

JUHLAJULKAISU

MATTI YLÖSTALO

1917 · 4/2 · 1987

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS

VAMMALA 1987. VAMMALAN KIRJAPAINO OY

ISSN 0356-7222

ISBN 951-855-087-5

ISBN 978-951-855-870-8 (PDF)

Henkilöstön edustautuminen yrityksen hallinnossa

1. Valtioneuvosto asetti 13. 12. 1984 komitean, jonka tehtävänä on selvittää palkansaajien edustajien osallistumismahdollisuudet yritysten hallintoon. Komitea otti nimekseen hallintoedustuskomitea. Sen tulee saada työnsä valmiiksi vuoden 1986 loppuun mennessä. Komitean jäsenet ovat työnantaja- ja palkansaajajärjestöistä sekä valtionhallinnosta.

Hallintoedustuksen tavoitteena komitean toimeksiannon mukaan on toisaalta kehittää yritysten toimintaa ja toisaalta tehostaa työnantajien ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Hallintoedustus liittyy täten sodanjälkeisinä vuosina paljon keskusteltuun yritysdemokratiaan ja sen toteuttamiseen.

Yritysdemokratialla tarkoitetaan organisaatioiden palveluksessa olevien osallistumista, yhteistyötä ja keskinäistä arvontoa päämäärien ja menettelytapojen valinnoissa. (Yritysdemokratiakomitean mietintö 1970:A3). Osallistuminen voi sisältää informaatiota, kuulluksi tulemisesta, myötävaikutusta, osallistumista ja itsehallintoa. Osallistuminen voi olla myös osallistumista yrityksen hallintoon, jota kysymystä hallintoedustuskomitea selvittää, taikka osallistumista yrityksen tulokseen. Valtioneuvosto on 20. 2. 1986 asettanut toimitusjohtaja Matti Pekkasen puheenjohtolla toimivan osallistumisjärjestelmä komitean, jonka tehtävänä on selvittää uusien yritystoimintamuotojen mahdollisuuksia taloudellisen demokratian ja kilpailukykyisen tuotantotoiminnan edistämiseksi.

2. Kansainvälisen työjärjestön selvityksessä vuodelta 1967 on yritysdemokratian perustelut ja tavoitteet luokiteltu eettisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin. Eettisissä perusteluissa korostetaan moraalisia oikeuksia, ihmisten periaatteellista tasa-arvoisuutta ja oikeutta osallistua elämänolojaan koskeviin ratkaisuihin. Sosiaalisissa perusteluissa korostuu pyrkimys sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen ja tasa-arvoon työ-

elämän taloudellisissa ja sosiaalisissa suhteissa. Taloudellisissa perusteissa taas tuodaan esille työn tuloksellisuuden kasvu osallistumisen avulla ja työn tulosten oikeudenmukainen jako. Työntekijöiden osallistumisjärjestelmien kehittämistä voidaan tarkastella myös puhtaasti liiketaloudellisista lähtökohdista. Erilaiset yhteistoiminta- ja osallistumisjärjestelmät voivat suunnata henkilöstön pyrkimyksiä tehokkaasti yrityksen päämääriä kohti.

Näiden näkökohtien lisäksi on hallintoedustuksen katsottu tehostavan tiedon kulkua yritysjohdolta henkilöstölle ja päinvastoin. Henkilöstö voi myös paremmin valvoa, että annettava informaatio sisältää oikeaa tietoa ja että yrityksen toiminta muutoinkin on esimerkiksi yhteistoimintalain kannalta asianmukaista.

Hallintoedustuksen on myös katsottu lisäävän työn tuottavuutta ja parantavan yrityksen kilpailukykyä. Työtaistelujen voidaan arvella vähentyvän, koska hallintoedustus lähentää työnantajaa ja henkilöstöä toisiinsa ja luo mahdollisuudet selvittää keskinäisiä kiistoja yhteisesti hyväksyttyjen tosiasioiden pohjalta.

Hallintoedustuksella on myös nähty olevan haittatekijöitä, joista monet ovat edellä myönteisinä puolina esitettyjen näkökohtien vastakohtia. Niinpä on katsottu, että päätöksenteko vaikeutuu ja hidastuu yrityksen johdossa, jolloin tuottavuus ja yrityksen kilpailukyky heikkenevät. Tiedon kulun on katsottu nykyisin olevan jo riittävästi turvattu yhteistoimintalain ja luottamusmiesjärjestelmän avulla. Lisäksi hallintoedustus saattaa johtaa liike- ja ammattisalaisuuksien vaarantumiseen, koska hallintoedustuksen eräänä tavoitteena on lisätä henkilöstön tietoa yrityksen johdossa käsiteltävistä asioista. Henkilöstön edustajilla on lojaliteetti-velvoite sekä yritykseen että henkilöstöön nähden. Heidän asemansa onkin tästä syystä hankala; he ovat ns. kahdella tuolilla istujia.

