

Heikki Lappalainen

## Yritysdemokratiasta YT-lakiin

Yritysdemokratiakeskustelu  
suomessa 1970-luvulla

**P**ääministeri Paasion 1966 pitämän puheen jälkeen yritysdemokratia tuli Suomessa politiikan kestoaihe yli kymmeneksi vuodeksi. Käsitteenä yritysdemokratia oli vähän samanlainen kuin hyvinvointiyhteiskunta. Julkisessa keskustelussa se oli yleisesti hyväksytty, mutta useimmilla oli siitä oma käsitys ja erilaiset odotukset. Jokaisesta lakiesityksestä tai työehtosopimusyrityksestä tuli riitaisia ja mutkikas taival.

Poliittisen työväenliikkeen sisällä asiasta käytiin ajan tavan mukaan aatteellista keskustelua. Lähtökohhta oli sinänsä oikea ja ihanteellinen. Palkansaaja on kohdeltava työpaikoilla ihmisarvoisesti ja ajattelevina yksilöinä. Mutta kun mallia otettiin valtiollisesta ja kunnallisesta demokratiasta, asia muuttui nopeasti kiistaksi organisaatioista ja koko asiasta syntyi voimakas ideologinen vastakkainasettelu. Jotkut keskittyivät kysymykseen, miten muutetaan yritysten omistussuhteita, toiset yritysten hallintoon taikka kysymykseen voitonjaosta. Sosiaalidemokraatit puhuivat myötämääräämisestä ja kommunistit työväenvalvonnasta. Yleensä keskustelun tavoitetaso ja työelämän arkitodellisuuden välinen ero oli suuri. Kansainvälisiä esimerkkejä käytettiin runsaasti, mutta ne irrotettiin omasta toimintaympäristöstään, kuten voimassa olevasta työehtosopimusjärjestelmästä, ammattiyhdistysliikkeen järjestäytymisasteesta ja yleensä maan kehityshistoriasta.

Johtavat poliitikot ymmärsivät yritysten ja työelämän yleiset lainalaisuudet, mutta eivät sitä, miksi Suomessa ei yritysdemokratian kehittämiseksi löydetty toimivia malleja. Vaatimuksena oli jokin selkeä ratkaisu, josta toiminnan kehittäminen voitaisiin aloittaa. Johtuiko asian vaikeus siitä, että työmarkkinajärjestöt ovat kyvyttömiä hoitamaan tehtäviään tai suorastaan järkevän kehityksen esteenä, kuului usein esitetty kysymys.

Ammattiliittojen sisällä keskityttiin etupäässä yrityksissä vallitseviin työoloihin, ja pohdiskelu koski lähinnä teollisia työpaikkoja. Pyrkimyksenä oli lisätä henkilöstön turvallisuutta, sosiaalisesti oikeudenmukaista kohtelua ja parantaa palkansaajien koulutusta ja ammattitaitoa. Hierarkkinen ja jäykkä johtaminen haluttiin muuttaa joustavammaksi ja laajaan osallistumiseen perustuvaksi. Keinoina olivat tiedonsaannin lisääminen, paikallinen sopiminen, neuvottelu ja osallistuminen kehitystoimintaan ja asioiden valmisteluun. Yritysdemokratia-komitean mietinnössä ratkaisun uskottiin löytyvän neuvostoista ja komiteoista. Luottamusmiehet ja ammattiosastojen edustajat sen sijaan halusivat neuvotella asioista suoraan yritysten linjaorganisaation kanssa, siis niiden kanssa, joilla kyseissä asiassa ja sen valmistelussa oli

ratkaisovalta. Tähän luettiin tietysti mukaan myös ylin johto ja johtoryhmät sekä yritysten ja konsernien hallitukset.

Tuottavuusyhteistyöstä puhuttiin yritysdemokratian ja yhteistoimintalain valmistelun yhteydessä yllättävän vähän.

