

TOIMISTOVALIOKUNNAN KOKOUS

Aika 20.6.1983 kello 9.00

Paikka SAK, kokoushuone 2

- Asiat
- 1 Kokouksen avaus ja päätösvaltaisuus
 - 2 Esityslistan hyväksyminen
 - 3 Edellisen kokouksen pöytäkirjan tarkistaminen
 4. Vakuutustalkoot - Kansan edustajat
 5. Henkilöstöasiat
 - 1.Yrjö Sirolan eronpyyntö
 2. SAK:n palkansaajarahastotyöryhmän asian-
tuntijan nimeäminen
 3. Palkansaajarahastotyöryhmän työn edistämismatka
 4. VAKL:n edustajakokous Oslossa 23.6.-30.6.83
 5. Ystävyysskaupunkikokous NL:ssa - Antti Mattila
 6. Ystävyyssfestivaalit Neuvostoliitossa
 6. SAK:n edustus Maailman Rauhanneuvostossa vv -83-86
 7. Toimistovalioikunnan kokousajat syksyllä 1983
 8. SAK:n ja Helsingin Yliopiston tutkimusyhteistyö
 9. Muut mahdollisesti esille tulevat asiat
 10. Kokouksen päättäminen

TOIMISTOVALIOKUNNAN KOKOUS

Aika 20.6.1983 kello 9.00-10.25

Paikka SAK, kokoushuone 2

Läsnä Pertti Viinanen puheenjohtaja
Olavi Hänninen
Raimo Kantola
Per-Erik Lundh
Rauno Kousa
Pertti Öhman
Irene Vähätalo sihteeri
Heikki Kettunen Kansa-yhtiöt 4.§.
Pertti T.Hyvönen -"- "
Osmo Kirkkola -"- "

1.§.

Kokouksen avaus ja päätösvaltaisuus

Puheenjohtaja Viinanen avasi kokouksen, joka todettiin päätösvaltaiseksi.

2.§.

Esityslistan hyväksyminen

Hyväksyttiin kokoukselle esitetty esityslista lisäyksillä:

5. 7. Pertti Viinasen matka Neuvostoliittoon 5.-15.7.
5. 8. Rauno Kousa Tanskaan 31.7.-3.8.
5. 9. Toimistovaliokunnan ja Op.Yhteistuen johtoryhmän kokous- ja neuvottelumatka Viipuriin
- 5.10. Raimo Kantolan matka Namibia-koulun vihkiäisiin
- 5.11. kv.arkistojärjestäjän palkkaaminen määräajaksi

3.§.

Edellisen kokouksen pöytäkirjan tarkistaminen

Hyväksyttiin kokouksen 13.6.1983 pöytäkirja.

4.§.

Vakuutustalkoot

Osastopäällikkö Heikki Kettusen selvitys vakuutustalkoista, jotka olivat onnistuneet yllättävän hyvin, merkittiin tiedoksi. Selostus liitteenä 4.

Projektisihteeri Hyvönen ilmoitti, että talkoita jatketaan syksyllä operaatio "helmenkalastuksena", jolloin vakuutusvastaavien verkko aktivoidaan ja valitaan uusia. Tavoitteena siirtotason ylläpitäminen. Suunnitelmaa kehitellään edelleen.

TOIMISTOVALIOKUNNAN KOKOUS

Asiasta käydyn keskustelun jälkeen puheenjohtaja Viinanen esitti kiitoksen saadusta selvityksestä, mikä merkittiin tiedoksi.

5.§.

Henkilöstöasiat

1. Yrjö Sirolan eronpyyntö

Yrjö Sirolalle myönnettiin pyytämänsä ero SAK:n lakiemiehen tehtävästä 1.8.1983 lukien.

Päätettiin julistaa virka avoimeksi kesäkuun aikana.

HALLITUKSEEN 15.8.

2. SAK:n palkansaajarahastotyöryhmän asiantuntijan nimeäminen

Päätettiin nimetä Harri Hasko SAK:n palkansaajarahastotyöryhmän asiantuntijaksi Jouko Heinon tilalle.

LIITE 5.2.

3. Palkansaajarahastotyöryhmän työn edistämismatka

Myönnettiin Matti Kopperille ja Peter J. Boldtille lupa tutkimusasiain valiokunnan Tukholman matkan (24.-25.8.83) yhteydessä jäädä Ruotsiin pariiksi päiväksi keskustellakseen palkansaajarahastojen silloisesta tilanteesta viranomais-ten ja ay-edustajien kanssa.

Kustannukset

Hki-Tholma-Hki lisäkustannukset	1000,-
Majoitus	500,-
Päivärahat 2x2 Ruotsin päiväraha	840,-
Muut kulut	<u>200,-</u>

mk 2540,-

Varattiin mahdollisuus täydentää osanottoa yhdellä henkilöllä. LIITE 5.3.

4. VAKL:n edustajakokous Oslossa 23.-30.6.83

Päätettiin nimetä SAK:n varsinaisiksi kokous-edustajiksi Oslossa 23.-30.6.1983 pidettävään VAKL:n 13. edustajakokoukseen

Pertti Viinanen
Per-Erik Lundh
Markku Jääskeläinen

TOIMISTOVALIOKUNNAN KOKOUS

Tuulikki Kannisto
Kaija Kallinen
Teuvo Hömppi

sekä tulkiksi Raili Blom
ja lehtimiehenä Sakari Montonen

Kustannukset:

Lennot Hki-Oslo-Hki 5 2720,- x 9 (Viinanen 2x)		24 480,00
Päivärahat per edustaja	3x220,-	
	1x 94,-	3 770,00
Jääskeläinen	7x220,-	
	1x 94,-	1 634,-
Viinanen	4x220,-	
	1x 94,-	
	1x 47,-	1 021,00
Montonen	2x220,-	
	1x 94,-	534,-
Hotellit n. 450 mk/vrk		n.17 300,00

n. mk 48.789,-

LIITE 5.4.

5. Ystävyysskaupunkikokous Neuvostoliitossa

Päätettiin myöntää Antti Mattilalle 17.-25.8.83 väliseksi ajaksi vapaata työstään voidakseen osallistua Porvoon edustajana VII ystävyysskaupunkikokoukseen Jaroslavissa.
Kustannuksista vastaa Porvoon kaupunki.

LIITE 5.5.

6. Ystävyyssfestivaalit Neuvostoliitossa

Suomen ja Neuvostoliiton nuorison ystävyyssfestivaaleille, mitkä pidetään 1.-9.7.83 Neuvostoliitossa, nimettiin SAK:n edustajiksi Markku J. Jääskeläinen ja Timo Roppola.

Kustannukset:

Matkat ja osallistumismaksut	2x500,-	1 000,-
Päivärahat 10x94x2 henkilöä		1 880,-

mk 2.880,-

LIITE 5.6.

7. Matka Neuvostoliittoon

Hyväksyttiin Pertti Viinasen matka Neuvostoliittoon 5.-15.7.1983.

TOIMISTOVALIOKUNNAN KOKOUS

8. Pohjoismainen taloudenhoitajien kokous

Hyväksyttiin Rauno Kousan matka vaimoineen 31.7.-3.8.1983 Tanskassa pidettävään Pohjoismaiseen taloudenhoitajien kokoukseen.

9. Toimistovalioikunnan kokousmatka

Päätettiin pitää 4.-7.8.83 Viipurissa toimistovalioikunnan kokous- ja neuvottelutilaisuus yhdessä Op. Yhteistuen johtoryhmän kanssa.

10. Namibia-koulun vihkiäiset

Hyväksyttiin Raimo Kantolan matka 23.8.-1.9.83 Angolaan Namibia-koulun vihkiäisiin.

11. Kv. arkistoaineiston järjestäjän palkkaaminen - pöydältä

Päätettiin palkata Pekka Kalliokoski määräaikaiseen työsuhteeseen ajalle 1.8.1983-31.1.1984 kansainvälisen jaoston arkistoaineiston järjestäjäksi. Palkka 5200,-/kk + lounasetu.

LIITE 5.11.

6.§.

SAK:n edustus Maailman Rauhanneuvostossa

Merkittiin Marja-Liisa Riskilän valinta Maailman Rauhanneuvoston jäseneksi vv. 1983-86; varalla Teuvo Hömppi.

7.§.

Toimistovalioikunnan kokousajat syksyllä 1983

Vahvistettiin toimistovalioikunnan kokousaika- tauluksi syyskaudella 1983:

ma	kello 9.00	8. 8.
		22. 8.
		29. 8.
	8.30	12. 9.
		19. 9.
		26. 9.
ke	13.00	12.10.
ma	9.00	17.10.
		31,10.
		14.11.
		21.11.
		28.11.
ke		7.12.
ma		19.12.

TOIMISTOVALIOKUNNAN KOKOUS

8.§.

SAK:n ja Helsingin Yliopiston tutkimusyhteistyö

Päätettiin, että SAK rahoittaa esitutkimuksen uudesta teknologiasta ja työelämän suhteiden muutoksesta antamalla 50.000,- mk Helsingin Yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskukselle. 20.000,- mk rahoituksesta hoidetaan järjestötutkimuksen määrärahasta. Loput 30.000,- mk budjetoidaan vuodelle 1984. Tutkimuksen tekee VTL Kari Vähätalo professori Tapani Purolan toimiessa työn valvojana.

Kustannukset koostuvat ensisijaisesti tutkijan palkasta ja sosiaalikulusta. Hankkeen kesto on syyskuun alusta vuoden 1983 loppuun.

LIITE 8.

9.§.

Esille tulleet asiat

1. CGT:n rauhantapahtuma 19.6.1983

Vahvistettiin kokouksessa 13.6.83 ehdollisesti hyväksytty Markku J.Jääskeläisen matka Pariisiin CGT:n rauhantapahtumaan.

2. Markkinointisopimus

Todettiin Oy Siveko Ab:n kanssa tehty markkinointisopimus.

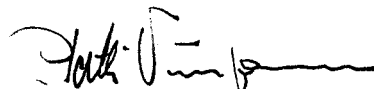
LIITE 9.1.


10.§.

Kokouksen päättäminen

Kokous päättyi kello 10.25.

