

Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 11 hallituksen esityksestä laiksi henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa

Eduskunta on 9 päivänä helmikuuta 1990 lähettänyt sosiaalivaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen n:o 247/1989 vp. laiksi henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa.

Sosiaalivaliokunta on tässä yhteydessä ottanut käsiteltäväksi myös eduskunnan 11 päivänä kesäkuuta 1987 sosiaalivaliokuntaan lähettämät ed. Björklundin toivomusaloitteen n:o 876/1987 vp. henkilökunnan pakollisen edustuksen luomisesta yritysten hallintoelimiin, ed. Paasion ym. toivomusaloitteen n:o 1001/1987 vp. työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämisestä yritysten hallinnossa, ed. Seppäsen toivomusaloitteen n:o 1040/1987 vp. työntekijöiden edustuksen turvaamisesta yritysten hallintoelimissä ja ed. Stenius-Kaukosen ym. toivomusaloitteen n:o 1045/1987 vp. yrityksiin demokraattista valvontaa koskevan lainsäädännön aikaansaamisesta.

Asian johdosta ovat valiokunnassa olleet kuultavina osastopäällikkö Matti Salmenperä työministeriöstä, lainsäädäntöneuvos Gustav Bygglin oikeusministeriöstä, lakimies Riitta-Liisa Raussi Uudenmaan työsuojelupiiristä, piiripäällikkö Hannu Paju Uudenmaan läänin työvoimapiiristä, lakimies Simo Zitting Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöstä, johtaja Lasse Laatonen Suomen Työnantajain Keskusliitosta, asiamies Eeva-Liisa Inkeroinen Liiketyönantajain Keskusliitosta, henkilöstöpoliittinen sihteeri Ritva Lähdesmäki-Johansson Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitosta, apulaisosastopäällikkö Markku Lemmetty Akavasta, toimitusjohtaja Pekka Hämäläinen Elintarviketeollisuuden Työnantajaliitosta, lakimies Yrjö Sirola Elintarviketöiden Liitosta, toimitusjohtaja Matti Aura Keskuskauppakamarista, hallintojohtaja Teuvo Varjas ja suunnittelija Jouko Raitimo Neste Oy:stä, hallintopäällikkö Jukka Simola ja yleneuvottelukunnan henkilöstöryhmän puheenjohtaja Annikki Saaristo Osuuskunta EKA

yhtymästä, varatoimitusjohtaja Ahti Kaurasto ja koulutuspäällikkö Raimo Huovinen Valmet Oy:stä, pääjohtaja Pekka Salo ja pääluottamusmies Pertti Turtiainen Tampella Oy:stä, lakiasiainyksikön johtaja Jari Lanki ja pääluottamusmies Martti Lundberg Hakasta, varatoimitusjohtaja Rauno Svahn ja pääluottamusmies Sirpa Koponen Keski-Suomen Säästöpankista, toimitusjohtaja Risto Lehtola ja alueluottamusmies Juho Korpi ABB Strömberg Oy:stä, lakimies Katriina Pitkänen Suomen Yrittäjien Keskusliitosta sekä professori Niklas Bruun ja professori Antti Kasvio.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan yrityksen henkilöstölle tietyin edellytyksin oikeutta valita edustajansa yrityksen hallinnosta ja johdosta vastaaviin toimielimiin. Lakia sovellettaisiin osakeyhtiöihin, osuuskuntiin ja muihin taloudellisiin yhdistyksiin, vakuutusyhtiöihin sekä liike-, osuus- ja säästöpankkeihin, joiden henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 150.

Ensisijaisesti henkilöstön edustus järjestettäisiin sopimuksilla, jolloin voitaisiin valita yrityshallinnon taso, jolla henkilöstön edustus toteutetaan, sekä henkilöstön edustajien määrä, asemat ja tehtävät. Mikäli tällaista sopimusta ei tehdä puolentoista vuoden kuluessa lain voimaantulosta, on henkilöstön edustus järjestettävä lain vähimmäisehdot täyttävällä tavalla. Tällöin yritys osoittaa toimielimen ja henkilöstön edustajia on toimielimessä neljäsosa muista jäsenistä, kuitenkin vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön edustajia voisi olla useammassakin kuin yhdessä toimielimessä. Henkilöstön edustajat valitaan yhtiöjärjestyksessä tai säännöissä määrättyjen jäsenten lisäksi.

