

51. Tiistaina 8 päivänä toukokuuta 1990

kello 15.50

Siv.

Päiväjärjestys

Esitellään:

Ilmoituksia

5) Hallituksen esitys n:o 44 laiksi
opintotukilain muuttamisesta 1578

Siv.

Ehdotus erään lakiehdotuk-
sen jättämisestä lepäämään:

Puhetta johtaa puhemies Sorsa.

1) Ehdotus laiksi puolustusvoimista
annetun lain 4 ja 5 §:n muuttami-
sesta 1571

Nimenhuudon sijasta merkitään läsnä ole-
viksi ne edustajat, jotka osallistuivat edelli-
seen täysistuntoon.

Hallituksen esitys n:o 211/1989 vp.
Puolustusasiainvaliokunnan mietintö
n:o 1
Suuren valiokunnan mietintö n:o 37

Päiväjärjestyksessä olevat asiat:

Ensimmäinen käsittely:

1) Ehdotus laiksi puolustusvoimista annetun lain 4 ja 5 §:n muuttamisesta

2) Ehdotukset laeiksi testamentin
valvontaa koskevien säännösten ku-
moamisesta 1572

Lepäämään jättäminen
Hallituksen esitys n:o 211/1989 vp.
Puolustusasiainvaliokunnan mietintö n:o 1
Suuren valiokunnan mietintö n:o 37

Hallituksen esitys n:o 1
Lakivaliokunnan mietintö n:o 5

3) Ehdotus eläinlääkintähuoltolaiksi 1573
Hallituksen esitys n:o 252/1989 vp.
Talousvaliokunnan mietintö n:o 4

Puhemies: Viime istunnossa ed. Vihriä-
lä ed. Laineen kannattamana ehdotti silloin
hyväksytyyn lakiehdotuksen jättämistä lepää-
mään. Siitä ehdotuksesta on nyt tehtävä
päättös.

4) Ehdotus laiksi henkilöstön edus-
tuksesta yritysten hallinnossa 1574

Hallituksen esitys n:o 247/1989 vp.
Toivomusaloitteet n:ot 876, 1001, 1040
ja 1045/1987 vp.
Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 11

Ensin sallitaan keskustelu asiasta ja sen
jälkeen toimitetaan äänestys lepäämäänjät-
misehdotuksen hyväksymisestä tai hylkäämi-
sestä. Jos vähintään 1/3 eduskunnan kaikista
jäsenistä kannattaa lepäämäänjättämisehdo-
tusta, on lakiehdotus, sanamuodoltaan sellai-
sena kuin se on kolmannessa käsittelyssä
hyväksytty, jätetty lepäämään ensimmäisiin

vaalien jäljestä pidettäviin varsinaisiin valtiopäiviin, mutta muussa tapauksessa on lepäämäänjättä-misehdotus hylätty.

Menettelytapa hyväksytään.

Keskustelua ei synny.

Äänestys ja päätös:

Joka kannattaa ehdotusta, että esillä oleva lakiehdotus, sanamuodoltaan sellaisena kuin se on kolmannessa käsittelyssä hyväksytty, jätetään lepäämään ensimmäisiin vaalien jäljestä pidettäviin varsinaisiin valtiopäiviin, äänestää ”jaa”; joka ei sitä kannata, äänestää ”ei”. Jos vähintään 1/3 eduskunnan kaikista jäsenistä kannattaa lepäämäänjättämisehdotusta, on se hyväksytty, mutta muussa tapauksessa sanottu ehdotus on hylätty.

”Jaa” äänestävät seuraavat edustajat:

E. Aho, R. Aho, Alaranta, Andersson, Apukka, Astala, Fred, Hautala, Heikkinen, Huuhtanen, Isohookana-Asunmaa, Jokinen, Jokiniemi, Juhantalo, Jäätteenmäki, Kankaanniemi, Kauppinen, Kohijoki, Koistinen, Kokko, Laaksonen, P. Lahtinen, Laine, P. Leppänen, U. Leppänen, Löyttyjärvi, Maijala, Moilanen, Männistö, Peltari, Pokka, Puska, Renko, Röntyinen, Saapunki, Saari, Sarapää, Sillanpää, Siuruainen, Stenius-Kaukonen, Säilynoja, Tenhiälä, Tennilä, Uitto, Urpilainen, Wahlström, Vihriälä, Vähäkangas, Väistö, Väyrynen ja Väänänen.