Vakuudeksi


Pertti Viinanen
puheenjohtaja


Irene Vähätalo
sihteeri

KANSA-YHTIÖT

SAK-KANSA YHTEISTYÖ

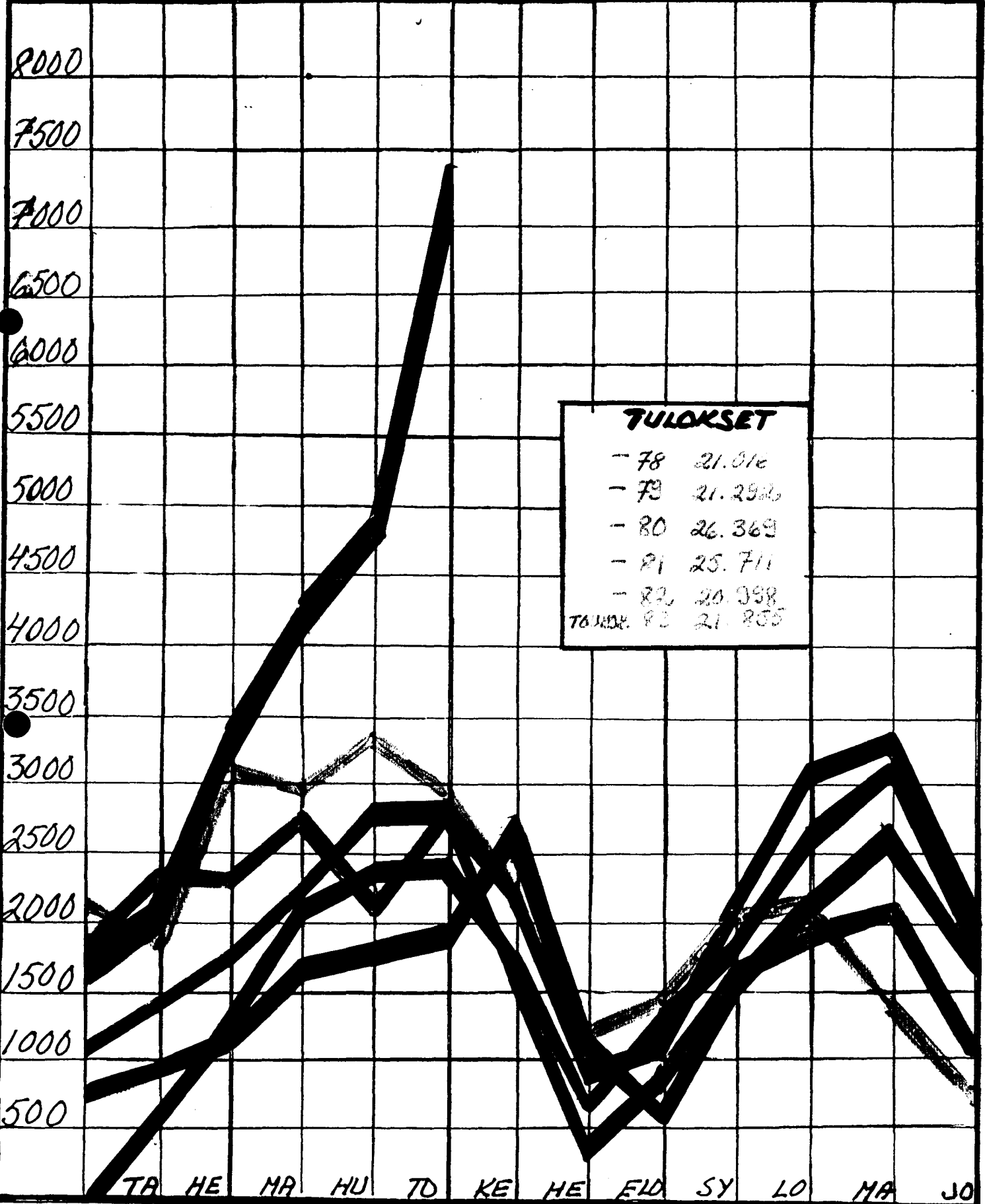
KEVÄÄN 1983 TOIMINTARAPORTTI

SAK:N TOIMISTOVALIOKUNTA 20.6.83

1. KÄYRÄT
2. YHTEENVETO VV-RAPORTISTA
3. KEVÄÄN 1983 TULOKSEN ANALYSOINTI
4. KEVÄÄN 1983 MENESTYSTEKIJÄT
5. OPERAATIO HELMENKALASTUS

KAMPANJARAPORTTI

— 80
— 79
— 83
— 82



KANSA-YHTIÖT

YHTEENVETO VV-RAPORTISTA

SAK-KANSA YHTEISTYÖ

AIKA: TOUKOKUU 1983

LAATIJA: KIRSI HYYTIÄINEN

						T A L K O O T Y Ö	
ALUE	VV-MÄÄRÄ	AKTIVOITUNEITA	AKTIIVI %	TULOS	M-TULO ODOT	TALKOOLAISIA	TALKOO %
UHKI	903	263	29,1	3885	730 380	73	8,1
KAASU	324	99	30,6	1488	279 744	55	17,0
E-S YHT.	1227	362	29,5	5373	1 010 124	128	10,4
L-S	691	283	40,9	4324	812 912	186	26,9
I-S	464	232	50,0	3087	580 356	105	22,6
KE-S	970	373	38,4	5606	1 053 928	169	17,4
P-S	604	165	27,3	3461	650 668	91	15,1
KOKO MAA	3956	1415	35,8	21851	4 107 988	679	17,1

JAKELU:

PALO
MIETTINEN
ALUEJOHTAJAT
MYYNTIPÄÄLLIKÖT

KEVÄÄN 1983 TULOKSEN ANALYSOINTI

1 Tavoite / tulos vertailu

TAVOITE	TULOS						
1. Varmentaa vuoden -81 hyvä siirtotulos	1. Vuoden -81 tulostaso saavutettiin (3181 kpl)						
2. Nostaa tasoa -81:stä	2. Taso nousi 67,2 % (3181 → 5331 lv:tä)						
3. aktivoida vv-verkkoa	3. Palkkion saajia						
4. aktivoida pp/ vv yhteistyötä	<table border="1"> <thead> <tr> <th>-81</th> <th>-83</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>445</td> <td>841</td> <td>+88,9</td> </tr> </tbody> </table>	-81	-83	%	445	841	+88,9
-81	-83	%					
445	841	+88,9					
	4. ei arviota numeroissa						
	panosvaraus 200 000						
	käytettiin 70 000						

2 Keskeiset tulosnumerot

	-82	-83	%
LV-siirrot	1620	5331	+ 229
AUTO-siirrot	992	3222	+ 224
AY-vakuutus	810	2853	+ 252
KAIKKI YHT.	7524	21855	+ 190,4

TALKOOLAISIA	679	henkilöä
AKTIVOITUNEITA	1415	"
KOKO VV-VERKKO	3956	"
KASVU	n. 20	%

KANSA-YHTIÖT

SAK-KANSA YHTEISTYÖ

4. KEVÄÄN 1983 MENESTYSTEKIJÄT

YLEENSÄ

- 0 HENKILÖSTÖN SITOUTUMINEN SAK-KANSA YHTEISTYÖHÖN
- 0 ALUEISEN / PÄÄKONTTORIN YHTEISTYÖILMAPIIRIN KASVU
- 0 UUSI ORGANISAATIO

TALKOOT

- 0 ALKUVUODEN ALUEELLISET TYÖKOKOUKSET
- 0 SAK:N ARVOVALTA MUKANA
- 0 TYÖ AATTEELLISELLA POHJALLA
- 0 INNOSTAVA, UUSI VIRIKEMATERIAALI
- 0 MAINONNAN TUKI TALKOILLE
- 0 SELKEÄ, HELPPO TAVOITEASETANTA
- 0 LAADUKAS PALKINTO
- 0 VOIMAKAS PANOSTUS SISÄISEEN VIESTINTÄÄN
- 0 UUDET MITTARIT
 - TALKOOPROSENTTI
 - AKTIVOITUMISPROSENTTI

HEIKKOUSTEKIJÄT

- 0 PIIRIPÄÄLLIKKÖKUNNAN EPÄTASAISUUS

JATKO

- 0 OPERAATIO HELMENKALASTUS ALKAA 1.9.83

5 OPERAATIO HELMENKALASTUS

- TOIMINTA ALKAA 1.9.83

OPERAATIO PÄHKINÄNKUORESSA

KOHDERYHMÄ: VAKUUTUSVASTAAVAT

TAVOITE: AKTIIVISUUSPROSENTIN NOSTAMINEN

SIIRTOTULOSTASON VARMENTAMINEN

KESKEISET TEKIJÄT:

0 POHJAA TALKOISIIN

0 LV-SIIRROT EDELLEEN PÄÄASIA

0 SELKEÄT, MUTTA NYT YKSILÖLLISET TAVOITTEET

0 KANSAN TYÖNJOHDON ROOLI KOROSTETUSTI ESILLÄ

0 JÄRJESTÖPUTKEN OPERATIIVINEN TUKI

SAK:n hallitukselle

Ilmoitan eroavani SAK:n lakimiehen tehtävästä
1.8.1983 lukien.

Kiitän hallituksen jäseniä ja SAK:n toimiston
henkilökuntaa hyvistä yhteistyön vuosista.

Helsingissä kesäkuun 13 päivänä 1983


Yrjö Sirola

SAK r.y.

NIMITYS

Talouspoliittinen jaosto/BJB/as

14.6.1983

1 (1)

SAK:N TOIMISTOVALIOKUNTA 20.6.1983

SAK:N PALKANSAAJARAHASTOTYÖRYHMÄN ASIANTUNTIJA

SAK:n palkansaajarahastotyöryhmän asiantuntija, tutkimussihteeri Jouko Heino on eronnut SAK:n palveluksesta.

Palkansaajarahastotyöryhmä on kokouksessaan 25.5.1983 päättänyt esittää toimistovaliokunnalle, että Jouko Heinon tilalle nimettäisiin työryhmän asiantuntijaksi Harri Hasko, joka elokuussa siirtyy SKDL:n palveluksesta TTT:n tutkijaksi. Harri Haskolla on palkansaajarahastoihin liittyvä tutkimusaihe.

PÄÄTÖSESITYS

Harri Hasko nimetään SAK:n palkansaajarahastotyöryhmän asiantuntijaksi Jouko Heinon tilalle.

ASIAN VALMISTELIJA

Palkansaajarahastotyöryhmä

ASIAN ESITTELIJÄ

Antero Tuominen

SAK:N TOIMISTOVALIOKUNTA 20.6.1983

PALKANSAAJARAHASTOTYÖRYHMÄN TYÖN EDISTÄMISMATKA

SAK:n palkansaajarahastotyöryhmän työskentelun kannalta on Ruotsin hallituksen ja ay-liikkeen päätösten ja kannanottojen seuranta ja taustan selvittäminen hyvin tärkeätä.

Ruotsin hallitus on ilmoittanut antavansa esityksen palkansaajarahastoista syysvaltiopäiville.

Palkansaajarahastotyöryhmä päätti kokouksessaan 25.5.83 anoa toimistovaliokunnalta luvan työryhmän jäsenen Matti Kopperin ja projektisihteeri Peter J. Boldtin tutkimusasiain valiokunnan Tukholman matkan yhteydessä jäädä Ruotsiin pariksi päiväksi keskustellakseen palkansaajarahastojen silloisesta tilanteesta viranomais-ten ja ay-edustajien kanssa.

Tutkimusasiain valiokunnan matka on suunniteltu järjestettäväksi 24. - 25.8.1983.

KUSTANNUKSET	Helsinki - Tukholma - Helsinki	
	lisäkustannukset	1000.-
	Majoitus	500.-
	Päivärahat 2 x 2 Ruotsin pväraha	840.-
	Muut kulut	<u>200.-</u>
		<u>Yhteensä 2540.-</u>

ASIAN VALMISTELIJA

Palkansaajarahastotyöryhmä/AT/PJB

ASIAN ESITTELIJÄ

Antero Tuominen

PÄÄTÖSESITYS

Hyväksytään Matti Kopperi ja Peter J. Boldt em. matka.

Kansainvälinen jaosto

15.6.1983

Kv.valiokunta 25.5.1983

Toimistovaliokunta 20.6.1983

VAKL:IN EDUSTAJAKOKOUS OSLOSSA 23.6.-30.6.1983

Päätösesitys Esitetään, että SAK:n varsinaisiksi kokousedustajajiksi VAKL:n 13. edustajakokoukseen nimetään
 Pertti Viinanen
 Per-Erik Lundh
 Markku Jääskeläinen
 Tuulikki Kannisto
 Kaija Kallinen
 Teuvo Hömppi

sekä tulkiksi

Raili Blom

ja lehtimiehenä

Sakari Montonen

Asian valmistelija

kv.jaosto / Markku Jääskeläinen

Kustannukset

Lennot Hki-Oslo-Hki á 2720.- 9 x 2720.-	24 480.00
(Viinanen 2 x)	
Päivärahat á 220.- per edustaja 3x220.-	
	1x 94.-754.-3 770.00
Jääskeläinen 7x220.-	
	1x 94.- 1 634.00
Viinanen 4x220.-	
	1x 94.-
	1x 47.- 1 021.00
Montonen 2x220.-	
	1x 94.- 534
Hotellit n. 450 mk vrk	n. 17 300:00

n. 48 789.00 mk

=====

Muut sak-

laiset osallistujat

Tiedoksi muut VAKL:in kokoukseen osallistuvat:
 Pekka Salonen (PSI:n edustajana)
 Benita Kopra (tulkki) KTV
 Jukka Oas Metall
 Pekka O. Aro Paperi

Sopimusjaosto

AM/ts

13.6.1983

Toimistovaliokunta 20.6.1983

VII YSTÄVYYSKAUPUNKIKOKOUS 17.-25.8.1983
JAROSLAVLISSA, NEUVOSTOLIITOSSA/
ANTTI MATTILAN OSALLISTUMINEN

Porvoon kaupunki on valinnut edustajakseen VII ystävyyskaupunkikokoukseen 17.-25.8.1983 Jaroslavlissa, Neuvostoliitossa

SN-seuran Porvoon osaston puheenjohtajan,
rationalisointisihteeri
Antti Mattilan.

Kustannukset

Kustannuksista vastaa Porvoon kaupunki.

Päätösesitys

Rationalisointisihteeri Antti Mattila saa 17.-25.8.83 väliseksi ajaksi vapaata työstään voidakseen osallistua Porvoon edustajana VII ystävyyskaupunkikokoukseen Jaroslavlissa.

