

Asia: VN/13115/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)

Tiedot lausunnonantajasta

Napsauta ja lisää otsikko valintakyselyyn

Työntekijäorganisaatio

Yleiset huomiot esitysehdotuksesta

Huomiot

Suomen Laivanpäälystöliitto ry kiittää mahdollisuudesta lausua työryhmän mietinnöstä, joka koskee henkilöstön hallintoedustusta koskevan sääntelyn muuttamista. Liitto pitää henkilöstön osallistumisoikeuksien vahvistamista työelämässä lähtökohtaisesti tärkeänä ja kannatettavana tavoitteena. Henkilöstön hallintoedustus on keskeinen väline henkilöstön näkökulman tuomiseksi yrityksen strategiseen päätöksentekoon sekä avoimuuden ja luottamuksen lisäämiseksi työpaikoilla.

Suomen Laivanpäälystöliitto katsoo kuitenkin, että työryhmän mietintö jää monilta keskeisiltä osin riittämättömäksi eikä se kaikilta osin turvaa henkilöstön todellisia vaikutusmahdollisuuksia yritysten päätöksenteossa. Esityksessä on useita kohtia, jotka käytännössä mahdollistavat hallintoedustuksen merkityksen heikentymisen tai sen toteuttamisen muodollisesti ilman todellista vaikutusvaltaa. Tämä on ristiriidassa hallintoedustuksen perimmäisen tarkoituksen kanssa.

Työryhmä ehdottaa hallintoedustuksen soveltamisrajan alentamista 150 työntekijästä 100 työntekijään. Suomen Laivanpäälystöliitto pitää soveltamisrajan alentamista sinänsä oikeansuuntaisena toimenpiteenä, mutta katsoo, että esitetty muutos on varsin rajallinen. Kansainvälisessä ja erityisesti pohjoismaisessa vertailussa suomalainen järjestelmä jää edelleen huomattavan suppeaksi. Hallintoedustus koskisi muutoksen jälkeenkin vain rajallista joukkoa yrityksiä, eikä esitys merkittävästi laajenna henkilöstön osallistumisoikeuksia suomalaisessa työelämässä.

Merenkulun toimialalla soveltamisrajan merkitys korostuu erityisellä tavalla. Varustamotoiminnalle on tyypillistä, että henkilöstö jakautuu useisiin eri oikeushenkilöihin tai alusyhtiöihin, vaikka toiminta tosiasiallisesti muodostaa yhden kokonaisuuden. Varustamot voivat harjoittaa toimintaansa useiden erillisten yhtiöiden kautta, joissa yksittäisen yhtiön henkilöstömäärä jää usein soveltamisrajan alapuolelle. Tällaisessa tilanteessa henkilöstön hallintoedustus ei toteudu, vaikka konsernin tai varustamokokonaisuuden palveluksessa työskentelisi huomattava määrä työntekijöitä. Työryhmän esityksessä ei riittävästi huomioida tällaista yritysrakennetta, mikä käytännössä rajaa merenkulun työntekijöitä hallintoedustuksen ulkopuolelle.

Suomen Laivanpäälystöliitto pitää myös ongelmallisena sitä, että esityksessä annetaan työnantajalle laaja harkintavalta sen suhteen, missä toimielimessä hallintoedustus toteutetaan. Hallintoedustus voitaisiin toteuttaa hallituksen lisäksi myös johtoryhmässä tai muussa sitä vastaavassa toimielimessä. Tämä ratkaisu sisältää merkittävän riskin siitä, että henkilöstön edustus sijoitetaan toimielimeen, jossa käsitellään vain rajallisesti yrityksen strategisia kysymyksiä tai jossa henkilöstön vaikutusmahdollisuudet jäävät vähäisiksi.

Johtoryhmällä ei ole yhtiöoikeudellista asemaa samalla tavoin kuin yhtiön hallituksella. Johtoryhmän tehtävät, kokoonpano ja toimivalta vaihtelevat yrityksittäin, eikä sen roolia ole säädetty laissa. Tämän vuoksi henkilöstön hallintoedustuksen toteuttaminen johtoryhmässä ei takaa henkilöstölle tosiasiallista mahdollisuutta osallistua yrityksen kannalta keskeiseen päätöksentekoon. Esitetty sääntely jättää mahdollisuuden järjestelyihin, joissa hallintoedustus toteutetaan muodollisesti, mutta henkilöstön vaikutusmahdollisuudet jäävät käytännössä vähäisiksi.

Suomen Laivanpäälystöliitto katsoo, että hallintoedustuksen tulee lähtökohtaisesti toteutua yrityksen hallituksessa tai muussa tosiasiallista päätösvaltaa käyttävässä toimielimessä. Muussa tapauksessa on vaarana, että hallintoedustus typistyy tiedonsaantikanavaksi ilman todellista vaikutusmahdollisuutta.

