

YRITYSDEMOKRATIA JA TALOUDELLINEN DEMOKRATIA

Yritysdemokratiakomitean mietintö (Komiteamietintö 1970: A 3) on sangen opettavainen teos. Siitä käy selvästi ilmi kaksi seikkaa. 1) poliittinen rationaalinen päätöksenteko ja sitä auttava tutkimus on mahdotonta, kun ne tavoitteet ja päämäärät, joita käytetään vaihtoehtojen kriteereinä, ovat virheelliset ja väärin asetetut ja 2) tiedettä ja tutkimusta ei synny äänestämällä. Komiteatyöskentely on erittäin kyseenalaista silloin, kun pitää tehdä selvityksiä asioista, jotka edellyttävät laajaa tutkimusta, jopa uuden teorian luomista. Yhteiskuntatieteethän eivät ole synnyttäneet mitään kunnollista ja yhtenäistä taloudellisten instituutioiden ja organisaatioiden teoriaa. Tällainen teoria on välttämättä poliittiseen taloustieteeseen kuuluva. Komitea sen sijaan on nojautunut suureen määrään irrallisia organisaatio-, viihtyvyys- ja johtajuustutkimuksia, joitten relevanttisuutta kyseisten ongelmien kannalta on vaikea nähdä.

Demokratian tavoitteet

Komitean tavoitteet ovat väärin asetetut. Komitea näkee yritysdemokratian ongelmana demokratian ja taloudellisen tehokkuuden välisen ristiriidan. Tämähän on tyypillinen porvarillinen ongelmanasettelu. Yritysdemokratian tavoitteena on siis demokratian ja taloudellisen tehokkuuden optimointi.

Komitea ei juuri vaivaudu tämentämään sitä, mitä se tarkoittaa demokraatialla ja taloudellisella tehokkuudella. Eräs seikka on kuitenkin selvä. Taloudellista tehokkuutta tarkastellaan markkinoilla toimivan yksityisen yrityksen kannalta. Sitä, onko taloudellinen tehokkuus yhtä kuin tuotannon tai sen

jalostusarvon suuruus, yrityksen kasvu tai osakkeenomistajien voittojen suuruus, ei selvitetä.

Demokratian ja taloudellisen tehokkuuden lisäksi komitea asettaa oikeastaan yritysdemokratialle vielä kolmannen tavoitteen, yrityksen piirissä toimivien tyytyväisyyden ja viihtyvyyden. Tai ehkä tämän ajatellaankin jo sisältyvän demokratiaan. Ainakin vaikuttaa siltä, että komitea uskoo, että demokratian onnistumista ja toteutumista voidaan mitata ihmisten tyytyväisyyden avulla.

Voimme nyt esittää yritysdemokratian tavoitteiden pyhän kolminaisuuden:

1) demokratia = osallistuminen ja ilmeisesti vain osallistuminen päätöksentekoon,

2) viihtyvyys ja tyytyväisyys = yrityksen työntekijät ilmoittavat olevansa tyytyväisiä ja

3) taloudellinen tehokkuus = yksityisen yrityksen taloudellinen tehokkuus, tarkemmin spesifioimaton. Oletetaan ilmeisesti, että tämä tavoitteista pyhin ei herätä kenessäkään epäilyksiä.

Nämä tavoitteet ovat kahdessa mielessä huonot ja väärinasetetut:

1) Ne ovat niin epämääräisiä ja mitäänsanomattomia, että ne eivät kelpaa kriteereiksi arvioitaessa eri vaihtoehtojen paremmuutta.

2) Kun taloudellisen tehokkuuden yhteydessä on sidottu tarkastelu nykyiseen markkinatalousjärjestelmään, on supistettu itse asiassa mahdollisten vaihtoehtojen joukko melkein olemattomiin. Tämä onkin komitean pahin virhe. Oikea tarkastelutapa olisi tietenkin se, että verrataan kaikkia mahdollisia, toteutuvia maailmoja tavoitteiden asettamien kriteerien avulla. Päätöksenteko ei ole missään mielessä rationaalista, jos heti tavoitteenasettelulla suljetaan pois ehdollisten vaihtoehtojen tarkastelu. Tämä on kuitenkin hyvin yleinen virhe päätöksenteossa: kun ne tavoitteet ja päämäärät, joita käytetään kriteereinä vaihtoehtoja arvioitaessa, on määrätty, oletetaan samalla, että muiden seikkojen tarkasteltavassa ilmiössä on pysyttävä muuttumattomina. Rationaalista päätöksentekoteoriaa onkin aivan oikein monesti arvosteltu siitä, että se helposti sulkee laajempien yhteiskunnallisten muutosten tarkastelun mahdollisten vaihtoehtojen ulkopuolelle eli että se johtaa konservatiiviseen politiikkaan. Tämä johtuu juuri siitä, että vaihtoehtoja arvioitaessa ei oteta huomioon ehdollisia vaihtoehtoja. Komitean yritysdemokratian eri vaihtoehtojen tarkastelu on rationaalista vain siinä tapauksessa, että sen tärkeimpänä päämääränä on nykyisen talousjärjestelmän säilyttäminen.