”Ei” äänestävät seuraavat edustajat:

Aaltonen, Aittoniemi, Ajo, Ala-Harja, Antvuori, Backman, Björkstrand, Dromberg, Gustafsson, Haavisto, Halonen, Helle, Hetemäki-Olander, Häkämies, Hämäläinen, Ikka-la, Jaakonsaari, Joenpalo, Jouppila, Junnila, Jurva, Järvisalo-Kanerva, Jääskeläinen, Kalima, Kalliomäki, Karkinen, Kautto, Knuutila, Kärhä, M. Lahtinen, Lapiolahti, Laurila, Lax, Liikanen, Lindroos, Linnainmaa, Louekoski, Louvo, Luttinen, Malm, Myller, Mäkelä, Mönkäre, Mörttinen, Niinistö, Nordman, Nyby, Nyman, Paasio, Paloheimo, Perho, Pesola, Pohjanoksa, Pohjola, Puisto, Pulliainen, Puolanne, Rajamäki,

Rehn, Renlund, Rusanen, Saarinen, Salolainen, Sasi, Savela, Skinnari, Soininvaara, Taina, Turunen, Tähkämaa, Uosukainen, Valli, Valo, Vastamäki, Wasz-Höckert, Westerlund, Viinanen, Vistbacka, Vuoristo ja Zyskowitz.

Poissa äänestyksestä ovat seuraavat edustajat:

Ahde, Ahonen, Alho, Almgren, Anttila, Björklund, Bärlund, Donner, Elo, Hacklin, Hietala, Hilpelä, Hokkanen, Holvitie, Hurskainen, Ikonen, Jansson, Joutsensaari, Järvenpää, Kanerva, Kasurinen, Kekkonen, Kemppainen, Kettunen, Kietäväinen, Korkea-Aho, Kuuskoski-Vikatmaa, Kääriäinen, Lahti-Nuuttila, Laitinen, Lamminen, Lehtosaari, Mattila, Melin, Metsämäki, Miettinen, Mäki-Hakola, Mäkipää, Nieminen, Ollila, Paakkinen, Paavilainen, Pekkarinen, Pesälä, Pietikäinen, Puhakka, Pystynen, Ranta, Rantanen, Rauramo, Riihijärvi, Rinne, J. Roos, T. Roos, Ryyänen, Saastamoinen, Savolainen, Seppänen, Suominen, Särkijärvi, Taxell, Tiuri, Tykkyläinen, Törnqvist, Varpasuo, Viljanen, Virolainen ja Vähänäkki.

Puhemies: Äänestyksessä on annettu 51 jaa- ja 80 ei-ääntä; poissa 68. (Koneään. 3)

Eduskunta on hylännyt lepäämäänjättämisehdotuksen.

Asia on loppuun käsitelty.

2) Ehdotukset laeiksi testamentin valvontaa koskevien säännösten kumoamisesta

Ensimmäinen käsittely
Hallituksen esitys n:o 1
Lakivaliokunnan mietintö n:o 5

Puhemies: Käsittelyn pohjana on lakivaliokunnan mietintö n:o 5.

Keskustelua ei synny.

Lakiehdotusten ensimmäinen käsittely julistetaan päättyneeksi ja asia lähetetään suureen valiokuntaan.

3) Ehdotus eläinlääkintähuoltolaiksi

Ensimmäinen käsittely
Hallituksen esitys n:o 252/1989 vp.
Talousvaliokunnan mietintö n:o 4

Puhemies: Käsittelyn pohjana on talousvaliokunnan mietintö n:o 4.

Keskustelu:

Ed. Lindroos: Arvoisa puhemies! Eläinlääkintähuollon yleinen suunnittelu, ohjaus ja valvonta kuuluvat maa- ja metsätalousministeriölle. Eläinlääkintähuollon määritelmään sisältyy hallituksen esityksessä myös lihan tarkastus ja maidon tarkastus, vaikka nämä eivät varsinaisesti olekaan eläinlääkintähuoltoa, vaan kuluttajaa suojaavaa elintarvikevalvontaa. Elintarvikevalvonnan ylin johto on kauppa- ja teollisuusministeriön alaisella elintarvikevirastolla, joka aloittaa varsinaisen toimintansa kesäkuun alusta 1990. Elintarvikevirastosta annetun lain mukaan elintarvikelain ja eräin osin terveydenhuoltolain, lihantarkastuslain, maidontarkastuslain ja lain eräistä elintarvikerasvoista noudattamisen valvonta ja siihen liittyvät johtotehtävät kuuluvat elintarvikevirastolle riippumatta siitä, onko kyseessä eläinkunnan elintarvike vai eikö ole.

