

Teollisuustuotannon uusi integratiivinen rationalisointityyppi ja työntekijöiden osallistumismahdollisuudet

Tuomo Alasoini

A NEW INTEGRATIVE RATIONALIZATION TYPE IN INDUSTRIAL PRODUCTION AND WORKERS' POSSIBILITIES FOR PARTICIPATION

Administrative Studies, vol 8(1989): 2, 117—125

»Flexible specialization», »flexible firm» and »new production concept» are the new keywords of the new »flexibility discourse» in the sociology of work and organization. However, this discourse is open to severe criticism. It is suggested here that »integrative rationalization type», a concept developed by Altmann, can offer more fruitful approach to analyze the logic of capitalist rationalization in industrial production in the 1980s.

The three main characteristics of this new rationalization type are integration of in-plant processes, efficient control and organization of logistics from supply via manufacturing to distribution, and flexibility based on information technology. This gives rise to new forms of work organization and methods of using labour in industrial production. It seems that firms' possibilities for choosing new kinds of organizational forms, which often depart from Taylorism, are growing. However, industrial firms are not willing to bind themselves to some specific forms but, on the contrary, want to get more option.

The process- and system-like character of the new rationalization type means intensified pressure to traditional worker participation and negotiation systems, which are not designed to these kinds of changes. The process, through which new organizational forms are generated, is becoming strategically more and more important, but trade unions usually don't have sufficient means and readiness to tackle them. This means that new rationalization type is leading to new segmentation processes in three main axes: between senior members and workers, between those working in core organization and those working in small satellite organizations, and between men workers and women workers.

Keywords: technology, labour relations, industrial organization.

Tuomo Alasoini, Lic. Soc. Sc. and M. Eng. Sc. Researcher
Committee for Labour Relations
Käenkuja 3—5 M 00500 Helsinki, Finland

Saap. 20. 2. -89
Hyv. 15. 3. -89

1. »JOUSTAVUUSDISKURSSISTA» SOSIOLOGISESSA KESKUSTELUSSA

Eräänlainen »joustavuusdiskurssi» on yhteiskuntatieteissä vallannut viime vuosina selvästi alaa 1970-luvun ja 1980-luvun alkupuolen ns. »kurjistumis-» ja »kriisidiskursseilta» teknis-organisatorisista rationalisoinneista ja niiden sosiaalisista seurauksista kapitalismissa puhuttaessa. Tämän uuden käänteen tunnetumpia väitteitä organisaatio- ja työnsosiologiassa ovat Pioren ja Sabelin (1984) ns. *joustavan erikoistumisen teesi*, Atkinsonin (1987) analyysi *joustavasta yrityksestä* sekä Kernin ja Schumannin (1984; 1987) väite *uudesta tuotantokäsitteestä*. Kaikki väitteet ennakoivat laadullisia muutoksia teollisuuden työvoiman käyttötäpöihin.

Näitä kaikkia väitteitä voidaan tietysti lukea monella lailla. Piore ja Sabel eivät suoraan väitä, että massatuotanto vallitsevana teknologisenä paradigmatena automaattisesti muuntuisi korkeateknologiseen piensarjatuotantoon nojautavaksi joustavan erikoistumisen paradigmatiksi. Silti tällaiseenkin johtopäätökseen voi helposti päätyä, mikäli tarkastelee niitä kaikkia ehtoja, joita he asettavat massatuotantoparadigman elvyttämiseksi tarvittavan uudenlaisen kansainvälisen keynesiläisen talouspolitiikan onnistumiseksi (Piore & Sabel 1984, 252—257).

Myöskään Atkinson ei väitä, että hänen joustavan yrityksen mallinsa kuvaisi »minkään todellisen organisaation tilannetta» (Atkinson 1987, 93). Toisaalta hän pitää malliaan kuitenkin hyödyllisenä nimenomaan siksi, että »se asettaa yksinkertaiseen viitekehykseen työntekijöiden työvoimakäytäntöjen *uudet* (kursivointi TA) elementit» (mt., 93).

Samoin ovat varovaisia Kern ja Schumann uudesta tuotantokäsitteestä puhuessaan. Väite yritysjohdon keskuuteen leviävästä uudesta tuotantokäsitteestä pitää sisällään kaksi kohtaa: Ensiksikin tuotantoprosessin automatisointia elävää työvoimaa korvaamalla ei nähdä enää arvoksi sinänsä eikä sen katsota välttä-

mättä johtavan taloudelliseen optimiin. Toiseksi työvoiman pitämisen vain jonkinlaisena rajoittavana tekijänä tuotannossa katsotaan heikentävän huomattavasti tärkeää tuottavuuspotentiaalia. Työtehtävien laajentamisesta ei nähdä aiheutuvan vaaraa vaan sen katsotaan tarjoavan uusia mahdollisuuksia. Olemassaolevat kvalifikaatiot ja ammatillinen suvereenisuus nähdään pikemminkin tuotantovoimiksi, joita tulisi voimakkaasti hyödyntää (Kern & Schumann 1984, 19).

Kernin ja Schumannin mukaan puheessa uudesta tuotantokäsitteestä on kyse enemmästä kuin pelkistä objektiivisista mahdollisuuksista, väliaikaiseksi nähtävistä uuden teknologian käyttöönottovaiheeseen liittyvistä poikkeamista tai toisistaan irrallaan olevista ratkaisuista. Pikemminkin se osoittaa »pääteollisuussektoreiden tulevaisuuden kehityksen *spektrin*» (Kern & Schumann 1987, 157). Edelleen: uutta tuotantokäsitettä koskeva teesi »hahmottelee uuden konstellaation, mahdollisuuden jonka tärkeys otaksuttavasti tulee kasvamaan, mutta ei tarkalleen määrättyä prosessia tai tuloksia, jotka voisi ennakoida yksityiskohtaisesti etukäteen» (mt., 157—158).

