

Päivi Korvajärvi, professori emerita

Miltä näyttävät työelämän tutkimuksen suunnat nyt ja tulevaisuudessa?

8.9.2017

Hyvä Tuula, hyvät kuulijat

Puheenvuoroni on pikemminkin ohjelmallinen kuin tiukasti lähdeviitteisiin perustuva. Haluan puolestaa ihmisten toimijuuden merkitystä siinä, mihin suuntaan työelämä on menossa. Lisäksi haluan korostaa teoreettisen työn merkitystä. Näen työelämän tutkimuksen olevan sellaista, jota ilman ei voi jäsentää yhteiskunnallisia muutoksia tai yhteiskunnallisia järjestyksiä, olivatpa ne rakenteellisia, yhteisöllisiä tai yksilöllisiä. Lisäksi työelämän tutkimus ei voi vain todeta ja analysoida tilanteita tai kehityslinjoja jälkikäteen, vaan tehtävänä on myös luoda näkökulmia, joiden perusteella voi rakentaa tapahtumien ja muutoksen ehtoja ja yhteyksiä.

Tuulasta ja minusta

Minulla on ollut ilo tutustua Tuulaan vuonna 1981, jolloin toimin puoli vuotta hänen sijaisenaan silloisella kansanterveystieteen laitoksella Tampereen yliopistossa. Tehtävän nimike oli assistentti, ja alamääritys luultavasti työpsykologia ja työnsosiologia. Olin tuolloin vastavalmistunut yhteiskuntatieteiden kandidaatti (nykykielellä maisteri) ja Tuula oli liseniaatti, joka valmisteli väitöskirjaansa. Tätä ennen olimme tavanneet Liisa Rantalaihon johtaman kansainvälisen automaatioprojektin yhteydessä, jossa tein tietokoneajoja survo-ohjelmalla. Projektin loppumaisillaan olleet rahat piti kulluttaa johonkin, ja saattoivatpa Liisa ja Tuula näitä ajoja jossain käyttääkin.

Kymmenkunta vuotta myöhemmin 1990-luvun alussa tapasimme uudelleen työelämän tutkimuskeskuksessa. Olin ollut mukana työelämän tutkimuskeskuksessa sen alusta pitäen assistenttina, alamäärityksenä työelämän yhteiskuntatieteellinen tutkimus, ja Tuula nimitettiin keskuksen tutkimusjohtajaksi. 1990-luvulla työskentelimme kahdessa Suomen Akatemian rahoittamassa projektissa. Toinen oli Työelämän sukupuolistavat käytännöt (Rantalaiho & Heiskanen 1997) ja toinen Tietoyhteiskunnan liikkuvat (Heiskanen & Hearn 2004). Tuula oli molempien projektien vastuullinen johtaja. 2000-luvun alussa siirryin työelämän tutkimuskeskuksesta silloiselle naistutkimuksen laitokselle, myöhemmin sosiaalitutkimuksen laitokselle ja laitoksettomaan yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikköön.

Viime vuosina Tuulan kanssa olemme istuneet työelämän tutkimuskeskuksen johtoryhmässä ja meillä on ollut yhteinen juuri hyvään päätökseen saatettu väitöskirjan (Otonkorpi-Lehtoranta 2017) ohjaus, jossa oli mukana myös Harri Melin. Kun työhuoneemme ovat sijainneet samassa kerroksessa käytävän eri päissä, tilallinen läheisyys on mahdollistanut keskustella yliopiston ja tutkimuksen asioista, joita on päivitelty ja tuuleteltu.

Työelämän muutoksista

Tämän muisteluosan jälkeen siirryn työelämän muutoksiin ja puhun automaatiosta ja digitaalisuudesta sekä yhteisöllisyydestä. Lopuksi päädyn esittämään viisi näkökulmaa, joita pidän olennaisina työelämän tutkimuksessa.

