

# 12

## Lopuksi: tutkimustieto työelämän käytännöiksi

*Tuula Heiskanen*

Kirja peilaa eri näkökulmista työelämän tilaa ja tulevaisuutta. Työelämä tutkimuskohteena on ajassa muuttuva. Eri vaiheissa sekä kaivataan että mahdollistuu erilaisia tutkimusotteita, näkökulmia ja lähestymistapoja. Kirjan luvuissa tutkijat vastaavat oman näkökulmansa ja aiheensa osalta, miksi ja miten se on tullut tärkeäksi ja miltä tilanne näyttää, kun katse siirretään tulevaan työelämään. Tarkasteluja taustoittamaan kirjassa kuvataan työelämän rakenteellisia muutoksia 1960-luvulta nykypäivään. Aikajänne taustoitukselle valittiin siksi, että palkkatyöyhteiskunnan synty voidaan ajoittaa 1960-luvun paikkeille ja nykymuotoinen työelämän tutkimus on valtaosiltaan palkkatyöhön liittyvän työelämän tutkimusta.

Palkkatyöyhteiskunnan rakentuminen Suomeen tapahtui eurooppalaisessa katsannossa myöhään. Suomi säilyi 1950-luvulle asti maatalousvaltaisena maana. Suuri rakennemuutos tapahtui 1960- ja 1970-luvuilla.

Teollisuuden ohella palveluala laajeni ja maataloudessa työtä tekevien määrä väheni. Palkkatyöläisten määrän kasvu vaikutti myös työmarkkina-suhteisiin ammatillisen järjestäytymisen kasvun myötä, samoin työläin-säädännön uudistuksiin. Kun palkkatyöyhteiskuntaan siirtymistä siivitti teollisuustöiden lisääntyminen, niin myöhempien vuosien kehityslinja ammattirakenteessa on ollut teollisuuden työpaikkojen väheneminen ja palveluiden merkityksen kasvu työllistäjänä. Palvelualojen työpaikkojen tarjoajana julkisella sektorilla on ollut merkittävä rooli. Tällä hetkellä kolmasosa kaikista palkansaajista ja naisista lähes puolet on töissä julkisella sektorilla. Tehtävä- ja ammattirakenteiden muutos on ollut varsin huomattava viime vuosikymmeninä. Muutoksen taustalla kolme keskeisintä tekijää ovat olleet informaatio- ja kommunikaatioteknologian laajentunut käyttö, joka on synnyttänyt informaatio- ja tietotyöammattien joukon, demografinen muutos eli väestön nopea ikääntyminen ja toimintojen siirtäminen ulkomaille. Muutoksen toisella puolella ovat rakenteet, jotka ovat pysyneet samankaltaisina. Näistä tutkimus nostaa esille ammattien jakautumisen miesten ja naisten töihin. (Luku 2.)

Yksi uudenlaisten tutkimusotteiden mahdollistaja on ollut tutkijoiden käyttöön avautuneet tilastot ja rekisteriaineistot. Työolotutkimuksen aineistoilla on voinut tutkia fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten työolotekijöiden kehityslinjoja 1970-luvulta tähän päivään. Rekisteriaineistot ovat mahdollistaneet muun muassa työurien seurannan ja eri syistä johtuneiden työurakatkosten jälkeisen työllistymisen. Yksi julkisuudessa paljon esillä ollut työelämäteema on ollut epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen koko-aikatyön kustannuksella. Tilastojen pitkittäistarkastelu ei osoita mitään radikaalia siirtymää epätyypillisiin työsuhteisiin. Osa-aikatyö on jonkin verran lisääntynyt tämän vuosituhannen kuluessa. Viimeisissä tilastoissa (2018) naispalkansaajista 21 prosenttia ja miespalkansaajista noin 10 prosenttia oli osa-aikatyössä. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on pysynyt jotakuinkin samana tällä vuosituhannella. Naispalkansaajista 19 prosenttia ja miespalkansaajista 13 prosenttia työskenteli määräaikaissa työsuhteessa vuoden 2018 tilastojen mukaan. Palkansaajaryhmiä selvempi