Kun SAK:n esityksestä lain piiriin kuuluvista asioista laadittiin luettelo, jossa mainittiin muun muassa kone- ja laitehankinnat, työmenetelmät ja siirrot tehtävistä toisiin sekä tuote- ja palvelutoiminnan muutokset, niin työnantajapuoli halusi, että asioita käsitellään vain siltä osin, kuin ne vaikuttavat henkilöstön asemaan. Syynä oli tietysti periaatteellinen kysymys työnjohto- ja valvontaoikeudesta. Varovaisuuteen vaikutti myös lähihistoria. Edeltävän korkeasuhdanteen aikana luetteloon kuuluvista asioista oli käyty kiivaitakin palkkaneuvotteluja yrityksissä ja työpaikoilla. Paperin työehtosopimuksissa asiasta oli erillinen määräys, joka mahdollisti miehitysneuvottelut ennen uusien koneiden käyttöönottoa. Taloudelliseen taantumiaan ajaututtaessa joillakin työpaikoilla vaadittiin korkeaan työttömyyteen vedoten, että hankinnat ohjataan Venäjälle, bilateraalisen kaupan piiriin. Taustalla oli myös kysymys EEC-sopimuksesta.

Tuottavuusasioissa vallitsi melko yleisesti vastarinnan ja vastakkainasettelun ilmapiiri. Rationalisointi-, työnluokitus- ja palkkarakenneyhteistyötä kyllä viriteltiin työehtosopimusosapuolten välillä. Lain valmistelun lähtökohdat olivat hyvin vahvasti lukitut vallitsevaan tilanteeseen, jossa työpaikoilla osapuolten keskinäinen ymmärrys ja luottamuspääoma ei ollut vielä riittävästi kehittynyt. Lundhin ehdotuksesta lakiin kirjattiin rationalisointitoiminnan määräaikaissuunnitelmien käsittely, mikä saattaa vaikuttaa hieman irralliselta. Termi otettiin järjestöjen välisestä sopimuksesta. Ajatuksena oli, että kun yrityksessä oli käsitelty rationalisointisuunnitelmia työnantajan ja luottamusmiesten välillä, niin tietysti YT-lakiin kuuluvia yksityiskohtaisia ratkaisuja tuli käsitellä saman informaation ja mahdollisesti jo ratkaistujen periaatteiden mukaisesti. Tarkoituksena oli edistää tuottavuuskysymysten yhteistä käsittelyä. Lakiin otettiin 14 §:n sopimisoikeus muun muassa siksi, että yrityksissä samoihin asioihin joudutaan soveltamaan lain ja työehtosopimusten määräyksiä. Johtamisen ja henkilöstön aseman kannalta kyseessä on yksi kokonaisuus, vaikka YT-lain mukaisiin neuvotteluihin ei mikään osapuoli tahtonut tuoda oman sopimuksensa soveltamiskysymyksiä.

Yritysdemokratiakeskustelu keskittyi viime vaiheessa siihen, pitäisikö yritysten sisälle luoda uusi, lakisäätäinen

organisaatio, joka linjaorganisaation ja yritysjohdon ohessa voisi tehdä yritystä sitovia yhteispäätöksiä, siis sopia eräistä henkilöstöpolitiikkaan kuuluvista asioista. Ammattiliitoissa näillä esityksillä ei ollut laajaa kannatusta. Keskusteluja piti yllä pieni asiasta innostunut ryhmä, josta alkoi vähitellen tulla vitsailun kohde. Työpaikoilla palkansaajat katsoivat vaikutusmahdollisuuksien tarkoittavan lisää suojaa, turvallisuutta, oikeudenmukaista kohtelua, parempia työoloja ja palkkoja. Näissä asioissa turvaututtiin luottamusmiehiin ja ammattiliittoihin. Yritysdemokratia oli hyvä ja kannatettava asia, mutta mitä kaikkea se konkreettisesti olisi, sitä ei tiedetty. Uudesta lakisäätisestä keskusteluorganisaatiosta ei innostuttu.

## Sopimusluonnos ja komiteat

Paasion hallitus asetti yritysdemokratiakomitean 1966, joka päätti työnsä 1970 ilman toteutuskelpoista esitystä. Komitean työskentelyn aikana SAK ja STK neuvottelivat sopimuksen yritysdemokratiasta, joka kuitenkin kaatui SAK:n sisäisiin erimielisyyksiin. Sopimusluonnoksen sisältö toteutettiin matalammalla profiililla erillisopimuksin ja pöytäkirjoin 1960- ja 1970-lukujen vaihteessa.

