VNS 5/2018 vp Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa Ratkaisuja työn murroksessa

Antti Kauhanen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

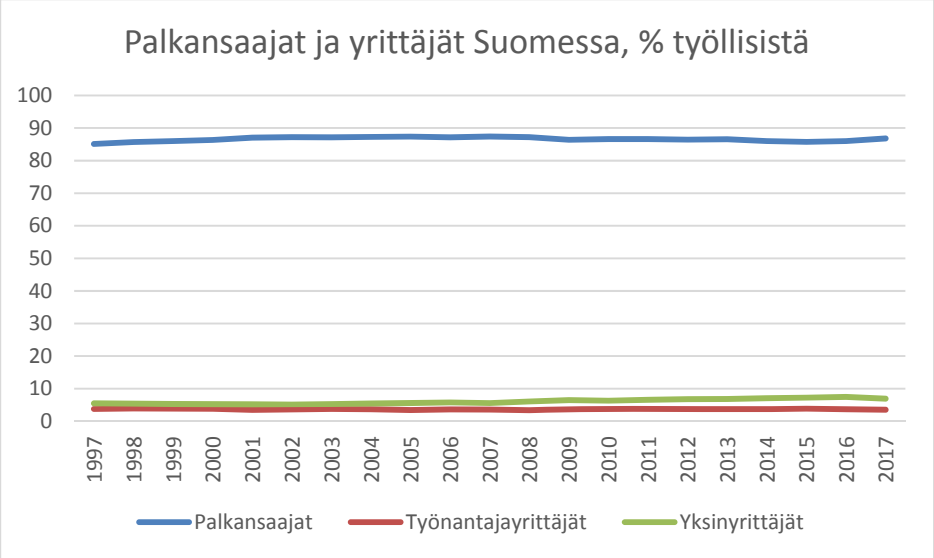
Työelämä muuttuu, mutta ei ehkä niin nopeasti kuin raportissa annetaan ymmärtää

Uudet teknologiat ja globalisaatio muuttavat ammattirakenteita, työsuhdemuotoja ja työn tekemisen tapoja. On vaikeampaa arvioida kuinka suuria muutokset ovat ja kuinka nopeasti ne tapahtuvat.

Seuraavassa esitän muutamia kuvia Suomen työmarkkinoiden muutoksista viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Tällä ajanjaksolla Suomi on kokenut merkittäviä suhdannevaihteluita, internet on lyönyt itsensä läpi, tieto ja kommunikaatiotekniikan kehitys on merkinnyt huikeaa kasvua kyvyssä varastoida, kommunikoida ja käsitellä informaatiota, ja kansainvälinen kauppa on kokenut huomattavia muutoksia mm. Kiinan WTO-jäsenyyden myötä.