Uudella eläinlääkintähuoltolailla kootaan nyt hajanaista lainsäädäntöä ja poistetaan vanhentuneita säännöksiä. Tarkoitus on myös tehdä selviksi kunnan velvollisuudet eläinlääkintähuollossa ottaen huomioon entistä tärkeämmäksi tuleva ympäristön terveydenhoito. Laissa on uutta yksityistä eläinlääkintähuoltoa koskevat vaatimukset ja valvonta. Tässäkin, kuten niin monessa muussa terveydenhuollon asiassa, julkinen ja yksityinen sektori kohtaavat toisensa. Eläinlääkintähuoltolaki on eläinlääkinnän tehtäviä, niiden järjestämistä ja hallinnointia koskeva yleislaki.

Talousvaliokunnan työskentely sai kuitenkin jo varhain vauhtia, kun eri ammattiryhmittymät kantoivat huolta elintarvikkeiden

ja nimenomaan eläinkunnasta saatavien alkutuotteiden valvonnasta. Pinnalle nousivat ajoittain ehkä liikaakin ammattikunta- ja reviiirijatteluun perustuvat kiistat. Valiokunnassa pidettiin johdonmukaisesti kiinni lain perustavoitteista. Elintarvikevalvonnan järjestämisessä lähdettiin siitä jo aiemmin elintarvikevirastoa ja kuluttajahallintoa koskevien lakien kohdalla omaksutusta linjasta, että koko elintarvikeketjua alkutuotannosta pitkälle jalostettuihin tuotteisiin asti on valvottava, valvottava mahdollisimman hyvin. Epidemioita on vaikeata, ellei kokonaan mahdotonta saada kuriin, ellei kunnissa valvota myös elintarvikkeiden syntyä. Myös EY-selonteon yhteydessä on korostuneesti tullut selväksi, että eurooppalaisessa elintarvikevalvonnassa pääpainon on oltava tuotteiden alkuperämaassa ja siellä tuotteiden valmistuksen alkuvaiheessa.

Kun hallituksen esityksessä olivat eläinkunnan alkutuotteista selvästi mukana ainoastaan maito ja liha, valiokunta pyysi maa- ja metsätalousministeriön sekä kauppa- ja teollisuusministeriön asiantuntijat uudelleen kuultavikseen. Ministeriöt tekivät yhteisen korjausehdotuksen, jossa lain piiriin tuli selkeästi koko eläimistä saatava elintarvikkeiden alkutuotanto. Valiokunta hyväksyi täysin yksimielisesti tämän ministeriöiden täydennysehdotuksen.

Valiokuntatyöskentelyn aikana tulivat esille myös kiistat eri hallintoalojen ja -tasojen sekä luonnollisesti eri ammattikuntien kesken. Toisaalta perinteinen työnsä hyvin hoi- tanut eläinlääkärikunta pelkäsi asemansa heikkenevän. Toisaalta paineet ympäristöterveydenhuollon huomioon ottamisesta tulivat voimakkaastikin esille. Erityisesti suurissa kaupungeissa ympäristöterveydenhuoltoon kuuluu eläinlääkintähuollon ja elintarvikkeiden valvonnan lisäksi tehtäviä yhdyskuntasuunnittelun terveystarkastuksista jätehuoltoon saakka. Elintarvikkeiden valvonta on niin tärkeä ja moninainen asia, että ei välttämättä ole pahaksi, jos sen tehtävistä jopa nyt kilpaillaan, kunhan ei lokeroiduta ja unohdeta pääasiaa. Jos laissa lähdetään siitä, että julkinen ja yksityinen pystyvät järkevään työnjakoon ja yhteistyöhön, on kai samaa vaadittava julkisen sektorin sisälläkin toimivilta.

Arvoisa puhemies! Valiokunta korosti kuntien vastuuta eläinlääkintähuollon käy-

tännön hoitajana. Tehtävät on osoitettu terveyslautakunnille. Kuntatasolle jätetään päätösvalta siitä, miten valvonta on parasta järjestää. Kunnan oikeuksia ei ole missään kohdin vähennetty, vaan selvästikin päinvastoin.

Keskustelu julistetaan päättyneeksi.

Lakiehdotuksen ensimmäinen käsittely julistetaan päättyneeksi ja asia lähetetään suureen valiokuntaan.

4) Ehdotus laiksi henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa

Ensimmäinen käsittely

Hallituksen esitys n:o 247/1989 vp.

Toivomusaloitteet n:ot 876, 1001, 1040 ja 1045/1987 vp.

Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 11

Toinen varapuhemies: Käsittelyn pohjana on sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 11.