Sopimuksen vastustajat pelkäsivät, että sillä vesitetään komitean työ. He luottivat komitean ja vasemmistoenemistöisen eduskunnan kykyyn ja mahdollisuuksiin uudistaa työelämää. Tulevaisuuden arviot eivät osoittautuneet oikeiksi. Eduskunnan voimasuhteista riippumatta tärkeä syy oli, että ei ollut riittävän jäsenytenä näkemyksiä, mitä yritysdemokratialla tavoitellaan tai miten sitä asteittain ja eri keinoin kehitetään.

Vuonna 1970 asetettu Liinamaan sovelluskomitea jätti riitaisen mietinnön 1974. Sen antina oli, että yrityksiin tulisi perustaa henkilökuntaneuvostot ja yhteistyökomiteat. Ehdotuksessa oli samoja piirteitä, kuin Länsi-Saksan yksityis-sektoria koskevassa vuoden 1972 työlaainsäädännössä.

Kun Liinamaan komitean tulokset julkistettiin, se ei enää SAK:n kenttäväkeä innostanut eikä siitä oltu kovin kiinnostuneita. Kysyttiin, mitä muuta uutta se tuo kuin henkilökuntaneuvostot ja yhteistyökomiteat. Taas syntyy tarpeettomia kokouksia ja yhdet uudet vaalit, jotka on pakko organisoida. Voimassa olevat sopimukset kattavat jo työelämän eri sektorit. Normeja on vain parannettava sopimus- ja lakiteitse.

Keskustelin asiasta myöhemmin Keijo Liinamaan kanssa. Tulkinta tuskin on väärä, jos sanon, että hänen ideaalimallinsa olisi ollut kolmiportainen työehtosopimusjärjestelmä, jossa keskusjärjestöjen ja liittojen välisiä sopimuksia olisi yksinkertaistettu sekä paikallista ja yrityskohtaista sopimista ja yhteistoimintaa laajennettu. Tähän ei kuitenkaan ollut halua, ei palkansaaja- eikä työnantajajärjestöilläkään. Näissä oloissa yritys-demokratiaesityksistä muodostui ikään kuin kiertotie paikalliselle sopimiselle ja yhteistoiminnalle.

## Luottamusmiesten ja ay-aktiivien odotukset

Menin ay-opiston työlaainsäädännön opettajaksi tammikuussa 1972. Opettajatoimeni aikana kursseilla kävi noin 5500-6000

luottamusmiestä, työsuojeluvaltuutettua ja ammattiosaston puheenjohtajaa. Toimenkuvaani kuului, että kiertelin myös maakunnassa. Koska käyttövarat olivat pienet, yövyin usein luottamusmiesten kodeissa. Keskusteluyhteydet pysyivät pitkään hyvinä. Toimin samaan aikaan Jacob Södermanin johtaman SDP:n työelämän uudistamista käsittelevän ohjelmaryhmän sihteerinä. Sitä varten keräsin luottamusmiehiltä näkemyksiä työelämän ongelmista ja uudistustarpeista. Sen aineiston perusteella johtopäätökset olivat melko selvät:

\* Ei uusia organisaatioita, haluamme vaikuttaa normaalin linjaorganisaation piirissä. Tehdään minkälainen järjestelmä tahansa, tehtävät kuitenkin kasaantuvat samoille henkilöille. Siksi yksi kokonaisuus on parempi.

\* Luottamusmiesten asenne yhtiöiden esikuntaelimiin ja asiantuntijaryhmiin oli pääsääntöisesti sama kuin useimmilla linjaohitajillakin siihen aikaan. Kehittäjiä ja suunnittelijoita vierastettiin. Niillä ei ole päätösvaltaa, ne vain viisastelevat ja sotkevat asioita. Neuvostot ja komiteat rinnastettiin näihin esikuntiin

\* Neuvottelutoiminnan ja osallistumisen pitää perustua ensisijassa työehtosopimuksiin. Niiden soveltamisessa saa apua liitosta, niitä voidaan selvittää pöytäkirjoin ja muuttaa olosuhteiden muuttuessa. Sopimukset vastaavat paremmin käytännön ongelmiin kuin lait. Lyhyt laki ja sitä täydentävä sopimus on hyvä yhdistelmä

\* Luottamusmiehille haluttiin tietysti lisää aikaa ja toimintamahdollisuuksia, tulkintaerimielisyyksiin oli saatava nopeasti ratkaisut. Turhauttaa neuvotella alimpien esimiesten kanssa, jos heillä ei ole päätösvaltaa. Työnantajaan ja esimiehiin pitää voida luottaa myös hankalissa tilanteissa. Jos asiat menevät vaikeiksi, painostetaan lakolla.

