

Lotta Savinko

17.9.2024

Dnro 001/81/2024

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@akava.fi

Asiantuntijakuuleminen keskiviikkona 18.9.2024 klo 11.30

HE 60/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain 6 luvun ja kauppakamarilain 2 §:n muuttamisesta

Akava ry kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä. Pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2381 on tarpeellinen, myös Suomelle.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että direktiivin nojalla annettavia kansallisia säännöksiä sovelletaan direktiivin reunaehdot täyttäviin pörssiyhtiöihin. Kiintiövaatimukseksi ehdotetaan hallituksen jäsenistä laskettavaa 40 prosentin kiintiötä. Lisäksi ehdotetaan otettavaksi käyttöön direktiivin sallima optio, joka mahdollistaa hallituksen jäsenten valintaprosessia koskevien tarkempien säännösten soveltamisen lykkäämisen. Esityksen tavoitteena on panna täytäntöön kiintiödirektiivin vaatimukset siltä osin kuin voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö ei täytä niitä noudattaen direktiivissä asetettua vähimmäistasoa.

Esityksessä on suurelta osin tyydytty direktiivin täytäntöönpanoon jäsenvaltio -optioita käyttämällä ja tyytymällä vähimmäistasoon. Kunnianhimon taso on matala. Akava ei pidä jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä tarkoituksenmukaisena suhteessa direktiivin tavoitteisiin, vaikka option käytön oikeuttava poikkeusedellytys täyttyy Suomessa. Tarkasteltaessa kehitystä ja Keskuskauppakamarin raportteja, täyttää Suomi täpärästi vaatimuksen 30 prosentin minimivaatimuksen naisten osuudesta hallitusten ja hallintoneuvoston jäsenistä. (vuonna 2023 naisten osuus 30,7 %). Suomessa muutoksen suunta on hidastunut ja pelkona on, että kunnianhimon taso jää minimitasolle ja option käyttäminen hidastaa kehitystä. Perustelut jäsenvaltio-optioiden käyttämiselle ovat ristiriidassa hallitusohjelman kanssa. Orpon hallitusohjelmassa linjataan, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi yhteiskunnassa ja kaikenlaisen syrjinnän kitkemiseksi työelämästä työskennellään määrätietoisesti.

Jäsenvaltioiden olisi kuitenkin mahdollista säätää direktiiviä pidemmälle menevistä velvoitteista tai toteuttaa pidemmälle meneviä toimenpiteitä edistääkseen sukupuolijakauman tasapainottamista. Direktiivin soveltamisalan yrityskoko on Suomen olosuhteisiin iso ja ulottuu

suomalaisten pörssiyhtiöiden kapeaan kärkeen. Hallituksen esitys ei tarjoa uusia keinoja, joilla tukea ja kannustaa pieniä ja keskisuuria yrityksiä huolimatta siitä, että direktiivissä nimenomaisesti kannustetaan jäsenvaltioita ottamaan käyttöön menettelytapoja, joilla erityisesti tuetaan keskisuuria ja pieniä yrityksiä kehittämään tasa-arvoisesti sukupuolijakaumaa.

Poikkeamismahdollisuudet direktiivin mukaisista velvollisuuksista saattavat estää tai vähintään hidastaa tasa-arvon edistymistä. Esityksessä luotetaan itsesääntelyyn ja esimerkin voimaan eikä uusi keinoja tai kannusteita esitetä. CEDAW-komitean suosituksissa Suomelle vuonna 2022 suosittelee harkitsemaan kiintiöiden käyttöönottoa myös pienemmissä ja listaamattomissa yrityksissä.

Esityksessä tavoitteeksi ehdotetaan, että aliedustetun sukupuolen edustajia on oltava vähintään 40 prosenttia hallituksen jäsenten hallituspaikoista. Akava pitää esitettyä kiintiösääntelyä sinällään tarkoituksenmukaisena ja esityksessä on tehty tarpeellisia täsmennyksiä, mm. pyörästysäännöistä.

