

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan, että yrityksen henkilöstö saisi oikeuden tietyin edellytyksin valita edustajansa yrityksen hallinnosta ja johdosta vastaaviin toimielimiin. Tällaisia toimielimiä voivat olla esimerkiksi hallintoneuvosto, hallitus, johtokunta tai johtoryhmä. Lakia sovellettaisiin sellaisiin osakeyhtiöihin, osuuskuntiin ja muihin taloudellisiin yhdistyksiin, vakuutusyhtiöihin sekä liike-, osuus- ja säästöpankkeihin, joiden henkilöstön määrä Suomessa on säännöllisesti vähintään 150.

Henkilöstön edustus tulisi lakiehdotuksen mukaan ensisijaisesti pyrkiä järjestämään yrityksen ja henkilöstön välisin sopimuksin. Sopimuksella voidaan vapaasti valita se tai ne yrityshallinnon tasot, joilla henkilöstön edustus toteutetaan. Henkilöstön edustajien määrästä, asemasta ja tehtävistä hallintoelimissä voidaan niin ikään sopia. Sopimuksen tekemiseksi riittää ehdotuksen mukaan se, että yritys ja vähintään kaksi sellaista henkilöstöryhmää, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä sen hyväksyvät.

Jos yrityksen ja henkilöstön välillä ei kyetä sopimaan henkilöstön edustuksesta edellä mainituin tavoin puolentoista vuoden kuluessa siitä kun laki tulee voimaan, on henkilöstön edustus tämän siirtymäkauden jälkeen järjes-

tettävä lain vähimmäisehdot täyttävällä tavalla. Näissä tilanteissa yrityksen velvollisuutena on osoittaa toimitielin, johon henkilöstö voi nimetä edustajansa. Yritys voi itsenäisesti valita toimitielimen. Edellytyksenä on vain, että sen käsiteltäväksi tulevat tärkeät liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevat ratkaisut. Henkilöstön edustajia voi olla neljäsosa asianomaisen toimitielimen muiden jäsenten määrästä, vähintään edustajia on kuitenkin yksi ja enintään neljä. Henkilöstön edustajia voisi olla useammassakin kuin yhdessä toimitielimessä.

Henkilöstön edustajat valitaan yhtiöjärjestyksessä tai säännöissä määrättyjen jäsenten lisäksi. Heillä on lähtökohtaisesti samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuu kuin yrityksen valitsemilla asianomaisen toimitielimen jäsenillä. Henkilöstön edustajilla ei kuitenkaan olisi oikeutta osallistua yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja tai henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön edustajat olisivat saman tehostetun irtisanomissuojan piirissä kuin luottamusmiehet työsopimuslain mukaan.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 1991.

## SISÄLLYSLUETTELO

|                                                               | Sivu |                                                             | Sivu |
|---------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------|------|
| YLEISPERUSTELUT .....                                         | 3    | 3.2. Valmisteluvaiheet ja -aineisto .....                   | 7    |
| 1. Esityksen tavoitteet .....                                 | 3    | 4. Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaikutukset ..... | 7    |
| 2. Keinot .....                                               | 3    | 5. Esityksen taloudelliset vaikutukset .....                | 7    |
| 3. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu .....                 | 4    | YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT .....                          | 8    |
| 3.1. Nykyinen tilanne .....                                   | 4    | 1. Lakiehdotus .....                                        | 8    |
| 3.1.1. Yleistä .....                                          | 4    | 2. Voimaantulo .....                                        | 8    |
| 3.1.2. Valtionyhtiöiden hallintoneuvosto-edustuskokeilu ..... | 5    | LAKITEKSTI .....                                            | 14   |
| 3.1.3. Muut henkilöstön edustusjärjestelmät .....             | 5    | Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa .....   | 14   |
| 3.1.4. Henkilöstön edustusjärjestelmistä ulkomailla .....     | 5    |                                                             |      |
| 3.1.5. Kehitys Euroopan yhteisöjen (EY) piirissä .....        | 6    |                                                             |      |

## YLEISPERUSTELUT

### 1. Esityksen tavoitteet

Osallistumisjärjestelmillä tarkoitetaan yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön mahdollisuutta eri tavoin vaikuttaa itseään ja yritystään koskeviin päätöksiin. Henkilöstön oikeus olla edustettuna yrityksen hallinnossa (henkilöstön edustus) on eräs niistä järjestelmistä, joilla pyritään parantamaan osallistumismahdollisuuksia.

Henkilöstön edustuksen tavoitteena on:

- henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen,
- tiedonkulun parantaminen,
- tiedon tason ja päätöksen sisällön parantaminen,
- yritysjohtoon ja henkilöstön keskinäisen luottamuksen lisääminen,
- henkilöstön turvallisuuden tunteen lisääminen ja
- yrityksen toimintakyvyn parantaminen.

Tarkoituksenmukaisesti järjestetyn henkilöstön edustuksen on todettu parantavan tiedonkulkua henkilöstön, yritysjohtoon sekä omistajien välillä. Henkilöstön asiantuntemus voidaan näin entistä tehokkaammin hyödyntää yritystä ja sen liiketoimintaa koskevassa päätöksenteossa. Tiedonkulun kannalta periaatteellista merkitystä on erityisesti sillä, että henkilöstön edustajat saavat käyttöönsä sen aineiston, joka muillakin asianomaisen toimielimen jäsenillä on.

Tiedonkulkua henkilöstön piirissä rajoittaa hallintoelinten jäsenten vaitiolovelvollisuus. Käytännössä henkilöstön edustuksen ei ole voitu todeta merkittävästi lisänneen liike- ja ammattisalaisuuksien ilmitulon vaaraa niissä maissa, joissa henkilöstön edustus on toteutettu, eikä myöskään Suomessa valtionyhtiöissä toimeenpannun kokeilun yhteydessä.

Henkilöstön edustusta koskevien järjestelmien ei ole havaittu hidastavan päätöksentekoa, vaikka asianomaisen toimielimen kokoonpano laajentuu ja vaikka henkilöstön edustajien asiantuntemus vaihtelee. Päätöksenteon

sujuvuutta lisäävät omalta osaltaan riittävä koulutus ja kokemuksen karttuminen.

Yrityksen liiketoiminnan kannalta henkilöstön ja yritysjohtoon vuorovaikutuksen tehostamisella pyritään luonnollisesti yrityksen kilpailukykyyn parantamiseen ja yritystoiminnan jatkuvuuden turvaamiseen. Yritykset joutuvat kirstytyvässä kilpailussa jatkuvasti kehittämään toimintaansa. Luottamuksellinen ja tavoitteellinen yhteistyö omistajan, yritysjohtoon ja henkilöstön välillä lisää henkilöstön sitoutumista yrityksen tavoitteisiin ja parantaa tätä kautta myös niiden kilpailukykyä. Henkilöstön edustus luo siten myös uusia mahdollisuuksia yrityksen ja henkilöstön työsuhteiden laadun ja jatkuvuuden kehittämiseksi.

### 2. Keinot

Koska yritysten koko, rakenne, hallintoelinten suuruus ja tehtävät, yrityskulttuuri ja yhteistoimintavalmiudet ovat erilaisia, ei yksi ja sama kaavamainen hallintoedustusjärjestelmä välttämättä johtaisi eri yrityksissä parhaaseen lopputulokseen. Yritysten erilaisuudesta johtuen on tarkoituksenmukaista sopia yrityskohteisesti henkilöstön edustuksesta yrityksen ja henkilöstön kesken. Vapaaehtoiisiin sopimusjärjestelyihin tulisi päästä erityisesti siitä syystä, että lakiehdotus koskee hyvin erilaisia yrityksiä.