rakenteellinen muutos koskee yrittäjiä. Yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia, freelancereita ja apurahan saajia on aiempaa enemmän. Toinen keskustelussa esillä ollut teema on työurien pirstoutuminen. Tilastollisen tarkastelun mukaan valtaosalla palkansaajista työurat ovat edelleen olleet melko vakaat. Toisaalta on myöskin niin, että toimipaikkojen lakkauttamisen tai joukkoyrityksien seurauksena työpaikkansa menettäneiden osuus on tällä vuosituhanella ollut Suomessa muita OECD-maita korkeampi, mikä tekee varsin ymmärrettäväksi julkisuudessa ilmaistut huolen aiheet. (Luku 5.)

Työelämän tulevaa muutosta luotaavissa kirjoituksissa nousee esille toistuvasti muutama tekijä muutosta aiheuttavina voimina. Teknologiat, kuten digitalisaatio, tekoäly ja robotisaatio nostetaan esille poikkeuksetta muutosvoimina. Samoin globalisaation merkitys nostetaan esille ja muistutetaan, että suomalainen työelämä ei ole erillinen saareke, vaan globalisaatio monimutkaistaa työmarkkinatilanteiden kehitystä ja heilahteluja. Suomalaisessa keskustelussa myös väestön ikärakenteeseen liittyvien tekijöiden muutokset ovat entistä painokkaammin asialistalla työelämäasioista puhuttaessa. Luvussa 11 ehdotetaan näkökulman laajentamista siten, että demografisiin muutoksiin liitetään ekologiset muutokset ja poliittiset turbulenssit, jotka saavat aikaan yhä enemmän muuttoliikkeitä. Edelleen luvussa todetaan, että tarkasteluun pitäisi ottaa kulttuuriset, arvoihin liittyvät, sosiaaliset ja ihmisen tason muutosvoimat. Näiden useiden eri tekijöiden dynamiikka on siinä määrin monimutkainen, että työelämän yksityiskohtaisessa kehityspiirteiden ennakoinnissa liian yksinkertaiset lineaariset mallit sisältävät tulkintariskejä. (Luku 11.)

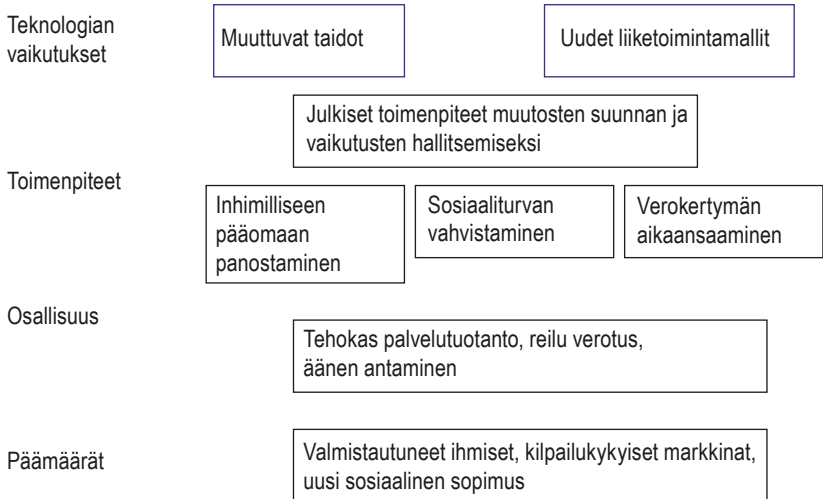
Teknologia on vuosikymmenten saatossa ollut tekijä, jonka vaikutuksista sekä ihmisten työllistymismahdollisuuksiin että työn sisältöihin on kannettu huolta. Sama koskee tätä päivää. Kun teknologian käyttö korvaa ihmistyötä, niin jotkin ihmisten suorittamat tehtävät katoavat. Pajarisen ja Rouvisen (2014) tutkimus ennakoi automaation koskettavan kolmasosaa työllisyydestä. Tutkimus on tehty ammattien tasolla; kriittinen näkökulma tuloksiin nostaa esille sen seikan, että ammatit koostuvat monenlai-

sista tehtävistä, joiden automatisoinnin todennäköisyys vaihtelee. Varsin pieni osa ammateista on kokonaan automatisoitavissa (luku 11, Arntz ym. 2016). Maltillinen tulevaisuusennakointi teknologian työllisyysvaikutuksista voisikin olla sellainen, että teknologialla on merkittäviä työllisyysvaikutuksia, joka tulee näkymään monien tehtävien katoamisena ja toisaalta myös uusien tehtävien ja ammattien syntymisenä mutta harvemmin kokonaisten ammattien katoamisena.