Koska komitean tavoitteet ovat niin huonot, on syytä laatia uudet kriteerit, joilla yritysdemokratian vaihtoehtoja arvioidaan. Kun kyseessä on demokratian ja erityisesti taloudellisen demokratian laajentaminen, on tietenkin ensimmäinen päämäärä demokratia. Demokratia ei kuitenkaan merkitse vain osallistumista päätöksentekoon vaan mahdollisuutta ja oikeutta tasapuolisesti vaikuttaa yhteiskunnallisten päätösten tekoon.

Yritysdemokratia merkitsee taloudellisten instituutioiden ja organisaatioiden uudelleenjärjestämistä. Tältä kannalta yritysdemokratian toisena tavoitteena on se, minkä katsotaan olevan taloudellisten instituutioiden tehtävän yhteiskunnassa. Toisena yritysdemokratian päämääränä voidaankin pitää taloudellista tehokkuutta. Tämä ei kuitenkaan missään nimessä tarkoita yksityisen markkinoilla toimivan yrityksen tehokkuutta. Taloudellinen tehokkuus tarkoittaa sitä, missä määrin taloudelliset instituutiot toteuttavat ihmisten tavoitteet ja päämäärät, missä määrin ne täyttävät ihmisten tarpeet.

Voimme selvittää sitä, mitä taloudellinen tehokkuus merkitsee ja mitä se koskee käyttämällä *Baranin* (1968) taloudellisen ylijäämän käsitettä. Baran erottelee vielä aktuaalisen ja potentiaalisen ylijäämän. *Aktuaalinen taloudellinen ylijäämä* on yhtä kuin yhteiskunnan tosiasiallisen tuotannon ja tosiasiallisen kulutuksen erotus (Baran 1968, 22). *Potentiaalinen taloudellinen ylijäämä* on taas sen tuotannon, joka voitaisiin tuottaa jossakin luonnon ja teknologian ympäristössä käytettävissä olevien tuotantoresurssien avulla, ja oleellisen (essential) kulutuksen erotus (Baran 1968, 23). Potentiaalinen ylijäämä ilmenee nykyisessä yhteiskunnassa Baranin mukaan neljällä tavalla ja sen aktualisoituminen edellyttää näiden poistamista. Ensimmäinen on yhteiskunnan ylellisyystarvikkeiden kulutus (excess consumption). Toinen on se tuotanto, joka menetetään, koska yhteiskunnassa on tuottamattomia työläisiä. Kolmas on se tuotanto, joka menetetään, koska tuotantokoneisto on irrationaalisesti ja tuhlaavasti organisoitu. Neljäs on se tuotanto, joka menetetään, koska yhteiskunnassa on työttömyyttä.

Taloudellinen tehokkuus merkitsee aktuaalisen taloudellisen ylijäämän suuruutta tai oikeastaan sitä kuinka lähellä potentiaalista ylijäämää aktuaalinen ylijäämä on. Taloudellisen tehokkuuden ongelmat liittyvät siihen, mikä on kulutuksen ja investointien suhde, mihin ylijäämä käytetään ja miten kulutus jakautuu. Koska oleellisen kulutuksen, sen määrän ja laadun määrääminen, samoin kuin ylijäämän käytöstä päättäminen ovat poliittisia kysymyksiä, *on myös taloudellinen tehokkuus aina poliittista taloudellista tehokkuutta*, tehokkuutta joidenkin arvojen, päämäärien ja tavoitteiden suhteen. Tämän korostaminen on tärkeää, koska niin usein taloudellista tehokkuutta pidetään teknologisenä ongelmana. Teknologisesta taloudellisesta tehokkuudesta olisi kysymys esimerkiksi silloin, kun on valittava erilaisten tuotantomenetelmien välillä ja halutaan tuottaa jotain tuotetta mahdollisimman paljon mahdollisimman vähin kustannuksin. Tämä on ongelma, jonka insinööri voi ratkaista laskemalla. Teknologinen ja poliittinen tehokkuus liittyvät tietenkin yhteen. Talouspolitiikassa on kuitenkin kyse poliittisesta taloudellisesta tehokkuudesta. Taloudellinen demokratia koskee ennen kaikkea poliittista taloudellista tehokkuutta. Se on kulutuksesta ja investoinneista, niiden määrästä ja laadusta, sekä tuotannon organisaatiosta päättämistä.

