Työehdot-osasto/Björkbacka, Koskinen 10.12.2020

Eduskunnan talousvaliokunta
tav@eduskunta.fi

Etäkuulemistilaisuutenne 11.12.2020

Valtioneuvoston E-selvitys komission yhtiöoikeudellisista kestävyystoimista

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n näkemys Suomen kantaluonnokseen koskien komission yritysten kestävää hallinnointia ja asianmukaiseen huolellisuuteen perustuvaa yritysvastuuta koskevia aloitteita

Yleistä

SAK:n mielestä EU:n kestävän hallinnon aloitteissa pitäisi asettaa enemmän vastuuta yrityksille ja niiden johdolle kunnianhimoisten EU:n sosiaalisten ja ympäristöstandardien mukaisten asiamukaisen huolellisuuden velvoitteiden sekä kestävän kehityksen edistämiseksi ja varmistamiseksi.

Aloitteissa olisi keskityttävä ihmisoikeusloukkausten ja liiketoiminnan kielteisten vaikutusten tehokkaaseen ehkäisyyn sekä tehokkaaseen valvontaan, seuraamuksiin ja oikeussuojakeinoihin. Aloitteiden olisi perustuttava kunnianhimoisimpiin kansainvälisiin ratkaisuihin ja standardeihin.

Suomen kantaluonnos pitää kestävään hallinnointiin ja asianmukaiseen huolellisuuteen perustuvan yritysvastuuehdotuksen perustana olevia kestävän kehityksen tavoitteita tärkeinä. Lisäksi kannassa korostetaan sosiaalisen kestävyyden ja erityisesti ihmisoikeuksien toteutumisen varmistamisen tärkeyttä ilmastonmuutokseen ja muihin ympäristökriiseihin vastaamisessa ja painotetaan pitkän aikavälin keinojen lisäksi tarvittavien nopeasti vaikuttavien keinojen merkitystä tavoitteeseen pääsyn varmistamiseksi. Tämä on hyvä lähtökohta.

Suomen kannassa tuodaan esiin myös se, että yritysvastuuta ja yhtiöiden kestävää hallinnointia koskevilla aloitteilla voi olla toteutuessaan merkittävien ympäristö- ja sosiaalisten vaikutusten lisäksi mm. erisuuntaisia laajakantoisia vaikutuksia EU:ssa toimivien yritysten, niiden eri sidosryhmien ja rahoitusmarkkinoiden toimintaan. Koska näin on, on SAK:n mielestä erittäin tärkeää osallistaa tasapuolisesti eri sidosryhmät ja ottaa niiden näkemykset huomioon aloitteiden valmistelussa ml. sääntelyvaihtoehtojen ja -välineiden vaikutusten arviointi. Yksi hyvä väline on työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun lisääminen.

Yritysvastuu

EU:hun on erittäin tarpeellista saada sitova yritysvastuulaki. Tällä hetkellä yrityksillä ei ole EU:n tasolla yleisiä, kattavia ja sitovia velvoitteita noudattaa omassa eikä toimitus- ja alihankintaketjujensa (ja muiden liikesuhteiden) toiminnassa asianmukaisen huolellisuuden periaatteita. Nykymuodossaan oikeudellinen kehys ei estä riittävän tehokkaasti ihmisoikeusloukkauksia.

Myös vapaaehtoiset toimet yritysten ihmisoikeuksien kunnioittamisen edistämiseksi ovat osoittautuneet riittämättömäksi niin työntekijöille, yhteiskunnalle kuin vastuullisesti toimiville yrityksille. Yhteiskuntavastuu-toimenpiteet ovat hajanaisia, mikä ei takaa oikeusvarmuutta eikä

oikeudellista ennustettavuutta. Lisäksi vapaaehtoisuus on luonut epäreilua kilpailua Eurooppaan ja maailmanlaajuisesti. Myös sijoittajat tarvitsevat vakaan perustan arvioidessaan ja vertaillessaan yritysten kestävyyttä ja asianmukaisen huolellisuuden prosesseja.

