

”Nuoret ei enää sitoudu niinku myö vanhat” – relationaalisen figuurin rakentuminen paperityöläisten puheessa

Sanna Aaltonen



Abstrakti

Tässä artikkelissa sovellan sosiaalisen figuurin käsitettä aineistoon, joka koostuu massa- ja paperiteollisuudessa työskentelevien haastatteluista. Erityisenä kiinnostuksen kohteena on se, miten keski-ikäiset työntekijät kertovat itseään nuoremmista kollegoista työntekijöinä, oman aikansa kasvatteina ja yhteiskunnallisina osallistujina. Analyysin tuloksena hahmottelemani ”nuorempi kaveri” on käytännön kategoria, ambivalentti relationaalinen figuuri, jota luonnehtii rakenteista johtuva vaikeus ja yksilöön palautuva haluttomuus sitoutua hetkeen, tehtaaseen, firmaan, paikkakuntaan ja yhteisten asioiden hoitamiseen. Samalla hän on arvostettu työtoveri, joka halutaan integroida työyhteisöön. Figuuri on myös huolen ruumiillistuma, sillä se tekee näkyväksi teollisuustyöpaikkojen vähenemisen sekä huolen työhön ja työyhteisöön sitoutumisen ohenemisesta, tehdaspaikkakunnan hiljenemisestä ja työväen solidaarisuuden murenemisestä.

ASIASANAT: figuuri, ikärakenne, massa- ja paperiteollisuus, nuoret työntekijät

Johdanto

Työelämässä ikä ei ole pelkkä numero, vaan määre, jonka kautta yksilöä asemoidaan ja arvotetaan. Työkokemus ja sen myötä asema työpaikan hierarkiassa ovat yhteydessä ikään, mutta yhteys ei ole yksiviivainen. Irtisanomisten aikaan vaaravyöhykkeessä voivat olla sekä viimeisenä taloon tulleet että työuransa loppupuolella olevat, ja molemmat ryhmät voivat kokea ikään perustuvaa syrjintää ja ennakkoluuloja. Tutkimuksissa eri ikäisiin kohdistuvia käsityksiä on aiemmin tarkasteltu diskursiivisesti rakentuvan sukupolvikäsit-

teen avulla, ja huomiota on kiinnitetty esimerkiksi Y-sukupolven heikoksi epäiltyyn työorientaatioon (Pyöriä & Ojala 2016), käsityksiin milleniaalien vaikeasta johdettavuudesta (Williams 2020) tai sukupolvien toisiaan kohtaan tuntemaan epäluuloon (Foster 2013).

Tässä artikkelissa tarkastelen työelämän ikärakenteita ja niihin kytkeytyviä käsityksiä työelämän muutoksista arjen havaintojen ja kokemusten tasolla. Erityisenä tarkastelukontekstina on massa- ja paperiteollisuus ja paperi-, sellu- ja kartonki-

tehtaiden työyhteisöt seitsemällä paikkakunnalla, joilla tehtyihin paperityöläisten haastatteluihin artikkeli perustuu. Paperityöläiset edustavat teollisuuden alaa, joka on pitkän historiansa aikana käynyt läpi rajuja rakennemuutoksia. Yli sata vuotta kansantalouden veturina toimineen massa- ja paperiteollisuuden suunta kääntyi jyrkkään laskuun 2000-luvun alussa (ks. esim. Itkonen & Nevala 2020; Jääskeläinen & Lovio 2004). Sanomalehtipaperin kysynnän hiipuminen ja tuotannon siirtäminen ulkomaille johtivat tehtaiden ja tuotantolinjojen lakkauttamiseen ympäri Suomen. Lakkauttamisten seurauksena paperiteollisuudesta irtisanottujen määrä vuosina 2006–2020 nousi lähes yhdeksään tuhanteen, mikä on 17 % kaikista teollisuuden alalta irtisanotuista (SAK 2021). Väki on vähentynyt ja samalla vanhentunut. Paperiliiton jäsenrekisteristä kesäkuussa 2021 poimittujen tietojen¹ mukaan työmarkkinoiden käytössä olevien jäsenten keski-ikä oli 47 vuotta, mikä on kolme vuotta enemmän kuin mitä teollisuuden työntekijöiden keski-ikä oli vuonna 2019 (EK 2020). Saman Paperiliiton ikäryhmittäisen tilaston mukaan 20–24-vuotiaita on jäsenistä 4 % ja ikäryhmien koko kasvaa tasaisesti aina suurimpaan ikäryhmään, 55–59-vuotiaisiin, joita on 18 % jäsenistä.

Lähihistoriassa tapahtuneiden suurten muutosten takia massa- ja paperiteollisuudessa työskentelevät joutuvat jatkuvasti miettimään omaa paikkaansa globaalissa markkinataloudessa. Globaalitason pohdintojen ohella heitä mietityttää oma lähiympäristö, kotipaikkakunta, tehdas työyhteisönä ja niiden kaikkien yhteen kietoutuva tulevaisuus. Näissä pohdintoissa keskeistä on myös ikärakenne ja sen mahdolliset vaikutukset työyhteisöön ja kollektiivisen ammatti-identiteetin rakentumiseen. Keski-ikäisten eli 45 vuotta täyttäneiden paperityöläisten puheessa keskus-

telu ikärakenteesta tiivistyy nuoruuteen sekä nuoreen paperityöläiseen suhteessa vanhempaan ja pidempään alalla toimineeseen. Tässä keskustelussa nuoruus näyttäytyy keski-ikäisten puheessa rakentuvana relationaalisena figuurina.

Kysyn artikkelissa, mitä eroja, pelkoja ja toiveita nuoruudesta puhuminen tekee näkyväksi. Millaista ymmärrystä työelämän muutoksista, teollisuustyön menneisyydestä ja sen tulevaisuudesta puhe nuorista heijastaa? Konkreettisen analyysin tasolla kysyn aineistolta, miten paperityöläiset ymmärtävät nuoruuden tehtaan kontekstissa ja mitä ominaisuuksia he liittävät nuoriin kollegoihin. Sovellan analyysissäni ajatusta sosiaalisesta figuurista käytännön kategoriana, jonka kautta voi analysoida käsityksiä tietyistä ihmisryhmistä, mutta myös ymmärrystä yhteiskunnan ja teollisuudenalan muutoksista ja niitä kohtaan tunnetusta huolesta (Moser & Schlechtriemen 2018). Empiirisen tarkastelun taustaksi esittelen seuraavaksi sosiaaliseen figuuriin ja sen lähi-käsitteisiin, ideaali- ja sosiaaliseen tyyppiin liittyvää teoretisointia ja soveltamistapoja. Tarkennan näkökulmaani nuorisotutkimuksessa käydyillä keskusteluilla, joissa tarkastellaan nuoruuden representaatioita ja joissa nuoruus tunnistetaan tyyppinä, figuurina ja metaforana. Tutkimuksen aineiston ja menetelmien esittelyn jälkeen siirryn tarkastelemaan paperityöläisten näkemyksiä tehtaiden ikärakenteesta ja tarkennan käsityksiä heitä itseään nuoremmista kollegoista työntekijöinä, oman aikansa kasvatteina ja yhteiskunnallisina osallistujina. Viimeisessä osiossa kokoan analyysin ainekset yhteen työelämän muutoksia heijastavaksi ”nuoremman kaverin” figuuriksi.

Tyypit ja figuurit sosiologian työkaluina

Yksi sosiologian tehtävistä on tehdä yhteiskunnallisia ilmiöitä ymmärrettäväksi kiteyttämällä niiden olennaisia piirteitä. Tästä varhainen esimerkki on

1 Tiedot saatu sähköpostitse Paperiliiton päätoimittajalta 28.6.2021.

Max Weberin (1949) ideaalityypin käsite. Sillä hän viittasi sisäisesti ristiriidattomaan teoreettiseen konstruktion, jota ei löydy sellaisenaan maailmasta, mutta jonka tutkija koostaa sosiaalisen todellisuuden aineksista korostamalla olennaisina pitämiään ominaisuuksia. Ideaalityyppi ei ole hypoteesi eikä todellisuuden kuvaus, mutta sitä voi hyödyntää kummankin rakentamisessa. Weberille ideaalityyppi edusti aluksi tutkimusvälinettä, mutta myöhemmin myös tutkimuksen lopputulemaa. Käsitettä on kuitenkin sovellettu suhteellisen vähän, mihin syyksi arvellaan sitä, että sen määrittely jäi Weberiltä epämääräiseksi (Swedberg 2018).