Demokratian ja taloudellisen tehokkuuden lisäksi voidaan yritysdemokratiaa tarkastella vielä kolmannenkin tavoitteen kannalta. Koska on todennäköistä, että mahdolliset yritysdemokratian toteutukset tulevat olemaan hyvin rajoitettuja ja vain osittaisia, ja koska on varmaa, että jotkut yhteiskunnan ryhmät tulevat vastustamaan kaikkia demokratian laajentamistoimenpiteitä, on tärkeää tutkia niitä edellytyksiä, joita yritysdemokratian toteuttaminen vaatii. Eräs tärkeimmistä edellytyksistä on tällöin työntekijöiden poliittinen tietoisuus. Taloudellisen demokratian toimimisen edellytyksenä on myös yhteiskunnan jäsenten poliittinen tietoisuus, taloudellisen tehokkuuden tajuaaminen poliittiseksi kysymykseksi. Erilaisia yritysdemokratian vaihtoehtoja voidaan siis arvioida myös sillä perusteella miten ne luovat edellytyksiä demokratian jatkuvalla laajentamiselle, miten ne vaikuttavat työntekijöiden poliittiseen tietoisuuteen. Poliittisen tietoisuuden kehittämisen tavoite on kuitenkin eri tasoinen kuin demokratian ja taloudellisen tehokkuuden tavoitteet. Sehän koskee näiden edellytyksiä.

Komitean suositukset seurusteluohjesäännöksi

Komitean omaksumat tavoitteet eivät tarjoa mitään mahdollisuutta arvioida eri vaihtoehtoja demokratian ja taloudellisen tehokkuuden kannalta. Oikeastaan komitean ainoa selvä ja myös suosituksessa toteutunut tavoite on talousjärjestelmän ja nykyisten markkinarakenteiden säilyttäminen. Koska komitealla ei ole mitään selviä kriteereitä eri vaihtoehdoille, sen on pitänyt käyttää muita menetelmiä suosituksen laatimisessa. Suositus perustuikin a) eräisiin piirteisiin muiden maiden yritysdemokratiajärjestelmissä ja b) haastattelututkimuksen tuloksiin siitä, minkälaisiin muutoksiin ja uudistuksiin tuotannollisessa toiminnassa mukana olevat ryhmät ovat valmiita ja halukkaita. Suosituksen perustaminen kohtaan a on tietenkin epärationaalista — joskin turvallista — sikäli kuin kriteerinä on ollut vain se, että »muuallakin on näin». Haastattelututkimusten käyttäminen ohjeena on taas kyseenalaista, 1) koska haastattelututkimuksia vaivaa sama virhe kuin rationaalista päätöksentekoaakin: vaihtoehtojen asetteleminen on väärä, koska ehdollisia vaihtoehtoja ei sallita ja 2) koska eri yhteiskuntaryhmien välillä on tietenkin eroja siinä mihin uudistuksiin halutaan ryhtyä ja jos tyydytään vain niihin muutoksiin, joihin kaikki ryhmät ovat valmiita, ollaan kyllä ylitetty jopa gallupdemokratian mielettömyys.

Komitean suosittelema yritysdemokratiajärjestelmä antaa työntekijöille oikeuden *osallistua* joittenkin päätösten tekoon yrityksessä. Mitään valtaa se ei työntekijöille anna. Yrityksen työntekijät valitsevat keskuudestaan henkilökuntaneuvoston. Tämä voi käsitellä lähinnä yrityksen henkilökunta-, koulutus- ja sosiaalipolitiikkaa. Yrityksen toiminnan yleisiin tavoitteisiin se ei voi puuttua. Se ei voi käsitellä yrityksen investointi- ja rahoitus-

politiikkaa, ei voitonjakoa eikä tuotannon muutoksia ja päämääriä. Niissäkään asioissa, joita henkilökuntaneuvosto voi käsitellä, sillä ei ole mitään päätösvaltaa. Henkilökuntaneuvoston valitsevat edustajat muodostavat yhdessä yhtiön johdon edustajien kanssa yhteistyökomitean. Tämä komitea voi tehdä päätöksiä vain silloin kun se on yksimielinen. Muussa tapauksessa asian käsittely siirtyy sovittelulautakuntaan, joka yrittää keksiä sellaisen kompromissin, jonka kaikki osapuolet voisivat hyväksyä. Mikäli tällaista ei löydy, päätöstä ei synny ja asia raukeaa.

Vaikka yhteistyökomiteassa päästäisiinkin yhteiseen ratkaisuun, ei tämä mitenkään sido ja velvoita yrityksen johtoa. Se voi nimittäin kaikissa kysymyksissä käyttää veto-oikeuttaan ja siirtää lopullisen päätöksen tekemisen yrityksen johtokuntaan. Lopullinen päätösvalta siis säilyy joka tapauksessa yrityksen johdolla. Yksityisen omistusoikeuden takaamaan oikeuteen hallita yritystä ei siis vahingossakaan ole puututtu. Ammattiyhdistysväki on tosiaankin ollut oikeassa kutsuessaan komitean suositusta seurusteluohjeksäännöksi.

Yritysdemokratia ja markkinoiden rakenne

Olettakaamme, että yritysdemokratia olisi jokseenkin täydellisesti toteutunut. Yrityksen työntekijät joko suoraan tai valitsemiensa edustajien kautta päättävät kaikista yritystä koskevista asioista. Työntekijäneuvostot siis päättävät kaikista niistä asioista, joista nykyisin päättää yrityksen yhtiökokous (omistajat), johtokunta tai hallintoneuvosto ja yrityksen johto. Neuvostot voivat tietenkin myös valita yrityksen johdon ja kontrolloida sen toimintaa. Yrityksen työntekijät päättävät joka tapauksessa yrityksen investointi- ja rahoituspolitiikasta, tuotanto- ja markkinointipolitiikasta sekä voittojen jaosta. Tällainen täydellisen yritysdemokratian järjestelmä on oikeastaan myös ainoa mahdollinen. Muuten tuskin voidaan väittää, että toinen tavoitteista, demokratia, olisi lainkaan toteutunut.

Pitkällekin viety yritysdemokratia ei missään nimessä lakkautta vielä yksityistä osakkeenomistusta. Omistajat ovat vain menettäneet suoran hallinta- ja päätäntävaltansa. He ovat muuttuneet sijoittajiksi, jotka saavat koron sijoituksilleen. He eivät kuitenkaan ole menettäneet vaikutusmahdollisuuttaan yrityksen politiikkaan. Ensinnäkin yritysten on maksettava sijoituksille riittävä korko, joten voitonjako on tältä osin sidottu. Toiseksi osakkeen omistajat voivat vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon joko uhkaamalla vetää tai vetämällä pääomansa pois yrityksestä, mikäli yrityksen politiikka ei heitä tyydytä. Niinpä he voivat esimerkiksi poliittisista syistä sabotoida jonkin yrityksen toimintaa, vetämällä sijoituksensa pois. Tämä edellyttää kuitenkin, että pääomille on olemassa muita sijoituskohteita. Ongelmaksi tällaisessa järjestelmässä muodostuu se, mitä tehdään pääoman kasvulle. Jos nimittäin yritys kasvaa ja sen pääoma kasvaa, tämä kasvu koituu osakkeenomistajien

hyödyksi. Pääomien kasvu voidaan kyllä jakaa toisinkin. Tähän ongelmaan en kuitenkaan lähemmin puutu.