Niin mielenkiintoisia ja innovaatiivisia kuin kunkin näiden kolmen teesin erittelyt ovat, jäävät ne kaikki kritiikille hyvin haavoittuviksi. On esimerkiksi hämmästyttävää, kuinka kriitikkömästi Piore ja Sabel soveltavat analyysissään sellaisia epäselviä, yksinkertaisia ja jo määritelmällisesti ongelmallisia dikotomioita kuten massatuotanto — joustava erikoistuminen tai massamarkkinat — hajautuneet markkinat. Nämä dikotomiat näyttäytyvät heillä yritysten kanalta ikään kuin annettuina pakkoina ja toisensa pois sulkevin vaihtoehtoina, joiden välistä rajaa on lähes mahdoton mitenkään »normaalisti» ylittää (esim. Pollert 1988; Williams ym. 1987).

Toinen erittäin olennainen ongelma, joka on myös Atkinsonin malliin liittyvä, on väite joustavuudesta jonkinlaisena laadullisesti *uutena* yritysten työvoiman käyttötapojen osana. Työvoiman käytön joustavuus on kuitenkin ollut kapitalismissa aina yksi hyvin keskeinen tavoite jo työvoiman asemasta »muuttuvana pääomana» johtuen, mitä kuvaa erityisen hyvin tunnettu Friedmanin (1977) käyttämä *vastuullisen autonomian* käsite. Onko ylipäätään hedelmällistä analysoida työvoiman käyttötapojen uusia laadullisia kehitystrendejä kauttaaltaan epäselvän joustavuus-käsitteen kautta?

Kern ja Schumann onnistuvat analyysissään

edellisiä näkemyksiä paremmin välttämään eräät »joustavuusdiskurssiin» sisältyvät teoreettiset ylilyönnit — olkoonkin, että esim. tärkeät naistyövoiman käyttöön liittyvät erityispiirteet jäävät heidänkin segmentoitumis skeeman sa ulkopuolelle (vrt. Haug 1985; Kasvio 1985). Kovin hedelmällisiä teoreettisia apuvälineitä, tuotantokäsite-erittelyjä lukuun ottamatta, uudenlaisen rationalisointitilanteen analysointiin on heiltäkään turha etsiä. Heidän empiirinen aiheistonsa on toki kattavan tuntuista mutta ei välttämättä kovin selvästi heidän teesiään tukevaa. Kernin ja Schumannin teesiä uudesta tuotantokäsitteestä ei ehkä tulisikaan lukea liian tiukasti todellista kehitystä kuvaavaksi. Pikemminkin se näyttää esittävän ainoastaan mahdollisuuden tai vaihtoehdon, jonka tulisi toimia teollisen (sosiaalidemokraattisen?) modernisointipolitiikan lähtökohtana.

Tarkastelen seuraavassa toisenlaista tapaa hahmottaa teollisuustyön organisointiin ja työvoiman käyttötapoihin liittyvää rationalisointiproblematiikkaa, joka minusta näyttää tässä vaiheessa em. keskustelua realistisemmalta. Liittämällä keskustelun myös niihin ongelmiin, joita tätä kautta kohdistuu työntekijöiden edunvalvontaan perinteisin osallistumismenetelmin erityisesti suomalaista työelämää silmällä pitäen.

2. UUSI RATIONALISOINTITYYPPI: INTEGRATIIVINEN RATIONALISOINTI

2.1. Tuotannon ja työn uusi rationalisointityyppi

Edellä esittämästäni kritiikistä huolimatta hyväksyn kuitenkin käsityksen, että ainakin oman tuotantokoneistonsa modernisointiin kykenevässä teollisuudessa on parhaillaan muotoutumassa rationalisointitilanne, jossa on jotakin tärkeää laadullisesti uutta. Tämän uuden tilanteen tärkeimpänä rationalisointipotentiaalina on uusi mikroelektronikkatekniikan kehittymiseen perustuva *tietotekniikka*. Sen käyttöönotto ja mahdollisuudet liittyvät läheisesti yritysten uusiin joustavoittamisstrategioihin etenevän taloudellisen integraation, kovenevan kansainvälisen kilpailun, muuttuvan kansainvälisen työnjaon sekä kasvavien yritysten sisäistä tehokkuutta koskevien paineiden oloissa.

Tietotekniikalla ei ole jotakin selvää »olemusta», jonka perusteella voitaisiin tehdä tietynlaisia johtopäätöksiä organisaatorakenteiden tai työn restrukturoitumisesta suuntauksista. Tie-

totekniikka rationalisointipotentialina merkitsee nimenomaan mahdollisuutta erilaisten osatoimintojen entistä tiukemmalle keskinäiselle ajalliselle integraatiolle. Olennaisinta ei ole niinkään se, kuinka tietotekniikan avulla lisätään toimintojen kontrollia *pisteittäin* vaan kuinka sitä voidaan lisätä eri osatoimintoja toisiinsa liittämällä *systemaattisesti*.

Altmann (1988; Altmann ym. 1986) on käyttänyt tämän laadullisesti uuden rationalisointityypin kuvaamiseen käsitettä *integratiivinen rationalisointityyppi*. Sen kolme keskeistä erityispiirrettä ovat: Ensiksikin rationalisointistrategioiden kohteena eivät ole enää ensisijaisesti yksittäiset osatoiminnot tai työtehtävät vaan yrityksen periaatteessa kaikkien eri osatoimintojen ja -prosessien optimaalinen koordinaatio. Toiseksi tämänkaltaisen systemaattisen rationalisointityypin avulla pyritään integroimaan toisiinsa myös yrityksen sisäiset ja yrityksen kannalta strategisesti tärkeät ulkoiset hankinta- ja jakeluprosessit. Kolmanneksi nämä rationalisoinnit tähtäävät valmistus- ja hallintoprosessien muutosjoustavuuden ja toiminnallisen tehokkuuden välisen optimointiongelman ratkaisemiseen uudella tavoin. Tämän optimointiongelman ratkaisemisen keskeisenä potentiaalina ei ole enää ihmistyön vaan tietokoneavusteisen kontrollin tarjoama joustavuuspotentiaali ja yrityksen eri prosessien tietokoneteknologian integraatio.