Toinen sosiologian tapa tehdä näkyväksi ihmisiin, ihmisryhmiin ja heidän asemoitumiseensa liittyviä erityispiirteitä on sosiaalisen tyyppin (*social type*) käsite. Tällaisia edustavat Georg Simmelin esseet, joissa kuvaillaan esimerkiksi *muukalainen* tai *köyhä*. Koska Simmelille sosiologian kohteena on vuorovaikutus ja sen seuraukset, eivät tyyppikään kuvaas yksilöä, vaan hänen asemaansa ja suhdettaan muihin. *Muukalainen* tyyppinä ei siis ole yksilökuvaus, vaan kertoo, miten muut suhtautuvat häneen pikemminkin objektina kuin subjektina. Samaten *köyhä* tyyppinä tulee esille vasta, kun yhteiskunta tunnustaa köyhyyden sosiaalisena asemana ja tietyt yksilöt avun tarvitsijoina. Asema tulee siis erityisestä vuorovaikutussuhteesta ja on yhteiskunnallinen luomus. (Ashley & Orenstein 1998.)

Chicagon koulukunnan edustajien empirian pohjalta rakentamia kuvauksia voisi myös pitää tyyppinä, joista esimerkkinä Nels Andersonin *kulkumies* (*hobo*). Yhtä lailla Stanley Cohenin nuorisokulttuurien tarkasteluun ja niiden moralisointiin kytkeytyvä *folk devil* on tyyppi, eräänlainen syntipukki, jota media rakensi liioittelemalla ja yksinkertaistamalla nuorten toimintaa julkisessa tilassa. (lisää esimerkkejä le Grand 2019; Moser ja Schlechtriemen 2018.) Tyyppien konst-

ruoinnissa voi erotella kaksi tapaa: siinä missä *folk devil* edustaa tutkijan rakentamaa ja nimeämää analyysikategoriaa, *hoboa* voi pitää esimerkkinä käytännön kategoriasta. Jälkimmäinen on alun perin Alfred Schützin määrittelemä käsite, jolla hän viittaa arjen kanssakäymisessä jaettuun, ihmisten odotuksia ja ymmärtämistä heijastavaan luokitteluun. Tällaisen luokittelun kautta rakennetaan ymmärrystä joistakin todellisista ryhmistä, heidän piirteistään ja toiminnastaan. (le Grand 2019; Kim & Berard 2009.)

Edellä mainittujen ideaalityypin ja sosiaalisen tyyppin rinnalle on viimeaikaisessa sosiologisessa keskustelussa nostettu figuuri (*social figure*), edeltäjiään notkeampi apuväline yksinkertaistamaan ja tiivistämään todellisuutta (esim. le Grand 2019; Moser & Schlechtriemen 2018). Sebastian Moser ja Tobias Schlechtriemen (2018) kytkevät käsitteen Norbert Eliasın tuotantoon, jossa on muutamia viittauksia figuureihin (esimerkiksi kirkonmies ja professori älymystöä edustavina figuureina), mutta näitäkin tärkeämpää on figuraatioihin eli suhdemuodostelmiin liittyvä teoretisointi. Moserille ja Schlechtriemenille (2018) figuurin käsitteessä tiivistyvät Eliasın keskeiset teesit: relationaalisuus, prosessuaalisuus ja asettautuminen yksilönäkökulman ja holistisen näkökulman välille. Figuuri esimerkkiyksilönä ei siis ole koskaan yksin, vaan tulee ymmärrettäväksi jossain tietyssä kontekstissa ja suhteessa muihin samalla kentällä oleviin.

Uudempaa keskustelua edustavat brittiläisen Imogen Tylerin analyysit, joiden kohteena ovat torjutut, toiseutetut ja halveksitut figuurit. Tylerin varhainen (2008) kriittinen analyysi kohdistui mediassa ja populaarikulttuurissa rakentuviin affektiivisiin figuureihin kuten *chav mum*, joka heijastaa inhoa ja pelkoa valkoisen köyhyyden, naiseuden ja lisääntymisen hallitsemattomuutta kohtaan. Kirjassaan *Revoltng subjects* Tyler (2013) laajentaa tarkasteluaan muihin halvek-

sittuihin ryhmiin kuten turvapaikanhakijoihin, mutta jatkaa *chav*-figuurin, inhon yhteisymmärryksen (*disgust consensus*) ja kulttuurin alueelle siirtyneen luokkataistelun analyysia. Tylerille figuuri on sekä teoreettinen käsite että metodi. Hän ottaa laajaan tarkasteluunsa medioita, populaarikulttuuria, akateemista, julkista ja poliittista keskustelua ja analysoi sitä, miten jotkut ryhmät fetisoidaan ja representoidaan liioitellusti, ja miten näihin karikatyyreihin viittaamalla lietsotaan ja oikeutetaan köyhiä rankaisevia politiikkatoimia (Tyler 2013, 10). Tylerin teoretisointiin nojaava ruotsalainen Elias le Grand (2020) puolestaan tarkastelee keskiluokkaisen *hipsterin* figuuria kuviteltuna identiteettinä, jota yhtäältä pidetään tervetulleena gentrifikaatiota edistävänä luovana veturina ja toisaalta polarisoitumista ja työväenluokan syrjäytymistä vauhdittavana *folk devilinä*.

Toinen Tylerilta vaikutteita saanut tutkija on australialainen Steven Threadgold (2020), joka omien sanojensa mukaan maalaa laajalla pensselillä tutkimuskirjallisuudessa tunnistettavia nuoruuden figuureja, joita ovat esimerkiksi riskifiguurit ja romantisoituidet nostalgiafiguurit. Hänen tavoitteensa on tarkastella, miten nuoruus määritellään, miten nuoria hallinnoidaan ja miten heidät asetetaan tutkimuksen kohteeksi. Kartoituksen pyrkimyksenä on havainnollistaa, miten nuoruus taipuu milloin stereotyyppiksi tai meemiksi, milloin taas stigmaksi tai *folk deviliksi*. (emt.) Threadgoldin pohdinta on sukua Christine Griffinin (1993) niin ikään brittiläistä ja yhdysvaltalaista nuorisotutkimusta ja akateemista keskustelua tarkastelevaan analyysiin siitä, miten nuoria ja nuoruutta representoidaan, ja miten nuoruuden määrittelyjä käytetään perustelemaan heihin kohdistuvia toimenpiteitä. Griffin näkee nuoruuden metaforana ja indikaattorina yhteiskunnan tilasta ja toteaa, että kansakunnan tulevaisuutta pyritään ennustamaan ja hallitsemaan nimenomaan nuorten kautta (mt.).

Sekä tyypin että figuurin avulla voi ottaa huomioon yksilön ja yhteiskunnan väliset suhteet ja niiden määrittelyihin kytkeytyvän affektiivisuuden kuten ärsytyksen, ihailun tai pelon. Kumpikin voi toimia sekä abstraktina analyttisenä että konkreettisenä empiriasta johdettuna työkaluna. Le Grand (2019) näkee keskeisen eron siinä, että tyypit ovat ensi sijassa teoreettisia käsitteitä, joilla on laaja soveltamisalue, kun taas figuurit ovat tiiviimmin sidoksissa todellisiin yksilöihin sekä konkreettiseen ja erityiseen kontekstiin. Moser ja Schlechtriemen (2018) toteavat, että figuuri kuvaa ihmistä, mutta se nousee yksityistä yleisemmäksi plastiseksi kuvaukseksi, joka on ymmärrettävä ja tunnistettava sekä mielikuvituksen että konkreetin kautta. He myös korostavat, että figuurin käsite kumpuaa tutkijan halusta artikuloida koetua ja sopii erityisen hyvin analysointivälineeksi silloin, kun halutaan tavoittaa yhteiskunnallista muutosta.

Tässä artikkelissa nojaan figuurin käsitteeseen, jota sovellan yhdistellen edellä siteeraamiani tutkijoita. Lähtökohtana ei ole mediassa ja julkisessa keskustelussa ennalta nimetty ristiriitainen tai halveksittu figuuri kuten Tylerilla tai le Grandilla, vaan lähestyn aineistoani samoin kuin Threadgold, tekemällä tulkintoja siitä, miten nuorista ja nuoruudesta puhutaan. Toisin kuin Threadgoldilla, aineistonani ei kuitenkaan ole akateeminen kirjallisuus, vaan tutkimusta varten tuotetut haastattelut. Tarkastelussani figuuri on siis empiriasta johdettu käytännön kategoria. Tällöin se on ymmärrettävissä erityisesti aineiston kontekstissa suhteessa niihin, joiden artikuloitujen kokemusten ja näkemysten pohjalta figuuria rakennetaan.

Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

Artikkeli pohjaa aineistoon, joka on tuotettu tutkimuskonsortiossa Kansalaisuuden kuitut ja kup-

lat (BIBU)². Konsortion yhdessä alahankkeessa kysyimme, kuinka talouden rakennemuutos, kaupungistuminen ja muuttoliike muuttavat kansalaisten toimintakykyä, poliittisia tunteita ja intressejä. Kysymykseen haimme vastausta eri ammattiryhmiltä, ja tässä artikkelissa nojaan aineistoon, joka on tuotettu massa- ja paperiteollisuudessa työskentelevien parissa. Tutkimusta varten kirjoittaja ja tutkimusapulaisena työskennellyt Ville Malila haastattelivat 31 paperi-, sellu- ja kartonkitehtailla työskentelevää miestä ja naista seitsemällä teollisuuspaikkakunnalla: Imatralla, Kemissä, Kouvolassa, Rautjärvellä, Valkeakoskella, Varkaudessa ja Äänekoskella. Monilla oli takanaan pitkä ura tehtaan palkkalistoilla, ja vaikka tarkkaa ikää ei kysytty, keskusteluissa tuli ilmi, että valtaosaa voi luonnehtia keski-ikäiseksi. Teimme haastatteluja kevään 2020 aikana, aluksi kasvokkain ja myöhemmin keväällä koronatilanteen pahentumisen myötä videoyhteyden avulla. Haastatteluihin osallistui kerrallaan yhdestä kolmeen ihmistä ja niissä edettiin teemarungon mukaisesti. Teema-alueet liittyivät kuulumiseen ja identiteettiin, poliittiseen osallistumiseen sekä näkemyksiin yhteiskunnan tilasta. (Aaltonen 2022.)

Aineiston ensimmäisen analyysin teimme teema-analyysin avulla. Kirjoittaja ja Malila analysoivat ensin erikseen yhden haastattelun avoimella koodauksella ja rakensivat analyysiensa vertailun tuloksena koodilistan, jota tarkennettiin vielä koodauksen edetessä. Tätä artikkelia varten hain sukupolvipuheeksi koodatut aineisto-otteet, joissa viitataan ikään ja nuoruuteen. Näitä otteita ryhmittelin pienemmiksi kokonaisuuksiksi ja tarkastelin, miten nuoret työntekijät, nuoruus ja ikäerot representoidaan sekä mistä muusta niiden yhteydessä puhutaan (ks. Tyler 2013). Kysyimme

haastateltavilta myös suoraan ”Oletko havainnut nuorempien ja vanhempien työntekijöiden välillä joitain eroja?”, millä halusimme antaa mahdollisuus pohtia iän merkityksiä, sukupolvien välisiä suhteita ja työn muutosta laajemminkin. Joillakin oli sanottavaa sekä nuoremmista että vanhemmista, ja vastauksissa saatettiin luonnehtia vanhempia työntekijöitä tapoihinsa piintyneiksi tai muutosvastaisiksi tilanteissa, joissa pitkään samaa työtä tehneistä kouluttiin työn uudelleenjärjestelyn kautta moniosajia.

Haastatteluissa emme määritelleet nuoruutta mitenkään, mutta tehtaiden ja haastattelujen kontekstissa sen voi olettaa viittaavan 18–35-vuotiaisiin. Toisaalta, kukaan ei myöskään kysynyt tarkennusta sille, mihin haastattelija viittasi kysyessään nuoremmista ja vanhemmista. Epämääräisyydessäänkin viittaus nuoruuteen ja nuorempiin työntekijöihin tarjosi tarttumapinnan, jonka kautta haastateltavat jäsensivät tehtaan ja teollisuudenalan sisäisiä suhteita. Keskityn tässä siihen, miten nuorista ja nuoruudesta puhuttiin tehtaan sisällä, vaikka heistä puhuttiin myös esimerkiksi riskifiguurien kehyksessä (ks. Threadgold 2020) alueellisen rakennemuutoksen uhreina, nuorisotyöttöminä tai syrjäytyneinä. Kaikki haastateltavien nimet ovat pseudonyymeja. En mainitse puhujien ikää, ammattinimikettä tai paikkakuntaa tunnistettavuuden ehkäisemiseksi.

Rakennan nuoren työntekijän figuuria erittelemällä kolmenlaisia osittain päällekkäisiä luonnehdintoja, joissa haastateltavat pohtivat millaisia nuoret ovat työntekijöinä, oman aikansa kasvatteina ja yhteiskunnallisina osallistujina. Paperityöläinen voi olla mies tai nainen, mutta ala on edelleen miesvaltainen, ja myös tässä aineistossa nuori viittaa useimmiten sekä eksplisiittisesti että myös implisiittisesti nuoriin miehiin. Nuoruuden ja nuorten luonnehdinnat ovat relationaalisia, ja nuoret työntekijät ovat nuorempia nimenomaan suhteessa pitkän työuran tehneisiin (ks. myös

2 Tutkimusta rahoitti Suomen Akatemian alaisuudessa toimiva Strategisen tutkimuksen neuvosto (rahoituspää-tösnumero 312710).

Sennett 1998 ja kuvaus joustavaa minuutta edustavasta Ricosta suhteessa edelliseen sukupolveen; Moser ja Schlechtriemen 2018). Heille nuorempien kollegojen luonnehtiminen antaa mahdollisuuden arvioida myös omia kokemuksiaan ja alalla tapahtuneita muutoksia.

Käsitykset paperityöläisyyden ja maailman muutoksesta

Paperityöläiset ovat teollisuustyöväestön kuuluisuuksia, jotka nousevat otsikoihin erityisesti alan työtaistelujen yhteydessä. ”Paperimies” on siis jo itsessään eräänlainen figuuri, joka julkisessa keskustelussa edustaa miesvaltaista vaurasta työväenluokkaa ja jonka vastinpariksi asetetaan matalapalkkaisen hoiva-alan ”Sari-sairaanhoitaja” (Aaltonen 2022). Ammattiryhmän sisäisessä tarkastelussa median rakentama figuuri tarkentuu muun muassa iän perusteella. Nuoret työntekijät erottuvat joukosta jo sen takia, että massa- ja paperiteollisuuden on vuosien varrella työllistetty vaihtelevasti hyvin, huonosti tai ei ollenkaan. Vanhemmat työntekijät muistelivat aikaa, jolloin työvoimapulan ansiosta tehtaaseen saattoi työllistyä kävelemällä sisään, mutta suuruuden vuosista väkeä on lähinnä vähennetty. Siksi kysymyksen nuorempien ja vanhempien työntekijöiden eroista pystyy ohittamaan sanomalla, että vertailukoh- tia ei juurikaan ole.

ARI: Meillä on heleppo homma, kun meillä ei oikeestaan niitä nuoria työntekijöitä oo. No tää oli vähä huumoria mutta nii, niitähän on tosi vähän, johtuen siitä, että työpaikkoja ei oo auennu, vaan niit on vaan vähentyny. Siellä on se sama jengi, melekein mikä oli silloin, 30 vuotta sitten oli aika iso pumaska, mikä tuli ihmisiä.

Jäsentilaston mukaan ikärakenne on tasaisen vinnoutunut, mutta yksittäisissä tehtaissa rekrytoinneissa on saattanut olla pitkäkin väli, minkä takia ikäryhmät näyttäytyvät vahvasti eriytyneinä.

PAULI: Meil on yli viiskymppisiä varmaan enemmän ku puolet tost porukasta. Ja sit ei otettu nuorii ollenkaan, vaan ku koko ajan vähennettiin porukkaa, niin sit meni niin sanottu paatti ihan kallelleen. Nyt ku niitä on alettu ottaa niit nuorii, niin sit siin on niin iso kuilu siin välissä, et se varmaan sekin tekee osan. Et kun siel on yli viiskymppisiä äijjiä ja sit otetaan sinne sellasii alle kolmekymppisiä kaverei, niin ne on niin eri planeetalt jo kaikki jutut ja kaikki ihan erilaisia.

Puheet kallellaan olevasta päätistä ja kuilusta viiskymppisten ja heitä parikymmentä vuotta nuorempien välillä viestivät siitä, että tilanne ei ole Paulin mielestä ihanteellinen. Kokemus kuilusta toimii myös muistutuksena kovista ajoista ja irtisanomisista samaan tapaan kuin niillä aloilla, joiden kaksihuippuinen ikäjakauma on perua 1990-luvun lamasta (EK 2020). Luonnehdinta eri planeetalta olevista työtovereista ei ole yhden- tekevä. Yllä siteeraamaani Paulin kommenttia edelsi muistelu tehtaalaisuuden merkityksestä arjen rakentumiselle ja siitä, kuinka oman työuran alussa tuntui, kuinka ”porukat oli paljon tiiviimpiä [...] kun oltiin töissä, niin me oltiin sil samal porukalla vapaa-ajallakin ja oltiin paljon tekemisissä”. Tehtaalaisuuden merkitys sosiaalisille suhteille alkoi näytellä pienempää roolia 2000-luvun vaihteessa ja työ- ja vapaa-ajan kuviot ovat sittemmin eriytyneet:

PAULI: Se on enemmän nyt vaan, että ihmiselle tää on vaan työpaikka ja ne käy vaan siellä ja sitten vaan lähtee [...] sellanen tietty yhteisöllisyys siit on hävinnyt, mitä ennen oli, että se mun mielestä on surullista tavallaan, että se on hävinnyt.