\* Työelämän muutosten pitää olla sellaisia, että ainakin työpaikoilla asioita hoitavat kokevat ne omakseen.

Luottamusmiehillä oli täysi työ opiskella uudet työehtosopimukset ja iso joukko erillisopimuksia, jotka oli tehty niin sanotun yd- sopimuksen pohjalta. Työlaainsäädännön omaksuminen tulkintoiheen vaati jo pitkän työkokemuksen. Lisäksi tuli uusi vuoden 1970 työsuojelulaki ja työsuojelun valvontalaki, jossa oli normit mm. työsuojelutoimikunnista ja valtuutetuista. Koulutustoiminta lähti laajassa mitassa käyntiin juuri 1970-luvun alussa ja lienee noussut huippuunsa puolivälin jälkeen. Näissä oloissa Suomen yritysdemokratiasuunnitelmat eivät oikein ottaneet tulta. Sen sijaan Ruotsin työoikeuskomitean mietinnöstä "Demokrati på arbetsplatsen" syntyi vilkasta keskustelua. Se vastasi ajassa liikkuviin toiveisiin.

## Suunnan muutos vahvistetaan

Siirryin SAK:n yritysdemokratiasihteeriksi keväällä 1976. Aluksi minut määrättiin kiertämään eri maissa ammattiyhdistysliik-

keen asiantuntijoiden luona, tutkimuslaitoksissa ja työpaikoilla tutustumassa tilanteisiin. Kohteisiin kuuluivat Länsi-Euroopan maiden lisäksi DDR ja Jugoslavia. Ruotsiin perehdyttiin erityisen huolellisesti. Osan matkoista tein yhdessä Paperiliiton puheenjohtaja Antero Mäen kanssa, joka oli ryhtynyt vetämään SAK:n yritysdemokratiavaliokuntaa. Matkojen aikana ja niiden jälkeen suuntaviivat ja toimintatavat alkoivat muotoutua lopullisesti. Yritysdemokratiasta on saatava aikaan osauudistus ja sen tulee vahvistaa paikallista neuvottelujärjestelmää. Sen jälkeen voidaan tarpeen mukaan jatkaa muissa kysymyksissä.

Vuosina 1975 -76 Louekoski oli valmistellut Liinamaan komitean pohjalta lakiesityksen, johon oli lisätty muun muassa henkilöstön edustus hallintoneuvostoihin. Totesimme SAK:ssa, että aika oli jo kulkenut näiden suunnitelmien ohi. Niillä ei ollut aitoa sosiaalista kysyntää. Todennäköisesti Louekoski oli työnsä aikana saanut viestin, että Liinamaan komitean esityksiä kannattaa muokata, jotta asiassa päästään eteenpäin. Tiesimme, että poliittisella puolella ratkaisumme saa aikaan paineita. Hallituksessa ja eduskunnassa ajatuksenkulku meni vähän kärkeä seuraavasti: työmarkkina-osapuolille ei mikään kelpaa aloitukseksi. Aloitetaanko koko juttu taas alusta? Pitäisikö joku uudistus runnoa väkisin valmiiksi? Ammattiyhdistysliike pelkää demokratiaa. Jos perehtyi tehtyihin esityksiin, niin viimeinen väite tuntui huvittavalta.

## Presidentti kiinnostuu asiasta

Vuosi 1976 oli erittäin vilkas lakkovuosi, yli 3 200 tilastoitua lakkoo. Määrää lisäsi tietysti myös se, että tilastointijärjestelmä oli muutettu lyhyiden lakkojen osalta. Mutta oli muitakin syitä. Talous kääntyi taantumaan. Takana olivat työelämän "kultaisten vuodet". Teollisuuteen, erityisesti metalliin, oli voimalla tullut uusi nuori, itsetietoinen, aikaisempaa paremmin koulutettu, yhteiskunnallisista kysymyksistä kiinnostunut ja poliittisesti aktiivinen sukupolvi. Vanhat työväen taistelulaulut olivat muodissa. SKDL:n kannatus vaaleissa laski, mutta ammattiliitoista käytiin kiivasta kamppailua. Alimmat esimiehet yrittivät kaikin keinoin pitää auktoriteettiaan kiinni. Luottamusmiehet olivat usein nuoria, eikä heillä ollut kovia paineita perheen toimeentulosta. Muutama vajaa tili ei tuntunut missään. Sitä mukaa, kun lyhyiden lakkojen määrä nousi, niiden aloituskynnys laski. Koska koko yhteiskunta oli ylipolitisoitunut, myös lakoina oli poliittisia syitä.