(Antti Mattilalla on pitämättä 2. viikko vuoden 1983 talvilomasta)

Asian esittelijä

Per-Erik Lundh

Toimistovaliokunnalle

Suomen ja Neuvostoliiton nuorison neljännet perinteiset ystävyysfestivaalit pidetään Neuvostoliitossa 01.-09.07.1983. Festivaalin teemana on rauha, solidaarisuus, yhteistyö.

Suomesta festivaaleille osallistuu 100 hengen virallinen valtuuskunta ja noin 700 nuoren ystävyysjunaryhmä. SAK:n nuorisovaliokunnan kiintiö virallisesta valtuuskunnasta on viisi paikkaa.

Esitän, että toimistovaliokunta nimeää SAK:n edustajiksi Markku J. Jääskeläisen ja Timo Roppolan ja että liitot täyttävät kolme muuta paikkaa.

Lauri Ihalainen

Liite

Kustannusarvio

KUSTANNUSARVIO

Matkat ja osallistumismaksut 2 x 500 mk 1.000 mk

Päivärahat 10 x 94 mk x 2 henkilöä 1.880 mk

Yhteensä 2.880 mk

=====

12.5.1983

Toimistovaliokunnalle

KANSAINVÄLISEN ARKISTOAINEISTON
JÄRJESTÄJÄN PALKKAAMINEN AJALLE
1.8.1983-31.1.1984

Valtionarkiston tarkastaja käydessään 24.9.1982
Ay-arkistossa huomautti SAK:n kansainvälisen jaoston
arkistoinnista. Osaston arkistointi tulisi hoitaa SAK:n
kustantamana.

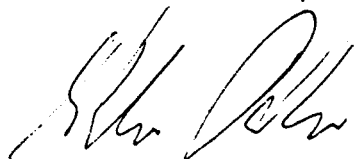
Kansainvälistä kirjeenvaihtoa ja jaoston asiakirja-aineis-
toa on siirretty järjestämättömänä arkistoon, jossa tätä
on kaikkiaan vuodesta 1931 lähtien noin 30 hyllymetriä.
Lisäksi aineistoa on kansainvälisen jaoston työntekijöil-
lä huoneissaan melkoinen määrä. Tämä kaikki aineisto tu-
lisi järjestää sekä luoda jatkuva arkistointisysteemin
mukainen järjestelmä asiakirjojen luovuttamiseksi jatkos-
sa järjestettyinä Ay-arkistoon. Kansainvälisen kirjeen-
vaihdon ja asiakirja-aineiston järjestäminen vaatii kieli-
taitoa, arkistokoulutuksen ja arkistotyökokemusta.

Arkistovaliokunta ja talousosasto ovat viime syksynä
käsitelleet asiaa myönteisesti.

Arkistojärjestäjä voi työskennellä arkiston tiloissa.

PÄÄTÖSESITYS

Toimistovaliokunta päättää palkata Pekka Kalliokosken
määräaikaiseen työsuhteeseen ajalle 1.8.1983-31.1.1984
kansainvälisen jaoston arkistoaineiston järjestäjäksi.
Palkka 5200 mk/kk.



Mikko Paiho
arkistovaliokunnan
puheenjohtaja



Markku Jääskeläinen
Kv-asiain sihteeri

HUM.KAND.Pekka Kalliokoski

on Valtionarkistossa järjestänyt erilaisia arkistokokouksia. Ay-arkistossa Pekka Kalliokoski järjesti syksyllä 1982 VTY:n arkiston ja ammattiosastojen arkistot, kevään 1983 hän on ollut Kemian Työntekijäin Liiton arkistoa järjestämässä.

Pekka Kalliokoski pystyy järjestämään ruotsin-, saksan-, englannin-, venäjän- ja ranskankielistä aineistoa.



SUOMEN RAUHANPUOLUSTAJAT

— Fredskämparna i Finland ry.
The Peace Committee of Finland
Comité de la Paix en Finlande
Комитет сторонников мира Финляндии

Bulevardi 13 A 9
SF-00120 HELSINKI 12
Puh. - Tel. 640 223
Postisiirto - Postgiro 18755-4
Cable adress: Peacefinn Helsinki

HELSINKI
HELSINGFORS 14.6.1983

Suomen Rauhanpuolustajat ry:n esitys Maaailman Rauhanneuvoston jäseniksi 1983 - 86

- Ulla Gyllenberg, RKPn naisliiton puheenjohtaja (jatkaa).
- Marjo Hirsimäki, Suomen Nuorisotoimikunnan puheenjohtaja (jatkaa).
- Kalevi Kilpi, SKDLn liittoneuvoston puheenjohtaja (jatkaa).
- Jarmo Mäkelä, toimittaja, (jatkaa).
- Marjatta Stenius-Kaukonen, SRPn puheenjohtaja (jatkaa).
- Eino S. Repo, SRPn varapuheenjohtaja (jatkaa).
- Paavo Rintala , SRPn puheenjohtaja (jatkaa)
- Sorjo Saarinen, SRPn varapuheenjohtaja, Työpaikkojen Rauhantoimikunnan varapuheenjohtaja (jatkaa).
- Ilkka Kanerva, Kansallisen Kokoomuksen eduskuntaryhmän jäsen, SRPn keskusjohtokunnan jäsen (uusi).
- Erkki Maasalo , STTKn järjestöpäällikkö (uusi).
- Marja-Liisa Riskilä, SAKn rauhanasian neuvottelukunnan puheenjohtaja (uusi), varalle Teuvo Hömppi.
- Harri Moisio, SDNLn puheenjohtaja (uusi).
- Jouko Kajanoja, SKPn puheenjohtaja, SRPn valtuuston jäsen (uusi).
- Taisto Sinisalo, SKPn kansainvälisten asioiden jaoston puheenjohtaja, SRPn keskusjohtokunnan jäsen (uusi).
- Anna-Liisa Piipari, SDPn eduskuntaryhmän jäsen, SRPn valtuuston jäsen (uusi)
- Jukka Juusela, varalle päätoimittaja Tapani Lepola.
- Orvokki Kangas, varalle, ministeri Eeva Kuuskoski-Vikatmaa, SRPn keskusjohtokunnan jäsen.

-
- Edelleen Maaailman Rauhanneuvoston jäseninä toimisivat MRNn suomalainen varapuheenjohtaja ja puhemiehistön suomalaiset jäsenet.

Tiedoksi,
Teuvo.

John R. G. G.

SAKn Toimistovaliokunnalle. 20.6.1983.

Aikaisemmin Maailman Rauhanneuvoston neuvostossa SAKn edustajana on ollut RAVn puheenjohtaja Lauri Vilponiemi.

Kaikkiaan Suomesta tähän neuvostoon kuuluu 18 jäsentä edustaen laajasti erillaisia poliittisia suuntauksia - ei kuitenkaan SMPtä, POPTa, Perustuslaillisia jne....

Nyt Prahassa neuvosto valitaan uudestaan 21 - 27.6.1983.

Mielestäni SAKn RAVta Maailman Rauhanneuvoston suomalaisessa ryhmässä voisi edustaa Marja-Liisa Riskilä ja varalla allekirjoittanut.

M-L Riskilä on suostunut tällaiseen järjestelyyn.

Taloudellisesti kyseinen edustus ei ole meille aiheuttanut menoja ja eikä ilmeisesti aiheutakkaan.

Asiaa valmisteli Teuvo Hömppi.

Hallintojaosto Vähätalo

Toimistovaliokunta 20.6.1983

TOIMISTOVALIOKUNNAN KOKOUSAIKATAULU SYYSKAUDELLE 1983

ma kello 9.00	pvm	hallituksen kokoukset tiedoksi
	8. 8.	15. 8.
	22. 8.	
	29. 8.	5. 9.
	12. 9.	
	19. 9.	
	26. 9.	3.10.
	10.10.	
	17.10.	
	24.10.	
	31.10.	7.11.
	14.11.	
	21.11.	
	28.11.	12.12.
	19.12.	

Päätösesitys

Vahvistetaan toimistovaliokunnan kokousaikataulu
syyskaudella 1983

Toimistovaliokunta 20.6.1983

SAK:N JA HELSINGIN YLIOPISTON TUTKIMUS-
YHTEISTYÖ: esitutkimus uudesta teknolo-
giasta ja työelämän suhteiden muutok-
sesta

- Taustaa - Yliopiston ja SAK:n johdon tapaaminen 1980
 - Seminaari Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksessa
 SAK/Yliopiston edustajat syyskuussa 1981
 - Sovittiin tutkimusteemasta "Teknologia ja työelämän
 muutos"
 - 1981 - 1983 tutkimusyhteistyöryhmä SAK/Yliopisto:
 Öhman, Helin, Vähätalo, Purola
 - On yritetty saada Suomen Akatemian rahoitusta em.
 teemalle. Toistaiseksi ilman menestystä.
 - Tutkimushankkeen edistyminen edellyttää esitutkimuksen
 rahoittamista.
 - Tutkimus on myös SAK:n tutkimusasiain valiokunnan toi-
 mintasuunnitelmassa ja on SAK:n edustajakokouksen
 painoalueita.
 - Esitutkimuksen tuloksia hyödynnetään SAK:n järjestö-
 tutkimuksessa.

Esitys SAK:n toimistovaliokunta rahoittaa esitutkimuksen
 antamalla 50.000 mk Helsingin Yliopiston Lahden yli-
 opiston tutkimus- ja koulutuskeskukselle. 20.000 mar-
 kkaa rahoituksesta hoidetaan järjestötutkimuksen määrä-
 rahasta. Loput 30.000 mk budjetoidaan vuodelle 1984.
 Tutkimuksen tekee VTL Kari Vähätalo professori Tapani
 Purolan toimiessa työn valvojana.

Kustannukset koostuvat ensisijaisesti tutkijan palkas-
 ta ja sosiaalikulusta. Hankkeen kesto on syyskuun
 alusta vuoden 1983 loppuun.

Asian valmistelija/esittelijä

Pentti Öhman

LIITE

Tutkimussuunnitelma: Uusi teknologia ja työelämän
 suhteiden muutos

Kari Vähätalo

Uusi teknologia ja työelämän suhteiden muutos -
Tutkimussuunnitelma

1. Tutkimuksen lähtökohdat

1.1. Tutkimuksen viitekehys

Suomessa on viime vuosina verraten laajalti keskusteltu ns. uuden teknologian (mikroprosessorien, pienoistietokoneiden tai teollisuusrobottien) vaikutuksista työelämään. Keskustelu on kuitenkin vielä melko pitkälle rajautunut teknologian välittömiin työllisyysvaikutuksiin, vaikka myös teknologian laajempia yhteiskunnallisia vaikutuksia on jossain määrin pyritty kartoittamaan mm. teknologiakomitean yhteydessä (ks. Teknologiakomitean mietintö 1981, liite 3).

Työllisyysvaikutusten voidaan kuitenkin olettaa olevan uuden teknologian työelämään kohdistuvista vaikutuksista vasta jäävuoren näkyvin osa, sen huippu. Käsillä olevan tutkimuksen tarkoituksena on keskittyä uuden teknologian niihin vaikutuksiin, jotka ensisijaisesti kohdistuvat työpaikkatasoisten työmarkkinoiden ja työsuhteiden muovautumiseen.

Yleinen ammatillisen kvalifikaation tai ammattien sosiologian teoria ei anna kovinkaan yksiselitteisiä saatikka riidattomia vastauksia teknologian vaikutuksista mm. ammatirakenteiden muovautumiseen. Teknologian vaikutusten yleistä suuntaa koskevat teoriat ja empiiriset tulokset ovat pikemminkin keskenään varsin ristiriitaisia ja eräiltä keskeisiltä johtopäätösten osiltaan jopa vastakkaisiakin.

Laajimmin teknologiakeskustelua on teoreettisella tasolla käyty yhtäältä ammattitaitojen kuoleutumisen - dequalifikaation - ja eräänlaisen U-käyräteorian - rekvalifikaation - eri mallivaihtoehtojen kesken. Kummassakin teoriaperinteessä ollaan kylläkin varsin pitkälle yksimielisiä siitä, että työn organisoinnin muutos perinteisestä monipuolisesta ammattityöstä kohden tayloristisen massatuotannon tyyppillistä ositettua työtä on johtanut teollisiin työympäristöihin, missä työntekijöiden kohdalla työ on tullut yhä vähemmän inhimillisiä tarpeita tyydyttäväksi ja samalla ihmisten välittömät mahdollisuudet vaikuttaa työhön ja työehtoihin sekä individualististen että kollektiivisten prosessien kautta ovat heikentyneet. Tälle hyvin yleiselle tasolle yksimielisyys päättyykin.