Keskustelu:

Ed. Stenius-Kaukonen: Herra puhemies! Tätä hallintoedustuslakia on käsitelty varsin mielenkiintoisessa vaiheessa sosiaalivaliokunnassa, kun samanaikaisesti ovat olleet nämä Ees-neuvotteluihin liittyvät sosiaalisen ulottuvuuden kysymykset valiokunnan tutkittavana. Näissä on nimenomaan todettu, että Euroopan maissa yleensä hallintoedustus ja työntekijöiden osallistumismahdollisuudet yritysten hallintoon ovat järjestetyt paremmin kuin Suomessa, ja ne ovat järjestetyt paremmin kuin hallitus nyt esittää.

Kun erityisesti työnantajien puolella yritysten kansainvälistyminen on päivän iskuksena, niin on erittäin ristiriitaista se, että henkilöstön oikeuksien laajentamista edes tavanomaiselle eurooppalaiselle tasolle ei ole haluttu toteuttaa. Eräs näkyvä esimerkki tästä on yrityskoko, johon tämä laki ehdotetaan ulotettavaksi. Raja on 150 työntekijän yritys. Ruotsissa raja on 25, ja 50:n alapuolelle mahtuvat käytännöllisesti katsoen kaikki eurooppalaiset mallit. Jos Eurooppaan halutaan mennä, olisi korkea aika ryhtyä

parantamaan myös työntekijöiden mahdollisuuksia yritysten hallintoon osallistumisessa. Tämän asian yksityiskohtaisten muutosesitysten ja perusteellisemmän keskustelun paikka on varmasti toisessa käsittelyssä. Mutta tässä vaiheessa erityisesti tämän ristiriidan, mikä työnantajapuolen puheiden ja käytännön esitysten välillä vallitsee, halusin nostaa esille.

Ed. Kärhä: Arvoisa puhemies! On mielihyvin ja tyydytyksellä todettava, että eräs laki, joka liittyy työelämän uudistukseen, on tullut eduskuntakäsittelyyn eli laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa. Tämä laki poistaa sitä ongelmallisuutta ja niitä epäluuloja, joita suomalaisessa työelämässä on ollut, sillä laki antaa henkilöstölle oikeuden olla edustettuna yrityksen hallinnossa siten, että se antaa yrityksen palveluksessa olevalle henkilöstölleen mahdollisuuden eri tavoin vaikuttaa itseään ja yritystään koskeviin päätöksiin. Toisin sanoen laki lisää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia, mutta parantaa myös tiedonkulkua, lisää yritysjohton ja henkilöstön keskinäistä luottamusta ja toivon mukaan myös parantaa yrityksen toimintakykyä, sillä vain toimintakykyinen ja taloudellisesti pärjäävä yritys tuottaa työntekijöille turvalliset työpaikat.

Valiokunnalla oli tilaisuus kuulla asiantuntijoita niistä yrityksistä, joissa jo toimii vapaaehtoiset osallistumisjärjestelmät. On todettava, että sekä työnantajat että työntekijät olivat tyytyväisiä näihin kokeiluihin. Kokemukset olivat tarpeellisia ja motivoivia. On kiinnitettävä huomiota myös siihen, että nämä erilaiset kokeilut monissa yrityksissä oli tehty vapaaehtoiselta pohjalta. Ne oli sovitettu kuhunkin yritykseen parhaiten sopivalla tavalla ja ne näyttivät toimivilta.

Mitä tulee itse lakiesitykseen, niin laki on laadittu kolmikantaperiaatteella eli työntekijä- ja työnantajajärjestön plus valtiovallan keskinäisin neuvotteluin. On kiitollisuudella pantava merkille, että työntekijä- ja työnantajajärjestöt ovat päätyneet yksimieliseen lakiesitykseen. Tämä osoittaa uudenlaista ja ilmeisesti pysyvääkin kypsyyttä ja toisten osapuolten ymmärtämistä työmarkkinajärjestöissä.

Kolmikantasopimus on myös se menettely, joka tulee meillä tulevaisuudessakin olemaan se tapa, jolla työelämän lakeja hyväksytään

ja valmistellaan. Tämä johtuu siitä, että liittyessämme Euroopan yhdentymiseen meidän on myös hyväksyttävä eurooppalaiset säännöt ja näihin kansainvälisiin sopimuksiin liittyvä työelämän lakien säätäminen kolmikantasopimuksin.