Joidenkin tehtävien katoaminen ja uusien tehtävien syntyminen tulee aiheuttamaan muutoksia työn sisällöissä. Samoin työnteon ehdoissa on ennakoitavissa muutoksia. Jo nykyisessä työelämässä työteon aika- ja paikkasidonnaisuudet ovat joillakin aloilla ja tehtävissä löystyneet ja tämän trendin voi olettaa jatkuvan erityisesti teknologiavälitteisessä työssä. Pitkittäistarkastelu työteon ehdoista osoitti kokoaikaisen palkkatyömallin kestäneen hyvin aikaa mutta ehkä tulevaisuuden suuntaan viittaava trendi on yrittäjyyden rakenteessa havaittu muutos (luku 5) samoin kuin monityösuhteisuusrendi (luku 11). Nämä trendit vastaavat muun muassa niihin tilanteisiin, joissa automaatio aiheuttaa työttömyyden sijasta tai ohella alityöllisyystilanteita, joihin vastataan yhdistelemällä eri ansainnan muotoja.

Yhteiskuntatieteellisessä teknologian vaikutuksia työelämään käsittelevissä tutkimuksissa on muistutettu toistuvasti, että teknologia ei vaikuta suoraan ja sellaisenaan, vaan se tulee käyttöön työn organisoinnin kautta. Työn organisoinnissa on vaihtoehtoja ja nykyisen informaatioteknologian soveltamisessa niitä on vielä paljon enemmän kuin aikaisempien vuosikymmenten teollisuusautomaatiossa. Tämä on yksi muistutus siitä, että työn tulevaisuuden eteen tehdään valintoja ja niitä tehdään monilla tahoilla ja monilla tasoilla. Maailmanpankin tuore raportti työn muutoksista on yksi yritys laittaa muutosvoimat, ennakoidut muutokset työelämässä, tarkastelutasot ja muutoksen hallinnan toimenpiteet samaan kehikoon (World Development Report 2019).

*Lopuksi: tutkimustieto työelämän käytännöiksi*



Kuvio 12.1. Työn luonteen muutokseen vastaaminen (World Development Report 2019)

Raportti kohdentaa huomion kahteen työelämää koskettavaan alueeseen: muutokseen yritysten toimintatavoissa ja muutokseen ihmisiltä vaadittavissa taidoissa. Yritysten toimintatavoissa raportti nostaa erityisesti esille teknologian roolin yritysten rajoja häivyttävänä tekijänä. Alustojen kautta muodostetaan verkostoja ja mahdollistetaan monisuuntaista vuorovaikutusta asiakkaiden, tuottajien ja hankkijoiden kesken, millä saattaa olla kasvava merkitys muun muassa kehittyvien maiden talouksille, mutta mikä saattaa vaatia myös uudenlaista ajattelua ja ratkaisuja yritystoiminnan verotukselle. Taitovaatimuksissa raportti kiinnittää huomiota kolmentyyppiin taitoihin, joiden merkitys tulee entisestään kasvamaan työmarkkinoilla. Näitä ovat kehittyneet kognitiiviset taidot, kuten monimutkainen ongelmanratkaisu, sosiaaliset taidot, joita tarvitaan esimerkiksi tiimityössä ja mukautumiskykyyn liittyvät taidot, kuten järkeily ja henkilökohtaisen hallinnan tunne haasteellisissa tilanteissa. Näiden taitojen rakentaminen vaatii inhimillisen pääoman kehittämiseen tarvittavia rakenteita, insti-

tuutioita ja toimintapolitiikkaa samoin kuin elämänmittaista oppimista. Raportti lähettää vahvan viestin maailman valtioille, että työelämän muutoksiin vastaamiseksi niiden on kohdennettava huomio inhimillisen pääoman kehittymisedellytyksiin. Se vaatii pitämään huolta kasvatuksen ja koulutuksen edellytyksistä mutta myöskin sosiaaliturvasta, joka tasoittaa työmarkkinoiden toiminnasta yksilöille aiheutuvia riskejä.