Tasavallan presidentti Urho Kekkone piti 16.4.1977 juhlapuheen SAK:n 70-vuotisjuhliissa. Puheessaan hän totesi, että työmarkkinajärjestöjen asenteet ovat lukkiutuneet, lakkoja on liikaa. Työtaistelu on vanhentunut ase ja sen tilalle on saatava toimiva yritysdemokratia. Ei puhe sinänsä huono ollut, sen sijaan ajoitus oli erittäin huono. Mieltusen hallitus oli juuri valmistellut Kansanpuoluetta edustavan sosiaaliministerin johdolla siihen mennessä vaatimattomimman lakiesityksen yd:sta neuvottelematta siitä ainakaan palkansaajajärjestöjen kanssa. Hallituksessa istuvan Kansanpuolueen edustajat kehuivat panevansa työmarkkinajärjestöt kuriin, tarkoittaen lähinnä SAK:ta. Työnantajaliitot vaativat lakkosakkojen korottamista ja tukilakkojen kieltämistä. Maan

taloudellinen tilanne huononi jatkuvasti ja työväenpuolueet olivat oppositiossa.

Puhe ymmärrettiin niin, että Kekkonen haluaa näennäisen yritysdemokratian avulla rajoittaa lakko-oikeutta. Lähes kaikki liittojohtajat tyrmäsivät juhlapuheen ajatuksen. SAK:n sihteeriksi 1.5.1977 tullut Per-Erik Lundh onnistui kommentissaan parhaiten ja sai heti työsuhteensa alkajaisiksi Kekkoselta myllykirjeen.

Loppukesällä SAK julkisti tukensa Kekkoselle vuoden 1978 presidentinvaaleissa, kuten tapaamisten yhteydessä oli puhuttu. Tässä yhteydessä Kekkonen halusi antaa linjanvedoistaan kaksi suurta haastattelua SAK:n lehdelle. Jälkimmäisessä 7.9.1977 hän keskittyi pelkästään yritysdemokratiaan ja tietysti myös kysymykseen lakko-oikeudesta. Kirjoitin luonnokset kysymyksiksi ja muistion yritysdemokratian kehittämis-tarpeista. Kekkonen piti valitsemamme toimintalinjaa hyvänä ja toivoi, että niiden pohjalta tehdään nopeasti lakiesitys, joka voisi toimia ensimmäisenä osauudistuksena. Lisäkommenttina oli, että on hyvä valmistella esitys työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä, mutta näiltä pohjilta voi edetä muutoinkin.

Sorsan hallitus oli aloittanut toukokuussa ja ministeriryhmä ryhtyi valmistelemaan asiaa. Ministeriössä oli pöydällä Louekosken esitys ja lainsäädäntöneuvos Seppälän Mieltusen hallitukselle valmistelema luonnos. Syyskuun alkupuolella lähitimme kirjeen ministeriryhmälle yhdessä STK:n kanssa. Iloitimme pyrkivämme valmistelemaan yhteisen esityksen.

SAK:n sisällä asian neuvotteluryhmänä toimivat aluksi Paperiliiton Antero Mäki, Kalevi Aronen ja Heikki Lappalainen. Poliittisella puolella asia eteni sujuvasti, mutta STK:n kanssa ei varsinaisiin ratkaisuihin päästy.

Per-Erik Lundh oli tässä asiassa esimieheni talon sisällä. Lundhilla oli hyvät teoreettiset ja käytännölliset tiedot. Hän tunsin perin pohjin Metalliliiton neuvottelumekanismia ja oli kielitaitonsa vuoksi seurannut eurooppalaista ja varsinkin ruotsalaista keskustelua ja kirjallisuutta. Hän leikitteli usein ajatuksella, että saman normiston puitteissa voitaisiin käsitellä kaikkia työpaikan kysymyksiä, kuten työsuopimusta, työaika, vuosilomaa, tuottavuutta ja rationalisointia sekä työoloja ja työsuojelua. Lundhin ja Liinamaan ajatuksissa oli jotain samaa. Kokonaisvaltaiseen uudistukseen ei tietenkään ollut aikaa eikä muutenkaan edellytyksiä.