Lakiehdotuksessa henkilöstön edustuksella tarkoitetaan yrityksen henkilöstön oikeutta osallistua edustajiensa välityksellä yritysjohtoon kuuluvaan toimielimeen. Nämä toimielimet voivat olla laissa säädettyjä tai laissa sääntelemättömiä. Lakisääteinen toimielin voi olla pakollinen, kuten esimerkiksi osakeyhtiön hallitus, tai vapaaehtoinen, kuten esimerkiksi osakeyhtiön hallintoneuvosto. Kaikilla yritysmuodoilla ei kuitenkaan ole pakollisia toimielimiä; tällaisia yritysmuotoja ovat muun muassa yksityinen elinkeinonharjoittaja, avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö. Lakiehdotus ei koske näitä yritysmuotoja. Sen sijaan esimerkiksi osakeyh-

tiöllä, osuuskunnalla, säästöpankeilla ja keskinäisillä vakuutusyhtiöillä on oltava näitä yritysmuotoja koskevassa lainsäädännössä säädetty toimitukset. Tässä tarkoitettuna laissa sääntelemättömänä toimitelimenä voidaan myös pitää esimerkiksi sellaista johtoryhmää, joka toimitusjohtajan johdolla osallistuu tämän päättäväksi kuuluvien asioiden käsittelyyn.

Siinä tapauksessa, ettei sopimusjärjestelyin löydetä osapuolia tyydyttävää ja lain vähimmäisehdot täyttävää hallintoedustuksen mallia, olisi henkilöstön edustus esityksen mukaan järjestettävä yrityksen osoittamassa lakisääteisesä tai vapaaehtoisessa hallintoelimestä. Henkilöstöllä olisi oikeus nimetä tähän toimitelimeen edustaja tai edustajia siten, että heitä olisi yhteensä yksi neljäsosa muiden jäsenten määrästä. Henkilöstön edustajilla olisi pääsääntöisesti samat oikeudet kuin muillakin asianomaisen toimitelimen jäsenillä.

Ehdotuksen mukainen henkilöstön edustusjärjestelmä koskee yrityksiä, joiden henkilöstön määrä Suomessa on vähintään 150. Tämän mukaan lain soveltamispiirissä olisi noin 675 000 työntekijää ja noin 850 yritystä.

### 3. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

#### 3.1. Nykyinen tilanne

##### 3.1.1. Yleistä

Suomen lainsäädännössä ensimmäinen työntekijöiden osallistumiseen liittyvä säännös on vuoden 1922 työsuojelulain (141/22) 19 §:n säännös mittamiehistä. Sitä vastaava säännös sisältyy edelleen vuoden 1970 työsuojelulain (320/70) 21 §:ään.

Luottamusmiesjärjestelmä on olennainen osa henkilöstön osallistumista. Ammattijärjestön luottamusmiehiä koskevia säännöksiä on muun muassa työsuojelulain 53 §:ssä ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain, jäljempänä *yhteistoimintalaki*, 3 §:ssä.

Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/73), jäljempänä *valvontalaki*, 2. luku käsittelee työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa. Lain mukaan työnantajan ja työntekijöiden on oltava yhteistoiminnassa työsuojelua koskevisä asioissa. Valvontalain 10 §:n 4 momentin mukaan työsuojeluvaltuutettu edustaa työnte-

kijöitä työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskevissa asioissa. Valvontalain kumottiin ammattientarkastuslaki (72/27), jonka 9 §:ssä oli säännös työlainsäädännön edellyttämästä luottamusmiehestä.

Yhteistoimintalaki tuli voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1979. Lailla kumottiin työsuojelulaki (142/22) ja tuotantokomiteoista annettu laki (843/49), jota oli edeltänyt vuoden 1946 lailla tuotantokomiteoista (470/46) järjestetty kokeilu. Yhteistoimintalakia sovelletaan yritykseen, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 30. Yhteistoimintalain mukaan työnantajalla on velvollisuus neuvotella työntekijöiden, toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa lain määräämistä asioista ennen niiden ratkaisemista.

Neuvotteluvelvoite koskee lain 6 §:ssä tarkoitettuja asioita. Kuitenkin lain 6 §:n 10 kohdassa tarkoitetuista työsuojelusta ja 12 kohdassa tarkoitettu koulutuksesta on sovittava yhteistoimintamenettelyssä ja lain 6 §:n 14 kohdassa tarkoitetuissa sosiaalitoimen alaan kuuluvissa asioissa päätös tehdään henkilöstön kannan mukaisesti. Neuvottelumenettelyyn liittyy tiedottamisvelvollisuus, jonka mukaan asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot on ennakolta ja eräin osin määrääjässä ennen kokousta annettava asianomaisille henkilöstön edustajille.

Yhteistoimintalakia muutettiin neuvotteluvien asioiden ja neuvottelumenettelyn osalta kuluvan vuoden huhtikuun alussa voimaan tulleella lailla (724/88) lähinnä henkilöstösuunnittelun, työsuojelun ja koulutusjärjestelyjen tehostamiseksi. Lain soveltamisala jäi tämän muutoksen yhteydessä ennalleen.

Nykyinen luottamusmiesjärjestelmä perustuu työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välisiin sopimuksiin. Yhteistoimintalaki on osaltaan lisännyt luottamusmiesjärjestelmän merkitystä. Sen mukainen neuvottelujärjestys perustuu keskeisiltä osiltaan luottamusmiesjärjestelmään.

Luottamusmiessopimusten lisäksi yksityisellä sektorilla on solmittu useita muitakin sopimuksia, jotka koskevat henkilöstön osallistumista yritysten päätöksentekoon. Osallistumiseen liittyvät sopimukset käsittelevät pääasiassa yhteistoimintaa, tiedotusta, yrityksen toimintojen kehittämistä, rationalisointia, työsuojelua ja koulutusta. Lisäksi järjestöt ovat solmineet vuonna 1981 sopimuksen yhteistoimintaneuvottelukunnan perustamisesta.

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa on toteutettu eräissä sosiaaliturvaan liittyvissä organisaatioissa. Sitä koskevat säännökset ovat eläkesäätiölain 8 §:ssä (874/71) ja avustuskassalain (471/42) 33 §:ssä.

Valtion liikelaitoksista annetussa laissa (627/87) säädetään, että valtion liikelaitoksen hallituksen jäsenistä vähintään yhden tulee olla henkilöstön edustaja. Tarkemmat säännökset valtion liikelaitoksista annetaan liikelaitoskohtaisilla laeilla. Kun lakiehdotusta ei ole ulotettu koskemaan näitä laitoksia, on lähtökohtana ollut, että asianomaisia lakeja tarvittaessa erikseen muutetaan riittävän vastaavuuden saavuttamiseksi valtion liikelaitosten ja lakiehdotuksessa tarkoitettujen yritysten välillä.

### 3.1.2. Valtionyhtiöiden hallintoneuvostoedustuskokeilu

Valtioneuvosto vahvisti lokakuussa 1983 valtionyhtiöiden toimintaa koskevan periaatepäätöksen. Sen mukaan "valtionyhtiöiden henkilöstön osallistumismahdollisuuksia hallintotoiminnan, lähinnä hallintoneuvoston työskentelyyn, kehitetään välittömästi yhteistyössä johdon ja henkilöstön kanssa pitäen tavoitteena yhtenäisen käytännön aikaansaamista kaikissa yhtiöissä siten, että mahdolliset toimenpiteet voidaan toteuttaa keväällä 1984 pidettävässä varsinaisessa yhtiökokouksessa". Tämän periaatepäätöksen pohjalta vuoden 1985 alusta on kehitetty erilaisia järjestelmiä. Suurimmassa osassa yrityksiä henkilöstön edustus on toteutettu sekä lakisääteisessä hallintoneuvostossa että käytännön toimintaa johtavissa tulossikojen johtoryhmissä.

Hallintoneuvosto nimeää henkilöstöjärjestöjen esityksestä hallintoneuvostoon kahdesta kolmeen henkilöstön edustajaa ja heille varajäsenet. Ainakin yhden varsinaisen ja yhden varajäsenen tulee edustaa toimihenkilöitä.

Esityksen henkilöstön edustajiksi voivat tehdä henkilöstöä edustavat keskeisimmät henkilöstöjärjestöt. Jos sopimukseen ei päästä, suoritetaan suhteelliset vaalit, joissa ehdokasasetelusta vastaavat henkilöstöjärjestöt.

Henkilöstön edustajilla on läsnäolo- ja puheoikeus hallintoneuvoston kokouksissa lukuunottamatta ylimmän johdon valintaan ja palkkaukseen sekä työehtosopimukseen liittyviä kysymyksiä.

Henkilöstön edustajat rinnastetaan hallintoneuvoston jäseniin toimikauden pituuden, tietojen saannin, kustannusten korvausten, ajankäytön ja muiden seikkojen osalta. Toimiminen henkilöstön edustajana luetaan yhtiössä suoritetuksi työksi. Henkilöstön edustajat ovat antaneet vaitiolositoumuksen.

