

Sukupolvet työllisyysaallokossa

■ *Anu Järvensivu, Risto Nakari & Sannu Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: TUP. 2014. 374 s. + 7 liitetaulukkoa*

Järvensivun, Nakarin ja Syrjän toimittama ja pääosin myös heidän kirjoittamansa teos on kiinnostava avaus sukupolvitutkimuksen suuntaan työelämän tutkimuksen kentällä. Kirjan idea on pohtia "(m)illaisia työelämäkokemuksia ja muutoskokemuksia suomalaisilla työtä tekevillä on sekä millaisia keinoja, eli pärjäämisstrategioita he käyttävät luoviessaan kohtaamissaan tilanteissa" (s. 18). Vastausta näihin kysymyksiin etsitään kahdella aineistolla. Kvantitatiivisen aineiston taustalla on kysely, jonka 528 vastausta on mukana tutkimuksessa. Kvalitatiivisen aineiston muodostavat 48 kirjoituskutsun avulla saatua kirjoitusta työelämässä pärjäämisestä.

Kirjan ehdottomasti kiinnostavinta antia on Järvensivun ja kumppaneiden tekemä sukupolvijako, jonka avulla he jakavat aineistot kuuteen sukupolveen. Vanhin eli suurten ikäluokkien sukupolvi on syntynyt vuosina 1945–1954; öljykriisin sukupolvi vuosina 1955–1964; hyvinvoinnin sukupolvi vuosina 1965–1972; lamasukupolvi vuosina 1973–1979 ja diginatiivien Y-sukupolvi vuosina 1980–1990. Toistaiseksi viimeinen sukupolvi on Z-sukupolvi eli suuren globaalien taantumien sukupolvi, joka on syntynyt vuoden 1990 jälkeen ja jota ei ole tavoitettu kirjassa käytettyihin aineistoihin.

Kirjoittajat ovat rakentaneet tämän sukupolvijaon talouden aaltoteorian pohjalta siten, että sukupolvet jakautuvat vuorottelevien

nousu- ja laskukausien mukaan. He esittävät, että nuorella on noin 17 vuoden iässä erityinen työelämään liittyvien valintojen ja avainkokemusten herkkyyksikausi. Tähän herkkyyksikauteen sijoittuva taantuma tai nousukausi ja niitä seuraavat yleiset muutokset arvomaailmassa ja asenteissa muokkaavat koko sukupolven kokemuksen jollakin tavalla samankaltaiseksi. Tämän yhteisen kokemuksen kirjoittajat olettavat säilyvän läpi elämän niin, että se muodostaa yhteisen pohjan sukupolvikokemukselle.

Kirjan loppupuolella (s. 230) kirjoittajat kuitenkin huomauttavat, että tiettyä ajankohtana syntyneiden, siis jaottelussa samaan sukupolveen kuuluvien, henkilöiden kokemukset voivat poiketa kovastikin toistaan. Tähän vaikuttaa esimerkiksi se, kuinka varhaisessa tai myöhäisessä vaiheessa henkilö on tullut työmarkkinoille. Esimerkiksi pitkään opiskelleet saattavat ikään kuin hypätä seuraavaan sukupolveen. Myös sillä on merkitystä, kuuluuko henkilö jaottelussa sukupolvensa alku- vai loppuvuosina syntyneisiin. Tällöin kokemukset voivat olla yhtenäiset edellisen tai seuraavan sukupolven kanssa.

Sukupolvien profiileja ja erilaisia työelämäkokemuksia lukiessa ei voi olla pohtimatta, missä määrin niitä selittää vastaajan ikävaihe ja missä määrin sukupolvi. Ikävaiheen ja sukupolven eroa ja merkitystä kirjoittajat olisivat voineet pohtia enemmän. Esimerkiksi kun kirjoittajat toteavat, etteivät nuoret halua olla – tai odota voivansa olla – yhdessä työpaikassa koko työuraansa yhtä usein kuin vanhemmat henkilöt, voisi luonteva selitys tälle olla elämänvaihe pikemminkin kuin sukupolvi.

Monet nuoret kun haluavat kokeilla monenlaisia työpaikkoja ja edetä työelämässä työpaikkaa vaihtamalla. Usein heillä on siihen paljon paremmat mahdollisuudet, kuin vanhemmilla työntekijöillä, joille työpaikan vaihtaminen voi olla riski.

Uusilla tutkimuksellisilla avauksilla on aina oma arvonsa. Teosta lukiessa näyttää kuitenkin välillä siltä, kuin kirjoittajat eivät itsekään uskoisi omiin tuloksiinsa. Esimerkiksi lamasukupolven profiilia kuvatessaan Järvensivu toteaa: ”On selvää, että osa tekijöistä voi lopulta selittyä jollakin muullakin asialla kuin sukupolvella” (s. 239). Toisaalta kirjassa päädytään kysymään, onnistuuko sukupolven analysointi muilta kuin sukupolven edustajilta: ”Koska sukupolvi on vahvasti kokemuksellinen, intuitioon pohjaava ja syvällistä ymmärrystä jopa sellaisista vaikeasti tavoitettavista ilmiöistä kuin ajanhenki tai kollektiivinen taunta, vaativa, on kysyttävä, voiko sukupolven ulkopuolinen selittää sukupolvea ja sen kokemusmaailmaa riittävän autenttisesti?” (s. 361.) Sukupolvi selittävänä tekijänä näyttää siis lipsuvan tutkijoiden käsistä, ja samaan aikaan he esittävät sukupolven ymmärtämisen edellyttävän tutkijoilta erityistä emotionaalista herkkyyttä ja intuitiota. Toisaalta, eikö herkyys ja intuitiokin kuulu aina tutkijan ammattitaitoon, jolla hän erilaisia empiirisiä aineistoja analysoi? On vaikea ymmärtää, miksi sukupolvi olisi sen sensitiivisempi tutkimuksen kohde kuin mikä tahansa muukaan inhimillisen eron kategoria.

Sen lisäksi, että kirjassa tehdään avaus aineistojen sukupolvittaisen analysoinnin suuntaan, siinä pyritään myös ottamaan osaa keskusteluun tasa-arvosta ja sukupuolijaoista työelämässä. Kyselytutkimuksen vastausten avulla kirjoittajat analysoivat työelämän tilaa ja muutoksia sukupuolen näkökulmasta kolmen teeman alla, jotka ovat ensinnäkin työn tekemisen ajat, paikat ja tavat; toiseksi tasa-arvon kokemukset; ja kolmanneksi työn merkitys, osaaminen ja arvot. Aikaisempiin tutkimuksiin suhteutettuna Järvensivu ja kumppanit eivät kuitenkaan onnistu tuomaan esiin mi-

tään uutta, vaan he vahvistavat jo tuttuja tutkimustuloksia.

Kirjassa katsotaan myös, millaisia pärjäämisstrategioita niin naiset kuin miehetkin kertovat käyttäneensä reaktiona työelämän muutostilanteisiin. Kirjoittajat päätyvät toteamaan, että naiset käyttävät erilaisia pärjäämisstrategioita miehiä enemmän, mutta tämän löydöksen taustoittaminen jää ohueksi. Näin pärjäämisstrategiat tyypistyvät yksilöiden henkilökohtaisiksi toimintatavoiksi tai ominaisuuksiksi ilman pohdintaa siitä, mitä ne kertovat naisten ja miesten erilaisista asemista työmarkkinoilla, työn sisällöistä ja naisille sekä miehille esitettyjen vaatimusten ja vapauksien eroista. Niinpä miksi ”naisista lähes puolet oli sortunut herkutteluun, miehistä melkein kolmannes oli turvautunut alkoholiin tai päihteisiin pärjätäkseen kohtaamisissaan muutoksissa” (s. 129) on kysymys, johon ei edes yritetä vastata.

Kirjassa otetaan osaa keskusteluun työelämän feminisoitumisesta aivan uudella tavalla. Työn feminisoitumisella viitataan etenkin työelämän muuttumisesta feminiinisinä pidettyjä neuvottelun, palvelun, viehättävyyden, miellyttämisen ja multitaskingin taitoja korostavaksi. Aiemmassa keskustelussa työn feminisoitumista ei ole pidetty naisille millään tavalla suotuisana, sillä naisilta näitä taitoja odotetaan itsestään selvästi, ilman arvostusta ja kompensatiota. Sen sijaan tässä kirjassa naisilla oletetaan olevan nykyisessä työelämässä sen feminisoitumisen myötä jonkinlainen kotikenttäetu. Tätä naisten kotikenttäetua tutkimuksen empiiriset tulokset eivät kuitenkaan vahvista.

Lähes neljäsataasivuinen teos olisi kaivannut toimittajiltaan vielä kovasti työtä ennen sen julkaisemista. Tekstiä olisi voinut jämköittää, karsia ja järjestää ihan reippaalla kädellä sisällön siitä kärsimättä. Kirjan vähintäänkin hajanainen rakenne kaippaa punaista lankaa, joka pitäisi lukijan kartalla. Tutkimuksen keskeiset tulokset hukkuvat aineistojen erilaisten analyysitapojen sekaan. Lukijalla on monesti myös täysi työ saada sel-

vää siitä, mitä kirjoittajat yrittävät sanoa, sillä argumentit on harmillisen usein piilotettu hankalien lauserakenteiden taakse. Kirjan taukukoista puuttuvat kursivoinnit ja lihavoinnit, joihin tekstissä viitataan. Lisäksi paljon lähteitä, muun muassa kokonaisen alaluvun lähteet, puuttuu kirjallisuusluettelosta.

Kirjan monista puutteista huolimatta se lunnastanee paikkansa työelämän tutkimuksen

joukossa. Toivottavasti joku jatkaa Järvensivun ja kumppaneiden aloittamaa työtä ja ottaa heidän laatiman sukupolvijaon tutkimuksensa lähtökohdaksi, ja onnistuu saamaan sen avulla uutta tietoa suomalaisesta työelämästä.

Tuija Koivunen