

Tietotyö ja työelämän muutos

Hannu Piekkola
Tutkimuspäällikkö

ETLA

Tietotyö ja työelämän muutos.

*Raimo Blom, Harri Melin ja
Pasi Pyöriä: Gaudeamus 2001
Helsinki*

Sosiologian ja sosiaalipsykologian alalta on valmistunut arvokas kuvaus tietotyöläisten arjesta ja asemasta yhteiskunnassa. Kirjan ansioita lisää se, että tutkijoilla on käytettävissään vastaavankaltainen kyselytutkimus vuosilta 1994 ja 2000 (myös vuodelta 1988 esitetään vertailutietoa). Siten tietotyön asemaa voidaan tarkastella yli ajan. Tässä onkin tapahtunut huomattavia muutoksia joita kirjassa kuvailaan.

Kirjan perusteella tietotyöläisiä on nykyisin lähes puolet kaikista työntekijöistä. Kriteerinä tietotyöläiselle on (i) tietotekniikan käyttö, (ii) työ edellyttää suunnittelua ja ideointia, (iii) vähintään ylempi keskiasteen ammattitutkinto. Tietotekniikkaa käyttää työssään vielä laajempi joukko, 69 % työntekijöistä. Kolmasosa näistä työntekijöistä on pelkästään tietotyön käyttäjiä, joilla ei ole koulutusta tai jotka eivät työssään osallistu suunnitteluun. Määrittelyn vuoksi ei ole yllättävää, että tietotyöläisten ammatti on itsenäisempi (autonominen) kuin muiden ryhmien, joita ovat tietotyön käyttäjät ja perinteiset työntekijät.

Luokittelu käyttäen kriteeriä (ii) perustuu lomakkeen yhteen kysymykseen. On selvää,

että tämä luokitteleva muuttuja voi olla osin satunnainen. Siten tutkimuksen tuloksia on osin vaikea verrata muihin tutkimuksiin. Tutkimus esimerkiksi tarkastelee tietotyöläisten, tietotyön käyttäjien ja perinteisten työntekijöiden suhdetta työn itsenäisyyteen, työn aikapaineesiin, auktoriteettiin työpaikalla ja tuloihin. Näiden tekijöiden pohjalta rakennetaan indeksi, jota selitetään regressioanalyysillä eri tekijöillä (s. 145). Tutkimuksen tulosten perusteella tietotyön käyttäjien työn itsenäisyys on negatiivisessa suhteessa koulutuksen tasoon. Tämä paljastaa tietotyön määrittelyn endogeenisuusongelman. Olisi mielenkiintoista tietää, missä määrin toinen kriteeri vaikuttaa tähän tulokseen, vai onko vain kaikki autonomista työtä tekevät määritelty tietotyöläisiksi. On siis varsin epäuskottavaa, että ammatillinen koulutus todella vähentää työn autonomisuutta tietotyön käyttäjillä.

Tutkimuksen määritelmien perusteella tietotyöläisiä on etenkin julkisella sektorilla (54 % prosenttia työntekijöistä). Vastaava suhde löytyy tietoliikenteessä (56 % työntekijöistä). Voidaan vain arvata, että nämä tietotyöläisten ryhmät ovat varsin poikkeavia. Olisinkin kaivan-

nut tutkimukseen tarkastelua tietotyön tekijöiden ytimeistä yksityisellä sektorilla. Uuden talouden työntekijöitä löytyy seuraavilta aloilta: tietoliikenne, eräät teollisuuden alat (mm. tietokoneiden valmistus) ja yksityiset liike-elämän palvelut. Kyseisten toimialojen osuus on noin 10–15 % kaikista työntekijöistä. Kirjan perusteella noin 10 % tietotyöläisistä työskentelee tietokonesuunnittelun ja ohjelmoinnin parissa. Tietotyön tekijöiden suppea ydin koostuisi näistä sekä sopivasta osuudesta työntekijöitä uuden talouden toimialoilta.

Tutkimuksen taustalla on yleinen oletus tuloerojen kasvusta 90-luvulla. Tilastokeskuksen tuloerotilastojen mukaan palkkahajonta ei ole laman jälkeen merkittävästi kasvanut. Merkittäviä tuloeroja kasvattavia tekijöitä ovat olleet pääomavoitot ja optiot, jotka ovat oman tutkimuksen aihe sinänsä (ja joissa kehitys on ollut negatiivista viime vuosina). Kirjan johtopäätökset ovat tältä osin ristiriitaisia.

Toisaalta korostetaan, että ero korkeakoulututkimuksen suorittaneiden ja alemman koulutustason työntekijöiden välillä on kasvanut (s. 218). Mielestäni koulutukseen liittyvät erot selittyvät etenkin ikääntyneiden mahdollisella syrjäytymisellä työmarkkinoilta. Nuori ikäluokka on hyvin koulutettua päin vastoin kuin ikääntyneet. Koulutuksen aiheuttamat tulo- tai muut erot eivät siten ole huolenaihe, vaan ikääntyneiden työmarkkina-asema.

Toisaalta kirjassa todetaan, että tietotyön ja muun työn välinen kuilu ei ole viime vuosina syventynyt. Yksi ilmeinen syy on tietotyöläisten määrittely, joka on varsin laava, kattaen nykyisin puolet kaikista työntekijöistä. Ydinjoukon tarkastelu olisi voinut antaa erilaisen kuvan. Tutkimuksessa ei myöskään ole tarkasteltu missään vaiheessa tulojakaumaa ja sen hajontaa vaan keskimääräisiä palkkoja.

Omien tutkimusteni perusteella palkkahajonta on voinut kasvaa yritysten välillä ja kasvua selittää etenkin muu kuin koulutustaso. Yksi erittäin potentiaali selittäjä olisikin työn luonteen muuttuminen tietotyöksi. Työssä ehkä muukin kuin koulutus muodostuu keskeiseksi työn tuottavuutta mitattaessa, mikä heijastuu myös palkkaeroihin. Toisaalta on kuitenkin todettava, että suuret yritykset maksavat korkeampia palkkoja ja kirjan mukaan tietotyöläiset tyypillisesti työskentelevät pienehköillä ja keskisuurilla työpaikoilla. Yli 500 hengen työpaikoissa tietotyöläisiä on vain viidennes. Siten mieleen tulee, että tietotyöläisen määrittelyssä on voinut olla ongelmia myös tässä suhteessa.

On epäluultavaa, että suuret yritykset eivät olisi olleet teknologisen muutoksen ja globaalin kilpailun eturintamassa. Pienet yritykset sijoittuvat kasvukeskusten ulkopuolelle, niiden pääomaintensiteetti on alhaisempi ja työntekijöiden etenemismahdollisuudet yrityksen sisällä ovat rajallisia. On siis luultavaa, että osaavat työntekijät hakeutuvat suuriin yrityksiin. Hyvä palkkaus tietoisella ”riskillä” on kannattavaa, koska työntekijöillä on suurempi kustannus vaihtaa työpaikkaa isoissa kuin pienemmissä yrityksissä (ks. Piekkola 2001). Yksi keskeinen tekijä tutkimuksessa olisikin siten tarkastella tietotyöläisten asemaa erikokoisissa yrityksissä tarkemmin.

Tutkimuksessa tarkastellaan myös eri työskentelytapoja kuten tiimityötä. Tiimityössä työskenteli oman ilmoituksen mukaan neljä viidestä palkkatyöntekijästä. Tiimityön määrittely kuvanee työntöön merkitystä sosiaalisessa kanssakäymisessä paremminkin kuin varsinaista erilaista työskentelytapaa. Sosiologian alalta on varmasti olemassa useita tutkimuksia siitä, miten työ ja työssäkäynti ovat tärkeitä sosiaaliselle kanssakäymiselle. Parempi tiimityön mit-

tari voisi olla se, maksetaanko tiimityöhön liit-
tyen erityistä bonuspalkkaa. Työntekijöiden
osallistuminen tiimityöskentelyyn siten, että
tästä maksetaan palkkaa on varmasti harvinais-
empaa. Esimerkiksi Tanskassa noin 10 pro-
senttia yrityksistä on sellaisia, joissa on käytös-
sä jonkinlainen tiimityöskentelyyn liittyvä bo-
nusjärjestelmä (Eriksson, 2001).

Tutkimuksessa todetaan, että Suomi on so-
siaalisen liikkuvuuden suhteen perusrakenteil-
taan aikaisempaa jäykempi yhteiskunta. Mie-
lestäni tätä on vaikea päätellä tutkimuksen pe-
rusteella. Työvoiman liikkuvuus työpaikkojen
välillä on Suomessa varsin suurta, mikä on erit-
tään tärkeää myös urakehityksen kannalta. Eri-
tyisesti hyvin koulutetut vaihtavat työpaikkaa
ahkerasti verrattuna muihin Euroopan maihin
Pohjoismaiden ulkopuolella. Uskoisin siten,
että kaikki Pohjoismaat ovat varsin suuren so-
siaalisen liikkuvuuden maita. Kuitenkin on sel-
vää, että poikkeuksellisen syvä lama 90-luvun

alussa jäykisti työmarkkinoita useaksi vuo-
deksi.

Kirja on varsin huolellisesti tehty mitä il-
meisemmin hyvällä aineistolla. Tutkimus pe-
rustuu tieteen viitekehykseen ja panee ajatte-
lemaan. Mielenkiintoista olisi tulevaisuudessa
saada vastaavanlaista tietoa myös eri luokituk-
sin tietotyöstä, esimerkiksi ammattiluokituk-
seen perustuen. □

Kirjallisuus

Eriksson Tor (2001) How common are the compen-
sation and work organization practises and who
adopts them, paperi esitetty EALE konferenssis-
sa, Jyväskylä.

OECD (1996): Employment Outlook.

Piekkola Hannu (2001): Unobserved human capi-
tal and wage formation, Elinkeinoelämän tutki-
muslaitos (ETLA) Sarja B. 177. Taloustieto. Hel-
sinki.