Mikäli henkilöstön edustajat haluavat saat-  
taa jonkin asian hallintoneuvostossa esille, siitä on ilmoitettava hyvissä ajoin ennen hallintoneuvoston kokousta hallintoneuvoston puheenjohtajalle tai toimitusjohtajalle. Johtoryhmätyöskentelyyn osallistumisesta on yleensä sovittu yrityskohtaisessa yhteistoimintamenettelyssä.

Järjestelyt ovat voimassa toistaiseksi kokeilulukuina. Seurantatutkimuksen mukaan niin henkilöstön edustajista, yritysjohtajista kuin hallintoneuvoston jäsenistäkin ylivoimainen enemmistö pitää kokeilusta saamiaan kokemuksia myönteisinä. Tosin henkilöstöstä peräti 2/3 ei osannut vastata asiaa koskevaan kysymykseen lainkaan.

### 3.1.3. Muut henkilöstön edustusjärjestelmät

Valtionyhtiöiden lisäksi myös useissa muissa yrityksissä on omistajan päätöksellä annettu henkilöstölle mahdollisuus valita edustajansa yrityksen johtoeleimiin. Useimmissa tapauksissa edustusoikeus rajoittuu läsnäolo- ja puheoikeuteen kyseisten johtoeleimien kokouksissa. Yrityksestä riippuen henkilöstön edustus on toteutettu hallintoneuvostossa, hallituksessa tai johtoryhmässä.

### 3.1.4. Henkilöstön edustusjärjestelmistä ulkomailla

Henkilöstön edustus on toteutettu useissa Länsi-Euroopan maissa, muun muassa Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Hollannissa, Saksan Liittotasavallassa ja Itävallassa. Asiaa koskeva lainsäädäntö on peräisin lähinnä 1970-luvun alkupuoliskolta. Saksan Liittotasavallassa säädettiin kuitenkin ensimmäinen henkilöstön edustusta koskeva laki jo vuonna 1951.

Eri maiden henkilöstön edustusjärjestelmien vertailussa on otettava huomioon se, että vertailtavien toimielinten tehtävät ja asema eivät aina vastaa toisiaan johtuen lainsäädännöstä,

vallitsevasta yrityskulttuurista ja yleisistä kansallisista lähtökohdista.

Henkilöstön edustuksen toteutukseen on vaikuttanut se, onko yritysorganisaatio yksiportainen (yhtiökokous — hallitus) vai kaksiportainen. Saksan Liittotasavallassa, Hollannissa ja Itävallassa yritysorganisaatioon kuuluu hallintoneuvosto ja niissä henkilöstön edustajat valitaan hallintoneuvostoon. Ruotsissa taas sovelletaan yksiportaista yritysorganisaatiota, ja siellä henkilöstön edustajat valitaan hallitukseen. Tanskassa yrityksellä voi olla hallintoneuvosto, mutta henkilöstön edustajat valitaan kuitenkin hallitukseen. Norjassa yrityksellä voi olla *bedriftsforsamling* -niminen toimielin, joka muun muassa valitsee yrityksen hallituksen. Henkilöstön edustus on toteutettu tässä toimielimessä ja sen henkilöstöä edustavien jäsenten niin halutessa myös hallituksessa. Jos yrityksellä ei kuitenkaan ole *bedriftsforsamlingia*, henkilöstön edustus toteutetaan hallituksessa.

Ruotsissa henkilöstön edustus koskee yritystä, jonka palveluksessa on keskimäärin vähintään 25 palkansaajaa. Norjassa ja Tanskassa rajana on 50 palkansaajaa. Saksan Liittotasavallassa eri lakien soveltamisrajoina ovat 5, 500, 1 000 ja 2 000 palkansaajaa. Hollannissa edustus toteutetaan vähintään 100 palkansaajan yrityksessä. Itävallassa edustuksen toteuttamisen rajoina ovat 5, 40 ja 300 palkansaajaa.

Ruotsissa paikalliset ammattijärjestöt valitsevat yrityksen hallitukseen palkansaajajäsenet. Norjassa ja Tanskassa valinta perustuu henkilöstön suorittamaan vaaliin. Saksan Liittotasavallassa valintamenettely vaihtelee laeittain; käytössä on sekä suora että välillinen vaali ja myös yritysneuvosto-nimisellä toimielimellä on valintaan liittyviä tehtäviä. Hollannissa hallintoneuvosto valitsee itse jäsenensä muun muassa henkilöstön valitseman yritysneuvoston ehdotuksen pohjalta ja lisäksi yritysneuvostolla on veto-oikeus hallintoneuvoston päätökseen.

Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa henkilöstön edustajan on oltava yrityksen palveluksessa. Hollannissa henkilöstön edustaja ei saa olla yrityksen taikka ammattiliiton palveluksessa. Saksan Liittotasavallassa henkilöstön edustajaksi voidaan valita myös muita kuin yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä.

Oikeuksiensa ja velvollisuuksiensa puolesta henkilöstön edustajat rinnastetaan pääsääntöisesti kyseisen toimielimen muihin jäseniin. Ruotsissa palkansaajaedustaja ei kuitenkaan

saa osallistua asian käsittelyyn, kun kysymys on neuvottelusta palkansaajajärjestöjen kanssa, työehtosopimuksen irtisanomisesta tai työtaisteluista. Tanskassa henkilöstön edustaja on esteellinen käsiteltäessä työtaistelu- tai työehtosopimusasia.

### 3.1.5. Kehitys Euroopan yhteisöjen (EY) piirissä

EY:ssä on käyty jo pitkään keskustelua työelämän osapuolten vuorovaikutuksen pohjalle rakentuvasta palkansaajien osallistumisesta työelämässä.

Eräisiin EY:n yhteisölainsäädäntöä koskeviin direktiiviehdotuksiin sisältyy määräyksiä työntekijöiden edustuksesta yritysten hallinnossa. Näistä keskeisimpänä voidaan pitää ehdotuksia viidenneksi ja yhdeksänneksi yhtiödirektiiviksi. Viides direktiivi mahdollistaa useita henkilöstön edustusta koskevia vaihtoehtoisia järjestelmiä pitkälti Saksan Liittotasavallan lainsäädäntöä mukaillen. Ehdotuksen mukaan edustus olisi toteutettava kaikissa yhtiöissä, joissa on yli 1000 työntekijää. Ehdotus yhdeksänneksi yhtiödirektiiviksi koskee toisistaan taloudellisesti riippuvaisia yhtiöitä. Myös se yhtenäistäisi ja laajentaisi toteutuessaan henkilöstön osallistumis- ja tiedonsaantioikeuksia Saksan Liittotasavallan lainsäädännön suuntaisesti.

Elokuussa 1989 julkistetun suunnitelman mukaan henkilöstön osallistumismahdollisuuksista niin sanotuissa Eurooppa-yhtiöissä säädettäisiin yhteisösäännöstössä. Yritys voisi tietyn edellytyksen päättää siirtymisestä tämän säännösten piiriin, jolloin se tulee sovellettavaksi kaikkiin yritykseen kuuluviin yhtiöihin EY-maissa. Lähtökohtana säädösluonnoksessa ovat edustus hallintoneuvostossa tai hallituksessa, edustus yrityksen muista elimistä erillään olevan puhtaan henkilöstöorganisaation kautta ja sopiminen yritystasolla.

Kullekin jäsenmaalle varataan oikeus rajoittaa niiden osallistumismallien määrää, joista Eurooppa-yhtiöt voivat valita. Mikäli yhtiön johto ja henkilöstön edustajat eivät pääse sopimukseen, mitä kolmesta mallista yhtiössä sovelletaan, on johdolla oikeus valita malli. Mikäli johto ja henkilöstö eivät onnistu sopimaan yritystasolla mallista, tulee niiden ottaa käyttöön niin sanottu standardimalli, jonka sisältö määritellään kussakin jäsenmaassa erikseen.

Standardimallin pitää kuitenkin turvata samat osallistumisoikeudet kuin muidenkin suositusten mukaisten mallien. Johto ja henkilöstö voivat myös yhdessä sopia suosituksen kolmesta vaihtoehdosta poikkeavasta mallista, joka on kuitenkin alistettava yhtiökokoukselle hyväksyttäväksi.

Toiseen pääjärjestelmään (osallistuminen yrityksen muista elimistä erillään olevan toimielimen kautta) sisältyvän toimielimen koosta tai jäsenistön valinnasta siihen ei säädösluonnoksessa ole tarkkoja määräyksiä, vaan se jätetään jäsenmaiden lainsäädännön ja käytännön mukaan päätettäväksi. Toimielimen oikeuksista todetaan muun muassa, että sillä olisi oikeus saada tietoja yrityksen johdolta liiketoiminnan nykytilasta ja odotettavissa olevasta kehityksestä vähintään kolmen kuukauden välein sekä saada käyttöönsä eräitä muita tarvitsemiaan selontekoja. Lisäksi toimielimellä tulisi olla oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi ennen kuin tietyt säädösluonnoksen 72. artiklassa mainitut toimet toteutetaan. Näitä ovat toimipaikkojen lakkauttamiset tai siirrot, merkittävät yhtiön toiminnan supistukset, laajennukset tai muutokset, merkittävät yhtiön organisaation muutokset, pitkäaikaisten yhteistyösuhteiden perustamiset tai lakkauttamiset liiketoiminnan kannalta ja tytä- tai holding-yhtiöiden perustamiset.

Sovittaessa kolmannen vaihtoehdon mukaisesti osallistumismallista yritystasolla tulisi henkilöstölle vastaavasti turvata oikeus saada tietoa ja tulla kuulluksi ennen säännösluonnoksen 72. artiklassa mainittujen toimien toteuttamista kuten edellisessäkin mallissa.

### 3.2. Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Palkansaajien edustajien mahdollisuuksia osallistua yritysten hallintoon on selvitetty hallintoedustuskomitea, jonka mietintö jätettiin valtioneuvostolle 31 päivänä maaliskuuta 1987 (komiteamietintö 1987:18). Arvioidessaan henkilöstön edustuksen tuomia etuja ja haittoja komitea päätyi siihen, että henkilöstön edustus tulisi toteuttaa myös Suomessa. Tässä kannanotossaan komitea oli yksimielinen. Henkilöstön edustuksen toteuttamistavasta komitea ei kuitenkaan ollut yksimielinen.

Komiteamietintöön perustuva lausuntokierros osoitti, että elinkeinoelämän ja työnantajien järjestöt kannattavat vapaaehtoisesti, il-

man lainsäädäntöä toteutettavaa henkilöstön edustusta. Lähinnä palkansaajajärjestöjen lausunnoissa kiirehdyttiin lain säätämistä. Lausunnoissa on myös kiinnitetty huomiota mahdollisen lain säätämisyjärjestykseen, lain soveltamisalaan, eri henkilöstöryhmien edustautumiseen, järjestelmän soveltuvuuteen myös yksiportaiseen yritysorganisaatioon sekä järjestelmän vaatimaan ohjaukseen ja valvontaan.

Pääministeri Harri Holkerin hallitusohjelman mukaan työntekijöille luodaan tarkemmin sovittavin menetelmin oikeus nimetä edustajansa yritysten hallintoon. Hallitus teki 7 päivänä huhtikuuta 1989 periaatepäätöksen, jonka mukaan tarvittava lainsäädäntöesitys annetaan eduskunnalle siten, että asia voidaan käsitellä vuoden 1990 valtiopäivillä.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry., Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto TVK ry., Akava ry., Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK ry., Suomen Työnantajain Keskusliitto STK ja Liiketyöntantajain Keskusliitto LTK ry. julkistivat 19 päivänä syyskuuta 1989 yksimielisen esityksensä niistä päälinjoista, joita hallintoedustuksen järjestämisessä järjestöjen mielestä olisi noudatettava. Esitys poikkesi hallintoedustuskomitean ehdotuksista erityisesti niiden toimielinten osalta, joissa edustus voidaan tai on toteutettava. Esityksessä on otettu kantaa myös niihin asioihin, joita henkilöstön edustajien tulisi voida hallinnossa käsitellä. Nyt eduskunnalle annettava esitys perustuu tähän järjestöjen yhteiseen ehdotukseen.

### 4. Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaikutukset

Esityksessä on pidetty lähtökohtana sitä, että henkilöstön edustus voidaan toteuttaa viranomaisorganisaatiota muuttamatta. Samoin on lähtökohtana ollut, että henkilöstön edustus toteutetaan mahdollisuuksien mukaan yritysten jo olemassa olevassa organisaatiossa sen rakennetta muuttamatta.

### 5. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Uudistuksella ei ole valtiontaloudellisia vaikutuksia. Sen sijaan esityksellä tulisi olemaan elinkeinotoimintaan kohdistuvia taloudellisia

vaikutuksia. Esityksen mukaan yrityksen on suoritettava henkilöstön edustajille asianmukaiset kokouspalkkiot ja korvattava edustuksesta aiheutuvat ansionmenetykset ja kulut.

Näillä kustannuksilla ei kuitenkaan voida katsoa olevan olennaista yritystaloudellista merkitystä.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1. Lakiehdotus

*1 §. Lain tarkoitus.* Lain tarkoituksena on sekä yrityksen toiminnan tehostaminen että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen yrityksen hallintoasioiden hoidossa. Tätä varten henkilöstöllä olisi laissa tarkemmin säädettyyn tavoin oikeus osallistua yrityksen päätöksentekoon niissä toimielimissä, joille yrityksen päätösvalta, toimeenpanovalta tai niihin liittyvä toiminnan valvontaoikeus kuuluu. Osallistumisoikeus voitaisiin toteuttaa myös sellaisissa neuvoa-antavissa toimielimissä, jotka on perustettu päätöksenteon ennakkovalmistelua varten. Tavoitteena on, että henkilöstön edustajat voivat laajentaa päätöksentekopohjaa tuomalla esiin henkilöstön näkökohtia sekä suunnittelu- että päätöksentekovaiheessa.

Tarkoituksena on, että yrityksen henkilöstö voi olla edustettuna esimerkiksi osakeyhtiön hallituksessa, hallintoneuvostossa taikka sellaisissa hallituksen ja toimeenpanevan johdon päätöksenteon valmistelua varten perustetuissa neuvoa-antavissa johtoryhmissä, joissa käytännön toimintaa koskevat ratkaisut usein tosiasiallisesti tehdään.

Henkilöstön edustuksen toteutuminen edellyttää, että henkilöstö voi ottaa osaa asioiden käsittelyyn käytännön toimintaa johtavassa tai valvovassa toimielimessä. Osallistumisoikeuden laajuus ja muodot riippuvat siitä, millä yrityshallinnon tasolla edustus toteutetaan, mutta lähtökohtana on, että siihen kuuluu edellä mainituista vaihtoehtoista riippumatta mahdollisuus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn jo ennen päätöksentekoa.

*2 §. Lain soveltamisala.* Pykälän 1 momentissa määritellään ne yhteisöt, jotka kuuluvat lain soveltamisalaan. Laki koskee suomalaisia osakeyhtiöitä, osuuskuntia, taloudellisia yhdis-

tyksiä, vakuutusyhtiöitä, liikepankkeja, osuuspankkeja sekä säästöpankkeja.

Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät muut yritykset. Laki ei siten koske esimerkiksi avoimia yhtiöitä, kommandiittiyhtiöitä, laivansäätelyyhtiöitä, vakuutusyhdistyksiä, kiinnitysluottopankkeja eikä luotto-osakeyhtiöitä. Laki ei myöskään koske säätiöitä, verotuksellisia yhtymiä eikä elinkeinonharjoittajan harjoittamaa yritystoimintaa. Henkilöstön edustuksesta valtion liikelaitoksissa on säädetty erikseen.

Lakia sovelletaan vain tietyn kokosiin yrityksiin. Sen soveltamisen edellytyksenä on, että yrityksen henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150. Yrityksessä säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei katsota niitä henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluonteisesti taikka poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa. Toisaalta ei myöskään henkilöstön määrän hetkellinen aleneminen alle säädetyn määrän vaikuta lain soveltamisen edellytyksiin. Jos aleneminen toisaalta on pysyvää, ei yrityksellä ole velvollisuutta ylläpitää edustuksen edellyttämiä järjestelyjä. Henkilöstön katsotaan työskentelevän Suomessa, jos työtä ei tehdä yksinomaan Suomen rajojen ulkopuolella.

