty pääse toteutumaan täysimääräisesti.

Salassapidosta, sisäpiiristä ja sisäpiirintiedoista

Vastaajista suurin osa (87 %) kertoo, että salassapidon kanssa ei ole ollut ongelmia ja ainoastaan 5 prosenttia on kokenut, että sen kanssa on ollut ongelmia. Asia on kuitenkin vaikea ja eräs hallituksessa oleva vastaaja kertoo avovastauksessaan jopa kokevansa syyllisyyttä muuta henkilöstä kohtaan, koska ei voi puhua vapaasti kaikista kuulemistaan asioista.

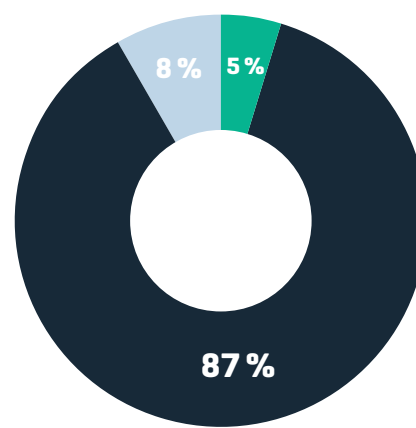
Noin **kolmanneksessa vastauksia hallintoedustajat ovat joutuneet kirjoittamaan erillisen salassapitosopimuksen**, mutta sinänsä tätä ei pidetty ongelmallisena.

Jos hallintoedustuspaikka on yrityksen johtoryhmässä tai hallituksessa, ja hallintoedustaja osallistuu tai hänen ainakin tulisi osallistua samaan keskusteluun ja päätöksentekoprosessiin toimielimen muiden jäsenten kanssa, tulisi myös hallintoedustaja näissä tapauksissa merkitä sisäpiirirekisteriin. Sisäpiirirekisteri liittyy arvopaperimarkkinalakiin ja vain siellä oleville henkilöille voidaan kertoa arvopaperin hintaan olennaisesti vaikuttavia sisäpiiritietoja.

Suoraan sisäpiirirekisteriin kuului hiukan alle kolmasosa (29 %) vastaajista¹², mutta tällaisten henkilöiden vähyyden voidaan toisaalta katsoa kertovan muuallakin siitä tässä tutkimusanalyysissä esille nousevasta seikasta, että hallintoedustuspaikka on sijoitettu yrityksessä sellaiseen toimielimeen tai etenkin tällaisten toimielinten ulkopuolelle, joissa ei sisäpiirin tietoja ylipäättään käsitellä tai jos käsitellään, niin niitä ei käsitellä silloin, kun hallintoedustaja on läsnä.

Tämä kertoo osaltaan jälleen siitä, että isossa osassa tapauksia hallintoedustaja ei pääse osallistumaan sellaiseen keskusteluun ja päätöksentekoon, johon hänen lain mukaan tulisi osallistua. Tämä on oletettavasti yksi syy sille, miksi järjestelmää ei koeta toimivaksi ja miksi vaikutusvalta koetaan niin alhaiseksi.

10. Onko salassapito ollut yrityksessänne ongelma?



- Kyllä 5 %
- Ei 87 %
- En osaa sanoa 8 %

¹² Tässä sillä, että oliko hallintoedustus järjestetty yrityksessä lain vai sopimuksen mukaan, ei ollut vaikutusta vastauksiin.

Tiedottaminen

Toisin kuin esimerkiksi laissa yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (ns. EWC-laki) hallintoedustajalla ei ole tästä laista seuraavaa velvoitetta tiedottaa niitä henkilöitä, joita edustaa. Tiedottaminen on pikemminkin rajattua jo hallintoedustuslain salassapitosäännösten nojalla: ”Jollei asianomaisen toimielimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty, saadaan yrityksen liikesalaisuudeksi ilmoittamia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen sopimuskumppania, käsitellä lain mukaan vain niiden työntekijöiden, toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee. Tietoja ei tällöinkään saa ilmaista muille.”

Kolme neljäsosaa (73 %) vastaajista kertookin, että hallintoedustaja sopii ainoastaan yhdessä työntekijän kanssa, mistä tiedotetaan ja 17 prosenttia vastaajista kertoo, että he eivät saa kertoa kenellekään eteenpäin tietoonsa saamista asioista.

Avovastauksista käy ilmi, että hallintoedustuksen liittyminen vahvasti arvopaperimarkkinalakiin, pörssisäännöksiin ja finanssivalvontaan on hyvin tiedossa ja että tämä vaikuttaa myös siihen, mistä voi vapaasti puhua.