Puoltavien ja vastustavien näkökohtien tarkastelu ulkomaisten kokemuksien valossa osoittaa, että hallintoedustus ei yleensä, joitakin poikkeustapauksia ehkä lukuunottamatta, ole johtanut kuvattuihin haittavaikutuksiin. Hallintoedustuksen myönteisiä puoliakaan ei tule liioitella. Perimmältään kysymys on siitä, että hallintoedustus luo mahdollisuuden yrityksen ja henkilöstön välisen luottamuksellisen yhteistyön tehostamiseen ja siten yrityksen toiminnan parantamiseen. Sen toteuttaminen ja onnistuneisuus riippuu yrityskohtaisista valmiuksista.

3. Hallintoedustuksen lähtökohtana Suomessa voidaan pitää tuotantokomitealaitosta, joka perustui vuonna 1949 annettuun tuotantokomitealakiin. Tämä järjestelmä ei kuitenkaan täyttänyt sille asetettu-

ja odotuksia, mihin pääsyynä voitaneen pitää puuttuneita valmiuksia lain edellyttämän yhteistyöajatuksen toteuttamiseen.

Luottamusmiesjärjestelmällä on merkittävä osuus työnantajan ja palkansaajien välisessä yhteistoiminnassa. Luottamusmiesjärjestelmä luotiin työmarkkinajärjestöjen välisellä sopimuksella vuonna 1969. Sen tarkoituksena on edistää työehtospimuksien asianmukaista toteuttamista ja soveltamista käytäntöön. Luottamusmiesjärjestelmää käytetään myös ratkaisemaan työehtosopimusten noudattamisessa ja soveltamisessa syntyviä erimielisyyksiä tarkoituksenmukaisella ja nopealla tavalla ja siten edistämään työntekijöiden ja työnantajien välistä yhteistoimintaa. Luottamusmiehet toimivat työntekijöiden edustajina valvoen näiden etuja yritystasolla. Luottamusmiesten vaalin järjestävät ammattiosastot.

Osallistumisjärjestelmien kehittämisen kannalta on mainittava myös laki työsuojeluvalvonnasta vuodelta 1973, koska tähän lakiin sisältyy myös säännöksiä työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta työsuojelua koskevissa asioissa.

Varsinainen yritysdemokratia-keskustelu alkoi Suomessa 1960-luvun jälkipuoliskolla, jolloin palkansaajajärjestöjen puolelta esitettiin tätä koskevia vaatimuksia. Myös poliittisella tasolla kiinnitettiin asiaan huomiota. Silloinen pääministeri Rafael Paasio vaati vuonna 1967 demokration ulottamista myös tehtaan porttien sisäpuolelle.

Tämän jälkeen yritysdemokratiaa on selvitetty useissa eri komiteoissa ja siitä on neuvoteltu työmarkkinajärjestöjen välillä. Pitkällisten ja vaikeiden neuvottelujen tuloksena työmarkkinajärjestöt esittivät sosiaali- ja terveysministeriölle lakiehdotuksensa vuonna 1978. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL 22. 9. 1978/725) säädettiinkin samana vuonna pääasiallisesti työmarkkinajärjestöjen neuvottelujen tuloksen mukaisena.

YTL pyrkii toisaalta kehittämään yrityksen toimintaa ja työolosuhteita sekä toisaalta työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Lakia sovelletaan yrityksessä, jonka palkansaajien määrä säännöllisesti on vähintään 30 (YTL 1 §). Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Yhteistoiminta toteutetaan toisaalta henkilöstöön kuuluvien ja heidän esimiestensä välillä sekä toisaalta työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken (YTL 3 §).

YTL on ollut vasta niin lyhyen aikaa voimassa, että sen tosiasiallisista vaikutuksista ei vielä ole selvityksiä. Työnantajapuolella näytetään lakia pidettävän varsin hyvänä ja katsotaan sen täyttävän asetetut tavoitteet. Työntekijäpuolen mielestä taas laki ei turvaa riittävästi työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia. Kaikissa yrityksissä ei liioin ole

vielä valmiuksia toteuttaa asianmukaisesti ja luottamuksellisesti yhteistoimintalakia.