## Joulukuun 20 päivän muistio

Asia lähti liikkeelle joulukuussa, kun maan hallitus pyysi vaikean taloudellisen tilanteen vuoksi, että palkankorotukset siirretään vuoden 1978 alusta vuoden loppuun. Lundhin aloitteesta panimme yhdeksi ehdoksi, että vireillä oleva yd:n osauudistus toteutetaan nopeasti. Tämän keskustelun mukaisesti laadin joulukuun 19 päivän aikana ja osittain 20 päivän puolella kaksin STK:n johtajan Heikki Konkolan kanssa kuusisivuinen muistion, jossa yksityiskohtaisesti kuvattiin se, mitä YT-lain tuli sisältää. Asiasta oli riittävästi aineistoa ja yhteisiä keskusteluita eri osapuolten välillä. Ainoa varsinaisesti yritysdemokratia-aineistoon

kuuluva käsikirja, jota käytiin, oli Ruotsin työoikeuskomitean mietintö "Demokrati på arbetsplatsen". SAK:n hallitus hyväksyi muistion 20.12.1977.

Kun palkankorotusten siirtosopimusta oltiin 21.12.1977 allekirjoittamassa, STK:n toimitusjohtaja Somerto ilmoitti, että yritysdemokratian osalta ei ole mitään allekirjoitettavaa. Hetken hämmingin jälkeen muistio kuitenkin otettiin esille ja allekirjoitettiin osana taloussopimusta, kuten edellisenä päivänä oli sovittu. Sopimuksista on tapana pitää kiinni ja taloussopimuksella oli kiire.

Sitä, miksi STK halusi muistion pois sopimusnipusta, ei perusteltu. Jälkeenpäin on viitattu periaatteellisten ja neuvottelutaktisten syiden lisäksi kahteen erityiskysymykseen. Muistiossa kuvatun lakiesityksen menettelytapojen katsottiin laajentuvan liikaa työnjohto-oikeuden ja liikelatoudellisten päätösten alueelle. Lisäksi siinä tunnustettiin ensimmäisen kerran AKAVA:n ylempät toimihenkilöt työmarkkinaosapuoleksi yksityissektorin yrityksissä.

Lakitekstin ja perustelujen luonnokset laadittiin ensisijassa työmarkkinajärjestöjen välisissä neuvotteluissa. SAK:n puolelta neuvotteluita veti Lundh ja mukana oli Paperiliiton parivaljakko Mäki ja Aronen. STK:n puolelta neuvotteluita johti Kahri ja mukana olivat myös Moren ja Riski. Neuvotteluita koordinoi ja niihin osallistui ministeri Pirkko Työläjärvi, kansliapäällikkö Kari Puro ja työsuojeluosaston lainsäädäntöneuvos Juha Peltola avustajineen. Lakia valmisteltiin alkuajoina sosiaaliministeriön tiloissa ja myöhemmin siirryttiin STK:n toimistoon, missä oli paremmat tilat ja palvelut. Poikkeuksellinen järjestely johtui siitä, että alussa haluttiin neuvotella puolueettomalla maaperällä. Melko pian kyllästettiin juomaan iltakaudet kiterää kahvia ministeriön automaatista. Myös huonommat tekniset valmiudet olisivat johtaneet pidempään valmisteluajkaan.

Keskusteluita käytiin vielä erikseen lainvalmisteluosaston päällikön Antti Kivivuoren kanssa, koska tämäntyyppistä lainsäädäntöä ei aikaisemmin oltu tehty. Kivivuori ei oikein hyväksynyt käytettyjä termejä ja lain muotoja. Kaikkia hänen laintarkastusteknisiä esityksiään ei voitu ottaa huomioon, koska niiden seurauksena lain sisältö olisi muuttunut merkittävästi. Vaikka työmarkkinajärjestöt yhteistoimintalain loivatkin, sitä ei olisi syntynyt ilman valtiovallan painostusta ja myötävaikutusta.