Huomattava osa etenkin marxilaisista tutkijoista on edustanut näkemystä, jonka mukaan tämä ammatillisen taidon yleinen kuoleutumisteesi, joka toteutuu tayloristisen yritys-ideologian kautta, on ammattien kehityksessä jopa ainoa merkittävä kehityssuunta. Puhtaaksiviljelyimmillään tätä kantaa edustaa ehkä Harry Braverman, joka näkee tayloristisen työn osittamisen ja työn kuoleutumisen samalla edustavan hyvin yleistä kapitalismin logiikkaa (Braverman 1974). Saman suuntaisia teorioita mm. työntekijöiden tietoisuuden yksityistymisestä ja instrumentalisoitumisesta ovat esittäneet mm. englantilaiset Luton-tutkijat (Goldthorpe & Lockwood & Bechhofer & Platt 1969), länsisaksalaiset SOFI-tutkijat (mm. Kern & Schaumann 1974) ja viime aikoina myös Andre Gorz (Gorz 1981). Nämä teoriat johtavat varsin pessimistiin johtopäätöksiin työntekijöiden tulevaisuuden mahdollisuuksien suhteen vaikuttaa sen enempää yhteiskunnassa kuin työpaikkatasollakaan. Tämän kaltaiset yleiset ajattelumallit ja teoriat ovat osin olleet vallitsevia myös viime aikaisessa suomalaisessa elämäntapatutkimuksessa (Kortteinen 1981, Roos 1981), joskin rinnalla esiintyy myös differentoidumpia malleja ja johtopäätöksiä (Kasvio 1982).

Näitä eräänlaisia työn sisällön "kurjistumisteesejä" on kuitenkin viime aikoina myös suhteellisen runsaasti kritisoitu. Jo 1960-luvulla julkaistuissa työnsosiologisissa tutkimuksissa esiintyi ns. U-malli (esim. Blauner 1964, Woodward 1965) tai malli "uudesta työläisestä" (Mallet 1972, Touraine 1974). Näissä malleissa on jo havaittavissa selviä viitteitä moniulotteisemman mallin suuntaan. Myöhemmin bravermanilaista kurjistumisteesiä on myös kritisoitu siitä, että sen taustalta löytyvä käsitys perinteisistä ammattityöläisistä on kovin romantisoiva, että bravermanilainen käsitys työnantajan strategiasta ja taylorismin hallitsevasta roolista on hyvin yksioikoinen ja että bravermanilainen käsitys täten myös aliarvioi työväenluokan työsuhteita muovaavaa roolia samalla kun malli yksinkertaistaa ja yliarvioi työnantajien tietoisien strategian ja toiminnan merkitystä (ks. Friedman 1977, Wood 1982).

Bravermanin teorian ehkä tunnetuin kriitikko Andrew Friedman esittääkin, että taylorismin suoraan kontrolliin perustuvien yritysjohtomenetelmien ohelle työnantajat joutuvat uuden teknologian oloissa kehittämään erilaisia vastuullisen itsehallinnon (responsible autonomy) osallistuvia johtamismenetelmiä. Vastaavasti länsisaksalainen kvalifikaatio-tutkija Frigga Haug on korostanut työn kehityksen erilaisia ristiriitaisia kehitystendenssejä, jotka luovat myös edellytyksiä työn tieteellistymiselle ja erilaisille vaihtoehdolle (ks. Julkunen 1982). Käytännön työelämän viitteinä tällaiseen suuntaan voidaankin pitää yhtäältä työnantajien viime aikoina jälleen yhä voimakkaammin esiin tuomia erilaisia osallistuvan johtamisen menetelmiä tai työntekijöiden esiin tuomia yritysdemokratiatavoitteita, vaikkakin sekä osallistuvien yritysjohtomenetelmien että yritysdemokratiainstituutioiden tahoilla kehitys on Suomessa ollut kansainvälisesti ottaen laimeahkoa.

Ammatillisen kvalifikaation tutkiminen ei silti ole tämän tutkimuksen päätavoite. Ammatillisella kvalifikaatiolla ja

sen kehityssuunnalla voidaan kuitenkin olettaa olevan voimakas merkitys yritys- ja työpaikkatason työsuhteiden ja työmarkkinoiden muovautumiselle, ja siksi ammattikvalifikaatio on tietty keskeinen taustatekijä, kun pohditaan myös työpaikka- ja yritystason työsuhteiden muovautumista uuden teknologian kehityksen seurauksena.

Ammatillista kvalifikaatiota ei ole syytä liioin tarkastella itsenäisenä riippumattomana tekijänä. Pikemminkin on lähdeittävä olettamuksesta, että ammattikvalifikaatio on voimakkaasti yritys- ja työpaikkatason työmarkkinoista määräytyvä riippuva muuttujaryhmä. Toisaalta tässä yhteydessä oletetaan, että yritys- ja työpaikkatason työmarkkinat ovat joutuneet Suomessakin voimakkaaseen murrostilaan paljolti juuri uuden teknologian seurauksena. Tämä murros on hyvin ilmeinen myös teollisuuden työntekijöiden, eli tässä tutkimuksessa tarkasteltavan ryhmän, osalla. Samalla tämän työmarkkinamuutoksen oletetaan heijastuvan ei pelkästään välittömästi rakenne- ja kitkaluonteisen työttömyyden lisääntymisessä vaan myös teollisuuden sisäisten työpaikkatason työsuhteiden muovautumisessa.

Moderneissa työmarkkinateorioissa työmarkkinoiden eri osien luonnetta on yleensä analysoitu erilaisten työmarkkinoiden segmentoitumis- tai kaksoistyömarkkinamallien avulla. Nämä teoriat ovat viime aikoina olleet syrjäyttämässä aiempia uusklassisia Human Capital -malleja (ks. mm. Loveridge & Mok 1979 tai Lutz & Sengenberger 1974).

Suomen teollisuuden tyypillisimpiä työmarkkinoita on mahdollista tarkastella tässä tutkimuksessa tällaisella karkealla kaksoistyömarkkinamallilla. Yhtäältä etenkin paperi- ja metalliteollisuuden suuryrityksille ovat jo kauan olleet tyypillisiä suhteellisen pitkälle kehittyneet ns. sisäiset työmarkkinat. Jatkossa näitä työmarkkinoita kutsutaan perinteisiksi sisäisiksi työmarkkinoiksi. Tällaisten perinteisten sisäisten työmarkkinoiden pääomavaltaisille suuryrityk-

sille on ollut tyypillistä, että ne ovat olleet joko paikallisella tai yritystasolla verraten riippuvaisia suhteellisen pitkälle ammattitaitoisesta työvoimasta, jonka ne ovat myös pyrkineet sitomaan yrityksen tai alan palvelukseen erilaisten lisätujen (palkkaporrastukset, palkkaliikumukset, erilaiset asunto- ja sosiaali-edut ym.) avulla. Toisaalta tämä sisäisten työmarkkinoiden stabilisuus on merkinnyt organisoitumisohjaa näiden työpaikkojen sisälle kehittyneille voimakkailla perinteisillä työläiskollektiiveille ja työntekijäorganisaatioille (luottamusmies- ja ammattiosastokollektiiveille). Erilaisten painostusmenetelmien (mm. työpaikkatason lakot) sekä neuvottelumenetelmien avulla tällaiset perinteiset voimakkaat työpaikkatason ay-organisaatiot ovatkin voineet "ulosmitata" edellä mainittuja etuja ja toisaalta suojella jäsentensä ja organisaatioidensa asemia, mutta toisaalta nämä paikalliset ay-organisaatiot ovat puuttuneet yritysjohton vallankäyttöön ainoastaan lähinnä jälkikäteiskontrollin kautta.

Paperi- ja metalliteollisuuksille ominaisten sisäisten työmarkkinoiden ohella on Suomen teollisuuteen kuitenkin muodostunut myös verraten laaja taylorististen ulkoisten työmarkkinoiden sektori. Näiden kahden "puhtaan tyyppin" välillä esiintyy toki runsaasti erilaisia väli- ja ylilimenomuuksia. Päin vastoin kuin sisäisten työmarkkinoiden tapauksessa ei taylorististen ulkoisten työmarkkinoiden tavoitteena voida olettaa olevan henkilöstön sitominen yhden yrityksen tai alan palvelukseen vaan pikemminkin näitä työmarkkinoita hallitsee verraten suuri työvoiman liikkuvuus ja korvattavuus. Tayloristisen organisaation hyödyntämä työvoima onkin ollut saatavissa suhteellisen suppean ja lyhytaikaisen ammattikoulutus- ja harjaantumispanoksen jälkeen. Tällaiset yritykset ovat tähänneet pikemminkin työvoiman sellaisten osien hyödyntämiseen, jotka ovat jo luonnollisilta ominaisuuksiltaan olleet verraten liikkuvia, kuten nuorten tai naisten käyttämiseen työvoimana (vrt. Morse 1969). Työvoiman liikkuvuus on ulkoisilla

työmarkkinoilla samalla toiminut eräänlaisena joustomekanismina, jonka avulla yritykset ovat voineet verraten kitkattomasti sopeutua mm. kulutuskysynnän aiheuttamiin heilahteluihin.

Ammattiyhdistysorganisaatioiden kannalta työvoiman suuri liikkuvuus on tayloristisilla ulkoisilla työmarkkinoilla heikentänyt edellytyksiä muodostaa stabiileita työpaikkatason ay-organisaatioita. Toisaalta taylorististen työjohtomenetelmien kautta tapahtuva suora kontrolli (Friedman 1977) on oletettavasti työpaikkatasolla vaikuttanut samaan suuntaan. Näiden taylorististen ulkoisten työmarkkina-alojen työpaikkatasoiset ay-organisaatiot eivät ole yleensä olleet siinä määrin kiinteitä kuin perinteisten sisäisten työmarkkina-alojen metalli- tai paperiteollisuuksien työpaikkatasoiset ammattiyhdistysorganisaatiot.

Perinteisten ammattityöntekijöiden keskeinen asema työpaikkatason työsuhteissa ja ay-organisaatioissa ilmeni jo 1950-luvun teollisuussosiologisissa tutkimuksissa (Seppänen 1958). Tällaisten alojen merkitys ja niiden muita voimakkaammat työpaikkatason ay-organisaatiot tulivat myös verraten selvästi esille 1970-luvulta kerätyissä ammattiosastotutkimuksissa (Vähätalo & Lilja 1977 ja Vähätalo 1981). Näiden yhteisöjen omaleimainen, joskin muuttuva elämäntapa välittyy myös viimeaikaisessa elämäntapatutkimuksessa (Kasvio 1982).

Teknologisen kehityksen eräänä seurauksena voidaankin olettaa olevan, että kehitys perinteisiltä sisäisiltä työmarkkinoilta kohden tayloristisia ulkoisia työmarkkinoita voimistuu. Tällaisen kehityssuunnan voidaan olettaa olevan tyypillisen esim. laajoilla aloilla metalliteollisuutta. Samalla tämän suuntaisen kehityksen voidaan olettaa heikentävän erityisesti perinteisten ammattityöntekijöiden ja myös heidän työpaikkatason organisaatioidensa vaikutusmahdollisuuksia. Perinteisten ammattityöntekijöiden

aseman voidaan siis olettaa lähestyvän olosuhteita taylorististen ulkoisten työmarkkinoiden aloilla. Paperiteollisuudessa vastaavan muutoksen voidaan olettaa ilmenevän pikemminkin siirtymisenä suoraan perinteisestä prosessiteollisuudesta kohti pitkälle automatisoituja tietokoneohjattuja prosesseja. Myös tässä muutoksessa voidaan olettaa, että huomattava osa perinteisiä ammattityöntekijöitä joutuu asemaltaan uhanalaisiksi. Suurehko osa perinteisistä ammattityöntekijöistä ei ole automaattisesti siirrettävissä uuden teknologian edellyttämiin ammatteihin mm. koulutustaustaan, ikään ja alueellisiin tekijöihin liittyvistä syistä johtuen etenkin kun prosessiteollisuudenkin kokonaistyövoiman määrän tarpeissa tapahtuu samanaikaisesti supistumista. Merkittävää osaa perinteisistä ammattityöntekijöistä uhanee siten lähi vuosina joko välitön työttömyys tai ammatillisen aseman lasku ja heikentyminen. Näin voidaan olettaa tapahtui muutos työmarkkinoilla joko perinteisiltä sisäisiltä työmarkkinoilta taylorisille ulkoisille työmarkkinoille tai siirtyikö suoraan pisimmälle kehitetyn teknologisen organisaatiomallin suuntaan. Tällaisessa tilanteessa voimakkaatkin elämäntavan yksityistymisen suuntaan käyvät reaktiot ovat varsin odotettavia ja ilmentävät tämän ennen suhteellisen vakaan sosiaalisen ryhmän ilmeistä yhteiskunnallista voimattomuutta uuden teknologisen muutoksen tilanteessa.

