

# Euroopan yhtiölaki ja työntekijöiden osallistumisjärjestelmät Suomessa

*Tuomo Alasoini*

## 1. SOSIAALINEN ULOTTUVUUS EY:N YHDENTYMISKEHITYKSESSÄ

Vuonna 1985 EY:n komission presidentti Jacques Delors esitteli EY:n kolmikohtaisen yhdentymisohjelman eli ns. valkoisen kirjan. Yhdentymisohjelman kolme kohtaa käsittävät ajatuksen yhteismarkkinoista ilman sisäisiä rajoja, teknologian kehittämisen ohjelman ja yhteismarkkinoiden ns. sosiaalisen ulottuvuuden. Delorsin vuonna 1988 Tukholmassa pitämän viimeksi mainittua kohtaa koskevan linjapuheen mukaan sosiaaliseen ulottuvuuteen kuuluu kolme aluetta: työntekijöille olisi turvattava EY:n lainsäädäntöön perustuvat perusoikeudet, työntekijöiden oikeudet koulutukseen olisi turvattava ja EY-yhtiölainsäädäntö (Statute for the European Company) olisi toteutettava. Lainsäädäntö yksinkertaistaisi yritysten verotuskohtelua, mutta vastapainona yritysten työntekijöille tulisi taata osallistumisoikeudet Eurooppayhtiöiden päätöksentekoon (Aintila 1989).

Tätä kirjoitettaessa (kesä 1989) EY:n yhdentymisen sosiaalinen ulottuvuus on käsiteltävänä korkealla poliittisella tasolla. Tämänhetkisten EY:n komission asettamien aikataulutavoitteen mukaan sosiaalisesta ulottuvuudesta keskusteltaisiin ensin Madridin huippukokouksessa kesäkuussa 1989, jonka jälkeen komissio laatisi virallisen esityksen heinäkuun aikana. Pariisin huippukokouksen tulisi joulukuussa hyväksyä esitys periaatteellisella tasolla ja antaa poliittinen sitoumus sosiaalisen ulottuvuuden toteuttamiseksi. Tämän jälkeen komission tulisi laatiavuoden 1990 kesäkuun loppuun mennessä Yhteisön sosiaalista ulottuvuutta koskeva valkoinen kirja (Social White Paper).

Tämän kaiken tiellä on vielä useita esteitä. Mm. Ison Britannian konservatiivihallitus on suhtautunut sosiaalisen ulottuvuuden toteuttamiseen avoimen nihkeästi. Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (ETUC) on puolestaan ilmoittanut, ettei se tule hyväksymään EY:n yhdentymisohjelmaa, jollei myös sosiaalista ulottuvuutta koskevaa kohtaa hyväksytä. Lisäksi

ETUC:lla on eräitä omia sosiaalista ulottuvuutta koskevia vaatimuksia.

Tarkastelen seuraavassa ensin, mitä EY-yhtiölakiin kaavailut järjestelyt (EY:n komission muistio COM(88) 320 final vuodelta 1988) pitävät sisällään työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia ajatellen. Tämän jälkeen vertaan laissa kaavailtuja vaihtoehtoja suomalaisten osallistumisjärjestelmien 1980-luvun kehitystrendeihin.

## 2. EY:N KOMISSION MUISTIO EUROOPAN YHTIÖLAIKSI

EY:n komission muistiossa COM(88) 320 final erotetaan kolme vaihtoehtoista lähestymistapaa työntekijöiden osallistumismahdollisuuksien takaamiseksi Euroopan yhtiölaissa. Ensimmäinen vaihtoehto on määritellä osallistumismuoto itse laissa (hallintoneuvoston jäsenistä on kolmannes osakkeenomistajien edustajia, kolmannes työntekijöiden edustajia ja kolmannes näiden kahden ryhmän yhdessä valitsemia ns. yleisen intressin edustajia). Toinen vaihtoehto on malli, jonka mukaan lähtökohtana on kunkin toimipaikan maakohtainen säännöstökuitenkin siten, että työntekijöiden »saavutetut edut» turvataan kullakin aloilla jäsenmaissa työntekijöiden osallistumista koskevalla lainsäädännöllä. Kolmas vaihtoehto on, että valitaan ns. Fifth Company Law Directive:ssä (1983) esitettyjen kolmen pääjärjestelmän väliltä.