Paulin kommentteissa ei suinkaan syytetä nuoria työntekijöitä, mutta eri planeetoilla oleminen havainnollistaa osaltaan yhteisöllisyyden rapautumista. Arille ja Paulille ikärakenteen tarkastelu tekee näkyväksi alalla tapahtuneet myllerrykset, joiden syyt ovat globaalien markkinatalouden

muutoksissa, ja joiden seuraukset taas näkyvät aina paikallistason sosiaalisissa suhteissa. Kummankin haastateltavan pohdinnat taustoittavat myös oivallisesti sitä, miksi ikärakenteen tarkastelu paperiteollisuudessa on perusteltua ja miksi kyse ei ole vain kasvottomista rakenteista, vaan myös työelämään kytkeytyvistä affekteista. Seuraavissa osioissa tarkennan ikärakenteen tarkastelua esittelemällä käsityksiä nuorista työntekijöinä, oman aikansa kasvatteina ja yhteiskunnallisina osallistujina.

Koulutetut ja kärsimättömät – nuoret työntekijöinä ja työyhteisön jäseninä

Paperitehtaiden pitkät perinteet ovat synnyttäneet omanlaisensa moraalisen järjestyksen ja ammatti-identiteetin, joita vasten nuoria arvioidaan ja joita kohti heitä yritetään ohjata (Strangleman 2012). Tehtailla on kuitenkin nuoria monenlaisissa asemissa: kesätyöntekijöinä, työharjoittelijoina, oppisopimuksella koulutettavina, määräaikaisina ja vakinaistettuina työntekijöinä. Osa on siis vain käymässä tai vasta pohitimassa, haluaisiko pyrkiä alalle. Vanhempien työntekijöiden näkemyksen mukaan kaikki eivät sinne kuitenkaan soveltuisi. Arviota perustellaan nuorimpien kohdalla erityisesti puhelimen käytöllä työaikana. Pienimuotoiset moraalipaniikit nuorten ruutuajasta ja puhelinriippuvuudesta ovat säännöllisesti toistuva osa julkista keskustelua, mutta tehtaassa paheksunta kohdistuu siihen, miltä ruutu aika on pois. Puhelin varastaa huomiota ei vain työltä, vaan myös tärkeältä työhön perehdyttämiseltä ja ilmaisee ulkopuolisten näkökulmasta välinpitämättömyyttä ohjausta, ohjaa jaa tai jopa koko alaa kohtaan (ks. myös Strangleman 2012). Ne nuoret, jotka näyttävät olevan enemmän kiinnostuneita kännykästä kuin työstä ja kokeneen kollegan ohjauksesta, jäävät mieleen, eivätkä mitenkään hyvällä tavalla.

HAASTATTELIJA: Minkäslaisia tyyppejä sit noissa hommissa tai siellä tehtaalla ei katota yhtään

hyvällä? Tavallaan kuka ei sovi sinne ollenkaan sun mielestä?

JANNE: Ja ehkä sanotaan täst nykynuorisost vielä se, että ku on nenä kiinni koko ajan nois puhelimissa, et sillon kun on ollu vaikka työharjoittelijoita tai kesätyöntekijöitä, niin kyl siel semmonen, joka vatkaa sen puhelimen kans koko ajan, niin ei välttämättä oo seuraavan kesän listan kärjessä.

Työhön perehdyttämiseen kuuluu se, että opastetaan käyttämään puhelinta vain silloin, kun huomiota ei tarvita muualla: ”sanotaan, että sitte ku on tauot, niin näppäilette, että jos halluutta oppia nämä hommat, niin pittää sillon jättää puhelin vähän taka-alalle”. Yksi selitys puhelimen vetovomalle uusien tulokkaiden kohdalla on siinä, että jotkut töistä voivat näyttää päällisin puolin helpoilta. Alaa tuntemattomien nuorten käsityksiä saattaa muokata se julkisuudessa toisteltu yleinen harhakäsitys paperitehtaan töistä sellaisina, että ”siel ollaan jalat pöydällä valvomossa”. Valvomo on kuitenkin nimensä veroinen paikka, jonne on tultava oikeanlaisella asenteella, oppimaan valvomista ja myös valvomaan prosessia aktiivisesti. Paulin kommentissa hierarkia nuoren kaverin ja kokeneen konkarin välillä on selvä, ja myös työkokemuksen tuoman osaamisen kunnioittaminen kuuluu tehtaiden moraaliseen järjestykseen ja nuoremmille opetettavien asioiden piiriin.

PAULI: Tulee se nuori kaveri, joka tulee kesätöihin siihen, ja sit siin on se vanha kokenut konkari ja se nuorempi kattoo sitä vanhempaa ja ottaa esiin vähän puhelinta [...] ettei täs oo mikään kiire, tajuumatta, että toi toinen on tehnyt sitä 35 vuotta ja se tasan tietää mitä se tekee, mut tää toinen menee sinne vasta kätteleen, niin sä et oo samalla tasolla missään tapauksessa.

Kesätyöntekijöiden asenne, työmotivaatio tai työmoraali ei vanhempien työntekijöiden näkökulmasta ole aina kohdallaan, mutta oppisopimuspaikalla olevilla asennetta muovaa vakaa

aikomus työllistyä alalle. Alalle johtivat ennen erityiset ammattikoulututkinnot, mutta niiden loputtua useimpiin tehtäviin tullaan juuri oppisopimuksen kautta. Pohjalla on oltava valmiina joku ammattitutkinto, jonka päälle massa- ja paperiteollisuuden ammattilaista aletaan kouluttaa. Aiemmin alalle saattoi päätyä myös ilman muodollista koulutusta, usein vanhempien tai sukulaisten jalanjäljissä, ja ammattitaito hankittiin työn kautta.

JANNE: Et ennenhän se oli silleen et sinne pääs töihin, ei tarvinnu olla koulutust, siel opetettiin. Ja sanotaan nää mitkä on ny plus 50 sanotaan lähemmäks 60 nii ei niil monellakaa oo koulutust. Se on siel opittu se homma.

Tässä vanhemmat ja nuoremmat eroavat toisistaan tavalla, joka on tuttu muillakin aloilla: nuoremmat ansaitsevat paikkansa muodollisen koulutuksen kautta, vanhemmat pitkän työkokemuksen ja työnantajan tarjoaman ja edellyttämän koulutautumisen kautta. Automaation lisääntyminen on toki pakottanut kaikki massa- ja paperiteollisuudessa työskentelevät jatkuvaan uudelleen koulutautumiseen, oppimaan uusia taitoja ja työtapoja, mutta vanhimmilla muutos on tarkoittanut myös luopumista ja poisoppimista vanhoista tavoista. Viittaukset vanhempien muutosvastaisuuteen ja nuorten joustavuuteen ja sopeutuvuuteen eivät tule yllätyksenä. Joissakin puheenvuoroissa muistellaan vanhaa nokkimisjärjestystä, jossa ”pojan piti tietää paikkansa” ja nuoremmille annettiin ”ne niin sanotut paskat hommat”. Vanhoista hierarkioista on ainakin haastateltavien näkökulmasta luovuttu ja nyt ”pyritään tasapuolisesti pelaamaan” silloin, kun työtä tehdään yhteisissä tiimeissä ja vuoroissa.

ANTTI: Sillon kun valvomossa ollaan, niin siellä valvomossa on just ne henkilöt ketä siellä tarvitaan ja ketä sinne on määrätty, olkoon ikäluokka mikä tahansa. Siellä vaan tullaan toimeen, kes-

kustellaan, ettei siellä sillä lailla oo minkäänlaista niin sanottua kuppikuntaa. Sit jos jakolinjoja tulee niin muitten syitten takia, että henkilökemiat ei muuten osu kohalleen. Mut nuoret ja vanhat, en oo havainnut.

Nuoret työntekijät saavat myös paljon kehuja osakseen. He jaksavat paremmin vuorotyötä ja täyttävät ylityölistaa hanakammin kuin vanhat. He ovat yhden työntekijän mukaan ”jotenkin niin rohkeita menemään joka paikkaan ja kokeilemaan kaikkea” ja heiltä saa uusia näkökulmia ja ideoita, joista osa on hyviä ja osa ei. Samaten konkarit arvostavat nuorten työntekijöiden koulutusta, kielitaitoa ja erityisesti it-osaamista ja oppimiskykyä.

ASKO: Kaikki älylaitteet on, niit ei tarvii paljon ees näyttää, ku ne jo hallitsee niitä, että vähääkään kertoa jonkun sovelluksen mitä se tekkee ja miten sitä pittää toimia, ni kyllä ne osaa käyttää. On mahottoman hyvä se puoli.