Työelämän tutkimuksessa on aina ollut keskeistä puhe ja tutkimus muutoksesta ja muutoksen suunnista, toisin sanoen tulevaisuudesta, jota rakennetaan menneisyyden päälle. Kun työelämään liitetään näkökulmaksi sukupuoli, voidaan edelleenkin puhua myös muuttumattomuudesta ja muuttumattomuuden ja muutoksen suhteiden tai dynamiikan tutkimuksesta. Naisten ja miesten väliset erot toistuvat ja ne voidaan osoittaa naisten ja miesten välisenä ammatillisena eriytymisenä ja hierarkkisena eriytymisenä. Erot näkyvät muun muassa palkkaeroina, työllisten ja työttömien määränä, feminiinisiksi ja maskuliinisiksi ymmärrettyjen ammattitaitojen ja osaamisen erilaisena arvostuksena. Ja niin edelleen. Edistysaskeleistakin huolimatta sukupuolten tasa-arvolle on tullut jatkuvasti monenlaista takapakkia (Saari 2016).

Aloitimme siis molemmat jollakin tavalla automatisoidun työn tutkimuksesta, Tuula muun muassa terästeollisuuden automaatiosta, minä taas voimalaitostyön automaatiosta, josta siirryin palvelualojen automaation tutkimukseen. Molemmilla kiinnostuksena olivat muutossuunnat, jotka koskivat erityisesti automaation ja työntekijöiden välistä suhdetta ja automaation käyttöä ja sen seurauksia ihmisten toimintaan, työn kuormittavuuteen ja työn autonomiaan. Tietoyhteiskunnan tutkimus tietysti hieman sivusi näitä samoja asioita. Aivan samoin kuin nyt, oltiin hyvin yksimielisiä siitä, että työ ja arki ovat muuttumassa.

Kun puhutaan työelämän tutkimuksesta, meillä on aika hyvin tiedossa, mitkä asiat ovat tätä nykyä pinnalla. Ne voi ehkä jakaa kahtia. On ensinnäkin asioita, jotka usein ymmärretään eräänlaisiksi ihmisille asettuviksi reunaehdoiksi kuten robotisaatio, tekoäly, digitalisaatio, alustatalous, ilmastonmuutos, ja talouskuri. Toiseksi esillä ovat erilaiset mielenhallinnan ja ihmisten tekemien, vapaaehtoisten ja pakotettujen, valintojen kysymykset: yhtäältä intensiivinen palkkatyöorientaatio ja toisaalta samanaikainen yrittäjyysorientaation edistäminen; yhtäältä samanaikainen ihmisten välinen kilpailu ja toisaalta vaihtoehtoisten yhteisöllisyyksien rakentaminen; ja näihin muutoksiin yhtäältä sopeutuvien minuuksien ja toisaalta niitä vastustavien minuuksien muovautuminen. Nämä eivät ole toisistaan erillisiä muutossuuntia, vaan ne ruokkivat ja tukevat toinen toisiaan.

Muutosten seurauksista ollaan eri mieltä, tutkimustuloksetkin ovat eri suuntaisia ja historian valossa maailma näyttää hyvin hitaasti muuttuvalta, melkein muuttumattomaltakin. Jokseenkin yhtä mieltä ollaan kuitenkin uhkista. Esimerkiksi eriarvoisuudet ja niiden muodostuminen eivät ole häviämässä, ja vaikuttaa siltä, että kaikki ovat huolissaan eriarvoisuuksien syvenemisestä. Sen sijaan uhkien varjoon jää usein, mitä voimme tehdä, miten voimme kehittää luonnonvoimaisilta tuntuville, usein myös sukupuolettomalta ja luokattomilta (sanan molemmissa merkityksissä) tuntuville, muutossuunnille hyviä vaihtoehtoja, mistä löytyvät ne areenat, joissa muutoksen tekeminen on mahdollista.