Henkilöstön edustajien oikeudet, velvollisuudet ja vastuu ovat samat kuin muidenkin asianomaisen toimielimen jäsenellä. Henkilöstön edustajat eivät kuitenkaan voisi osallistua yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon

sopimusehtoja tai henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan vuoden 1991 alusta.

Toivomusaloitteessa n:o 876/1987 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus ryhtyisi kiireellisesti toimiin pakollisen henkilöstöedustuksen käyttöön ottamiseksi yritysten hallintoelimissä osana pyrkimyksiä työntekijöiden myötämääräämismahdollisuuksien lisäämiseksi työelämässä.

Toivomusaloitteessa n:o 1001/1987 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus antaisi pikaisesti eduskunnalle lakiesityksen palkansääntöjen osallistumisesta yritysten hallintoon sekä yhteistoimintalakia koskevan lainmuutosesityksen siinä muodossa kuin asiaa tutkinut komitea ja erityisesti palkansaajia edustaneet jäsenet ovat esittäneet.

Toivomusaloitteessa n:o 1040/1987 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus ryhtyisi toimenpiteisiin lainsäädännön uudistamiseksi niin, että myös Suomessa turvataisiin työntekijöiden riittävä edustus yritysten hallintoelimissä sillä tavalla rajoittaen yksityisten tai julkisten omistajien yksinoikeutta päättää yritysten hallintoelinten koostumuksesta.

Toivomusaloitteessa n:o 1045/1987 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus ryhtyisi toimenpiteisiin sellaisen lain säätämiseksi, jolla poistetaan pankki- ja liikesalaisuudet ja jolla turvataan yrityksen työntekijöille ja toimihenkilöille oikeudet yrityksen tilien ja hallinnon valvontaan, jolloin myös työpaikan henkilökunnalle olisi turvattava oikeus pitää kuukausittain työpaikalla kokouksia, joissa käsitellään yrityksen valvontaan liittyviä kysymyksiä.

Sosiaalivaliokunta pitää hallituksen esitystä tarpeellisena ja tarkoituksenmukaisena. Eräissä yrityksissä toteutetuissa hallintoedustuskokouksissa on valiokunnan saamien tietojen mukaan merkittävää ollut henkilöstön mielipiteiden, näkökulmien ja myös epäilysten esittäminen, välittömät yhteydet johdon ja henkilöstön välillä, yrityksen johtamisen ja yritystalouden sekä omistajien tavoitteiden ja sidosryhmien tarpeiden tajuaminen, luottamuksen ja yhteisymmärryksen lisääntyminen, vaikutusmahdollisuuksien saaminen yrityksen asioihin jo suunnitteluvaiheessa, eri henkilöstöryhmien yhteistyön ja ongelmien ymmärtäminen ja henkilöstöryhmien yhteistyön parantaminen, välttämät-

tömyys hoitaa henkilöstöpolitiikka hyvin sekä tiedonkulun merkittävä paraneminen. Uhkana ja epäilyjä herättävinä seikkoina esille on tullut muun muassa henkilöstön edustuksen johtaminen siihen käsitykseen, että henkilöstöä on kuultu riittävästi, ja henkilöstön edustajien kokemat riittämättömät mahdollisuudet hakea tukea henkilöstöltä toimenpiteilleen muun muassa salassapitosäännösten vuoksi. Useissa tapauksissa on myös kielitaidon tai liikkeenjohdollisen tiedon ja koulutuksen puute koettu ongelmaksi.

Henkilöstön osallistumisella yrityksen hallintoon ja johtamiseen on edellä sanotun nojalla kokonaisuutena todennäköisesti positiivinen vaikutus yrityksen kehittämiseen. Tärkeintä henkilöstön osallistumisessa on sen luomat edellytykset kehittää yritystä ottaen huomioon henkilöstön tiedot, taidot ja kokemus. Niin työnantajien kuin työntekijöidenkin kannalta on merkittävää, jos järjestelmä voidaan toteuttaa lain ensisijaisena pitämällä tavalla vapaaehtoisesti ja jos henkilöstön edustus on yrityksen jokapäiväisen toiminnan kannalta merkittävimmässä toimielimessä.