Vaikka laki tuli eduskuntaan työmarkkinajärjestöjen yksipuolisena esityksenä ja yksimielisenä, niin valiokunnassa lakiesitys nostatti tunteita. Äänestyksiä tämän lain kohdalla tapahtui valiokunnassa useita. Hallituspuolueiden jäsenistä osa äänesti äärioppositiion joukossa, jopa itse lakipykälkien muuttamiseksi. Omalta osaltani olen myös jättänyt valiokunnan mietintöön eriävän mielipiteen.

Valiokunta jätti mainitsematta mietinnössään erään erittäin olennaisen piirteen, mikä liittyy tähän lakiin. Laki on puitelaki. Se lähtee vapaaehtoisuudesta, ja se on joustava. Ennen kaikkea huomiota on kiinnitettävä joustavuuteen. Vain tätä kautta saadaan kuhunkin yritykseen sekä henkilöstön että yrityksen kannalta sopivin toimintamuoto. Vain joustavuuden kautta me pystymme poistamaan niitä kitkatekijöitä, joita, kuten edellä mainitsin, on edelleen suomalaisessa työelämässä. Ja vain joustavuuden kautta me pystymme takaamaan yrityksen eteenpäinmenon, kehittämisen ja sitä kautta turvalliset ja vakaat työpaikat.

Ed. Väistö: Arvoisa puhemies! Osallistumisjärjestelmien kehittäminen on nähty hyvin tärkeänä yritysten palveluksessa olevan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi. Tavoitteena on, että henkilöstö voi vaikuttaa niin itseään kuin myös yritystä koskeviin asioihin.

Nyt käsiteltävänä oleva lakiesitys pohjautuu hallintoedustuskomitean mietintöön, joka oli yksimielinen. Komiteanmietintö jätettiin vuonna 1987. Lakiehdotuksen valmistelussa on hallitus tällä kertaa ollut valmis noudattamaan kolmikantaperiaatetta ja myös tätä kautta joutunut tekemään kompromisseja. Tavoitteena tulee olla, että hallintoedustus toteutuu parhaan lopputuloksen antavalla tavalla kunkin yrityksen erityispiirteet huomioon ottaen. Yritysten koko, samoin niiden rakenne ja yrityskulttuuri kaikkienensa ovat ovat tekijöitä, jotka on syytä ottaa huomioon hallintoedustuskokeilua toteutettaessa. Samoin on tarpeen toteuttaa joustavuutta, kun vapaaehtoista so-

pimusta hallintoedustuksesta yrityksissä pohditaan.

Valiokunnassa voimme todeta, että Suomi on jäljessä hallintoedustuksen kehittämisen osalta. Tässäkin esityksessä rajataan velvoittava määrä henkilöstön osalta yrityksiin, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 150 henkeä. Tätä rajaa on syytä jatkossa seurata ja tarvittaessa toki tehdä muutoksia. Oleellista on, että vapaaehtoiselta pohjalta myös pienimmissä yrityksissä voidaan toteuttaa henkilöstön edustus yhtiöiden ja yritysten päätöksentekoeleimissä.

Arvoisa puhemies! Ensimmäisesti henkilöstön edustus tulee esityksen mukaan järjestää sopimuksilla, jolloin voitaisiin yrityksissä valita se taso, jolla henkilöstön edustus toteutetaan, sekä henkilöstön kannalta että myös yrityksen toimivuuden ja tuloksellisuuden kannalta parhaalla tavalla.

Lakiehdotuksessa lähdetään siitä, että tällainen vapaaehtoinen järjestäminen tulee toteuttaa puolentoista vuoden kuluessa lain voimaantulosta. Tämän jälkeen lain vähimmäisehdot täyttävällä tavalla edellytetään järjestettävän henkilöstön edustus.

Aiemmin työelämän uudistusta valmisteltaessa 80-luvun alkupuolella yritysten henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa on kokeiltu mm. valtionyhtiöissä. Tämä 14 valtionyhtiössä suoritettu hallintoedustuskokeilu osoittaa, että palkansaajien mukanaolo yhtiön hallintoneuvostossa koettiin pääsääntöisesti myönteisenä. Ennen kaikkea myönteisenä todettiin tiedonkulun paraneminen. Silti tiedonkulku ei aina saavuttanut ns. lattiatasoa. Ongelmia ilmeni tässä kokeilussa myös eri henkilöryhmien välisessä tiedonkulussa.

Toteutetun hallintoedustuskokeilun tuloksena todettiin myönteisenä myös yhteistyön lisääntyminen yritysjohtoon ja henkilöstön välillä sekä työrauhan säilymismahdollisuuksien paraneminen. Edustajina olleet henkilöt kuitenkin kokivat vaikutusmahdollisuutensa hallintoneuvostoissa melko vähäisiksi. Tästä syystä onkin tarpeen pohtia minimisäädösten ohella ratkaisuja, joilla yritysten olosuhteet huomioon ottaen henkilöstön edustusta laajennetaan ja lisätään jatkossa yrityksissä. Henkilöstön edustuksen pitää lisätä yrityksen sisäistä yhteistoimintaa ja henkilöstön resurssien hyödyntämistä niin, että toimintaa jarruttavat järjestelmät voidaan minimoida.

Oleellista on myös, että mieluummin vapaaehtoisesti yrityksen päätöksenteon kaikille tasoille ulotetaan henkilöstön edustus, eritoten tasoille, joilla yrityksen toiminnan kannalta tärkeitä operatiivisia ratkaisuja tehdään.

Arvoisa puhemies! Käsillä oleva lakiesitys on alku osallistumisjärjestelmien kehittämisessä. Tältä pohjalta jatkossa on tarpeen miettiä niitä ratkaisuja, joilla henkilöstön edustusta edelleen lisätään ja joilla yritysten toimivuutta ja henkilöstön motivointia voidaan jatkossa parantaa.

Ed. Stenius-Kaukonen (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Ed. Väistö totesi, että tämä on alku henkilöstön oikeuksien lisäämiselle. Keskustalle alku on kyllä kovin hidas. Valiokuntakäsittelyn aikana keskustapuolueen edustajista ei ollut paljon apua muutosesitysten aikaansaamiseksi hallituksen esitykseen. Ikävä kyllä vaikuttaa siltä, että keskustapuolueen edustajat näissä asioissa ottavat mieluummin työnantajan asenteen kuin työntekijöiden näkökannan. Tämä on valitettavaa sen takia, että meillä hyvin monessa asiassa, niin kuin äsken käsitellyssä päivähoitoasiassa, on ollut hyvä yhteistyö, jolla on voitu vaikuttaa myös hallituksen esityksiin ja saada muutoksia aikaiseksi, kun oppositio on ollut yhtenäinen. Toivomme, että keskustapuolue vähän pidentää askeleitaan, että päästään edes tavanomaiselle eurooppalaiselle tasolle.

Ed. Sasi: Arvoisa puhemies! Hallituksen esityshän pohjautuu sekä työntekijöiden että työnantajien kannalle hallintoedustuskysymyksessä, ja nimenomaan juuri siitä syystä se on hyvä esimerkki onnistuneesta työelämän uudistamisesta. Kun on voitu soveltaa kolmikantaperiaatetta, on voitu tulla lopputulokseen, johon kaikki osapuolet ovat tyytyväisiä ja joka tulee varmasti merkittävällä tavalla viemään kehitystä eteenpäin.

Myönteistä tässä asiassa on myös ollut se, että työnantajajärjestön kehotuksesta yritykset ovat suorittaneet käytännössä kokeiluja hallintoedustuksen suhteen, joiden kokeilujen pohjalta tätä lakiesitystä myös on voitu rakentaa.

Olellaisen tärkeätä tässä on se, että voidaan menetellä yrityksessä joustavasti ja pyrkiä valitsemaan työntekijöille sellainen

elin, missä he parhaiten voivat vaikuttaa omiin asioihinsa, eikä väkisin ajeta tiettyä mallia, kuten hallintoneuvostomallia, josta aikoinaan joitakin vuosia sitten oli puhe. Juuri tällä tavalla voidaan rakentaa hallintoedustusmalli, jossa syntyy todellista yhteistyötä, mikä lain varsinainen tarkoitus on. Tässä nimenomaan on myös se työelämän uudistamisen keskeinen kysymys, että saataisiin sekä työnantajat että työntekijät ymmärtämään, että yrityksessä heillä molemmilla viime kädessä kuitenkin työskennellessään on yhteinen etu kyseessä.

Jos olisi siirrytty pakkovaihtoehtoihin joitakin vuosia sitten, olisi varmasti saatu rakennettua järjestelmä, joka ei olisi käytännössä toiminut.

Jatkossa yrityksissä tullaan käymään monen tyyppisiä neuvotteluja, yhteistoimintaneuvotteluja, hallintoedustuksen puitteissa neuvotteluja ja myös neuvotteluja pääluottamusmiehen ja työnantajan kanssa. On toivottavaa, että kukin neuvottelukanava löytää itselleen mahdollisimman tarkoituksenmukaisen muodon ja uoman tulevaisuudessa.