Perinteisten sisäisten työmarkkinoiden muutoksen voidaan olettaa syvällisesti vaikuttavan myös työpaikkatason ay-organisaatioiden toimintaan. Totutut painostus- ja neuvottelumenetelmät eivät uudessa tilanteessa ole oletettavasti kovinkaan tehokkaita. Työpaikkaorganisaatioiden edessä ovat tällöin vaihtoehtoina joko organisaatioiden jatkuva heikentyminen ja vaikutusmahdollisuuksien hiljattainen murentuminen tai uusien toimintamenetelmien etsiminen ja opettelu niin, että organisaatio voi jälleen pyrkiä säätämään työpaikkatason työsuhteita.

Tyypillistä 1970- ja 1980-lukujen vaihteen työttömyydelle Suomessa onkin, että tyypillinen työtön ei enää ole Itä- ja Pohjois-Suomen kehitysalueiden ammattitaidoton metsätyöläinen vaan yhä useammin ammattitaitoinen työntekijä. Vuoden vaihteessa 1979-80 kootun "Työttömyyden vaikutukset"-tutkimuksen valtakunnallisen aineiston selvästi suurimaksi/ryhmäksi ^{työttömien} muodostuikin Tilastokeskuksen statusluokittelun mukaan "ammattitaitoiset ja erikoistuneet työntekijät"-ryhmä (Vähätalo 1982 s. 117). Toisaalta juuri tämä oli työttömien sisäisistä ammattiryhmistä ainoa, jonka sisällä voitiin työttömyyden aikana havaita tapahtuneen järjestöllistä passivoitumista (Vähätalo 1982 s. 227-228). Tulos viittaisi siten osaltaan tässä ryhmässä laajemminkin tapahtuviin muutosprosesseihin, joissa perinteiset organisaatiositeet ovat joutuneet uhanalaisiksi.

Vaikka siis on mahdollista useasakin syystä olettaa, että erityisesti sisäisten työmarkkinoiden perinteiset säätelyinstituutiot ovat kehittyvän teknologian myötä murentumassa ja menettämässä merkitystään kovin yksioikoisten johtopäätösten ja olettamuksien suhteen, on silti syytä olla verraten varauksellinen. On syytä rinnalla asettaa myös kysymys siitä, miten tällaiset organisaatiot pystyvät muuntumaan ja sopeutumaan uuden teknologian niille asettamiin haasteisiin? Tällöin ei liioin olekaan syytä pelkästään kiinnittää huomiota organisaatioiden jäsenten pelkkiin yksilötasoisiiin reaktiomalleihin, kuten yksityistymiseen, mihin tähänastinen tutkimus on keskittynyt. Rinnalla tulisi tarkastella myös organisaation sisäisiä toimintaprosesseja. Pystyvätkö organisaatiot myös luomaan ja oppimaan uusia toimintaprosesseja teknologisesta muutoksesta saamansa kokemuksen pohjalta? Tällöin kuvan organisaatioiden toimintamahdollisuuksista ei tarvitse välttämättä olla yhtä pessimistinen kuin privatisoitumisteoriat antavat yleensä aihetta olettaa. Tällainen toimintatutkimuksellinen tarkastelutapa merkitsee kuitenkin myös toisenlaisen sosiologisen tiedonkeruun menetelmän soveltamista

kuin perinteiset yksilötasolta lähtevät kysely-, haastattelu-, havainnointi tai elämänkertojen tutkimusmenetelmät. Organisaatiot täytyy aineistonkeruuprosessissa tavallaan palauttaa niiden alkuperäiseen toimintatilanteeseensa organisaationa eikä pelkästään joukkona privatisoituja jäseniään.

Tayloristisilla ulkoisilla työmarkkinoilla ei teknologisen muutoksen välitöntä vaikutusta voida olettaa yhtä dramaattiseksi, kun se on perinteisillä sisäisillä työmarkkinoilla. Näilläkin työmarkkinoilla uusi mikroelektroninen teknologia mahdollistaa kylläkin yhä pidemmälle kehitetyn työntekijöiden toiminnan ja ajankäytön kontrollin työpaikkatasolla mm. video-TV -tekniikan avulla ja tietty osa tällaisia työpaikkoja korvautuu myös mm. robottien vaikutuksesta. Tätä muutosta ei voida kuitenkaan pitää vastaavalla tavalla olennaisena muutoksena näiden taylorististen työmarkkinoiden alueella, jos muutoksia verrataan niihin ilmeisen olennaisiin muutoksiin, joita useilla perinteisillä ammattityöntekijöillä voidaan olettaa olevan edessään joko siirryttäessä kohti tayloristisia työorganisaatiomalleja tai ns. uusia sisäisiä työmarkkinoita. Taylorististen työntekijöiden aseman voidaan jopa jossain tapauksissa olettaa parantuvan siirryttäessä perinteisen taylorismin perinteisimmistä menetelmistä kuten liukuhihnatuotannosta erilaisiin työsolujärjestelmiin. Tunnettu usein viitattu esimerkki tähän suuntaan tapahtuvasta tayloristisen työympäristön muutoksesta on mm. Ruotsin autoteollisuudessa tapahtuneet organisaatiomuutokset, joissa tietyiltä osin on luovuttu autoteollisuuden perinteisimmistä tayloristisista (tai fordilaisista) tuotannonorganisointiperiaatteista.

Taylorismin ja siihen siirtymisen luomana ongelmana on kuitenkin paitsi ammattityöntekijöiden heikentyvä asema samalla myös tällaisen tuotannon ilmeinen haavoittuvuus nimenomaan halpojen työvoimakustannuksien maiden kilpai-

lulle. Tayloristinen työnositusideologia mahdollistaa myös kehitysmaiden halvan vähän kvalifikoidun työvoiman hyödyntämisen. Tämä tietenkin houkuttelee osan näiden alojen tuotantoa siirtymään halvan työvoiman maihin, mikä aiheuttaa Suomen kaltaisissa maissa näillä aloilla työvoimaongelmia. Toisaalta tämä uhkatekijä saattaa myös estää yrityksiä siirtymästä pitkälle taylorisoituun tuotantoon ja pakottaa näitä soveltamaan muita sopeutumisstrategioita (mm. markkinarako- ja erikoistumisstrategioita). Esimerkkinä tällaisesta mallista voidaan pitää Suomen laivanrakennusteollisuutta verrattuna yleiseen Länsi-Euroopan taylorisoituun kehitykseen. Vastaavia malleja voidaan olettaa kehittyvän mm. perinteisillä tayloristisilla aloilla mm. vaatetusteollisuudessa.

Edellä mainittujen perinteisten työmarkkinamallien ohella voidaan uuden teknologian olettaa aikaansaavan myös aivan uudentyyppisiä työmarkkina- ja työsuhdemalleja. Näitä uusia työmarkkinamalleja kutsutaan tässä tutkimuksessa uusiksi sisäisiksi työmarkkinoiksi. Uuden mikroelektronisen teknologian voidaan katsoa edellyttävän työntekijöiltä paitsi tiettyjen **suppeiden** ositetettujen työtehtävien hallintaa myös hyvin pitkälle kehittyneitä ammattitaitoja esim. tuotantoprosessien ATK-pohjaisessa ohjailussa. Työnantajien voidaan tällöin olettaa tulevan riippuvaisemmiksi tästä uudeltaisesta työvoimasta, joka heidän on uudelleen si-
dottava yrityksiin taatakseen pitkälle pääomavaltaistuneen tuotannon tietty stabiilisuus. Eri puolilla läntisiä teollisuusmaita kehitetyt uudet osallistuvat johtamismenetelmät (Klein 1976) voidaan olettaa ilmauksiksi tästä tendenssistä. Taylorismin suoran kontrollin asemasta työnantajat pyrkivät työpaikkasuhteissa näillä menetelmillä eräänlaiseen vastuulliseen autonomiasuhteeseen (Friedman 1977). Täten tiettyjen stabiilisuustekijöiden (mm. laatu ja poissaolo-ongelmat) vuoksi työnantajat olisivat siis tietyiltä osin uuden teknologian oloissa luopumassa tayloristisista työnorganisaatiomenetelmistään ja kehittä-

mässä inhimillisiä ja sosiaalisia tarpeita paremmin tyydyttäviä johtamismenetelmiä. Kuitenkin toisaalta voitaisiin väittää, että tällaisten etuoikeutettujen työntekijöiden määrä tulisi olemaan niin rajoitettu, ettei sillä olisi huomattavampaa merkitystä työvoiman tai väestön pääosan kannalta tarkastellen. Työntekijöiden pääosan kohtalona olisi työttömyys tai yhä pidemmälle taylorisoitu työympäristö, joissa kummassakin tapauksessa sosiaalisten tarpeiden toteutusmahdollisuudet olisivat hyvin rajoitetut.

Toisaalta tuotanto-organisaatioiden stabiilisuuspyrkimys voi merkitä myös tekijää, joka luo teoreettisia mahdollisuuksia kehittää uuden tyyppisiä työntekijäkollektiivien yritysdemokraattisia toimintamenetelmiä, jotka lähtevät liikkeelle syvennetyistä työpaikkatason osallistumisesta toisessa mielessä kuin aiemmin tapahtui perinteisissä ammattityöntekijäorganisaatioissa ammattiosasto- ja luottamusmiesorganisaatioiden kautta. Ammattiyhdistysliikkeen tehtävänä olisi siis realisoida nämä uudet potentiaaliset toimintamahdollisuutensa. Yritysdemokratiapyrkimykset voidaan nähdä tämän suuntaisina uusien työpaikkatasoisten työsuhteiden säätelyinstituutioiden ituina. Yritysdemokratiaideologiat poikkeavatkin tietyissä oleellisissa osissa perinteisten ammattiosasto-organisaatioiden työsäätelytavoitteista. Perinteinen ammattiosastotoiminta tähtäsi korkeintaan työnantajan päätösten jälkikäteen tapahtuvaan kontrolliin. Mikäli työnantajan päätös tai suunnitelma ei miellyttänyt työläiskollektiivia, työntekijät pyrkivät perinteisessä järjestelmässä käynnistämään neuvotteluprosessin työnantajan kautta päätöksien kumoamiseksi tai muuttamiseksi välistä neuvotteluja työtaistelutoimilla tehostamalla. Tälle perinteisen järjestelmän ajattelumallille perustuu mm. 1970-luvun lopulla syntynyt YT-laki. Perinteisessä työpaikkatason järjestelmässä työntekijätkin jättävät siis lopullisen päätöksenteon työnantajan edustajalle eräänlaisella rajoitetulla, tosin veto-, oikeudella varustettuna.

Yritysdemokratiamallit perustuvat kuitenkin perinteellistä työpaikkatason neuvottelujärjestelmää syvemmillä lähtevään ideologiaan. Pelkkää oikeutta neuvotella ja protestoida työnantajien päätöksistä ei pidetä riittävänä työpaikka- tai yritysdemokratiana. Työntekijöiden kannalta riittävän osallistumisasteen takaa yritysdemokraattisissa malleissa vasta tasaveroisen osuus itse päätöksentekoprosessissa. Uuden teknologian yhä prosessinomaisempi perusluonne edellyttää yhä monimutkaisempia ja pidempiä suunnitteluprosesseja. Keskeisimmät yritystason päätökset tapahtuvat siten itse asiassa jo tämän monimutkaistuneen suunnitteluprosessin yhteydessä eivätkä vasta silloin kun toimeenpaneva yritysjohto lopulta päättää panna toimeen päätökset. Vaikuttaminen varsinaiseen päätöksentekovaiheeseen perinteisesti mm. neuvottelemalla tai painostamalla toisenlaisiin päätöksiin on siten työntekijöille yhä useammin kovin myöhäinen vaihe vaikuttaa yritysjohtoon tekemiin päätöksiin. Yritysjohtoon mahdollisuudet muuttaa päätöksiä ovat jo tässä vaiheessa hyvin rajoitetut johtuen yhä kompleksisemmista suunnitteluprosesseista. Täten työntekijöiden tulisi päästä vaikuttamaan jo suunnitteluprosessin alkuvaiheessa, jossa itse asiassa muovautuvat ne tekijät, jotka määräävät heidän työllisyytensä ja työolonsa vuosiksi eteenpäin. Tällaisen tarpeen voidaan olettaa korostuvan tuotannon prosessiomaisuuden lisääntyessä uuden teknologian myötä.