*3 §. Henkilöstön edustusta koskevan järjestelmän valinta.* Lakiehdotuksella pyritään siihen, että yritys ja sen henkilöstö voisivat joustavasti sopia niistä osallistumismalleista, jotka parhaiten soveltuvat yrityksen päätöksentekorakenteeseen ja toimintatapaan. Tämä sopimusperusteisen edustuksen ensisijaisuutta koskeva periaate on lausuttu 3 §:ssä. Vasta siinä tapauksessa, ettei edustuksen toteuttamistavasta päästä yhteisymmärrykseen yrityksen ja 4 §:ssä tarkoitettuihin tavoin muodostuvan henkilöstön enemmistön välillä, on henkilöstön edustus järjestettävä niin kuin tämän sopimussuhteen tilan varalta ehdotetaan säädettäväksi.

4§. *Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus.* Pykälän mukaan työnantaja ja henkilöstö voivat sopia henkilöstön edustuksen järjestämisestä yrityksessä. Osapuolet voivat sopia siitä toimielimestä, jossa henkilöstö on edustettuna. Henkilöstön edustus voidaan näin ollen toteuttaa esimerkiksi yrityksen hallinto-neuvostossa, hallituksessa, johtokunnassa tai johtoryhmässä. Vastaavasti voidaan sopia myös käsittelyn piiriin tulevista asioista. Estettä ei myöskään ole sille, että edustus sopimuksen perusteella toteutetaan useammassa toimielimessä. Myös henkilöstön edustajien määräämistä voidaan vapaasti sopia. Niin ikään voidaan sopia siitä, että henkilöstön edustuksen katsotaan toteutuvan, jos henkilöstö on mukana yrityksen hallinnossa omistusoikeuden perusteella.

Henkilöstön edustusta koskeva sopimus voidaan tehdä työnantajan ja henkilöstöryhmien välillä yhteistoimintalain 7 §:n 3 momentissa tarkoitetussa kokouksessa, johon edustaja kustakin henkilöstöryhmästä osallistuu tai vaihtoehtoisesti saman lain 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa. Sopimuksen syntyminen ei edellytä yksimielisyyttä, vaan riittävää on, että asiasta sovitaan yrityksen johdon ja kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajan kesken, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Jos yrityksessä on vain yksi henkilöstöryhmä, on tietysti riittävää, että tämän henkilöstöryhmän edustaja voi hyväksyä sopimuksen.

Yhteistoimintalain mukaan henkilöstön edustajilla tarkoitetaan työehtosopimuksen perusteella valittua pääluottamusmiestä, yhdysmiestä, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiestä, asianomaisen henkilöstöryhmän säädetyllä tavalla valitsemaa edustajaa sekä työsuojeluvaltuutettua. Ehdotettu säännös edellyttää, että kokoukseen on valittu edustaja kutakin henkilöstöryhmää varten.

Lakiehdotuksessa lähdetään siitä, että kutakin henkilöstöryhmää varten nimetty edustaja voi yhteistoimintalain 7 §:n 3 momentin mukaisessa kokouksessa edustaa vain yhtä henkilöstöryhmää. Tämän vuoksi ei sellaista työsuojeluvaltuutettua, joka on valittu useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää varten, voida pitää laissa tarkoitettuna sopimusosapuolena. Sopimusmenettely edellyttää vastaavasti, että yrityksen puolesta neuvotteluun osallistuvat ovat saaneet sen tekemistä varten tarvittavat valtuudet. Sopimus voidaan yrityksen puolesta tehdä myös mahdollisena siten, että se jälkikä-

teen saatetaan yrityksen asianomaisten toimielinten hyväksyttäväksi. Tässäkin tapauksessa on kuitenkin noudatettava voimaantulosään-  
nöksen mukaisia määräaikoja. Vastaavia periaatteita on sovellettava, jos sopimus tehdään yhteistoimintalain 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa.

Sopimuksella ei kuitenkaan voitaisi poiketa henkilöstön edustajan kelpoisuutta, irtisanomissuojaa eikä salassapitovelvollisuutta koskevista säännöksistä. Myöskään ei olisi mahdollista pätevästi sopia siitä, että henkilöstön edustajan vastuu poikkeaisi asianomaisen toimielimen muiden jäsenten vastuusta siltä osin kuin edustajan asema päätöksenteossa tai valmistelussa on rinnastettavissa muiden jäsenten asemaan. Tällöin vastuu ja velvollisuudet määräytyvät sen mukaan, mitä näiden kyseisen toimielimen jäsenten vastuusta on erikseen säädetty 2 §:ssä tarkoitettuja yhteisöjä koskevassa lainsäädännössä.

Pykälän 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen sisältö on pöytäkirjattava yhteistoimintalain 8 a §:n mukaisesti. Yhteistoimintalaissa tarkoitetut sanktiot eivät kuitenkaan koske tätä velvoitetta.

5§. *Lain mukaisesti toteutettava henkilöstön edustus.* Siltä varalta, ettei henkilöstön eduksesta voida 4 §:ssä tarkoitetuilla tavoin sopia, ehdotetaan säädettäväksi, että henkilöstön edustus on sanotussa pykälässä tarkoitettujen henkilöstöryhmien vaatimuksesta toteutettava yrityksen valinnan mukaisessa hallintoelimestä. Myös näissä tilanteissa voidaan yhden henkilöstöryhmän vaatimusta pitää riittävänä, jos yrityksessä on vain tähän ryhmään kuuluvia työntekijöitä.

Tämän vaiheen edellytyksenä siis on, ettei henkilöstö sopimusneuvottelujen kariuduttua luovu edustusta koskevasta vaatimuksestaan. Yrityksen tulee tällöin osoittaa toimitien, jossa edustus toteutetaan. Toimielimiä voisi olla useampiakin kuin yksi. Yrityksen valinta voi kohdistua hallintoneuvostoon, hallituksen tai johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin. Jos valinta kohdistuu johtoryhmiin tai vastaaviin toimielimiin, on edellytyksenä, että jokaisesta tulosyksiköstä varten on tällainen toimielin tai että sellainen samalla perustetaan. Hallintoelimen alaisuuteen voi luonnollisesti kuulua useampiakin tulosyksiköitä. Edustus voidaan siis toteuttaa yhdessä johtoryhmässä, jonka piiriin kuuluvat kaikki tulosyksiköt tai se voidaan jakaa useampaan vastaavaan ryhmään,

jos mikään tulosityksikkö ei tällöin jää henkilöstön edustuksen ulkopuolelle. Henkilöstön edustajat tulee nimetä sen tulosityksikön alaisuudesta, jota varten asianomainen johtoryhmä on asetettu.

Lähtökohtana on joka tapauksessa, että kyseisissä hallintoelimissä käsitellään myös tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Jos osoittautuu, että henkilöstön edustus toteutetaan toimieliimessä, johon tosiasiallisesti ei tule käsiteltäväksi kyseisiä asioita, ei sen voida katsoa täyttävän tässä pykälässä tarkoitettua velvoitetta.

Voimaantulosäännöksen mukaisesti henkilöstön lakisääteinen edustus on toteutettava, jollei sopimusta ole saatu aikaan 18 kuukauden kuluessa lain voimaantulosta lukien. Yrityksen tulee huolehtia asiaan liittyvistä käytännön järjestelyistä siten, että henkilöstön edustajat voivat aloittaa työnsä voimaantulosäännöksen mukaisesti heti siinä mainitun yhtiökokouksen tai sitä vastaavan kokouksen jälkeen.

Tarkoitus on, että henkilöstön edustajat nimitään yhtiöjärjestyksessä tai säännöissä määrättyjen lisäksi. Tätä koskeva säännös on pykälän 2 momentissa. Kun henkilöstön edustajilla sen mukaan, mitä 9 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi, kuitenkin tulee lähtökohtaisesti olla samat oikeudet ja vastuu kuin muilla toimieliimien jäsenillä, on heidät otettava huomioon esimerkiksi hallituksen päätösvaltaisuutta ja määräenemmistöä arvioitaessa. Jos yhtiöjärjestyksessä on määritelty päätösvaltaisuus siten, että perusteena on käytetty kokonaislukuja jäsenmäärästä riippuvien murtolukujen sijasta, yhtiöjärjestyksen täsmentäminen saattaa tämän johdosta tulla ajankohtaiseksi.