Työlainsäädännön osallistumisjärjestelmissä on erilaiset työntekijämäärät, jotka ovat lain pakollisen soveltamisen edellytyksenä. Tästä syystä tulee seurata muun muassa muiden maiden kokemusten pohjalta lakiehdotukseen sisältyvää 150 hengen rajaa siltä kannalta, onko se tarkoituksenmukainen erityisesti yhteistoimintalain asettama 30 hengen määrä huomioon ottaen. Valiokunta pitää tärkeänä, että seurataan lakiehdotuksen 6 §:ssä säädetyn kansalaisuutta koskevan rajoituksen tarkoituksenmukaisuutta ottaen huomioon Euroopan yhdentymisen ja tarvittaessa ryhdytään toimenpiteisiin lain muuttamiseksi.

Henkilöstön edustuksesta tehdyn sopimuksen irtisanomisesta ei sisälly säännöksiä lakiehdotukseen. Sopimuksen irtisanomisesta tulevat sovellettavaksi yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet, minkä lisäksi yhteistoimintalain määräykset, joiden nojalla sopimuksen solmisesta päätetään, antanevat perustaa myös mahdolliselle irtisanomismenettelylle.

Yrityksen henkilöstön ja varsinkin henkilöstön edustajien kouluttaminen yritystalouteen on tärkeää. Siinä tapauksessa, että yrityksen toimielinten työskentelykieli on muu kuin henkilöstön edustajan äidinkieli, on tärkeää myös antaa kielikoulutusta ja järjestää tarvittavat tulkkipalvelut. Vastaavasti on meneteltävä

myös työntekijälle vieraalla kielellä pidetyn pöytäkirjan suhteen.

Valiokunta korostaa kaikkien yrityksen hallintoon osallistuvien henkilöiden oikeuksien, velvollisuuksien ja vastuun yhtäläisyyttä. Tämä periaate ilmenee myös lakiehdotuksen 9 §:stä, joka säättää myös henkilöstön edustajien toimivallan rajoituksista. Lakiehdotuksen 9 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä viitataan siihen, että henkilöstön edustajan vastuusta on säädetty erikseen. Kun kuitenkin henkilöstön edustajan vastuu määräytyy 9 §:n 2 momentin mukaisesti yleisten yhteisöoikeudellisten vahingonkorvaussäännösten perusteella, ehdottaa sosiaalivaliokunta kyseisen virkkeen poistamista jossain määrin harhaanjohtavana. Virkkeen poistaminen ei vaikuta henkilöstön edustajien vastuuseen toiminnastaan yrityksen toimielimen jäsenenä.

Lakiehdotuksen 14 §:n mukaan lääninoikeus voi eräin edellytyksin asettaa uhkasakon. Kun lääninhallituslain 7 §:n mukaan uhkasakon

asettajana toimii yleensä lääninhallitus, ehdottaa sosiaalivaliokunta pykälän yhdenmukaisesti yleisen tilanteen mukaiseksi.

Sosiaalivaliokunta pitää tärkeänä, että työelämän uudistamista jatketaan muun muassa toteuttamalla konserniyhteistyö, joka edistää toisaalta konsernijohdon ja henkilöstön välistä ja toisaalta henkilöstön keskinäistä vuorovaikutusta Suomessa.

Hallituksen esityksen perusteluihin viitaten valiokunta pitää tärkeänä, että valtion liikelaitoksia koskevia lakeja tarvittaessa muutetaan riittävän vastaavuuden saavuttamiseksi valtion liikelaitosten ja lakiehdotuksessa tarkoitettujen yritysten välillä.

Edellä esitetyn perusteella ja hallituksen esityksen perusteluihin viitaten sosiaalivaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

että lakiehdotus hyväksyttäisiin näin kuuluvana:

Laki

henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Yleisiä säännöksiä

1—3 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

Sopimus henkilöstön edustuksesta

4 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

Lakiin perustuva henkilöstön edustus

5—8 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

9 §

Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuu

(1 mom. kuten hallituksen esityksessä)

Henkilöstön edustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen 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 tarkoitettulla sopimuksella. (Poist.)