Tarve uudelle sosiaaliturva-ajattelulle on tunnistettavissa jo tämän päivän työelämässä. Nykyiset työurakatkoksiin sovellettavat työ- ja sosiaalipoliittiset toimenpiteet ja niiden kautta hoitava elämisen turva ovat lähökohtaisesti palkkatyöyhteiskunnan tuotetta. Yrittäjien, freelancereiden, apurahalla työtä tekevien ja monista eri työnteon muodoista ja lähteistä elantonsa kokoavan tilanteeseen ne soveltuvat huominkin. Pelkkä kokoaikaisen palkkatyön perspektiivi on riittämätön tulevan työelämän ja tulevan työ- ja sosiaalipoliittikan haasteiden tarkasteluun vaan ennakoitavissa olevat työelämän muutokset on otettava huomioon.

Muuttuva työelämä, joka ei lupaa vakaita työuria muuttumattomina pysyvissä ammateissa ja työtehtävissä on suuren luokan haaste paitsi koulutusjärjestelmälle myös laajemmin oppimisen ehtojen järjestämiselle. Poliittikkasanastoon onkin jo juurtunut elämänmittaisen oppimisen käsite, joka pitää sisällään ajatuksen siitä, että oppimisen ehtojen turvaamisesta on pidettävä huolta ihmisen eri elämän vaiheissa ja elämän alueilla. Pasanen (2015) on tarkastellut koulutuskysymyksiä niin kutsutun uuden työn oloissa. Uuden työn hän liittää trendiin, jossa yritysten menestymismahdollisuudet markkinoilla ja innovaatiokyky ovat enenevässä määrin riippuvaisia työvoiman jatkuvasta uudistumiskyvystä. Uutta työtä hän kuvaakin aikuiskasvatuksellisenä projektina, jossa kysymys on jatkuvasta oppimaan oppimisesta. Tässä kirjassa tuodaan esille esimerkkejä täydennyskoulutuksista, joissa työelämää ja sen muutosta koskeva tutkimustieto on sisällytetty suoraan koulutussisältöihin (luku 6; liite) samoin kuin kehittämishankkeissa toteutetuista työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukitoimenpiteistä (luku 6; liite).

Kirjassa käytetään käsitettä työelämän laatu. Hyvä työelämän laatu ja inhimillisen pääoman kehittymisedellytykset ovat kytköksissä toisiinsa, vaikka käsitteiden juuret sinänsä ovatkin peräisin eri tutkimusperinteistä. Työelämän laadulla on tutkimuksissa viitattu psykologisiin ja sosiaalisiin näkökohtiin työntekijän ja organisaation suhteessa. Empiirisissä tutkimuksissa siihen on katsottu sisältyvän muun muassa oikeudenmukainen palkkaus, terveellinen ja turvallinen työympäristö, mahdollisuus käyttää ja kehittää kykyjä, työyhteisön sosiaalinen toimivuus ja työn mielekkyys. Työyhteisö, jossa vallitsee hyvä työelämän laatu takaa puitteet paitsi yksilötason työhyvinvoinnille ja kuormitustasoltaan kohtuulliselle työlle myös inhimillisen pääoman kasvulle tarjoamalla mahdollisuudet henkilökoh- taiseen kehittymiseen ja oppimiseen työssä (luvut 6 ja 7).

Työelämän kehittämisen valtakunnalliset ohjelmat ja niille varattu rahoitus ovat mahdollistaneet 1990-luvulta lähtien entistä painokkaamman huomion työelämän laadullisiin piirteisiin, jotka ovat myös työelämän tutkimuksen keskiössä. Luvussa 6 kuvattiin työelämän tutkimuskeskuk- sessa 1990-luvun alkupuolelta näihin päiviin jatkunutta työelämän kehit- tämishankkeiden sarjaa. Hankkeet osoittavat kiistattomasti, että huomio inhimilliseen pääomaan on hyväksi sekä organisaatioille että niissä työtä tekeville ihmisille. Hyvä tuottavuus ja korkea työelämän laatu eivät ole toi- siaan poissulkevia asioita vaan päinvastoin oikeanlainen panostus työelä- män laatuun vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen. Luvusta selviää, millai- set tekijät ovat osoittautuneet tutkimuksen tukemaa yhteistoiminnallista kehittämistyötä edistäviksi ja mitkä sitä jarruttavat tai estävät. Kehittämis- työhön osallistumista motivoi se, jos hanke vastasi johdon ja työntekijöiden todellisiin tarpeisiin. Todellisina kehittämiskohteina tunnistettiin muun muassa kiire, henkinen kuormitus, ristiriidat, kiusaaminen, epäsiällinen johtamiskäyttäytyminen ja liiallinen työkuorma ja niihin myös saatiin pa- rannuksia useissa hankkeissa. Kuormittuminen on kestoaihe, joka tulee vastaan niin kehittämishankkeissa kuin työolobarometreissa ja luvussa 7 on tuoretta tietoa kuormituksen säätelystä, joka on hyödynnettävissä tu- levissa kehittämishankkeissa. Kehittämistyötä hankaloittivat sekavat ja

epäselvät organisaatorakenteet, valta- ja vastuusuhteet ja johtajien sitoutumattomuus hankkeeseen, samoin kuin aikaresurssit ja vuorovaikutuksen ja tiedonkulun ongelmat.

Kehittämisen työkaluina edellä mainituissa kehittämishankkeissa on käytetty kommunikaatiota tukevia metodeita. Kommunikaatiota on pidetty tulevan työelämän yhtenä avainpätevyyttenä muun muassa sen vuoksi, että vuorovaikutusosaamisen tarve lisääntyy palveluvaltaistuvassa työelämässä. Kehittämistilanteet ovatkin olleet paitsi työpaikan ongelmien ja niiden ratkaisuvaihtoehtojen pohtimisfoorumeita myös samalla uudenlaisten kommunikaatiotapojen harjoittelupaikkoja. Työelämän vuorovaikutukseen sisältyy institutionaalisia rooleja (luku 8), jotka ovat läsnä myös kehittämistilanteissa. Kommunikaatiota tukevissa kehittämishankkeissa tavoitteena on varmistaa, että eri asemissa ja tehtävissä olevat ihmiset saavat äänensä kuuluviin. Työelämän tutkimuskeskuksen kehittämishankkeissa onkin saatu rohkaisevia tuloksia, jotka ovat osoittaneet, että kommunikaatiotapoja muuttamalla voidaan saada esille sekä uusia ideoita työn tekemiseksi että aiemmin pimentoon jääneitä työntekoa kahlinneita asiantiloja ja tekijöitä. Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus (luku 8) voi toimia tukena työelämän kehittämisessä tuomalla esille yhteistoiminnan ja keskinäisen yhteisymmärryksen ehtoja arkisissa työtilanteissa. Työelämän muutos lisää teknologiavälitteisyyttä vuorovaikutussuhteissa, mistä syntyy uusia haasteita sekä työn järjestelyille että digitaalisten järjestelmien kehittäjille. Tutkimus voi auttaa ymmärtämään, mitä vuorovaikutuksen säännönmukaisuuksia uusiin tilanteisiin sisältyy ja miten ne voisi ja tulisi ottaa huomioon.

Kirjassa on esimerkkejä sekä tutkimustiedon suorasta hyödyntämisestä työelämän kehittämisessä että toisenlaisia esimerkkejä tiedon pitkästä tiestä käytännön toimiksi. Jälkimmäisistä kertoo työelämän sukupuolistuneita rakenteita ja käytäntöjä käsittelevä luku 9. Monet työelämän asemat ja edut eriytyvät sukupuolen mukaan tavalla, jota voi kutsua hyvällä syyllä eriarvoistavaksi. Esimerkkeinä luvussa tuodaan esille palkkaus ja ammatillinen segregaatio, jotka ovat sidoksissa toisiinsa. Naisten ja miesten vä-



linen palkkaero on säilynyt sitkeästi, vaikka erilaisia politiikkaohjelmia onkin laadittu sekä Suomessa että kansainvälisesti. Tasa-arvovajeen olemassaolo näkyy tasa-arvobarometrin kyselyssä, jossa vain joka viides nainen arvioi naisten ja miesten olevan tasa-arvoisia Suomessa ja miehistäkin vain vajaa puolet. Toisaalta Suomessa viitataan mielellään kansainvälisiin mittauksiksi, joissa Suomi näyttää oikeutetusti tasa-arvon mallimaana monien naisten asemaa parantaneiden työ- ja sosiaalipoliittisten uudistusten ansiosta. On mahdollista, että kansallista ylpeyttä synnyttävä mallimaa-*imago* toimii jollakin tavoin hidasteena tarttua vakavasti havaittuihin työelämän eriarvoistaviin käytäntöihin. Työelämän sukupuolijaot ovat esimerkki yleisemminkin työelämän kehittämisessä kohdattavista taasoista ja tahoista. Sukupuolten tasa-arvossa kutoutuvat yhteen työelämä, politiikka ja talous. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on mahdollista sekä julkisuuden voimin ja poliittisin toimin että työpaikoilla ja niin muodoin se on sekä monitasoista että monimuotoista.

Työelämän kehittämishankkeissa tulee toistuvasti vastaan, että eri osapuolilla on toisistaan poikkeavat näkemykset ongelmista ja niiden korjaamisen tarpeista. Tasa-arvon edistämiseen tähtäävässä hankkeessa havaittiin, että myöskin ajatukset siitä, mitä tasa-arvo tarkoittaa, vaihtelivat. Työelämän tutkimuskeskuksen kehittämishankkeissa on sovellettu lähestymistapoja, joissa tutkija on käynnistämässä ja tukemassa kehittämisprosessia mutta tunnistamassa ja tunnustamassa erilaisten näkökulmien olemassaolon ja oikeutuksen sen sijaan että toisi valmiin tutkimuksen tuottaman näkökulman ratkaisujen pohjaksi. Kehittämishankkeiden lähivuorovaikutuksessa tutkija joutuu miettimään ja suunnittelemaan roolinsa ja saa siitä myös välittömän palautteen. Osallistuessaan julkiseen keskusteluun tutkimustulostensa pohjalta tutkijan kohdeyleisö ei sen sijaan ole yhtä tarkkarajainen ja viestijäroolin määrittely voi olla hankalaa ja tuottaa myös ei-toivottuja tuloksia.

Luvun 10 alkulauseet pysähdyttävät miettimään tutkijan vastuuta siitä, minkä viestin haluamme välittää ja minkä itse asiassa välitämme, kun puhumme julkisuuteen tutkimustemme tuloksista. Kun tutkija puhuu

pitkäaikaistyöttömien kovasta ytimestä ja kroonisesta työttömyydestä, onko vaarana, että havainnollistamiseen sisältyy kohderyhmiä leimaavia mielikuvia, joihin poliitikot ja päätöksentekijät tarttuvat ja käyttävät niitä, Koistisen ilmausta lainaten, holtittomasti.

Väärinymmärrysten riskeistäkin huolimatta tutkijalla on roolinsa tulosten julkisuuteen saattajana. Yhteiskunnallisten kysymysten asettaminen globaalin taloudellisen ja poliittisen järjestelmän kehyksiin vaatii avarakatseisuutta ja asiantuntijatiedon käyttöä. Yhteiskunnallisessa keskustelussa tutkijan tarjoama asiantuntijatieto asettuu yhdeksi näkökulmaksi muiden näkökulmien joukkoon, kuitenkin sillä erotuksella, että tutkimusetiikka vaatii tutkijaa tuomaan esille avoimesti näkökulmansa perustelut ja sen rajat. Näyttöön perustuva politiikka, jota luvussa 10 käsitellään, voi joutua kohtaamaan sen tilanteen, että asiantuntijatietoon pohjaavat analyysit tuottavat kilpailevia käsityksiä. Tilanteessa eteneminen edellyttää niin tutkijoilta kuin tiedon käyttäjiltä taitoa lukea ja arvottaa tutkimusten tuloksia, mikä tarve olisi otettava vastaan myös koulutushaasteena.

Kirjassa on pohdittu tulevaisuussuuntautuneesti tutkimuksen haasteita. Historiallisessa katsannossa työelämässä on tapahtunut pitkin matkaa muutoksia: työn teon tavat ovat muuttuneet, uusia ammatteja on syntynyt ja toisia on kadonnut, samoin uusia toimialoja on syntynyt ja toisten toimialojen merkitys talouden kokonaisjärjestelmässä on vähentynyt. Voidaan-ko juuri nyt puhua jostakin erityisestä työn murroksesta vai asettuvatko tällä hetkellä havaitsemamme muutokset osaksi työelämän muutosten jatkuvaa ketjua jätetään tässä avoimeksi kysymykseksi, johon eri kirjoittajilla voi olla erilaisia vastauksia. Yksi alue, jossa vallitsee laaja yksimielisyys, on, että lisääntyvä digitalisaation, robotisaation ja tekoälyn hyödyntäminen muuttavat työn teon tapoja. Tässä kirjassa on otettu tarkasteluun myös harvemmin esitetty kysymys, eli miten ne vaikuttavat tutkijan omaan työhön ja työn tekemisen tapaan (luku 11). Miten uusi teknologia tarkemmin ottaen tulee vaikuttamaan työhön jää tutkimukselle avoimeksi kysymykseksi. Opetukset aikaisempien vuosikymmenten teknologioiden vaikutuksesta työhön ja työelämään näyttäisivät tarjoavan vastauksen, että on

olemassa vaihtoehtoisia työn tulevaisuuksia, joiden toteutumiseen voidaan vaikuttaa monella eri tasolla kansallisesti, kansainvälisesti ja työelämän osapuolten toimintakentillä.

Toinen laajaa yksimielisyyttä keräävä aihe on globalisaation merkitys työelämän ehtoja muovaavana tekijänä. Työelämä on tutkimuksen kohteena laaja kokonaisuus ja nykyiselläänkin tutkimusta tehdään yksilötasolla, ryhmätasolla ja organisaatiotasolla samoin kuin koko yhteiskunnan tasolla. Globalisaation huomioon ottaminen sekä tuotantoelämän ehtoja muovaavana tekijänä että arjen työssä monikansallisissa ja monikielissä ympäristöissä synnyttää uusia tutkimusaiheita ja uudenlaistenkin tutkimusotteiden tarpeita.

Työelämän tutkimuksella on ollut aitoa kysyntää ja sitä ovat vahvistaneet kansalliset työelämän kehittämisohjelmat. Tutkimuksen vaikuttavuudessa työelämän käytäntöihin ja kehittämiseen on kuitenkin vielä paljon parannettavaa. Kaikki vaikuttavuuden parantamiseksi tehtävä työ ei riipu tutkijoiden omasta päätännästä, mutta monia asioita voi kuitenkin tehdä, jotta tutkimustieto löytäisi tiensä niiden luo, jotka sitä voisivat hyödyntää. Työelämän tutkimuksen aihepiirien kirjo on laaja ja sitä vastaten myös lähestymistapojen ja metodien valikoima on monimuotoinen (luku 3). Vaikuttavuuden voi ennakoida olevan sitä parempi, mitä paremmin tutkimuksella pystytään tavoittamaan kokonaiskuva työelämästä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Se voi vaatia paitsi uudenlaisten tutkimusotteiden kehittämistä myös erilaisten lähestymistapojen ja metodien yhdistelyä samassa tutkimusprosessissa. Se voi tarkoittaa myös uudenlaisten aineistolähteiden avautumista tutkijoiden käyttöön. Jälkimmäisestä on esimerkiksi tässä kirjassa rekisteriaineistojen laajentuneet käyttömahdollisuudet tutkimuksessa (luvut 4 ja 5). Rekisteriaineistojen käyttö on mahdollistanut yksilöiden kohtaloiden seurannan pitkittäisanalyyseissa. Näin on saatu eriteltyä tietoa esimerkiksi siitä, missä määrin työttömyys on kitkatyöttömyyttä, suhdannetyöttömyyttä tai rakennetyöttömyyttä, ja mikä merkitys aktiivisella työvoimapolitiikalla on niiden kannalta. Uudet aineistojen

käyttöoikeudet ovat siis mahdollistaneet tutkimusta, joka tuottaa entistä relevantimpaa tietoa poliittisen päätöksenteon ja toimenpiteiden pohjaksi.

Työelämän tutkimuskeskuksen ja Työelämän tutkimusyhdistyksen vuosittain järjestämät tutkimuspäivät ovat pitäneet ohjelmistossaan kestävän työn ja työelämän teemaa: mitä se käsitteenä tarkoittaa ja mitä ehtoja sille on. Antti Kasvion kirja *Kestävä työ ja hyvä elämä* antaa vastauksia näihin kysymyksiin. Kasvio asettaa kestävän työn käsitteen kestävän kehityksen laajempiin kehyksiin. Hänen analyysissään globaali tarkastelukulma osoittaa, että kestävän kehityksen mahdollisuudet testataan nimenomaan työelämässä. Ihmiset tarvitsevat kaikkialla maailmassa työtä turvataksaan toimeentulonsa ja tuotantoa, joka tarjoaa työtä. Kestävän kehityksen eri ulottuvuudet, ekologinen, taloudellinen, sosiaalinen ja inhimillinen, toimivat systemaattisesti. Kilpailutaloudessa työtä tarjoavien yritysten on, voidakseen toimia ekologisesti, toimittava samalla taloudellisesti kannattavasti. Pelkkä taloudellinen kannattavuus ei kuitenkaan pitkälle kanna, jos työn maailmaan liittyvät sosiaaliset ja inhimilliset ehdot eivät ole kunnossa. Tässä kirjassa on käsitelty erityisesti sosiaalisia ja inhimillisiä ulottuvuuksia, jotka ovat tärkeitä paitsi jokapäiväisessä työn arjessa myös kestävyysnäkökulmasta luomassa olosuhteita sille, että ihmiset pystyvät osallistumaan työhön eläkeikään saakka: riskejä tasaavaa sosiaaliturvaa työelämään osallistumisen katkospaikoissa, kohtuullisia työn ehtoja, työolosuhteita, joissa työkuorma ei vaaranna terveyttä ja työkykyä, työn sisällöllistä mielekkyyttä ja kehittymis- ja oppimismahdollisuuksia työssä. Työelämän kehitystä ohjaavia päätöksiä tehdään monilla tasoilla ja tahoilla lähtien kansainvälisistä järjestöistä ja valtioiden toimista työmarkkinajärjestöjen, toimialojen, organisaatioiden ja työpaikkojen toimintaan ja ratkaisuihin. Työelämän tutkimuksen yksi potentiaalinen vahvuus antaa tiedollisia panoksia kehittämiseen on tutkimuksen monitasoisuus ja monimuotoisuus. Vahvuustekijänä se edellyttää kuitenkin, että tiedosta kytetään rakentamaan kuvaa, jossa työelämän kehitystä säätelevät moninaiset tekijät ovat näkyvillä. Työelämän tutkimuksen kiehtova potentiaali on, että se

*Lopuksi: tutkimustieto työelämän käytännöiksi*

voi olla realistisesti mukana luomassa ajatuksia toivottavista tulevaisuuksista ja niiden ehdoista.

## Lähteet

- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. 2016. The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis. OECD Social, Employment and Migration working paper number 189. doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en. OECD, May 2016.
- Kasvio, A. 2014. *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Tampere: Gaudeamus.
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2014. Computerization threatens one third of Finnish employment. Etna Briefs. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-22.pdf> (luettu 15.1.2019).
- Pasanen, H. 2015. *Kyky koulutuksen taloudessa*. Teoksessa K. Brunila, J. Onnismaa & H. Pasanen (toim.) *Koko elämä töihin*. Vantaa: Vastapaino, 58–80.
- World Development Report 2019. *The changing nature of work*. Washington: The World Bank.