Pykälän 2 momentin mukaan henkilöstön edustajia voi olla neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä. Edustajille olisi myös nimettävä henkilökohtaiset varaedustajat. Varsinaisia edustajia olisi kuitenkin aina oltava vähintään yksi ja enintään neljä. Tämä merkitsisi, että jos kyseisessä toimieliimessä ennestään on esimerkiksi seitsemän jäsentä, henkilöstö voi valita yhden lisäjäsenen tähän toimieliimeen ja kaksi, jos muiden jäsenten määrä on vähintään kahdeksan ja enintään 11.

Henkilöstön edustajien toimikausi vastaisi kyseessä olevan toimieliimen muiden jäsenten toimikautta. Jos toimikaudesta ei ole erikseen

määrätty tai sovittu, voisi se olla enintään kolme vuotta kerrallaan.

Pykälän 3 momentissa on säädetty niistä määräajoista, joiden kuluessa edustus on toteutettava 2 §:ssä tarkoitettujen soveltamis- edellytysten täytyttyä. Lähtökohtana on tällöin, että kun yrityksen henkilöstön määrä ylittää 150, on edustus toteutettava vuoden kuluttua edustusta koskevan vaatimuksen esittämisestä.

Myös yritystoiminnan muutokset saattavat johtaa siihen, ettei henkilöstön edustusjärjestelmä enää täytä sitä lain tarkoitusta, jonka mukaan henkilöstön tulee voida edustajien välityksellä osallistua yrityksen tulosityksiköiden hallintoon. Tämän vuoksi on pykälän 3 momentissa ehdotettu säädettäväksi, että henkilöstön edustus on liikkeen luovutuksen, yrityksen sulautumisen taikka yrityksessä tapahtuneen yhtiöittämisen jälkeen toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstöryhmien asianmukainen vaatimus edustuksen järjestämisestä on muutoksen johdosta esitetty. Säännöksen soveltamisen kannalta on erityistä merkitystä sillä, että yhteistoimintalain 11 §:n mukaan henkilöstölle on säännöllisesti annettava tietoja henkilöstön määrän odotettavissa olevasta kehityksestä. Säännöstä sovellettaessa liikkeen luovutuksen katsotaan tapahtuvan hallintaoikeuden siirtyessä ja yrityksen sulautumisen siinä vaiheessa, kun muutos rekisteröidään kaupparekisteriin. Näissä tilanteissa on vastaavasti voimassa se, mitä edellä on todettu yrityksen velvollisuudesta huolehtia henkilöstön edustuksen toteuttamisjärjestelyistä.

Jos yritysrakenteesta toteutettava muutos koskee yrityksen sisäistä organisointia siten, ettei se johda edellä mainittuihin yhtiöoikeudellisiin toimenpiteisiin, on siihen liittyvä henkilöstön edustusjärjestelmän uudistus säännösehdotuksen mukaan toteutettava samalla osana organisaatiomuutosta.

Henkilöstön edustuksesta tulee voida sopia lain 4 §:ssä tarkoitettuun tavoin senkin jälkeen, kun yrityksessä on siirrytty 5 §:n mukaiseen henkilöstön edustukseen. Tätä mahdollisuutta koskeva nimenomainen säännös on otettu pykälän 4 momenttiin. Järjestely voidaan sen mukaan toteuttaa, jos vähintään kaksi henkilöstöryhmää, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä, tätä vaativat ja voivat siitä työnantajan kanssa sopia sen mukaan, kuin mainitussa pykälässä on ehdotettu säädettäväksi.

6 §. *Henkilöstön edustajan kelpoisuus.* Pykälä sisältää säännökset henkilöstön edustajan ja varaedustajan kelpoisuudesta. Henkilöstön edustajan on oltava Suomessa asuva Suomen tai muun pohjoismaan kansalainen. Säännösehdoitus vastaa osittain osakeyhtiölain 8 luvun 4 §:n säännöstä, jonka mukaan vähintään puolet hallituksen jäsenistä on oltava Suomessa asuvia Suomen tai muun pohjoismaan kansalaisia. Pohjoismaiden ulkopuolella asuvia taikka muun valtion kuin Suomen tai muun pohjoismaan kansalaisia voi hallituksen jäsenistä olla enintään kolmasosa. Muita yhteisöjä koskevassa lainsäädännössä on niin ikään hallituksen jäsenten kansalaisuutta ja asuinpaikkaa koskevia säännöksiä, jotka yleensä ovat osakeyhtiölain säännöksiä ankarammat. Esimerkiksi osuuskunnan hallituksen jäsenenä saa osuuskuntalain (247/54) 69 §:n mukaan olla Suomessa asuva Suomen kansalainen. Vastavanlainen säännös sisältyy liikepankkilain 12 §:n 2 momenttiin (966/79).

Henkilöstön edustaja ei voi olla vajaavaltainen tai konkurssiin taikka liiketoimintakielttoon asetettu henkilö. Myös tämä säännös vastaa asiallisesti osakeyhtiölain 8 luvun 4 §:n 2 momentin säännöstä. Näistä vaatimuksista ei, sen mukaan kuin 4 §:n 2 momentissa on ehdotettu säädettäväksi, ole mahdollista sopimuksellakaan poiketa. Henkilöstön edustajan tulee olla työsuhteessa yritykseen.

7 §. *Henkilöstön edustajien vaalit.* Jos henkilöstöryhmät eivät ole sopineet henkilöstön edustajista, valitaan edustajat pykälän 1 momentin mukaan noudattaen soveltuvin osin, mitä on säädetty valvontalaissa ja työsuojelun valvonnasta annetussa asetuksessa (954/73), jäljempänä *valvonta-asetus*. Lähinnä tulevat sovellettavaksi valvonta-asetuksen 18 §:n 4 momentti, jonka mukaan vaali toimitetaan enemmistövaalina suljetuin lipuin, jokaisella vaaliin osallistuvalla on yksi ääni ja äänten mennessä tasan vaalin tulos ratkaistaan arvala. Edelleen tulisivat sovellettavaksi asetuksen 19 § työsuojelupiirin työsuojelutoimiston antamista ohjeista, 20 §, jossa säädetään työpaikan työntekijöiden luettelosta sekä vaalien toimitamisen paikasta ja 21 § vaalien tuloksen ilmoittamisesta. Mitä kyseisessä asetuksessa on säädetty työpaikasta, on henkilöstön edustusta koskevassa vaalissa sovellettava koko yritykseen. Koska valvontalakia ja -asetusta ei voitaisi soveltaa sellaisenaan kaikissa tilanteissa, niitä olisi sovellettava vain soveltuvin osin. Hen-

kilöstön edustajien toimikausi määräytyy 4 ja 5 §:n mukaisesti.

Henkilöstön edustajiksi ja varaedustajiksi tulevat valituiksi ne, jotka vaalissa ovat saaneet eniten ääniä äänimäärän osoittamassa järjestyksessä.

Pykälän 2 momentin mukaan ehdokkaita vaalissa voivat asettaa yhteistoimintalaissa tarkoitettut henkilöstöryhmät. Viittaus tarkoittaa 4 ja 5 §:ää.

8 §. *Henkilöstön edustajan esteellisyys ja eroaminen.* Pykälästä käy ilmi, että jos henkilöstön edustaja menettää 6 §:n mukaisen kelpoisuuden tulla valituksi henkilöstön edustajaksi, hänen on jätettävä tämä tehtävä. Samoin on meneteltävä, jos edustaja menettää Suomen tai muun pohjoismaan kansalaisuutensa taikka muuttaa ulkomaille vaikkapa saman yrityksen toiseen tehtävään. Edustajan on niin ikään erottava, jos hän eroaa yrityksen palveluksesta, asetetaan konkurssiin, liiketoimintakielttoon tai julistetaan holhouksenalaiseksi.

Jos henkilöstön edustaja menettää kelpoisuutensa tai muusta syystä eroaa tehtävästään, tai jos hän esimerkiksi sairauden vuoksi on estynyt hoitamasta tehtävänsä, hänen tilalleen tulee henkilökohtaisesti nimetty varaedustaja siihen saakka, kunnes uusi varsinainen jäsen on valittu tai esteellisyys lakkaa. Yrityksen toimielimillä ei luonnollisesti ole oikeutta erottaa henkilöstön edustajaa tai estää tätä hoitamasta tehtävänsä.

