

Järjestö-osasto

16.9.2024

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyV@eduskunta.fi

HE 60/2024 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain 6 luvun ja kauppakamarilain 2 §:n muuttamisesta

SAK: ”Menetetty mahdollisuus”

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry pitää tärkeänä, että pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamista ja siihen liittyviä toimenpiteitä koskeva Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2381 toimeenpannaan kansallisesti viivytyksettä.

Esityksen tavoitteena on panna täytäntöön kiintiödirektiivin vaatimukset siltä osin kuin voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö ei täytä niitä noudattaen direktiivissä asetettua vähimmäistasoa. Esityksessä ehdotetaan pidättäytymistä direktiivin mukaisessa soveltamisalassa ja säädetään direktiivin mukaiset raja-arvot kiintiötavoitteiden soveltamiseen.

Esityksen perusteluissa viitataan hallitusohjelman kirjaukseen, jonka mukaan EU-lainsäädännön toimeenpanon yhteydessä vältetään kansallista lisäsäätelyä. Sääntelyratkaisun myötä luotetaan jatkossakin hyvien käytäntöjen kehittymiseen ensisijaisesti itsesäätelyn keinoin. Tämä alleviivaa sitä, että EU-säätely on tarpeen tasa-arvoasioiden edistämässä, mutta myös sitä, että niin sanotusti lattia on samalla katto.

Kansallinen kunnianhimo ei yllä korkeammalle silloinkaan, kun lain perusteluissa selkeästi tuodaan esille monet hallintoedustuksen tasa-arvon ja monimuotoisuuden yritykselle tuomat kiistattomat hyödyt. Lain soveltamisalan piirissä ovat vain suurimmat pörssiyhtiöt, joiden todetaan jo lähes täyttäneen lain velvoitteet ja sen lisäksi ottaneen käyttöön vapaaehtoisia monimuotoisuusohjelmia (nk. DEI-tavoitteet: monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inklusiivisuus), jotka täydentävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden edistämistä. **SAK toteaaakin, että tasa-arvon edistämisen näkökulmasta direktiivin toimeenpano esitetyssä muodossa on menetetty mahdollisuus.**

Nyt käsittelyssä olevan lakiesityksen ei voi suoranaisesti katsoa edistävän tasa-arvoa, vaan ennemminkin säilyttävän nykytilan ja täyttävän vain minimivaatimukset direktiivin kansallisen toimeenpanon osalta. Direktiivin implementoinnissa esitetään käytettäväksi kaikki sen mahdollistamat jäsenvaltio-optiot, mikä heikentää merkittäväällä tavalla direktiivin tosiasiallista vaikuttavuutta ja velvoittavuutta. Seuraamusjärjestelmää on

Järjestö-osasto

16.9.2024

lain valmistelussa täsmennetty, mutta mahdolliset seuraamukset direktiivin noudattamatta jättämisestä yrityksissä jäävät varsin lieviksi.

Hallituksen jäsenten valinta

SAK ei kannata jäsenvaltio-option käyttöä hallituksen jäsenten valintaa koskien. Se heikentää merkittävästi direktiivin tosiasiallista vaikuttavuutta. Option käytöllä voi olla merkittäviä vaikutuksia tasa-arvon edistämisen ja etenkin syrjinnän ehkäisemisen näkökulmasta. Esityksen mukaan oikeusministeriö arvioi lainsäädäntötarvetta, jos Suomen edellytykset lykätä rekrytointimenettelyä koskevia velvoitteita eivät enää täyty. Tämä on SAK:n mielestä turhaa välttelyä.

Tällä hetkellä Suomessa on käytännössä mahdotonta puuttua syrjintään, kun on kyse hallintoelimiin valitsemisesta. Syrjintään puuttumisen osalta direktiivin 6 artiklan täysimääräinen implementointi olisi ollut erittäin tärkeä elementti direktiivin tarkoituksen toteuttamisen kannalta. Käytännössä jäsenvaltio-option käyttö vesittää direktiivin tarkoitusta merkittävällä tavalla. Näin ollen esitettyä ratkaisumallia ei voi pitää kannatettavana.

Vastuutoimielin

Lakiesityksessä Keskuskauppakamarin tehtäviä laajennettaisiin hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen. Tästä esityksessä todetaan olevan vain vähäistä taakkaa. **SAK korostaa, että on tärkeää seurata tasa-arvon kehittymistä myös pienissä ja keskisuurissa pörssiyrityksissä sekä muissa yrityksissä. Seurannan pohjalta on voitava tehdä tarvittavia johtopäätöksiä ja toimenpiteitä.**

Työelämävaikutukset

Suomen työelämä on voimakkaasti eriytynyt sukupuolen mukaan. Naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja eri tehtävissä. Lakiehdotuksen perusteluissa esitetään vakuuttavia perusteluja sille, miksi esitetty kiintiö voi korjata naisten aliedustusta myös muissa liiketoiminnan johtotehtävissä ja miten sääntely voisi vaikuttaa positiivisesti työelämän tasa-arvoon.

Ehdotuksen perusteluissa todetaan, että on epätodennäköistä, että ehdotettavalla sääntelyllä olisi vaikutuksia yhtiön toiminnan järjestämiseen sen osalta, palkkaako yhtiö uutta työvoimaa vai ulkoistaako se toimintaansa. Tällä minimitason säätelyllä ei välttämättä olekaan suurta merkitystä. SAK haluaa kuitenkin korostaa, että tutkimusten mukaan monimuotoisuus yritysten johdossa lisää innovaatioita ja sitä kautta yrityksen menestymismahdollisuuksia. Myös henkilöstön osallisuuden on selkeästi osoitettu korreloivan kasvun ja innovaatioiden kanssa. **Siksi kunnianhimoisempi eteneminen ja lain soveltaminen laajemmin**

Järjestö-osasto

16.9.2024

yrityskenttään olisi voinut olla merkittävä tekijä, kun haetaan kasvua ja työllisyyttä.

Henkilöstön hallinto-edustus

Esityksen perusteluissa viitataan Yhteistoimintalain (133/2021) 5 lukuun, jossa säädetään henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa. Henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa yrityksen johtoryhmässä, hallituksessa tai hallintoneuvostossa. Suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa ei tällä hetkellä pääsääntöisesti ole työntekijäedustajia. Soveltamisalaan kuuluvista yrityksistä vain muutamilla on henkilöstöedustajia. Tämä saattaa kuitenkin muuttua ajan myötä. Orpon hallitus on ilmoittanut arvioivansa hallintoedustusta keväällä 2025 puoliväliriihessä ja asettavansa kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan henkilöstön hallintoedustuksen rajan laskemista alle 150 työntekijän yrityksiin. Henkilöstön osallisuus yrityksen hallinnossa on SAK:n mielestä tärkeä ja kannatettava asia.

SAK korostaa, että silloin kun yrityksen hallinnossa on henkilöstöedustaja, direktiivin soveltaminen ei saa rajata työntekijöiden oikeutta valita vapaasti oma edustajansa.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Katja Syvärinen
hallituksen varapuheenjohtaja, johtaja