Tiedottamisen kohteena ovat suurimmaksi osaksi luottamusmiehet (72 % vastaajista). Edustamiaan työntekijöitä, joihin toki luottamusmiehetkin kuuluvat, tiedottaa vastaajista noin puolet (49 %). Avovastauksessa erityisenä tiedottamisen kohteena mainitaan mm. varaedustaja.

Sinänsä joko tiedottamista tai velvoitetta siitä pidättäytymiseen ei nähdä isona ongelmana. Eri asia on muualla tässä analyysissä käsitelty yksinäisyyden kokemus sekä tunne siitä, että tietää paljon asioita, joista ei kuitenkaan saa kertoa rangaistusten uhalla muille mitään.

Koulutus

Tällä hetkellä hallintoedustuslaki ei sisällä laisinkaan säännöksiä koskien oikeutta koulutukseen ja tämä näkyy osaltaan tätä asiaa koskevissa vastauksissa. **Koulutusta kertoo saaneensa joka neljäs (27 %), mutta joka kolmas (32 %) kertoo, että ei ole saanut koulutusta, vaikka sitä haluaisi.**

Koulutusta tahdottaisiin etenkin yrityslainsäädännöstä ja seuraavaksi eniten liiketoimintastrategioista ja taloudesta. Myös neuvottelutaidot ja toimialatuntemus koettiin asioiksi, joista lisäkoulutus olisi tarpeen. Välillä vastaan tulevat myös puutteet hallintoedustajan kielitaidossa ja eräässä avovastauksessa vastaaja kertookin suurimmaksi ongelmakseen vaikutusmahdollisuksiensa suhteen, että kokoukset käydään nykyisin englanniksi.

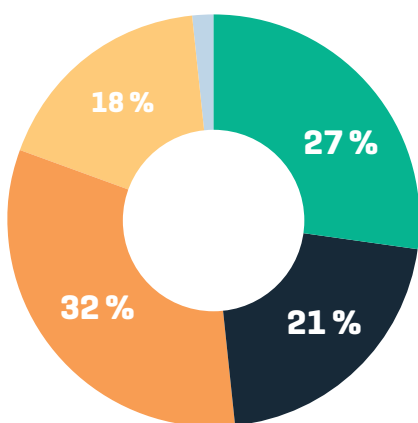


Hallintoedustajalla ei ole velvoitetta tiedottaa niitä henkilöitä, joita edustaa.

Kaiken kaikkiaan tämä vahvistaa viestiä siitä, että hallintoedustaja voi kokea helposti olevansa tilanteessa, jossa hän tarvitsee lisää osaamista, tietoja ja taitoja, jotta voi vaikuttaa asioihin sellaisella tavalla kuin haluaa ja jonka kokee tärkeäksi. Koulutuksen antaminen hyödyttää myös työnantajaa, sillä mitä enemmän hallintoedustajalla on tietoja ja osaamista, sitä enemmän hän pystyy hyödyttämään yritystä sen päätöksentekoprosesseissa omalla panoksellaan.

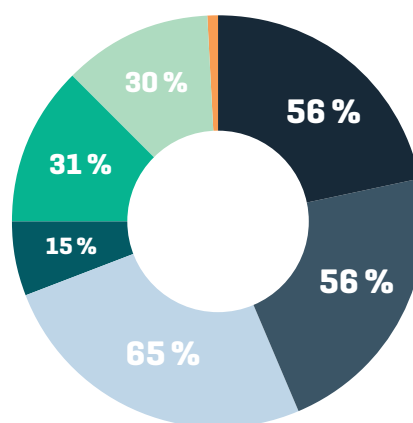
Avovastauksista käy ilmi, että ongelmia aiheuttaa myös esim. ajanpuute, koska hallintoedustajan tulee kyetä hoitamaan myös varsinaiset työtehtävänsä. Jos henkilöllä on olemassa jo ennestään tarvittavia valmiuksia (esimerkiksi hallitustyöhön) joko hänen työnsä tai harrastuneisuutensa pohjalta, on toimimisen hallintoedustajana koettu olevan lähtökohtaisesti helpompaa.

11. Oletko saanut koulutusta hallintoedustajan roolissa ja tehtävässä?



- 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 %

Hallintoedustuksen hyödyllisyys

Kun vastaajilta kysyttiin, että onko hallintoedustuksesta ollut heidän mukaansa hyötyä yritykselle, niin **62 prosenttia kaikista vastaajista arvioi, että siitä 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.