4. Hallintoedustus on 1970-luvulla toteutettu Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Itävallassa ja Hollannissa. Saksan Liittotasavallassa ovat hiili-, rauta- ja terästeollisuuden palkansaajat valinneet hallintoedustajansa jo vuodesta 1951 lähtien ja vuonna 1976 hallintoedustusjärjestelmä ulotettiin laajalti myös muuhun teollisuuteen. Useissa muissa maissa on käyty vilkasta keskustelua palkansaajien osallistumisesta yrityksen hallintoon. Belgiassa, Ranskassa ja Englannissa on tehty lakiehdotuksia, jotka eivät kuitenkaan ole vielä toteutuneet. Pohjoismaista vain Suomesta ja Islannista puuttuu hallintoedustusta koskeva lainsäädäntö.

Hallintoedustuksen toteuttamistapa eri maissa vaihtelee suuresti riippuen asianomaisen maan lainsäädännöstä ja muista erityisolosuhteista. Hallintoedustusta koskevan lainsäädännön soveltamisala on ulkomaisessa lainsäädännössä yleensä sidottu yrityksen suuruuteen, jonka mittana on käytetty yrityksen palveluksessa olevien lukumäärää. Pohjoismaissa soveltamisala on varsin laaja, sillä Ruotsissa hallintoedustuksen toteuttaminen edellyttää yrityksessä 25 palkansaajaa sekä Norjassa ja Tanskassa 50 palkansaajaa. Ranskassa tämä raja on 50, Alankomaissa 100, Itävallassa 300 ja Saksan Liittotasavallassa 500—2000 palkansaajaa.

Yrityksen hallinnossa henkilöstön edustajat on sijoitettu joko yrityksen hallitukseen tai hallintoneuvostoon. Pohjoismaissa, joissa hallintoneuvosto ei ole pakollinen yrityksen toimielin, henkilöstöedustus on toteutettu hallituksessa. Saksan Liittotasavallassa taas hallintoneuvosto kuuluu hallituksen ohella yrityksen organisaatioon ja hallintoedustus onkin toteutettu hallintoneuvostossa. Samoin on asianlaita myös Itävallassa ja Alankomaissa.

Henkilöstön edustajat yrityksen hallintoelimissä ovat yleensä vähemmistönä verrattuna osakkeenomistajien valitsemiin jäseniin. Poikkeuksena on Saksan Liittotasavalta, jossa eräissä suuryrityksissä henkilöstöllä on oikeus valita puolet yrityksen hallintoneuvoston jäsenistä. Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa palkansaajat saavat valita pääsääntöisesti kaksi edustajaa yrityksen hallitukseen.

Henkilöstön edustajien valinta kuuluu Norjassa, Tanskassa ja Saksan Liittotasavallassa yritysten henkilöstölle, kun taas Ruotsissa tämän valinnan suorittavat ammattiosastot. Henkilöstön edustajien asema yrityksen toimielimissä on yleensä samanlainen kuin osakkeenomistajienkin valitsemien jäsenten.

5. Suomalaisissa valtionyhtiöissä on vuoden 1985 alusta lukien toteutettu henkilöstön osallistuminen hallintoneuvoston työskentelyyn. Hallintoneuvosto on henkilöstöjärjestöjen esityksestä nimennyt 2—3 henkilöstön edustajaa ja heille varajäsenet. Esityksen henkilöstön edustajiksi voivat tehdä henkilöstöä edustavat keskeisimmät henkilöstöjärjestöt. Henkilöstön edustajilla on hallintoneuvoston kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeus, lukuunottamatta ylimmän johdon valintaan sekä palkkaukseen ja työehtosopimuksiin liittyviä kysymyksiä. Tämä järjestely on voimassa toistaiseksi kokeiluluonteisena.

Myös eräissä yksityisissä yrityksissä on jo toteutettu hallintoedustus. Oy Kaukas Ab:ssä hyväksyttyjen YTL:n mukaista yhteistoimintaa koskevien sääntöjen mukaan yhtiön yhteistyökomitean henkilöstöä edustavat jäsenet nimeävät kolme edustajaa, joilla on oikeus osallistua toimitusjohtajan neuvoa-antavana elimenä toimivan, tehtaiden ja eri hallinnonhaarojen johtajista koostuvan johtokunnan kokouksiin käsiteltäessä muita kuin palkka-asioita. Valituista tulee kahden edustaa työntekijöitä ja yhden toimihenkilöitä. Kullekin heistä nimetään henkilökohtainen varamies.