Uuden pisimmälle kehittyneen teknologian työmarkkinoiden vallitessa voidaan olettaa, että työsuhteiden työpaikka-suhteiden säätelyn painopiste on täten siirtymässä perinteisistä palkka- ja henkilöstöpolitiikan kysymyksistä kohden yhtäältä työnantajien osallistuvia johtamismenetelmiä ja toisaalta työntekijöiden yritysdemokraattista osallistumista tuotantoprosessien suunnitteluun. Näistä paineista johtuen voidaan myös olettaa, että sekä työnantajat että työntekijät joutuvat pitkälle kehittyneessä teknologiassa aivan uudella tavoin muovaamaan työpaikkataseisten työsuhteiden säätelyinstituutionsa.

1.2. Tutkimushypoteesit

Edellä viitekehyksessä johdetut keskeisimmät tutkimushypoteesit on tiivistettävissä kaavion muotoon. Tutkimuksen lähtökohtana on siten, että teknologian vaikutukset työpaikkatason työsuhteisiin ovat voimakkaasti riippuvaisia kolmen määritellyn erityyppisen yritys- ja työpaikkatason työmarkkina-alueen luonteesta. Tämän kolmijakoisen viitekehyksen testaaminen on tutkimuksen empiirisen osan pää tavoite.

Työmarkkinoiden luonne

	Perinteiset sisäiset työmarkkinat	Tayloristiset ulkoiset työmarkkinat	Uudet sisäiset työmarkkinat
Tyypillinen ammattikvalifikaatio	Perinteinen ammattityöntekijä	Tayloristinen vaihetyöntekijä	Uutta teknologiaa soveltava uusi ammattityöntekijä
Tyypillinen teollisuusala	Suuret perinteiset paperi- ja metallitehtaat (konep.)	Tekstiili- ja vaatetus-tehtaat	Pitkälle automatisoitu prosessituotanto
Tuotantotyyppi	Pienet sarjat perinteinen prosessituotanto	Massa- ja suursarjatuotanto	Tietokoneohjelmoitu prosessituotanto
Työsuhdejärjestelmä <u>Työnantajat:</u>	Paternalistinen työnantajan henkilöstöpolitiikka (TA)	Työntekijöiden suora kontrolli työpaikalla Työvoiman liikkuvuus (TA)	Osallistuvat johtamismenetelmät (TA)
<u>Työntekijät:</u>	Voimakkaat ammattiosasto- ja luottamusmiesorganisaatiot	Heikot ammattiosasto- ja luottamusmiesorganisaatiot	Työntekijäkollektiivien vaikuttaminen yritysdemokraattisten instituutioiden kautta
Työsuhdejärjestelmän muutos	Perinteisten työsuhdejärjestelmien hajoaminen, uudelleenmuovautuminen	Suhteellisen stabiilina säilyvä tilanne	Uusien sääteilyinstituutioiden syntyminen

2. Tutkimuksen empiirinen osa

2.1. Tutkimushypoteesit - tutkimuksen tavoitteet

Empiirisen osan teoreettinen lähtökohta ilmenee yksityiskohtaisimmin edellä esitetystä viitekehyksestä. Uuden teknologian vaikutuksia työpaikkatason organisaatioihin ei oleteta yksivivvaisiksi eikä ristiriidattomiksi, vaan pitkälle kulloinkin muotoutuvista yritys- ja työpaikkatason työmarkkinoista riippuviksi. Kaikkein yleisimmällä tasolla perushypoteesit on siten tiivistettävissä kolmen päähypoteesin muotoon:

- H 1 Perinteisillä sisäisillä työmarkkinoilla, perinteisten ammattityöntekijöiden työmarkkinoilla uuden teknologian vaikutukset ovat kaikkein dramaattisimmat johtaen mm. perinteisten työpaikkatason työsuhteiden säätelyjärjestelmien ja suhteiden hajoamisprosessiin.
- H 2 Ulkoisilla työmarkkinoilla, joita jo ennestään leimaavat tayloristiset yritysjohtomenetelmät, teknologisen muutoksen välittömät vaikutukset ovat suhteellisen vähäisiä.
- H 3 Uusi teknologia luo myös uusia sisäisiä työmarkkinoita, joilla syntyy paineita kohden uudentyyppisiä työsuhteiden työpaikkatason säätelyinstituutioita kuten osallistuvaa johtamista ja yritysdemokratiamenetelmiä.

Tutkimuksen tavoitteeksi voidaan tältä pohjalta ensiksikin määritellä jo tapahtuneen tai tapahtumassa olevan teknologisen muutoksen vaikutusten kuvaamisen ja erittelyn työpaikkatason työsuhdejärjestelmien muutoksen näkökulmasta lähtien. Pyritään siis selvittämään sitä, miten uuden teknologian muutos on vaikuttanut eri tilanteissa työpaik-

katason työsuhteiden tasolla. Erityisesti hypoteesien H 1 ja H 2 testaaminen painottuvat tähän päämäärään.

Tutkimuksen tavoitteena ei ole kuitenkaan pelkkä tähän asti tapahtuneen muutoksen kuvailu ja muutosprosessiin vaikuttaneiden tekijöiden erittely. Toisena keskeisenä tavoitteena on pyrkimys niiden teoreettisten ja viime kädessä käytännöllisten ratkaisumahdollisuuksien etsimiseen, jotka voisivat myös toimia rakennuspuina kehitettäessä uudentyyppisiä työelämän suhteiden osallistumisjärjestelmiä uuden teknologian oloissa. Lähtökohtana ovat edellä esitetyt eri lähteistä johdetut olettamukset siitä, että uudenlaisen teknologian voidaan myös katsoa pitävän sisällään tiettyjä uusia organisaatiomahdollisuuksia, eräänlaista liikkumavaraa myös uudentyyppisille työpaikkatason suhteiden menetelmille. Voidaan olettaa, että tämän tyyppistä liikkumavaraa on sekä työntekijöiden että työnantajien organisaatioilla.

Uutta teknologiaa ei siten tutkimuksessa pyritä tarkastelemaan pelkästään deterministisesti joko työnantajien yksiselitteisestä strategiasta tai työntekijöiden yksiselitteisestä kurjistumisesta tai yksityistymisestä käsin eräänlaisena tilana, johon vaihtoehdottomasti ollaan ajautumassa. Pikemminkin uusi teknologiakin nähdään pitkälle tilanteena, jota säätelevät viime kädessä ihmiset ja heidän organisaationsa joskin tietyn liikkumavaran sallimissa puitteissa. Hypoteesissa H 3 keskitytään juuri tällaisten uusien liikkumavarojen ja sosiaalisten organisaatioiden mahdollisuuksien etsimiseen, joita voidaan olettaa olevan sekä yritysjohdolla että toisaalta työpaikkatason ammattiyhdistysorganisaatioilla uuden teknologian oloissa.

2.2. Tutkimusaineiston keruu

2.2.1. Case-tutkimus kolmelta tehtaalta

Tutkimuksen empiirisen aineiston keskeisimmän osan muodostaa yksityiskohtainen case-tutkimusaineisto, joka kerätään kolmelta teollisuustyöpaikalta. Tavoitteena on suorittaa yksityiskohtaisen tutkimuksen kohteeksi valittujen työpaikkojen valinta siten, että kukin niistä edustaa edellä teoreettisessa viitekehyksessä hahmoteltua kolmea perustyyppiä mahdollisimman hyvin. Työpaikkojen valinta tapahtuu käyttäen hyväksi SAK:n liittojen asiantuntemusta, mutta lopulliseen valintaan päädytään vasta esihaastattelun jälkeen, kun myös a.o. työpaikkojen ay-organisaatiot on saatu mukaan tutkimukseen.

Täten tutkimuksen työpaikat edustavat kutakin kolmea perustyyppiä eli perinteisiä sisäisiä työmarkkinoita, tayloristisia ulkoisia työmarkkinoita sekä uusia sisäisiä työmarkkinoita. Lisäksi keskeinen valintakriteeri mukaan valittaville työpaikoille on, että niillä on kaikilla lähimenneisyudessa tapahtunut useampia verraten laajoja uuteen teknologiaan liittyviä teknisiä muutoksia. Työpaikat pyritään myös valitsemaan kooltaan mahdollisimman saman kokoisista suurehkoista työpaikoista.

Case-tutkimuksissa tullaan haastattelu- ja havainnointimenetelminä soveltamaan osin jo vakiintuneita kvalitatiivisia haastattelututkimusmenetelmiä. Haastattelujen kohteeksi pyritään kullakin työpaikalla muodostamaan noin 20 työntekijän joukko sekä mahdollisuuksien mukaan myös suppeampi ryhmä yritysjohdon edustajia. Työntekijöiden kohdalla keskeinen huomio pyritään kohdentamaan heidän työuransa kehittymiseen ja yhteiskunnallisen osallistumisen muovautumiseen teknologisen muutoksen aikana. Haastattelujen menetelmä on eräänlainen sovellutus elämäntapatutkimuksessa jo vakiintuneista kvalitatiivisista menetelmis-

tä (mm. Kortteinen 1981 ja Kasvio 1982). Täten pyritään myös osaltaan luomaan vertailumahdollisuuksia näihin aiempiin tutkimuksiin. Yritysjohdon kohdalla pyritään taas selvittämään uuden teknologian yhteydessä tapahtuvaa päätöksentekoprosessia ja siihen liittyneitä päätöksentekoprosessissa ilmenneitä erilaisia vaihtoehtomalleja uutta teknologiaa sovellettaessa ja sitä, miten yritysjohto on myöhemmin reagoinut ay-organisaatioiden tahoilta tuleviin paineisiin.

Tutkimusmetodi ei case-tutkimuksissa kuitenkaan perustu yksinomaan edellä hahmotettuihin yleisimpiin kvalitatiivisiin yksilöhaastattelumenetelmiin. Pelkästään tällaisiin menetelmiin tukeutuen saataisiin helposti kovin "privatisoitunut" kuva työpaikkatason työsuhteiden säätelyjärjestelmien toiminnasta. Ammattiosastojen tapauksessa pyritään lisäksi toiminnan kollektiivisen toimintamallin mieltämiseen, niin että ammattiosasto itse (sen keskeisimmät toimivat aktiivit) saataisiin tavallaan rekonstruoimaan erilaisia tilanteita, joissa työpaikkatasoinen ay-organisaatio on joutunut lähimenneisyydessä mukauttamaan toimintaansa uuden teknologian haasteiden edessä. Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on täten nimenomaan sen toimintamallin hahmottaminen, minkä mukaan työpaikkatasoinen ay-organisaatio toimii, kun se joutuu tekemisiin uuden teknologian mukanaan tuomien muutosten kanssa. Toimivatko tässä tilanteessa esim. perinteiset neuvottelu- ja painostusmenetelmät, miten jäsenet on mobilisoitavissa, miten yritysjohtoon voidaan vaikuttaa jne. ovat tarkastelun keskeisiä kysymysalueita.

Toimintatutkimuksen perinteisin menetelmä on osallistuva havainnointi. Tässä tapauksessa ongelmana olisi kuitenkin se, että menetelmä edellyttäisi suurehkoa määrää havainnoitsijoita, jotka suhteellisen pitkään havainnoitsisivat tilanteita työpaikalla. Tämä olisi hyvin kallis ja aikaa vievä prosessi, ja lisäksi työpaikoille pääsyyn liittyisi

ilmeisiä ongelmia. Tämän vuoksi on pyritty kehittämään menetelmä, jossa työpaikkatasoinen organisaatio itse jälkikäteen analysoi erilaisia konkreettisia teknologisen muutoksen tilanteita. Mitä tällaisissa uuden teknologian tulon tilanteissa itse asiassa tapahtui? Miten organisaatio toimi tilanteessa, jossa teknologinen muutos oli sille tietynlainen uhkatekijä? Tällöin kokonainen toimintaprosessi pyritään hahmottamaan yhteistyössä ammattiosastorganisaation kanssa ilman, että lukuisa määrä tutkijoita oleskelisi kauankin havainnoitsijoina itse työpaikalla.