Avovastauksissa hyödyistä kerrotaan tarkemmin mm. seuraavaa:

”Yhteistyö on parantunut.”

”Informaation kulku on parantunut.”

”Toimintatavat yrityksessä ovat mielestäni hitaasti muuttumassa (paremmiksi).”

”Vuoropuhelu ylemmän johdon kanssa 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 muut henkilöstöedut päätettyä.”

”Ajankohtaisia asioita on helppo seurata puolin ja toisin.”

”Parantaa yhteistyötä ja toistemme ymmärtämistä.”

Kaiken kaikkiaan vastauksista käy ilmi esipuheessakin esille tuotuja seikkoja, kuten tietojen välitymistä työntekijöiltä johdolle ja johdolta työntekijöille, muutostilanteiden parempaa läpivientiä ja parempaa tietopohjaa tehtävien päätösten taustalla. Useat kommentit kertovat ylipäätään vuorovaikutuksen ja vuoropuhelun paranemisesta yrityksessä; seikasta, johon lailla on alun perin pyrittykin.

Vain 14 prosenttia vastaajista koki, että 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 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."

Loppusanat ja yhteenveto

Alun perin jo lähes kolmekymmentä vuotta vanha hallintoedustuslaki on tarkoitettu hyödyttämään sekä yritystä että sen työntekijöitä. Ja kuten tästä selvityksestä käy ilmi, järjestelmän on koettu hyödyttävän molempia osapuolia etenkin paremman tietojen vaihdon, parantuneen yhteistyön, laajemman päätöksentekoa koskevan tietopohjan ja paremman toisen osapuolen ymmärtämisen muodossa. Joissakin yrityksissä järjestelmän on kerrottu estäneen konflikteja.

Hallintoedustusjärjestelmä löytyy jossakin muodossa 18:sta eurooppalaisesta maasta, mutta EU-tason direktiiviä ei siitä ole pyrkimyksistä huolimatta säädetty. Muissa Pohjoismaissa vaaditut työntekijämäärät ovat Euroopan alhaisimmat (Ruotsissa¹³ 25, Norjassa¹⁴ 30 ja Tanskassa 30). Paikka sijaitsee lähes järjestäen kaikissa muissa maissa yrityksen hallituksessa, eikä siitä voida sopia toisin. Tämä tarkoittaa sitä, että paikkaa ei voida siirtää pois hallituksesta yrityksen muihin toimielimiin.

¹³ Ruotsissa lain vaatima työntekijämäärä on Euroopan alhaisin, ainoastaan 25. Lisäksi paikka on aina yrityksen hallituksessa, eikä sitä voida sopia mihinkään muualle yritykseen. Yleensä mallista ei sovi käytännössä laisinkaan, koska laki antaa riittävän selkeät ohjeet ja mahdollisuudet sen noudattamiseen. Paikka hallituksessa on osaltaan syynä sille, miksi tarve kouluttaa ruotsalaisia hallintoedustajia on suuri: he toimivat elimessä samalla vastuulla kuin muutkin sen jäsenet. Edustajia on yhteensä kolme ja heillä on kolme varaedustajaa, jotka saavat olla paikalla hallituksen kokouksessa. Heillä on sekä puhe-, että äänioikeus (Suomessa hallituksessa esimerkiksi vain puhe-, mutta ei äänioikeutta). Edustajien läsnäolo-oikeutta ei ole rajoitettu missään tilanteissa. Ruotsissa hallintoedustajaa sitoo samantyyppinen salassapitovelvollisuus kuin suomalaistakin hallintoedustajaa, eikä hän saa kertoa eteenpäin yrityksen liike- tai ammattisalaisuuksia tai mitään muutakaan, joka voisi vahingoittaa yritystä tai sen toimintaa. Lain rikkomisesta seuraa vahingonkorvaus, mutta on hiukan epäselvää, että kenelle tämä vahingonkorvaus maksetaan ja mistä rahallisen arvon omaava vahinko voi näissä tapauksissa ylipäätään muodostua.