Joka tapauksessa digitalisaatio vaikuttaa olevan päivän sana. Tämän päivän automaatiota kutsutaan digitalisaatioksi, jota nimitetään myös alustataloudeksi tai teknologiataloudeksi. Jotkut tekevät näiden välillä eron ja jotkut taas eivät. Seuraavassa käytän hieman sitä tietoutta, joka välittyi WORK2017 –konferenssissa elokuun puolivälissä 2017 (<http://work2017.fi/>). On väitetty, että 1980-luku oli internetin aikaa, 1990-luku mobiililaitteiden aikaa, ja 2000 luku big datan ja älydatan aikaa. 2000-lukua nimitetään myös digitaalisen koordinaation taloudeksi, jossa yksittäisen ansiotyötä tekevän ihmisen kannalta tärkeitä voivat olla hyvinkin pienen pienet tehtävät, jopa muutaman sekunnin mittaiset tehtävät alustoilla, joista työntekijät saavat muutaman centin korvauksen. Työt

tehdään isoissa verkostoissa, joissa toisista työntekijöistä ei ole tietoa. Koordinaation tehtävät toteutuvat algoritmien avulla, ja algoritmin toimivat ikään kuin toimitusjohtajana. Siten ihmismäistä liikkeenjohtoa ei tarvittaisi. Erilaiset koneet olisivat taloudellisia toimijoita yhä enemmän ja enemmän. Yksityisen ja julkisen elämänsfäärin lisäksi keskeistä olisi avoin sfääri. Yksityiseen sfääriin kuuluisivat esimerkiksi asuminen, tulot ja säästöt, julkiseen sfääriin taas ilma, koulutus, terveys ja avoimeen sfääriin tieto ja tietovarannot, jotka ovat kaikkien käytettävissä vaihdon välineenä.

Samanaikaisesti, kun kehitellään teknologiaa, kehitetään myös taloutta. Tiedosta ajatellaan tulleen uutta öljyä. Erilaiset alustat organisoivat tuotantoa. Tällä hetkellä maailman mitassa (pohjoisamerikkalaisessa mitassa) pörssiosakkeiden kärjessä ovat erilaiset alustat, joita - kuten Amazonia, YouTubea ja Spotifyä - nimitettiin myös pitkähäntäisiksi (long-tail) markkinoiksi. Teolliset sektorit ovat muuttumassa, kun erilaiset alustat integroituvat toisiinsa, ja myös teollisuustuotanto siirtyy lähemmäksi markkinoita. Palvelut otetaan käyttöön ohjelmistojen ja big datan kautta. Siten arvoketjut muuttuvat ja työvoiman rooli muuttuu.

Samoin työprosessi muuttuu. Ihmiset työskentelevät yhä enemmän algoritmien kanssa ja robottien kanssa. Keskusteluissa fokus on usein roboteissa, mutta ihmiset työskentelevät algoritmien ja data-massojen kanssa. Se on uudenlaista raaka-ainetta ja algoritmit ovat uudenlaista pääomaa.

Tämän kaiken muutospuheen keskellä oli konferenssissa virkistävää kuulla historiantutkijan näkökulmaa yhteiskunnallisen muutoksen nopeuteen. Vastaus muutospuheeseen oli muutoksien tavaton hitaus. Sadassa vuodessa muutosvauhti on erittäin hidasta. Kun 1980-luvun alussa, runsaat 30 vuotta sitten tutkin Liisa Rantalaihion projektissa toimistoautomaatiota ja toimistotyön ja toimistotyöntekijäin suhdetta automaatioon, visiona oli monella laitemyyjillä paperiton konttori. Tänä päivänä siitä on toki jonkinmoisia merkkejä, ei tosin yliopistolla. Mutta monet yritykset ja organisaatiot siirtymässä työtapaan, jossa kuljetetaan tietokonetta mukana, eikä omia työpisteitä puhumattakaan työhuoneista, papereista tai kirjoistakaan ole (Näsänen 2017).