Haluan lopuksi korostaa, että tärkeätä on, kun hallintoa tällä tavalla uudistetaan, että myös muistetaan, kun työntekijät pääsevät osallistumaan järjestelmän rakentamiseen, että tässä yhteydessä myös päätöksentekoa voidaan siirtää entistä enemmän valtakunnalliselta ja liittotasolta yritystasolle.

Ed. Gustafsson: Arvoisa rouva puhemies! Ed. Sasi puheenvuorossaan lähti liikkeelle siitä, että tämä nyt hallituksen esityksenä oleva laki on valmisteltu työntekijöiden ja työnantajien kanssa yhteistyönä. Näinhän asianlaita on, mutta minusta ei nyt kannata jättää toteamatta, että esimerkiksi tämä 150 työntekijän raja on tietysti kompromissi työntekijäjärjestöjen ja työnantajajärjestöjen välillä, mutta kompromissi, joka jäi kaivamaan syvästi ammattiyhdistysliikkeen edustajien mieltä. Miksi näin? Sen takia, että valtaosa tämän päivän yrityksistä, tulevaisuudessa ehkä vielä enemmän, on kooltaan reilusti alle 100 hengen yrityksiä ja on erittäin harvinaista, että uudet yritykset kasvavat tuonne yli 150 hengen rajan.

Toinen asia tietysti on se, voimmeko me lailla ylipäättensä säätää hyvää yhteistoimintaa työelämään. Tältä osin en edusta kovin voimakasta lainsäädännöllistä kantaa, mutta

silti olen sitä mieltä, että 150:n koko on ehdottomasti aivan liian korkea. Sen olisi tullut olla 75—100 hengen kohdalla.

Ed. Stenius-Kaukonen: Arvoisa puhemies! Luonteva raja on 30 henkilöä, joka on yhteistoimintalaissa omaksuttu ja joka on vertailukelpoinen muiden Pohjoismaiden ja monien Keski-Euroopan maidenkin säännöksiin.

Ed. Sasi totesi, että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen on yhteinen etu. Hämmästyttävää onkin, että työnantajapuoli ei ole koskaan ymmärtänyt sitä, että se, että henkilöstö pääsee vaikuttamaan itseään koskeissa asioissa, on myös yritysten etu.

Oli varsin mielenkiintoista Brysselissä kuunnella arvioita, joiden mukaan Länsi-Saksan taloudellisen menestyksen yhtenä tekijänä pidetään nimenomaan sitä, että siellä henkilöstöllä on huomattavasti kehittyneemmät osallistumismahdollisuudet kuin monissa muissa maissa. Kun ei mikään muu kokoomusta ja muita työnantajapuolen edustajia yleensä kiinnosta, niin edes tämän näkökohdan toivoisi saavan heissä vauhtia, jotta työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia todella ripeästi lisättäisiin. Tämä on selvästi huonompi esitys kuin taso, missä ollaan tavanomaisella eurooppalaisella tasolla tänä päivänä.

Täällä on monta muutakin asiaa, joista toisessa käsittelyssä tulen tuomaan esimerkkejä, mutta juuri henkilöstön koon raja on hyvin oivallinen esimerkki siitä, miten jälkijunassa täällä kokoomuslaiset kulkevat, jotka kuitenkin innokkaasti puuhaavat menoa Eurooppaan. He menevät Eurooppaan huppu silmillä.

Ed. Sasi: Arvoisa puhemies! Haluan ed. Stenius-Kaukoselle todeta, että Saksa ei ole sama kuin Eurooppa. Euroopasta on löydettävissä henkilöstöosallistumisen suhteen hyvin monenlaisia tasoja, ja Saksa on tässä suhteessa ehkä kaikkein pisimmälle menevä esimerkki, jopa pidemmälle kuin yleensä Pohjoismaat, joten Saksan esimerkki ei ole yleiseurooppalainen esimerkki.

Mitä tulee Saksaan, niin voidaan todeta, että saksalainen kansanluonne ja yleensä saksalainen motivaatio on erittäin voimakas, ja tästä syystä ehkä ei pidä antaa liian suurta

merkitystä henkilöstön osallistumiselle. Mutta totta on, että se on eräs tärkeä motivaatiotekijä, ja tästä syystä voidaan suhtautua myönteisesti tämän tyyppiseen järjestelmään.

Haluankin korostaa, että tärkeätä on, että tässä vaiheessa saadaan tämän tyyppinen malli. Voidaan katsoa sen toimivuutta, ja järjestelmään aina voidaan kehittää ja katsoa, missä määrin se soveltuu jatkossa kenties pienempiin yrityksiin. Ongelmat ovat pienemmissä yrityksissä huomattavasti pienempiä kuin suuremmissa yrityksissä, ja näiden kokemusten pohjalta, joita nyt säädettävän lain perusteella saadaan, voidaan todellakin järjestelmää kehittää jatkossa eteenpäin.

Arvoisa puhemies! Lopuksi haluan todeta, että olen iloinen siitä, että voin olla ed. Gustafssonin kanssa samaa mieltä siitä, että keskittymisteoria ei pidä paikkaansa. Yritykset eivät jatkuvasti kasva suuremmiksi monopoleiksi, vaan yritysrakenteemme hajautuu ja koostuu tulevaisuudessa entistä enemmän pienistä yrityksistä.

Ed. Kärhä: Arvoisa puhemies! Ed. Stenius-Kaukosen väitteiden johdosta huomautan, että yritys rakenne Suomessa ja Saksassa on erilainen. Ei meillä ole täällä 30 000—40 000 työntekijän muodostamia yrityksiä niin kuin Saksassa on. Yrityksemme ovat kauttaaltaan pienempiä. Yrittäminen Suomessa perustuu hyvin paljolti pieneen yrittämiseen.

Sen verran olen yrityksiä ja työntekijöitä tavannut elämäni varrella, että väitän, että ed. Stenius-Kaukosen väite, ettei kukaan työnantaja ymmärrä työntekijöitten osallistumista, ei pidä paikkaansa. (Ed. Stenius-Kaukonen: En sanonutkaan niin!) Olen tavannut paljon pieniä yrityksiä, joissa yrittäjä sanoo, että työntekijä on yrityksen kallein ja paras voimavara. Olen tavannut lukuisia tämän kaltaisia pieniä yrityksiä, joissa työnantaja, pienyrittäjä, päivittäin keskustele työntekijöittensä kanssa.

Yritysmuodot todella ovat Suomessa niin erilaiset, että on syytä, että jokainen yritysmuoto löytää sen oikean keinonsa, oikean järjestelmän, joka sopii työntekijöitten edustamiseen yrityksen hallinnossa.

Ed. Stenius-Kaukonen: Arvoisa puhemies! Kun ed. Kärhä antaa noin virheelli-

sen kuvan siitä, mitä sanoin, joudun sen vielä oikaisemaan. Enhän väittänyt suinkaan, että kukaan työnantaja ei ymmärrä, että työntekijöitten pitää päästä vaikuttamaan. Oma käsitykseni, joka perustuu työsuojelutarkastajana toimimiseen, on se, että pieni työnantaja, pieni työpaikka, on ihanteellisin työpaikka silloin, kun siellä vallitsevat hyvät henkilösuhteet, ja silloin, kun työnantaja ottaa huomioon myös työntekijöiden näkökohdat. Toisaalta pieni yritys voi olla kaikkein kauhein työpaikka työntekijöille silloin, kun siellä on diktaattori johtajana.

Tämä esityshän tulee koskemaan vain noin 850:tä yritystä Suomessa juuri sen takia, että valtaosa yrityksistä on pieniä. Olisi erittäin perustelua, että myöskin pienempiin yrityksiin saataisiin henkilöstöedustus aikaiseksi. Olemme kannattaneet sitä, että pääasiallinen muoto on sopimusperustainen muoto, jossa työpaikalla voidaan järjestää asiat niin kuin yhdessä parhaaksi nähdään. Laissahan säädetään vähimmäistasosta, joka vähintään pitää saavuttaa, ja taso on mielestämme liian matala. Kokemukset, joita on saatu niissä yrityksissä, joissa työnantajallakin on sen verran järkeä ollut, että he ovat ymmärtäneet lähteä kokeiluun, ovat varmasti olleet myöskin työnantajan kannal-

ta edullisia. Ne ovat olleet työntekijän kannalta edullisia, siitä saimme pääluottamusmiehiltä myönteiset arviot.

Keskustelu julistetaan päättyneeksi.

Lakiehdotuksen ensimmäinen käsittely julistetaan päättyneeksi ja asia lähetetään suureen valiokuntaan.

5) Hallituksen esitys n:o 44 laiksi opintotukilain muuttamisesta

lähetetään puhemiesneuvoston ehdotuksen mukaisesti sivistysvaliokuntaan.

Ensimmäinen varapuhemies: Eduskunnan seuraava täysistunto on huomenna kello 14.

Täysistunto lopetetaan kello 16.30.

Pöytäkirjan vakuudeksi:

Erkki Ketola