Tietotekniikan merkitys tässä prosessissa perustuu sen epäspesifisyyteen suhteessa tuotteeseen, työprosessiin tai yritykseen, mikä takaa sen rajattoman tuntuiset sovellusmahdollisuudet erilaisissa toiminnoissa. Eri osatoimintojen yhdistämisessä ei enää suurimpana kynnyksenä ole välttämättä toimintojen materiaalien vaatimusten erilaisuusaste vaan kysymys niiden tietoteknisestä toisiinsaliittämismahdollisuudesta. Eri osatoimintojen erilaiset materiaaliset vaatimukset voidaan muuttaa abstraktille symbolikielelle, jota kautta ne on mahdollista yhdistää.

Tämä on tietysti ymmärrettävä ennen kaikkea *tendenssiksi*. Kyse ei ole siitä, että tietotekniikka väistämättömästi eliminoisi ihmistyön tarpeen teollisuustuotannon prosessitehtävissä, saati siitä, että uusi rationalisointityyppi merkitsisi mahdollisuutta »täysautomaattiseen» tehtaaseen. Työvoiman käytön joustavuus nousee uudella tavoin tärkeäksi, vaikka teknologiasta tuleekin entistä tärkeämpi joustavuuspotentiaali ihmistyön sijasta. Työorganisaation dominoivaksi hahmotusperiaatteeksi nousee

koneistetun prosessivirran organisointi siten, että se saadaan toimimaan mahdollisimman häiriöttämissä mahdollisimman pienellä työvoiman määrällä. Työvoiman käytön uudenlainen joustavuusvaatimus tulee siitä, että työ- ja tuotantoprosessi eriytyvät niin paikan kuin ajan mukaan yhä enemmän toisistaan, jolloin työvoiman käyttötavoille nousee esiin uusia »pelivaroja» (esim. Hirsch-Kreinsen & Schultz-Wild (Hg.) 1986; Springer 1987).

1900-luvun rationalisointitoiminnan »suurena linjana» on ollut tayloristinen (tai fordistinen) rationalisointimalli (käsitteistöä ks. Julkunen 1987, 79—111), jonka eräinä edellytyksinä ovat olleet tietyssä määrin homogeenisten ja stabiilien tuotemerkkinoiden olemassaolo (tai niiden synnyttäminen), tietyt teknologiset innovaatiot sekä sopivalla tavalla ammatillisesti lohkoutuneen (tai lohkoutetun) työvoiman saanti eriyettyihin työtehtäviin. Eri osatoimintojen organisoiminnan keskeinen periaate oli niiden *toiminnallinen eriyttäminen* mahdollisimman pitkälle toisistaan niin horisontaalisessa kuin vertikaalisessa suunnassa organisaation sisällä. Tämän tyyppisen rationalisointiajattelun mukaista tuotannon tehokkuuden *ideaalimallia* (ei sinänsä koskaan yleisintä mallia) edusti teollisuustuotannossa eri työvaiheita toisiinsa mekaanisen tuotantolinjan välityksellä yhdistävä valmistus: »liukuhihnatuotanto» (esim. Blackburn ym. 1985; Hirschhorn 1986; Littler 1985).

Uuteen rationalisointityyppiin sen sijaan sisältyy ajatus, että aiemmin yritysjohtolisten rationalisointimallien mukaan erilliseksi määritellyt osatoimintoja tulisi mahdollisuuksien mukaan *toiminnallisesti yhdistää* uudelleen keskenään mahdollisimman integroituvia toimintaketjuja muodostaen. Teollisuuden puolelta yksi tältä osin selvimmän muutoksen kohteena ollut ala on konepajatuotanto, jossa uuden rationalisointityypin teknologisen ytimen muodostavat uudet maagiselta kuulostavat kirjainlyhenteet: CNC, DNC, FMC, FMS, CAD/CAM ja CIM. Tietotekniikka on tuonut uusi ratkaisuja joustavuuden ja tuottavuuden väliseen aiemmalla teknologialla hankalasti ratkaistavissa olevaan optimointiongelmaan (Alasoini & Pekkola 1989; Ayres & Miller 1983; Hirsch-Kreinsen & Schutz-Wild (Hg.) 1986; Recent trends in flexible manufacturing 1986).

Varsinaisen prosessiteollisuuden (esim. terästeollisuus, kemian teollisuus ja kemiallinen puunjalostusteollisuus) puolella on tuotannon eri osavaiheiden toiminnallisissa integraatioissa päästy vielä pidemmälle. Ensimmäisiä ns. ky-

berneettisiä prosessinkontrollijärjestelmiä sovellettiin öljynjalostukseen jo 1920-luvulla Yhdysvalloissa (Hirschhorn 1986, 41—47). Uuden rationalisointityypin mukanaan tuomia näköaloja ovat prosessiteollisuuden puolella tällä hetkellä mm. tuotannon kontrollin yhä pidemmälle menevä digitalisointi sekä hankinnasta jakeluun ulottuvien tehdastietojärjestelmien rakentaminen (esim. Drexel 1985; Kern & Schumann 1984, 235—270; Koistinen 1984, 124—136).

Yksi tunnetuimpia uuteen rationalisointityyppiin sisältyviä iskusanoja on JOT-ajattelu (JOT = »juuri oikeaan aikaan»), joka on pitkälle vietyä hankinnan, valmistuksen ja jakelun ajallista integrointia toisiinsa. JOT perustuu pitkälti aivan erilaiselle käsitykselle tehokkaasta tuotanto-organisaatiosta kuin tayloristiseen rationalisointiajatteluun nojaava ja valmistavassa tuotannossa yleinen funktionaalinen (toimintojen mukainen) tuotannon organisointimalli. Pitkälle viedyssä JOT-ajattelussa logistiikka ei ole enää vain yrityksen sisäisen materiaalivirran ohjaamista vaan materiaalin ja tuotteiden ohjaamista toimittajalta kuluttajalle. Avainkäsitteitä ovat tällöin nimenomaan varastoton valmistus ja jakelu sekä asiakaslähtöisyys ja -läheisyys (Altmann ym. 1986; Sayer 1986).