### Muutosten tutkimisesta

Toinen historiantutkijan viesti oli, että keskeistä on tarkastella sitä, kuinka teknologia suunnitellaan ja otetaan käyttöön. Tämä on aivan sama opetus, joka tuli jo Liisan ja Tuulan automaatioprojektista. Teknologia ei vaikuta ihmisten tekemiseen työssä ja työhön suoraan, vaan muutokset välittyvät työnorganisaation kautta. Silloin olennaista on, kuka ja minkälaisin tavoittein teknologian suunnittelee ja markkinoi, mihin tarkoituksiin se otetaan käyttöön, ja miten se otetaan käyttöön. Tiedetäänkö suunnittelun, markkinoinnin ja ostamisen yhteydessä, mihin tehtäviin erilaiset alustat ja ohjelmistot otetaan käyttöön (tästä taitaa olla mitä suurin epäselvyys vaikkapa sosiaali-, hyvinvointipalvelujen ja terveydenhuollon alalla ja sen uudistuksen melskeissä), kuullaanko työntekijää tai sen kummemmin johtajiakaan, ja jos kuullaan, onko päästä mahdollista yhteiseen ymmärrykseen. Pertti Koistinen kirjoittaessaan äskettäin Työelämän tutkimus -lehdessä palveluroboteista ja työllisyyden kehityksestä korostaa samanlaisia asioita. Pitäisi välttää teorioita ja näkökulmia, joiden mukaan teknologialla olisi vain yhdensuuntainen vaikutus esimerkiksi työllisyyteen. Sen sijaan keskeistä olisi tavoitella käsitteitä ja teorioita, jotka jäsentävät teknologian kehityksen kontekstuaalisia edellytyksiä.

Tämän Liisan ja Tuulan projektin opetuksen jälkeen en ole uskaltanut kirjoittaa missään, että teknologia vaikuttaa jollakin tietyllä tavalla, että se vähentää työpaikkoja, tai se tekee työn mielekkääksi

tai tylsäksi tai toimiston paperittomaksi. Viime vuosina tätä opetusta on hieman horjuttanut keskustelu esineiden tai materian toimijuudesta. Se ei kuitenkaan hylkää ajatusta siitä, että teknologiaan on paketoitu monenlaista toimijuutta, monenlaista taloutta ja tavaramuotoisuutta, ja tällaisena moninaisuutena teknologia välittää tietoa, joka suuntaa ja säätelee ihmisten toimintaa.

Toimistoautomaation käyttöönoton alkuvuosina oltiin huolestuneita siitä, kuinka käyttö opitaan ja kuinka etenkin naiset oppivat käyttämään tietotekniikkaa – tosin 1980-luvulla jo voitiin todeta, että valtaosa tietotekniikan käyttäjistä oli juuri naisia, joista tuli asiantuntijoita – toki yleensä ilman palkankorotuksia tai muuta arvostusta. Vuonna 1984 kirjoitimme Liisan kanssa raportin (Korvajärvi & Rantalaiho 1984), jossa koulutuksesta sanotaan seuraavasti (luulisin, että tämä on Liisan tekstiä): "Jos auton ajamista opetettaisiin samoin kuin toimistoautomaatiolaitteiden käyttöä, niin menettely poikkeaisi täysin nykyisestä auton ajo-opetuksesta. Jokainen autoliike myisi ainoastaan tietynmerkisiä autoja ja antaisi koulutusta vain tämän nimenomaisen automerkin ajamiseen. Kouluttaja innostaisi oppilasta käyttämään konettaan itse ja kertoisi, miten helppokäyttöinen juuri tämä kone on. Myyjä näyttäisi koulutuksessa, miten vaihdetanko siirretään peruutusvaihteelle, näyttäisi, missä ovat valonäppäimet, miten vilkkuvalot saa päälle jne. Mutta opetuksesta jäisi pois, milloin käytetään pitkiä ja lyhyitä valoja, milloin vilkkua ja mikä tärkeintä, pois jää kokonaan tieto siitä, miten liikenne pelaa, miten se järjestelmänä toimii, mitkä ovat pelin säännöt." (Emt., 66-67.)