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet ja OECD:n toimintaohjeet monikansallisten yritysten asianmukaisen huolellisuuden toimintamallille ovat hyvä pohja EU:n sitovaksi yritysvastuulaiksi. On perusteltua, että aloitteen lähtökohtana on asianmukaisen huolellisuuden periaate. Sen tulee sisältää ihmisoikeusvaikutusten ja -riskien kartoittaminen, velvollisuus lopettaa haitallisia vaikutuksia aiheuttava toiminta ja velvollisuus ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin, mutta myös sanktiot asianmukaista huolellisuutta rikkoneille yrityksille sekä vahingonkorvausoikeus haittaa kärsineille. Suomen pitäisi antaa tuki myös näille asianmukaisen huolellisuuden oikeudellisille toimeenpanokeinoille. Lisäksi Suomen kannassa olisi tärkeää tuoda esiin, että soveltamisalaltaan sääntelyn tulee kattaa kaikki ihmisoikeudet, jotka on määritelty YK:n ihmisoikeussopimuksissa sekä Kansainvälisen työjärjestö ILO:n työelämän oikeuksia koskevissa perussopimuksissa.

Suomen kannassa jää epäselväksi, annetaanko siinä tuki sellaiselle yritysvastuualoitteelle, joka sisältää myös pienet ja keskisuuret yritykset. Kannassa todetaan, että Suomi suhtautuu myönteisesti EU-tasolla säädettävään yritysvastuuseen, jossa otetaan huomioon eri kokoiset yritykset ja kansainväliset arvoketjut. Myöhemmin täsmennetään, että pk-yrityksiä sekä sääntelyn kohteena että osana arvo- ja toimitusketjuja on arvioitava tarkkaan huomioiden niiden erityinen asema.

SAK:n mielestä Suomen pitäisi kannattaa selkeästi sellaista EU-tason sitovaa yritysvastuulakia, joka sisältää kaiken kokoiset yritykset ml. pk-yritykset ja alihankintaketjut. YK-periaatteiden mukaisesti huolellisuusvelvoite koskee kaikkia yrityksiä riippumatta niiden koosta, toimialasta tai -alueesta.

EU-tason yritysvastuusääntelyn toteuttaminen horisontaalisena sääntelynä on perusteltua. (Komission 1.,2. ja 3. vaihtoehdot yhdessä).

Jotta yritysvastuulaista saadaan EU-tasolla riittävän kunnianhimoinen, tarvitaan edelläkävijöitä. Onkin erittäin perusteltua, että Suomi valmistelee yritysvastuuasioissa kansallista sääntelyä samanaikaisesti EU-lainsäädäntövalmistelun kanssa
.

Yritysten kestävä hallinnointi

Yhtiön johdon tehtävä, johdon velvollisuuksien täytäntöönpano ja sidosryhmien osallistaminen yhtiön päätöksentekoon

Suomen kantaluonnoksessa suhtaudutaan kriittisesti siihen, että johdon yhtiöoikeudellinen tehtävä määriteltäisiin EU-lainsäädännössä siten, että johdon olisi päätöksenteossaan otettava huomioon yhtiön sidosryhmien pitkän aikavälin etu.

SAK ei voi tukea tätä kantaa. Osakkaiden voitontavoittelua edistävälle toimintakulttuurille luodaan yrityksissä edelleen kannusteita. Yritysten voitontavoittelu ainoastaan osakkaiden tarpeet huomioiden ja mm.

työntekijäsidosryhmä sivuuttaen on johtanut siihen, että työntekijöiden etuja ja oikeuksia ei toteuteta kaikissa yrityksissä täysimääräisesti. Työntekijät ovat kuitenkin yrityksen tuloksen kannalta yhä merkittävämmässä asemassa mm. tuotekehityksen, innovoinnin, tuottavuuden kasvun ja yhteistoiminnan osalta. Työntekijöillä on siis välitön ja välillinen vaikutus yritysten toimintaedellytyksiin. Työlainsäädännön ja työehtosopimusten noudattaminen on yksi osa yritysvastuuta ja henkilöstötilinpäätöksiä.