Vaikka yritysten päätöksentekoa muutettaisiinkin siten kuin edellä on karakterisoitu, tämä tuskin muuttaisi paljoakaan niiden käyttäytymistä, tavoitteita ja päämääriä. Tietenkin jotkut yritykset saattaisivat toimia jossain määrin toisin kuin ennen, mutta tämä ei vaikuttaisi markkinoiden yleiseen rakenteeseen ja toimintatapaan. Yritysten käyttäytyminen riippuu nimittäin ennen kaikkea siitä, mikä niiden asema on markkinoilla, ovatko ne monopolistisessa vai oligopolistisessa kilpailutilanteessa vai muistuttaako markkinarakenne täydellisen kilpailun tilannetta. Samoin tähän käyttäytymiseen vaikuttavat luottolaitosten luotonantopoliittikka sekä tietenkin jossain määrin valtion talouspoliittiset toimenpiteet. Eri yritysten välillä on eroja siinä kuinka paljon niillä on reaalisia toimintavaihtoehtoja. Suurella monopolilla on huomattavasti enemmän toimintavapautta kuin jollain kilpailutilanteessa olevalla pienyrityksellä. Vastaavasti suuren yrityksen työntekijöillä on paljon enemmän valtaa kuin pienen yrityksen työntekijöillä, koska a) heillä on reaalisia toimintavaihtoehtoja ja b) yrityksen toimenpiteet vaikuttavat muiden yritysten asemaan ja siten koko talouselämään.

Taloudelliseen tehokkuuteen yritysdemokratian toteuttaminen vaikuttaisi tuskin lainkaan. Se ei mitenkään muuttaisi kapitalistisen talousjärjestelmän irrationaalista luonnetta. Sen enempää resurssien, investointien kuin kuluksenkaan rakenne ja jakautuminen tuskin muuttuisi lainkaan. Aktuaalista taloudellista ylijäämää ei käytettäisi tehokkaammin eikä potentiaalista ylijäämää otettaisi käyttöön. Demokratian lisääntymisenkään osalta uudistus ei merkitsisi paljoa. Koska työntekijät eivät voisi päättää poliittiseen taloudelliseen tehokkuuteen liittyvistä kysymyksistä, heidän päätettävikseen jäisivät vain jotkut suhteellisen mitättömät ja tekniset kysymykset. Niinpä he voisivat hoitaa yrityksen henkilökunta-, koulutus- ja sosiaalipoliittikkaa. Samoin he voisivat puuttua sisäisiin, organisatoorisiin kysymyksiin ja — kieltämättä — yrityksen voitonjakoon niissä puitteissa kuin sen hetkinen tilanne sallii.

Taloudellisen demokratian ulottaminen luottolaitoksiin

Yritysdemokratiakomitea ei ole lainkaan tarkastellut yritysdemokratian toteuttamista luottolaitoksissa. Niiden asema yritysdemokratia uudistuksessa onkin sangen omalaatuinen. Varsinkin Suomessa, jossa pari suurta yksityistä luottolaitosta vastaa niin suuresta osasta luotonantoa ja jossa finanssikapitaali näyttää niin suurta osaa kaikilla tuotannon aloilla, tämä problematiikka on keskeinen. Tietenkin voitaisiin ajatella, että luottolaitoksissa toteutettaisiin yksinkertaisesti samanlainen järjestelmä kuin tuotantolaitoksissakin. Toisin sanoen henkilökunta päättäisi kaikista luottolaitoksen toimintaan liittyvistä

kysymyksistä. Mitenkään väheksymättä pankkineitien talouspoliittisia kykyjä, tämä järjestelmä tuskin lisäisi taloudellista tehokkuutta ja demokratiaa.

Luottolaitokset ovat oleellisesti erilaisessa asemassa taloudellisessa järjestelmässä kuin tuotantolaitokset. Ensinnäkin työntekijöiden työolosuhteet ja heidän ansionsa eivät ole samassa mielessä riippuvaisia luottolaitosten harjoittamasta luotonanto ja -ottopolitiikasta kuin tuotantolaitosten työläiset ovat riippuvaisia tuotanto- ja investointipolitiikasta. Toiseksi luottolaitoksilla on ainakin Suomessa enemmän toimintavapautta kuin normaalilla tuotantolaitoksella. Ne voivat jossain määrin valita kenelle, millä ehdoilla ja mihin tarkoitukseen ne myöntävät lainoja. Ja kolmanneksi luottolaitosten politiikalla on välittömiä seurauksia tuotantolaitosten toimintaan ja siten koko maan talouselämään. Niinpä pankkineitien vallan toteuttaminen merkitsisi kohtuuttoman vallan siirtämistä heille. Heidän taloudellinen valtansa olisi huomattavasti suurempi kuin tuotantolaitoksissa työskentelevien. Kaikkein vähiten taloudellista valtaa olisi luultavasti kuitenkin monien palveluelinkeinojen työntekijöillä. Heidän osaltaan yritysdemokratia supistuisi todellakin vain henkilökuntapolitiisiin ja organisatooriin kysymyksiin.