(3 mom. kuten hallituksen esityksessä)

Erinäisiä säännöksiä

10—13 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

14 §

Uhkasakko

Lääninhallitus 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.

Ulkasakon asettamista voi hakea myös työministeriö.

15 ja 16 §
(Kuten hallituksen esityksessä.)

Vielä sosiaalivaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

että toivomusaloitteet n:o 876, 1001, 1040 ja 1045/1987 vp. hylättäisiin.

Helsingissä 2 päivänä toukokuuta 1990

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Skinari, varapuheenjohtaja Louvo ja jäsenet Alaranta, Alaranta, Hurskainen, Kankaanniemi,

Koistinen, Kärhä, P. Leppänen, Mäkipää, Nordman, Rantanen (osittain), Stenius-Kaukonen ja Väistö sekä varajäsen Sasi (osittain).

Vastalauseita

I

Henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettavan lain tavoitteina ovat muun muassa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, yritysjohdon ja henkilöstön keskinäisen luottamuksen lisääminen ja yrityksen toimintakyvyn parantaminen. Näiden periaatteiden saavuttamiseksi on laki säädely joustavaksi. Joustavuus tekee mahdolliseksi löytää jokaisen lain soveltamispiiriin kuuluvan yrityksen organisaatiojärjestelmään parhaiten soveltuva henkilöstöedustuksen muoto. Myös valiokunnassa kuulluissa asiantuntijalausunnoissa katsottiin lähes kauttaaltaan, että osallistumis-

järjestelmän joustavuus johtaa työelämän osapuolien kannalta parhaimpaan ja tuloksellimpaan yhteistyöhön. Tähän nähden on mielestäni valiokunnan mietinnössä tuotava esiin joustavuuden periaate ja ehdotan mietinnön 12 kappaleen viimeisen lauseen muutettavaksi seuraavaksi:

”Niin työnantajien kuin työntekijöidenkin kannalta on merkittävää, jos järjestelmä voidaan toteuttaa lain ensisijaisena pitämällä tavalla vapaaehtoisesti ja joustavasti, jolloin löydetään kuhunkin yritykseen henkilöstön ja yrityksen kannalta sopivin toimintamuoto”.

Helsingissä 2 päivänä toukokuuta 1990

Lea Kärhä

II

Yleisiä näkökohtia

Sosiaalivaliokunta on todennut, että muualla Euroopassa henkilöstön osallistumismahdollisuudet yritysten hallintoon on lähes kautta

linjan järjestetty paremmin kuin Suomessa. Samanaikaisesti kun yritysten kansainvälistyminen on työnantajapuolen iskusana, on erityäin ristiriitaista, että henkilöstön oikeuksien laajentamista edes tavanomaiselle eurooppalai-

selle tasolle yritetään jarruttaa. Näkyvin ristiäriä ilmenee niiden yritysten koossa, joihin uudet säännökset ulotetaan. Hallitus esittää hallintoedustuksen rajattavaksi vähintään 150 hengen yrityksiin, kun Euroopassa rajat usein liikkuvat 25—50 välillä.

Tässä vaiheessa näemme tarkoituksenmukaiseksi, että henkilöstö voi sopia yrityksessä käyttöön otettavasta mallista, koska se mahdollistaa hallituksen esittämää vähimmäistasoa paremmat osallistumismahdollisuudet. Lainsäädännön vähimmäismääräyksiä pitäisi kuitenkin nostaa.

Yksityiskohtaiset perustelut

2 §. Hallitus esittää, että lakia sovellettaisiin vain yrityksiin, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 150. Raja on liian korkea, sillä Ruotsissa raja on 25, Norjassa 30 ja Tanskassa 50. Suomessa yhteistoimintalain mukainen raja (30) muodostaisi luontevan ja muihin pohjaismaihin verrannollisen rajan. Esitimme siksi valiokunnassa rajaksi 30 henkilöä.

5 §. Hallitus esittää, että yritys saisi itse valita, mihin päätöselimeen henkilöstön edustajat valittaisiin. Näin yrityksellä olisi mahdollisuus kaventaa henkilöstön edustajien päätösvaltaa. Katsomme, että henkilöstön itsensä tulisi voida asiasta päättää. Esityksemme mukaan asiasta päätettäisiin henkilöstön enemmistön kannan mukaisesti, siten kuin sen muodostumisesta on 4 §:ssä säädetty.

