

TUIJA KOIVUNEN, ARJA HAAPAKORPI, HEIDI LEHTOVAARA JA PASI PYÖRIÄ

TUTKIMUSTA TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN ÄÄRELTÄ



Työelämä muuttuu ja on muuttunut aina. Korona-aika nopeutti joitakin muutossuuntia, kun taas jotkin ovat niin hitaita, että niitä on vaikea tutkimuksessa tunnistaa. Rekrytointitutkimus avaa yhden ikkunan työelämän moninaisuuden ja muutosten tarkasteluun.

Pitkän linjan työelämän tutkija **Antti Kasvio** hahmotteli kymmenisen vuotta sitten, millaista on tulevaisuuden palkkatyö vuonna 2050. Hän muun muassa katsoi, että harvoilla on vakituisia työnantajia. Sen sijaan ihmiset työllistyvät tulevaisuudessa osaamisensa perusteella suuriin tai pieniin projekteihin. (Kasvio 2014, 226.)

Kasvion hahmotelma ei ole menettänyt ajankohtaisuuttaan. Keskustelu palkkatyön tulevaisuudesta ja uusista joustavista työnteon muodoista jatkuu vilkkaana ja lennokkaanakin, vaikka huhut perinteisen palkkatyön kuolemasta ovat liioiteltuja – kokoaikainen ja toistaiseksi jatkuva palkkatyö on yhä tyyppillisin ansiotyön muoto (SVT 2022).

Viimeaikaisessa julkisessa keskustelussa Kasvion kuvailemia uhkakuvia, kuten yleissitovien työehtosopimusten merkityksen romuttumista, on kutsuttu termillä työn murros. Kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden arvellaan korvautuvan osa- ja määräaikaistyösuhteilla, vastentahtoisen yksinyrittäjyyden yleistyvän ja työurien silppuuntuvan.

Palkkatyön yhteiskunnallisen merkityksen pelätään murenevan, koska pätkätyöt, keikka- ja alustatyöt, alustatalous sekä joillain ammattialoilla koettu epävarmuus ovat kasvaneet. Huolena on, että työehtoja heikennetään ja yhä useamman on otettava vastaan mitä tahansa työtä aikaan, paikkaan tai palkkaan katsomatta, ellei sitten ole pakon edessä ryhtyttävä yrittäjäksi. (Pyöriä ym. 2019.)

Koronapandemia teki etätyöstä aiempaa yleisempää, mutta suurelle osalle palkansaajista se ei vielä ole mahdollista.

Visio siitä, millaista on työelämä vuonna 2050

”Suuri muutos on se, että uudessa kestävässä sivilisaatiossa valtaosa ihmisistä ei enää hanki elantoaan menemällä palkkatyöhön jonkin suuren organisaation palvelukseen, jolloin jolloin työmarkkinajärjestöt neuvottelevat keskenään heidän nauttimistaan etuukista. Suuret organisaatiot ovat ennättäneet hajautua vuoteen 2050 mennessä muodoltaan alati muuttuviksi ja suhteellisen itsenäisten projektien muodostamiksi verkostoiksi. Ihmiset puolestaan työllistyvät osaamisensa perusteella ja erilaisia suhdeverkostoja hyväksi käyttäen suuriin tai pieniin projekteihin. Tämän vuoksi useimmilla työelämää osallistuvilla ei ole vakinaisia työsuhteita, täsmällisesti määriteltyjä työaikoja tai kiinteitä työnantajan osoittamia työpisteitä. Työt tehdään sellaisina aikoina ja sellaisissa paikoissa kuin on kulloinkin tarkoituksenmukaista. Palkka maksetaan suoritteista eikä nykyiseen tapaan ajan perusteella.”