9 §. *Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuu.* Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstön edustajalla on laissa mainittuja poikkeuksia lukuunottamatta samat oikeudet ja velvollisuudet kuin yrityksen valitsemilla saman toimielimen jäsenillä. Oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät siten kyseistä yritysmuotoa koskevien säännösten perusteella ja valitun edustusjärjestelmän mukaan. Esimerkiksi henkilöstön hallituksessa toimivalla edustajalla on sama oikeus kuin muilla hallituksen jäsenillä olla läsnä hallituksen kokouksessa, käyttää siinä puhevaltaa ja osallistua päätöksentekoon sekä saada tietoja yrityksen toiminnasta. Henkilöstön edustajiin sovelletaan myös tavanomaisia esteellisyyttä koskevia säännöksiä.

Henkilöstön edustaja saattaa myös joutua vahingonkorvausvelvolliseksi tehtävässään aiheuttamastaan vahingosta. Esimerkiksi osakeyhtiölain 15 luvun 1 §:n mukaan hallituksen jäsen on velvollinen korvaamaan vahingon,

jonka hän on toimessaan tahallisesti tai tuottamuksesta aiheuttanut yhtiölle. Sama koskee vahinkoa, joka osakeyhtiölakia tai yhtiöjärjestyksestä rikkomalla on aiheutettu osakkeenomistajalle tai muulle henkilölle. Osakeyhtiölain 16 luvun 8 ja 9 § sisältävät muun muassa hallituksen jäsenen rangaistusvastuuta koskevia säännöksiä. Vastaavanlaisia säännöksiä on muita yritysmuotoja koskevassa lainsäädännössä. Vahingonkorvausvelvollisuudesta muutoin on säädetty vahingonkorvauslaissa (412/74). Se, missä määrin vastuuta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon, että henkilö on hallituksen jäsen henkilöstön edustajana, riippuu eri yritysmuotoja säätelevien lakien vastuuta koskevista säännöksistä. Vastuun edellytyksenä olevaa tuottamusta arvioitaessa on luonnollisesti otettava huomioon ne rajoitukset, jotka koskevat henkilöstön edustajan puhe- ja päätöksentekevyyttä.

Tarkoituksena on, että myös varaedustajilla on samassa laajuudessa kuin varsinaisilla henkilöstön edustajilla oikeus tutustua ennakolta aineistoon, jota on laadittu asian käsittelyä varten. Tästä on nimenomaisesti säädetty 2 momentissa. Tämän lisäksi 2 momenttiin sisältyy säännös eräistä esteellisyyteen rinnastettavista tilanteista. Henkilöstön edustajat eivät tämän säännöksen mukaan saa osallistua yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja ja henkilöstön työsuhteen tai palvelussuhteen ehtoja koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön edustajat eivät myöskään saa osallistua työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön työsuhteen ehtoja koskevalla asialla tarkoitetaan paitsi työehtosopimuksen solmimista ja irtisanomista koskevia asioita myös työehtosopimuksen sisältöä sekä työehtosopimuksen mukaisesti maksettavia palkkoja tai muita työsuhteen ehtoja.

Työtaistelutoimenpiteitä koskevia asioita ovat ne, jotka koskevat työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymistä, toimenpiteitä muun osapuolen työtaistelutoimenpiteen johdosta sekä työtaistelutoimenpiteistä johtuvien riitojen käsittelyyn liittyviä asioita. Säännöstä sovelletaan siitä riippumatta, onko kyse sallitusta vai kielletystä työtaistelutoimenpiteestä. Säännös koskee myös muita kuin henkilöstön edustajan omaan järjestöön liittyviä työsuhteen ehtoja tai työtaistelutoimenpiteitä.

**10 §. Vapautus työstä ja korvaukset.** Pykälän mukaan henkilöstön edustajilla on oikeus

saada vapautusta säännöllisestä työstä ajaksi, jonka he tarvitsevat tehtävänsä hoitamiseksi. Säännös vastaa tarkoitukseltaan muun muassa yhteistoimintalain 13 §:n säännöstä. Myös ansiomenetyksen korvaamista koskeva säännös perustuu edellä mainitun lain säännöksiin.

Pykälän 2 momentin mukaan olisi työnantaja myös velvollinen korvaamaan työajan ulkopuolella tapahtuvasta kokoontumisesta aiheutuvat kulut ja suorittamaan asianmukaiset kokouspalkkiot. Milloin varaedustaja 8 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa tulee varsinaisen edustajan tilalle tai milloin kysymys on 9 §:n 3 momentissa tarkoitettua tapauksesta, koskevat pykälässä tarkoitettut oikeudet luonnollisesti myös varaedustajaa.

**11 §. Henkilöstön edustajan irtisanomissuoja.** Henkilöstön edustajan irtisanomissuoja vastaa luottamusmiehen irtisanomissuojaa. Henkilöstön edustaja yrityksen hallinnossa voidaan siten sanoa irti vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joiden edustajana hän on, antaa siihen suostumuksen tai kun työ päättyy, eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan. Irtisanomissuoja ulottuu pykälän sanamuodon mukaisesti myös varaedustajaan.

**12 §. Salassapitovelvollisuus.** Rikoslakiin sisältyy säännöksiä henkilöstön edustajan vaitolovelvollisuudesta. Rikoslain 38 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan muun muassa yhteisön hallituksen jäsen, joka toimessaoloaikanaan tai sen jälkeen luvottomasti ilmaisee liike- tai ammattisalaisuuden, josta hän on toimessaan saanut tiedon, vaikka hän tiesi siitä voivan koitua yhteisölle taloudellista vahinkoa, on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Kun henkilöstön edustus voi toteutua myös muussa kuin yrityksen hallituksessa tai sitä vastaavassa toimielimessä, on tämän tilanteen varalta ehdotettu otettavaksi lakiin erityinen salassapitovelvollisuutta koskeva säännös. Sen mukaan työnantajan liike- tai ammattisalaisuudeksi ilmoittamia tietoja saadaan käsitellä vain niiden työntekijöiden, toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee. Tietoja ei tällöinkään saa ilmaista muille.

Pykälän 2 momentin mukaan salassa on pidettävä myös tiedot, jotka koskevat yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti, jolle tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen

henkilön lupaa. Pykälä vastaa asiallisesti yhteistoimintalain 12 §:ää.

*13 §. Valvonta.* Työministeriö valvoo lain soveltamista. Tässä tehtävässä työministeriötä avustaisivat ministeriön alaiset työvoimaviranomaiset. Viranomaisten tehtävänä olisi myös antaa tarvittavaa ohjausta.

*14 §. Uhkasakko.* Pykälän mukaan lääninoikeus voi hakemuksesta velvoittaa yrityksen uhkasakon uhalla toteuttamaan laissa tarkoitetun henkilöstön edustuksen. Hakemuksen voivat yhteisesti tehdä vähintään kaksi henkilöstöryhmää, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä, tai vastaavasti henkilöstöryhmiä edustavat yhdistykset. Hakemuksen käsittelyn kannalta riittäisi, että uhkasakkoa henkilöstöryhmän puolesta hakeva edustaja esittää selvityksen siitä, että valtuus tähän tehtävään on mainittujen ryhmien kokouksessa asianmukaisesti annettu. Uhkasakkoon asettamista voi hakea lääninoikeudelta myös työministeriö, joka valvoo yhteistoimintalain soveltamista.

*15 §. Rangaistussäännökset.* Pykälässä säädetään 11 §:ssä tarkoitettua henkilöstön edustajan tai varaedustajan irtisanomissuojan rikkomisesta ja 12 §:ssä tarkoitettua salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomittavista rangaistuksista. Rangaistukset vastaavat työsopimuslain 54 §:ssä ja yhteistoimintalain 16 §:n 2 momentissa säädettyjä rangaistuksia.