Annettu perustelu, jonka mukaan sidosryhmien ja muiden haastavien asioiden kuten ympäristöasioiden osalta on erityislainsäädäntöä, millä varmistetaan näiden ryhmien/asioiden intressin toteutuminen, ei ole käytännössä toteutunut eettisesti riittävällä tavalla. Yritysten toimintaa sääntelee viime kädessä yhtiölainsäädäntö, jolla luodaan erityisesti pitkäkestoisen yritystoiminnan reunaehdot. Nykykäytännössä yksinomainen omistajien ja sijoittajien lyhytaikaisen tuottoajattelun ja taloudellisen edun suojeleminen yhtiöoikeudessa on myötävaikuttanut esimerkiksi ympäristön ja työntekijöiden turvaksi laadittujen erityislakien vesittymiseen. Mikäli yrityksen toiminta on täysin kestämätöntä erityislakien noudattamisen tai vahingonkorvausten määrän vuoksi, ajetaan yritys konkurssiin tai se lopettaa toimintansa. Tämän jälkeen samaa toimintaa jatketaan toisella yhtiöllä samojen omistajatahojen tai bulvaanien toimesta. Suomen kannan mukainen yritysten yksinomainen voitontavoittelu ei ole myöskään yritysvastuun vakavasti ottavien yritysten edun mukaista yhteiskunnan, sidosryhmien ja ympäristön lisäksi.

Suomen voimassa olevassa osakeyhtiölaissa on johdolle asetettu velvollisuus toimia vastuullisesti, jos se on yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten etujen mukaista. Vaikkakaan tätä ei ole määritelty tarkasti ja säännöskohta on alisteinen pitkän aikavälin taloudellisille eduille, on periaate Suomessa kansallisesti lainsäätäjän toimesta hyväksytty yleisenä yhteisölainsäädännön lähtökohtana. Tästäkin syystä Suomen kanta on epäjohdonmukainen. Myöskään vetoaminen mahdollisiin yhtiöoikeudellisten vahingonkorvaussäännösten ongelmiin ei ole välttämättä tosiasiallinen este, koska jo nykyisellään yritys saattaa joutua mittaviinkin vahingonkorvauksiin ja oikeushenkilön rangaistusvastuuseen esimerkiksi ympäristövelvoitteiden laiminlyönnistä.

Yleistä

Suomessa voimassa olevassa osakeyhtiölaissa on johdolle asetettu velvollisuus toimia vastuullisesti, jos se on yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten etujen mukaista. Yhteiskuntavastuuta, sidosryhmien oikeuksia ja erityisalueita säädellään erityislainsäädännössä kuten työ- ja ympäristölainsäädännössä. Yritystoimintaa harjoitetaan kuitenkin yhtiömuodossa, useimmiten osakeyhtiömuotoisena.

Yksi kestävää hallintoa parantava toimenpide olisi selventää EU-lainsäädäntöä siltä osin, ettei johtajien velvollisuuksia voisi tulkita ensisijaisesti olevan osakkeenomistajien vaatimusten tyydyttäminen ("osakkeenomistajien ensisijaisuus"). Muutos auttaisi torjumaan sijoittajien lyhytaikaisen taloudellisen tuotontavoittelun aiheuttamia negatiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia ml. negatiiviset työllisyysvaikutukset.

Lisäksi kestävän hallinnointidirektiivin pitäisi edellyttää yrityksiltä sitä, että ne sisällyttävät vastuullisen ja kestävän liiketoiminnan periaatteet ja näkökohdat selkeästi johtamisjärjestelmiinsä ja liiketoimintamalleihinsa.

Työehdot-osasto/Björkbacka, Koskinen 10.12.2020

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot kansainvälisten asioiden asiantuntija Pia Björkbacka
pia.bjorkbacka@sak.fi
puh. 050 464 5342

päälakimies Timo Koskinen
timo.koskinen@sak.fi
puh. 040 731 2387