TYÖELÄMÄTUTKIJA ANTTI KASVIO VUONNA 2014

Totta on, että työn tekemisen muodot ovat moninaistuneet esimerkiksi monista lähteistä ansainnan ja alustatyön muotojen myötä (Järvensivu ja Haapakorpi 2022). Toisaalta erilaista keikkatyötä tai satunnaista työtä on tehty ennenkin. Se on tuttua etenkin musiikin ja muiden esittävien taiteiden

parissa mutta myös muilla aloilla. Lisäksi työelämä on muuttunut ja ollut jonkinlaisessa murroksessa niin kauan kuin palkkatyötä on tehty.

Toisin sanoen työ muuttuu moneen suuntaan koko ajan, mutta muutosten nopeus vaihtelee.

TYÖPAIKALLA VAI PAIKASTA RIIPPUMATTA

Koronapandemia laittoi vauhtia moniin työelämän muutoksiin. Se vauhditti myös keskustelua työn murroksesta, kun pandemian seurauksena palkansaajat jakautuivat entistä näkyvämmiin kahtia lähityötä tekeviin duunareihin ja kotiin etätöihin siirtyneisiin asiantuntijoihin (Saari ym. 2023).

Pandemian aikanakaan suurin osa työllisistä ei voinut tehdä etättyötä, vaan työskentely etänä vaihteli toimialoittain. Etättyö oli muita aloja harvemmin mahdollista esimerkiksi hoiva-, ravintola- ja kuljetusaloilla, joilla työskentelee paljon maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Siinä oli myös alueellista vaihtelua siten, että se yleistyi eniten Pohjois-Karjalassa, Lapissa ja Kainuussa, missä se oli aiemmin ollut harvinaista (Leskinen 2021). Monet ottivat kesämökkejä ja kakkosasuntoja etättyökäyttöön.

Tähän liittyy Kasvion vision keskeinen rajoitus. Usein kun puhutaan työstä, ajatellaan asiantuntijatyötä, joka ei välttämättä kiinnity tiettyyn aikaan tai paikkaan. Kasvio vaikuttaa jättävän hahmotelmassaan suurelta osin huomiotta suorittavan työn, jota ei voida tekemisen paikasta irrottaa. On paljon töitä, jotka myös tulevaisuudessa vaativat fyysisen työpaikan, kuten sairaalan, tehtaan tai rakennustyömaan.

Toisaalta suorittava työ voi olla myös paikasta riippumatonta, kuten erilaiset mikrotyöt, jotka on jaettu hyvin pieniin osiin ja

tapahtuvat internetin välityksellä. Näin ollen suorittavan ja paikkaan sidotun työn ja asiantuntijatyön välinen jako ei ole suoraviivainen, mutta se auttaa hahmottamaan eroja erilaisten työn tekemisen muotojen välillä.

Suomen elinkeino- ja ammattirakenne on muuttunut merkittävästi muutamassa vuosikymmenessä. Erityisesti teollinen työ on vähentynyt, kun tietotyö tai asiantuntija-ammattit ovat yleistyneet. Suomi on muuttunut nopeasti tieto- ja palveluyhteiskunnaksi, ja samalla työn sosiologinen tutkimus on kohdistunut suurelta osin asiantuntija- ja palvelutyöhön (Saari ym. 2021a).