Yritysdemokratia osoittautuukin sangen problemaattiseksi. Osittain sen täydellinen toteuttaminen ei aiheuttaisi suuriakaan muutoksia taloudellisten instituutioiden rakenteeseen ja toimintaan. Osittain, kun ajatellaan sen ulottamista esimerkiksi luottolaitoksiin, se voisi vähentää taloudellista tehokkuutta ja lisätä talousjärjestelmän irrationaalisuutta. Demokratiaa ja tasa-arvoisuutta se ei juuri lisäisi, sehän asettaisi eri työntekijäryhmät hyvin eri asemaan vallankäytön suhteen. Kaikkiaan yritysdemokratia-ajattelu näyttää perustuvan virheelliseen kuvaan yhteiskunnan toiminnasta ja liberalistiseen, ritualistiseen demokratiakäsitykseen. Yhteiskunnan ajatellaan koostuvan pienistä irrallisista yksiköistä, jotka voivat toimia suhteellisen riippumatta toisistaan. Kun sitten päätöksenteko siirretään sinne, missä toimintakin tapahtuu, saavutetaan täydellinen demokratia. Siitä, mistä toiminnan tasolla päätetään ja mistä voidaan päättää ei olla kiinnostuneita. Pääasia, että demokratian muodot toteutuvat, sisältö ei ole niin tärkeää.

Taloudelliset organisaatiot ovat vuorovaikutuksessa toistensa ja muun yhteiskunnan kanssa. Niiden toiminta ja toiminnan edellytykset riippuvat paljolti muiden taloudellisten organisaatioiden ja instituutioiden toiminnasta. Demokratian ja tuotannon tehokkuuden toteuttamiseksi on välttämätöntä, että taloudellisten organisaatioiden suhteita ei määrää irrationaalinen markkinamekanismi vaan demokraattiset suunnittelu- ja koordinaatioelimet.

Mielenkiintoista on pohtia sitä, miten paljon taloudellista rakennetta on muutettava, jotta yritysdemokratia voitaisiin toteuttaa. Koska luottolaitokset ovat niin tärkeitä meidän järjestelmässämme, voidaan analysoida, mitä tapahtuu, jos ne otetaan yhteiskunnan haltuun ja siis ylemmän tason demokraattisen päätöksenteon alaisuuteen. Tämän ei tietenkään tarvitse merkitä

sitä, että niissä ei toteutettaisi myös työpaikkademokratiaa. Kansanvaltaisesti valitut elimet tai näiden elinten nimeämät henkilöt päättäisivät luotonanto- ja -ottopolitiikasta. Luottolaitokset voisivat tällöin vaikuttaa sekä taloudellisen demokratian että tehokkuuden lisääntymiseen. Suuntaamalla luotonantoa taloudellisen tehokkuuden vaatimalla tavalla ne voisivat vaikuttaa tuotannon rakenteeseen. Samoin ne voivat tasoittaa niitä taloudellisen vallankäytön eroja, joita eri tuotantolaitosten välillä on. Jos valtio harjoittaisi samalla aktiivista talouspolitiikkaa esim. verotuksen, investointien ja subventioiden avulla, voisi entinen monopolikapitalistinen yhteiskunta muuttua huomattavan rationaaliseksi ja demokraattiseksi. Entiset irrationaalisuudet, jotka johtuvat markkinoiden rakenteesta ja yksityisen yrityksen voittojen maksimointiin tähtäävästä politiikasta, voitaisiin ainakin osittain poistaa ja taloudellista tasa-arvoisuutta lisätä.

Yritysdemokratia ja taloudellinen demokratia

Vaikka tuotantolaitoksissa olisikin toteutettu täydellinen yritysdemokratia ja luottolaitokset olisi otettu yhteiskunnan haltuun ja niissä olisi toteutettu taloudellinen demokratia, olisi yksityisiä osakkeenomistajia silti olemassa. On mielenkiintoista tässä vaiheessa tarkastella näiden koroillaeläjien asemaa ja heidän mahdollista vaikutustaan talouselämään.