Tätä samaa voi myös soveltaa työelämän tutkimukseenkin. Meillä on valtavasti tutkimustietoa erilaisista asioista eri yhteiskunnissa, myös pitkältä ajalta. Harkitusti kerättyjä aineistoja analysoimalla saamme eri asioista tietoa, jonka pohjalta voidaan rakentaa uutta tutkimusta ja hienojakoistaa tietoa muutoksista. Tästä voidaan tehdä johtopäätöksiä, mitä on mennyt pieleen, missä on tullut ongelmia ja joskus myös mikä on mennyt hyvin. Lisäksi peräänkuulutan työelämän muutoksia kokonaisuudeksi integroivan teoreettisen tiedon tärkeyttä. Sitäkin on tietysti liikkeellä monenlaista ja monenlaiseen tarkoitukseenkin. Tiedon tilannesidonaisuuksiin sisältyy yleensä aina jotakin muutakin kuin jonkun havaitsemaa tai arvioimaa kokemusta, ja tämä jokin muu on valtasuhteita ja toiminnan mahdollisuuksia. Työelämän tutkimus on paljolti ongelmien tutkimusta, ja sen tutkimusta, mikä ei ole hyväksi ihmisille. Sen lisäksi tarvitaan myönteisiä visioita. Niistä yksi, ja väittäisin, että työelämän sukupuolistavien käytäntöjen jatkoajatteluna kehitetty, hyvin konkreettinen on 6 + 6 + 6 perhepaajärjestely (Salmi & Lammi-Taskula 2010), joka on herättänyt myönteistä kiinnostusta ja jatkokehittelyäkin sekä työnantajien että työntekijöiden järjestöissä (esimerkiksi Eloranta & Oksala 4.10.2017)

Monet visiot, joita on esitetty, liittyvät yhteisöllisyyteen ja yhteisöllisen toiminnan mahdollisuuteen. Toisin sanoen visioissa kiinnitetään huomiota hyvin perustavanlaatuisen sosiaaliseen toimintaan, joka rikkoutuu, kun ei ole yhteisiä työtiloja, kun jokainen toimii algoritmien varassa päätteellään, kun ammattiyhdistysliike puolustaa pääasiallisesti kokopäiväistä työtä tekevien palkansaajien etuja, kun valtasuhteet ovat hierkarkkisia eivät solidaarisia, ja kun työn vaatimuksissa yksilölliset ja yhteisölliset tavoitteet ovat jatkuvassa ristiriidassa keskenään.

Ajattelen niin, että keskeistä työelämän teoriakehityksen kannalta on miettiä erilaisia sosiaalisuuden ja yhteisöllisyyden mahdollisuuksia ja ehtoja ja sitä, mihin suuntaan tämä vie. Onko muita mahdollisia suuntia kuin kaikenkattava suunnaton ja yksilölliseksi käännetty epävarmuus? Miten epävarmuuksia voi hallita ja minkälaisen epävarmuuksien vallitessa voi elää hyvää elämää niin työssä kuin muutenkin?

## Viisi näkökulmaa työelämän tutkimukseen

Tuon lopuksi esille viisi näkökulmaa tai kysymystä, joita pidän olennaisina tämän hetken keskustelussa. Ne eivät ole varmastikaan ainoita työelämän muutoksen ja tutkimuksen suuntia.