Oy Kaukas Ab:ssä ei ole hallintoneuvostoa eikä hallintoedustusta ole järjestetty hallitukseen, vaan johtokuntaan, joka toimii toimitusjohtajan neuvoa-antavana elimenä. Palkansaajapuolella onkin hallintoedustuskomitealle annettujen tietojen mukaan pidetty puutteena sitä, että hallintoedustusta ei ole toteutettu päättävässä elimessä eli hallituksessa. Toisaalta sekä yrityksen johdon että palkansaajapuolen edustajat korostivat sitä, että yhteistoiminta johtokunnassa on ollut myönteistä ja hyödyllistä. Henkilöstöryhmät pitävät tärkeänä yrityksen johdolta tätä tietä saatua välitöntä informaatiota. Toisaalta henkilöstöryhmien kannanotot voidaan saattaa välittömästi johtokunnan tietoon ja ne siten saattavat vaikuttaa lopullisiin päätöksiin. Tärkeänä pidetään myös sitä, että henkilöstö saa riittävän ajoissa tietää eri suunnitelmista ja kehitystavoitteista. Perussyynä siihen, että yhteistoiminta Oy Kaukas Ab:ssä toimii hyvin, on perinteisesti hyvä yhteistyö yrityksen ja henkilöstön välillä kaikilla eri tasoilla sekä yhteistoiminnalle myönteinen ilmapiiri yhtiössä. Merkitystä on myös sillä, että yhtiö toimii lähinnä vain yhdellä paikkakunnalla.

6. Hallintoedustus merkitsee oikeutta saada henkilöstön edustaja yrityksen toimielimiin. Sen sijaan ei voida ajatella, että se olisi henkilöstön velvollisuus. Kun kokemukset hallintoedustuksen hyödyistä ja haltoista näyttävät suuresti vaihtelevan yrityskohtaisesti, tulisi hal-

lintoedustuksen toteuttamiseen ryhtyä vain siinä tapauksessa, että ainakin yrityksen henkilöstön enemmistö sitä haluaa. Jos henkilöstön enemmistö on tehnyt aloitteen hallintoedustuksen toteuttamisesta, tulisi sen johtaa hallintoedustuksen tosiasialliseen järjestämiseen.

Hallintoedustus voidaan ajatella toteutettavaksi yrityksen ja henkilöstön välisen sopimuksen perusteella, jolloin parhaiten voitaisiin ottaa huomioon yrityksen erityiset olosuhteet. Siinä tapauksessa, että sopimusta henkilöstön ja yrityksen välillä ei saada aikaan, olisi hallintoedustus toteutettava laissa määrätyssä muodossa.

7. Hallintoedustus tulisi lähtökohtaisesti voida toteuttaa yritysten olemassa olevien organisaatioiden puitteissa. Kun yksityisellä elinkeinonharjoittajalla, avoimella yhtiöllä enempää kuin kommandiittiyhtiölläkään ei ole pakollisia toimielimiä, hallintoedustuksen soveltamisala jouduttaneen tästä syystä rajoittamaan osakeyhtiöihin ja osuuskuntiin sekä näihin verrattaviin muihin yritystoiminnan muotoihin. Tätä kantaa puoltaa myös se, että hallintoedustus tulisi toteuttaa vain sellaisissa yritysmuodoissa, joissa yhtiömiehillä ei ole henkilökohtaista vastuuta yritystoiminnassa syntyneistä sitoumuksista.

Sekä osakeyhtiössä että osuuskunnassa tulee lain mukaan olla hallitus, minkä lisäksi niihin voidaan perustaa yhtiöjärjestyksessä hallintoneuvosto. Hallintoneuvoston perustaminen osakeyhtiöön edellyttää kuitenkin, että yhtiön osakepääoma on vähintään miljoona markkaa.

Jos kaikki yritykset halutaan hallintoedustuksen kannalta samaan asemaan, on siis ainoa mahdollisuus toteuttaa hallintoedustus yrityksen hallituksessa, niin kuin Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa on tehty. Hallintoneuvostoja on yrityksissä varsin vähän, eräiden arvioiden mukaan alle sadassa yrityksessä, joten hallintoneuvosto ei voine tulla kysymykseen ainoana mahdollisuutena, vaan lähinnä vaihtoehtona hallitukselle. Kun hallintoedustuksen toteuttamisessa asianomaisen yrityksen erityispiirteiden huomioon ottaminen on ilmeisen merkityksellistä, olisi myös syytä harkita sitä, tulisiko yrityksen ja henkilöstön välisellä sopimuksella voida sopia siitä, että hallintoedustus toteutetaan esimerkiksi Oy Kaukas Ab:n mallin mukaisesti muussa toimielimessä kuin hallituksessa tai hallintoneuvostossa.

8. Jos hallintoedustus Suomessa ajateltaisiin ulotettavan kaikkiin niihin osakeyhtiöihin ja osuuskuntiin, joiden palveluksessa on enemmän kuin 50 palkansaajaa, hallintoedustuksen piiriin kuuluisi noin 2 000 yritystä eli 11,5 % kaikista oskeyhtiöistä ja osuuskunnista sekä noin

736 000 palkansaajaa eli 87 % kaikista näissä yritysmuodoissa työskentelevistä henkilöistä. Jos taas hallintoedustus sovellettaisiin sellaisiin osakeyhtiöihin ja osuuskuntiin, joiden palveluksessa on enemmän kuin sata palkansaajaa, se kattaisi noin 1 100 yritystä (6 %) ja noin 675 000 palkansaajaa (80 %). Jos soveltamisala supistetaan siten, että se koskee vain sellaisia osuuskuntia ja osakeyhtiöitä, joiden palveluksessa on yli 500 palkansaajaa, kuuluisi hallintoedustuksen piiriin 225 yritystä (1,3 %) ja noin 494 000 (58,5 %) palkansaajaa.

Hallintoedustuksen kattavuutta ajatellen on pidettävä tärkeämpänä sitä, että se kattaa mahdollisimman suuren osan henkilöstöstä kuin sitä, että se kattaa mahdollisimman suuren osan yrityksistä. Edellä selostetut tilastot osoittavat, että varsin suuri kattavuus henkilöstön osalta voidaan saavuttaa, vaikka hallintoedustuksen piiriin kuuluisi varsin pieni osa osakeyhtiöistä ja osuuskunnista. Tämä seikka on ilmeisesti omiaan helpottamaan hallintoedustuksen käyttöönottoa Suomessa.

9. Eräs ilmeinen lähtökohta hallintoedustusta suunniteltaessa on se, että palkansaajien edustajat yrityksen toimielimissä ovat aina vähemmistönä. Hallintoedustuksen tavoitteena ei ole siirtää omistajille eli osakkaille kuuluvaa valtaa henkilöstölle, vaan mahdollistaa henkilöstön osallistuminen yritystä koskevaan päätöksentekoon sen päätävissä toimielimissä. Jos yrityksen hallituksen tai hallintoneuvoston kokoonpano hallintoedustustain johdosta muodostuisi sellaiseksi, että henkilöstön edustajat voisivat vastoin osakkaiden valitsemien jäsenten kantaa ratkaista asian, jouduttaisiin ilmeisesti myös selvittämään, onko kysymyksessä sellainen hallitusmuodon HM 6 §:ssä tarkoitettu omistusoikeuden rajoitus, joka voidaan toteuttaa vain perustuslain säätämisyjärjestyksessä.

Hallintoedustuksen tulisi tietysti myös mahdollisuuksien mukaan kattaa yrityksen piirissä toimivat erilaiset henkilöstöryhmät. Tällaisia ovat tietysti ennen kaikkea SAK:n jäsenliittojen ammattiosastot sekä TVK:n, STTK:n ja AKAVAn piiriin kuuluvat toimihenkilöjärjestöt. Näiden lisäksi huomiota olisi kiinnitettävä järjestäytymättömiin palkansaajiin sekä monialaisissa yrityksissä myös eri toimialojen henkilöstöihin ja useilla eri paikkakunnilla toimivissa yrityksissä paikalliseen edustavuuteen. Käytännössä näyttää kuitenkin erittäin epätodennäköiseltä, että kaikille näille henkilöstöryhmille ja ehkä vielä joillekin muillekin voitaisiin järjestää oma edustajansa yrityksen hallintoelimiin. Parhaiten tällainen järjestely tietysti onnistuu yrityskohtaisen sopimuksen perusteella.

Osakeyhtiön hallitukseen tulee kuulua vähintään kolme jäsentä. Kui-

tenkin, jos yhtiön osakepääoma on pienempi kuin miljoona markkaa, voi hallituksen muodostaa vain yksikin henkilö (OYL 8:1 §). Tästä lain-säännöksestä on seurauksena, että osakeyhtiön hallitukseen ei voitai-si henkilöstön edustajana valita useampia kuin kaksi jäsentä. Näiden lisäksi olisi ajateltavissa, että hallitukseen valittaisiin ilman äänioikeutta olevia varajäseniä. Sen varmistamiseksi, että henkilöstön edustajat ai-na äänestystilanteessa ovat vähemmistönä myös silloin kun hallituk-sessa on vain yksi osakkeenomistajien valitsema jäsen, tulisi äänes-tyssäännöillä turvata se, että hallituksessa äänestystilanteessa voittaa se mielpide, jota yhtiökokouksen valitsemat edustajat tai heidän enem-mistönsä on kannattanut.

10. Hallintoedustuksen mahdollisimman suuren edustavuuden tur-vaamiseksi näyttäisi asianmukaiselta, että henkilöstön edustajat vali-taan yleisillä ja suhteellisilla vaaleilla. Äänioikeus näissä vaaleissa tu-lisi olla kaikilla yrityksen henkilöstöön kuuluvilla.

Ehdokkaita henkilöstöedustajiksi voisivat asettaa myös henkilös-töryhmiä edustavat ammatilliset järjestöt. Sellaista vaatimusta, että täl-laisen järjestön tulisi olla riittävän edustava tai kattaa jokin määrätty osa yrityksen henkilöstöstä, ei suomalaisissa oloissa ole syytä aset-taa. Sen sijaan on järjestäytymättömien palkansaajien sekä eri toimi-alojen ja paikallisen edustavuuden kannalta tärkeää, että myös näillä ryhmillä on mahdollisuus säädettävin edellytyksin asettaa ehdokkaan-sa vaaleihin.

11. Tällä tavoin valitun henkilöstön edustajan asema ja vastuu an-tavat aihetta moniin kysymyksiin. Lähtökohtana on ilmeisesti pidettä-vä sitä, että henkilöstön valitsema edustaja olisi samassa asemassa kuin muutkin asianomaisen toimielimen jäsenet. Ruotsin ja Norjan esi-merkkejä ajatellen joudutaan kuitenkin ratkaisemaan, osallistuvatko henkilöstöedustajat kaikkien asioiden ratkaisuun vai olisiko esimerkiksi työriidat ja palkkauskysymykset jätettävä heidän toimivaltansa ulkopuo-llelle.

Henkilöstön edustajille on tietysti turvattava myös mahdollisuus toi-mia hallituksessa tai muussa toimielimessä oman työnsä sitä haittaa-matta. Lisäksi on huolehdittava siitä, että he saavat asianmukaisen en-nakkoinformaation käsiteltävistä asioista ja myöskin mahdollisesti tar-vittavan lisäkoulutuksen näiden asioiden käsittelyyn.

Kun hallintoedustuksen eräänä tavoitteena on välittää tietoja hen-kilöstön ja yrityksen hallintoelimien välillä, joudutaan väistämättä ky-

Henkilöstön edustautuminen yrityksen hallinnossa

symykseen henkilöstön edustajien vaitiolovelvollisuudesta. Selvää on tällöin, että henkilöstön edustajat eivät saa paljastaa tietoonsa saamiaan yrityksen liike- tai ammattisalaisuuksia. Toisaalta tätä salassapitovelvollisuutta ei tule liioitella, vaan hallintoedustuksen tavoitteiden saavuttamisen kannalta on tärkeää, että henkilöstöedustajat voivat informoida taustaryhmiään yrityksen toiminnasta ja sen tavoitteista. Muista maista saadut tiedot viittaavat siihen, että käytännössä salassapitovelvollisuuden toteuttamiseen on tuottanut vain harvoin ongelmia.

12. Lopuksi on syytä korostaa, että edellä esitetyt käsitykset ja näkemykset eivät suinkaan edusta hallintoedustuskomitean kantaa. Hallintoedustuskomitea ei ole ottanut vielä minkäänlaista kantaa hallintoedustuksen toteuttamiseen yleensä enempää kuin siihenkään, miten se toteutettaisiin. Tämän kirjoituksen pääasiallisena tavoitteena onkin tuoda esille hallintoedustukseen liittyviä ongelmia ja näiden ongelmien ratkaisuun liittyviä näkökohtia keskustelun herättämiseksi.