2.2. Teollisuustyön organisointi ja työvoiman käyttö uudessa rationalisointityypissä

Tayloristinen rationalisointimalli perustui ideaalille eri osatoimintojen ja tehtävien eriyttämisestä. Käytännössä tämä merkitsi yksinkertaisimmillaan sitä, että yritysten sisälle syntyi hyvin kahdentunut rakenne yksityiskohtaisen kontrollin kohteena olevien työtehtävien ja näitä kontrolloivien työtehtävien väliin. Tätä kahdentumista tai dualistisuutta voidaan jäsentää puhumalla *suuren* ja *pienen harkintavallan* työtehtävistä organisaatioiden sisällä (esim. Fox 1974; Salaman 1979).

Olennaista uudessa rationalisointityypissä on, että tietotekniikka tarjoaa periaatteessa varsin monenlaisia mahdollisuuksia eri toimintojen sisäiseen ja väliseen organisointiin. Tästä syystä johtuen on vaikea nähdä työn organisoinnin ja työvoiman käytön osalta tällä hetkellä kovin selviä yhtenäisiä malleja tai periaatteita, joiden mukaan tullaan etenemään. Kernin ja Schumannin (1987, 157) väite uudesta tuotantokäsitteestä »pääteollisuussektoreiden tulevaisuuden kehityksen *spektrin*» osoittajana, on ai-

nakin toistaiseksi voitu osoittaa empiirisesti tässä mielessä varsin problemaattiseksi (esim. Fischer & Minssen 1987; Hirsch-Kreinsen & Wolf 1987; Manske 1987; Springer 1987).

Teollisuustyön organisoinnin selvimmän erottavissa olevana suuntauksena on tällä hetkellä työtehtävien laajentaminen niitä entistä tiukemmin toisiinsa ajallisesti liittämällä. Laajentaminen tapahtuu kuitenkin yleensä ennen kaikkea horisontaalisessa suunnassa eikä tällöin merkitse oleellisista »käännekohtaa» (vrt. Hartmann 1985) teollisuustyön strukturoinnin osalta. Uusi rationalisointityyppi ei välttämättä tarjoakaan työn organisointia ajatellen samanlaisia suhteellisen selväpiirteisiä ideaalimalleja kuin tayloristinen rationalisointiajattelu. Yritykset pikemminkin kaihtavat sitoutumista tiettyyn yhteen malliin halutessaan säilyttää mahdollisimman suuren liikkumavaran työn organisointia koskevissa ratkaisuissaan. Tällöin Kernin ja Schumannin (1984) erittelemän uuden tuotantokäsitteen mukaisten työn organisointimallien yleistäminen voikin vain olla merkki siitä, että yritykset etsivät aikaisempaa pragmaattisemmin suurempaa »pelivaraa» työn organisointia koskevissa ratkaisuissaan mihinkään malliin tiukasti sitoutumatta tai mitään mallia tiukasti pois sulkematta. Rationalisointien integratiivisesta luonteesta johtuen yleisenä suuntauksena voi pikemminkin olla niiden seurausten laadullinen *epämääräistyminen* yksittäisten työntekijöiden työn sisällön kannalta.

Tällä hetkellä on syytä olla arvioissaan hyvin varovainen jo siksi, että uuden rationalisointityypin mukaiset ratkaisut ovat yrityksissä vasta kiteytymässä. Gustavsen (1986, 368) kutsuu uuteen rationalisointityyppiin pohjautuvaa kehitystä luonteeltaan *räjähdykseksi*. Hänen ajatuksenaan on, että entiset organisoinnin periaatteet ovat vähitellen murtumassa eikä uusia »yleisiä malleja» ole olemassa. Tulevaisuuden yritys tulee Gustavsenin mukaan olemaan »jatkuvasti muuntuvien organisatoristen käytäntöjen muodostama kasautuma» (mt., 373—374), jolloin entistä tärkeämmän strategisen merkityksen saa pysyvien toimintaa ohjaavien rakenteiden sijasta uusien organisaatiokäytäntöjen luonti- tai generointiprosessi. Mutta kuka hallitsee tätä?

3. TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISTUMIS-MAHDOLLISUUDET

3.1. Perinteisten sääntelykeinojen ongelmat uudessa rationalisointityypissä

Perinteisesti valtiolta on pyrkinyt työelämän suhteiden sääntelyyn lähinnä lainsäädännöllisin keinoin tai erilaisin välillisin taloudellisin sanktioin ja työmarkkinaosapuolet (keskusjärjestöt ja liitot) erilaisin sopimuksin. Tätä kautta on Suomeen syntynyt neljä pääasiallista työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia rationalisointitilanteissa sääntelevää järjestelmää, joita voidaan kutsua yhteistoiminta-, työsuojelu-, luottamusmies- ja rationalisointijärjestelmiksi (taulukko 1).

Uusi rationalisointityyppi nostaa esiin monenlaisia ongelmia näiden sääntelykeinojen toimivuutta ajatellen: Ensiksikin sääntelykeinot ja niihin liittyvät osallistumisjärjestelmät on yleensä rakennettu kertaluonteisia muutostilanteita ajatellen. Tietotekniikan käyttöönotto uudessa rationalisointityypissä ei kuitenkaan tapahdu välttämättä kertaluonteisesti — kuten uuden koneen tai laitteen asennus — vaan yleensä askeleittain etenevänä prosessina, joka avaa ai-

na uusia ja uusia sovellutus- ja integrointimahdollisuuksia. Rationalisoinnit muuttuvat aika muuttujan suhteen entistä näkymättömämmiksi ja niitä on entistä vaikeampi jaksottaa erilliseksi aloite-, suunnittelu-, käyttöönotto- ja viimeistelyvaiheiksi perinteiseen tapaan. Milloin työntekijöillä on tällaisessa rationalisointitoiminnassa lakien ja sopimusten takaama oikeus osallistua?