- 1) Palkkatyöloukku, eli palkkatyön kulttuurisen valta-aseman horjuminen. Onko palkkatyön aseman horjuminen vain julkisuuden tuottamaan mielikuvaa, joka ei ole valtavirtaa? Palkkatyön ote on tiukka. Oikeastaan kaikki muutossuunnat kytketään jollakin tavalla palkkatyöhön: yrittäjäyys palkkatyön vaihtoehtona, työttömyys palkkatyön vastakohtana, kaikenlainen prekarisaatio normaalityösuhteen vaihtoehtona, ja ammattiyhdistysliikkeen vahva palkkatyön puolustus. Ajattelen, että palkkatyön linnakkeita pitäisi purkaa niin, että esimerkiksi ammattiyhdistysliike ei enää kiinnittyisi yksinomaan palkkatyön tekoon tai että perusturva ei olisi pelkästään palkkatyöhön nojautuvaa. Voi kysyä, mitä tästä seuraisi vaikkapa yksityisen ja julkisen sfäärien käsitteiden käyttökelpoisuudelle, tai mitä tästä seuraisi sellaiselle luokkatutkimukselle, joka nojaa työelämän tutkimukseen, tai viime kädessä työn ja pääoman suhteen tutkimukseen.
- 2) Työelämän vaatimusten yksilöllistyminen tai henkilökohtaistuminen. Mitä tarkoittaa se, että työelämän vaatimukset ovat yksilöllistyneet sekä siinä mielessä, että työ on osaamisen sijasta itsensä markkinointia ja siinä mielessä, että työhön liittyvät eriarvoisuudet, kuten sukupuolistunut eriarvoisuus tai työuupumus, oletetaan kohdattavaksi yksilönä ja yksilöllisenä ruumiina (Mäkinen 2013, Rikala 2016). Mitä taas kertoo se, että rekrytointikonsultit nojaavat tunteisiinsa ja vaistoihinsa ja tekevät – omien sanojensa mukaisesti – esityksiään ”pers-tuntumalta” (Kinnunen & Parviainen 2016). Samalla olen siellä täällä nähnyt lehtijuttuja (esimerkiksi Helsingin Sanomat 28.5.2017), joiden mukaan tekoälyä käytetään rekrytointien tukena ja viiden vuoden sisällä tekoäly tekisi varsinaisia rekrytoitejakin. Jo nyt tekoäly voi tehdä hakijoille henkilökohtaisen palautteen hakijasta. Liikkeellä on siis hyvin erisuuntaisia käytäntöjä: sosiaaliseen arvioon perustuva vaistomainen perustelu ja tekoälyn poimima informaatio vaikkapa ilmeistä ja äänensävyistä videohaastatteluissa. Senkin informaation poiminnan on joku suunnitellut ja muovannut vallitsevien normien mukaiseksi. Miten esimerkiksi rekrytointi voisi olla jotakin muuta kuin yksilön minuuden korostusta työntekijän kannalta?
- 3) Mielentilat ja mielenhallinnan keinot. Yksilöllistymisen vaateiden taustalla nähdään paljolti uusliberalistiset ajatukset ja se, miten uusliberalismi elää tai miten sitä eletään psyykkisesti. Miten mielentilat ja mielen hallinnan keinot toimivat valtasuhteina nykykapitalismissa? Olemme Minna Nikusen kanssa tarkastelleet, miten nuoret aikuiset miettivät tulevaisuuttaan nykypäivänä. Tutkimuksissahan ja poliittisissa ohjelmissa ollaan hyvin huolestuneita nuorista ja nuorten tulevaisuuden epävarmuudesta. Tästä huolimatta nuoret kertoivat meille, että tulevaisuus näyttää hyvältä, ruusuiselta ja optimistiselta. Pelot tai pessimistiset näköalat olivat harvassa. Viime kätisenä visiona heillä oli tulla onnelliseksi. Mikä sitten tuotti onnellisuutta? Joillekin sitä oli jonkinlainen tavallinen elämä, koulutusta vastaava työ, kohtuullinen toimeentulo ja perhe. Onnellisuus ei yleensä tarkoittanut mitään kovin suureellista, mutta se kyllä tarkoitti jotakin omakohtaista ja autenttista ja kokonaisvaltaista siten, että se

harvoin kytkettiin mihinkään materiaaliseksi nimettävään kuten vaikkapa työuraan tai ansi-oihin. Päämääränä on pikemminkin ajaton onnellisuuden tunne tai affekti, jossa työ ja muu elämä olisivat yhtä. Tämä tuntuu aika ymmärrettävältä. Mutta herättää myös kysymyksiä.

On nimittäin väitetty, että uusliberaalissa taloudessa juuri onnellisuus, ja optimismi ovat asioita, joita edistetään monin teknologioin liikkeenjohdon taholta ja koulutuksessa. Onpa jopa väitetty, että myönteinen ajattelu ja onnellisuus on tehtävä, jokapäiväistä suorittamista, jossa ihmiset tuottavat tietynlaisia emotionaalisia tiloja samoin kuin kuntosalilla muokataan tiettyä lihasryhmää (Binkley 2011). Sanoisin kuitenkin, että haastateltaviemme näkemykset olivat enemmän toiveita kuin hyvin tietoinen päämäärä onnellisuudesta, jota jatkuvasti työstetään. On myös mahdollista väittää, että onnellisuus olisi tapa vastustaa materiaalisia vaatimuksia tulevaisuuden suhteen. Samanaikaisesti on selvää, että onnellisuudesta on tullut myös sopeutumisstrategia tulevaisuuden suuntaan. Sukupuolen mukaisia eroja oli myös havaittavissa. Nuoret naiset sanoivat, että heidän piti pyrkiä myönteiseen orientaatioon. Nuoret miehet taas olivat naisia optimistisempia ja sanoivat luottavansa itseensä. Kysymys kuuluu, sisäistävätkö juuri nuoret naiset, ja miten, sellaisen mielentilan itsensä kehittämisestä, jota juuri uusliberaali arvomaailma olettaa kunnollisille kansalaisilleen?

Eeva Jokinen jakoi taannoin (seminaari Tampereen yliopistossa 11.11.2016) sukupuolen näkökulmat systeemiseen ulottuvuuteen, performatiiviseen ulottuvuuteen ja subjektiiviseen ulottuvuuteen. Nämä kaikki ovat olennaisia sukupuolten tasa-arvon kannalta, mutta väittäisin, että työelämän muutosten kannalta mielentilojen luominen on olennaista. Sukupuolten tasa-arvon kannalta siinä on olennaista, että sukupuolten tasa-arvosta uhkaa retorisesti muodostua, ja on jo osin muodostunut, irrelevanttia – esimerkkinä usein mainittu Suomen hallituksen hallitusohjelman lause, jonka otsikkona on "Tilannekuva": "Naiset ja miehet ovat tasa-arvoisia" (Hallitusohjelma 2015, 8).

- 4) Luonnon ja työn suhde. Feministisessä tutkimuksessa on tuotu esille luonnon ja kulttuurin keskinäinen kumppanuus, samoin ihmisen ja eläimen keskinäinen kumppanuus (Sukupuolentutkimus-Genusforskning Luontokulttuurit -teemanumero 2/2017). Tästä näkökulmasta me syömme kumppaneitamme ja me ansaitsemme kumppanilajien kasvattamisesta, myymisestä, kaikkinaisesta tavaramuotoistamisesta. Mitä tästä seuraa taloudelliselle toiminnalle? Miten työ muuttuu, jos ja kun eettiset suhteet luontoon otetaan vakavasti?
- 5) Muutosten globaalisuus. Useinhan globaalisuus tarkoittaa aika eurooppakeskeistä ajattelua, johon on lisätty pohjoisamerikkalaiset muutossuunnat. Digitalisaatio, tai teknologiatalous ulottaa kuitenkin algoritminsä muuallekin. Silloin myös kaikkinaiset eriarvoisuudet ovat maailmanmittaisia. Työelämän tutkimuksessa toivoisi, että olisi mahdollista katsella pohjoismaista tai eurooppalaista menoa, niin uhkakuvia kuin toiveitakin, vaikkapa kongolaisesta, kambodjalaisesta tai paraguaylaisesta perspektiivistä, niin työn kuin pääomankin kannalta. Mitä analyysin välineitä voisi syntyä työelämän tutkimukselle siitä, kun sekä markkinatoimijat että työntekijät toimivat ylikansallisissa yhteyksissä?