Kolmanteen vaihtoehtoon sisältyvän ensimmäisen pääjärjestelmän mukaan työntekijät valitsevat vähintään kolmanneksen mutta enintään puolet hallintoneuvoston jäsenistä (ns. »saksalainen malli»). Toisen pääjärjestelmän mukaan työntekijöiden osallistuminen tapahtuu yrityksen muista elimistä erillään olevan elimen kautta. Elimellä olisi oikeus saada säännöllisesti tietoa yrityksen liiketoiminnan kehityksestä ja vaatia raportteja tietyistä yrityksen toiminnoista. Sillä olisi myös oikeus saada tietoa ja neuvotella hallintoneuvostossa käsiteltävistä

asioista ennen kokousta. Jos hallintoneuvosto ei ole samaa mieltä työntekijöiden kanssa, sen tulee perustella kantansa heille. Kolmannen pääjärjestelmän mukaan työntekijöiden osallistumisjärjestelmän muodosta sovitaan osapuolten kesken yritystasolla.

Muistiossa päädytään pitämään ensimmäistä vaihtoehtoa tässä vaiheessa epärealistisena. Toisen vaihtoehdon katsotaan olevan puolestaan ristiriidassa Euroopan yhtiön perusidean kanssa, jonka mukaan uusi lainsäädäntö takaisi yrityksille mahdollisuuden toimia eurooppalaisen eikä kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Tästä syystä on muistiossa päädytty suositamaan kolmatta vaihtoehtoa, joka edellyttää valintaa kolmen pääjärjestelmän kesken.

Tätä on perusteltu erityisesti kahdesta syystä: Ensiksikin työntekijöiden osallistumisjärjestelmän on perustuttava kussakin maassa jo luotujen osallistumisjärjestelmien periaatteille ja oltava samanaikaisesti tarpeeksi joustava, jotta se mahdollistaisi osapuolten välisen yhteisymmärryksen. Toiseksi sen ei tarvitse olla yhtenäinen. Sen täytyisi tarjota yrityksille mahdollisuus valita eri vaihtoehtojen väliltä, jotka heijastavat myös eri jäsenmaiden käytäntöjä.

### 3. MUISTIO JA SUOMEN OSALLISTUMISJÄRJESTELMIEN KEHITYSTRENDIT

#### 3.1 »Saksalainen hallintoneuvostomalli«

»Saksalaisen mallin« mukaan työntekijät valitsevat vähintään kolmanneksen mutta enintään puolet hallintoneuvoston jäsenistä. Suomessa ei ole tällä hetkellä henkilöstön edustajien jäsenyyttä yrityksen yleisvastuullisessa toimielimessä (kuten hallituksessa tai hallintoneuvostossa) koskevaa lainsäädäntöä. Joulukuussa 1984 valtioneuvoston asettama ja huhtikuussa 1987 mietintönsä antanut hallintoedustuskomitea (1987: 18) ei päässyt yksimielisyyteen kysymyksestä koskien palkansaaajien mahdollisuutta osallistua yritysten hallintoon.

Erimielisyydet hallintoedustuskomitean mietinnössä liittyivät mm. siihen, missä määrin henkilöstön edustus tulisi järjestää yritysten hallitukseen tai hallintoneuvostoihin lakisääteiseksi, yhdessä sovittavaksi tai vapaaehtoiseksi. Minkään ryhmän esityksissä ei kuitenkaan päädytty ehdottamaan varsinaisesti »saksalaisen mallin« mukaista järjestelmää.

Komitean virkamiesjäsenien ryhmä esitti vapaaehtoisen ja pakollisen henkilöstön edustuk-

sen yhdistelmää, jonka mukaan pyrittäisiin ensisijaisesti vapaaehtoisin järjestelyin edustukseen yritysten hallituksissa tai hallintoneuvostoissa. Ellei tämä toteudu yrityksissä, joissa on hallintoneuvosto, olisi henkilöstöllä ryhmän ehdottaman lain mukaan oikeus valita niihin kaksi edustajaa ja neljä varaedustajaa. Palkansaaajärjestöjä edustavien komitean jäsenen ryhmä yhtyi pääosin virkamiesryhmän esitykseen esittäen yhteisessä kannanotossaan eräitä sitä pidemmälle meneviä ehdotuksia. Yksi näistä oli hallintoneuvostojen aseman vahvistaminen siten, että niille kuuluisi aina päätöksen tekeminen asiassa, joka koskee yrityksen toiminnan huomattavaa supistamista taikka muuttamista. Elinkeinoelämän edustajien ryhmä vastusti lakisääteisesti pakollista henkilöstön edustusta yritysten päätöksenteoelimissä todeten kannanotossaan mm., että useat yritykset ovat ilmaisseet halukkuutensa vapaaehtoisin järjestelyihin.