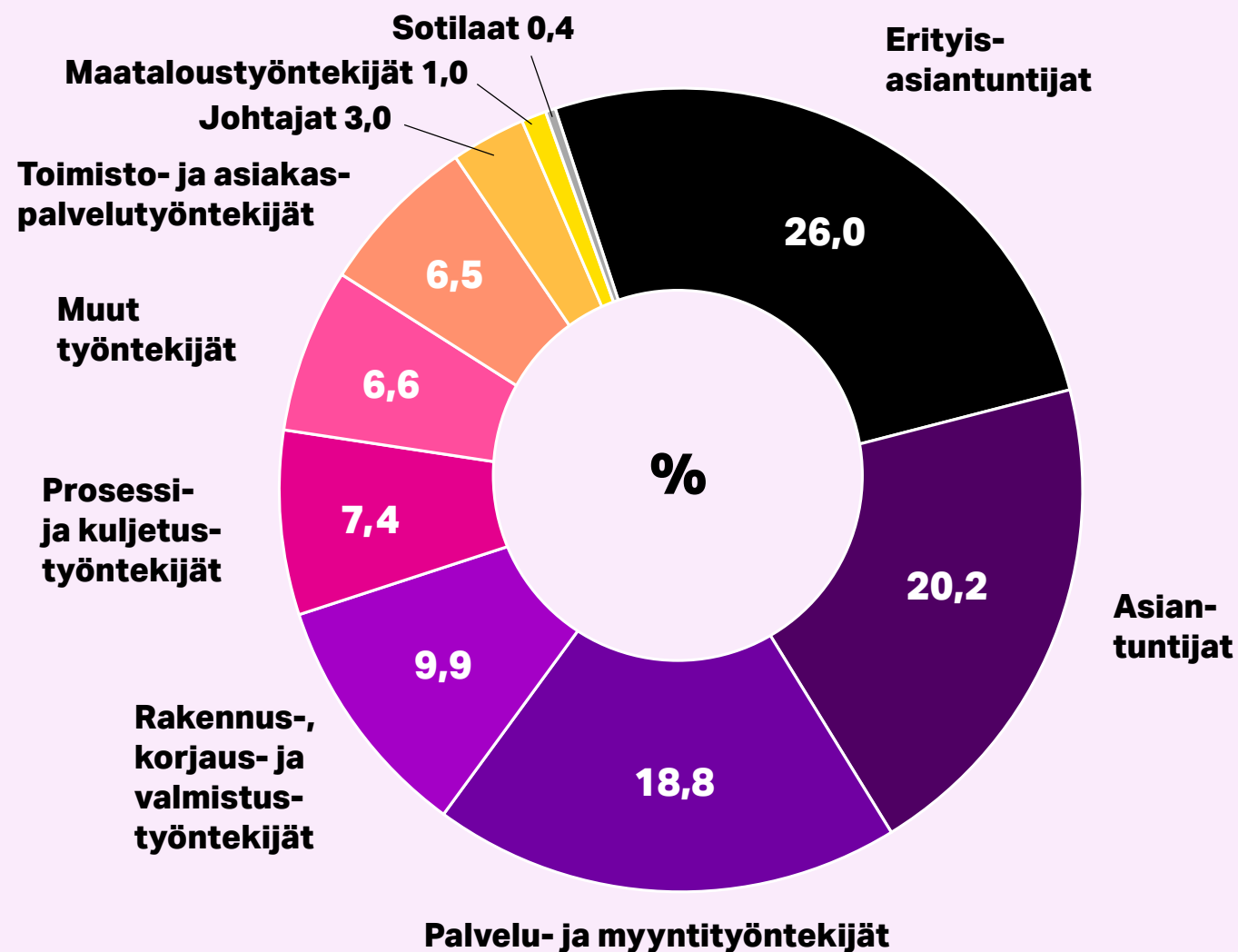
Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan noin 20 prosenttia palkansaajista työskenteli asiantuntijoina, noin 26 prosenttia erityisasiantuntijoina ja kolme prosenttia johtajina (Sutela ym. 2019, 17). Luvut perustuvat viralliseen ammattiluokitukseen. Esimerkiksi sote-alat työllistävät paljon asiantuntijatyövoimaa.

TYÖVOIMAPULA, KOHTAANTO JA REKRYTOINTI

Koronapandemian aikana esimerkiksi ravintola- sekä tapahtuma-ala olivat pitkään suljettuina, ja sulkujen aikana monet työntekijät hakeutuivat töihin muille aloille. Niinpä alojen avautumisen jälkeen työntekijöistä on ollut puutetta.