Lakitekstin ja sen perustelujen valmistelu tapahtui siis ensisijassa työmarkkina-järjestöjen välillä, mutta samanaikaisesti sitä kirjoitettiin myös valtionhallinnon piirissä. Kyseessä ei siis ole työehtosopimus, joka on saanut lain muodon. Jos lainvalmistelu-aineistoon halutaan perehtyä, on syytä harjoittaa erityistä lähdekritiikkiä. Laki on monien kompromissien tulos ja sitä valmisteltiin yhtä aikaa monessa paikassa. Työmarkkina-järjestöillä ei ollut yksinoikeutta asiaan, vaikka tärkeimpinä asianosaisina askelmerkit teimmekin. Lain syntyyn liittyvä aineisto on hajonnut eri osapuolten haltuun.

YT-lain valmistelun loppuvaiheessa ei luonnollisesti esiintynyt niitä poliittisia jännitteitä, jotka yritysdemokra-

tiakeskustelun alkuvaiheessa olivat ylipääsemättömiä. Yritys-demokratiayhdistys vastusti asiaa, mutta sillä ei oikeasti ollut mitään merkitystä. Kävin kuultavana keskustan eduskuntaryhmässä yhdessä AKAVA:n puheenjohtajan Apajalahden ja pääsihteerin Piekan kanssa. Keskustelussa ei tullut esiin erimielisyyksiä tai ay-toimintaan kohdistuvaa kritiikkiä.

Lakia tehtiin laman ja korkean työttömyyden vallitessa. Siksi ammattiliitot vaativat, että lakiin on otettava määräyksiä myös irtisanomisista ja lomautuksista. Olihan koko lain idea, että yrityksissä ennakoon käsitellään kaikki suunnitelmat ja muutokset, joilla on vaikutuksia henkilöstön asemaan. Yhteisesti hyväksytyssä 20.12.1977 päivätyssä muistiossa, josta koko lain valmistelu alkoi, todettiin lain velvoitteiden piiriin kuuluvista asioista muun muassa "Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvien lomautusten ja irtisanomisten perusteiden ja vaihtoehtojen yhteiskäsittely ennen lomautus- ja irtisanomistilanteen ilmoitusten antamista".

Työsopimuslaissa ja työehtosopimuksissa oli määrittäviä irtisanomisen perusteista, ajoista, palkkaturvasta ja esim. siitä, miten irtisanomiset tuli kohdistaa. YT-laissa taas koko sen säätelemä toiminta siirrettiin muutosten suunnitteluun ja yleensä päätöksentekoa edeltävän valmistelun vaiheeseen. Lisäksi laissa korostetaan, että muutokset on käsiteltävä siltä osin, kuin ne vaikuttavat henkilöstön asemaan.

Julkisuudessa ja ehkä käytännössäkin laki on leimautunut irtisanomismenettelyksi. Vuonna 1977 ja 1978 kukaan lain valmistelijoista ei tätä osannut ennakoita.

Lain valmisteluun ja soveltamiseen liittyi koko ajan turhia jännitteitä. Kun laki oli vahvistettu eduskunnassa, STK teki yrityksille omat koulutus- ja sovellutusohjeet ja minä julkaisin omat tulkintani kirjoitussarjana muun muassa sosiaalidemokraattisissa lehdissä. Vivah-teissa oli eroja. Osa koulutuksestakin toteutettiin siten, että ensin yritys perehdytti yhteistoimintaan henkilöstöä Työnantajien keskusliiton julkaisemalla materiaalilla ja myöhemmin palkansaajat vaativat, että yrityksessä järjestetään koulutustilaisuus, jossa opettajina ovat palkansaajien edustajat. Jälkikäteen tämä tuntuu hätävarjelun liioittelulta. Palkansaajat eivät olleet asiasta kovin innostuneita ja työnantajapuolella pelättiin, että laki voi avata työpaikoilla työnjohto- ja valvontaoikeutta supistavia kehityssuuntia. Näin ei kuitenkaan ole käynyt.

Istuvan hallituksen ohjelmassa todetaan, että hallituskauden aikana toteutetaan yhteistoiminnan kokonaisuudistus. Siitä tulee mielenkiintoinen prosessi. Yksi asia on kuitenkin varma. Hyvä lopputulos syntyy vain jos ratkaisu on sellainen, että osapuolet työmarkkinoilla ja työpaikoilla haluavat sitä yhdessä soveltaa ja kehittää.