Hallituksen esityksessä jäsenvaltio-optiolla mahdollistetaan pörssiyhtiön johdon jäsenten rekrytointimenettelyä koskevien velvollisuuksien lykkääminen. Velvollisuuksia on kuitenkin sovellettava viimeistään kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun soveltamisedellytykset eivät enää täyty. Esityksessä ehdotetaan, että osakeyhtiölain 6 lukuun lisätään säännökset siitä, että pörssiyhtiöiden on otettava käyttöön menetelmiä, jotka varmistavat avoimen ja selkeästi 18 määritellyn valintaprosessin sekä ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiivisen vertailun perusteella. Säännösten voimaantulon ehdotetaan kuitenkin tarvittaessa annettavaksi erillinen valtioneuvoston asetus tilanteessa, jossa aliedustetun sukupuolen edustus soveltamisalaan kuuluvissa pörssiyhtiöissä laskee alle 30 prosentin. Esityksen liitteenä on alustava asetusluonnos kiintiödirektiivin raportointivelvoitteiden täytäntöönpanemiseksi. Asetus voitaisiin antaa tilanteessa, jossa aliedustetun sukupuolen edustajien määrä soveltamisalaan kuuluvissa yhtiöissä laskisi alle 30 prosentin. Seuranta on osa oikeusministeriön jatkuvaa lainsäädäntötarpeen arviointia

Rekrytointiprosessia koskevan jäsenvaltio-option käyttöönotto on ei ole perusteltua. Rekrytointiprosessin direktiivin mukaisten vaatimusten käyttöönotto kannustaisi ja loisi kannusteita kehittää prosesseja ja lisätä niiden läpinäkyvyyttä sekä myös luottamusta sijoittajien ja osakkeenomistajien keskuudessa. Systemaattisesti hoidettu rekrytointiprosessi hyödyntää kaikkia osapuolia ja on keino lisätä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Rekrytointiprosessien heikkoudet voivat olla esteenä naisten etenemiselle. Hyvin toteutetulla rekrytointiprosessilla voidaan huomioida laajempi kompetenssin määritelmä ja lisäarvo yritykselle. Tietoisuuden rakentaminen ja lisääminen on olennaista myös säännösten noudattamisen kannalta.

Direktiivin mukaan seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Niihin voi sisältyä sakkoja tai tuomioistuimen tai toimivaltaisen viranomaisen toimivalta mitätöidä tai kumota annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehty valintapäätös. hallituksen esityksen mukaan Finanssivalvonnalla on mahdollisuus määrätä raportoinnin laiminlyönnistä tai rikkomisesta seuraamusmaksu. Siten Finanssivalvonnan nykyiset mahdollisuudet puuttua arvopaperilain vastaiseen yhtiön menettelyyn tai joka riittävät täyttämään direktiivin vaatimukset seuraamuksista yhtiöille. Akava kiinnittää huomiota siihen, täyttääkö malli direktiivin vähimmäisvaatimukset sekä täyttävätkö ne direktiivin mukaisia seuraamusten tunnusmerkit (tehokkuus, oikeasuhteisuus, varoittavuus).

Esityksessä todetaan, että välittömät vaikutukset tasa-arvoon eivät ole varsin laajakantoisia, mutta on mahdollista, että kiintiösääntely ja itsesääntely tulevat kasvattamaan naisten osuutta kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksissa pidemmällä aikavälillä. Esityksen vaikutukset sukupuolten tasa-arvon edistämiseen voivat siten olla pidemmällä aikavälillä merkittäviä, vaikka lyhyen aikavälin vaikutukset eivät ole laajoja soveltamisalan ollessa rajattu. Akava toteaa, että tasa-arvovaikutukset jäävät vähäisiksi ja perustuvat epävarmoihin toivomuksiin. Yhtenä perusteena nykyiseen tilanteeseen ja siihen, että naispuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on 58 vuotta ja yhtenä juurisyynä naisten etenemisen hitaudelle olisi perhevapaiden epätasainen jakauma, johon esitettävällä kiintiösääntelyllä ei voida vaikuttaa. Tällainen perustelu on Akavan näkemyksen mukaan virheellinen. Täsmällisempi juurisyy on sukupuolten epätasainen jakautuminen johdossa ja johtoryhmissä sekä naispuolisten johtajine painottuminen enemmän tukitoimintojen johtoon.

Akava ry:n puolesta

Lotta Savinko
tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö