

Tapani Kahri YT-lain synnystä

Kun prosessi viimein lähti käyntiin, YT-laki syntyi monivaiheisten ja pitkien valmisteluiden jälkeen lyhyen ajan kestäneissä, intensiivisissä neuvotteluissa vuosien 1997-1998 vaihteessa. Itse asiaa, yhteistoimintaan ja yritysdemokratiaan liittyviä asioita oli tähän mennessä pohdittu työelämän piirissä vuosikymmeniä. Yritysdemokratia sanana ja projektina alkoi pääministeri Rafael Paasion pitämästä puheesta Valmetin telakalla vuonna 1966. Siinä hän pyysi – tai vaati – demokratiaa työpaikoille ja työorganisaatioiden demokratisointia. Kysymyksessä oli mielestäni pikemminkin poliittinen vaatimus kuin vaatimus etujärjestöille. Voi sanoa, että vaikka kysymyksessä oli poliittinen aloite, se käynnisti järjestöissä asian selvittämisen ja tutkimisen. Näin tapahtui meilläkin STK:ssa. Tutustuttiin maailmalla olemassa oleviin järjestelyihin ja tosiasia oli, että Jugoslaviassa käyttöön otettu yritysten sisäinen hallintomalli oli yleisen kiinnostuksen kohteena täälläkin. Muun muassa Osmo A. Wiio, joka tuolloin vastasi STK:n suhdetoimintaan liittyvistä asioista, oli kovin kiinnostunut Jugoslavian mallista.

Silloisen STK:n toimitusjohtaja Päiviö Hetemäen kanta oli, että kun yritysdemokratiakeskustelu oli kerran lähtenyt liikkeelle, asiassa oli syytä tehdä jotakin, jotta välttyttäisiin 'isommilta vahingoilta'. Hän ei halunnut viedä tuolloin muutoinkin rauhatonta poliittista peliä demokratian nimissä yrityksiin. Järjestöjen välillä ryhdyttiin siis tekemään yritysdemokratiasopimusta. Minä en ollut siinä puuhassa suurestikaan mukana. Osallistumiseni liittyi vasta syksyllä 1977 alkaneeseen neuvotteluvaiheeseen, joka johti YT-lain syntymiseen.

Alkuvaiheessa – 1960- ja 1970-luvuilla – ei siis ollut kysymys laista, vaan sopimuksesta järjestöjen kesken. Tässä vaiheessa neuvottelut koskivat lukuisia erilaisia osa-alueita, kuten rationalisointitoimintaa ja työsuhteasuntokysymyksiä. Esillä olleista asioista saatiin aikaan myös neuvottelutulokset. Se kuitenkin hylättiin SAK:ssa, jossa oli ainakin kahdenlaisia ilmaa: ihmisiä joiden mielestä tulos olisi ollut käypä ja ihmisiä, jotka vastustivat ratkaisun tekemistä. Niinpä sopimusta ei syntynyt. Hetemäki oli kovin ärtyisä lopputuloksesta ja tottesi syöttävänsä neuvottelutuloksen sisällön palasina SAK:lle. Tosiasia on, että sopimus pilkottiin ja seuraavilla kierroksilla suuri osa asioista tuli otetuksi sopimuksiin. Neuvoteltu yritysdemokratiasopimus toteutui tosiasia-alla tällä tavoin palasina 1960-luvun loppupuoliskolla.

Yritysdemokratian seuraava valmisteluvaihe perustui komiteoille. En ole osallistunut niiden työskentelyyn. Perehtymiseni komiteoiden mietintöihin on ollut vaatimatonta

enkä tässä yhteydessä halua kommentoida niitä sen enempää. Komiteatöiden kuluessa yritysdemokratia oli kuitenkin meidän toimistossamme koko ajan kehittelyn alaisena.

Tapani Virkkunen oli silloin STK:ssa laki- ja sosiaaliasioista vastaava johtaja. Hän oli niin paneutunut yritysdemokratiakysymyksen ratkaisemiseen, että jäädessään eläkkeellä kesällä 1971 hän istui useita viikkoja huoneessaan viimeistellen ajatuksiaan yritysdemokratialaista. Saatuaan työnsä valmiiksi hän pisti sen mappiin, jonne se jäikin. Tällöin ajatuksenamme oli vielä, että kunnallinen tai valtiollinen demokratia-ajatus siirrettäisiin sopivassa muodossa työpaikoille. Työpaikoille perustettaisiin vaalein valittu henkilöstön edustus, joka keskustelelee työnantajan kanssa asioista ja päättääkin joistakin yrityksen kysymyksistä. Suunnitteen samalla tavalla ajatus kulki myös komiteoissa.

Kun komiteavaihe oli 1970-luvun puolivälissä päätynyt, pyydettiin vielä varatuomari Matti Louekoskea hiomaan lakiehdotusta, joka perustui pitkälti ns. sovel-luskomitean työhön. Tosiasia oli, että siinä vaiheessa tilaisuus ratkaisuun oli kerta kaikkiaan mennyt ohitse. Valmistelu oli kestänyt tuloksettomana liian kauan. Yhtenä tekijänä epäonnistumiseen vaikutti se, että 1970-luku oli erittäin riitainen työmarkkinoilla ja ongelmia oli moneen suuntaan. Perusriitana oli ay-liikkeessä käyty sosiaalidemokraattien ja kommunistien käden-vääntö, joka johti kommunistien suureen aktiivisuu-teen ennen kaikkien suurilla työpaikoilla. 1970-luvulla laittomien lakkojen lukumäärä laskettiin useina vuosina tuhansissa. Tyypiesimerkki oli Wärtsilän Turun telakka. Kun 70-luvun alkupuolella vierailin telakalla, minulle kerrottiin, että kuluva viikosta näytti sinä vuonna tulevan ensimmäinen, jolloin kaikille työnte-kijöille maksettaisiin täysi tili. Viikolla ei ollut sattunut yhtään lakkoa. Tämä kuvaa millainen tilanne silloin oli.

Työnantajapuolella ei oltu kovin innostuneita koko yritysdemokratia-asiasta. Koko ajan asiaa tosin poh-dittiin. 1970-luvun alkuvuosina yritysdemokratia-asiat kuuluivat johtaja Matti Pekkaselle, jonka kykyyn ja taitoon yrityshallintoon liittyvissä asioissa kovasti luot-tettiin ja toivottiin asioiden edistyvän, mutta luultavasti juuri mainitsemani levottomuus työpaikoilla tuli kehi-

tyksen esteeksi. Matti Pekkasen siirryttyä 1975 valta-kunnansovittelijaksi tuli Heikki Konkola, pitkän linjan teollisuusmies Outokumpu Oy:stä, meille hoitamaan muun muassa tätä yritysdemokratia-asiaa.

1970-luvun lopulla syntyi uusi ajatus SAK:n puo-lla. Kun ei valtiollisen tai kunnallisen demokratian nostamisesta yrityksiin näyttänyt tulevan mitään, olisiko viisaampaa, että olemassa olevat organisaatiot hoitaisivat tämän yhteistyön? Hyväksyttäisiin siis työn-antajan yhteistyökumppaneiksi luottamusmiehet, jotka edustivat työntekejiä työehtosopimuksissa sovitussa asioissa. Kun asia tuli STK:n työehtosopimusvaliokun-taan, epäilivät etenkin suurimpien liittojen neuvottelu-toiminnasta vastaavat henkilöt sitä oliko mitään syytä vahvistaa tällä tavoin ay-liikkeen asemaa varsinkin kun työehtosopimustoiminnassa koettiin jatkuvasti suuria vaikeuksia. Yksi keskeinen syy sille, että STK:ssa työ-paikoille hahmoteltiin yritysdemokratiamalleja, jotka perustuivat julkisella sektorilla omaksuttuihin periaate-itsiin, oli se, että tes-toiminnassa koettiin jatkuvasti, varsinkin SAK:n liittojen kanssa, suuria vaikeuksia.

Muistan, että syksyn 1977 keskusteluissa olin uu-den ehdotuksen suhteen hyvin epäroiva. Lopulta pää-dyin kuitenkin siihen, että kun kerran joka tapauksessa asioista neuvotellaan ay-liikkeen kanssa ja pärjätäänkin jotenkuten, niin ehkä yhteistoimintaakin voidaan hoi-taa ay-aktiivien kanssa. Tämä tuskin olisi sen huonompi ratkaisu kuin se, että yrityksiin rakennettaisiin yhteis-työtä varten tuolaorganisaatio. Vähitellen kallistui muikin joukko tähän vaihtoehtoon. Se miksi minä tulin mukaan tähän hommaan, oli yksinkertaisesti se, että olin rutinoitu neuvottelija. Pentti Somerto kutsui minut luokseen ja ehdotti, että rupeaisin vetämään neuvotteluita. Siitä se alkoi joulukuussa 1977.

