

LAKIALOITE 147/2003 vp

Laki osakeyhtiölain 16 luvun 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnalle

Elisa Communications Oyj ilmoitti äskettäin 900 työntekijän (3 700:sta) vähentämistarpeesta. Ilmoitus sinänsä ei sisältänyt mitään ainoalaatuista. Lukuisat muutkin pörssinoteeratut ja muut yhtiöt ovat vähentäneet vuonna 2003 merkittävästi henkilökuntaansa, joissakin tapauksissa siirtääkseen tuotantoaan halvan työvoiman maihin. Elisan tapauksessa on kuitenkin monta merkittävää ennakkotapaukseen viittaavaa piirrettä, jos pyrkimys yt-neuvottelujen jälkeen toteutuu; yhtiöiden saneerausrintamalla voi tämän jälkeen tapahtua mitä tahansa. Onhan taustalla sekin, että Suomessa työntekijöiden irtisanomissuoja on heikoimpia EU:n sisämarkkinoilla.

Elisan juuret ovat pääkaupunkiseutulaisten omistamassa HPY:ssä. Sen alkuperäisenä tehtävänä oli turvata toimialueensa puhelinpalvelut. Äskettäisen IT-boomin tuote, Elisa, on laajentunut muutamassa vuodessa moneen suuntaan itsensä samalla konserniksi muodostaen. Rönsyily on ollut ex tempore -luonteista ja näin muotoutuneeseen konsernirakenteeseen reagointi samoin. Tätä ilmentää hyvin se, että vain neljä kuukautta työssään ollut toimitusjohtaja käynnistää operaation 900 työntekijän irtisanomiseksi perustellen ratkaisua "pällekkäisyyksillä". Rationaalisesti tällaisen havainnon tekeminen vie huomattavasti pitemmän ajan lahjakkaaltakin toimijalta. Lisäksi merkittävää on, että edelliset yt-neuvottelut olivat työntekijäpuolen mukaan juuri päätyneet. Merkityksellistä on sekin, että tuoreimman osavuosikatsauksen mukaan konsernin tulos on voitollinen.

Elisan viimeaikaisen historian opetus on siinä, että nykyisessä EU:n sisämarkkinoiden pörssi- ja yrityskulttuurissa voi tehdä aivan mitä tahansa. Tyypillistä on, että kuvatulaiset operatiivisen johdon toimenpiteet — olivat ne kuinka älyttömiä tahansa — saavat pörssissä toistuvasti samanlaisen vasteen: noteeraus nytkähtää ainakin tilapäisesti ylös, niin nytkin.

Johtuen tapauksesta "Elisa" tai vain ajallises- ta sattumasta tasavallan presidentti kiinnitti äskettäin huomiota yhteiskuntavastuuseen yritysmaailmassa. Tämä arvovaltainen lausunto johtaa tarkastelemaan, kuinka yritysmaailma itse kirjaa "yhteiskuntavastuunsa". Esimerkiksi sopii yritysmaailman itsensä toistuvasti palkitsema kauppaketju. Sen yhteiskuntavastuun tavoitteeksi on ilmoitettu "toiminnan tehostaminen, kannattavuuden parantaminen, yrityskuvan parantaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen". Tämä kaikki on osa "liiketoimintastrategiaa". Kauppaketjun arvojen luettelossa vilah- taa toki myös "hyvän työyhteisön luominen", mutta tässäkin tapauksessa sitä ei ole mainittu tavoitteena sinänsä.

Bisnesmaailma on ikään kuin karannut sen yhteiskunnan moraalikäsitysten ulkopuolelle, missä se itse toimii. Se on ehtinyt itse määritellä itselleen nimikkeinä hyvältä kuulostavan iskusanaston, jossa ilmaisun yleiskielen mukainen merkitys ja yritysmaailman sen mukaisena pitä- mä toteutus ovat huikeassa ristiriidassa keske- nään. Tämä pakottaa eduskuntaa ottamaan asiaan kantaa omilla keinoillaan. Se voi tapah-

tua mm. puuttamalla yritysmaailman sisäisiin palkitsemisjärjestelmiin. Tätä keskustelua optiovoittojen ja ylimääräisten palkkioiden oikeutuksesta käydään parhaillaan kaikkialla maapallolla; Suomessa siihen osallistui näyttävästi äskettäin kauppa- ja teollisuusministeri Mauri Pekkarinen. Eräät ylikansalliset suuryhtiöt ovat niistä jo joko moraalittomina tai tehottomina (henkilökunnan sitouttamisessa yhtiöön) luopuneet. Pekkarinen ehdotti samaa Suomessa valtionyhtiöiden osalta.

Kun Suomessa työntekijöiden irtisanomissuojana on, kuten todettua, EU:n heikoimpia, meillä on perusteltua säätää sanktio siitä, että yhtiön omistajat sanovat huomattavan osan henkilökuntaansa irti kohta sen jälkeen, kun operatiivisen johdon optiot ovat realisoituneet. Tässä lakiehdotuksessa ehdotetaan lisättäväksi osakeyhtiölain (734/1978) 16 luvun 9 §:ään uusi kolmas momentti, jonka mukaan osakeyhtiörikkomuksesta tuomittaisiin myös silloin, jos yhtiö, jonka

optiojärjestelmä on realisoitunut optioiden jakoon niihin oikeutetuille, irtisanoo kahden vuoden sisällä optioiden jaosta vähintään viidesosan työntekijöistään. Yhtiö myös menettäisi realisoituneen optiohyödyn valtiolle, joka joka tapauksessa joutuu kantamaan taloudellista vastuuta työpaikkansa menettäneistä työntekijöistä. Näin yhtiö pakotettaisiin kantamaan hitunen todellista yhteiskuntavastuuta.

Johtaisiko tällainen sanktiojärjestelmä sitten siihen, että yhtiöt ikään kuin jättäisivät Suomen välttääkseen tällaisen sanktion kohdistumisen itseensä? Kaikkien arviointien mukaan Suomi on nykyisellään kilpailukykyisin maa maapallolla. Se tarkoittaa, että Suomella on varaa kehittää myös sellaista lainsäädäntöä, joka on eettisesti ja moraalisesti Suomi-kuvaa kirkastavaa.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

Laki

osakeyhtiölain 16 luvun 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään 29 päivänä syyskuuta 1978 annetun osakeyhtiölain (734/1978) 16 luvun 9 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 145/1997, uusi 3 momentti seuraavasti:

16 luku

Erinäisiä säännöksiä

9 §

Osakeyhtiörikkomuksesta tuomitaan myös silloin, jos yhtiö, jonka optiojärjestelmä on realisoitunut optioiden jakoon niihin oikeutetuille,

irtisanoo kahden vuoden sisällä optioiden jaosta vähintään viidesosan työntekijöistään. Yhtiö myös menettää realisoituneen optiohyödyn valtiolle.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Helsingissä 14 päivänä marraskuuta 2003

Erkki Pulliainen /vihr
Timo Soini /ps
Toimi Kankaanniemi /kd
Seppo Lahtela /kesk

Lauri Oinonen /kesk
Risto Kuisma /sd
Martti Korhonen /vas