

Työntekijöiden päästävä yritysten hallintoon

Työntekijöiden on saatava edustajansa mukaan suurten yritysten hallituksiin. Yritysten pitää huolehtia siitä, että työntekijät pääsevät vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin. Hallintoedustusta koskevaa lainsäädäntöä on muokattava, jotta yritykset eivät voisi väistellä laillisia velvoitteitaan.

Lain mukaan työntekijöiden pitää saada edustajansa suurten yritysten hallintoelimiin, esimerkiksi hallitukseen tai johtokuntaan. Tätä kutsutaan hallintoedustukseksi. Liian moni yritys jättää asian hoitamatta.

Kun yritys ottaa käyttöön lain vaatiman hallintoedustuksen, yritysten johdon ja työntekijöiden yhteistyö paranee. Tämä käy ilmi Teollisuuden palkansaajien vuonna 2019 julkaisemasta selvityksestä. Kolme neljästä selvityksen kyselyyn vastanneesta sanoi, että ovat voineet vaikuttaa yhteistyön paranemiseen. Toimiva vuoropuhelu työntekijöiden ja työnantajien välillä hyödyttää sekä työntekijöitä että yritystä. Suomi on jäänyt asiassa jälkeen keskeisistä kilpailijamaistaan Ruotsista ja Saksasta.

Hallintoedustusta koskevaa lainsäädäntöä on muokattava. Tällä hetkellä yritys voi vesittää työntekijöiden edustuksen sopimuksilla, jotka vähentävät työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Asiat näyttävät olevan kunnossa, mutta työntekijöitä lähinnä informoidaan tehdyistä päätöksistä.

Työntekijöiden hallintoedustus on (www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19900725) järjestettävä, kun yrityksellä on vähintään 150 työsuhteista työntekijää. Henkilöstöllä on oikeus vaatia, että edustus järjestetään. Edustuksen toteuttamisesta sovitaan työnantajan ja työntekijöiden välisissä neuvotteluissa. Henkilöstöllä on mahdollisuus saada edustaja esimerkiksi yrityksen hallintoneuvostoon, hallitukseen tai johtoryhmään.

Hallintoedustuksen noudattamista valvoo yhteistoiminta-asiamies, joka työskentelee työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä. (tem.fi/yhteistoiminta-asiamies). Asiamies voi tehdä tuomioistuimelle hakemuksen, jossa vaaditaan, että yritys laittaa hallintoedustuksen kuntoon.