Osakkeenomistajat ovat joko tarpeettomia eli yhdentekeviä tai vahingollisia taloudellisen tehokkuuden ja demokratian kannalta. Heidän mahdollinen vahingollisuutensa riippuu siitä kasvavatko ja kasautuvatko heidän pääomansa ja voivatko he sijoittaa näitä vapaasti. Jos näin on asianlaita, he tietenkin lisäävät markkinoiden irrationaalisuutta, koska heidän sijoituksiaan ei ohjaa taloudellisen tehokkuuden kriteeri. Jos heidän pääomansa eivät kasva ja jos he voivat sijoittaa korkotulojaan vain kansan omistamien luottolaitosten kautta, heistä ei ole sanottavampaa haittaa. Korkeintaan he voivat vaikuttaa vahingollisesti kulutuskysynnän suuntautumiseen. Joka tapauksessa he ovat täysin tarpeettomia.

Se mikä on tarpeetonta voidaan poistaa. Yksityinen osakkeenomistus voidaan siis lakkauttaa. Näin ei ainakaan vähennetä tehokkuuden ja demokratian tavoitteiden saavuttamista. Tällöin voidaan myös vihdoin vaivatta yhdistää työpaikkademokratia laajempaan taloudelliseen demokratiaan. Päättökenteko voidaan jakaa esimerkiksi kolmelle tasolle. Työpaikan ja tuotantolaitoksen tasolla voidaan päättää paitsi tietenkin henkilökunta-, koulutus- ja sosiaalipolitiikasta lyhyemmän tähtäimen investointi- ja rahoituspolitiikasta, palkka- sekä voitonjakopolitiikasta niissä puitteissa, jotka ylemmät tasot sallivat. Saman tuotannonalan työpaikkaneuvostot voisivat aivan samoin kuin nykyiset ammattiosastot muodostaa liittoja tai paremminkin valita keskuudestaan tuotannonalan koordinoivan elimen, jonka tehtävänä olisi päättää tuotan-

nonalan sisäisestä kehityksestä, sisäisestä työnjaosta ja miksei myös tulojen ja investointien jakautumisesta. Samanlaisia organisaatioita voisivat muodostaa myös jonkin alueen kaikki tuotantolaitokset. Nämä organisaatiot käsitelisivät ja päättäisivät alueellisista kysymyksistä.

Kaikkein ylimpänä olisivat tietenkin valtion taloudellinen hallinto, ministeriöt ja hallitukset, suunnittelutoimistot ja koordinaatioelimet, jotka tietenkin olisivat viime kädessä eduskunnan alaisia. Nämä päättäisivät tuotannon yleisistä suuntaviivoista, investoinneista ja rahoituksesta, kulutuksen ja tulonjaon suuntaviivoista jne.

Tässä esitetty taloudellisen demokratian järjestelmä on tietenkin jokseenkin samanlainen kuin se, joka vallitsee eräissä sosialistisissa maissa tai jollaiseen niissä ainakin pyritään. Tässä järjestelmässä yhdistetään se demokraattinen päätöksenteko, joka tapahtuu varsinaisesti siellä, missä toimintakin tapahtuu ja joka koskee tämän toiminnan välittömiä järjestelyjä, ylemmän tason päätöksentekoon, joka luo tasapuoliset puitteet ja joka koordinoi alempien yksikköjen toimintaa. Tietenkin alemman ja ylemmän tason päätöksyksikköjen välillä vallitsee jatkuva vuorovaikutus ja takaisinkytkentä. On luultavaa, että tuotantovoimien kehittyessä ja taloudellisen niukkuuden vähentyessä voidaan alempien päätöksentekoyksikköjen suhteellista itsenäisyyttä lisätä ja siten siirtää päätöksentekoa yhä enemmän sinne missä toimintakin tapahtuu.

Poliittinen tietoisuus ja yritysdemokratia

Edellä esitetyn taloudellisen demokratian järjestelmän toteutuminen luonnollisestikin riippuu sitä kannattavien ja siihen pyrkivien ryhmien voimakkuudesta yhteiskunnassa. Näin ollen taloudellisen demokratian toteutuminen ja tätä kautta tapahtuva demokratian laajentuminen tulee ensi kädessä riippumaan työntekijöiden vaatimuksista ja heidän voimastaan saada vaatimuksensa toteutettua. Työntekijäin voima taasen riippuu suuressa määrin heidän poliittisesta tietoisuudestaan, so. heidän kyvystään nähdä omat yhteiset päämääränsä ja keinot niiden saavuttamiseksi. Onkin syytä tarkastella, vielä erikseen, miten komitean suosittelman kaltainen yritysdemokratia saattaa vaikuttaa työläisten poliittiseen tietoisuuteen ja siten johtaa kohden täydellisempää taloudellista demokratiaa.