Merenkulun näkökulmasta henkilöstön hallintoedustuksen merkitys on erityisen keskeinen myös toiminnan turvallisuuden kannalta. Aluksilla työskentelevä henkilöstö toimii usein fyysisesti ja organisatorisesti erillään varustamon maissa sijaitsevasta johdosta. Päätökset alusten miehityksestä, työaikajärjestelyistä, kunnossapidosta, turvallisuusjärjestelmistä ja operatiivisista toimintatavoista tehdään tyypillisesti varustamojen johdossa, mutta niiden vaikutukset kohdistuvat suoraan aluksilla työskentelevään henkilöstöön sekä meriturvallisuuteen.

Laivanpäälystö vastaa aluksilla paitsi työn tekemisestä myös turvallisuudesta ja operatiivisesta toiminnasta. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää, että aluksilla työskentelevän henkilöstön näkökulma tulee aidosti huomioiduksi yritysten päätöksenteossa. Hallintoedustus tarjoaa tähän keskeisen kanavan. Jos hallintoedustus toteutetaan sellaisessa toimielimessä, jossa ei käsitellä varustamon

strategisia ratkaisuja tai operatiivisia linjauksia, menetetään merkittävä mahdollisuus tuoda päätöksentekoon käytännön operatiivista asiantuntemusta sekä turvallisuusnäkökulmaa.

Lisäksi merenkulku on voimakkaasti kansainvälinen toimiala, jossa kilpailu ja kustannuspaineet ovat merkittäviä. Tällaisessa toimintaympäristössä päätökset esimerkiksi miehityksestä, alusten liputuksesta ja operatiivisista järjestelyistä voivat vaikuttaa suoraan työntekijöiden työoloihin, työturvallisuuteen ja työpaikkojen säilymiseen. Henkilöstön hallintoedustuksella on keskeinen rooli sen varmistamisessa, että näitä kysymyksiä tarkastellaan myös työntekijöiden näkökulmasta.

Suomen Laivanpäällystöliitto kiinnittää huomiota myös siihen, että mietinnössä esitetään mahdollisuutta poiketa hallintoedustuksen toteuttamistavasta viranomaisluvan perusteella. Samanaikaisesti hallinnon rakenteita koskevassa valmistelussa on esitetty yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista. Mietinnössä ei kuitenkaan riittävällä tavalla arvioida sitä, mikä viranomainen vastaisi poikkeuslupamenettelystä ja miten henkilöstön oikeusturva tällaisessa tilanteessa turvattaisiin. Lainsäädännön selkeyden ja oikeusturvan kannalta on välttämätöntä, että poikkeuslupamenettelylle on selkeä toimivaltainen viranomainen ja riittävät resurssit.

Lisäksi on huomattava, että mietinnössä ei ole arvioitu hallintoedustusta koskevaa seuraamusjärjestelmää. Henkilöstön osallistumisoikeuksien tosiasiallinen toteutuminen edellyttää kuitenkin, että työnantajan velvollisuuksien laiminlyöntiin liittyy toimiva ja riittävän tehokas seuraamusjärjestelmä. Ilman tällaisia säännöksiä on olemassa riski, että hallintoedustus jää käytännössä toteutumatta.

Suomen Laivanpäällystöliitto katsoo kokonaisuutena, että työryhmän esitys sisältää joitakin myönteisiä elementtejä, mutta se ei riittävällä tavalla vahvista henkilöstön todellisia vaikutusmahdollisuuksia yritysten päätöksenteossa. Erityisesti mahdollisuus sijoittaa hallintoedustus muihin kuin todellista päätösvaltaa käyttäviin toimielimiin sekä toimialojen erityispiirteiden puutteellinen huomioiminen heikentävät esityksen vaikuttavuutta.

Merenkulun toimialalla henkilöstön hallintoedustuksen merkitys korostuu toiminnan turvallisuuden, työn erityisolosuhteiden ja varustamojen kansainvälisen toimintaympäristön vuoksi. Näistä syistä lainsäädännön tulisi turvata henkilöstön edustajille todellinen mahdollisuus osallistua yritysten keskeiseen päätöksentekoon.

Suomen Laivanpäällystöliitto katsoo, että sääntelyä tulee täsmentää siten, että henkilöstön hallintoedustus toteutuu yrityksen päätöksenteon kannalta keskeisissä toimielimissä, ja että sääntelyssä otetaan paremmin huomioon toimialojen, kuten merenkulun, erityispiirteet.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

-

Huomiot

-

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

-

Kankainen Susanna
Suomen Laivanpäälystöliitto ry - Susanna Kankainen