Jos huonoja puolia haetaan, niin vanhemman polven arvostama käsillä tekeminen (Sennett 2008) ei välttämättä ole enää ”kaikilla hanskassa”, mutta toisaalta työn automatisoitumisen takia sitä tarvitaan yhä vähemmän. Nuorempien koulutus ja vanhempien kokemus täydentävät toisiaan, mutta kuten Paulinkin kommentti aiemmin nostaa esiin, vanhempien työntekijöiden näkökulmasta kokemus ei aina saa ansaitsemaansa arvostusta. Nuorten ongelmana nähdään toisinaan liika luottamus järjestelmien toimivuuteen, mikä joidenkin näkemysten mukaan hapertaa oma-aloitteisuutta ja ruokkii pahimmillaan ajattelua, että riittää, kun ilmestyy paikalle ja saa ajan kulumaan.

ANTTI: Nuor kaveri, joka elää tätä niin sanottu näyttöpäätte-elämää, niin se oppii ne järjestelmät huomattavasti nopeemmin, helpommin valvonnan suhteen. Se on eri asia sitten, se vie oman aikansa oppii, et mitä niis tapahtuu. [...] Tämönen

ero siellä on, että monta kertaa niin sanotut nuoret niin se on ehkä liian helposti lähtee että minä osaan tän. Ja sit ei kuitenkaan hallita, koska määrittäjä tehtäviä voi tulla niin harvoin, että niitä ei ees joka vuosi tule ja ne pitää tietää siitä huolimatta, miten tapahtuu mikin siellä.

Liika luottamus näyttää haastateltavien mielestä kohdistuvan myös muodolliseen koulutukseen ja omaan osaamiseen, mikä tulee esille näyttämisen haluna.

PEKKA: Kyllähän niillä vähän se näyttämisen halua tulloo, että jos varsinkin joudutaan työskentelee isoilla pyöräkoneilla, niin yrittävät sitten sen ns. ammattimiehen tahtiin tehdä niin siinä sattuu tulla sitte aina pieniä vastoinkäymisiä.

TERO: Niistä oppii.

PEKKA: Niistä oppii aina kantapohjan kautta.

Kuten Teron ja Pekan vuoropuhelusta voi lukea, talon tavoille oppiminen ja käytännön kokemuksen hankkiminen nähdään olennaisena osana nuorten kasvamista ammattilaisiksi. Samaten monissa puheenvuoroissa korostetaan nuorempien ohjaamisen ja opastamisen merkitystä ja todetaan, että menneinä vuosina ilmennyt nuorten pomottaminen on jäänyt pois. Ammatti-identiteetti voidaankin ymmärtää jatkuvana projektina, jossa vanhempien työntekijöiden tehtävänä on paitsi opettaa taitoja myös ruokkia kuulumisen kokemusta antamalla nuoremmille tilaa ottaa vastuuta työstään (Strangleman 2012). Toisaalta, jos vanhemmista tuntuu, että kokemusta ei arvosteta, voivat nuoret tuntee yhtä lailla, että heidän koulutuksensa ja osaamisensa mitätöidään vuosikymmenten kokemuksen rinnalla. Tämä nousee esiin Eskon pohdinnoissa, joissa hän tunnistaa vanhempien ja nuorempien eron suhteessa positiiviseen palautteeseen: ”vanha väki ei osaa ottaa vastaan ku he kokee sen kettuuluna mutta nuori väki varmaan jo tottunu siihen, että niitä vähän kehutaanki.”

Eri sopassa keitetyt – nuoret oman aikansa kasvatteina

Jos meno paperitehtaassa on parissa vuosikymmenessä muuttunut, niin on käynyt myös maailmassa paperitehtaan ympärillä. Haastateltavat pohtivat sitä, kuinka nuoret tulevat töihin ja rakentavat elämäänsä ja työntekijäidentiteettiään hyvin erilaisessa yhteiskunnassa verrattuna aikaan, jolloin he itse aloittivat itsenäistä elämäänsä. Kuten Ari seuraavassa arvelee, aikuistumisen merkkipaalut olivat hänellä suunnilleen samantaisia kuin nykynuorillakin, mutta polut niihin ovat aiempaa mutkikkaampia. Oman sukupolven valintojen, vakauden ja puurtamisen taustalla olevat rakenteet ovat hapertuneet tavalla, joka vaatii riskinottoa ja avoimuutta muutoksille (ks. Strangleman 2012).

ARI: Mä en tiä että miten tää yhteiskunta on tavallaan muuttunu. Jos miettii sillon ku ite tuli tuonne töihin, nii sitä rupes rakentamaan sitä elämää, ku ties että nyt saa vakityöpaikan. Niinku perhettä perustamaan ja asuntoo hommaamaan ja tämmöstä, tätä polokua. Jotenki tuntuu, että samat asiathan näillä nykynuorillaki varmaan edessä on, mutta sitte ku miettii, että ne ottaa paljo isompia riskejä tavallaan, niinku vaikka rahotuksen kannalta. Jotenki että ei ne jää väkisellä siihen puurtamaan sen elannon etteen, että ne vaihtaa kylmästi sitte johonkii muuhun. Ne on varmaan jo kasvanu, ehkä tää maailma on antanu semmosen mallin, että näin se vaan tulee olemaan. Ja joku ajatusmaailmajuttuhan siellä on. Ne on eri sopassa keitetty ku myö aikanaan.

Arin viittaus siihen, kuinka nuoret eivät jää väkisin puurtamaan, vaan vaihtavat ”kylmästi” muuhun, toistuu muidenkin puheessa käsityksenä siitä, että nuoret eivät sitoudu. Ala kyllä vetää ainakin oppisopimukseen hakevien määrän perusteella, mutta ei sido työhön, firmaan tai paikkakuntaan samalla tavalla kuin edellistä sukupolvea. Edellä tuli esille, kuinka tehtaalla pyritään valitsemaan

sinne sopivia työntekijöitä, mutta yhtä lailla nuoret ovat niitä, jotka tekevät valintoja. Jotkut vaihtavat kokonaan alaa, ja esimerkkinä mainitaan media-alalla menestyvä toimitusjohtaja, joka oli paperimiesaikoinaan sanonut, ”ettei tää oo hänen juttu, että hän lähtöö”. Toteamus siitä, kuinka uudella urallaan edennyt ”kaveri kyllä tiesi mitä teki” antaa siunauksen alanvaihdolle, mutta pitkään saman työnantajan palveluksessa olleita ja paikkakunnalla elämänsä rakentaneita paperialan jättäminen ihmetyttää. Pohdintoja siitä, kuinka nuoret ”ei välttämättä ehkä jää kahtelemaan, jos se ei miellytä se työ, nii ne nostaa kytkintä ja vaihtaa paikkaa”, voi tarkastella suhteessa tutkimuksiin, joissa nuoret sukupolvet arvostavat vanhempia enemmän työn mielekkyyttä (Pyöriä & Ojala 2016). Ei työn mielekkyys ole vanhemmille työntekijöillekään yhdentekevä asia, mutta sen tavoittelemisen työpaikkaa vaihtamalla vaikuttaa heistä yltiöpäiseltä (ks. myös Lavikka 2000). Työsuhteensa lopettaneiden nuorten kuvauksissa korostuvat hetken mieltymykset, henkilökohtaiset tarpeet ja äkkinäiset liikkeet.

JOUNI: Me oltiin ennen yhtiöläisiä, myö sitouduttiin siihen firmaan. Nyt nää nuoret saattaa olla, että hän pitää viikon vapaata, ni työnantaja sanoo, et ei käy, ni ne ottaa lopputilin. Nii ja sanoo, että piä firmas, kyllä töitä löytyy.

Vaikka Jounin esimerkki viikon vapaan pyytäjstä kuulostaa liioitellulta, hänellä on antaa konkreettinen esimerkki nuorten liikkumisvalmiuksista. Tehtaissa on käytössä kaksi erilaista vuorojärjestelmää ja haastateltavien mukaan jotkut nuoret ovat kyllä pysyneet massa- ja paperiteollisuudessa, mutta vaihtaneet herkästi toiseen tehtaaseen ja toiselle paikkakunnalle päästäkseen mieluisensa työaikajärjestelyn piiriin. Tällaiset liikkeet herättävät yhteen tehtaaseen sitoutuneissa vanhemmissa työntekijöissä ihmetystä, mutta myös ymmärrystä (ks. myös Strangleman 2012).

JOUNI: Sehän on ihan selvää että nuorten pitääki tehdä tavallaan työt varmaan uudella tavalla. Mut se on minust hyvä kun nuoret ei enää sitoudu niin ku myö vanhat, ei ne sitoudu siihen firmaan. [...] Ei ne sitoudu enää tähän, eikä ne sillon sitoudu myöskään paikkakuntaan. Se on ihan sama missä ne asuu ja elää, kun omat tarpeet tulee täyteen.

HAASTATTELIJA: Kaivataaks täällä sit semmosta että nuoret sitoutus yhteen tehtaaseen ja paikkakuntaan?

JOUNI: Varmaan, varmaan ne vanhemmat kaipaa, et lapset sitoutuis paikkakuntaan, mut yhteiskunta on sellanen, ettei se sovi tän kauden yhteiskuntaan.³

Jouni kytkee firmaan ja paikkakuntaan sitoutumisen yhteen, mikä paikkasidonnaisessa massa- ja paperiteollisuudessa on ymmärrettävää. Vakituisen ja suhteellisen hyvin palkattu työpaikka tarcoitti hänen ikäpolvelleen mahdollisuutta asettua aloilleen ja sitoutua omistusasumisen ja ihmisuhteiden kautta yhä tiiviimmin paikkakuntaan. Monilla juuret olivat jo omien vanhempien kautta sekä tehtaassa että paikkakunnassa ja tähän ylisukupolvisen yhteyteen hän viittaa puhuessaan vanhempien toivovan lastensa sitoutuvan paikkakuntaan (ks. myös Aaltonen 2021). Samoja pohdintoja on Richard Sennettillä (2006), joka nostaa esiin stereotyyppiat työelämän nuorista kapinallisista sekä tutkimukset, joissa ne kumotaan. Sennett viittaa Albert Hirschmannin tekemään eri ikäpolville tyypillisiin toimintakeinoihin *exit* (lähteminen) ja *voice* (mielipiteen ilmaisu): nuoremmat valitsevat konfliktitilanteissa lähtemisen, osaksi juuri siksi, että heillä ei ole paikkakuntaan sitovia omistus- tai ihmisuhteita, kun taas vanhemmat

3 Stranglemanin (2012) artikkelissa olevien vanhojen rautatietyöläisten kommentit nuoremmista työntekijöistä ovat hyvin samanlaisia: ”I think it’s the culture now that, you know, people don’t belong to the jobs any more. They’re just sort of ships, sort of passing in the night and that’s expected of them.” (s. 420).

tuovat julki tyytymättömyytensä ja jäävät taistelemaan oikeuksistaan (ks. myös Lawler 2014).

Jounin väite siitä, että nyky-yhteiskunta ei kannusta sitoutumaan paikalliseen saa tukea julkisesta keskustelusta, jossa arvostetaan valmiutta liikkua joustavasti työn perässä paikasta toiseen. Tämä vaade koskee yhtäältä kaikkia työelämässä olevia, mutta kohdistuu erityisesti nuoriin (esim. Nikunen 2016). Jyrki kertoo esimerkin työntäjän toiminnasta, joka vaikeuttaa paikoilleen asettautumista: työnantaja yrittää pitää paikkakunnalla ”reserviä”, joka voidaan kutsua tarvittaessa pätkätöihin. Se, että määräaikaista ei valita vakituisiksi ”on tietysti sitte hiton huono asia näille paikallisille nuorille tai nuoremmille henkilöille”. Hänen mukaansa reserviporukasta ”varmasti suurin osa haluis asua [paikkakunnalla] ja haluis käyä tehtaalla töissä mut ku ei saa sitä vakinaista työpaikkaa, ni sitte se pakottaa lähtemää taas sit muualle töihin”. Jyrki toteaa, ettei hänellä ole valtaa vaikuttaa siihen, keitä otetaan töihin, mutta kuvaa tilannetta käsittämättömänä ja ongelmallisena sekä nuorten että paikkakunnan kannalta. Myös Asko viittaa siihen, että nuorten määräaikaiset työsuhteet pakottavat liikkumaan: ”monihan tänä päivänä jo kiertää eri tehdaspaikoissa täällä lähiympäristössä ennenku se pääsee vakipaikalle”.

Oman eletyn työuran ja nuorten tulevaisuuden mahdollisuuksien peilaaminen toisiinsa tekee näkyväksi yhteiskunnallisia muutoksia, joiden arvellaan heijastuvan nuorempien mentaliteettiin ja valintoihin. Arin luonnehdinta pitkän työuran tehtaalla tehneistä onnekkaina kertoo jatkuvuuden arvostuksesta, mutta samalla työelämään liittyvästä sattumanvaraisuudesta, joka pätee myös paperityöläisten joukossa: moni kollega tehtaalla on ollut vähemmän onnekas lukuisissa YT-neuvotteluissa.

ARI: Siinä mielessä ollaan onnekkaita että siel on yli 40-vuotisiaki uria ihmisillä. Joka tänä päivänä,

ainakaan nykynuorille, jos aattelee saman verran etiäpäin, ni ei välttämättä ehkä yhen työnantajan palveluksessa oo ees mahdollista.

Arin kommenttia voi peilata Ken Robertsin (2012) väitteisiin siitä, että nuoret aikuiset eivät välttämättä halua seurata aiempien ikäpolvien jalanjälkiä, mutta olennaista on, että he eivät myöskään voi tehdä niin. Roberts tosin puhuu suurista ikäluokista, babyboomereista onnekkana sukupolvena, mutta myös viisikymppisen Arin ja nuorempien välinen asetelma on vastaavanlainen: makrotason muutokset tekevät aiempien sukupolvien elämäntavan jatkamisen mahdottomaksi.

Irrallaan instituutioista – nuoret yhteiskunnallisina osallistujina

Haastatteluissa kysymys äänestämisestä, sen merkityksestä ja yhteiskunnallisesta aktiivisuudesta tuotti pohdintaa, jossa eronteko vanhempien ja nuorempien välillä on melko mustavalkoinen: vanhemmat työntekijät ovat aktiivisia, nuoremmat eivät. Äänestämisen suhteen haastateltavat ovat lähes yksinäänisiä ja korostavat sitä parhaana mahdollisuutena vaikuttaa asioihin sekä äänestävänsä kaikissa vaaleissa. Samaten Paperiliittoon kuulumista perustellaan itsestään selvänä järkipäätöksenä, koska joukkovoima ymmärretään ainoana tapana yrittää pitää edes jollain tavalla työläisen puolta. (Aaltonen 2022.) Kumpikin osallistumisen muoto on haastateltaville sekä moraalinen että rationaalinen valinta (Lamont 2000; Strangleman 2015).

Nuorten kohdalla itsestään selvyyksien sijasta puhutaan epäilyksistä. Tutkimusten mukaan vaalit ja äänestäminen eivät kiinnosta nuoria yhtä paljon kuin vanhempia ikäluokkia (esim. Borg ym. 2020). Syitä heidän alhaiseen äänestysintoonsa on haettu niin heistä itsestään kuin politiikasta, joka ei osoita olevansa nuorista kiinnostunut. Myös haastateltavat pohtivat, että äänestämisestä etääntymistä voi selittää politiikan huononemi-

nen, mikä näkyy eduskuntakeskusteluissa toisten päälle huutamisena, keskinäisen arvostuksen puutteena ja somekohujen ympärillä pyörimisenä. Tämä ärsyttää, mutta ei juurikaan laimenna haastateltavien äänestysintoa. Kysyttäessä näkemyksiä siihen, ketkä ihmiset mahdollisesti jättävät äänestämättä, vastaa Matias seuraavaa:

MATIAS: Mä epäilen, et se on tota nuorempaa porukkaa. Velvollisuus se [äänestäminen] on melkein jo kotoa, kotona opetettiin, että perhana sinne mennään. Sitten tuossa töissä, kun kuuntelee noita nuorempia, niin siellä kun jotkut vaalit tuloillaan, niin ruvetaan vähä höpötteleen moisista, niin siellä rupee kuuleen niitä, ”et no en mä tiedä viittinkö, en mä jaksa mennä”.

Samoilla linjoilla on Tero, joka vahvistaa käsitystä nuorista passiivisina kansalaisina, joita politiikka eikä myöskään ammattiyhdistystoiminta kiinnosta.

TERO: Nuorisoha se on tänä päivänä se joka vähemmän äänestää. Iteki jonkin verran joudun niitten kanssa keskustelemaan. Tuolla sen näkkee, että ku ei niitä kiinnosta se politiikka. Se ei vaan kiinnosta ja se näkyy myös tässä ammattiyhdistystoiminnassa eri aloilla, ku puhutaan että oltais yhteinäisiä ja muuta, nii ei niitä kiinnosta ne asiat. [...] en yhtään väheksy nuoria, että ei missään nimessä, mutta se vaan on semmonen.

Viittauksissa viitsimättömyyteen tai kiinnostuksen puutteeseen on moralisoiva pohjavire ja kumpikin vaikuttavat huonoilta perusteluilta väitetylle aktiivisuuden puuteelle. Näiden perustelujen ohella syitä haetaan ymmärtämättömyydestä ja puutteellisesta kotikasvatuksesta, johon Matiaskin alussa viittasi. Kyseisissä väitteissä nuorilta siis puuttuisi perustavalaatuinen ymmärrys työelämän osapuolten eriävistä ja toisilleen vastakkaisista intresseistä sekä joukkovoiman merkityksestä.

PEKKA: Toisaalta taas ne nuoremmat, jostain syystä heil ei oo sellast käsitystä näist asioista. Mä en tiedä eikö vanhemmat puhu kotona enää vaimitä se johtuu, että ei ymmärretä, että miks kannattas järjestäytyä. Kuka pitää työntekijän puolia jos ei [liitto]? Ja työnantaja on järjestäytynyt, kaikki on järjestäytyneet. Kyllä pitäs työntekijän ymmärtää, että sillon siitä on jotain hyötyä.

Järjestäytymisellä viitataan tässä alan työntekijöitä kokoavaan Paperiliittoon kuulumiseen. Sen rinnalle kilpailijaksi on noussut YTK, yksityinen työttömyyskassa eli haastateltavien puheessa Loimaan kassa. Siihen kuulumalla työntekijä säästää ay-maksuissa, mutta siellä kukaan ei aja hänen etujaan. Vaikka Loimaan kassaan kuuluvia löytyykin monelta tehtaalta, paperialan järjestäytymisaste on huimat 97%⁴. Tässä valossa epäluulo nuoria kohtaan tuntuu kohtuuttomalta, mutta ei mitenkään poikkeukselliselta. Kollektiivisuuden heikkenemisestä ja ay-liikkeen laskevasta kannatuksesta on puhuttu pitkään (Julkunen 2008). Ruotsalaiset Michael Allvin ja Magnus Sverke (2000) kysivät jo 20 vuotta sitten, romuttavatko uudet sukupolvet työväen keskinäisen solidaarisuuden. Heidän tutkimuksessaan tarkasteltiin ammattiyhdistysaktiivisuuden ja iän välistä yhteyttä ja todettiin, että vanhempien työntekijöiden kytkös sekä työhön että ay-liikkeeseen on ideologinen kun taas nuorilla se on ensisijaisesti instrumentaalinen ja perustuu valintaan. Kirjoittajat ennustivat, että yksilöllistymiskehitys näivettää ay-liikkeen. Toisin, Allvinin ja Sverkerin artikkelin ay-liikkeen sisäistä uhkaa edustava nuorin sukupolvi oli syntynyt suunnilleen samoihin aikoihin kuin tässä haastattelut vanhemmat työntekijät. Voisi siis olettaa, että välineellisyys antaa ideologisuudelle tilaa vanhemmiten.

4 Sähköpostikeskustelu Paperiliiton viestintäassistentin kanssa, 12.1.2021.

Viitsimättömyyden ja ymmärtämättömyyden ohella nuorten väitetylle passiivisuudelle Mikko tarjoaa selitykseksi nuoremman sukupolven tietoista epäpoliittisuutta ja tarvetta kyseenalaistaa instituutioita.

MIKKO: Mut silleen, että ehkä siel enemmän kyseenalaistetaan näitä instituutioita. On henkilöitä, jotka ei heti liity esimerkiks Paperiliittoon, mikä silloin meidän aikana oli ihan itsestäänselvyys, että heti oltiin liitossa.

Vaikka nuorten heikko poliittinen osallistuminen ja järjestäytyminen niputetaan monissa pohdinoissa yhteen ja tuodaan esille ay-liikkeen puoluepoliittiset kytkökset, nämä kaksi areenaa halutaan yhä enemmän pitää erillään, ainakin tehtaan arjessa. Tälle erossa pitämiselle on monia perusteluja, kuten halu ruokkia työväen yhtenäisyyttä ja välttää tehtaiden sisäisiä poliittisiin erimielisyyksiin perustuvia riitoja – niistäkin on kokemuksia. Lisäksi ammattiyhdistystoiminta ei pohjimmiltaan ole puoluepoliittinen missio (Marshall & Bottomore 1987), vaan luottamusmiehen on edustettava kaikkia tehtaan työntekijöitä näiden puoluesitoumuksista riippumatta. Pelkän liittoon kuulumisen ohella toinen huolta herättävä asia on paikalliseen tai valtakunnalliseen ay-toimintaan osallistuminen, johon haastateltavien mukaan on vaikea houkutelua nuoria, vaikka yritystä siihen onkin. Pyrkimys pitää ay-liike ja puoluepolitiikka erillään saa pontta myös siitä näkemyksestä, että silloin on edes jotain mahdollisuuksia saada epäpoliittisiksi leimatut nuoret mukaan ay-toimintaan.

Lopuksi – paperitehtaan ”nuorempi kavერი” figurina

Olen tässä artikkelissa analysoinut keski-ikäisten paperityöläisten jaettua ymmärrystä itseään nuoremmista työntekijöistä, näiden piirteistä ja toiminnasta, ja jakanut keskustelun kolmeen ai-

healueeseen: nuoret työntekijöinä, oman aikansa kasvatteina ja yhteiskunnallisina osallistujina. Haastateltavien nuorista tekemät luonnehdinnat ovat perustuneet henkilökohtaisesti kuultuun, koettuun sekä muualta luettuun ja omaksuttuun ymmärrykseen nuorista ja nuoruudesta. Vaikka olen edellä peilannut haastateltavien käsityksiä nuorista työntekijöistä tutkimustietoon, tarkoitukseni ei ole vahvistaa nuoria käsittelevää puhetta oikeaksi tai vääräksi. Sen sijaan puheessa muodostuvaa kuvaa voi tarkastella käytännön kategoriana, relationaalisenä figurina, joka määrittänyt suhteessa puhujaan ja on sidoksissa todellisiin yksilöihin ja konkreettiseen massa- ja paperiteollisuuden kontekstiin.

Aineistossa rakentuva figuuri, tehtaan ”nuorempi kavერი” on ambivalentti, koska siinä yhdistyvät arvostus ja paheksunta, oudoksuminen ja ymmärtäminen. Vanhemmat ryhmät käyttävät usein ikään perustuvan hierarkkisen suhteen mahdollistamaa luokitteluvälit negatiiviseen leimaamiseen, mutta toisin kuin esimerkiksi Cohenin *folk devil*, tässä ei ole kyse vierasta ryhmää kohtaan tunnetusta pelosta, stigmatisoinnista tai toiseuttamisesta. Nuoremmista voidaan puhua erillisenä ryhmänä, mutta puheessa ei myöskään ole samanlaisesta vakiintuneiden ja tulokkaiden välistä aktiivista erillään pitämistä kuin vaikkapa Elias (1994) yhteisökuvauksessa *The Established and the Outsiders*, jossa vanhan asuinalueen asukkaat pyrkivät erottautumaan uudesta asuinalueesta ja sen asukkaista juoruilemalla ja pitämällä yllä käsitystä omasta paremmuudestaan. Päinvastoin, vaikka määrittelyn kohteita erottaa määrittelijöistä ikä ja takana olevat työvuodet sekä mahdollisesti myös koulutustausta ja asema työpaikalla, heitä yhdistää työväenluokkainen työtoveruus ja vanhempien pyrkimys integroida nuorempia tehdasyhteisöön.

Paperitehtaan ”nuorempia kavereita” luonnehdittiin edellä kolmesta näkökulmasta. Työntekijänä

hän tekee joskus virhearviointeja, mutta hänellä on omat vahvuutensa ja hän on työntekijä siinä missä muutkin. Nykyisessä työelämässä paikkaansa hakevana hän on voinut kiertää jo muissa tehtaissa ja saattaa myös omasta päätöksestään jatkaa kiertämistä. Yhteiskunnan jäsenenä hän suhtautuu instituutioihin epäluuloisesti eikä välttämättä ole kiinnostunut politiikasta ja ay-toiminnasta. Hänen figuratiivisena vastinparinaan on työpaikan kokenut konkari, paikkakunnalle asetunut veronmaksaja, vannoutunut äänestäjä ja Paperiliiton jäsen, joka on seurannut läheltä teollisuuden alan myllerrystä ja onnistunut sinnittelemään muutoksissa mukana. Nuorempien luonnehdinnoissa yhteisenä juonteena on rakenteista johtuva vaikeus tai yksilöön palautuva haluttomuus sitoutua. Ongelmallista on sitoutuminen hetkeen, tehtaaseen, firmaan, paikkakuntaan tai yhteisten asioiden hoitamiseen. Haastatteluissa tätä arvellaan voitavan yrittää ratkaista opastuksella ja ohjaamisella, mutta samalla tunnustetaan ne yhteiskunnan ja työelämän rakenteet, jotka eivät sitoutumiseen kannusta. Osittain sitoutumattomuutta selittää ajan henki tai Sennettä (2006, 75) mukaillen uuden kapitalismin kulttuuri, jossa vakaus ja pysyvyys eivät tarjoa enää moraalista arvovaltaa.