Neuvotteluun kutsuttiin mukaan kaikki keskusjär-jestöt – ei välttämättä aina yhtä aikaa. Voi sanoa, että osallistujien määrä oli suuri. Laitoin ylempät toimi-henkilöt omaksi työryhmäkseen ja heidän kanssaan keskusteltiin ennen muita. SAK:laiset olivat alkuaan ylipäättään ylempien toimihenkilöiden osallistumista vastaan, mutta hyväksyivät sen myöhemmin. Pape-riliiton Antero Mäellä ja Kalevi Arosella oli väkevät ajatukset yritysdemokratian sisältökysymyksistä ja keskustelin heidän kanssaan kolmisin moneen kertaan, vaikeivat he kuuluneet varsinaisesti SAK:n neuvottelujoukkoon. Neuvottelujen käyminen oli raskas prosessi. Käytännössä se eteni niin, että kun käydyn keskustelun aikana sain käsityksen siitä, mitä asioita pitäisi ja voitaisiin ottaa mukaan, tein näistä

tekstiehdotuksen, joita yhdistelemällä joulukuun lopussa saatiin valmiiksi luonnos sopimukseksi. Kun myöhemmin vertasin toukokuussa annettua hallituk-sen esitystä 9. helmikuuta 1978 neuvotteluissa teh-tyyn versioon, voi todeta, että siihen oli jo kirjattu kaikki olennaiset asiat.

Tosiasia on, että perusasiat oli kehitetty syksyllä 1977, toteutus tapahtui joulukuussa ja tammi-hel-mikuussa, ja maaliskuussa annettiin lakiesitys edus-kunnalle. Loppuvaiheessa istuimme työministeriön virkamiesten kanssa ja teimme joitakin muutoksia neuvoteltuihin teksteihin ja muutoinkin viilasimme esitystä. Prosessi, joka oli kestänyt 1960-luvun puoli-välistä, toteutettiin lopulta kolmessa kuukaudessa.

Olenainen seikka, joka ratkaisi koko asian, oli val-mistelukonseptin vaihtaminen. YT-lakiesitys käsiteltiin eduskunnassa nopeasti ja se valmistui jo kesäkuussa 1978.

Seuraavaksi rupesimme miettimään, miten laki pannaan käytäntöön. Lyhyessä ajassa toteutettu lainsäädäntö sisälsi paljon yksityiskohtia, joiden vie-minen työpaikoille ei ollut yksinkertainen asia. STK:ssa teimme omat lain soveltamisohjeet, koska halu-simme saada ohjeisiin 'oikean' sisällön. Tämän jälkeen rupesimme tekemään yhdessä ay-liikkeen kanssa lain soveltamismateriaalia ja rakentamaan koulutusjärjes-telmää. Kaikilla työpaikoilla veloitettiin työnantajat ja henkilöstö yhteistoiminnassa pohtimaan sitä mitä laki tarkoittaa käytännössä. Aluksi palkansaajapuoli oli enemmän tai vähemmän nyreissään koko hommasta. Oltiin sitä mieltä, ettei tämä ollut sitä mitä oli haluttu. Kun mielipidekyselyissä tiedusteltiin yhteistoimintalain vaikutuksia, työntekejiä olivat pääasiassa tyytymättö-miä ja työnantajat tyytyväisiä.

Tosiasia on, että kahden, kolmen vuoden kuluttua lain voimaan tulosta yleinen asennoituminen myös palkansaajapuolella muuttui selvästi myönteisemmäk-si. Näkemysni mukaan järjestelmä koettiin yleisesti ottaen hyväksi. Uskon, että järjestelmämme tosiasia-alla on toiminut poikkeuksellisen hyvin verrattuna sekä muihin EU-maihin että teollisuusmaihin yleensä. En ihmettele, että nyt kun näin pitkä aika on kulunut, ajatukset yhteistoimintalain ovat muuttuneet ja EU-maiden sääntöjä seuraten palkansaajat katsovat, että olisi tarpeen saada lisää sananvaltaa työnantajien suunnitteleminen muutosten 'esteeksi'. Syytä on kui-tenkin muistaa, että yritystoiminnan perusedellytys on toiminnan kannattavuus, jota ei ole syytä ainakaan perusteettomasti hankaloittaa.