¹⁴ Norjassa lain vaatima työntekijämäärä on Euroopan toiseksi alhaisin eli 30. Lisäksi edustuspaikka on Norjassakin aina yrityksen hallituksessa. Edustajia on periaatteessa kolme ja jos yrityksessä on yli 50 työntekijää, voidaan tällöin vaatia, että 1/3 yrityksen hallituksesta edustaa työntekijöitä (eli jos yrityksen hallituksessa on yhdeksän jäsentä, tulee niistä kolmen edustaa työntekijäpuolta). Näille edustajilla voidaan valita varaedustajat, mutta he eivät saa olla paikalla kokouksessa, ellei varsinainen edustaja ole estyneenä. Edustajien läsnäolo-oikeutta ei ole rajoitettu missään tilanteissa. Norjassa ei ole erityisiä hallintoedustajaa koskevia salassapitosäännöksiä, vaan siellä mennään yleisen hallituksen jäseniä koskevan ja usein myös yhtiöjärjestyksessä säädetyn salassapitovelvoitteen mukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että myös tämän mukaan hallintoedustajaa pidetään täysin hallituksen varsinaisena jäsenenä. Norjasta lain rikkomisesta sekä siitä, että hallintoedustajaa ei ole yritykseen valittu tai kokoukseen kutsuttu, seuraa tämän päätöksen peruuttaminen tai jäädyttäminen, kunnes hallintoedustajaa on kuultu. Tämä on eurooppalaisellakin mittakaavalla vahvin mahdollinen sanktio näissä tilanteissa ja tällä sanktiomallilla on yleensä myös eniten vaikutusta työnantajan toimintaan. Samalla tämä sanktiomalli tukee tämän lain noudattamista tehokkaimmin.

Muualla Euroopassa tehtyjen tutkimusten mukaan hyvin toimivasta hallintoedustusjärjestelmästä seuraa selkeitä hyötyjä yritykselle. 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 taustalla olevat syyt, etenkin yrityksen uudelleenjärjestelytilanteissa. Muita hyötyjä ovat paremman työhyvinvoinnin mukanaan tuomat edut, kuten pidemmät työurat, innovaatiot, yrityksen parempi kilpailu- ja suorituskyky, ja jopa korkeampi markkina-arvo. Järjestelmillä on yleensä myönteistä merkitystä myös ulkopuolisen toimijan tekemissä yritysarviointeissa ja -luokituksissa sekä ns. ei-taloudellisessa raportoinnissa (non-financial reporting). Suoranaisia hyötyjä voivat olla myös kustannussäästöt.

Tällä hetkellä tilanne on haasteellinen sekä toimivan ja tehokkaan hallintoedustusjärjestelmän rakentamisen että sen ylläpidon kannalta. Etenkin sopimuksin toteutettavat keinotekoiset järjestelmät erkaannuttavat hallintoedustuksen normaalista yritystoiminnasta ja siihen liittyvästä päätöksenteosta. Nämä mallit ovat harvoin toimivia, eikä niistä ole hyötyä yritykselle ja sen toiminnalle. Eräs vastaaja kertoikin ”kahvikerhosta ilman kahvia”. Oman ongelmansa aiheuttaa myös se, että hallintoedustusjärjestelmä puuttuu lähes puolesta niitä vähintään 150 työntekijän yrityksestä, joissa tällainen järjestelmä tulisi olla.

Vastauksissaan hallintoedustajat kertoivat myös siitä, että heillä ei ole todellista päätösvaltaa, heitä ei kuulla, eikä heidän mielipiteitään arvosteta. Lisäksi johdon arvojen ja asenteiden ei ole koettu ylipäätään tukevan hallintoedustusjärjestelmän toimivuutta. Eräs vastaaja kommentoikin, että ”hallintoedustus on rakennettu niin, että henkilöstöedustajat eivät ole varsinaisesti tekemässä päätöksiä tai keskustelemassa niistä, vaan ne tehdään muissa forumeissa”.

Vaikutusvallan ja toiminnan puutteesta kertoo osaltaan myös se, että kokouksia on vähän tai että niitä ei ole laisinkaan, edustajia on hyvin paljon¹⁵, sekä se, että hallintoedustajat eivät kuulu yrityksessä sisäpiirirekisteriin. Moni kertoo kaipuustaan yrityksen todellisiin ja normaalisti olemassa oleviin päätöksentekolimiiniin ja pois siitä järjestelmästä, jossa tällä hetkellä ollaan: yleensä toiveena on paikka yrityksen hallituksessa tai yrityksen sellaisessa johtoryhmässä, jossa yrityksen asioita käsitellään normaalistikin ennen lopullista päätöksentekoa. Ne, joilla hallintoedustusjärjestelmä toimii lain mukaan ja hallintoedustuspaikka sijaitsee joko johtoryhmässä tai hallituksessa, kokivat että järjestelmä suo heille eniten vaikutusvaltaa.

Kyselystä kävi myös ilmi, että etenkin salassapitoon liittyvät asiat koetaan ongelmallisiksi: hallintoedustajat kokevat olevansa monesti yksin suuren tietomäärän kanssa, eivätkä he uskalla puhua kuulemistaan asioista kenenkään kanssa. Hallintoedustaja joutuu myös laittamaan paljon peliin omaa osaamistaan, tietojaan ja taitojaan. Tämän vuoksi onkin haasteellista, että nykyisestä laista puuttuu oikeus kouluttautumiseen työajalla ja yhtiön kustannuksella (esimerkiksi eurooppalaisia yritysneuvostoja (EWC) koskevasta laista tällainen kohta löytyy). Osaava ja taitava, koko persoonansa tässä tehtävässä liikoon laittava hallintoedustaja on myös yrityksen etu. Eräs vastaaja kommentoikin, että

¹⁵ Suuri edustajamäärä (neljä tai yli paikkaa löytyy 28 prosentissa vastaajayrityksiä ja suurin yksittäinen määrä oli 13) viittaa yleensä keinotekoiseen järjestelmään.



”vaikutusvalta riippuu todella paljon edustajista ja tällä hetkellä eivät ole niin vahvoja persoonia, että pystyisivät olemaan vaikutusvaltaisia.”

Paremmiin toimivan hallintoedustusjärjestelmän puolesta ovat viime vuosina ottaneet kantaa sekä yhteistoiminta-asiamies että Suomen Yrittäjät ry:n edustajat. Yhteistoiminta-asiamies (Harri Hietala) on ottanut kantaa hallintoedustusasiaan etenkin viimeisimmän hallitusohjelman puitteissa. Tuolloin Hietala esitti, että ”henkilöstön edustusta yrityksen hallinnossa (on) parannettava: olemassa olevien mallien kehittäminen ja *paikka nimenomaan yrityksen hallitukseen tai muuhun oikeasti päätöksiä tekevään elimeen* (esim. sopiva johtoryhmä).” Suomen Yrittäjien vuonna 2016 ilmaistuna tavoitteena on paikallisen sopimisen vahvistaminen, jonka yhteydessä he olisivat valmiita edistämään myös hallintoedustuslain toimivuutta muun muassa lain nojalla suoraan yrityksen hallitukseen/hallintoon sijoitettavalla hallintoedustuspaikalla. Samalla myös vaadittavaa työntekijöiden määrää voitaisiin laskea¹⁶, jotta järjestelmä koskisi myös tiettyä määrää niitä pieniä ja keskisuuria yrityksiä, joita Suomen Yrittäjät pääosin edustavat.

Lain käytännön toimivuuteen ja sisältöön liittyviä puutteita sekä tietoisuutta laista voitaisiin parantaa lakia uudistamalla. Uudistamisen kohteena tulisi olla lain soveltamisrajan alentaminen, velvoite sijoittaa paikka yrityksessä normaalisti voimassa olevaan päätöksentekuelimeen, kieltämällä muut mallit, selkeyttämällä salassapitosäännöksiä ja säätämällä jo lakiin velvoite kattavasta vastuuvakuutuksesta.

Samalla voitaisiin varmistua siitä, että tämä järjestelmä tuottaisi yrityksille ne hyödyt, jotka sen on niille tarkoitettu tuottavan.

¹⁶ Kyselyn mukaan puolet olisi valmis laskemaan alarajaa Ruotsin mallin mukaiseen 25 työntekijään.

EDISTYS ON TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT TP RY:N JULKAISUSARJA

Edistys visioi tulevaisuutta, tuottaa uusia näkökulmia yhteiskunnalliseen keskusteluun ja esittää konkreettisia ratkaisuehdotuksia poliittisen päätöksenteon tueksi. Julkaisusarjan jatkuvia teemoja ovat työn ja työelämän murros, koulutus ja osaaminen, teknologinen kehitys ja innovaatiovetoinen kasvu sekä teollisuuden kilpailukyky.

Julkaisusarjan päätuotteita ovat vahvaan asiantuntijuuteen perustuvat laajat tutkimusraportit. Lisäksi sarjassa julkaistaan analyysejä ja kommentteja yhteiskunnallisista aiheista.

KUVAT

Kansikuvituksen lähdekuva: © Shutterstock, Antishock



TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Teollisuuden palkansaajat TP ry on jäsenliittojensa yhteistyö- ja vaikuttamisjärjestö. TP:ssa on 14 ammattiliittoa kaikista kolmesta palkansaajien keskusjärjestöstä. TP:n liittojen edustamilla aloilla työskentelee noin 440 000 palkansaajaa.

www.tpry.fi