Katsomme, että henkilöstön edustajia on oltava aina vähintään neljäsosa. Lisäksi katsomme, että enimmäismääräksi ei tule asettaa neljää, koska tätä useammalla jäsenellä voidaan taata kaikkien henkilöstöryhmien edustus sillä tavoin, että suurin henkilöstöryhmä voisi saada kaksikin edustajaa.

6 §. Hallitus on esittänyt, että henkilöstöedustajan tulee olla maassa asuva Suomen tai pohjoismaiden kansalainen. Katsomme, että henkilöstöllä tulee olla oikeus valita edustajak-

seen kuka tahansa työtovereistaan hänen kansalaisuudestaan riippumatta.

9 §. Pykäläehdotuksen 2 momentissa rajoitetaan henkilöstön edustajien oikeutta osallistua päätöksentekoon. Esitimme valiokunnassa, että henkilöstön edustajat voisivat osallistua johdon valintaa, erottamista ja palkkausta koskevien päätösten tekoon.

13 §. Hallituksen esityksen mukaan työministeriötä avustaisivat työvoimapiirit lain noudattamisen valvonnassa. Koska nykyisellään työelämän valvonta on työsuojelupiireillä, esitimme valiokunnassa, että työministeriötä avustaisivat työsuojelupiirit.

Yritysten on annettava henkilöstön edustajille kaikki tarvittavat tiedot ja ja turvattava asioiden laaja kollektiivinen käsittely. Tämän vuoksi ehdotamme lausuttavaksi:

”On selvittävä, miten yrityksen henkilöstölle voidaan turvata oikeus kokoontua työpaikalla käsittelemään työaikana yrityksen hallintoon kuuluvia asioita.”

Jo nykyisin useissa suuryrityksissä johtoehtimen kokouskielenä käytetään englantia. Todennäköisesti tämä kehitys laajenee ja myös muut kielet saattavat tulla käyttöön. Henkilöstön edustajien täysivertaisten osallistumismahdollisuuksien takaamiseksi on välttämätöntä, että he hallitsevat kokouskielen. Valiokunta on kiinnittänyt asiaan kyllä huomiota, mutta ei mielestämme riittävästi asian tärkeys huomioon ottaen. Sen vuoksi ehdotamme, että 15. kappaleen loppuosa toisesta virkkeestä alkaen olisi velvoittavan lausuman muodossa:

”Siinä tapauksessa, että yrityksen toimielimen kokouskieli on muu kuin henkilöstön edustajan äidinkieli, eduskunta edellyttää hallituksen pikaisesti selvittävän, millä keinoin henkilöstön osallistumisoikeus kävisi kaikissa oloissa mahdolliseksi, ja antavan asiasta tarvittavat lakiesitykset eduskunnalle.”

Ehdotamme,

että valiokunnan mietintöön sisältyvä lakiehdotus hyväksyttäisiin näin kuuluvana:

Laki

henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Yleisiä säännöksiä

1 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

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 30.

3 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Sopimus henkilöstön edustuksesta

4 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

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 4 §:ssä tarkoitetun henkilöstön enemmistön valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosityksiköt.

Henkilöstön edustajat nimitään yrityksen valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön edustajia on neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi (poist.). Henkilöstön edustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimi-

elimen muilla jäsenillä, jollei 4 §:ssä mainituin tavoin toisin sovita. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty tai sovittu, se kestää kolme vuotta.

(3 ja 4 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

6 §

Henkilöstön edustajan kelpoisuus

Henkilöstön edustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva täysivaltainen Suomessa asuva henkilö, joka ei ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa.

7 ja 8 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

9 §

Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuu

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

Henkilöstön edustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muilla jäsenillä. Henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa (poist.) henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön edustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa 4 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella.

(3 momentti kuten valiokunnan mietinnössä)

Erinäisiä säännöksiä

10—12 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

13 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvoo työministeriö. Valvonnassa avustavat työsuojelupiirit.

14—16 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Helsingissä 2 päivänä toukokuuta 1990

Pekka Leppänen

Marjatta Stenius-Kaukonen