Komitean työn kestäessä ryhdyttiin valtionyhtiössä vuonna 1985 kokeilemaan henkilöstön osallistumista niiden hallintoneuvostoihin (vrt. myös Kauppinen & Korkeala 1987). Henkilöstön edustajilla oli näissä puhe- ja esitysoikeus muttei äänioikeutta. Hallituksen lakiesitystä henkilöstön edustuksesta yritysten hallintoneuvostoissa ei ole tätä kirjoitettaessa annettu.

#### 3.2 »Yrityskomiteamalli«

Toisen pääjärjestelmän mukaan osallistuminen tapahtuu yrityksen muista elimistä erillään olevan elimen kautta. Suomessa astui 1.7.1979 voimaan laki yhteistoiminnasta yrityksissä (725/78), joka koskee kaikkia yrityksiä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 30. Lain taustana ovat yritysdemokratiakomitean mietintö (1970:A3), yritysdemokratian sovellutuskomitean mietintö (1974:99), varatuomari Louekosken valtioneuvoston kanslian toimeksiannosta laatima ehdotus laiksi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämisestä yrityksen päätöksenteossa ja kuuden työmarkkinakeskusjärjestön yhteinen kannanotto syyskuussa 1977.

Lain mukaan ennen kuin työnantaja ratkaisee lain 6 §:ssä tarkoitettun yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan asian on hänen neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Lain 7 §:ssä määritelty yhteistoimintamenettely rakentuu monitasoiseksi 6

§:ssä mainittujen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittelyn osalta. Määrättyä työntekijää tai toimihenkilöä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja tämän henkilön välillä. Työnantajan, työntekijän tai toimihenkilön näin vaatiessa on asiasta neuvoteltava myös työnantajan edustajan ja ao. henkilöstön edustajan kesken. Jos yhteistoimintamenettely koskee yrityksen jonkin toimintayksikön tai työosaston työntekijöitä tai toimihenkilöitä yleisesti, on asia käsiteltävä ao. henkilöstön edustajien kanssa. Tällaisen asian koskiessa yhtä useampaa henkilöstöryhmää tulee neuvottelu järjestää yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin henkilöstöryhmästä. Tällaista kokousta ei tarvitse järjestää, mikäli asia käsitellään lain 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa.

Lain 11 §:ssä säädetään työnantajan tiedotusvelvollisuudesta siten, että työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä ao. henkilöstön edustajille. Tämän lisäksi henkilöstön edustajille tulee esittää tietoja, jotka liittyvät yrityksen taloudelliseen tilaan ja henkilöstösuunnitelmiin.

Yhteistoiminnan muotoja laissa ovat neuvottelu, sopimusvelvollisuus, jatkettu neuvottelu ja henkilöstön päätösvalta. Sopimusvelvollisuuden piiriin kuuluvat yrityksen työ säännöt (ositain) ja yhteistyökoulutus. Jatkettu neuvottelumenettely liittyy tilanteeseen, jossa työnantaja pyrkii käyttämään yrityksen ulkopuolista työvoimaa. Eräät sosiaalitoiminnan alaan kuuluvat asiat päätetään henkilöstön kannan mukaan, ellei asioista sovita. Muutoin yhteistoimintamenettely tarkoittaa sitä, että työnantaja on velvollinen neuvottelemaan valmisteilla olevien päätösten perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista, mutta tekee itse päätökset.

Suomessa keskusteltiin 1970-luvulla vilkkaasti siitä, tulisiko lakiteitse perustaa yrityksen muista elimistä erillään olevia työntekijöiden osallistumismuotoja. Kesäkuussa 1970 asetettu ja kesäkuussa 1974 mietintönsä jättänyt yritys-demokratian sovellytuskomitea (1974: 99) päätyi ehdottamaan mm. yrityksen henkilöstöryhmien erillisen yhteistoimintaelimen, henkilökuntaneuvoston, perustamista. Mietintöön sisältyi kuitenkin neljä erivälvää mielipidettä, joista mm. työnantajajärjestöjen edustajat epäilivät erillisten henkilökuntaneuvostojen perustamisen tarpeellisuutta.