Palkansaajien osuus työvoimasta on ollut vakaa

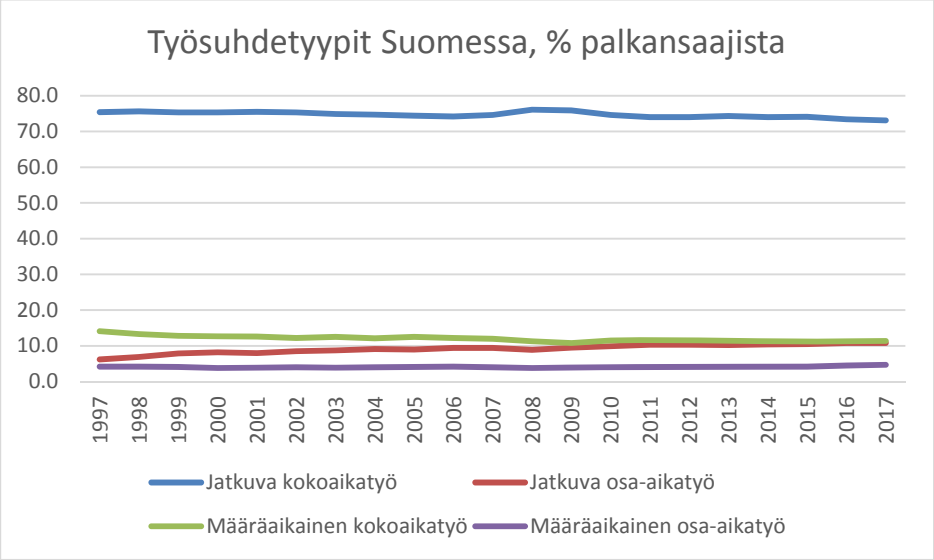
Raportissa esitetään, että työnantaja-työntekijä-suhteen murros on yksi keskeinen tulevaisuuden ilmiö. Alla olevassa kuvassa on esitetty palkansaajien ja yrittäjien osuus työllisistä Suomessa vuosina 1997-2017. Kuviosta nähdään, että merkittäviä muutoksia ei ole tapahtunut, ainakaan vielä. Tulevaisuudessa muutokset voivat olla nopeampia, mutta on myös huomioitava, että ilmiöt, joiden ajatellaan vaikuttavan tähän kehitykseen ovat olemassa jo nyt.



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus

Eri työsuhdetyyppien osuus palkansaajista on ollut vakaa

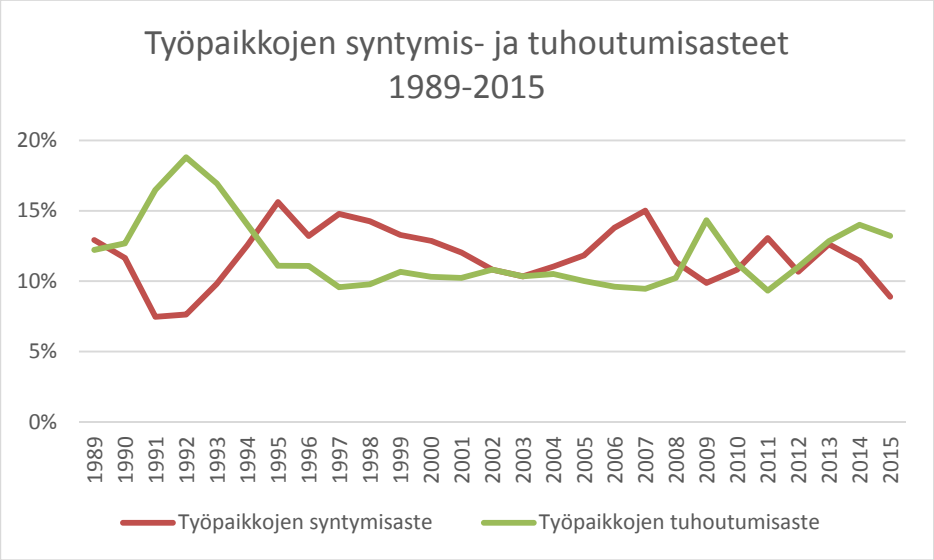
Raportissa viitataan myös osa-aikaisen työn kasvuun. Työmarkkinoiden muutokset tulevat todennäköisesti johtamaan työnteon muotojen monipuolistumiseen, mutta tähän saakka muutokset ovat olleet hyvin vähäisiä. Alla olevasta kuvasta nähdään eri työsuhdetyyppien osuus palkansaajista vuosina 1997-2017. Tätäkin kuvaa luonnehtii enemmän jatkuvuus kuin muutos. On jälleen huomattava, että Suomen taloutta on tällä ajanjaksolla kohdannut useat merkittävät muutokset, mutta työsuhdetyypeissä on tapahtunut vain vähän muutoksia viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana.



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus

Työmarkkinoiden dynamiikka on ollut vakaata

Työmarkkinat ovat jatkuvan muutoksen kourissa: yrityksiä syntyy ja kuolee, toiset yritykset kasvavat ja toiset vähentävät työvoimaansa. Näiden virtojen suuruusluokka on valtava. Alla olevasta kuviosta nähdään, että Suomen yrityssektorilla vuosittain tuhoutuu keskimäärin 12 prosenttia työpaikoista. Tämä tarkoittaa noin 500 työpaikkaa joka päivä.



Lähde: Mika Malirannan laskelmat Tilastokeskuksen yritysrekisteristä

Kuviosta nähdään myös, että työpaikkoja syntyy saman verran kuin niitä tuhoutuu, tai jopa hieman enemmän. Virtojen yhtäsuuruus johtuu siitä, että työpaikkojen syntyminen ja tuhoutuminen ovat saman prosessin kaksi eri puolta: teknologinen kehitys ja innovaatiot synnyttävät ja tuhoavat *työpaikkoja*, mutta ne eivät tuhoa *työtä*, joskin työn *sisältö* muuttuu.

Miksi työpaikkavirrat ovat niin suuria? Virtojen suuruus on seuraus siitä, että yrityssektorilla otetaan jatkuvasti käyttöön uusia teknologioita ja innovaatioita. Tällöin henkilöresurssien täytyy siirtyä uusille aloille, uusiin yrityksiin ja ennen kaikkea uusiin tehtäviin. Tätä myöten talouden rakenteet uudistuvat.

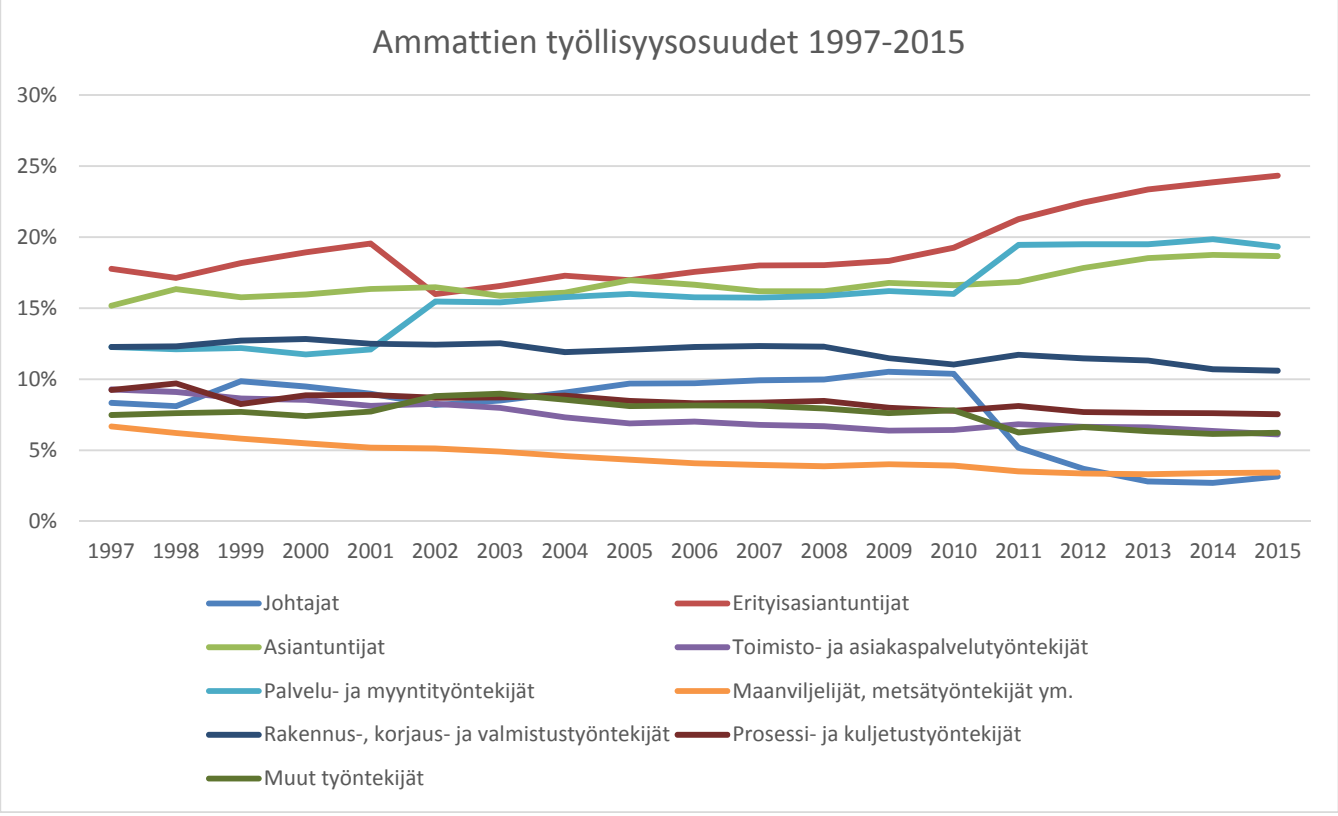
Suuret työpaikkavirrat ovat siis osa prosessia, jossa talouden resurssit kohdistuvat uudelleen ja samalla entistä tuottavimpaan käyttöön. Tämä jatkuva luovan tuhon prosessi on merkittävä tekijä

talouskasvumme taustalla. Työmarkkinoiden dynamiikassa ei ole kuitenkaan havaittavissa kiihtymistä, toisin kuin usein ajatellaan.

Ammattirakenteet muuttuvat vähitellen

Edellä kuvatun prosessin seurauksena muuttuvat niin työmarkkinoiden ammattirakenne kuin myös ammattien tehtävärakenne. Ammattien ja työtehtävien rakennemuutos onkin ollut yksi tutkituimmista aiheista työn taloustieteen piirissä viime vuosina.

Alla olevassa kuvassa on esitetty eri ammattien työllisyysosuuden muutos Suomessa vuosina 1997-2015. Kuvio antaa luotettavimman kuvan vuoteen 2010 saakka, sillä silloin toteutettu tilastoluokituksen muutos näkyy selkeästi työllisyysosuuksissa, eritysesti johtajien ja palvelu- ja myyntityöntekijöiden osalta. Kuvasta nähdään, että ammattirakenteet ovat Suomessakin muuttuneet. Hieman yksinkertaistaen voidaan sanoa, että asiantuntijatyön osuus on kasvanut ja teollisuustyöntekijöiden osuus on laskenut. Muutosten suuruusluokka on kuitenkin pienempi kuin mitä usein kuvitellaan. Suurin muutos on tapahtunut erityisasiantuntijoiden ryhmässä, joiden työllisyysosuus oli vuonna 1997 noin 18 % ja vuonna 2015 noin 24 %.



Lähde: Eurostat, Labor Force Survey

Näiden lukujen valossa en täysin jaa raportin näkemystä alustatalouden merkityksestä tulevaisuudessa. Tällä hetkellä Tilastokeskuksen arvion mukaan 0.3% työvoimasta saa ainakin neljänneksen tuloistaan alustatyöstä. Jos alustatyön kasvaisi yhtä nopeasti kuin erityisasiantuntijoiden osuus edellisessä kuvassa, niin heidän osuus työvoimasta olisi kahdenkymmenen vuoden päästä 0.4% työvoimasta. Suurimpia Suomen työmarkkinoilla tapahtuneita muutoksia on julkisen sektorin työllisyysosuuden kasvu vuosina 1975-1993. Samalla kasvuvauhdilla alustatyön työllisyysosuus olisi kahdenkymmenen vuoden päästä 0.6% työvoimasta. Niinkin huikealla kasvuvauhdilla kuin 10 % vuodessa, olisi osuus kahdenkymmenen vuoden päästä 2% työvoimasta.

Instituutiot luovat jatkuvuutta työmarkkinoilla

Näiden kuvioiden avulla halusin tuoda esille sitä, että merkittävätkin muutokset saattavat näkyä melko vähän koko talouden tason tilastoissa. Tässä mielessä monissa asioissa on enemmän jatkuvuutta kuin muutosta. Uskon, että uudet teknologiat muuttavat työtä ja työmarkkinoita, mutta muutosnopeus ja sen laajuus eivät välttämättä ole yhtä nopeita kuin usein ajatellaan. Työmarkkinoiden kehitystä määrittävät pitkälle suomalaiset instituutiot ja ne muuttuvat usein hyvin hitaasti. Esimerkiksi erilaisten työsuhdemuotojen yleisyys olisi varmasti muuttunut voimakkaammin toisenlaisessa lainsäädäntöympäristössä.

Osaamisen kehittäminen keskiöön työn murrokseen sopeutumisessa.

Työn murros muuttaa ammattirakenteita ja tehtäväsisältöjä ammattien sisällä. Tämä edellyttää uusien taitojen hankkimista työuran aikana. Raportissa on useita toimenpide-ehdotuksia, joilla pyritään vaikuttamaan kouluttautumiseen työuran aikana. Keskityn näistä kahteen.

Toimenpide-ehdotus 4: Jokainen työsuhde tarjoaa mahdollisuuden työntekijän jatkuvaan ja monipuoliseen kehittymiseen

Toimenpide-ehdotuksen arvioimiseksi on miellettävä koulutus investoinniksi yksilön osaamiseen. Kouluttautumisesta syntyy yksilötasolla kahdenlaisia kustannuksia. Ensiksi, koulutuksella on vaihtoehtoiskustannus. Koulutukseen käytetty aika on pois muusta tuottavasta toiminnasta. Toiseksi, koulutukseen liittyy suoria kustannuksia esimerkiksi kurssimaksujen ja oppimateriaalien muodossa.

Kouluttautumisen tuotot syntyvät koulutuksen jälkeisestä korkeammasta tuottavuudesta ja suuremmasta todennäköisyydestä työllistyä ja pysyä työllisenä.

Koulutusta ja sen tuottoa voidaan arvioida ihan samalla tavalla kuin muitakin investointeja. Kouluttautuminen on kannattavaa, kun sen nykyhetkeen diskontatut tuotot ylittävät koulutuksen kustannukset.

Koulutusinvestoinnin kannattavuuteen vaikuttavat monet seikat. Nettotuotto on sitä suurempi mitä i) pienemmät ovat koulutuksen kustannukset, ii) mitä enemmän koulutus nostaa tuottavuutta ja iii) mitä pidempään koulutuksesta saadaan tuottoja. Viimeinen kohta tarkoittaa mm. sitä, että koulutusinvestoinnit ovat suurempia nuorena ja pienempiä vanhempana.

Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan vastuun työuranaikaisesta kouluttautumisesta tulisi riippua siitä, kuinka paljon kukakin koulutusinvestoinnista hyötyy. Yksilön kouluttautumisesta hyötyvät potentiaalisesti yksilön lisäksi hänen työnantajansa ja yhteiskunta laajemminkin. Koulutuksen kustannuksia ei kannata maksaa, jos joku muu korjaa valtaosan koulutuksen tuotoista. Jos koulutuksesta hyötyy lähinnä yksilö, on järkevää, että hän kantaa myös koulutuksesta aiheutuvat kustannukset. Jos puolestaan koulutus nostaa tuottavuutta, mutta ei juuri näy yksilön palkassa, niin tällöin on luontevaa, että yritys kantaa koulutuksen kustannukset.

Näiden pohdintojen valossa toimenpide-ehdotus 4 on mielestäni huonosti perusteltu. Se tuntuu korostavat työnantajan vastuuta työntekijöiden kouluttamisesta, vaikka ei ole selvää, että työnantajien on järkevää vastata kouluttamisesta. Toimenpide-ehdotuksen taustalla oleva ajatus on hyvä: osaamista tulisi ylläpitää työuran aikana. Mielestäni olisi kuitenkin olennaisen tärkeää miettiä sitä, minkälaiset investoinnit koulutukseen ovat kannattavia ja kenen ne tulisi tehdä. Olen avannut tarkemmin näitä ajatuksia kirjoituksessa Kauhanen (2018)

Toimenpide-ehdotus 8: Luodaan yli 35-vuotiaille uratili tai koulutusseteli

Tämän toimenpide-ehdotuksen ideana on tarjota yhteiskunnan tukea osaamisen ylläpitämiseksi. Olemassa oleva tutkimus ei kuitenkaan tue koulutussetelin käyttöönottoa. Alla kuvaan muualla toteutettuja tutkimuksia koulutusseteleistä.

Sveitsissä toteutettiin satunnaistettu kenttäkoe, jossa satunnaisesti valitut työntekijät saivat koulutussetelin, jonka arvo vaihteli 200 ja 1500 Sveitsin frangin välillä. Koulutussetelillä ei ollut vaikusta työllisyysteen, tutkinnon suorittamiseen tai palkkoihin vuotta eksperimentin päättymisen jälkeen (Schwerdt ym., 2012). Alankomaissa puolestaan toteutettiin heikosti koulutettuihin kohdistuva satunnaistettu kenttäkoe. Tässä kokeessa satunnaistesti valitut työntekijät saivat 1000 euron koulutussetelein. Hidalgo ym. (2014) havaitsevat, että setelit lisäsivät koulutukseen osallistumista, mutta eivät vaikuttaneet palkkoihin tai työmarkkinasiirtymiin. Gorlitz ja Tamm (2016) tutkivat saksalaista koulutusseteliohjelmaa vertaamalla koulutussetelin avulla koulutukseen osallistuneita niihin, jotka saivat setelin ja jotka aikoivat osallistua koulutukseen, mutta eivät kuitenkaan osallistuneet satunnaisista syistä johtuen. Seteli kattoi 50% koulutuskustannuksista 500 euroon saakka. Heidän tulokset osoittavat, että setelin saaminen ei vaikuttanut työllisyyteen tai palkkoihin, mutta vaikutti työtehtäviin, joita työntekijät tekivät. Dauth ja Toomet (2016) tutkivat saksalaista vanhemmille työntekijöille suunnattua koulutustukiohjelmaa. Tässä ohjelmassa koulutus voi olla hyvin monimuotoista ja kestää keskimäärin 115 päivää. Kyseessä on siis merkittävä koulutuspanostus. He havaitsevat, että tällä ohjelmalla oli posiitiivinen vaikutus siihen osallistuneiden työllisyyteen.

Koulutusseteliä tai uratiliä luodessa tulisi miettiä tarkkaan kuinka suuri yhteiskunnan tuki on, mikä on yksilön osuus kustannuksista ja minkälaiseen koulutukseen tukea on saatavissa. Investointien vaikuttavuus riippunee olennaisesti näistä tekijöistä.

Lähteet

Dauth, C. ja Toomet, O. (2016). *On government-subsidized training programs for older workers*. *LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations, 30*(4), 371-392.

Gorlitz, K. ja Tamm, M. (2016). *The returns to voucher-financed training on wages, employment and job tasks*. *Economics of Education Review, 52*(June 2016), 51-62.

Hidalgo, D., Oosterbeek, H. ja Webbink, D. (2014). *The impact of training vouchers on low-skilled workers*. *Labour Economics, 31*(December 2014), 117-128.

Kauhanen, A. (2018). Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan vastuu työuranaikaisessa kouluttautumisessa. ETLA Muistio No 67. https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-67.pdf.

Schwerdt, G., Messer, D., Woessmann, L. ja Wolter, S. C. (2012). *The impact of an adult education voucher program: Evidence from a randomized field experiment. Journal of Public Economics, 96*(7), 569-583.