Työvoimapulaa on toki muillakin aloilla, etenkin hoiva- ja kuljetusalalla, eikä ilmiö

Palkansaajien ammattirakenne 2018, 15–64-vuotiaat



Lähde: Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimus (Sutela ym. 2019, 17).

ole tyypillinen vain Suomelle. Samaan aikaan kun Suomessa on työvoimapula, on maassamme myös yli 200 000 työtöntä. Tätä kutsutaan kohtaanto-ongelmaksi: avoimet työpaikat ja työvoima eivät jostakin syystä kohta.

Kohtaanto-ongelman taustalla voi olla esimerkiksi työntekijöiden ja työpaikkojen maantieteellinen sijainti eri alueilla, mihin pyritään vaikuttamaan työvoiman liikkuvuutta lisäämällä. Kyse voi olla myös siitä, että työvoimalla ei ole työtehtävissä tarvitta-

Suomessa on samaan aikaan työvoimapula sekä korkeasti koulutetuista asiantuntijoista että suorittavaa työtä tekevästä.

vaa osaamista. Siihen on mahdollista vaikuttaa työvoimaa kouluttamalla, mutta se vaatii aikaa, eikä se siksi ole vastaus juuri tämän hetken työvoimapulaan.

Suomessa on samaan aikaan työvoimapula sekä korkeasti koulutetuista asiantuntijoista että suorittavaa työtä tekevästä (Saari ym. 2021b). Korkeasti koulutettuja ja osaavia maahanmuuttajia kaivataan suomalaiseen työelämään, kun kotimaisen työvoiman kouluttaminen asiantuntijatehtäviin nähdään liian hitaana ja kenties myös työläänä.

Toisaalta moniin suorittaviin työtehtäviin voitaisiin palkata työntekijöitä hyvin lyhyellä perehdytyksellä. Näihin töihin työttömilläkään työntekijöillä ei välttämättä ole halukkuutta matalan palkan, raskaan työn ja huonojen työehtojen takia. Yksi esimerkki tällaisen työn tekijöistä ovat siivoojat, joista suurin osa on maahanmuuttajia.

Hyvin vähän on tietoa siitä, miten kohtaannon ongelmat ja rekrytointikäytännöt suhteutuvat toisiinsa. Rekrytointi on palkkatyön keskeinen tilanne, jossa työntekijä ja työnantaja ikään kuin löytävät toisensa.

Erilaisiin työtehtäviin käytetään erilaisia rekrytointitapoja, joista pisimmät voivat kes-

tää kuukausia ja olla hyvinkin monivaiheisia ja perusteellisia. Pitkät rekrytointiprosessit ovat työnantajalle kalliita, ja myös siksi hyvän työntekijän pysyminen työnantajan palveluksessa on tärkeää. Toisaalta vaikka rekrytointiprosessi olisi hyvinkin kevyt, jos siihen ei ole hakijoita, voi vajuus työntekijöiden määrässä tulla työnantajalle kalliiksi.

Oletettavaa on, että työvoimapula-alojen houkuttelevuuteen kannattaa panostaa. Siksi on hyvä houkuttaa monen ikäisiä, näköisiä ja taustaisia työnhakijoita ja kiinnittää hakijoiden moninaisuuteen huomiota rekrytoinnissa jo työpaikkailmoituksen laatimisesta lähtien.

KURKISTUS REKRYTOINTIKOKEMUKSIIN

Rekrytoinnin ja työnhaun tavat ovat muuttuneet ajan myötä. Rekrytointeja toteutetaan ja työtä haetaan perinteisten tapojen lisäksi tai sijaan digitaalisilla alustoilla ja sosiaalisessa mediassa tekoälyn tukemana (Koivunen ja Lehtovaara 2022).

Työnhakijalle oman ammattialan verkostoilla ja suosittelijoilla voi olla suuri merkitys työnhaussa onnistumisen kannalta. Toisaalta

on edelleen olemassa suorittavan työn työpaikkoja, minne voi kävellä sisään ja tiedustella vapaita työpaikkoja ihan perinteisesti paikan päällä.

Tampereen yliopistossa toteutetaan Työsuojelurahaston rahoittamaa tutkimushanketta, jonka nimi on *Rekrytointiosaaminen ja työntekijöiden hakutaidot yhdenvertaisuuden perustana (2022–2024)*. Hankkeessa olemme päässeet kurkistamaan rekrytoinnin käytäntöihin sekä rekrytoijien että työnhakijoiden näkökulmista eri ammattialoilla.

Eräs hankkeessa haastateltu rekrytoija kertoi, että varsinkin toimihenkilötehtäviin hakevia haastatellaan usein ensisijaisesti virtuaalisesti. Etänä toteuttavissa haastattelussa esiintymistaidot ja sanallinen viestintä korostuvat eri tavalla kuin kasvokkaisissa haastattelussa.

Eräs tutkimushaastatteluun osallistunut rekrytoija korosti toivettaan tavata haastateltava kasvokkain, koska hän koki saavansa haastateltavasta silloin enemmän irti. Hän kuvaili: ”Ja täytyy sanoo, et kyl mä ite tykkään enemmän nähä livenä, siinä vähän enemmän saa siitä ihmisestä irti kumminkin, että ku se on siinä paikan päällä, ku sitte videon välityksellä.”

Tutkijan tarkentaessa, mitä sellaista työnhakijasta saa kasvokkain irti, mitä ei saa videopuhelun avulla rekrytoija vastasi: ”Ylipäätään se yleisolemus. Ainakin että miten on pukeutunu. [...] Et huolehtiiko ylipäätään

itestään. Meilläkin ollaan asiakkaiden kanssa tekemisissä, ja jos tulee ihan hieltä haisevana, tai sellasena, et näkee, ettei ole vaikka viikkoon peseytyny, ni ei sitä oikein voi tohon asiakkaiden sekaan laittaa. Tai sitte tällä alalla esimerkiks alkoholinkäyttö on niin suuri ongelma, et jos vanha viina haisee, ni se on vähän suoraan sellanen, et jos tuut työhaastatteluun sillain, et haiset vanhalle viinalle, ni ei me voida ees ajatella, et palkattais töihin.”

Katkelmasta käy hyvin ilmi, miten tärkeä kasvokkainen tapaaminen kyseisellä alalla on, koska siinä saatava kuva on kokonaisvaltaisempi kuin virtuaalisesti tavattaessa. Meille tutkijoina tämä tuli yllätyksenä, sillä emme olleet tulleet ajatelleeksi, että työnhakijoiden henkilökohtainen hygienia tai alkoholinkäyttö voisivat olla merkityksellisiä asioita työhaastattelussa ja että nämä seikat tulevat helposti esiin kasvokkaisessa tapauksessa hajuaistin välityksellä.

Alkoholinkäytön merkitystä korostivat erityisesti kuljetusalan rekrytoijat, koska alkoholinkäyttö on suuri turvallisuusriski kuljettajan tehtävissä. Sen sijaan useita vuosia aiemmin tehdyssä tutkimuksessa rekrytoijat ovat suhtautuneet hyvin joustavasti siihen, että varastotyöntekijät voivat työhaastattelussa haista vanhalle viinalle tai sammua kesken työpäivän (Koivunen 2017, 248).

Jos kuljetusalalla ollaan hyvästä syystä tarkkoja alkoholinkäytön suhteen, moniin muihin asioihin alalla suhtaudutaan huomattavasti joustavammin. Haastattelemamme alan rekrytoija korosti, että yrityksessä pyritään huomioimaan moninaisuus tarjoamalla hiljainen tila työntekijöille, jotka pitävät päivän aikana rukoustaun. Uskonnollisten pähineiden käyttö on arkipäivää, ja tarjolla on huiveja ja turbaaneja niitä käyttäville yrityksen väreissä. Perheellisille tarjotaan työaikajoustoja ja opiskelijoille osa-aikatyötä.

Työntekijät myös koulutetaan kuljetusala tehtäviinsä, mutta riittävä suomen kielen



Linja-autonkuljettajista on Suomessa pulaa. Asiaan saattavat vaikuttaa esimerkiksi ammatin työajat.

Työntekijät myös koulutetaan kuljetusala tehtäviinsä, mutta riittävä suomen kielen

taito työnhakijoilta vaaditaan. Kielitaidon toteaminen onkin yksi keskeinen asia työhaastattelussa. Kaikesta tästä huolimatta alalla on jatkuva työvoimapula.

TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄN MUUTOKSIA

Tulevaisuuden työn ennustaminen on aina vaikeaa, ja erityisen vaikeaa se on tilanteessa, jossa emme tiedä tai välttämättä osaa edes kuvitella, millaisia muutoksia mega-

Tuottamattomia ja ekologisesti kestävämpiä työpaikkoja katoaa, mutta uusia työpaikkoja syntyy tilalle.

trendeistä voi työelämälle seurata. Vaikuttavia megatrendejä näyttävät olevan esimerkiksi ilmastonmuutos, vihreä siirtymä tai tekoälyn laajamittainen käyttöönotto. (Alasoini 2019.) Muun muassa tekoäly kehitty nopeasti ja ennustamattomasti, joten on mahdotonta tietää, millaista osaamista tähän liittyen jo vuoden kuluttua tarvitaan.

Tällä hetkellä tietotekniikka-alan yrityksissä on pula teknisistä asiantuntijoista, esimerkiksi koodareista, mutta tarve voi muuttua suhteellisen nopeasti. Tämä pakottaa yritykset rekrytoimaan ja kouluttamaan henkilöstöään nopealla tahdilla.

Lisäksi asiantuntijatyötä tekevältä henkilöstöltä vaaditaan jatkuvaa oma-aloitteista osaamisen päivittämistä. Esimerkiksi tiukentuneet tietosuojasäädökset lisäävät tarvetta ymmärtää digitaitoja, erilaisia tietojärjestelmiä sekä tietoturvaa (Lehtovaara ja Aro-Marques 2023).

On esitetty, että vihreän siirtymän myötä ammattirakenne muuttuu entisestään ja

etenkin teollisuudessa koetaan laaja rakenneuutos. Seuraa siirtymä niin sanottuun jälkifossiiliseen työhön. Tuottamattomia ja ekologisesti kestävämpiä työpaikkoja katoaa, mutta uusia työpaikkoja syntyy tilalle.

Suomessa esimerkiksi sellu-, paperi- ja kartonkiteollisuuden työllisyyden on ennustettu vähenevän. Tekstiiliteollisuudesta saattaa taas jälleen tulla kasvuala, kun kertakäyttöluonteisista teksteleistä siirrytään korkealaatua ja kestävyyttä vaalivaan tuotantoon. (Järvensivu ja Toivanen 2018.)

TYÖ KAIKEN KESKELLÄ

Työelämän tutkimus ei ole tieteenala vaan monitieteinen kokoelma tutkimusaiheita, -kohteita ja -keskusteluja. Se on kokoava käsite, jonka alla tehdään monenlaista tutkimusta. (Koivunen 2023.)

Itse asiassa työelämästä puhuminen on aina yleistämistä, sillä vain harva asia koskee tai pätee koko työelämään. Silti työelämän

tutkijan on kyettävä sanomaan jotakin työstä ja työn muutoksesta. Usein häneltä kysytään myös työn tulevaisuudesta, sillä se kiinnostaa monia, ei vähiten työelämän tutkijaa itseään.

Näkemyksien tulevaisuudesta riippuu siitä, kysytäänkö asiaa suurista aineistoista ja pitkiä aikasarjoja analysoivalta tutkijalta vai sellaiselta tutkijalta, joka keskittyy vaikkapa tietyn ammatin edustajien kokemuksiin. Yleensä työelämän muutokset ovat vähemmän dramaattisia ja ennustettavampia suurilla aineistoilla, joskin näinä ympäristökriisien aikoina äkilliset muutokset ovat mahdollisia myös niissä.

Työelämän tutkimukseen kiteytyy monenlaisia ja monen suuntaisia yhteiskunnallisia ja taloudellisia tekijöitä. Toisin sanoen työ ja työelämä on kaiken keskellä, vaikka se ei aina olekaan tarkastelun keskiössä.

—
Tuija Koivunen on Tampereen yliopiston yliopistotutkija ja Itä-Suomen yliopiston sukupuolentutkimuksen dosentti.

Arja Haapakorpi on Tampereen yliopiston yliopistotutkija ja Helsingin yliopiston sosiologian dosentti.

Heidi Lehtovaara on Tampereen yliopiston väitöskirjatutkija.

Pasi Pyöriä on Tampereen yliopiston yliopistonlehtori ja sosiologian dosentti.

KIRJALLISUUS

- Alasoini, T. 2019. Tekoäly ja työn muutos sosiologisen työelämäntutkimuksen uutena kohteena. *Työelämän tutkimus* 17 (3), 235–241.
- Järvensivu, A. ja Haapakorpi, A. 2022. Monimuotoinen ansiotyö. Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan. Tampere University Press. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/144166>
- Järvensivu, P. ja Toivanen, T. 2018. Miten järjestää työ ja työllisyys ekologisen jälleenrakennuksen aikakaudella? Teoksessa *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Toim. A. Suoranta ja S. Leinikki. Tampere: Vastapaino, 44–61.
- Kasvio, A. 2014. *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Helsinki: Gaudeamus.
- Koivunen, T. 2023. Työ ja sen tekijät. Teoksessa *Työ elää. Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa*. Toim. T. Koivunen, M. Sippola ja H. Melin. Helsinki: Gaudeamus, 17–33.
- Koivunen, T. 2017. Ideaalityöntekijän ruumiillinen pääoma ja ammatillinen habitus rekrytoijan silmin. *Hallinnon tutkimus* 36 (4), 242–252.
- Koivunen, S. ja Lehtovaara, H. 2022. Algoritmit työnhaussa ja rekrytoinnissa. *Työelämän tutkimus* 20 (2), 273–285.
- Lehtovaara, H. ja Aro-Marques, P. 2023. Digitaaliset työnhakutaidot avainasemassa. Maahanmuuttaneiden naisten työnhaun tukeminen. *Työelämän tutkimus* 21 (2), 298–308.
- Leskinen, T. 2021. Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. Tilastokeskus. Tieto & Trendit. www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyoyleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten. Viitattu 27.10.2023.
- Pyöriä, P., Ojala, S. ja Nätti, J. 2019. Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa *Mihin työelämä on menossa?* Tutkimuksen näkökulmia. Toim. T. Heiskanen, S. Syvänen ja Tapio Rissanen. Tampere: Tampere University Press, 139–169.
- Saari, T., Koivunen, T., Pyöriä, P., ja Melin, H. 2021a. Ammattilypeuden kokeminen ja toiminnan rationaalisuus suorittavassa työssä. *Sociologia* 58 (3), 235–252.
- Saari, T., Koivunen, T., Pyöriä, P., Leinonen, M., Tapanila, K. ja Melin, H. 2021b. Duunarit – ammatistaan ylpeät. Duunarit-hankkeen loppuraportti. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/136762/978-952-03-2237-3.pdf?sequence=2>. Viitattu 27.10.2023.
- Saari, T., Pyöriä, P., Koivunen, T., Leinonen, M., Tapanila, K. ja Melin, H. 2023. Suorittavan työn tekijät korona-aikana. Teoksessa *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Muuttuiko Suomi?* Toim. A. Mäkikangas ja P. Pyöriä. Helsinki: Gaudeamus, 67–85.
- Sutela, H., Pärnänen, A. ja Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- SVT, Suomen virallinen tilasto. 2022. Työvoimatutkimus. <https://stat.fi/julkaisu/cl8e9iaj0j1y70avukedyye4c>. Viitattu 27.10.2023.