Lailla yhteistoiminnasta yrityksissä ei lopul-

ta rakennettu suuria edustuksellisia osallistumismuotoja vaan pääpaino pantiin selvästi linjaorganisaatiossa osallistumiseen, mikä periaatte todetaan myös lain perusteluissa. Edustuksellisenä elimenä toimii neuvottelukunta, jonka perustaminen vaatii lain mukaan työnantajan ja henkilöstön sopimista asiasta. Sittemmin neuvottelukunnan perustamista on yksinkertaistettu keskusjärjestöjen vuonna 1986 solmimalla sopimuksella yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä. Sen mukaan neuvottelukunta tulee perustaa vähintään 200 hengen suuruiselle työpaikalle, mikäli kaikki henkilöstöryhmät sitä haluavat, vaikka ne eivät pääsisikään asiasta yksimielisyyteen työnantajapuolen kanssa. Lain mukaan työnantajan edustajien lukumäärä neuvottelukunnassa on enintään puolet henkilöstön edustajien kokonaismäärästä.

Lainsäädäntöä on sittemmin kehitetty samalta pohjalta lailla yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/88) sekä eräillä muutoilla lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä (724/88). Edellinen laki astui voimaan 1.10.1988 ja jälkimmäiset muutokset 1.4.1989 alkaen. Kumpikaan uudistus ei kuitenkaan sisällä ajatusta EY:n komission muistiossa tarkoitetun erillään yrityksen muista elimistä olevan osallistumisjärjestelmän perustamiseksi.

Kunnissa ja kuntainliitoissa, joita laki yhteistoiminnasta yrityksissä ei koske, sovelletaan keskitetysti solmittuun suositusoppimukseen (1977) perustuvaa kunnallista työpaikkademokratiaa. Sopimus tulee voimaan sellaisenaan tai muutettuna kussakin kunnassa sen jälkeen, kun kunta on tehnyt siitä päätöksen. Käytännössä suositusoppimusta sovelletaan lähes kaikissa kunnissa ja kuntainliitoissa.

Kunnallisen työpaikkademokratian edustuksellisia elimiä ovat yhteistyökomitea ja henkilökuntaneuvosto. Välittömän, työyksikkötaoisen työpaikkademokratian muotoja ovat työpaikkakokous, henkilöstön osallistuminen työpisteen kehittämistehtäviin, esimiehen ja työntekijöiden eri yhteistyömuotojen kehittäminen sekä koulutus- ja tiedotusluonteiset neuvottelutilaisuudet. Kunnallisessa työpaikkademokratiassa, jonka kehittämisestä päätösvalta on kunnilla ja kuntainliitoilla, on täten piirteitä yritys-kohtaisesti sovellettavasta järjestelmästä.

### 3.3 Yrityskohtaisen sopimisen malli

Suomessa on tällä hetkellä useita yritys- tai toimipaikkakohtaisia yhteistoiminta- ja osallis-

tumisjärjestelmiä. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä asettaa yhteistoimintamenettelylle tietyjä velvoitteita. Vastaavasti laki (131/73) ja asetus työsuojelun valvonnasta (954/73) asettavat tietyjä velvoitteita yhteistoiminnalle työsuojeluasioissa. Näiden ohella yhteistoimintaa ja osallistumista säätelevät mm. ammatillisten keskusjärjestöjen solmimat luottamusmies-, yhdysmies-, rationalisointi- ja kehittämissopimukset.

Suomen lainsäädäntö ei edellytä yrityskohteisesti yhdessä sovittavien osallistumisjärjestelmien luomista lukuunottamatta edellä mainittuja lakeja yhteistoiminnasta yrityksissä ja työsuojelun valvonnasta. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ei kuitenkaan sido yhteistoimintamenettelyä tiettyyn institutionaaliseen muotoon eikä aseta esteitä yrityksissä tai toimipaikoissa yhdessä sovittavien muiden yhteistoiminta- ja osallistumisjärjestelmien kehittämiseksi.