## 2. Voimaantulo

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 1991. Tällöin tulisivat voimaan sopimusperusteista henkilöstön edustusta yrityksen hallinnossa koskevat säännökset. Sen sijaan velvoitteet niiden tilanteiden varalta, joissa sopimukseen ei päästä, tulisivat sovellettavaksi 18 kuukauden kuluttua lain voimaantulosta. Milloin uusi yritys perustetaan tai lain 2 §:ssä tarkoitettut soveltamisedellytykset muutoin täyttyvät mainitun voimaantulokauden aikana, eikä sopimukseen päästä, yrityksen on toteutettava edustus voimaantulokauden päättyessä, jos riittävä enemmistö edustava vaatimus asiasta on esitetty vähintään vuotaa aikaisemmin.

Ennen lain voimaantuloa toteutettuja henkilöstön edustusta koskevia järjestelyjä pidettäisiin 4 §:n mukaisina, jollei vähintään kaksi henkilöstöryhmää, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä, vaadi niiden muuttamista.

Lain portaittaisella voimaantulolla pyritään siihen, että yrityksissä voidaan kokeilla ja toteuttaa kussakin tapauksessa parhaiten käytäntöön soveltuvaa henkilöstön edustuksen järjestelyä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

## Laki

### henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

#### Yleisiä säännöksiä

##### 1 §

##### *Lain tarkoitus*

Yrityksen toiminnan kehittämiseksi, yrityksen ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstöllä on oikeus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn yrityksen päättävissä, toimeenpaneissa, valvovissa tai neuvoo-antavissa hallintoelimissä (henkilöstön edustus) siten kuin tässä laissa säädetään.

##### 2 §

##### *Lain soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

##### 3 §

##### *Henkilöstön edustusta koskevan järjestelmän valinta*

Henkilöstön edustus voidaan järjestää sopimuksella siten kuin 4 §:ssä säädetään. Jos edustuksesta ei voida sopia, henkilöstöllä on oikeus vaatia edustuksen toteuttamista 5 §:n mukaisesti.

#### Sopimus henkilöstön edustuksesta

##### 4 §

##### *Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus*

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa voidaan toteuttaa siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) 7 §:n 3 momentin mukaisessa kokouksessa taikka mainitun lain 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden mainitun lain 3 §:ssä tarkoitetun sellaisen

henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Neuvottelun tuloksen kirjaamisesta on voimassa, mitä sanotun lain 8 a §:ssä on säädetty.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella ei kuitenkaan voida poiketa 6, 11, 12 ja 15 §:n säännöksistä eikä siitä, mitä asianomaisen toimielimen jäsenen kelpoisuudesta ja vastuusta on erikseen säädetty.

#### Lakiin perustuva henkilöstön edustus

##### 5 §

##### *Lain mukaisesti toteutettava henkilöstön edustus*

Jos henkilöstön edustuksesta ei voida 4 §:ssä mainituin tavoin sopia eikä jäljempänä säädetystä muuta johdu, on henkilöstöllä, jos vähintään kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii, oikeus nimetä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat yrityksen valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosyksiköt.

Henkilöstön edustajat nimetään yrityksen valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön edustajia voi olla neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön edustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimielimen muilla jäsenillä, jollei 4 §:ssä mainituin tavoin toisin sovita. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty tai sovittu, se kestää kolme vuotta.

Jollei 4 §:ssä mainitulla tavalla toisin sovita, henkilöstön edustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Kun yrityksessä, jossa henkilöstön edustus on toteutettu, muutetaan hallinnon rakennetta, on edustusta samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Milloin muutos johtuu liikkeen luovutuksesta tai yritysten sulautumisesta, saadaan muutos henkilöstön edustuksessa

toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön edustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

Tämän pykälän säännösten estämättä voidaan henkilöstön edustus sopia muutettavaksi sopimukseen perustuvaksi 4 §:ssä säädettyin edellytyksin.

#### 6 §

##### *Henkilöstön edustajan kelpoisuus*

Henkilöstön edustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva täysivaltainen Suomessa asuva Suomen tai muun pohjoismaan kansalainen, joka ei ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa.

#### 7 §

##### *Henkilöstön edustajien vaalit*

Jollei henkilöstön edustajien valinnasta voida sopia henkilöstöryhmien kesken, valitaan edustajat noudattaen soveltuvien osin, mitä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/73) ja työsuojelun valvonnasta annetussa asetuksessa (954/73) on säädetty menettelystä työsuojeluvalluutetun vaalissa.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tarkoitetut henkilöstöryhmät asettavat ehdokkaat 1 momentissa tarkoitetussa vaalissa.

#### 8 §

##### *Henkilöstön edustajan esteellisyys ja eroaminen*

Jos henkilöstön edustaja menettää 6 §:ssä tarkoitetun kelpoisuuden, eroaa tehtävästä tai on estynyt hoitamaan tehtäväänsä, hänen tilalleen tulee henkilökohtainen varaedustaja siihen saakka kunnes uusi varsinainen jäsen on valittu tai esteellisyys lakkaa.

#### 9 §

##### *Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuu*

Henkilöstön edustajilla ja yrityksen valitsevilla asianomaisen toimitilimen jäsenillä on samat oikeudet ja velvollisuudet, jollei jäljempänä säädetystä muuta johdu. Mitä toimitilimestä muualla on säädetty, koskee soveltuvien osin henkilöstön edustajilla täydennettyä toimitilintä.

Henkilöstön edustajilla sekä heidän vara-

edustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimitilimen muilla jäsenillä. Henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön edustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa 4 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella. Henkilöstön edustajan vastuusta on voimassa mitä siitä erikseen on säädetty.

Jos yrityksen hallitukseen nimetään vain yksi henkilöstön edustaja, on myös varaedustajalla oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

#### Erinäisiä säännöksiä

#### 10 §

##### *Vapautus työstä ja korvaukset*

Yrityksen on annettava tässä laissa tarkoitetulle henkilöstön edustajalle vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka hän tarvitsee 4 tai 5 §:ssä tarkoitettua henkilöstön edustusta varten sekä välittömästi siihen liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten ja korvattava hänelle tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava yrityksen ja asianomaisen henkilöstön edustajan välillä.

Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tässä laissa tarkoitetun toimitilimen kokoukseen, on yritys velvollinen suorittamaan hänelle kokoukseen osallistumisesta aiheutuvat asianmukaiset kulut ja kokouspalkkiot.

#### 11 §

##### *Henkilöstön edustajan irtisanomissuoja*

Henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain (320/70) 53 §:n 2 momentissa säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta.

#### 12 §

##### *Salassapitovelvollisuus*

Jollei asianomaisen toimitilimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty, saadaan yrityksen

liike- tai ammatteisalaisuudeksi ilmoittamia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen sopimuskumppania, käsitellä vain niiden työntekijöiden, toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee. Tietoja ei tällöinkään saa ilmaista muille.

Salassa on pidettävä myös tiedot, jotka koskevat yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muutoin häntä henkilökohdaisesti, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa.

#### 13 §

##### *Valvonta*

Tämän lain noudattamista valvoo työministeriö. Valvonnassa avustavat työvoimapiirit.

#### 14 §

##### *Uhkasakko*

Lääninoikeus voi hakemuksesta velvoittaa yrityksen uhkasakon uhalla täyttämään tästä laista johtuvat velvollisuudet. Hakemuksen voivat yhteisesti tehdä vähintään kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajat, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä, tai vastavasti henkilöstöryhmiä edustavat yhdistykset.

Uhkasakon asettamista voi hakea myös työministeriö.

#### 15 §

##### *Rangaistussäännökset*

Joka jättää noudattamatta, mitä 11 §:ssä on säädetty henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta, on tuomittava *henkilöstön edustajan irtisanomissuojan loukkaamisesta* sakkoon.

Joka rikkoo 12 §:ssä säädettyä salassapitovelvollisuutta, on tuomittava *henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta* sakkoon.

#### 16 §

##### *Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 . Lain 5 §:ssä tarkoitettuja ja niihin liittyviä velvoitteita on kuitenkin sovellettava päivän kuuta 19 jälkeen pidettävästä varsinaisesta yhtiökokouksesta tai sitä vastaavasta kokouksesta lukien.

Ennen lain voimaantuloa toteutettuja henkilöstön edustusta koskevia järjestelyjä pidetään 4 §:n mukaisina, jollei vähintään kaksi henkilöstöryhmää, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä, vaadi niiden muuttamista.

Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1989

**Tasavallan Presidentti**

**MAUNO KOIVISTO**

Työministeri *Matti Puhakka*