Nykyisten tuotantokomiteoiden mukaista järjestelmää on usein työntekijöiden taholta arvosteltu siitä, että ne luovat työläisille vain illuusion siitä, että he voivat osallistua päätöksentekoon ja siten estävät näitä tiedostamasta todellisia ristiriitoja ja epäkohtia. Erilaisten osallistumisjärjestelmien vaikutusta voidaan tarkastella ainakin kahdelta kannalta, toisaalta informaation lisääntymisen kannalta ja toisaalta etuvastakohtaisuuksien ja ristiriitojen tajuamisen kannalta.

Ensiksi voi todeta, että kaikki osallistumisjärjestelmät lisäävät tiedon-

välitystä yrityksen sisällä. Työläiset siis saavat enemmän tietoja yrityksen toiminnasta. Tietenkin nämä tiedot voivat usein koskea vain triviaaleja asioita, mutta ainakin joskus ne koskevat myös yrityksen omistajien ja johtajien kannalta tärkeitä asioita. Tällaisten tietojen saanti saattaa lisätä tietoisuutta.

Myös osallistuminen päätöksentekoon, joka koskee mitättömyyksiä, saattaa lisätä tietoisuutta eikä suinkaan automaattisesti sitä vähennä. Yritysdemokratian vaikutukset riippuvat oleellisesti siitä, mikä on työläisten järjestäytymisen ja tietoisuuden aste, kun uudistukset toteutetaan. Jos työläiset eivät osaa vaatia mitään muuta kuin kahviaikojen parempaa järjestämistä ja kenties sitä, että työnantaja tervehtii heitä vastaantullessa, näennäisdemokratiaan tähtäävä yritysdemokratia ei lisää tietoisuutta. Jos sen sijaan työläiset vaativat osallistumista tärkeistä asioista päättämiseen ja työnantajat tarjoavat heille seurusteluohjesääntöä, on varmaa että poliittinen tietoisuus kasvaa ja ristiriidat kärjistyvät. Koska on vielä luultavaa, että työnantajat eivät tule suostumaan edes siihen seurusteluohjesääntöön, jota komitea suosittelee, saattaa uudistusten vaatiminen ja niistä taistelemisen lisätä vielä järjestäytymättömien ja tiedostamattomien työläisten tietoisuutta. Paras tapa laajentaa demokratiaa on vaatia aina enemmän kuin mihin valtaa pitävien voi otaksua suostuvan. Vain näin todetaan demokratian rajat yhteiskunnassa ja luodaan edellytyksiä demokraattisten voimien yhteisrintamalle.

Eräässä suhteessa yritysdemokratiakomitean mietintö on suhteellisen edistyksellinen: siinä korostetaan ammattiyhdistysliikkeen merkitystä työläisten etujen ajajana ja demokratisoitumisprosessin laajentajana. Työläisten palkkitaistelua ja työehtosopimuksia ei yritetä korvata osallistumisella, reaalityöehtosopimuksia ei sentään pyritä alentamaan seurusteluohjesäännön varjolla (joskin tietenkin jotkut voitonjakoon osallistumisjärjestelmät saattavat tähän johtaa). Tekeepä komitea jopa erään järkevän parannusehdotuksenkin. Se ehdottaa, että työehtosopimuksiin jätettäisiin enemmän tilaa työpaikkakohtaisille erityissopimuksille, ja täten liittojen väliset sopimukset loisivat entistä enemmän vain puitteet ja yleiset suuntaviivat, joiden puitteissa alemman tason yksiköt voisivat sopia tarkemmista ehdoista. Näin voi käydä ainakin sellaisilla aloilla, joilla työntekijöiden järjestäytymisaste on suuri. Ehdotus tekee mahdolliseksi sen, että jokaisella työpaikalla on konkreettisia asioita, joita voidaan vaatia ja joista voidaan taistella.

KIRJALLISUUSLUETTELO

Baran, Paul A.: *The Political Economy of Growth*. New York—London 1968 (second printing).

Yritysdemokratiakomitean mietintö. Komiteamietintö 1970: A 3 Helsinki 1970.