#### 4. LOPPUHUOMAUTUKSIA

Suomalaisessa keskustelussa osallistumisjärjestelmien kehittämiseksi on 1970-luvun tietynlainen demokratia- tai reformistisuusliturgia muuttunut selvästi enemmän taloudelliseen pragmatismiin perustuvaksi liturgiaksi. Esimerkiksi vuoden 1990 alusta voimaan tulevassa henkilöstörahasuudistuksessa, joka perustuu osallistumisjärjestelmäkomitean kahteen osamietintöön, painotetaan voimakkaasti ns. tuotavan osallistumisen käsitettä.

Valtioneuvosto asetti komitean helmikuussa 1986 »selvittämään uusien yhteistoimintamuotojen mahdollisuuksia taloudellisen demokratian ja kilpailukykyisen tuotantotoiminnan edistämiseksi». Marraskuussa 1987 yksimielisenä jätetyssä osallistumisjärjestelmäkomitean I osamietinnössä (1987:40) mm. päädyttiin pitämään suotavana yritysten menestymiseen sidottujen palkkioiden eli voittopalkkioiden ja henkilöstöantien yleistymistä sekä ehdottamaan lainsäädäntöä, joka antaa mahdollisuuden perustaa yrityksiin henkilöstörahasoja. Komiteamietinnön mukaan voittopalkkiojärjestelmästä päättää yritys ja henkilöstörahason pe-

rustaa henkilöstö. Henkilöstörahason piiriin kuuluisi yrityksen tai tulosyksikön koko henkilöstö ylintä johtoa mahdollisesti lukuunottamatta. Komiteamietinnön mukaan henkilöstö valitsisi rahaston hallituksen.

Komitean toisessa osamietinnössä on pyritty selvittämään, miten komitean selvittämien yksityisen yrityselämän uusien yhteistoimintamuotojen tavoitteet voitaisiin saavuttaa myös julkisen sektorin työpaikoissa. II osamietintö (1988: 36) jätettiin joulukuussa 1988. Siinä ehdotettiin mm. henkilöstörahasokokeilun aloittamista valtion, kuntien ja kuntainliittojen liikelaitoksissa. Edelleen julkissektorin yhteistoimintamenettelyä tulisi kehittää sekä kokeilla henkilöstön edustajien osallistumista johtoryhmätyöskentelyyn niissä virastoissa ja laitoksissa, joissa tällaista on.

Selvästi hahmotettavissa olevana »meta-ajatuksena» suomalaisessa keskustelussa on pragmatismien ohella osallistumismuotojen vapaamuotoisuuden korostaminen. Suomalainen keskustelu on täten suuntautunut selvästi EY:n komission muistiossa hahmoteltuun kolmanteen päälähestymistapaan, jonka mukaan osallistumisjärjestelmien muodosta tulisi sopia yritystasolla ja kontekstiin (»yrityksen tarpeisiin?») räätälöitynä. Tulevaisuus näyttää, kulkeeko Suomi tällä tavoin Euroopan markkinatalousmaiden valtavirran joukossa.

#### LÄHTEET

- Aintila, H.: *Mitä tiedämme yhdentymisen vaikutuksista palkkatyöläisille*. Esitelmä SAK:n VII tutkimusseminaarissa Mäntyharjulla 8.—9.6.1989.
- EY:n komission muistio *Internal Market and Industrial Cooperation — Statute for the European Company COM(88) 320 final*. Brussels, 15 July 1988.
- Kauppinen, T. & Korkeala, H.: Valtionyhtiöiden hallintoedustuskokeilun seuranta tutkimus, *Työelämän suhteiden neuvottelukunta 12/1986*, Helsinki 1987.
- Komiteamietintö 1970:A3: *Yritysdemokratiakomitean mietintö*. Helsinki 1970.
- Komiteamietintö 1974:99: *Yritysdemokratiakomitean sovellutuskomitean mietintö*. Helsinki 1974.
- Komiteamietintö 1987:18: *Hallintoedustuskomitean mietintö*. Helsinki 1987.
- Komiteamietintö 1987:40: *Tuottava osallistuminen uudistuvassa työelämässä*. Helsinki 1987.
- Komiteamietintö 1988:36: *Tuottava osallistuminen uudistuvassa julkisessa työelämässä*. Helsinki 1988.