

## Työn murros: joustavuus ja sopeutumiskyky muuttavat uhan mahdollisuudeksi

Suomi pystyy kääntämän teknologisen kehityksen aiheuttaman työn murroksen uhasta mahdollisuudeksi, arvioivat Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ETLAn tutkijat kirjassa ”Työn murros – riittääkö dynamiikka?”. Tämä edellyttää kuitenkin taloudelta uudenlaista sopeutumiskykyä. Palkanmuodostusta pitää kehittää nykyistä joustavammaksi. Yritysten rekrytointeihin liittyviä riskejä on syytä pienentää mm. muuttamalla irtisanomista koskevia rajoituksia. Lisäksi pitää huolehtia osaamisesta ja tutkimuksesta, jotka ovat menestyksellisten innovaatioiden perusedellytyksiä.

Noin kolmasosan työvoimasta arvioidaan olevan ammateissa, joissa automatiikka ja tietotekniikka korvaavat suurella todennäköisyydellä ihmistyötä seuraavan 10–20 vuoden aikana. Luku ei kuitenkaan ole tavattoman suuri, kun sitä verrataan työmarkkinoilla koko ajan menossa olevan rakennemuutoksen vauhtiin: joka vuosi 10 - 15 prosenttia työpaikoista on uusia ja henkilöstö uusiutuu tätäkin nopeammin.

Suomen työmarkkinat ovat olleet pitkään jatkuvan ja voimakkaan rakennemuutoksen kohteena. Työpaikkarakenteiden muutos on ollut keskeinen tuottavuutta lisäävä tekijä. Juuri sen avulla teknologinen kehitys on merkittävältä osin muuntunut lisääntyneeksi hyvinvoinniksi. Ei ole mitään syytä olettaa, ettei näin olisi jatkossakin.

### **Palkkajoustavuus tärkeää, paikallista sopimista on tarpeen lisätä**

Jäykät palkkarakenteet saattavat kuitenkin muodostua työpaikkojen syntymisen ja säilymisen kasvavaksi esteeksi. Työtehtävien kannattavuus muuttuu teknologisen kehityksen ja tehtävätason kilpailun oloissa aiempaa hienojakoisemmin ja nopeammin. Jos tehtävätason palkkaus ei joustaa, työpaikkojen tuhoutumisen todennäköisyys kasvaa.

Tiedetään myös, että yksittäisiin työntekijöihin ja työntekijäryhmiin sovellettu kannustava palkkaus parantaa yrityksen tuottavuutta. Palkkajoustavuus on siten eduksi sekä työllisyyden että tuottavuuden näkökulmasta.

Palkkarakenteiden joustavuus ja erityisesti yksittäisten työntekijöiden palkitseminen hyvästä suorituksesta edellyttävät, että palkoista ja muista työehdoista sovitaan nykyistä enemmän paikallisesti. Paikallisesti sopien pystytään ottamaan huomioon myös se, että koko yrityksen tilanne voi poiketa radikaalisti koko toimialan tilanteesta. Murrostilanteissa tällaiset tapaukset yleistyvät.

Paikallisen sopimisen alaa laajentamalla lisätään samalla työmarkkinoiden kykyä sopeutua nykyisen kaltaisiin koko taloutta koskeviin kysyntäshokkeihin, jotka poikkeavat muista EMU-maista. Palkkojen tilapäinen leikkaus voi olla järkevä tapa pitää yllä työllisyyttä tilanteessa, jossa kysyntä on äkkinäisesti heikentynyt.

Suomessa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia hyödynnetään heikommin kuin tärkeissä kilpailijamaisamme Ruotsissa ja Saksassa. Näissä maissa sekä työnantajien että työntekijöiden kokemukset ovat myönteisiä. Suomen työpaikoilla pitäisi olla kaikki edellytykset yhtä hyvään tulokseen.

Suomen kaltaisessa EMU-ympäristössä toimivassa pienessä taloudessa saattaa syntyä tarvetta sopia työvoimakustannusten alentamisesta myös keskitetysti. Tämä vaatii työmarkkinajärjestöiltä hyvää yhteistyökykyä. Hallituksen toteuttama fiskaalinen devalvaatio on vain kertaluonteisiin poikkeustilanteisiin sopiva korvike työmarkkinajärjestöjen sopimiselle.

### **Matala rekrytointikynnys tukee tehokasta rakennemuutosta**

Uudet tuottavat työpaikat syntyvät markkinoilla tapahtuvan kokeilun kautta. Mitä suuremmat ovat rekrytointien riskit, sitä vähäisemmiksi jäävät kokeilut ja sitä hitaammaksi muuttuu työpaikkarakenteiden uudistuminen. Irtisanomiskustannukset ovat riskeistä yksi keskeisimpiä. Henkilöstön irtisanomista helpottamalla lisätään yritysten halua investoida riskipitoisiin hankkeisiin ja rekrytoida väkeä niitä toteuttamaan.

Suomessa joukkoyrittäjien ja lomautukset ovat suhteellisen helppoja. Sen sijaan yksittäisten työntekijöiden irtisanominen on selvästi vaikeampaa. Lisäksi irtisanottujen takaisinottovelvoite heikentää yrityksen mahdollisuuksia muuttaa sen työvoimarakennetta. Irtisanomisen rajoitteet eivät ole Suomessa kovin merkittävä ongelma silloin, kun kyse on kokonaisen tuotantolaitoksen sulkemisesta. Ne ovat kuitenkin suurempi sopeutumisen este silloin, kun yrityksen työvoimarakennetta pitäisi muuttaa tehtävärakenteiden murroksen edellyttämällä tavalla – kun samaan aikaan yritykseen pitäisi palkata uusia osaajia ja irtisanoa väkeä vähenevistä tehtävistä. Sopeutuminen tehtävätasolle tunkeutuneeseen kilpailuun sekä rakennemuutokseen helpottuisi, jos yksittäisten työntekijöiden irtisanomista helpotettaisiin ja takaisinottovelvoitteesta luovuttaisiin. Samanlainen myönteinen vaikutus olisi myös koeaikojen pidennyksellä.

### **Hyvä koulutus auttaa sopeutumaan**

Suomen yritysten tehtävärakenteet ovat muuttuneet 2000-luvun ajan siten, että muodollisen koulutuksen tarve on lisääntynyt. Toisaalta samaan aikaan ammattirakenteet ovat muuttuneet niin, että keskipalkkaisten ammattien työllisyysosuus on pienentynyt ja pieni- ja varsinkin korkeapalkkaisten ammattien osuus kasvanut. Jälkimmäistä kehitystrendiä on kutsuttu työmarkkinoiden polarisaatioksi.

Aiempien suurien teknologiamurrosten kokemukset ja viimeaikojen kehityssuunnat viittaavat siihen, että katoavien töiden tilalle syntyy monenlaisia uusia työtehtäviä, joita ei nyt tunneta. Kukaan ei pysty luotettavasti ennustamaan, miten teknologia kehittyy ja miten se vaikuttaa työhön seuraavan 10–20 vuoden aikana. Kaikki tulevaisuuden työt eivät välttämättä ole joko huipputuottavia tai hyvin matalan tuottavuuden tehtäviä, vaikka polarisaatiotrendin jonkinasteinen jatkuminen vaikuttaakin todennäköiseltä.

Työvoiman hyvä koulutus helpottaa muutosten hallitsemista, uhkien välttämistä ja mahdollisuuksien hyödyntämistä. Mitä laajemmalla työvoimajoukolla on valmiuksia hyödyntää uutta teknologiaa, sitä helpommin yhteiskuntamme sopeutuu polarisaatiopaineisiin.

Koulutusjärjestelmän merkitys on siis suuri. Ensimmäiseksi pitää huolehtia koko ikäluokan hyvästä pohjakoulutuksesta. Vain hyvän pohjakoulutuksen turvin väestö voi nopeasti omaksua niitä uusia valmiuksia, joita teknologinen murros ja syvenevä kilpailu työmarkkinoilla jatkuvasti aiheuttaa, välillä radikaalissakin muodossa. Erityisesti varhaiskasvatukseen ja peruskouluihin, mutta myös toisen asteen koulutukseen suunnattuja varoja olisi suojattava muita kohteita päättäväisemmin julkisen talouden säästöiltä.

Toinen tärkeä huomion kohde on aikuiskoulutus. Sen rahoitukseen tulisi miettiä uusia luovia ratkaisuja. Yksi vaihtoehto voisi olla työntekijälle myönnettävä, usean vuoden ajan hyödynnettävissä oleva verovähennysoikeus hänen itse tekemilleen koulutusinvestoinneille.

### **Julkaisu**

Kauhanen, Antti – Maliranta, Mika – Rouvinen, Petri – Vihriälä, Vesa: Työn murros – riittääkö dynamiikka? ETLA B 269.

### **Lisätietoja:**

Vesa Vihriälä, puh. 609 900, mp. 043 824 1660, vesa.vihriala@etla.fi  
Antti Kauhanen, puh. 609 90224, mp. 050 569 7627, antti.kauhanen@etla.fi  
Mika Maliranta, puh. 609 90219, mp. 050 369 8054, mika.maliranta@etla.fi  
Petri Rouvinen, puh. 609 90202, mp. 050 367 3474, petri.rouvinen@etla.fi