Toiseksi perinteiset osallistumisjärjestelmät on yleensä suunniteltu tiettyä työtä, työosastoa tai yritystä koskevia rationalisointeja silmällä pitäen. Tietotekniikkaa käyttöönotettaessa muuttuvat kuitenkin usein yksittäisten töiden sijasta kokonaiset tuotanto-, suunnittelu- ja hallintojärjestelmät, jolloin on entistä vaikeampaa ennustaa, miten mihinkin kohtaan kutakin järjestelmää rationalisointien seuraukset kohdistuvat. Esimerkiksi tietoverkkojen rakentaminen organisaatioiden välille ja näiden toiminnallinen integroiminen toisiinsa voivat merkitä sitä, että yhdessä organisaatiossa tehdyt muutokset heijastuvat entistä nopeammin ja entistä ennalta-arvaamattomammalla tavalla toiseen. Erityisen ongelmalliseksi muodostuu isompien organisaatioiden satelliitteina toimivien, määrältään kasvavien pienempien alihankinta- ym.

Taulukko 1. Viralliset paikallistason osallistumisjärjestelmät Suomen teollisuudessa.

JÄRJESTELMÄ	YHTEISTOIMINTAJÄRJESTELMÄ	TYÖSUOJELUJÄRJESTELMÄ	LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ	RATIONALISOINTIJÄRJESTELMÄ
PERUSTA	laki 1978/88 sopimus 1986 STK-SAK, STTK, TVK & AKAVA)	laki ja asetus 1973, sopimukset (STK-SAK & STTK 1976, STK-TVK/STL 1975)	sopimukset (STK-SAK 1969, STK-TVK/ STL 1974, STK-STTK 1974)	sopimukset (STK-SAK 1986, STK-TVK/STL 1986, STK-STTK 1987)
MIHIN SOVELLETAAN	yritys, »jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 30»	alle 10 työntekijää: työsuojelupäällikkö, vähintään 10 työntekijää: + työsuojeluvaltuutettu ja 2 varavaltuutettua, vähintään 20 työntekijää: + työsuojelutoimikunta	sopimusten piiriin kuuluvat yritykset	sopimusten piiriin kuuluvat yritykset
ORGANISAATIOT	yhteinen kokous tai neuvottelukunta	työsuojelutoimikunta	luottamusmiesorganisaatio	projektiryhmä
KOKOONPANO	yhteinen kokous: työnantaja ja ed. kustakin henk.ryhmästä, neuvottelukunta: henk.ryhmien suuruuden mukaan ja työnantajan osuus max. 1/3	työnantajan osuus 1/4, suuremman henkilöstöryhmän osuus 1/2 ja pienemmän 1/4; yhteiskoko: 4, 8 tai 12 henkeä	henkilöstön valitsevat edustajat	työnantaja ja henkilöstö »tasapuolisesti edustettuina»
TOIMINTA-AIKA	tietyissä sovituisissa ja lain edellyttämässä tapauksissa	kokoontuttava vähintään kerran 1/4 vuodessa, useamminkin eräissä tilanteissa	jatkuvaa, päivittäistä	rationalisointikohdetta toteutettaessa

organisaatioiden henkilöstön asema. Missä organisaatioissa työskentelevillä työntekijöillä on tällöin lakien ja sopimusten takaama oikeus osallistua?

Edelleen tietotekniikan käyttöönoton seuraukset työolosuhteisiin, työnjärjestelyyn sekä työssä vaadittaviin tietoihin ja taitoihin tulevat riippumaan entistä enemmän jostakin muusta kuin työvälineiden tai työn kohteen materiaalisesta luonteesta käsin. Työvälineiden käyttötavan tulee entistä enemmän määräämään sen »näkömätön» ohjelmisto, jota koskevaa asiantuntemusta ei rationalisointikohteiden työntekijöillä välttämättä ole hallussaan. Kenen hallussa on tällöin käytännössä työvälineen lopulliseen asennukseen ja tätä kautta työn sisältöön liittyvä muotoilu, vaikka työntekijöillä muodollisesti olisikin mahdollisuus osallistua käyttöönottoprosessiin esim. projektiryhmien jäseninä?

Nämä kaikki voivat olla myös yritysten kannalta vaikeita ongelmia, vaikka ne systemaattisella tavalla hyödynnettyinä voivat tuodakin yrityksille tärkeitä strategisia etuja ay-liikkeen edunvalvontamahdollisuuksiin nähden.

3.2. Eri palkansaajaryhmien osallistumismahdollisuuksien eriytyminen: empiirinen esimerkki

Uusi rationalisointityyppi ei ilmeisesti tarjoamaan työn organisointia ajatellen samantaisia selviä »yleisiä malleja» kuten taylorismi.

Lähdettäessä siitä, ettei tietotekniikalla ole myöskään olemassa »vaikutustensa» osalta selvää »olemusta», joudutaan vastausta näiden »vaikutusten» muotoutumiseen etsimään muualta. Olennaisen tärkeäksi nousee itse käyttöönottoprosessi ja vaikutusmahdollisuudet siinä. En usko, että Wood on kovinkaan väärässä väittäessään, että »työryhmän alkuperäinen autonomian aste, status ja aseman vahvuus on tärkeempi ennustin uuden teknologian soveltamisen vaikutusten kannalta kuin mikään tämän sovellettavan innovaation sisäinen ominaispiirre» (Wood 1987, 13). Tämä on silti rajattava koskemaan tilannetta vain tietyn »kokonaistyön» sisällä — koko työmarkkinoiden tasolla väite on jo ongelmallisempi.

Empiirinen esimerkki suomalaisesta työelämästä osoittaa systematiikan, jolla eri palkansaajaryhmien mahdollisuudet olla vaikuttamassa käyttöönottoprosessissa eriytyvät huomattavasti toisistaan. Taulukossa 2 on esitetty työelämän suhteiden neuvottelukunnassa kuudesta modernista, tietotekniikkaa laajalti soveltavasta metalliteollisuuden yrityksestä kerättyyn aineistoon (Alasoini & Pekkola 1989) perustuva tulos. Taulukossa on esitetty neljästä palkansaajaryhmästä tietotekniikkaa työvälineinä käyttävien palkansaajien kokemukset vaikutusmahdollisuuksistaan työssäoloaikanaan tapahtuneiden teknisten muutosten yhteydessä.

Työntekijät ovat ko. aineiston mukaan pystyneet selvästi vähiten vaikuttamaan tapahtunei-

Taulukko 2. Kuuden suomalaisen metalliteollisuuden yrityksen tietotekniikkaa työvälineissään käyttävien palkansaajien käsitykset omista vaikutusmahdollisuuksistaan työssäoloaikanaan tapahtuneiden teknisten muutosten yhteydessä.

	Ylemmät toimih	Tekniset toimih	Teollisuus-toimih	Työntekijät
— muutoksia ei ole työssäoloaikanani tapahtunut	5	2	9	9
— en ole voinut vaikuttaa lainkaan	7	11	14	23
— muutoksista ilmoitettiin etukäteen	6	26	20	24
— muutoksista keskusteltiin etukäteen	34	32	33	15
— muutoksista sovittiin etukäteen	39	21	17	3
— en osaa sanoa	9	8	7	26
Yhteensä % (N)	100 (88)	100 (82)	100 (88)	100 (148)

(Lähde: Alasoini & Pekkola 1989, 182)

den teknisten muutosten yhteydessä, vaikka työntekijöillä ja eri toimihenkilöryhmillä on Suomessa pitkälti samanlaiset viralliset osallistumisjärjestelmät käytettävinaan. Mahdollisuudet osallistua käyttöönottoprosessiin ovat ryhmien välillä oleellisesti erilaiset ja eriytyminen näyttäisi kulkevan yllättävänkin tarkasti organisaatioiden hierarkiarakenteen mukaisella tavalla: Työntekijät kokevat tyypillisesti, etteivät ole pystyneet vaikuttamaan lainkaan tai heille on vain ilmoitettu etukäteen muutoksista (myös »en osaa sanoa»-vastanneet kuuluvat todennäköisesti juuri tähän ryhmään). Teollisuustoimihenkilöt ja tekniset toimihenkilöt kokevat tyypillisesti päässeensä keskustelemaan muutoksista, toisinaan myös sopimaan niistä, mutta toisinaan vain kuulemaan etukäteen. Ylemmät toimihenkilöt kokevat sen sijaan yleensä päässeensä sopimaan tai vähintään keskustelemaan etukäteen.

Ko. aineisto ei ole tilastollisessa mielessä edustava edes metalliteollisuutta kokonaisuutena koskien. Se kuitenkin viittaa sellaisen rakenteen olemassaoloon, jota kautta eri asemassa olevien palkansaajaryhmien mahdollisuudet olla vaikuttamassa omien työehtojensa muuttamiseen eriytyvät huomattavasti toisistaan. Uuden rationalisointityypin yhteydessä tapahtuvassa työn uusjaossa yritysten sisällä tällä voi olla kauaskantoistakin merkitystä.

3.3. Uusi ay-strategia?

Ay-liikkeen toimintapolitiikkaa rationalisointien yhteydessä voidaan kuvata Sandbergin (1984) käyttämää käsitteparia — *jakokysymykset* ja *tuotantokysymykset* — apuna käyttäen. Edellisillä Sandberg viittaa senkaltaisiin perinteisiin neuvottelukysymyksiin kuten palkkaukseen, työaikoihin, työllisyyteen ja tärkeimpiin fyysisiin tai »näkyviin» työolosuhdehaittoihin. Jälkimmäisissä taas on kyse senkaltaisista asioista kuten työtehtävien muotoilusta, työn organisoinnista, koulutuksesta ja toiminnan laatuun liittyvistä kysymyksistä.

Perinteisesti ay-liikkeen edunvalvonta on suuntautunut pitkälti vain jakokysymyksiin suurelta osittain jo siksi, että ovat »lähinnä» työntekijöiden välitöntä jokapäiväistä arkikokemusta ja niitä koskevat vaatimukset on helpompi formuloida mitattavissa oleviksi tavoitteiksi. Tuotantokysymyksistä esim. työtehtävien muotoilu on ollut kiinnostuksen kohteena lähinnä silloin, kun se on katsottu tarpeelliseksi taylorististen rationalisointien negatiivisten työsuo-

jelullisten vaikutusten lievittämiseksi.

Uuden rationalisointityypin mukaisessa tilanteessa tällainen strategia voi kuitenkin pitkällä aikavälillä jäädä hampaattomaksi. Olennaista kunkin ammattiryhmän edunvalvonnan kannalta tulee olemaan se, minkä osan ne tulevat saamaan uudella tavoin organisoidusta työstä ja mikä niiden rooli tulee olemaan Gustavsenin (1986) mainitsemissa uusien organisaatiokäytäntöjen luonti- ja generointiprosesseissa.

Perinteistä ay-liikkeen edunvalvontaa varjostaa teollisuudessa malli, jota Toikka ym. (1988) kutsuvat *käsityömais-rationalisoiduksi* ajattelumalliksi. Sen mukaisesti teollisuustyön kehitys näyttäytyy ikään kuin teollistumisen tieltä jatkuvasti yhä enemmän väistymään joutuvan käsityöläisen näkökulmasta: työn laadullisena »alenemisena». Ay-liikkeen päätöksentekorakenteet heijastavat usein tämänkaltaista ajattelutapaa osittain jo siksi, että neuvotteluprosesseja rationalisointitilanteissa johtavat ammattityöntekijät, joiden oma ammatillinen kompetenssi perustuu yhä käsityömaisille taidoille. Tyypillinen esimerkki tässä mielessä on konepajatuotanto, jonka työntekijäkunnan sisäistä jännitteistä työpaikoilta erilaisten työtehtävien arvostukseen liittyen on jo olemassa raportoituja esimerkkejä Suomestakin (Alasoini 1988; Alasoini & Pekkola 1989; Kortteinen 1987, 98—99).

Ammattiosastot pyrkivät suomalaisessakin teollisuudessa tietysti neuvottelemaan tietotekniikkaa työvälaineissään käyttäville työntekijöille mahdollisimman korkean palkkatason jakokysymykseen keskittyvän neuvotteluorientaation pohjalta. Ammattiosastojen on rationaalista saada uusille ja määrältään lisääntyville työtehtäville sovituksi aina jo alusta pitäen mahdollisimman suuri palkallinen arvostus työnantajalta. Kokonaan toinen asia on kuitenkin se, mikä on näiden uusien työtehtävien varsinainen arvostus ammattiosastojen neuvotteluprosesseja johtavien, tavallisesti ns. »vanhempien ammattimiesten» silmissä. »Vanhemmat ammattimiehet» voivat olla neuvottelemassa nuorille CNC-koneistajille tms. »automaatiotyöntekijöille» mahdollisimman korkeita palkkoja näiden työn suureen vaativuuteen, vastuuseen ym. vedoten. Samanaikaisesti kuitenkin muut »vanhemmat ammattimiehet» voivat itse kieltäytyä siirtymästä uusille työvälaineille ja kutsua joustavissa valmistusyksiköissä, -soluissa tai -järjestelmissä työskenteleviä nuoria koneistajia alentuvasti »palettiapinoiksi» näiden työn (konepalettien lataamisen ja purkamisen) todella

näyttäessä ulospäin pitkälti vain levottoman tuntuisealta hyppeilyltä paikasta toiseen!

4. LOPUKSI

Olen tässä artikkelissa esittänyt kritiikkiä viime vuosina organisaatio- ja työnsosiologiassa paljon esillä ollutta »joustavuusdiskurssia» kohtaan ja pyrkinyt hahmottamaan toisella tavoin teollisuustyön organisointiin liittyvää rationalisointiproblematiikkaa. Altmannin (1988; Altmann ym. 1986) erittelyjä hyväksi käyttäen olen puhunut *integratiivisesta rationalisointityypistä* ja sen mukanaan tuomista ongelmista teollisuuden työntekijöiden edunvalvontaa ajatellen.

Suurimpana uuden rationalisointityypin työntekijöille mukanaan tuomana ongelmana näen sen, että rationalisointeihin liittyviin päätöksentekoprosesseihin on äärettömän vaikea »tarttua» perinteisin osallistumisjärjestelmin. Rationalisoinnit etenevät asteittain, jatkuvasti uusia ja uusia integrointimahdollisuuksia tarjoavina prosesseina ja niiden seuraukset heijastuvat yritysten sisällä ja välillä eri toiminnoista toiseen hyvinkin monimutkaisin tavoin ilman ulospäin selvästi näkyvää »logiikkaa».

Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että niiden seuraukset olisivat täysin satunnaisia ja eri palkansaajien työmarkkina-asemasta irrallaan olevia. On oletettavissa, että uusi rationalisointityyppi eriyttää palkansaajien työehtoja ainakin kolmella akselilla:

Ensiksikin tärkeimpänä kriteerinä pidän sitä, mikä on ollut kunkin palkansaajaryhmän mahdollisuus olla vaikuttamassa muutostilanteessa. Kuten artikkelissa edellä empiiriseen aineistoon vedoten osoitin voidaan hyvällä syyllä otaksua, että suotuisimmassa asemassa tässä mielessä ovat ylempät toimihenkilöt ja heikoimmassa asemassa työntekijät. Asemaorganisaatiohierarkiassa on todennäköisesti hyvin tärkeä ennustin rationalisoinneista »selviytymisen» kannalta.

Toinen kriteeri liittyy asemaan organisaatioverkostoissa. Rationalisointien seuraukset ovat ns. ydinorganisaatioissa yleensä vähemmän ennalta-arvaamattomia kuin näiden ympärillä olevissa ja määrältään kasvavissa ns. satelliittiyhtymyksissä. Esimerkiksi Murray (1987) on osoittanut, minkälaisia työmarkkina-aseman mukaisia eriytymisprosesseja tällä tavoin dualisoitunut, »joustavan erikoistumisen» strategian mukainen teollinen rakenne voi voimistaa.

Kolmas eriyttävä kriteeri liittyy mies- ja nais-

työvoiman käyttöä ohjaaviin erilaisiin käytäntöihin. Uusi rationalisointityyppi todennäköisesti pitkälti uusintaa sukupuolten välisen työnjaon. Se teollisuustyöntekijöiden (kuten myös toimihenkilöiden) ryhmä, jota Kern ja Schumann (1984) kutsuvat »rationalisointivoittajiksi», koostuu todennäköisesti hyvin suurelta osin miehistä. Naisvaltaisilta teollisuudenaloilta on ylipäätään vielä vähemmän merkkejä löydettävissä uuden tuotantokäsitteen läpimurrosta kuin miesvaltaisilta (vrt. Fischer & Minssen 1987; Kasvio 1985, 14—23; Pollert 1988, 59)

LÄHTEET

- Alasoini, T.: CNC-teknologia ja konepajojen rakenne-muutos. *Sociologia* 25(1988): 3, s. 186—195.
- Alasoini, T. & Pekkola, J.: Muuttuva metalliteollisuus. Kehittyvä tekniikka, työn organisoinnin muutos ja työelämän suhteet erällä suomalaisilla metalliteollisuuden työpaikoilla, *Työelämän suhteiden neuvottelukunta* 4/1988, Helsinki 1989.
- Altmann, N.: *Rationalization and participation. Implementation of new technologies and problems of the work councils in the FRG*, Arbetslivscentrum, Stockholm 1988.
- Altmann, N. & Deiss, M. & Döhl, V. & Sauer, D.: Ein »Neuer Rationalisierungstyp» — neue Anforderungen an die Industriesoziologie. *Soziale Welt* 37(1986): 2, s. 191—207.
- Atkinson, J.: Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society* 12(1987): 1, s. 87—105.
- Ayres, R.U. & Miller, S.M.: *Robotics applications and social implications*, Ballinger, Cambridge (Mass.) 1983.
- Blackburn, P. & Coombs, R. & Green, K.: *Technology, economic growth and the labour process*, Macmillan, Houndsmill 1985.
- Drexel, I.: Neue Produktionsstruktur auf Italienisch: Veränderungen von Qualifikation, Arbeitsorganisation und Entlohnung in der westdeutschen und italienischen Stahlindustrie — Parallelen und Unterschiede. *Soziale Welt* 36(1985): 1, s. 106—127.
- Fischer, J. & Minssen, H.: Weder Reprofessionalisierung noch vollendeter Taylorismus. Neue Leistungs politik in der Bekleidungsindustrie. *Soziale Welt* 38(1987): 2, s. 197—210.
- Fox, A.: *Beyond contract: work, power and trust relations*, Faber and Faber, London 1974.
- Friedman, A.L.: *Industry and labour. Class struggle at work and monopoly capitalism*, Macmillan, London and Basingstoke 1977.
- Gustavsen, B.: Evolving patterns of enterprise organisation: the move towards greater flexibility. *International Labour Review* 125(1986): 4, s. 367—382.
- Hartmann, M.: Dequalifizierung oder Requalifizierung der Arbeit? — Über das Theorem der »reellen Subsumtion». *Leviathan* 13(1985): 2, s. 271—290.
- Haug, F.: Automationsarbeit und Politik bei Kern/Schumann. *Das Argument* 154(1985), s. 813—831.
- Hirsch-Kreinsen, H. & Schultz-Wild, R. (Hg.): *Rechner-*

- integrierte Produktion. Zur Entwicklung von Technik und Arbeit in der Metallindustrie*, Campus Verlag, Frankfurt/New York 1986.
- Hirsch-Kreinsen, H. & Wolf, H.: Neue Produktionstechniken und Arbeitsorganisation. Interessen und Strategien betrieblicher Akteure. *Soziale Welt* 38(1987): 2, s. 181—196.
- Hirschhorn, L.: *Beyond mechanization: work and technology in a postindustrial age*, MIT Press, Cambridge (Mass.) 1986.
- Julkunen, R.: *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen*, Vastapaino, Tampere 1987.
- Kasvio, A.: A new stage in the development of industrial work. *Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos D81/1985*, Tampere 1985.
- Kern, H. & Schumann, M.: *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmungen*, H.C. Beck, München 1984.
- Kern, H. & Schumann, M.: Limits of the division of labour. New production and employment concepts in West German industry. *Economic and Industrial Democracy* 8(1987): 2, s. 151—170.
- Koistinen, P.: Teknologiset uudistukset ja työvoiman käyttö. Tutkimus Suomen paperi- ja kartonkiteollisuudesta, *Työvoimaministeriön suunnitteluosaston työvoimapolitiittisia tutkimuksia nro 47*, Helsinki 1984.
- Kortteinen, M.: *Hallittu rakennemuutos?*, Hanki ja jää, Helsinki 1987.
- Littler, C.R.: Taylorism, Fordism and job design. Teoksessa Knights, D. & Willmott, H. & Collinson, D. (eds.): *Job redesign. Critical perspectives on the labour process*, Gower, Aldershot 1985.
- Manske, F.: Ende oder Wandel des Taylorismus? Von der punktuellen zur systematischen Kontrolle des Produktionsprozesses. *Soziale Welt* 38(1987): 2, s. 166—180.
- Murray, F.: Flexible specialisation in the 'third Italy'. *Capital & Class* 33(1987), s. 84—95.
- Piore, M.J. & Sabel, C.F.: *The second industrial divide. Possibilities for prosperity*, Basic Books, New York 1984.
- Pollert, A.: Dismantling flexibility. *Capital & Class* 34(1988), s. 42—75.
- Recent trends in flexible manufacturing*, United Nations Publications, New York 1986.
- Salaman, G.: *Work organisations. Resistance and control* Longman, London and New York 1979.
- Sandberg, Å.: *Framtidsfrågor på arbetsplatser. Om fackligt arbete med teknik, arbetsorganisation och production i fyra fallstudier*, Arbetslivscentrum, Stockholm 1984.
- Sayer, A.: New developments in manufacturing: the just-in-time system. *Capital & Class* 30(1986), s. 43—72.
- Springer, R.: Die Entkoppelung von Produktions- und Arbeitsprozess. Zur Gestaltbarkeit von Arbeitsorganisation — dargestellt am Beispiel des Maschinenbau. *Zeitschrift für Soziologie* 16(1987): 1, s. 33—43.
- Toikka, K. & Hyötyläinen, R. & Ruuhilehto, K.: Asettajien työtapa ja auton kokoonpanotyön kehitysmahdollisuudet. Teoksessa Ranta, J. & Huuhtanen, P. (toim.): *Informaatiotekniikka ja työympäristö. Osa III, Työsuojelurahaston julkaisuja n:o A3*, Helsinki 1988.
- Williams, K. & Cutler, T. & Williams, J. & Haslam, C.: The end of mass production? *Economy and Society* 16(1987): 3, s. 404—439.
- Wood, S.: The deskilling debate, new technology and work organization. *Acta Sociologica* 30(1987): 1, s. 3—24.