Moser ja Schlechtriemen (2018) esittävät, että sosiaalinen figuuri on piiloisen näkyväksi ja diskursiivisesti määriteltäväksi tekevä huolen ruumiillistuma, jonka kautta on mahdollista puhua koetuista ongelmista. Tätä ajatusta voi soveltaa myös paperityöntekijöiden haastatteluihin ja nuoremman kaverin figuuriin. Nuorempi kaveri on peili, josta näkee ajan kulun ja jonka kautta artikuloidut kokemukset muutoksesta ja tulevast. Figuuri tekee näkyväksi menetyksen ja katoamisen: teollisuustyöpaikkojen vähenemisen sekä huolen tulevaisuudessa väijyvistä työhön ja työyhteisöön sitoutumisen hapertumisesta, tehdaspaikkakunnan hiljenemisestä ja työväen solidaarisuuden murenemisestä. Työn automati-

soituminen on merkinnyt vanhemmille työntekijöille jatkuvaa kouluttautumista ja poisoppimista, ja sitä kokemusta vasten nuorempien tietotekni- sen osaamisen ihailua voi tulkita toiveikkuutena siitä, että nämä pääsevät helpommalla. Figuuri korostaa myös oman sukupolven onnekkautta mahdollisuudessa rakentaa elämää kotipaikkakunnalla ja kuuluu työyhteisössä. Kuten Tim Strangleman (2012) huomauttaa, menneisyys näyttäytyy työntekijöiden muistoissa ehkä liioitellunkin eheänä ja ymmärrettävänä kokonaisuutena, mutta muistot kirkastavat myös sitä, mikä menneisyyden työelämässä oli arvokasta. Työntekijöiden sananvalta isoissa paperiteollisuuden muutoksissa on vähäinen, mutta he pyrkivät vaikuttamaan tulevaisuuteen juuri nuorten kautta (Griffin 1993) ohjaamalla ja kannustamalla näitä jatkamaan teollisuustyöväestön hyviä perinteitä ja pysymään yhteisessä rintamassa.

Kirjallisuus

- AALTONEN, SANNA. 2021. "Making a Living in a Provincial Hometown. Locality as a Structuring Landscape for Agency." Teoksessa *Structure and Agency in Young People's Lives*, toim. Magda Nico & Ana Caetano. Lontoo: Routledge, 116–129.
- AALTONEN, SANNA. 2022. "Paperityöläiset – solidaarisuuden selkäranka." Teoksessa *Kahdeksan kuplan Suomi*, A. Kantola & työryhmä. Helsinki: Gaudeamus, 91–115.
- ALLVIN, MICHAEL & MAGNUS SVERKE. 2000. "Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization." *Economic and Industrial Democracy* 21, 71–95.
- ASHLEY, DAVID & DAVID MICHAEL ORENSTEIN. 1998. *Sociological Theory: Classical Statements*, 4th Ed. Boston: Allyn and Bacon.
- BORG, SAMI, ELINA KESTILÄ-KEKKONEN & HANNA WASS. 2020. *Politiikan ilmastonmuutos: Eduskuntavaalitutkimus 2019*. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2020:5. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-838-7> (Luettu 17.8.2021.)
- EK. 2020. *Henkilöstörakenteet 2019. Palkansaajat yksityisellä sektorilla*. Elinkeinoelämän keskusliitto. https://ek.fi/wp-content/uploads/2020/12/Henkil%C3%B6st%C3%B6rakenteet-2019_17122020.pdf (Luettu 30.6.2021.)
- ELIAS, NORBERT & JOHN L. SCOTSON. 1994. *The Established and the Outsiders. A Sociological Inquiry into Community Problems*. Lontoo: SAGE.

- FOSTER, KAREN. 2013. "Generation and Discourse in Working Life Stories." *The British Journal of Sociology* 64:2, 195–215.
- LE GRAND, ELIAS. 2019. "Conceptualising Social Types and Figures: From Social Forms to Classificatory Struggles." *Cultural Sociology* 13:4, 411–427.
- LE GRAND, ELIAS. 2020. "Representing the Middle-Class 'Hipster': Emerging Modes of Distinction, Generational Oppositions and Gentrification." *European Journal of Cultural Studies* 23:2, 184–200.
- GRIFFIN, CHRISTINE. 1993. *Representations of Youth: The Study of Youth and Adolescence in Britain and America*. Cambridge: Polity Press.
- ITKONEN, HANNU & ARTO NEVALA. 2020. "Varkaus yhteiskunnallisten murrosten näyttämönä 1900-luvun alusta nykypäivään." Teoksessa *Elämää sinnittelevässä pikkukaupungissa: varkautelaisten arki ja hyvinvointi*, toim. Vilma Hänninen, Antti Kouvo & Pekka Kuusela. Tampere: Tampere University Press, 21–52.
- JULKUNEN, RAIJA. 2008. *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Tampere: Vastapaino.
- JÄÄSKELÄINEN, JARI & RAIMO LOVIO. 2004. "Multinational Corporations in a Local Perspective – The Case of Varkaus in Finland." Teoksessa *Multinational Enterprises in the Finnish Innovation System*, toim. Jyrki Ali-Yrkkö, Raimo Lovio, Pekka Ylä-Anttila. Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen sarja B 208. Helsinki: Taloustieto, 118–145.
- KIM, KWANG-KI & TIM BERARD. 2009. "Typification in Society and Social Science: The Continuing Relevance of Schütz's Social Phenomenology." *Human Studies* 32, 263–289.
- LAMONT, MICHÈLE. 2000. *The Dignity of Working Men: Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. New York & Cambridge: Russell Sage Foundation.
- LAVIKKA, RIITTA. 2000. "Palvelukseen halutaan "hyvä tyyppi": eli osaaminen perinteisessä teollisuudessa." *Sosiologia* 37:1, 1–17.
- LAWLER, STEPHANIE. 2014. "Heroic Worker and Angry Young Men: Nostalgic Stories of Class in England." *European Journal of Cultural Studies* 17:6, 701–720.
- MARSHALL, THOMAS HUMPHREY & TOM BOTTOMORE. 1987. *Citizenship and Social Class*. Lontoo: Pluto Press.
- MOSER, SEBASTIAN J. & TOBIAS SCHLECHTRIEMEN. 2018. *Social Figures - Between Societal Experience and Sociological Diagnosis*. HAL Id: halshs-01972078. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01972078> (Luettu 17.8.2021.)
- NIKUNEN, MINNA. 2016. "Liikkuvuus nuorten työmarkkinoiden pääomana." Teoksessa *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*, toim. Jaana Parviainen, Taina Kinnunen, & Ilmari Kortelainen. Tampere: Vastapaino, 76–95.
- PYÖRIÄ, PASI & SATU OJALA. 2016. "Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään?" *Yhteiskuntapolitiikka* 81:1, 31–42.
- ROBERTS, KEN. 2012. "The End of the Long Baby-boomer Generation." *Journal of Youth Studies* 15:4, 479–497.
- SAK. 2021. Irtisanomisten ja yt-neuvottelujen vuositilastot 2006–2020 syyskuu. <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/irtisanomisten-ja-yt-neuvottelujen-vuositilastot-2006-2020-syyskuu> (Luettu 12.11.2021.)
- SENNETT, RICHARD. 1998. *The Corrosion of Character*. Lontoo: W.W. Norton & Company.
- SENNETT, RICHARD. 2006. *The Culture of the New Capitalism*. New Haven & Lontoo: Yale University Press.
- SENNETT, RICHARD. 2008. *The Craftsman*. Lontoo: Penguin Books.
- STRANGLEMAN, TIM. 2012. "Work Identity in Crisis? Rethinking the Problem of Attachment and Loss at Work." *Sociology* 46:3, 411–425.
- STRANGLEMAN, TIM. 2015. "Rethinking Industrial Citizenship: the Role and Meaning of Work in an Age of Austerity." *The British Journal of Sociology* 66:4, 673–690.
- SWEDBERG, RICHARD. 2018. "How to Use Max Weber's Ideal Type in Sociological analysis." *Journal of Classical Sociology* 18:3, 181–196.
- THREADGOLD, STEVEN. 2020. "Figures of Youth: On the Very Object of Youth Studies." *Journal of Youth Studies* 23:6, 686–701.
- TYLER, IMOGEN. 2008. "'Chav Mum Chav Scum': Class Disgust in Contemporary Britain." *Feminist Media Studies* 8:1, 17–34.
- TYLER, IMOGEN. 2013. *Revolt Subjects: Social Abjection and Resistance in Neoliberal Britain*. Lontoo: Zed Books Ltd.
- WEBER, MAX. 1949. *Objectivity in Social Science and Social Policy*. In: *The Methodology of the Social Sciences*. Glencoe, IL: Free Press. http://fs2.american.edu/dfagel/www/Class%20Readings/Weber/weber_on_methodology_of_social_sciences.pdf
- WILLIAMS, GLYNNE. 2020. "Management Millennialism: Designing the New Generation of Employee." *Work, Employment and Society* 34:3, 371–387.