Käytännössä aineistonkeruumenettely on suunniteltu tapahtuvaksi siten, että ko. työpaikoille keskeisistä ay-vai-
kuttajista ja tavallisista jäsenistä muodostetaan opinto-
kerhon tapaisia piirejä, jotka ryhtyvät analysoimaan ai-
kaisempia teknologisen muutoksen tilanteita, joita ko.
työpaikalla on lähimenneisyydessä ollut. Tietynlaisen
muodostettavan kaavan mukaan käydään kukin teknologisen
uudistuksen yhteydessä ilmennyt ay-organisaation toiminta-
prosessi vaiheittaisesti läpi yhdessä tutkijan ja opinto-
piirin kanssa ja lopuksi muovattaisiin eräänlainen tapaus-
kertomus. Kansanomaisesti työpaikkatasoinen ay-organisaatio
siis "kelaa taaksepäin" työpaikkatason tapahtumia
samoin kuin elämäkertatutkimuksissa haastateltavat pyri-
tään saamaan kelaamaan taaksepäin aiempia elämäntapahtu-
miaan ja niihin vaikuttaneita taustatekijöitä. Keskeiset
virikkeet tälle tutkimusta varten kehitettävälle ryhmä-
haastattelumenetelmälle ovat olleet yhtäältä kotimaisessa
elämäntapatutkimuksen elämäkertatutkimuksissa ja toisaalta
eräissä englantilaisissa työpaikkatason ay-organisaatioiden
tutkimuksissa, joissa pyrittiin mieltämään työpaikkatason
ay-toiminnan toiminnallisia kokonaisuuksia (vrt. Batstone
& Boraston & Frenkel 1977 ja 1978). Organisaatioille it-
selleen tällainen aineistonkeruuprosessi siitä laaditta-
vine tapauskuvauspöytäkirjoineen voisi samalla myös toimia
eräänlaisena itseoppimisprosessina.

Tällaisen menetelmän avulla, jossa organisaatio (tai sen eräät keskeiset vaikuttajat) itse kollektiivisena ryhmänä analysoivat tilanteensa, on mahdollista yhdessä henkilöhaastattelujen kanssa saada organisaation toiminnasta paljon kokonaisvaltaisempi kuva kuin siten, että tutkija itse suhteellisen mielivaltaisesti yhdistelisi eri vastaajien yksilöhaastattelujen vastauksista ja tekemistään havainnoista kokonaiskuvan ammattiosasto-organisaation toiminnasta. Samaa menetelmää voitaisiin periaatteessa soveltaa myös yritysjohtoon. Kuitenkin tämä on käytännössä oletettavasti hankalampaa. Menetelmän ongelmana on, että se edellyttää normaaliin sosiologiseen aineistonkeruuseen verraten aktiivisempaa yhteistyötä tutkijan ja organisaation kesken. Tavanomainen sosiologinen tiedonkeruumenetelmähän perustuu tutkittavan objektin suhteellisen vähäiselle osallistumiselle aineistonkeruuprosessiin. Uudessa ehdotetussa aineistonkeruumenetelmässä osastot olisivat hyvinkin aktiivisia omaa toimintaansa itse jälkikäteen analysoivia yksiköitä. On selvää, että tällaista verraten käyttämätöntä ryhmähaastattelun menetelmää tuskin voidaan kylmiltään soveltaa, vaan menetelmän kehittäminen vaatii eräänlaisen esitutkimusvaiheen, missä menetelmä voidaan lopullisesti soveltaa tarkoitettuksi aineistonkeruuvälineeksi. Mikäli menetelmää on ko. työpaikoilla mahdollista soveltaa tutkimuksessa, voitaisiin sitä pitää huomattavasti yksilötasoisia aineistonkeruumenetelmiä tehokkaampana tapana tutkia pienorganisaation toimintaa tietyssä toimintatilanteessa.

Työpaikkatasolta koottavan primäärimateriaalin ohella pyritään case-tutkimuksen työpaikoilta keräämään erilaisia työpaikkaan, ammattiosastoon ja ko. yritykseen liittyvää tilasto- ja historiamateriaalia case-tutkimusmateriaalin taustamateriaaliksi.

2.2.2. Kyselytutkimus kuudessa ammattiliitossa

Työpaikkatasoisen case-tutkimuksen lisäksi pyritään tekemään viittä SAK:n ammattiliittoa (Metelli-, Paperi-, Kemian-, Elintarvike- sekä Tekstiili- ja Vaatetusliittoja) käsittävä uusintakysely vuoden 1976 pääluottamusmieskyselystä. Tuolloin ko. liitoista pyrittiin kartoittamaan ammattiosastojen ja luottamusmiesten tuolloista asemaa ja sen taustatekijöitä laajalla noin 300 kysymystä käsittävällä kyselyllä, johon vastasi 570 pääluottamusmiestä (Vähätalo & Lilja 1977 ja Vähätalo 1981).

Uuden teknologian läpimurron voidaankin katsoa teollisuudessa tapahtuneen pääosin vasta vuoden 1976 jälkeen. Uusimmalla samassa työpaikkojen perusjoukossa jo aiemmin tehty luottamusmie- ja ammattiosastokysely olisi tämän tutkimuksen yhteydessä mahdollista saada suhteellisen edustava tilastollinen kuva ammattiosastojen aseman muutoksesta vuosina 76-83 eli juuri aikavälistä, jolloin uuden teknologian vaikutus ulottui työpaikkatasolle. Sisällyttämällä lomakkeeseen mukaan kysymyksiä, jotka mittaavat teknologian ja työmarkkinoiden luonteessa tapahtuneita muutoksia olisi luotavissa vertailuasetelma, jonka avulla tilastollisesti tutkitaan eroja yhtäältä niiden työpaikkojen kesken, joilla on tapahtunut huomattavan suuria teknologisia muutoksia verrattuna toisaalta työpaikkoihin, joilla teknologiset muutokset ovat olleet vähäisiä. Olisi siis mahdollista pyrkiä erittelemään toisistaan yhtäältä teknologiset muutokset ja yleisemmät mm. elämäntavassa samalla aikavälillä tapahtuneet muutokset ja eritellä tällaisten muutosten mahdollista vaikutusta työpaikkatason ammattiyhdistysorganisaatioiden asemaan. Tältä osin aineistonkeruumenetelminä olisivat normaalit survey-analyysin ristiintaulukointi- ja monimuuttujamenetelmät.

Tutkimuksessa on siis poikkeukselliset mahdollisuudet tutkia teknologista muutosprosessia myös tilastollisena vertailu-

asetelman eräänlaisena klassisen ennen-jälkeen -koeasetelman versiona. Kyselyaineisto mahdollistaa työpaikkojen lukumäärältään pakostakin suppean case-aineiston tutkimustulosten laajemman tilastollisen edustavuuden mittaamisen ja arvioinnin. Kumpikin syy puoltavat siten uusintakyselyosan mukaan ottamista aineistoltaan muilta osin case-tutkimusmenetelmään perustuvaan tutkimukseen.

3. Tutkimusaikataulu: v. 1983-86

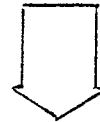
Tutkimusprosessin voidaan suunnitellussa laajuudessaan arvioida kestävän noin neljä vuotta. Tutkimusaikataulu on kuvattavissa kaavion avulla kolmeen pääjaksoon jaoitettavana prosessina.

Tutkimusjakso:

Keskeiset tutkimustehtävät

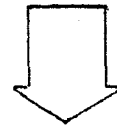
KÄYNTIINLÄHTÖ- JA
ORIENTOITUMISVAIHE
v. 1983 (1 v.)

- Tutkimuksen case-tutkimuksen työpaikkojen seulontaprosessi SAK:n liitoissa (kevät -83)
- Tutustumiskäynnit ja yhteydenotot tutkittaviin työpaikkoihin (kevät/syksy -83)
- Kyselylomakkeen laadinta (kevät/syksy -83)



AINEISTONKERUUVAIHE
v. 1984-85
(1 1/2 v.)

- Kyselyn suorittaminen kuudessa liitossa (talvi 1983-84)
- Henkilöhaastattelujen aloittaminen työpaikoilla (kevät 1984)
- Kyselyaineiston ATK-ajot (v. -84)
- Teknologiaa analysoivien opintopiirien organisointi (alkaa keväällä 1984)
- Henkilöhaastattelujen jatkaminen (syksy 1984 - kevät 1985)
- Opintopiirien toiminnan jatkaminen (syksy 1984 - kevät 1985)
- Haastattelujen litterointi (alkaa talvella 1984)



RAPORTOINTIJAKSO
1985-1986
(1 1/2 v.)

- Ensimmäisten tutkimusraporttien kirjoittaminen ja julkaiseminen kyselyaineiston pohjalta (v. 1985 loppu)
- Projektin loppuraporttien kirjoittaminen ja julkaiseminen (v. 1986)

4. Tutkimuksen hyödyntäminen ja liityntä muuhun aiempaan ja käynnissä olevaan tutkimukseen

Tutkimuksen yhteiskuntapoliittiset tavoitteet liittyvät keskeiseen ja ajankohtaiseen yhteiskuntapoliittiseen ongelmaan eli uuden teknologian vaikutuksiin teollisiin työsuhteisiin. Yhtäältä pyritään tarkastelemaan vaikutuksia, joita uudella teknologialla on tähän mennessä ollut työpaikka- ja yritystason työmarkkinoiden ja työsuhteiden muovautumiseen. Kuitenkin tämän lisäksi tutkimuksen kautta pyritään myös etsimään realisia toimintamahdollisuuksia, joita uuden teknologian tilanteessa olisi kehitettäessä

työpaikkatason työsuhteita ja erityisesti työpaikkatasoisia ammattiyhdistysorganisaatioita.

Ensisijaisesti tutkimuksen yhteiskuntapoliittinen hyödynnettävyys rajautuu siten teollisuuden työsuhte- ja ammattiyhdistyspolitiikan sekä työsuhteiden kehittämisen alueille. Pohdittaessa erityisesti yritys- ja työpaikkatason työmarkkinarakenteen muutoksen merkitystä tutkimuksella voidaan lisäksi katsoa olevan toissijaista yhteiskuntapoliittista hyödynnettävyyttä myös työvoimapolitiikan alueella.

Tutkimuksellisesti tutkimushanke liittyy välittömimmin allekirjoittaneen aiempiin tutkimusalueisiin eli työpaikkatason ammattiyhdistysorganisaatioiden asemaan ja rooliin kohdistuneisiin tutkimuksiin (Vähätalo & Lilja 1977 ja Vähätalo 1981) sekä toisaalta työmarkkinoiden muutos- ja segmentoitumisproblematiikan kautta tekijän viimeistelyvaiheessa olevaan työttömyystutkimukseen (Vähätalo 1982) ja sen esiin nostamiin herätteisiin. Muista viime aikojen suomalaisista tutkimuksista Antti Kasvion tuoreen tutkimuksen (Kasvio 1982) monet näkökulmat ja siinä esiin tulevat ongelmat ovat verraten lähellä tätä tutkimusta etenkin ammattityöntekijän aseman muutoksen problematiikan alueella. Tällä hetkellä käynnissä olevista tai suunnitteilla olevista tutkimusprojekteista tutkimuksella on verraten läheinen yhtymäkohta amatillisen kvalifikaatio-tutkimusperinteen tutkimuksiin kuten Liisa Rantalaihon Tampereen yliopistossa teknologiaa ja toimihenkilönaisia, Pertti Koistisen Joensuun Korkeakoulussa tekemiin teknologian ja kvalifikaation tutkimuksiin sekä Yrjö Engeströmin Kasvatustieteelliseen tutkimusprojektiin. Uusien yritystason mallien ohella näistä edellä mainituista tutkimushankkeista on ajattelultaan lähimpänä Koistisen tutkimusprojekti (vrt. Koistinen 1982). Alustavasti on kaikkien edellä mainittujen tutkijoiden kanssa keskusteltu tulevista yhteistyömahdollisuuksista tutkimusprojektien kesken.

