

Yritysdemokratiasta ja sen soveltuvuudesta kunnan palotoimeen

SAK:n koulutussihtööri
Veli Lehtinen



614.842.83

Yleistä

Suomessa on nyt varsin paljon aineistoa siitä, miten yritys-demokratiaa on toteutettu eri maissa ja minkälaisia käytännön tuloksia ja kokemuksia siitä on saatu. Samoin on olemassa eri tahoilla suunnitelmia muutoksista joita työpaikkaorganisaatioissamme olisi toteutettava voidaksemme asteittain siirtyä yritysdemokratiaan. Emme kuitenkaan muodosta mitään poikkeusta muihin maihin nähden. Yritysdemokratia on ollut erittäin paljon esillä 1960-luvun loppupuolella kaikkialla teollistuneessa maailmassa ja jotkut maat ovat toteuttaneetkin yritysdemokratiaa varsin pitkälle. Jugoslavia on mainittu eräänä esimerkkinä siitä, kuinka työpaikkaorganisaatioiden hallinnossa voidaan toteuttaa yritysdemokraattisia pyrkimyksiä. Jugoslavia muodostaa sikäläkin hyvän esimerkin, että siellä on myös julkisen sektorin yritysdemokratiassa päästy verraten pitkälle.

Yritysdemokratiaa on tutkittu eri maiden tutkijoiden toimesta. On myös suoritettu vertailuja erilaisten järjestelmien ja työpaikkaorganisaatioiden kesken. Seuraavassa otetaan tarkasteltavaksi amerikkalaisen sosiologin *Rensis Likert*'in vertailu, jossa ovat vertailtavina autoritääriin ja yritysdemokraattiseen työpaikkaorganisaatio eräitten keskeisimpien tunnusmerkkienä osalta. Yleistykset ovat luonnollisesti varsin karkeita. On vaikea löytää sellaista organisaatiota, jossa ei olisi lainkaan demokraattisia piirteitä ja vastaavasti mistään maasta työpaikkaorganisaatiota, jossa ei olisi autoritäärisiä piirteitä. Joka tapauksessa tällaista kahtiajakoista vertailua on hedelmällistä käyttää, kun ryhdytään tarkastelemaan yritys-demokratian luonnetta ja mahdollisuuksia.

Kehottaisin lukijaa soveltaen tarkastelemaan missä määrin nyt esitettävät järjestelmät ovat tunnusomaisia palolaitoksille ja palokunnille.

Autoritäärisen työpaikkaorganisaation tunnuspiirteitä

Sosiologi *Rensis Likert*'in mukaan autoritäärisessä työpaikkaorganisaatiossa ovat tunnuspiirteisiä mm. seuraavat seikat:

- johtajakeskeisyys,
- vallan ja vastuun siirtoa käytetään varsin vähän,
- päätöksen teko ja sen valvonta keskitetään huipulle,
- organisaation sujuvuus perustuu siihen, että alaisten katsotaan olevan tiukasti kuuliaisvelvollisia,
- työorganisaation osastot toimivat toisistaan irrallaan ja vain ylin johto pitää yhteyttä eri osastojen välillä,
- työnjako on tarkka ja sääntönä on, ettei toisten asioihin saa puuttua,
- kurinpidon ja suoritusten aikaansaaminen nojaa palkkioihin ja rangaistuksiin,

Selostus KTV:n Palomiesten neuvottelukunnan opintopäivällä Hämeenlinnassa 8. 9. 1970 pidetystä esitelmästä.

— aloitteet ja informaatio tapahtuvat pääasiassa ylhäältä alaspäin,

— eri henkilökuntakerrostumien väliset sosiaaliset asemat ovat korostuneita,

— järjestelmässä korostuu ihmisten keskinäinen kilpailu, jota erilaiset palkkio- ja rangaistusjärjestelmät tukevat,

— autoritäärisessä järjestelmässä on alhaaltapäin hyvin vähän osallistumismahdollisuuksia ja hyvin vähän erilaisten ryhmien keskeistä yhteistoimintaa.

Yritysdemokraattisen työpaikkaorganisaation tunnuspiirteitä

Edellä mainitut tutkijan mukaan yritysdemokraattiselle työpaikkaorganisaatiolle tunnusomaisia ovat sen sijaan:

— ryhmä- ja jäsenkeskeisyys (henkilökuntakeskeisyys),

— vallan ja vastuun siirtoa alaspäin käytetään runsaasti,

— päätöksentekoa, vastuuta ja valvontaa on uskottu mahdollisimman paljon myös niille, jotka ovat varsinaisissa suorittavissa tehtävissä,

— organisaation toiminnan tehokkuus ja sujuvuus perustuvat henkilökunnan jäsenten päämäärätietoisuuteen ja keskinäiseen tukeen, mikä on myös tunnusomaista henkilökunnan eri kerrostumien ja ryhmien välisille suhteille,

— vaikka yritysdemokraattista järjestelmää hallitankin luonnollisesti huipulla, niin työn, tavoitteiden ja saavutusten kokonaiskuva selvitetään myös alemmille hierarkiatasoille,

— vaikka työnjaon tarpeellisuus on selviö jokaisessa työpaikkaorganisaatiossa, niin yritysdemokraattisessa järjestelmässä vastuu päämäärästä, aloitteellisuudesta ja keskinäisestä avusta koskee kaikkia,

— yritysdemokraattisessa järjestelmässä johto pyrkii tukemalla ja apuaan antaen saattamaan henkilökunnan pystyväksi korkeatasoisiin suorituksiin,

— järjestelmä pyrkii kurinpidossa ja suorituksissa nojautumaan ihmisten oma-ehdoiseen vastuuseen,

— aloitteellisuutta ja informaatiota esiintyy kaikilla tasoilla kaikkien kerrostumien kesken, samoin kaikkien kerrostumien sisällä,

— sosiaalisia asemaeroja eri henkilökuntaryhmien kesken ei korosteta,

— järjestelmässä korostuu eri osien keskinäinen yhteistyö,

— järjestelmä on myös ihmiskeskeinen, jolloin ihmissuhteiden tarpeet ja hyvien ihmissuhteiden tärkeys otetaan huomioon ja ihmisiä arvostetaan luovina työntekijöinä ja työyhteisön jäseninä,

— yritysdemokraattinen järjestelmä pyrkii tarjoamaan runsaasti osallistumismahdollisuuksia henkilökunnalle ainakin heidän oman työhönsä ja työmenetelmiensä sekä työympäristöön liittyvissä asioissa samoin kuin myös koko organisaatiota ja sen tavoitteita koskevissa asioissa.

Luottamusmiesjärjestelmästä ja tuotantokomiteoista

Maamme *luottamusmiesjärjestelmä* on kansainvälisestäkin ottaen verraten hyvin kehittynyt. Mutta yritysdemokratian kannalta on syytä todeta, ettei luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena ole lainkaan turvata vaikutusmahdollisuuksia organisaation päätöksentekoon. Luottamusmiesjärjestelmällä turvataan se, että työntekijät saavat heille työlainsäädännön ja työehtosopimusten mukaan kuuluvat etuudet. Aktiiviseen osallistumiseen yrityksen tavoitteiden asettamiseen, yrityksen omaksumien käytännön menettelytapojen muotoilemiseen ja päätöksen tekemiseen luottamusmiesjärjestelmä ei anna mahdollisuuksia.

Meidän maassamme on yksityisellä puolella, teollisuuspuolella, laki *tuotantokomiteoista*, joka on tähän saakka säännelty työntekijäin ja toimihenkilöiden osallistumismahdollisuuksia työpaikkaorganisaation päätöksentekoon. Tämä on kuitenkin osoittautunut käytännössä täysin epäonnistuneeksi. Sillä ei ole saavutettu niitä tavoitteita, joita aikaisemmin tuotantokomitealakea säädettäessä systeemille asetettiin. Pääasiallisimmat epäonnistumisen syyt ovat näitten komiteain kokoonpanossa ja toimivaltuuksissa.

Monessa maassa tuotantokomitea on kokoonpantu vain työntekijöistä ja toimihenkilöistä ja sillä on päätösvaltaa yrityksen sosiaalitoimintaa, työtä ja työehtoja sekä työsuhteita ja henkilökuntahallintoa koskevilla asioissa. Näissä maissa järjestelmä toimii hyvin ja on myös työnantajien mielestä tarkoituksenmukainen. Useassa maassa työntekijöillä on oikeus valita edustajansa yrityksen hallintoneuvostoon, johtokuntaan tai vastaavaan elimeen. Työntekijäin osallistumisessa yrityksen päätöksentekoon, joka on yritysdemokratian tarkoitus, maamme on jäänyt pahasti jälkeen usean muun maan tasosta.

Eri maissa suoritettujen vertailujen perusteella voidaan vetää se johtopäätös, että mikäli halutaan työpaikkaorganisaation eri henkilökuntakerrostumien välinen yhteistyö tehokkaaksi, niin henkilökunnalle on todella annettava sananvaltaa ja ratkaisuvalltaa. Lisäksi on turvattava tämän kaltaisen elimen riittävä itsenäisyys siten, ettei se ole pelkästään organisaation johdon apuelin.

Niissä maissa, joissa em. elimen toimivaltuudet on selkeästi ilmoitettu ja joissa se voi itsenäisesti ratkaista tiettyjä sille tehtäväksi annettuja asioita, se on yleensä toiminut hyvin. Esimerkkinä voidaan mainita Saksan Liittotasavallan ja Itävallan yritysneuvostojärjestelmät. Niihin osallistuu pelkästään työntekijöitä ja toimihenkilöitä eikä niissä työnantaja ole edustettuna ollenkaan. Mainituilla yritysneuvostoilla on päätösvaltaa sosiaalitoimintaa, työtä ja työehtoja sekä työsuhteita ja henkilökuntahallintoa koskevilla asioissa.

Tiedämme, että meidän tuotantokomiteamme on ainoastaan neuvoa-antava ja toisaalta sen kokoonpanokin on sellainen, ettei se turvaa työntekijäin ja toimihenkilöiden kannalta itsenäistä asiainkäsittelyä. Tässä suhteessa voidaan helposti kansainvälisen vertailun pohjalta esittää ne syyt, jotka ovat epäonnistumisen aiheuttaneet.

Yritysdemokratiasta käydessä keskustelussa on kosketeltu varsin monia asioita. On selvästi nähtävissä, että työntekijäpuolen ja työnantajapuolen yritysdemokratiatavoitteet ja -pyrkimykset ovat varsin erilaiset. Tämä johtuu luonnollisesti siitä, että molempien konkreettiset edut ovat näissä asioissa osittain vastakkaisia ja siitä, että ne, joilla valtaa on, eivät yleensä mielellään vapaachtoisesti luovuta sitä muille, vaikka voitaisiin osoittaa, että koko työorganisaation ja sen tulosten kannalta tällaiset uudistukset olisivat välttämättömiä.

Yritysdemokraattisten uudistusten kahtiajakoisuus

SAK:n piirissä on toiminut työryhmä, joka viime vuonna julkaistussa mietinnössään esittää yritysdemokratian yleisiä periaatteita. Tässä mietinnössä jaetaan yritysdemokratiaan kuuluvat konkreettiset uudistukset kahteen osaan. Siinä puhutaan *yritysdemokratian edellytyksistä* ja toisaalta *yritysdemokraattisista uudistuksista*. Näiden välillä varsinainen jakoperuste on se, mahdollistavatko uudistukset henkilökunnan osallistumisen työpaikkaorganisaation päätöksentekoon vaiako eivät.

Yritysdemokratian kaksi keskeistä perusvaatimusta

Ammattiyhdistysliikkeen kannalta yritysdemokratian on kyettävä takaamaan kaksi keskeistä perusvaatimusta:

— sen on annettava *jokaiselle* henkilökuntaan kuuluvalla mahdollisuus vaikuttaa joko suoraan tai välillisesti työpaikkaorganisaation asioihin ja

— sen on annettava työntekijöille *todellista* valtaa.

Yritysdemokratian edellytyksiin kuuluvia uudistuksia

Seuraavassa esitettävät yritysdemokratia uudistustavoitteet ovat ainakin suurimmilta osin sellaisia, että ne soveltuvat kautta koko kentän riippumatta siitä, ovatko kysymyksessä yksityiset yritykset, teolliset yritykset, kunnalliset laitokset vai ko valtion laitokset ja virastot.

1. Ammattiosastojen oikeudet työpaikoilla.

Tässä on lähdetty siitä, ettei mitään yritysdemokratiaa voida rakentaa, ellei se rakennu työpaikkatasolla hyvin toimivan ammattiosaston varaan. Yritykset toteuttaa sen tyyppisiä yritysdemokraattisia uudistuksia, joilla kierrettäisiin ammattiyhdistysliikkeen vaikutusmahdollisuudet, ovat turhat, koska niillä ei ole mahdollisuutta menestyä.

Ammattiosastojen oikeuksista työpaikoilla on tällä hetkellä tärkein ammattiosaston vapaan tiedotustoiminnan turvaaminen. Ammattiosastojen oikeuksiin kuuluu myös se, että työnantajan hallinnassa olevia tiloja voidaan käyttää tarpeelliseen kokoontumiseen ja järjestötehtävien hoitoon. Yksityisellä puolella työsuopimuslain uudistus tuo tässä suhteessa lakisääteisen korjauksen. Uusi työsuopimuslaki takaa ammatillisille järjestöille ruoka- ja muiden taukojen aikana ja työajan ulkopuolella oikeuden maksuttomasti käyttää työnantajan hallinnassa olevia tiloja työsuohdeasioiden vuoksi tarpeelliseen kokoontumiseen ja järjestötehtävien hoitoon. Tämä olennaisesti parantaa ammattiosastojen tiedotusmahdollisuuksia. Lisäksi ammattiosastolla tulee olla oikeus saada riittävät tiedot yrityksen asioista sekä oikeus kirjallisen aineiston vapaaseen levittämiseen.

2. Työntekijäin luottamusmieshenkilöiden oikeuksien turvaaminen.

Hiljattain on yksityisellä puolella solmittu luottamusmies-sopimus, joka *luottamusmiesten* osalta antaa monin osin varsin pitkälle turvaa työnantajan painostukselta ja takaa luottamusmiehelle kansainvälisestäkin arvioiden varsin vahvan irtisanomisuojan. Mutta *luottamusmieshenkilöt* ovat tietenkin laajempi käsite kuin luottamusmiehet. Luottamusmieshenkilöitä ovat työpaikkaorganisaatiosta kaikki työntekijäin luottamusmieshenkilöt alkaen ammattiosaston toimihenkilöistä ja eri yhteiselinten työntekijäjäsenistä.

Luottamusmiesjärjestelmää on kehitettävä siten, että luottamusmiehet saavat riittävästi vapautusta työstään luotta-

musmiestehävien hoitoon. Luottamusmiestä koskevat määräykset, jotka suojaavat häntä työnantajan painostukselta ja takaavat hänelle sangen vahvan irtisanomisturvan, on laajennettava koskemaan muita työpaikalla olevia työntekijäin luottamushenkilöitä. Samoin heille on taattava esteetön liikkumisvapaus yrityksessä sekä oikeus osallistua ammatillisten järjestöjen kokouksiin ja koulutustilaisuuksiin myös työaikana.

3. Irtisanomisturva.

Yksityisellä puolella tämä on nykyisin erittäin keskeinen ja tärkeä (valtion virkamiehille irtisanomisturva on ollut varsin hyvä jo kauan) ja siinä suhteessa tavoitteena meillä ja eri pohjoismaissa tällä hetkellä on se, että työnantajan yksinomainen oikeus ottaa ja erottaa työntekijät kokonaan poistetaan. Tästä ovat mm. Ruotsin ja Tanskan yritysdemokratiasiantuntijat esittäneet varsin pitkälle meneviä tavoitevaatimuksia.

Irtisanomisturvaa on kehitettävä edelleen siten, että työntekijät voivat olla mukana päättämässä työntekijäin ottamisesta ja erottamisesta. Työntekijäin kollektiivista irtisanomisturvaa on kehitettävä niin, että heidän taloudellinen turvallisuutensa voidaan kaikissa tapauksissa taata.

4. Tiedotustoiminta

Työntekijäin kannanottojen välittyminen yrityksen johtoon on tehtävä nopeaksi ja tehokkaaksi, samoin kuin tietojen välittyminen johdolta työntekijöille ja koko henkilökunnalle.

Tiedotustoiminta on senkin vuoksi aivan keskeisessä asemassa, koska ilman tietoja ei voida ottaa järkevää kantaa asioihin. Jos ilman tehokasta tiedotustoimintaa pyritään työntekijäin osallistumiseen päätöksentekoon, se on hedelmätöntä, sillä ellei ole tietoja, ei voi myöskään olla ottamassa vastuuta ja tekemässä ratkaisuja.

Työntekijäpuolelta tiedotustoiminnalle on asetettava tietenkin ne vaatimukset, että toisaalta organisaation johto informoi riittävästi koko henkilökuntaa, että eri henkilökuntakerrostumien välinen informaatio kulkee nopeasti ja tehokkaasti, että kunkin henkilökuntakerrostuman sisällä voidaan harjoittaa tehokasta tiedotustoimintaa ja että alhaalta ylöspäin voidaan myös antaa tarpeelliset tiedot johdolle ja koko henkilökunnalle. Tämä merkitsee käytännössä sitä, että myös työntekijäpuolen on voitava käyttää hyväksi niitä informatiomahdollisuuksia, joita työpaikkademokratiassa yleensä käytetään.

5. Yritysdemokratiaan liittyvä koulutus.

Tämä on keskeinen sen vuoksi, että ellei samanaikaisesti uudistusten toteuttamisen kanssa harjoiteta voimakasta koulutustoimintaa, on erittäin vaikeata perustellusti ottaa kantaa asioihin. Koulutuksen osalta ammatilliset järjestöt ovat tietysti keskeisessä asemassa, samoin koko yhteiskunnan koulutusjärjestelmä, radio, TV jne. Tässä suhteessa on todella paljon tehtävissä ja toimiin täytyisi ryhtyä nopeasti.

Tavoitteeksi on asetettava, että työntekijöillä on oikeus osallistua ammatillisten järjestöjen kursseille ilman ansionmenetyksiä. Erityisen tärkeää tämä on ammattiosaston toimihenkilöille sekä työntekijäin valitsemille luottamushenkilöille.

Yritysdemokratiatavoitteita

Itse yritysdemokratiatavoitteiden osalta voidaan osallistumistasot jakaa karkeasti ottaen kolmeen osaan.

Jos lähdetään alhaaltapäin ylöspäin, ovat ensinnä sellaiset uudistukset, jotka mahdollistavat työntekijäin suoran osallistumisen heidän työtään ja työympäristöään koskeviin

päätöksiin. Tässä suhteessa on erityisesti Norjassa viime vuosina suoritettu mielenkiintoisia kokeiluja. Näistä kokeiluista on käytetty nimitystä »osittain itsehallinnolliset pienryhmät työpaikkatasolla». Tämä tarkoittaa sitä, että työosaston työntekijät jaetaan pienryhmiin, jotka itsenäisesti vastaavat ryhmälle kuuluvien töitten suorittamisesta ja ryhmät ikään kuin korvaavat välittömän työnjohdon. On vaikea sanoa minkälaiset soveltumismahdollisuudet tämän tyyppisillä uudistuksilla on eri työpaikkaorganisaatioissa, mutta Norjassa saadut käytännön kokemukset osoittavat, että varsin paljon ennakkoluuloja voidaan karsia siihen nähden missä määrin työntekijät voivat kantaa vastuuta asioitten hoitamisesta. Yleisenä piirteenä voisi sanoa, että jos tarkastellaan työorganisaatioiden tavoitteiden toteutumista, kuten tuottavuutta, työntekijäin turvallisuuden ja viihtyvyyden kokemista, niin kaikissa näissä on tämän tyyppisillä uudistuksilla saavutettu merkittäviä parannuksia.

Toisena uudistustasona voidaan mainita eri henkilökuntakerrostumien väliset yhteiselimet, joista tuotantokomitea on, kuten mainittiin, yhtenä esimerkkinä.

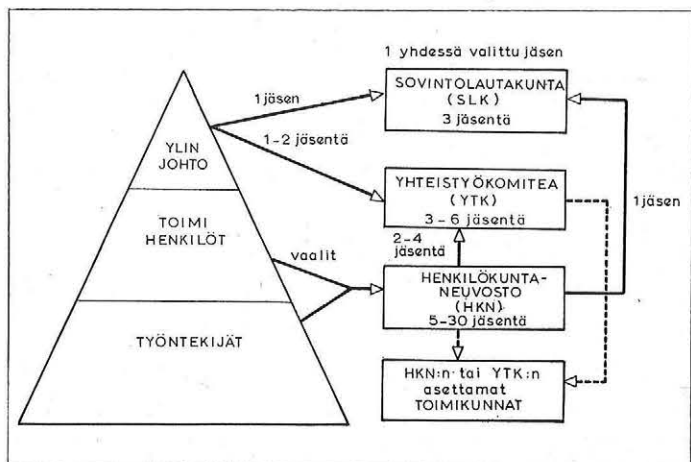
Valtion yritysdemokratiakomitean suosittama yleismalli

Valtion yritysdemokratiakomitea hahmottelee mietinnön suosituksissaan tuotantokomiteajärjestelmän korvaamista yritysdemokraattisella systeemillä. Oheinen piirros antaa yleiskuvan siitä, millä tavalla komitean suosittama systeemi toimisi. Tässä järjestelmässä työntekijät ja toimihenkilöt valitsisivat keskuudestaan henkilö ja ääni-periaatteella *henkilökuntaneuvoston* (HKN). Henkilökuntaneuvostoon ei työnantaja valitse laisinkaan edustajaansa, vaan se on pelkästään työntekijäin ja toimihenkilöiden välinen elin. Henkilökuntaneuvosto valitsee sitten *yhteistyökomiteaan* (YTK) 2...4 jäsentä organisaation koosta riippuen ja ylin johto 1...2 jäsentä myös organisaation koosta riippuen. Yhteistyökomitean tehtävänä on tehdä päätöksiä asioista, jotka henkilökuntaneuvosto ja yrityksen johto sille esittävät. Edelleen järjestelmään kuuluu *sovintolautakunta* (SLK), johon henkilökuntaneuvosto valitsisi yhden jäsenen, yrityksen ylin johto samoin yhden jäsenen ja lisäksi siihen kuuluisi yksi yhdessä valittu jäsen. Sovintolautakunnan tehtävänä olisi työpaikan sisäisten erimielisyyksien käsittely ja ratkaisu.

Nykyisin työpaikkaorganisaation sisäinen erimielisyysmenettely on varsin mielivaltainen ja autoritääriinen.

Sovintolautakunnan tehtävänä olisi komitean suositusten mukaan sellaisten erimielisyyksien käsittely, joita eivät kata voimassa olevat lait tai työehtosopimukset ja jotka ovat siis yrityksen sisäisiä ja ovat joko henkilökuntapoliittisia tai tuotantoteknisiä.

Jatkuu sivulla 413.



Valtion yritysdemokratiakomitean suosituksen mukainen yleismalli yritysdemokratiajärjestelmäksi keski- ja suurilla yrityksillä varten.

Nykyisessä systeemissä esimiehellä on vastuu usein normien asettamisesta ja hyväksymisestä tai hylkäämisestä, palkkioiden ja rangaistusten antamisesta, sekä lopullisesta tuomarinroolista. Ja näin tapahtuu vieläpä asioissa, joissa hän itse on osapuolena!

Sisäisten erimielisyyksien selvittäminen demokraattisella tavalla on erittäin keskeinen osa yritysdemokratiata. Siihen on kansainvälisesti kiinnitetty laajaa huomiota ja mm. Kansainvälinen Työjärjestö ILO on vuodelta 1967 antanut asiasta suosituksen, jolla varmasti on paljon vaikutusta Kansainvälisen Työjärjestön sisäisten menettelyjen kehittymiselle. Uskoisin, että sisäisten erimielisyyksien selvittelyssä ja ratkaisemisessa on varsin suuret sovellutusmahdollisuudet myös kunnallisissa ja valtion laitoksissa ja virastoissa.

Komitean suositteleman järjestelmän perusteella valittujen elinten tehtävät käyvät ilmi jäljempänä olevasta tekstistä.

Henkilökuntaneuvoston ja yhteistyökomitean tehtävistä

Valtion yritysdemokratiakomitean suositteleman järjestelmän perusteella valittavan henkilökuntaneuvoston tehtävänä on käsitellä:

- 1) yrityksen työvoima- ja henkilökuntapolitiikan periaatteet ja menetelmät,
 - 2) henkilöiden siirtoja ja ylennyksiä koskevat asiat,
 - 3) henkilökunnan jäsenten työsuhteiden lomauttamista, irtisanomista ja purkamista koskevat asiat,
 - 4) yrityksen toimesta järjestettävää tuotantoteknistä tai muuta ammattitaidon kehittämiseen tähtäävää koulutusta koskevat asiat,
 - 5) henkilökunnan ja yrityksen johdon välistä yhteistyötä koskevat asiat,
 - 6) työ- ja järjestyssäännöt,
 - 7) henkilökunnalle myönnettävät aineelliset etuudet,
 - 8) yrityksen antamat avustukset ja lahjoitukset,
 - 9) yrityksen aloitetoiminnan säännöstö,
 - 10) yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan säännöstö,
 - 11) yrityksen sosiaali- ja terveydenhoitoa koskevat asiat,
 - 12) yrityksen toiminnan supistamista tai lakkauttamista koskevat asiat sekä
 - 13) henkilökunnan yrityksen johdolle tekemät esitykset.
- Käsiteltävien asioiden luettelolla on nimenomaan tarkoitettu soveltuvuutta teollisten laitosten sisäiseen organisaatioon. Uskoisin kuitenkin, että tehtäväluettelo on suuntaa antava myös julkisella puolella, joten sitä kannattaa varsin tarkoin tutkia ja harkita.

Henkilökuntaneuvostolla olisi myös itsenäistä päätäntävaltaa. Henkilökuntaneuvosto voi suoraan päättää:

- 1) henkilökuntaneuvoston jäsenmäärästä,
- 2) yrityksen yhden vakinaisen ja yhden varatilintarkastajan valitsemisesta sekä
- 3) yrittäjäluuteen, yrityksen hallintoon ja yhteistyöjärjestelmiin, työsuhteisiin, työmarkkinajärjestöjen toimintaan sekä työehtosopimusten sisältöön ja sovellutuksiin liittyvien asioiden koulutuksen järjestämisestä *ennalta määrätyn* määrärahan puitteissa.

Viimeksi mainittu kohta 3) on erittäin keskeinen ja sellainen, joka on koko yritysdemokratian kehityksen kannalta kaikkein tärkeimpiä perusedellytyksiä. Tässä siis edellytetään, että henkilökuntaneuvostolla on käytettävissä *ennalta* sovittu määräraha, jonka puitteissa se voi itsenäisesti tai yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa järjestää mainitun koulutuksen. Tietysti ensisijaisesti tulevat kysymykseen työntekijäin kaikkien luottamushenkilöiden kouluttaminen, mutta myös tietyiltä osin kaikkien henkilökuntaan kuuluvien kouluttaminen. Tässä on perusideana ollut se, että tämän

tyyppisen koulutuksen on oltava itsenäistä luonteeltaan. Jos sitä pyritään näissä asioissa järjestämään yhteistyössä työpaikkaorganisaation johdon kanssa, niin tällöin mm. ideologiset erimielisyydet, osallistujien erilainen taso jne. tekevät käytännössä systeemin pyörittämisen varsin vaikeaksi.

Henkilökuntaneuvoston käsiteltäviä tehtäviinsä kuuluvat asiat ne siirtyvät yhteistyökomitean päätettäväksi, jossa myös yrityksen johto on mukana. Tämän komitean päätöksistä on jokaisella sen jäsenellä mahdollisuus valittaa sovintolautakuntaan, jonka päätös on lopullinen. Komitea edellyttää suosituksissaan, että työpaikkaorganisaation johdolla olisi vielä veto-oikeus tietyistä asioista. Vasemmistoryhmät, jotka ovat tehneet yritysdemokratiaa koskevan yhteisen lakialoitteen pääasiassa komitean suosituksen pohjalta, ovat aloittes- saan luopuneet veto-oikeudesta.

Osallistuminen ylimmän tason päätöksiin ja johtopäätöksiä palotoimen osalta

Kolmantena sovellutusalueena on osallistuminen ylimmän tason päätöksiin. Ilmeisesti kunnallisen palolaitoksen ja palokunnan ylimmän tason päätöksissä näyttelee palolautakunta varsin keskeistä osuutta. Palopäälliköllä on nykyisin keskeinen asema tämän elimen toiminnassa mm. sen vuoksi, että hän yksinään toimii asioiden esittelijänä palolautakunnalle. Jos yritysdemokratiata tällä tasolla halutaan viedä eteenpäin, niin henkilökunnan edustus palolautakunnassa olisi tavalla tai toisella ratkaistava. Tämä olisi monestakin syystä tärkeää. Ensinnäkin henkilökunnan mielipiteet tulisivat tällöin otetuiksi huomioon päätöksenteossa ja toisaalta henkilökunta saisi välittömän informaation palolautakunnan päätöksistä.

Kun tämän tyyppistä osallistumista on eri maissa sovellettu, niin on todettu, että henkilökunnan edustajan osallistuminen on ollut erittäin hedelmällistä. Uudistuksen oltua voimassa jonkin aikaa, myös vastustajat ovat joutuneet toteamaan, että demokraattisemman systeemin käytäntöön ottaminen on ollut kaikilta osin hyväksi.

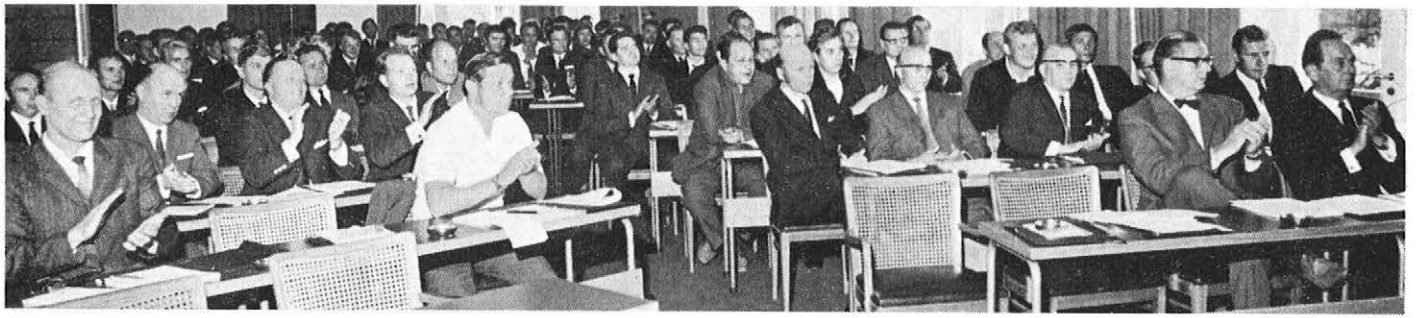
On tietenkin selvää, että palolaitoksen toimintaa tuntematon ei voi antaa muuta kuin yleisiä viitteitä siitä millä tavalla työpaikkademokratiaa olisi kehitettävä. Ilmeisesti paras tie viedä asiaa eteenpäin on tämäntyyppinen julkinen aiheen käsittely, keskustelu ja sen jälkeen asioiden todella tarkka ja perusteellinen pohtuminen todellisten asiantuntijoiden eli tässä tapauksessa palohenkilöstön omasta toimesta. Yritysdemokratian suuntaviivat tarjoavat yleisiä malleja, joiden pohjalta sovellutuksia palolaitoksien tarpeita varten on uskoakseni varsin hedelmällistä mieltä.

Sovellutuksia selvitetään

Tällä hetkellä yritysdemokratian soveltamista käsittelee parikin toimikuntaa. Yksityisellä puolella on työmarkkinajärjestöjen välinen työmarkkinajärjestöjen edustajista koottu yritysdemokratian sovellutuksia tutkiva toimikunta, jonka puheenjohtajana on kansliapäällikkö *Keijo Liinamaa*. Myös julkisella puolella on tällä hetkellä varsin perusteellinen selvittely meneillään. Maisteri *Niilo Koljonen*, joka on alusta alkaen osallistunut yritysdemokratian kehittelyyn, laatii selvityksiä eri maissa suoritetuista julkisen hallinnon työpaikkademokratiasovellutuksista. Uskoisin, että lähitulevaisuudessa saamme paljon enemmän tietoa yritysdemokratiasta kuin mitä meillä tällä hetkellä on.

— — —

Toivon, että esille ottamamme palotoimen yritysdemokratitarkastelu saa mahdollisimman laajat palohenkilöstöpiirit samoin kuin palolautakunnatkin pohtimaan ja selvittämään sitä, minkälaisen tulisi demokraattisen palolaitoksen ja palokunnan olla. □



Hämeenlinnan opintopäivä ja valtion ensi vuoden tulo- ja menoarvioesityksen julkistaminen osuivat samaksi päiväksi. Juuri kuvanottohetkellä on Valtion palo-opiston johtaja, varatuomari Rainer Alho välittänyt läsnäolleille kansanedustaja Mikko Laaksoselta saamansa tiedon budjettiesitykseen sisältyvästä palo-opiston tulevan päärakennuksen rakennustöiden aloittamiseen v. 1971 tarvittavasta 2,5 milj. markan määrärahasta. — Etualalla oikealla osastopäällikkö Erkki Jänne sisäasiainministeriön palo-asiain osastosta ja Suomen Palontorjuntaliiton toiminnanjohtaja Pekka Kaisla. — Mainittakoon, että opintopäivälle osallistui myös Valtion palo-opiston palomestari luokka kokonaisuudessaan.

KTV:n Palomiesten neuvottelukunta toimeenpani yhdessä Hämeenlinnan Palomiesyhdistyksen kanssa Hämeenlinnassa 8. 9. 1970 opintopäivän, jonka pääaiheina olivat yritysdemokratia ja palotoimi sekä palohenkilöstöjärjestöjen yhteistoiminta. Hotelli Aulangolla pidettyyn tilaisuuteen osallistui yli 150 perusyhdistysten valtuuttamaa edustajaa eri puolilta maata. Esitetyissä tervehdyksissä ja muissa puheenvuoroissa kosketeltiin yritysdemokratiaa ja sen merkitystä mm. seuraavin sanoin:

Palomiesten näkemys yritysdemokratiasta



»Näiden opintopäivien pääaihe yritysdemokratia on vielä luettava uusien asioiden joukkoon. Me tunnemme yritys-demokratian ja työpaikkademokratian yleistavoitteita, mutta emme ole vielä riittävästi selvittäneet, kuinka yritysdemokratiaa olisi sovellettava palotoimen alalle, palolaitoksiin ja palokuntiin», sanoi KTV:n Palomiesten neuvottelukunnan puheenjohtaja, palokersantti Väinö Nisonen avatessaan Palomiesten opintopäivän Hämeenlinnassa 8. 9.

»Käsitykseni on, ettei yritysdemokratian toteuttaminen palokunnissa tule keskustelujen kohteeksi hetkeäkään liian aikaisin ammattikuntamme keskuudessa.

Meidän on päästävä tähänastista tiiviimmin mukaan ammattiimme liittyvien asioiden valmistelu- ja kehittämistyöhön, sillä tänä päivänä vallitseva tilanne ei tyydytä palomiehiä. Esimerkiksi kuntien palotoimen hoidossa edustaa palopäällikkö vielä tälläkin hetkellä hyvin yleisesti lähes yksin sitä asiantuntemusta, minkä varassa mm. palolautakunta joutuu tekemään päätöksensä.

Yritysdemokratian toteuttaminen palokunnissa on mitä ajankohtaisin ja samalla myös kiireellisesti alulle saatava tehtävämme.

Ohjelmaamme sisältyy myös kuntien palveluksessa olevan palohenkilöstön osuus palohallinnon ja palotoimen kehittämisessä sekä KTV:n palohenkilöstöjärjestöjen yhteistyö ja sen kehittämismahdollisuudet. Näitä kysymyksiä tulee tarkastella jo senkin vuoksi, että yritysdemokratian soveltami-

Mielipiteitä yritysdemokratiasta

ssa alallemme tullaan ymmärtääkseni tarvitsemaan nykyistä tiiviimpää yhteistä toimintaa.

Todetaan, että KTV:n piiriin järjestäytyneen palohenkilöstön osuus palohallinnon ja palotoimen kehittämisessä ei ole näytellyt tähän mennessä kovinkaan suurta osaa. Meidän on sen vuoksi entistäkin tehokkaammin päästävä mukaan palohallinnon ja palotoimen kehittämistyöhön. Tässä suhteessa pitäisi yhteistyötä tiivistää ennen kaikkea sisäasiainministeriön paloasiain osaston ja Suomen kunnallisten työntekijäin ja viranhaltijain liiton välillä. Kun on kysymys koko maan palohallintoa koskevista uudistuksista, olisi näistä tiedotettava aina liitollemme, joka lausuntoja antaessaan voi käyttää asiantuntijoinaan Palomiesten neuvottelukuntaa ja Kuntien Palopäällystö r. y:tä», mainitsi puheenjohtaja Nisonen.

Painopiste yritysdemokratian toteuttamisen puolella



»Yritysdemokratia on tasapainoasia. Siinä täytyisi saada työnantajan ja työntekijän väliset suhteet tasapainoon, mutta tämän tasapainon löytäminen ei ole yhtä helppoa kuin yritysdemokratiasta puhuminen», mainitsi Hämeenlinnan kaupunginjohtaja Leo Kohtala esittäessään opintopäiville kaupungin tervehdyksen. »Erityisesti kunnallisella sektorilla yritysdemokratia on vaikea toteuttaa ja kuvaan tulevat tämän syksyn aikana vielä ns. virkachtosopimuslait, jotka muutta-

vat oleellisella tavalla sitä järjestelmää, johon olemme tähän asti tottuneet mm. palkka-asioita hoitaessamme. Tällä tavalla se kuva, joka oleellisena kuuluu yritysdemokratiaan, himmenee ainakin kuntien osalta, koska palkkaratkaisujen teosta keskeinen osa siirtyy nk. neuvottelukunnille ja ammattiyhdistysten neuvottelukumppaniksi kuntien asemesta tulee lakisääteinen neuvottelukunta. Yritysdemokratia on tästä huolimatta tärkeä asia, sitä kannattaa tutkia ja myös toimia sen toteuttamiseksi», sanoi kaupunginjohtaja Kohtala.



»... vaan pikemminkin liian myöhään.»

»Voimme varmaan yhtyä opintopäivän avajaajan, puheenjohtaja Nisosen toteamukseen siitä, ettei näitten päivien teema 'Yritysdemokratia ja palotoimi' tule tällaisen foorumin käsiteltäväksi liian aikaisin, vaan pikemminkin liian myöhään. Odotammekin mielenkiinnolla käsityksiä siitä, mitä palotoimen alalla olisi voitu yritysdemokratian hyväksi tehdä jo nyt ja mitä meillä on näissä asioissa vielä edessämme», sanoi sisäasiainministeriön paloasiain osaston tervehdyksen esittänyt osastopäällikkö *Erkki Jänne*.

»Samalla voin yhtyä avajaajan käsityksiin myös siinä, että kentän ja sisäasiainministeriön paloasiain osaston ja nimenomaan palomiesten ja paloasiain osaston yhteistyön palotoimen alalla tulisi olla entistä kiinteämpi ja sitä erityisesti tällä hetkellä, jolloin valtion asettama nk. palolain tarkistuskomitea on aloittanut työnsä», totesi osastopäällikkö Jänne.

Yritysdemokratiasta julkisella sektorilla



»Toisen maailmansodan jälkeen tuli muotiin puhua työpaikan ihmissuhteista. Pidettiin hyvin tärkeänä, että ihmiset tulevat toimeen työpaikalla, viihtyvät siellä, eivät riitele työtovereittensa kanssa jne. Viime vuosina on kuitenkin alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota siihen seikkaan, ettei tämä yksin riitä. On havaittu, että työntekijä työpaikalla on ajatteleva ja tunteva ihminen, joka haluaa tietää muutakin siitä koneistosta, jonka yhtenä nivelenä hän kenties on. Hän haluaa tuntea vastuunsa ja myöskin ottaa vastuuta kannettavakseen. Tämä lähtee siitä ajatuksesta, että työntekijä on yrityksessä mukana koko olemuksellaan ja koko henkilökohtaisella panoksellaan. Samasta syystä hänen vastuunsa on myöskin suuri. Toiseksi hän pitää erittäin tärkeänä sitä turvallisuudentunnetta, jonka vakinainen ja pysyvä työpaikka tuo tullessaan. Hyvätkään ansiomahdollisuudet tilapäisesti eivät voi kompensoida jatkuvaa epävarmuuden tunnetta, joka saattaa työpaikan säilyttämiseen

liittyä», totesi tervehdyistä esittäessään KTV:n liittosihteeri *Jaakko Riikonen*.

»Kun tarkastellaan julkisen sektorin palveluksessa olevia virkamiehiä, on yleisesti katsottu, että heidän osalta asiat ovat kunnossa. Virkamiehen asema on suhteellisen turvattu — näin on ajateltu — ja hän voi tehdä tulevaisuuden laskelmia sen varaan, että hänen toimeentulonsa on aina eläkeikään asti täysin taattu. Samoin on katsottu, että riittää, kun virkamies suorittaa tunnollisesti johto- tai ohjesäännössä määrätyt virkatehtävät. Tämä on saanut ilmauksensa mm. siten, ettei ole yritettykään näihin päiviin asti ajatella virkamiestä, esimerkiksi kunnallista viranhaltijaa, työmarkkinapolitiikassa tasavertaisena osapuolena. Virkasääntö ja kaikki kunnalliset määräykset lähtevät siitä, että viranhaltija on nimenomaan käskynalaisessa suhteessa, ei siis missään sopimussuhteessa.

Aivan viime vuosina on ryhdytty myös julkisen sektorin piirissä kiinnittämään yritysdemokratia-ajatukseen entistä enemmän huomiota. Ja tämä johtunee lähinnä siitä, että julkisen hallinnon tehostamista yleensä on selvitetty. Eräät ovat menneet jopa niin pitkälle, että vaativat julkista hallintoa hoidettavan eräänlaisena itse itsensä kannattavana likeyrityksenä, jossa jokaisen osasen tulisi toimia hyvin rasvattuna ja öljyttynä ja jossa mitään byrokraattista kitkaa ja hallintokoneiston kankeutta ei saisi esiintyä. Juuri tämä on tuonut myös kunnallisille viranhaltijoille laajalle levinneen epävarmuuden tunteen. Tästä syystä on todellakin asianlaita niin, ettemme liian aikaisin keskustele yritysdemokratia-kysymyksestä kunnallisessa hallinnossa, ja tällä kertaa juuri paloalalle sovellettuna.

Tunnetaan kuitenkin laajaa ennakkoluuloa näitä kysymyksiä kohtaan, varsinkin niiden taholla, jotka ovat tottuneet olemaan hallintokoneistossa käskyn antajina. Heille ei tietenkään ole aivan mutkatonta luovuttaa määräysvaltaansa jollekin demokraattiselle elimelle, joka demokratia on nyt laajennettu koskemaan myöskin työelämää. Mutta kaikki ottaa aikansa ja aivan varmasti myös yritysdemokratia-ajatuksen läpikulku. Tästä syystä täytyy onnitella Palomiesten neuvottelukuntaa, että se on valinnut opintopäivien aiheeksi juuri yritysdemokratian ja sen soveltamisen paloalalle. Näillä opintopäivillä tulee ajanoloon varmasti olemaan kauaskantoiset vaikutukset ei ainoastaan paloalalla vaan ilmeisesti myös koko kunnallisessa hallinnossa», sanoi liittosihteeri Riikonen.

Yritysdemokratiaa toteutettu osittain jo aikaisemminkin



Turun kaupungin apulaispalopäällikkö *Pekka Willman* käytti koulutussihteeri Veli Lehtisen esitelmän jälkeen Palomiesten opintopäivillä Hämeenlinnassa seuraavan sisältöisen puheenvuoron:

»Täällä todettiin, että olisi korkea aika aloittaa yritysdemokratiakokeilut palolaitoksissa ja palokunnissa. Joissakin mitoissa tämän suuntaisia ajatuksia on toteutettu Turussa jo viimeisen viidentoista vuoden aikana. Toteaisiin ensinnäkin, että Turun palokunnan henkilökunta on 99-pro-

Jatkuu sivulla 418

Työpaikkademokratian eräistä piirteistä Porin palolaitoksessa

Palopäällikkö
Lauri Syrjä

614.842.83

Työpaikkademokratian soveltaminen kunnallisiin laitoksiin ja etenkin vakinaisiin palokuntiin ei ole niinkään helppoa. Työnantajana on suuri epämääräinen kunta, jonka »isännän ote» näkyy erilaisten kunnallislautakuntien toiminnassa ja niiden päätöksissä. Kunnallislaissa ja sen perusteella annetuissa johto- ja ohjesäännöissä on pyritty jopa pikkumaisen tarkasti määräämään lähes kaikista asioista, ja etenkin johtavien viranhaltijain toiminnasta.

Palolaitoksesta puhuttaessa on vielä lisäksi melkoinen määrä palolainsäädäntöä, jossa tarkasti määritellään nimenomaan palokunnan toimintaan vaikuttavat asiat, päätökset ja niiden tekijät.

Palopäällikön päätettäväksi jää loppujen lopuksi varsin vähän asioita, mutta ilmeisesti sitäkin tärkeämpiä. Ne koskevat yleensä koko henkilökuntaa, palokunnan jokapäiväisiä ja inhimillisiä tarpeita, viihtyvyyttä ym. ja »pieleen» mennessään ne vaikuttavat kielteisesti työpaikkahenkeen, työtehoon ja jopa henkilökunnan moraaliiin.

Kun koko kunnallinen järjestelmä on esimerkillisen pitkälle vietyä demokratiaa, pitää ihmetellä, miksi monet palokunnat ovat niin päällikkövaltaisia kuin ovat. Palopäällikköhän on vain yksi yhteisen työnantajan virkamies, joka tosin joutuu virkansa puolesta edustamaan työnantajaa ja valvomaan sen etuja.

Vanhahtavaan päällikkövaltaisuuteen ja sokeaan tottelevaisuuteen perustuva palokunta ei voi saavuttaa sitä henkeä, mikä tekee palokunnasta viihtyisän, mielenkiintoisen ja ammatillisesti kehittyvän työpaikan. Oikea henki saavutetaan käsitykseni mukaan vain yhdessä, työpaikkademokratian avulla.

Työpaikkaneuvostoa edeltänyt »konklaavi»

Siirrettyäni Poriin runsaat kaksi vuotta sitten kutsuin eräiden henkilövaalien johdosta koolle monijäsenisen »konklaavin», joka antoi silloin ja on antanut näihin päiviin saakka palolautakunnalle lausuntoja, nimenomaan henkilövaaleista. (Palomestari Urho Hannula selostaa jäljempänä tarkemmin mainitun »konklaavin» toimintaa ja eräitä muitakin työpaikkademokratian ilmentymiä.) Kokeilusta saatujen kokemusten rohkaisemana tein Porin vakinaisten palomiesten yhdistykselle esityksen virallisen työpaikkaneuvoston perustamisesta. Esityksessäni luonnottelin työpaikkaneuvoston tehtäviä, ja liitin mukaan launnoksen työpaikkaneuvoston säännöiksi. Palomiesyhdistys hyväksyi esitykseni sääntöineen vähäisin lisäyksin ja täsmennyksin, ja myös palolautakunta suhtautui asiaan myönteisesti.

Jäljempänä esitettävistä säännöistä käy selville työpaikkaneuvoston kokoonpano ja toiminta, ja sen käsiteltäväksi on ajateltu seuraavia asioita:

KTV:n Palomiesten neuvottelukunnan opintopäivällä Hämeenlinnassa 8. 9. 1970 pidettyjä alnstuksia.

Työpaikkaneuvosto voisi päättää esimerkiksi:

- koulutusasioista
- työturvallisuusasioista
- ns. sosiaalisista asioista (viihtyvyydestä ym.)
- eräistä kurinpitoasioista
- palokunnan sisäisestä järjestyksestä ja sitä koskevista ohjeista ja määräyksistä
- henkilökohtaisista virka- ja sammutusvarusteista (malli, laatu ym.)

Lisäksi se voi ottaa kantaa palokaluston hankintaan, sen määrään, laatuun ja sijoitteluun ym.

Lausuntoja voidaan antaa esimerkiksi:

- henkilövaaleista
- laitosta koskevista johto- ja ohjesäännöistä
- eräistä talousarvion kohdista (esim. lehtitilaukset, ammatikirjallisuus ym.)
- palokunnan tulevasta kehityksestä (ns. pitkän tähtäimen suunnitelmat)
- ym.

Kuten palomiesyhdistykselle tekemässäni esityksessä toteisin, ei työpaikkaneuvoston käyttö saa olla itsetarkoitus. Niinpä palopäälliköllä tulee olla oikeus joustavaan ja viivyttelöttömään asioiden hoitoon silloin, kun ne ovat henkilökunnan kannalta merkityksellisiä tai muutoin itsestään selviä, eivätkä näin ollen vaadi neuvoston käsittelyä.

Työpaikkaneuvoston perustaminen ei ole ainakaan Porin tapauksessa yksipuolinen, palomiehille tarjottu lahja. Uskon, että se on hyödyksi paitsi itselleni myös koko palokunnalle. Asioiden suunnitteluun ja niiden päätöksiin osallistuminen tulee vetämään koko henkilökunnan mukaan palokunnan kehittämiseen. Samalla se lopettaa tehtyjen päätösten asiattoman, usein liian puutteellisten tietojen pohjalta tapahtuneen arvostelun.

Työpaikkaneuvosto ja sen käyttö ei millään tavalla siirrä asiallista vastuuta pois palopäälliköltä palolaitoksen johtamisessa. Kuitenkin moraalinen vastuu siirtyy demokraattisesti tehtyjen päätösten kautta koko henkilökunnalle, ja uskon sen kasvattavan jokaista palolaitoksen ja koko kaupungin etujen mukaiseen ajatteluun ja toimintaan.

Tulen jatkuvasti vetoamaan myös joka miehen *ammattilliseen* vastuuseen, sillä meillä kaikilla lienee yhteisenä tavoitteen palomies-ammattikunnan arvostuksen parantaminen.

PORIN PALOLAITOKSEN TYÖPAIKKANEUVOSTON SÄÄNNÖT

1. Työpaikkaneuvoston muodostaa kolme päällystön, ali-päällystön ja michistön edustajaa, yhteensä 9 jäsentä.

2. Työpaikkaneuvoston puheenjohtajana toimii palopäällikkö, joka myös nimeää kaksi muuta päällystön edustajaa vuodeksi kerrallaan.

Alipäällystön ja miehistön edustajat nimeää Porin vakinaisten palomiesten yhdistys ry. vuosikokouksessaan samoin vuodeksi kerrallaan.

3. Sihteerinä toimii mieluummin miehistön tai alipäällystön edustaja.

4. Neuvostolle valitaan kolme varamiestä, yksi päällystön, yksi alipäällystön ja yksi miehistön osalle, ja kokouksesta estynyt varsinainen jäsen on velvollinen hankkimaan varajäsenen tilalleen.

5. Neuvosto kokoontuu jokaisen kuukauden toisena torstaina kello 8,10, ja tarpeen vaatiessa muulloinkin.

6. Neuvoston kokouksista ei makseta palkkaa eikä vapaa-ajakorvausta.

7. asiat kokoukselle esittelee palopäällikkö. Myös muilla jäsenillä on siihen oikeus.

8. Ellei neuvosto toisin päättä, ovat sen käsittelemät asiat julkisia. Milloin neuvosto pitää sen tarpeellisena, pyytää neuvoston puheenjohtaja (palopäällikkö) palolautakunnan puheenjohtajaa kutsumaan palomiesyhdistyksen edustajan palolautakunnan kokoukseen ko. asian käsittelyn ajaksi.

Palomiesyhdistyksen edustajan tulee olla yhdistyksen valitsema neuvoston jäsen tai varajäsen.

9. Mikäli kokouksessa käsitellään neuvoston jäsentä tai hänen sukulaistaan koskevaa asiaa, on hänen poistuttava kokouksesta.

10. Jokaisella jäsenellä on oikeus vaatia eriyvä mielipiteensä merkittäväksi pöytäkirjaan enemmistöpäätöksen ohella.

11. Neuvoston jäsenet lupautuvat toimimaan itsenäisesti ja oikeudenmukaisesti parhaan kykynsä mukaan, päämääräänään palolaitoksen kaikinpuolinen kehittäminen ja hyvän työpaikkahengen ylläpitäminen.

Vaikka yhdistyksen valitsevat jäsenet luonnollisesti edustavat kokouksissa palomiesthistön kantaa, tulee heillä olla oikeus poiketa siitä, mikäli kokouksissa esiin tulevat näkökohdat niin vaativat.

Työpaikkaneuvoston perustaminen edellyttää, että kaikki asianomaiset lupautuvat noudattamaan sääntöjen mukaisesti ja demokratian nimissä tehtyjä päätöksiä siten, ettei niitä yritetä ulkopuolitse ns. »junttatyönä» muuttaa.

Säännöt on hyväksytty käyttöön otettavaksi Porin vakinaisten palomiesten yhdistys ry:n 12. 8. 1970 pidetyssä kokouksessa, jossa myös aloitteentekijä, palopäällikkö Lauri Syrjä oli paikalla.

Porin kaupungin palolautakunnalle on asia annettu tiedoksi kokouksessa 20. 8. 1970 (110 §). Palolautakunta suhtautui asiaan myönteisesti. □

Palomestari
Urho Hannula

Työpaikkademokratiasta Porin palolaitoksessa

614 842.83

Useassa maamme palokunnassa on nähtävissä tietynlaisia demokratisoitumismielmiöitä. Näin on tapahtunut esim. kaluston suunnitteluun ja hankintaan liittyvissä asioissa. Myös Porin kaupungin palolaitoksessa on näin tapahtunut. Vuodesta 1967 alkaen on meillä ollut käytössä sellainen menettely, että esimerkiksi paloauton suunnittelussa ja hankinnassa on tiedusteltu henkilökunnan mielipiteitä laajemmaltakin.

Talousarvion otettavia määrärahatarpeita varten on saatu tietoja kunkin tehtäväpiiriin palokersantilta tai palo-

korpraalilta. Hankinnat, joihin ei tarvita palolautakunnan päätöstä, on suoritettu ao. palokersantin tai palokorpraalin hankkimien tarjoustietojen perusteella, jotka kyseinen henkilö on esittänyt palopäällikölle oman käsityksensä ohella. Tilaus on tehty yleensä yhteisymmärryksessä. Varusasiain kohdalta todettakoon, että ainakin kaksi kertaa on suoritettu henkilökunnan keskuudessa äänestys, joka koski varushankintaa — eräänlaista laajennettua demokratiaa tämäkin. Koulutusasioissa on niin ikään tiedusteltu ja pyydetty erilaisia vihjeitä ja idetoita koulutustoiminnan ohjaamiseksi tarkoituksenmukaiseksi ja tehokkaaksi.

Edellä kerrottu ei varmaankaan ole mitään uutta. Tiedän, että useassa palokunnassa menetellään samoin. Uutta lie-nee kuitenkin henkilövaaleissa käytetty porilainen menettely, josta muutama sana.

Olin Porin vakinaisten palomiesten yhdistys ry:n puheenjohtaja ja pääluottamusmies 10 vuotta. Tässä tehtävässä huomasi, että demokratian puuttuminen erityisesti henkilövaaleissa oli suuri puute. Palomiesyhdistyksen edustajana esitin edelliselle palopäällikölle, että henkilökunnan mielihope tulisi ottaa enemmän huomioon henkilövaaleissa. Esitin suunnilleen sellaista systeemiä, joka meillä on nyt ollut käytössä. Silloinen palopäällikkö ei kuitenkaan ajatusta hyväksynyt.

Vuoden 1968 aikana saimme uuden palopäällikön, jolle esitin ajatukseni, vaikka en tässä vaiheessa enää ollutkaan palomiesten luottamusmies. Uusi palopäällikkö osoittautui uudistusmieliseksi ja demokratiaa ymmärtäväksi. Hän esitti asiasta palolautakunnalle 18. 8. 1968 mm. seuraavaa (ote palolautakunnan pöytäkirjasta):

»Vallitsevan käytännön mukaan palomiehet yleensä valitaan vuosilomasijaisista, jotka ehkä useinkin kesän aikana ovat osoittaneet sopivuutensa palomiehen ammattiin. Tämän sopivuuden arviointiin Porin suuruusluokan palokunnassa ei palopäälliköllä ole riittäviä mahdollisuuksia, varsinkaan mitä tulee miehen sopeutumiseen talon erityislaatuiseen työaikaan ja -työympäristöön, ns. porukkahenkeen, palvelusalttiuteen ym.

Tämän johdosta, ja koska nytkin oli hakijoista 8 parhailaan palokunnassa sijaismiehenä, keräsin arvostelupohjan laajentamiseksi kokoon ryhmän, johon kuului molemmat palomestarit, kolme pääaseman kersanttia ja molemmat luottamusmiehet.» . . .

Palolautakunta käsittelee asiaa uuden menettelytapaehdotuksen pohjalta ja totesi päätöksessään seuraavaa: (jälleen ote pöytäkirjasta):

»Palolautakunta totesi palopäällikön esityksen arvostelupohjan laajentamiseksi hyväksi ja varteenotettavaksi nyt ja vastaisuudessaakin. Yleisesti todettiin, että palolautakunnan jäsenten vaikutena onkin valinnan suorittaminen pelkästään papereiden perusteella ketään henkilökohtaisesti tuntematta.»

Näin syntyi »konklaavi», eräänlainen työpaikkaneuvosto, joka on toiminut seuraavasti:

Vuosilomasijaiset arvostellaan kesän palveluksen perusteella syksyllä. »Konklaavi» (neuvosto) suorittaa keskustelun jälkeen äänestyksen, joka on salainen ja näin saatu sopivuusjärjestys säilytetään seuraavan kesän vaaliin tai tarvittaessa sitä ennen tarvittavaan lausuntoon. Myös muun vaalin yhteydessä »konklaavi» on arvioinut palomieshakijat.

Arvostelussa on otettu huomioon miehen käytös, ahkeruus, palvelusalttius, sopivuus porukkaan jne.

Palokuntahan on normaalista työpaikasta poikkeava yhteisö, joka on lähempänä perhettä kuin esim. jokin tehdastyöpaikka. Ei ole yhdentekevää minkälainen »perheteroveri» meillä on. On luonnollista, ettei päällistö voi sanoa onko mies sopiva porukkaan ja »perheeseen». Sen voivat sanoa vain riittävän lähellä asianomaista olevat, kuten luottamus-

JULKILAUSUMA

Hämeenlinnassa 8. 9. 1970 koolla ollut Suomen kunnallisten työntekijäin ja viranhaltijain liitto r.y:n (KTV) Palomiesten neuvottelukunnan toimeenpanema Palomiesten opintopäivä pitää välttämättömänä yritysdemokratian asteittaista ulottamista myös kuntien palotoimeen ja tällöin erityisesti kunnallisiin palokuntiin ja palolaitoksiin, joiden palveluksessa on päätoimista palohenkilöstöä. Yritysdemokratian soveltaminen näihin palokuntiin on aloitettava valtakunnallisesti yhteinäisten menettelytapojen pohjalta ja ensin niillä osaluella, joilla jo suoritetuissa palotoimen yritys- ja työpaikkademokratiakokeiluissa on saavutettu myönteisiä kokemuksia. Yritysdemokratian toteuttamiseen palokunnissa tulee ryhtyä mahdollisimman pian, mutta kuitenkin lähimmän 5 vuoden sisällä. Tavoitteena on pidettävä yritysdemokratian toteuttamista mahdollisimman täydellisenä kuluvalle vuosikymmenellä.

Tähän astisten yritysdemokratiakokeilujen on todettu lisäävän palotoimen eri tehtävissä toimivien henkilöiden vaikutusmahdollisuuksia palokuntien piirissä, tehostavan erittäin selvästi palotoimen hoitoa ja tarjoavan laajemmalta pohjalta asiantuntemusta palolautakunnan käyttöön.

Palokunnat ja palolaitokset ovat perinteellisesti erittäin päällikkövaltaisia. Paloviranomaisten ja koko palotoimen tehtävämäärän nopeasta kasvusta johtuen ei päällikkövaltaisen järjestelmän puitteissa ole enää pitkään aikaan voitu hoitaa juuri muita kuin kaikkein kiireellisimmiltä tuntuneita asioita. Palokuntien säsäisten asioiden hoito on jäänyt useassa tapauksessa taka-alalle. Tästä on seurannut monia haittoja, joita KTV:n Palomiesten neuvottelukunnan käsityksen mukaan ei voida poistaa muutoin kuin palokuntien ja palolaitosten tehtävien uudelleenarvioinnilla ja -järjestelyillä. Toimi- ja vastuualueet tulee tarkemmin määrittellä ja tehtävät sekä vastuuta niiden suorittamisesta jakaa koko henkilöstön kesken. Vain näin voidaan päästä siihen, että palolautakunnalle tehtävät esitykset ovat niin paljon kuin mahdollista palohenkilöstön yhteisesti hyväksymiä.

Palomiesten opintopäivä pitää tärkeänä sitä, että kuntien palotoimen parissa toimivat henkilöt saataisiin kokonaisuudessaan mukaan ammattiyhdistystoimintaan, koska näin menetellen on parhaat edellytykset toteuttaa yritysdemokratialle asetetut tavoitteet. Vasta tämä luo mahdollisuudet tehokkaaseen yhteistyöhön KTV:n palohenkilöstöjärjestöjen kesken toimialueella: yritysdemokratia, palotoimi ja maan palohallinto. Erityisesti on pidettävä tärkeänä päätoimisen palohenkilöstön vaikutuksen lisäämistä kehitettäessä koko maan palohallintoa, palotoimintaa, pelastustoimintaa ja sairaankuljetusta.

Palomiesten käsityksen mukaan yritysdemokratian toteuttaminen kunnallisilla toimialoilla ja yrityksissä helpottuisi ja nopeutuisi, jos Suomen kunnallisten työntekijäin ja viranhaltijain liitto r.y:n toimesta voitaisiin perustaa erityinen toimikunta selvittämään niitä yleisiä ja yhteisiä ongelmia, joita esiintyy pyrittäessä kehittämään yritysdemokratiaa kunnallisalalla. KTV:n tulisi pyrkiä aikaansaamaan yhdessä kunnallisten keskusjärjestöjen kanssa suositus yritysdemokratian toteuttamisesta kunnallisalalla ja näin helpottamaan eri toimialojen omia yritysdemokratiapyrkimyksiä.

miehet. Luottamusmiesten osuutta »konklaavissa» onkin lisätty. Vuoden 1969 alusta lukien heitä on ollut kaikkiaan kolme.

Kahden ja puolen vuoden toiminta-ajalta mainittakoon »konklaavin» työstä seuraavaa:

Palolautakunta on suorittanut mainittuna aikana 54 erilaista henkilövalintaa, joista on ollut vakinaisuusluontoisia vakansseja 17 ja vuosilomasijaisiin verrattavia paikkoja 37.

Vakinaisuusluontoiset virat on täytetty, yhtä poikkeusta lukuun ottamatta, täysin »konklaavin» esityksen mukaisesti. Poikkeus sattui vaalissa, jossa hakijana oli merkonomi ja palokoulun alipäällystöluokan hyvin arvosanoin suorittanut henkilö. »Konklaavi» ei ollut antanut lausuntoa tästä hakijasta, koska hän ei ollut talossa aikaisemmin olleita.

Ensimmäisenä vuonna, jolloin »konklaavi» antoi lausuntonsa vuosilomasijaisten vaalissa, jätettiin ulkopuolelle kahdeksan hakijaa, jotka olivat olleet ennen talossa. Poispudonneiden joukossa oli kolme palomiehen poikaa.

Ensimmäinen lausunto oli melko vaikea antaa ja eräiden kohdalta ankarakin. Aikaisemmin oli totuttu siihen, että mikäli kerran onnistui pääsemään taloon oli seuraavan kesän paikka selvä.

Rohkealla karsinnalla »konklaavi» osoitti, että se pystyy arvioimaan sopivuuden ja asettamaan miehet paremmuusjärjestykseen.

Seuraavan vuoden arviointi oli helpompi, koska edellisvuonna oli suoritettu ankara karsinta ja osa hakijoista oli päässyt vakinaiseksi tai siirtynyt muulle alalle. Neuvosto suositteli, että kaikki v. 1969 palveluksessa olleet otettaisiin vuosilomasijaisiksi. Näin myös tapahtui.

On huomattava, että »konklaavi» arvioi ja antaa lausunton vain talossa olevista tai aikaisemmin olleista hakijoista.

Omana käsityksenäni, jonka uskon olevan koko palokuntamme henkilökunnan käsityksen mukaisen, tulokset »konklaavin» suorittamien valintajärjestysten noudattamisesta ovat olleet pelkästään myönteisiä. □

MIELIPITEITÄ ...

Jatkoa sivulta 415

senttisesti Turun Palomiesyhdistyksen jäsenenä. Ainoa palomiesyhdistyksen ulkopuolella oleva on palopäällikkömmme. Jotakin osoittaa myös se, että täällä olevien turkulaisedustajien joukossa on apulaispalopäällikkö ja kaksi palomestaria. Palomiesyhdistys ilmeisesti katsoi, että juuri nämä lähinnä sietäisivät saada opetusta yritysdemokratian toteuttamisessa. — Palokunnassamme päällystyö pitää yhteisen kokouksen kerran kuussa ja kokoukseen osallistuu luottamusmies taikka palomiesyhdistyksen puheenjohtaja. Joka toinen kuukausi tullaan vastaisuudessa pitämään päällystön ja alipäällystön yhteinen kokous. Tällainen kokous on ensimmäisen kerran ensi torstaina 10. 9. 1970. Ei oltu vielä ratkaistu kutsutaanko kokoukseen luottamusmies, mutta alustuksen jälkeen luottamusmieskin todennäköisesti tullaan kutsuamaan. — Palokuntaamme otetaan uudet miehet virkakelpoisuuskuulustelun perusteella. Kuulustelun valmistelee 4-miehinen toimikunta, johon kuuluu apulaispalopäällikkö, yksi palomestari, palomiesyhdistyksen puheenjohtaja ja palomiesyhdistyksen nimeänä palomies. Kun näistä virkakelpoi-

suuskuulusteluista on selvitty, ratkaisee palvelukseen oton palvelusaikajärjestys eli se kuinka pitkän ajan kukin on ehtinyt olla vuosilomasijaisena. — Lausuntojen pyytäminen palomiesyhdistykseltä eri asioista on ollut jo useamman vuoden tapana. — Palomiesyhdistyksellä on edustus myös asetuissa toimikunnissa, kuten auto-toimikunnassa ja varuste-toimikunnassa. — Alipäälystölle on delegoitu palomiesten »käyttö» laitoksen kannalta edullisimmalla mahdollisella tavalla, ts. palokersanttikunta ratkaisee millaiseen tehtävään mies palokunnassa parhaiten soveltuu. — Palolautakunnassakin on käytetty — tosin valitettavasti toistaiseksi ainoastaan muutaman kerran — palopäälystystä ja alipäälystystä erityisasioissa asiantuntijoina. — Koulutuskysymyksistä kukin saa noudattamatta virkatietä esittää toivomuksia. —

Päätöksen teko on Turussakin aika autoritäärinen. Palopäällikkö pitää itsellään päätöksentekovallan, mutta on myönnettävä, että usein, melkeinpä poikkeuksetta, alemmalta tasolta tulleet toivomukset otetaan huomioon.»

Päätoimittaja Lauri Santala *Yritysdemokratia ja palotoimi*

Valtion yritysdemokratiakomitea luovutti kuluvan vuoden alussa valtioneuvostolle laajan mietintönsä. Siinä komitea esittää näkemyksensä yritysdemokratian sisällöstä, antaa tietoja yritysdemokratian toteutuksista eri maissa ja tarkastelee yritysdemokratian kehittämiskysymystä Suomessa. Mietintöön sisältyvät myös komitean suosittelemat yritysdemokraattisten mallien vaihtoehdot, joiden pohjalta yritysdemokratian toteuttamismahdollisuuksia ja soveltuvuutta selvitetään parhaillaan koko työelämän piirissä — myös julkisella sektorilla.

Ammatillisesti järjestäytynyt palohenkilöstö on tuntenut suurta mielenkiintoa asiaa kohtaan. On nähty yritysdemokraattisten menetelmien tarjoavan etuja palolaitosten ja palokuntien sisäisten yhteistyöedellytysten kehittämiseksi ja hyödyttävän koko kunnan palotoimintaa.

Yritysdemokratian soveltamista ja toteuttamista palotoimen alalla käsiteltiin äskettäin pidetyllä opintopäivällä. Tällöin todettiin, että jo suoritetuista palotoimen yritysdemokratiakokeiluista ja -sovellutuksista on saatu yksinomaan myönteisiä kokemuksia. Näissä palolaitoksissa ja palokunnissa on yhteisesti pyritty määrittelemään toimi- ja vastuualueita sekä sen jälkeen jaettu tehtäviä ja toimintavastuuta koko henkilökunnan kesken. Laajennetulta pohjalta on voitu entistä tehokkaammin toimia yhteisesti hyväksytyjen päämäärien hyväksi. Sisäisten yhteistyöedellytysten kehittymisestä on koitunut selvästi havaittavaa hyötyä kunnan palotoimen hoidolle. Myös palolautakuntien taholla tällaista kehitystä on pidetty suotavana, koska palolautakunnalle tehtävät monet tärkeät esitykset pohjautuvat yleensä henkilökunnan hyväksyntään, eikä palolautakunnan ratkaisuja, joita voidaan luonnehtia palolautakunnan ja palohenkilöstön yhteispäätöksiksi, ole jälkeensä sanottavastikaan arvosteltu. Edelleen todettiin, että palotoimen hallintopohjaa tulisi yritysdemokraattisin ratkaisuin laajentaa takaamalla koko palohenkilöstölle mahdollisuudet vaikuttaa päätöksentekoon kunnan palotoimen johdon tasolla. Nähtiin tarpeellisenä, että palolautakunnissa on todella edustettuna kaikkien osapuolten luottamus.

Opintopäivän muusta ohjelmasta

mainittakoon liittosihteeri *Jaakko Riikosen* katsaus, jossa hän käsitteli mm. palkkapolitiittisia lähitulevaisuuden näkymiä sekä niin ikään ajankohtaisia virkaehtolakeja.

Palomestari *Pentti Turjas* esitelmöi kuntien palveluksessa olevan palontorjuntahenkilöstön osuudesta palohallinnon ja palotoimen kehittämisessä. Hän piti nykyistä palolainsäädäntöämme eräänä pahimmista palotoimen ja palohallinnon kehittämisen esteistä.

Palokersantti *Martti Narvanne* piti alustuksen aiheesta »KTV:n palohenkilöstöjärjestöjen yhteistyöstä ja sen kehittämismahdollisuuksista». Esityksessä käsiteltiin mm. palohenkilöstön ammattiyhdistystoiminnan alkuvaiheita, pohjoismaista yhteistyötä, palohenkilöstön järjestäytymisen nykytilannetta ja tavoitteita sekä yhteistyömahdollisuuksia.

Porin kaupungin palolaitoksen työpaikkademokratia-aiheeseen liittyvät palomiesten näkemykset esitti palokorpraali *Eero Mattila*. LS.

Opintopäivän päätteeksi annetussa julkilausumassa ammatillisesti järjestäytynyt palohenkilöstö — palomiehistä palopäälliköihin asti — pitää välttämättömänä yritysdemokratian asteittaista ulottamista kuntien palotoimeen ja tällöin erityisesti kunnallisiin palokuntiin ja palolaitoksiin, joiden palveluksessa on päätoimista palohenkilöstöä. — Jukilausuma on julkaistu toisaalla tässä lehdessä.

On vahinko, ettei yritysdemokratialle ole pystytty antamaan mitään selvää määritelmää. Uutena asiana se tuntuu kohtaavan jatkuvasti epäluuloa. Ei tiedetä mihin yritysdemokratia pyrkii. Vaatii melkoisen vaivannäön ennen kuin saa selvitettyksi itselleen yritysdemokratian laajan sisällön. Mutta lopputulos tuntuu ainakin palotoimen näkökulmasta katsoen tavallaan itsestään selvältä. Yritysdemokraattisilla menettelytavoilla voidaan ilmeisestikin kaikkein tarkoituksenmukaisimmin lujittaa palolaitosten ja palokuntien sisäistä yhteenkuuluvaisuutta. Helposti ymmärretään, että palokuntien hälytysluontoiset tehtävät vaativat ammattitaitoa, yksimielisyyttä, suorituskykyä ja yrittämishalua. Olisi kuitenkin virhe kuvitella, että tällainen tiivis henki syntyy palo- ja onnettomuuspaikoilla käskyvaltasuhtein, jos sellaista ei ole olemassa normaalisti. Sen vuoksi palolaitosten ja palokuntien sisäinen henki vaatii jatkuvaa huolenpitoa ja kehittämistä. Täähän liittyy tulisi lisäksi havaita, että palolaitosten ja palokuntien henkilöstöön kuuluu sammutus- ja pelastustehtäviin osallistuvien ohella erillisammattiryhmiä, kuten palonehkäisytyötä suorittavat, korjaamo- ja huoltotehtävissä toimivat, päivystyshenkilöstö, toimistohenkilöstö, eräin paikoin sairaankuljettajat ynnä muut, joiden mielipiteet on tasavertaisina otettava huomioon toimintoja kehitettäessä.

Palotoimen tehtäväpiirin laajentuminen on korostanut ongelmia, joita liiaksi päällikkövaltaisessa työpaikkaorganisaatiossa esiintyy. Onkin kiinnostavaa havaita, että yritysdemokratian toteuttamista palotoimen alalla ovat edistämässä myös äskettäin päällystötehtäviin siirtyneet henkilöt, joilla on tuoreessa kokemuksessa vallitsevat epäkohdat. He näkevät yritysdemokratian apunaan, eivät millään tavoin rajoittavana tekijänä.

Toivottavasti asennoituminen palotoimen yritysdemokratiakokeiluihin ja -sovellutuksiin on muillakin tahoilla samanlainen. Yritysdemokratia on nähtävä ennen kaikkea palotoimen hoidon tehostamismahdollisuutena, jossa yksityisen henkilön panokselle ja mielipiteille annetaan arvoa. □