5. Lähdekirjallisuus

- BATSTONE E. & BORASTON I. & FRENKEL S.: Shop Stewards in Action. Blackwell, Oxford 1977
- BATSTONE E. & BORASTON I. & FRENKEL S.: The Social Organization of Strikes. Blackwell. Oxford 1978
- BLAUNER R.: Alienation and Freedom. University of Chicago Press, Chicago 1964
- BRAUN R. & MACDONALD S.: Revolution in Miniature. Cambridge University Press, Cambridge 1980
- BRAVERMAN H.: Labor and Monopoly Capital. Monthly Review Press, New York 1974
- EVANS J.: The Impact of Microelectronics on Employment in Western Europe in the 1980's. The European Trade Union Institute, Bruxelles 1980
- FRIEDMAN A.: Industry and Labour. Macmillan, London 1977
- GOLDTHORPE J.H. & LOCKWOOD D. & BECHHOFFER F. & PLATT J.: The Affluent Worker in the Class Structure. Cambridge University Press, Cambridge 1969
- GORZ A.: Abschied vom Proletariat. Europäische Verlagsanstalt. Frankfurt am Main 1981
- JULKUNEN R.: Kvalifikaatiotutkimuksen kohteet ja metodologiat. - Esitelmä Suomen Akatemian Teknologinen muutos ja työn tieto-taito-vaatimukset seminaarissa, Tampere 1982
- KASVIO A.: Teollisuustyö ja elämäntapa. Akateeminen väitöskirja Tampereen yliopisto - Acta Universitatis Tamperensis ser. A vol 134, 1982
- KERN H. & SCHUMANN M.: Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Europäische Verlagsanstalt. Frankfurt am Main - Köln 1974
- KLEIN L.: New Forms of Work Organisation. Cambridge University Press, London 1976

- KOISTINEN P.: Työllisyyskriisi ja vaihtoehtoisen työvoimapolitiikan mahdollisuudet. - Käsikirjoitus, Joensuun Korkeakoulu 1982
- KORTTEINEN M.: Asumalähiö ja elämäntapojen muutos. - sosiologian pro gradu-tutkielma, Helsingin yliopisto 1981
- KUHN J.W.: Bargaining in Grievance Settlement. Columbia University Press, New York 1961
- LUTZ B. & SENGENBERGER W.: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Verlag Otto Schwartz, Göttingen 1974
- LOVERIDGE R. & MOK A.L.: Theories of Labour Market Segmentation. Martinus Nijhoff, The Hague 1979
- MALLET S.: Die neue Arbeiterklasse. Luchterhand, Neuwied-Berlin 1972
- MORSE D.: The Peripheral Worker. Columbia University Press, New York 1969
- ROOS J.P.: Elämäntapojen tyypeistä elämäkertojen valossa. - Sosiologia 4. 1981
- ROTHWELL R. & ZEGVELD W.: Technical Change and Employment. Frances Pinter, London 1979
- SEPPÄNEN P.: Tehdas ja ammattiyhdistys. WSOY, Porvoo-Helsinki 1958
- TEKNOLOGIAKOMITEAN MIETINTÖ: Komiteamietintö 1980:55, Helsinki 1980
- TEKNOLOGIAKOMITEAN MIETINNÖN LIITE 3: - Teknisen kehityksen sosiaaliset vaikutukset 1980-luvulla. Komiteamietintö 1980:55, Helsinki 1981
- TOURAINÉ A.: The Post-Industrial Society. Wildwood House, London 1974
- WOOD S. (editor): The Degradation of Work. Hutchinson, London 1982
- WOODWARD J.: Industrial Organization: Theory and Practice. Oxford University Press, London 1965
- VÄHÄTALO K. & LILJA K.: Ammattiosasto ja luottamusmiehet työpaikalla. Helsingin yliopisto, Sosiaalipolitiikan laitos. Tutkimuksia 4. 1977
- VÄHÄTALO K.: Ammattiosaston ja luottamusmiesten rooli työpaikalla ja työsuhtejärjestelmässä. - Väitöskirjakäsikirjoitus 1981
- VÄHÄTALO K.: Työtön ja yhteiskunta. - _yöttömyyden vaikutukset tutkimusprojektin loppuraportti. - Käsikirjoitus 1982

SOPIJAPUOLET

Asiakas Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry jäsenliittoineen, jäljempänä asiakas ja Oy Siveko Ab, jäljempänä Siveko ovat tehneet seuraavan sopimuksen, joka sisältää kaikki sopijapuolten väliset sitoumukset tämän sopimuksen kohteen osalta.

1 SOPIMUKSEN KOHDE

Tämän sopimuksen perusteella Oy Siveko Ab tai sen valtuuttama jälleenmyyjä toimittaa asiakkaalle U-BIX-kopiokoneita.

2 TOIMITUSEHDOT

2.1. Toimituspaikka

Siveko tai sen valtuuttama jälleenmyyjä toimittaa U-BIX-kopiokoneet asiakkaan ilmoittamaan osoitteeseen.

2.2. Hinnat

2.2.1. Yleiset hintaehdot

U-BIX-kopiokoneiden hinnat ja huoltoveloitukset määräytyvät liitteen 1 mukaisen hinnaston perusteella.

Hinnat tarkoittavat toimitusta asiakkaan osoittamiin tiloihin käyttökuntoon asennettuna.

Huoltomaksu perustuu asiakkaan ottamien kopioiden lukumäärään. Asiakas merkitsee mittarilukeman konekohtaisesti Sivekon tai sen valtuuttaman jälleenmyyjän toimittamaan mittarikorttiin ja lähettää sen postitse seuraavan kuukauden ensimmäisenä arkipäivänä kopiokoneen toimittajalle.

Huoltomaksuun sisältyvät määräaikaishuollot, korjaukset, varaosat ja tarvikkeet paitsi tulostusmateriaali (kuten esim. paperit ja kalvot). Myöskin lamput ja rumpu sisältyvät huoltomaksuun edellyttäen, että konetta on käytetty annettujen ohjeiden mukaisesti.

Siveko pidättää oikeuden suorittaa välittömästi hinnan muutoksen, johon on syynä liikevaihtoveron, valuuttakurssin tai muun viranomaisen määräämän maksun muuttuminen. Siveko pidättää lisäksi oikeuden muihin mahdollisiin hinnanmuutoksiin edellyttäen, että niistä ilmoitetaan asiakkaalle kirjallisesti 90 päivää aikaisemmin. Tällöin asiakkaalla on oikeus, mikäli ei hyväksy hinnan muutosta purkaa sopimus ilmoittamalla siitä kirjallisesti 30 päivää ennen hinnankorotuksen voimaantulua.

2.2.2. Alennukset

Siveko tai sen valtuuttama jälleenmyyjä antaa asiakkaan tilaamista koneista liitteen 2 määrittelemän alennustason ja kohdan 2.2.3. mukaisen alennuksen.

Mikäli asiakas on sopimuskauden päättyessä tilannut arvioitua enimmäismäärää suuremman määrän koneita, nostetaan alennus todellista konemäärää vastaavalle tasolle, jolloin Siveko tai sen valtuuttama jälleenmyyjä hyvittää lisälennuksen asiakkaalle 30 päivän kuluessa sopimuskauden päättymisestä.

Vuokrattujen laitteiden vuokrat muuttuvat uuden alennustason määräämälle tasolle alennustason saavuttamista seuraavan kuukauden alusta.

2.2.3. Alennustaulukko

a) Myyntikoneet

Alennustaso	Tilattujen koneiden lukumäärä	Alennusprosentti myyntihinnasta
1	1 - 10	5
2	11 - 20	10
3	21 - 30	12
4	31 - 40	14
5	41 - 50	16
6	51 - 60	18
7	yli - 60	20

b) Vuokrakoneet

Alennustaso	Tilattujen koneiden lukumäärä	Alennusprosentti vuokrasta
1	1 - 10	4
2	11 - 20	6
3	21 - 30	8
4	31 - 40	10
5	41 - 50	12
6	51 - 60	14
7	yli - 60	16

2.3 Maksuehdot

14 p netto, viivästyskorko 16 % vuodessa.

3 TILAUSTEN TEKO

Asiakas toimittaa tilauksensa Sivekölle tai toimituspaikkaa lähinnä olevalle Sivekon valtuuttamalle jälleenmyyjälle.

Tilaukset tulevat sitoviksi, kun Siveko tai tilauksen saanut jälleenmyyjä on sen kirjallisesti vahvistanut.

Tilauksessa on viitattava tähän sopimukseen ja mainittava laitteista malli, osto- tai vuokrahinta, vuokrauden pituus- ja alkamisaika.

4 HUOLTO

Laitteiden huollon ja korjaukset suorittavat Sivekon tai sen valtuuttamat huoltoteknikot.

Huoltomaksun lisäksi ei asiakkaalta veloiteta muuta korvausta seuraavien poikkeuksin:

- huolimattomuuden, väärinkäytön tai vahingon aiheuttamat kulut
- huolto normaalin työajan ulkopuolella
- kustannukset, jotka aiheutuvat laitteiston siirtämisestä sopimuskauden kestäessä
- laitteessa sopimattoman materiaalin käyttämisestä aiheutuvat kulut (sopimattomalla materiaalilla tarkoitetaan mitoiltaan tai ominaisuuksiltaan koneeseen käyvästä materiaalista olennaisesti poikkeavia tarvikkeita).

Asiakas nimeää henkilön ja hänelle sijaisen, jonka Siveko tai sen valtuuttama jälleenmyyjä kouluttaa kustannuksellaan laitteen vastuunalaiseksi hoitajaksi.

5 ASIAKKAAN VELVOLLISUUDET

- pitää asianmukaista huolta laitteesta ja osista Sivekon ohjeiden mukaan
- ilmoittaa Sivekolle tai sen jälleenmyyjälle kaikista vioista ja vahingoista
- ei vuokraa eikä siirrä sopimusta millään tavoin kolmannelle osapuolelle
- ei siirrä laitetta ilman Sivekon tai sen jälleenmyyjän suostumusta

6 LAITTEISTON OMISTUSOIKEUS

Asiakkaan ostamien laitteiden omistusoikeus siirtyy asiakkaalle, kun asiakas on maksanut laitteiden kauppahinnan.

Vuokrattu kopiokone on Sivekon tai sen jälleenmyyjän omaisuutta. Sivekolla tai sen jälleenmyyjällä on oikeus laitteen ja käyttämättömän materiaalin takaisinottamiseen vuokrasopimuksen umpeuduttua sekä sopimuksen voimassaoloaikana jos asiakas jättää maksut maksamatta.

Siveko tai sen jälleenmyyjä vastaa vuokratun laitteiston palo- ja murto- vakuutuksista.

7 SOPIMUKSEN VOIMAANTULO

Tämä sopimus tulee voimaan, kun molemmat sopijapuolet ovat sen asianmukaisesti allekirjoittaneet ja jatkuu vuoden kerrallaan edellyttäen, että ennen sopimuskauden päättymistä on sovittu liitteessä 2 mainitusta seuraavan sopimuskauden määrä- ja alennusehdoista ja se korvaa kaikki osapuolten väliset aikaisemmat sopimukset tältä osin.

8 VÄLITYSLAUSEKE

Tästä sopimuksesta johtuvat erimielisyydet ratkaistaan välimiesmenettelyssä. Välimiehen asettaa keskuskauppakamarin välityslautakunta ja välimiesmenettelyssä noudatetaan tämän lautakunnan sääntöjä.

9 SOPIMUKSEN MUUTOKSET

Muutokset ja lisäykset tähän sopimukseen ovat sitovia vain siinä tapauksessa, että molemmat osapuolet ovat ne asianmukaisesti allekirjoittaneet.

10 LIITTEET

Sopimuksen liitteet ovat sen erottamattomia osia. Jos sopimuksen liitteiden sisältö poikkeaa sopimuksen sisällöstä, on liitteiden sisältö ratkaiseva.

Tämän sopimuksen liitteet ovat seuraavat:

Liite 1 U-BIX kopiokoneiden hinnasto.

Liite 2 Sopimuskausi, tilausmäärät ja alennustaso

Tämä sopimus on allekirjoitettu kahtena samansanisena kappaleena yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsinki ___/___ 19___

OY SIVEKO AB

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

SOPIMUSKAUSI, TILAUSMÄÄRÄT JA ALENNUSTASO

Sopimuksen alkamispäivä	1.5.1983
Sopimuksen päättymispäivä	30.4.1984
Kohdan 2.2.3. mukaiset alennustasot	a) myyntikoneet, alennustaso 2 b) vuokrakoneet, alennustaso 2
Tilattavien laitteiden arvioidut määrät sopimuskauden aikana:	a) myyntikoneet: 11 - 20 kpl b) vuokrakoneet: 11 - 20 kpl

Helsingissä ___/___ 1983

OY SIVEKO AB

Helsingissä ___/___ 1983

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry