



# Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään?

PASI PYÖRIÄ & SATU OJALA

Työuransa alussa olevan Y-sukupolven arvellaan olevan vähemmän työkeskeinen ikäluokka kuin heidän edeltäjänsä. Nykynuorten työorientaatio ei kuitenkaan ole heikentynyt, vaikka perheen ja vapaa-ajan arvostus on kasvanut. Tutkimuksessa tarkastellaan palkansaajien työasenteita kolmella vuosikymmenellä.

.....

## Johdanto

Nuorten elämä on valintoja täynnä. Nuorena pitäisi opiskella, hankkia työkokemusta, itsenäistyä, löytää parisuhde ja vielä ehtiä nauttia vapaudesta. Yhteiskunnan rakenteet, instituutiot, kulttuuri ja yksilön sosiaalinen tausta kuitenkin ohjaavat nuorten valintoja. Suomalaisnuorten on havaittu omaksuvan yllättävän samankaltaisen arvo maailman kuin heidän vanhempansa (Myllyniemi 2012; 2014). Tästä huolimatta sukupolvien väliset erot ovat ikuinen kiistojen aihe. Suuria ikäluokkia on muun muassa syytetty ahneudesta, nykynuoria laiskuudesta (Pajamäki 2011).

Työelämää koskevassa keskustelussa kiinnostusta on herättänyt etenkin viimeaikainen sukupolvenvaihdos, jonka seurauksena työpaikoille ovat astuneet jälkiteollisen tietoyhteiskunnan kasvatit eli niin sanottu Y-sukupolvi (Abrams & von Frank 2014; Järvensivu & al. 2014; Ng & al. 2012). Nuorten työasenteita pitkään pohtineen Titta Tuohisen (2010, 34) mukaan työn eetos olisi muuttumassa: vanhemmilla ikäpolvilla näytävät painottuvan vahvemmin kulttuurisesta ja sosiaalisesta ympäristöstä lähtevät arvostukset, joissa työnteko on arvo sinänsä, siinä missä nykynuorilla painottuisivat yksilöllisemmät arvostuskriteerit, kuten työn mielenkiintoisuus, itsetoteu-

tus, elämyksellisyys, hyvät työtoverit sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tärkeys (ks. myös Ahonen & al. 2010; Laurén & al. 2012; Tienari & Piekkari 2011; Tuohinen 2013; Vesterinen & Suutarinen 2011).

Myös kansainvälisessä, lähinnä Eurooppaa ja Yhdysvaltoja edustavassa tutkimuksessa on esitetty samansuuntaisia oletuksia uuden Y-sukupolven erityislaatuisuudesta kuin Suomessa. Tässä keskustelussa Y-sukupolven sanotaan asettavan kotija perhe-elämän sekä vapaa-ajan ansiotyön edelle (Twenge & al. 2010). Heidän myös oletetaan olevan varttuneempia palkansaajia vähemmän sitoutuneita yhteen työnantajaan sekä arvostavan enemmän mahdollisuutta kehittää itseään ja osaamistaan kuin työstä saatavaa palkkaa (Broadbridge & al. 2007). Y-sukupolvi haluaa vaikuttaa nykyisen työpaikkansa työkuulttuuriin, toimintatapoihin ja johtamiseen sekä tehdä työtä, jolla on yhteiskunnallinen merkitys (Terjesen & al. 2007).

Näiden oletusten taustalla ei ole pelkästään median popularisoima ajatus nuorten sukupolvien muuttuvasta työorientaatiosta. Yhteiskuntatieteissä on jo pitkään debatoitu jälkiteollistumisen aiheuttamasta arvomuutoksesta. Tämän tradition tunnetuin edustaja on Ronald Inglehart (1997), jonka mukaan etenkin vauraissa länsimaissa jälkimaterialististen arvojen merkitys korostuu. Myös monet nuorisotutkijat ovat esittäneet samansuuntaisia arvioita. 1970-luvulla ja tämän jälkeen syntyneillä sukupolvilla on ollut aiempaa enem-

*Kiitämme Työsuojelurahastoa Talouskriisit, työhyvinvointi ja työurat -projektin (2015-2017) rahoituksesta (hankke nro 114326).*

män valinnanvapautta esimerkiksi koulutuksen ja vapaa-ajan suhteen, minkä seurauksena työn ja muun elämän välisen tasapainon saavuttaminen on muodostunut aikaisempaa tärkeämmäksi (Wyn & Woodman 2006, 508–509; vrt. France & Roberts 2015).

Näitä teoreettisia linjauksia seuraten voidaan esittää seuraava hypoteesi: aineellisen hyvinvoinnin kasvaessa ihmisten intressit suuntautuvat instrumentaalista eli palkkakakeskeisestä työorientaatiosta muille elämänalueille. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että perheen ja vapaa-ajan arvostus kasvaisi, ja tämän muutoksen tulisi näkyä erityisesti nykynuorten asenteissa. Muutosta arvokysymyksissä on kuitenkin vaikea todistaa ilman pitkittäistutkimusasetelmaa. Edellä mainitut arviot nuorten asennemuutoksesta kaipaavat tukeksen analyysia siitä, onko nuorten työtä koskevissa arvostuksissa tapahtunut ajassa todennettavaa muutosta.

Artikkelimme keskiössä on 2000-luvun Suomessa työuransa aloittanut Y-sukupolvi eli 1980-luvulla ja tämän jälkeen syntyneiden ikäluokka, joka on aikaisempaa korkeammin koulutettu sekä tottunut käyttämään tietotekniikkaa ja toimimaan sosiaalisen median verkostoissa. Jokainen sodanjälkeinen sukupolvi on myös ollut edeltäjiään vauraampi, mikä on mahdollistanut suurimmalle osalle väestöstä aikaisempaa paremmat mahdollisuudet panostaa taloudellisesti perheeseen ja vapaa-aikaan (Törmälehto 2012).

Vertailukohdaksi Y-sukupolvelle otamme 1980- ja 1990-lukujen nuoret aikuiset, joita kutsumme rakennemuutoksen sukupolveksi ja X-sukupolveksi. Sukupolvijaottelumme noudattaa kansainvälisen tutkimuskirjallisuuden linjauksia (Deal & al. 2010; Hershatter & Epstein 2010; Kowske & al. 2010; Krahn & Galambos 2014) Suomen erityispiirteet huomioon ottaen. Muutkin termit olisivat mahdollisia. Rakennemuutoksen sukupolvea voisimme J.P. Roosia (1987) mukaillen kutsua ”lähiöiden sukupolveksi”, X-sukupolvea taas Matti Alestalon (2007) käsittein ”lamasukupolveksi”, näitä ryhmiä yhdistäneiden avainkokemusten mukaan.

Kysymme artikkelissamme, onko edellä mainittujen sukupolvien väliltä löydettävissä eroja työn arvostuksessa. Katsomme Tilastokeskuksen vuosina 1984–2013 kokoamien työolotutkimusten perusteella, miten eri vuosikymmeninä syntyneiden 15–29-vuotiaiden nuorten työorientaatio on muuttunut. Tarkastelemme myös perheen ja vapaa-ajan arvostuksessa tapahtuneita muutoksia. Työ, perhe

ja vapaa-aika muodostavat kokonaisuuden, joka perinteisten työorientaatioteorioiden mukaan jäsentää yksilön elämäntulkua (Alkula 1990).

Toistaiseksi edustavia, laajoihin aineistoihin perustuvia tutkimuksia Y-sukupolven työorientaatiosta on tehty varsin vähän (Giancola 2006; Krahn & Galambos 2014; Macky & al. 2008), vaikka kansainvälinen aihetta koskeva kirjallisuus on runsasta. Etenkin tutkimuksia, joissa verrattaisiin Y-sukupolvea 1990- ja 1980-lukujen nuoriin ja joissa kontrolloitaisiin iän ja ajankohdan vaikutus (Kowske & al. 2010; Parry & Urwin 2011), on vaikeaa löytää, vaikka samalla nuorten työasenteista esitetään voimakkaitakin oletuksia. Artikkelimme vastaa Suomen osalta tähän puutteeseen.

## Sukupolvi sosiologisenä käsitteenä

Sukupolvella tarkoitetaan tavanomaisesti joko sukulaisuusjärjestelmän osaa eli perhesukupolvea tai yhtä sukua laajempaa kokonaisuutta, kuten tiettyä ikäryhmää (Bertaux & Thompson 2005; Haavio-Mannila & al. 2009). Pelkkä ikä ei kuitenkaan tee kohorteista sukupolvia, paitsi tilastollisesti.

Saksalainen tieteen sosiologi Karl Mannheim (1952) erottelee kolme sukupolven muodostumisen vaihetta tunnetussa esseessään *The Problem of Generations*. Samaan ikäryhmään kuuluminen on sukupolven synnyn lähtökohta, mutta se ei vielä riitä. Käsitteen sosiologisessa merkityksessä sukupolvi koostuu rajatun ajanjakson sisällä syntyneestä kerrostumasta, jota syntymäajan lisäksi yhdistää jaettu kokemusmaailma (Erola & Wilska 2004; Karisto 2005; Purhonen 2007; Purhonen & al. 2008; Virtanen 2001).

Mannheimin mukaan erityisesti nuoruus on otollista aikaa sukupolvitietoisuuden synnylle. Mannheim myös oivalsi, että tietyn kohortin jakama avainkokemus samanaikaisesti yhdistää ja erottaa. Esimerkiksi 1990-luvun talouslama jakoi pari vuosikymmentä aiemmin syntyneet X-sukupolven suomalaisnuoret kahtia selviytyjiin ja syrjäytyneisiin (Siltala 2013). Aikaisemmin historiansa suuret, vuosina 1945–1950 syntyneet ikäluokat jakautuivat maaseutu–kaupunki-akselilla (Virtanen 2005). Näiden ikäluokkien väliin jäävällä rakennemuutoksen sukupolvella hyvinvointivaltion kehitys ja koulutustason nousu muodostui avainkokemukseksi (Alestalo 2007).

Sukupolven muodostumisen kolmannessa vaiheessa tiettyyn ikäryhmään kuuluvat osallistuvat ja

organisoituvat ajamaan yhteistä tavoitetta tai elämäntapaa – sukupolvi mobilisoituu. Mannheimin mobilisoitunut sukupolvi kuitenkin on ongelmallinen käsite suomalaisten pienten ikäluokkien analyysissä, kuten tämän artikkelin kontekstissa. Laman seurauksena X-sukupolvi ei noussut osoittamaan mieltään suurtyöttömyyttä ja julkisen sektorin säästöjä vastaan, vaikka talouskriisistä muodostui keskeinen avainkokemus (Wass & Torsti 2011). Rakennemuutoksen sukupolvella ei liiemmin ollut syytä mobilisoitua.

Y-sukupolven määrittely mannheimilaisittain on vieläkin vaikeampaa. Siinä missä 1960-lukulainen opiskelijaradikalismi ja vasemmistolaisuus yhdistivät aikansa nuoria (Kolbe 2008), uudet yhteiskunnalliset liikkeet, kuten ympäristö- ja eläinaktivismi, taloudellisen globalisaation vastustaminen tai prekariaattiliike, ovat osoittautuneet liian hajanaisiksi ja marginaalisiksi ilmiöiksi, jotta ne olisivat kyenneet mobilisoimaan tai edes kokemuksellisesti yhdistämään nykynuorisoa. 2000-luvun suomalaisnuoria onkin luonnehdittu kulttuurisesti ”atomisoituneeksi” sukupolveksi (Salasuo 2007), jonka todellisuutta luonnehtii elämänpörien moninaisuus (Wilksa & Lähteenmaa 2006).

Mannheimista poiketen useimmat nykytutkijat eivät korosta mobilisaation merkitystä sukupolvien sisäisten ja niiden välisten jakojen synnystä. Yhteinen diskursiivisesti jaettu kokemusmaailma riittää sukupolvea yhdistäväksi ja erottavaksi tekijäksi, joka samalla selittää sukupolvien välisiä eroja (Aboim & Vasconcelos 2014; Kupper Schmidt 2000). Valtaosassa tutkimuksista sukupolvi määritelläänkin siten, että sen jäsenet jakavat yhteisen kokemuksen ja tietoisuuden oman ikäryhmänsä erityislaadusta suhteessa muihin (Costanza & al. 2012; Parry & Urwin 2011; Purhonen 2007; Wilksa 2004). Tukeudumme artikkelissamme tähän tulkintalinjaan.

Tarkastelemme seuraavassa paitsi Y-sukupolven eroja varttuneempiin myös kysymystä siitä, minkälainen 1980-luvun alun jälkeen syntyneiden jaettu kokemusmaailma voisi olla. Rajaamme empiirisen analyysimme työelämään liittyvien yksilöllisten arvojen ja asenteiden eli työorientaation tarkasteluun.

Työorientaatio on englantilaissosiologi John Goldthorpen tutkimusryhmän klassisen *The Affluent Worker* -teoksen (1968) myötä vakiintunut yleiskäsite, joka kuvastaa työn merkitystä osana yksilön elämänsä kokonaisuutta. Goldthorpe ja kumppanit jakoivat työorientaation kolmeen ideaa-

lityyppiin: instrumentaalisesti suuntautunut työntekijä arvostaa ennen kaikkea palkkaa, byrokraattisesti suuntautunut sitoutuu urakehitykseen ja solidaarisesti suuntautunut samastuu työyhteisöön.

On syytä muistaa, että Goldthorpen tutkimus keskittyi perinteiseen teollisuustyöhön eikä siinä käsitelty työn merkitystä itsensä toteuttamisen välineenä erillisenä työorientaation tyyppinä, mikä on korostunut nykyisessä nuoria ikäluokkia koskevassa keskustelussa. Goldthorpe ja kumppanit eivät kuitenkaan tyystin sivuuttaneet kysymystä työn henkilökohtaisesta merkityksestä (*personal fulfilment, intrinsic interest*), vaan he tarkastelivat tätä ulottuvuutta osana työn palkitsevuutta ja autonomista luonnetta.

Muitakin teorioita työorientaatiosta on (ks. esim. Turunen 2009; 2011), mutta Goldthorpen laaja näkemys on linjassa sukupolvitutkimuksen kanssa. Goldthorpen keskeinen oivallus oli, että työasenteita on hedelmällistä verrata muihin keskeisiin elämänarvoihin eli artikkelimme tapauksessa perheen ja vapaa-ajan arvostukseen (ks. myös Alkula 1990). Eri elämäntilanteiden arvostus ei ole nollasummapelejä, vaan ne muodostavat yksilön elämänsä jäsentävän ja täydentävän kokonaisuuden.

## Tutkimusasetelma

### Tutkimuskysymys ja aineisto

Kysymme seuraavassa, miten nuorten työmarkkinatuloikkaiden ansiotyön, koti- ja perhe-elämän sekä vapaa-ajan arvostus on muuttunut viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana. Hyödynnämme Tilastokeskuksen vuosina 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013 keräämiä työoloaineistoja. Työolotutkimus perustuu työvoimatutkimuksesta poimittavaan palkansaajaotokseen ja käyntihaastatteluihin, joihin on kerrallaan vastannut 3 000–5 000 henkilöä. Vastausprosentti on vaihdellut 68 ja 89 välillä. Aineisto edustaa 15–64-vuotiaita Suomessa asuvia palkansaajia, joiden säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 10 tuntia. (Sutela & Lehto 2014).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Työolotutkimuksessa eri elämäntilanteiden tärkeyttä on tiedusteltu seuraavalla kysymyksellä: ”Aluksi luettelen keskeisiä elämäntilanteita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämäntilanteet ovat juuri Teille. Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä? Entä koti- ja perhe-elämä? Vapaa-ajan harrastukset?”

Poikkileikkaustutkimuksissa työasenteita selittää usein iällä sukupolven sijaan (Cennamo & Gardner 2008; Wong & al. 2008). Tästä poiketen tarkastelemme eri sukupolviin kuuluvien asenteita saman ikäisinä heidän ollessaan työuransa alkuvaiheessa. Kunakin poikkileikkausajankohtana otamme tarkastelun kohteeksi 15–29-vuotiaat palkansaajat ja vertailuryhmäksi kaikki tätä vanhemmat. Alle 30-vuotiaiden valinta analyysin kohteeksi on linjassa aikaisemman kotimaisen survey-tutkimuksen kanssa (Huuskonen & al. 2007; Myllyniemi 2009a; 2009b; 2012; Pyöriä & al. 2013; Turunen 2009).

Tutkimusaineistossamme vuoden 2013 nuoret kuuluvat Y-sukupolveen (1984–1998 syntyneet), vuoden 1997 aineiston nuoret puolestaan X-sukupolveen (1968–1982 syntyneet). Vuoden 1984 aineiston nuoria kutsumme rakennemuutoksen sukupolveksi, joka syntyi vuosina 1955–1969. Vuosien 1990, 2003 ja 2008 aineistojen nuoret jäävät edellä määritelyjen sukupolvikategorioiden väliin.

Poikkileikkausajankohdista johtuen erittelemme sukupolvien rajat limittyvät. Aineiston rajoitukset huomioiden ne vastaavat kuitenkin tutkimuskirjallisuudessa esitettyjä erontekoja. Sukupolvien määrittelystä ei ole konsensusta, ja muunkinlaiset erittelyt olisivat mahdollisia (vrt. Järvenivu & al. 2014). X-sukupolveen katsotaan useimmiten kuuluvan 1960-luvun lopulla ja 1970-luvulla syntyneet, Y-sukupolveen tätä nuoremmat. Esimerkiksi Neil Howe ja William Strauss (1997; 2000) asettavat Y-sukupolven rajoiksi syntymävuodet 1982–2004.

On huomattava, että aineistomme nuorimmissa vastaajilla sukupolvitietoisuus on vasta muotoutumassa ja heidän työorientaationsa saattaa kuvastaa enemmän yleistä käsitystä työn merkityksestä kuin omakohtaista kokemusta työelämästä. 15-vuotiaat kuitenkin ovat muodollisesti työikäisiä.

Näitä kaikkein nuorimpia aineistoissa on vähän, koska aineiston otos koskee palkansaajia ja nuorimmat useimmiten opiskelevat. Vuoden 1984 aineistossa 15–29-vuotiaita palkansaajia oli 1 324 (29 % kaikista vastaajista), koska työvoima oli tuolloin keskimäärin nuorempaa kuin myöhemmin. Myöhemmin poikkileikkausajankohtina nuoria on ollut vähemmän: 1 048 vuonna 1990 (26 %), 594 vuonna 1997 (20 %), 778 vuonna 2003 (19 %), 814 vuonna 2008 (19 %) ja 744 vuonna 2013 (15 %). 15–29-vuotiaita nais- ja

miespalkansaajia oli jokaisena vuonna yhtä suuri osuus.

## Menetelmät

Analyysimenetelminä käytämme ristiintaulukointia ja logistista regressioanalyysia. Logistiseen regressioon perustuvalla monimuuttuja-analyysillä kontrolloimme taustatekijöiden yhteydet selitettävänä oleviin elämäntilanteiden arvostuksiin. Koecilimme logistisen regressioon ohella myös lineaarista mallia, ja tulokset olivat yhdenmukaisia. Valitsemassamme regressiomallissa käytetyt taustamuuttujat eivät korreloi keskenään liian voimakkaasti, joten niin sanottua multikollinearisuuden ongelmaa ei ole. Tilastollisen merkitsevyydestin tuloksen osoitamme seuraavasti: \*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*  $p \leq 0,05$ .

Logistisessa regressiomallissa huomioimme yksilötekijöistä ikäluokan (15–29-vuotiaat ja tätä vanhemmat), sukupuolen, koulutustason (perus-, keski- ja korkea-aste) sekä perhestatuksen (parisuhteen ja alle 18-vuotiaat lapset). Koska kyse on nuoria koskevasta analyysistä, vakioimme myös sen, opiskeleeko vastaaja palkkatyön ohella. Lisäksi huomioimme, onko vastaaja vastikään astunut työmarkkinoille vakioimalla ansiotyövuodet (työmarkkinatulokkaat 0–2 ansiotyövuotta).

Vastaajan työmarkkina-asemaa kuvaamme vakioimalla työsuhtedyyppin (määräaikainen työsuhte), työsuhteeseen kohdistuvien uhkien kokemisen (yksi tai useampi seuraavista: lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhka), koetut mahdollisuudet löytää uusi työ, koetun työttömyysjakson edeltävällä viiden vuoden aikavälillä sekä ansiotason (luokiteltu vuosikohtaisesti tulokolmanneksiin). Lisäksi huomioimme, onko työ luonteeltaan vaihtelevaa vai yksitoikkoista. Vakioimme myös aineiston poikkileikkausajan.

Poikkileikkaustutkimuksissa on vaikeaa päätellä, selittääkö ikä, kohortti vai ajankohta tutkittavaa ilmiötä (Siurala 1987; 1994; Yang & Land 2008). Tämän takia yhdistämme analyysissa kuusi eri aineistoa yhdeksi kokonaisuudeksi. Näin voimme arvioida, onko ajanjaksolla todennettavissa muutosta tutkittavissa asioissa, sillä vuosikohtaisilla aineistoilla tehdyt mallit eivät mahdollistaisi suoraa vertailukelpoisuutta löydösten välillä eri ajankohtina.

Tutkimme kunkin sukupolven eroja suhteessa vanhempiin vastaajiin iän ja ajankohdan välisenä interaktiona eli yhdysvaikutuksena. Tutkimme interaktiot myös iän ja koulutustason, yhtäai-

kaisen opiskelun ja työssäkäynnin sekä vastikään työmarkkinoille astumisen (töissä 0–2 vuotta) suhteen. Ajankohdan ja koulutuksen yhteyksissä ikään oli huomionarvoisia interaktioita, jotka otimme mukaan lopulliseen malliin. Kun interaktio on tilastollisesti merkitsevä, nuorten arvostuksissa on eroja aikasarjalla ja eri koulutustasoilla.

Taulukon 2 vetosuhteista voi arvioida, mitkä taustatekijöistä ovat yhteydessä tutkittuihin arvostuksiin. Vetosuhdetarkastelu on tilastotieteelliseltä perustaltaan ennustava menetelmä, jossa asetetaan vertailuryhmä kunkin tarkasteltavan taustatekijän eri ryhmien sisältä. Vertailuryhmän (ref.) vetosuhte on aina yksi, ja muiden ryhmien vetosuhdetta verrataan tähän. Vetosuhte ei ole todennäköisyys, vaan se tuottaa arvion eri taustatekijöiden selitysvuorosta (Rita & al. 2008).

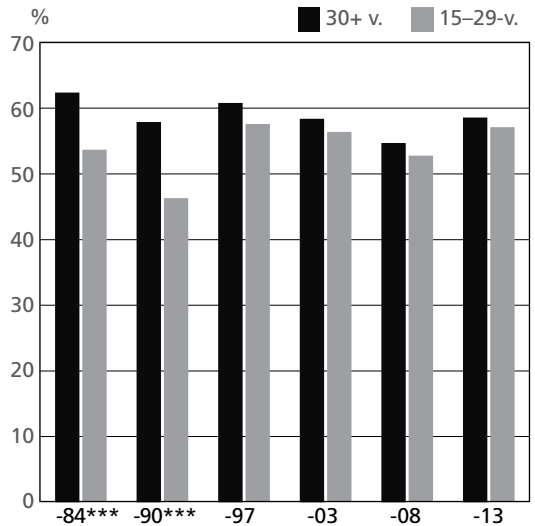
## Tulokset

### Nuorilla työn arvostus on säilynyt vakaana

Keskustelussa sukupolvien eroista syyttävä sormi kohdistuu usein nuoriin. Nuoret pitäisi integroida työelämään nykyistä nopeammin, tehostaa koulutusta ja pidentää työuria. Suomessa samoin kuin muuallakin Euroopassa erityistä huolta on kannettu nuorisotyöttömyydestä, pitkistä opiskeluaajoista sekä nuorten työasenteista (Eurofound 2013; Helve & Evans 2013).

Todellisuudessa suomalaisnuoret, opiskelijat mukaan lukien, ovat tärkeä osa työvoimaa, ja heiltä löytyy osaamista ja oikeaa asennetta (Lehto 2011a). Suomalaisen koulutusjärjestelmän erityispiirre on, että monet opiskelijat kartuttavat työkokemusta jo opiskeluaikanaan (Aho & al. 2012; Salonen & al. 2014). Noin joka kymmenes työllinen on opiskelija. Vaikka suomalaisnuoret valmistuvat etenkin korkea-asteen oppilaitoksista vanhempina kuin Euroopassa keskimäärin, he pääsevät koulutustaan vastaavalle urapolulle verrattain nopeasti (Kivinen & Nurmi 2011; 2014).

Tulostemme mukaan epäily siltä, että nuoret arvostaisivat ansiotyötä aikaisempaa vähemmän, on aiheeton. Tarkastelemallamme ajanjaksolla työn arvostus on pysynyt vakaana myös nuorilla, joskin nuoret ovat säännönmukaisesti arvostaneet työtä hieman vähemmän kuin varttuneemmat. Kuten kuvio 1 näemme, yli puolet 15–29-vuotiaista nuorista piti työtä erittäin tärkeänä elämäntilanteena jokaisessa aineistomme aikasarjapisteessä paitsi vuonna 1990. Vuonna 1990 elettiin poikkeuk-



Kuvio 1. Ansiotyötä erittäin tärkeänä pitävät palkansaajat iän mukaan v. 1984–2013 (%). Tilastokeskus: työoloaineistot.

sellisen hyvän taloussuhdanteen ja optimismin aikaa, kunnes vuosina 1991–1993 talous romahti ja Suomi ajautui massatyöttömyyteen. Yleinen työn arvostuksen trendi näyttäisi mukailevan talouden syklejä: hyvinä aikoina työn arvostus laskee ja huonoina kasvaa.

Taulukossa 1 on esitetty yksityiskohtaisempi kuva työn, perheen ja vapaa-ajan arvostuksesta. Tulokset osoittavat jatkuvuutta pikemmin kuin muutosta: nuoret ovat aina arvostaneet vapaa-aikaa varttuneempia enemmän, ja yli 30-vuotiailla näyttävät korostuvan perhearvot, mikä tosin monimuuttuja-analyyseissä (taulukko 2) täsmentyy koskemaan perheellisuutta, ei ikää. On merkittävää, että työn arvostuksessa 15–29-vuotiaiden nuorten ja heitä vanhempien työntekijöiden välillä on tilastollisesti merkitsevä ero vain vuosina 1984 ja 1990 mutta ei lainkaan enää myöhempinä ajankohtina. Tulos ei anna oikeutta arveluille Y-sukupolvien työasenteiden kehnoudesta muihin ikäryhmiin verrattuna – sukupolvien välinen ero on päinvastoin kaventunut.

### Perheen ja vapaa-ajan arvostus kasvussa

Seuraavaksi tarkastelemme monimuuttuja-analyyseillä ansiotyön, perheen ja vapaa-ajan merkitystä. Taulukon 2 vetosuhteista voi päätellä, mitkä taustatekijät ennustavat voimakkaimmin näiden kolmen elämäntilanteen arvostusta.

Vaikka olemme kiinnostuneita ennen kaikkea työasenteista, perheen ja vapaa-ajan tarkastelu samalla asetelmalla mahdollistaa työn arvostuksesta

Taulukko 1. Ansiotyön, perheen ja vapaa-ajan arvostus iän mukaan v. 1984–2013 (%)

	Ansiotyö			Perhe			Vapaa-aika		
	15–29-v.	30+ v.	Yht.	15–29-v.	30+ v.	Yht.	15–29-v.	30+ v.	Yht.
<b>1984</b>									
Melko/ei kovin-kaan tärkeä	46	38	40	28	22	24	69	80	77
Erittäin tärkeä	54	63	60	72	78	76	31	20	23
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	1 279	3 137	4 416	1 279	3 137	4 416	1 279	3 137	4 416
Merkitsevyys	***			***			***		
<b>1990</b>									
Melko/ei kovin-kaan tärkeä	54	42	45	26	19	21	64	77	74
Erittäin tärkeä	46	58	55	74	81	79	36	23	26
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	931	2 506	3 437	931	2 506	3 437	931	2 506	3 437
Merkitsevyys	***			***			***		
<b>1997</b>									
Melko/ei kovin-kaan tärkeä	42	39	40	20	13	14	64	72	71
Erittäin tärkeä	58	61	60	80	87	86	36	28	29
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	572	2 369	2 941	572	2 369	2 941	572	2369	2 941
Merkitsevyys	ns			***			***		
<b>2003</b>									
Melko/ei kovin-kaan tärkeä	43	42	42	16	10	11	58	66	65
Erittäin tärkeä	57	59	58	84	90	89	42	34	35
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	751	3 300	4 051	751	3 300	4 051	751	3 300	4 051
Merkitsevyys	ns			***			***		
<b>2008</b>									
Melko/ei kovin-kaan tärkeä	47	45	46	13	11	11	48	60	58
Erittäin tärkeä	53	55	55	87	89	89	52	40	42
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	805	3 556	4 361	805	3 556	4 361	805	3 556	4 361
Merkitsevyys	ns			*			***		
<b>2013</b>									
Melko/ei kovin-kaan tärkeä	43	41	42	14	9	10	48	59	57
Erittäin tärkeä	57	59	58	86	91	90	52	41	43
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	741	4 109	4 850	741	4 109	4 850	741	4 109	4 850
Merkitsevyys	ns			***			***		

kilpailevien tai sitä täydentävien elämänalueiden analysoinnin. Valinta on linjassa edellä kuvatun Goldthorpen ja kumppanien (1968) tutkimuksen kanssa. Sen mukaan työorientaation kehittyminen on yhteydessä yksilön sosiaaliseen ja kulttuuriseen taustaan eli esimerkiksi perhestatukseen sekä sen kautta omaksuttuihin arvoihin. Tämän huomioon ottamiseksi olemme kontrolloineet mallissamme parisuhteen sekä sen onko vastaajalla lapsia.

Mallissamme korkeaa työn arvostusta ennustaa vahvimmin hyvä ansiotaso. Yhtäaikainen työssäkäynti ja opiskelu sekä lyhyt ansiotyökokemus (vähemmän kuin 2 vuotta) puolestaan ovat yhteydessä alhaisempaan työn arvostukseen samoin kuin nuori ikä (15–29-vuotta). Nuorten työorientaatiota kuvaava vetosuhte on tilastollisesti merkitsevä (0,723\*\*\*), mutta koska myös nuorten työn arvostuksen muutosta vuositasolla koskeva yhdysvaikutus on tilastollisesti merkitsevä, tulkin-ta tulee johtaa tästä interaktiosta.

Erillisillä vuosiaineistoilla tarkennettuna ikä on yhteydessä työn arvostamiseen ainoastaan vuosina 1984 ja 1990. Emme voi siis päätellä, että nuorten työn arvostuksessa olisi tapahtunut mitään trendinomaista muutosta. Ennenkin eri sukupolvi-en työasenteet ovat lähentyneet toisiaan.

Kuten aiemmissa tutkimuksissa on havaittu (Stam & al. 2013; Sutela & Lehto 2014), korkea-asteen tutkinto ei ennusta korkeaa työn arvostusta vaan heikentävää yhteyttä. Iän ja koulutuksen välinen interaktio on mallissamme merkitsevä. Vuosikohtaisilla aineistoilla tarkennettuna havaintona on, että nuorten työorientaatio ei eroa koulutuksen perusteella. Sen sijaan yli 30-vuotiailla työn arvostus heikkenee koulutustason kohotessa, mikä johtunee siitä, että tähän ikäryhmään kuuluvat ovat jo vakiinnuttaneet asemansa työelämässä.

Yli 30-vuotiaiden osalta tuloksemme työn arvostuksen ja koulutuksen välisestä yhteydestä on samansuuntainen aiemman tutkimuksen kanssa. Tiedetään, että perusasteen tutkinnon suorittaneiden instrumentaalinen työorientaatio on huomattavasti vahvempi kuin korkeasti koulutetuilla (Sutela & Lehto 2014, 24). Tuloksemme koskee siis jo opiskeluiän ohittaneita palkansaajia.

Varsinainen sukupolviero paikantuu perheen ja vapaa-ajan merkityksen korostumiseen nuorilla. Taulukon 1 mukaan yli 30-vuotiaat näyttivät arvostavan kotia ja perhettä nuoria enemmän, mutta vakiointi muuttaa tilannetta. Kuten taulukosta 2 näemme, sekä perheen (1,502\*\*\*) että vapaa-ajan (1,406\*\*\*) arvostuksen vetosuhteet ovat nuorilla

korkeita, kun vastaajan perheellisyys keskeisimpänä taustatekijänä on vakioitu. Perheellisyys muuttaa siis huomattavasti havaintoa iän ja perheen arvostamisen yhteydestä. Interaktioiden tarkastelu vuosiaineistoilla ei tulosta muuta.

On kuitenkin syytä huomata, että vuosien 1984 ja 2013 välillä perheen ja vapaa-ajan arvostus on ylipäänsä kasvanut kaikilla palkansaajilla (taulukko 1). Tulos kertoo yleisestä arvomuutoksesta, jonka taustalla todennäköisesti on ihmisten vaurastuminen ja kulttuurin muuttuminen aikaisempaa kulutuskeskeisemmäksi. Tätä vahvistaa havainto, jonka mukaan parhaiten ansaitsevilla vapaa-ajan arvostus korostuu. Goldthorpen termein työllä ei enää ole yhtä suurta välineellistä arvoa kuin ennen. Emme kuitenkaan allekirjoita Ronald Inglehartin (1997) tunnettua hypoteesia nuorten ikäluokkien jälkimaterialistisesta arvomaailmasta, vaan ennemmin näemme yhteyden elintason nousun ja instrumentaalisen työorientaation heikkenemisen välillä, mikä koskettaa etenkin yli 30-vuotiaita, korkeakoulutettuja ja siten parhaassa työmarkkina-asemassa olevia palkansaajia.

Kaiken kaikkiaan ansiotyön merkitys palkansaajille on kolmessa vuosikymmenessä pysynyt likimain ennallaan (-2 prosenttiyksikköä vuodesta 1984 vuoteen 2013). Samanaikaisesti perheen ja vapaa-ajan tärkeys on kasvanut, nuorilla korostetummin kuin vanhemmilla ikäryhmillä (ks. myös Lehto 2011b; Liikkanen & al. 2005; Myllyniemi 2009a). Kuten myös Anna-Maija Lehto (2011, 83) on vuosien 1990 ja 2008 työoloaineistoihin perustuvassa tarkastelussaan päätellyt, ansiotyö, perhe ja vapaa-ajan harrastukset ovat kaikki samanaikaisesti tärkeitä arvoja nuorten elämässä. Tulkintamme mukaan kyse ei ole eri elämänalueiden keskinäisestä kilpailusta – työ, perhe ja vapaa-aika täydentävät toisiaan. Niinkin voidaan ajatella, että etenkin Y-sukupolven nuoret hakevat elämäänsä sekä monipuolisuutta että tasapainoa.

## Yhteenveto ja pohdinta

Olemme tarkastelleet 15–29-vuotiaiden nuorten palkansaajien työorientaatiota sekä perheen ja vapaa-ajan arvostusta viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana. Tämän ajanjakson kuluessa suomalaiset ovat vaurastuneet (Törmälehto 2012), mutta kohdanneet myös talouskriisejä ja ajoittain kasautuvaa epävarmuutta (Pyöriä & Ojala 2012).

Taulukko 2. Ansiotyön, perheen ja vapaa-ajan arvostaminen erittäin tärkeäksi v. 1984–2013. Logistinen regressio

	Ansiotyö	Perhe	Vapaa-aika
	Vetosuhde (95 % C.I.)	Vetosuhde (C.I.)	Vetosuhde (C.I.)
Ikä 15–29-v. (ref. muut)	0,723***(.61-,86)	1,502***(1,20-1,88)	1,406***(1,16-1,71)
<b>Koulutus</b>			
perusaste (ref.)	***	ns	***
keskiaste	0,861***(.80-,93)		1,148***(1,05-1,25)
korkea-aste	0,684***(.63-,75)		1,182***(1,07-1,30)
<b>Ajankohta</b>			
1984 (ref.)	***	***	***
1990	0,804***(.73-,89)	1,238***(1,08-1,42)	ns
1997	ns	2,310***(1,96-2,72)	1,479***(1,30-1,68)
2003	ns	3,172***(2,71-3,71)	1,913***(1,70-2,15)
2008	0,799***(.72-,89)	2,779*** (2,39-3,24)	2,515*** (2,24-2,82)
2013	ns	3,528*** (3,02-4,12)	2,684*** (2,39-3,01)
Yhdysvaikutus iän ja koulutuksen välillä	***	ns	ns
Yhdysvaikutus iän ja ajankohdan välillä	**	*	*
Sukupuoli nainen (ref. mies)	0,856***(.81-,90)	2,279*** (2,10-2,48)	0,822*** (.78-,87)
Parisuhde on (ref. ei)	0,830*** (.78-,88)	4,343*** (3,99-4,73)	0,839*** (.79-,90)
Lapsia on (ref. ei)	ns	2,857*** (2,59-3,15)	0,589*** (.55-,63)
Opiskelee ja käy töissä kyllä (ref. ei)	0,695*** (.61-,79)	ns	1,350*** (1,18-1,54)
Ansiotyövuosia 0–2-v. (ref. enemmän)	0,724*** (.63-,83)	1,193* (1,00-1,42)	ns
Työsuhdetyyppi määräaikainen (ref. pysyvä)	0,889** (.82-,97)	ns	ns
Uhkien kokeminen 1–3 uhkaa (ref. ei uhkia)	ns	ns	0,928* (.87-,99)
Ollut työttömänä kyllä (ref. ei)	1,087* (1,02-1,17)	ns	,898** (.84-,97)
Huonot työllistymismahdollisuudet huonot (ref. hyvät)	ns	ns	,933* (.87-1,00)
Työn sisältö yksitoikkoista (ref. vaihtelevaa)	0,893*** (.83-,96)	ns	ns
<b>Ansiotaso</b>			
alin tulokolmannes (ref.)	***	ns	***
keskikolmannes	1,102** (1,03-1,18)		1,099** (1,02-1,18)
ylin kolmannes	1,360*** (1,26-1,47)		1,204*** (1,11-1,31)
Constant	2,068***	0,609***	0,359***
Nagelkerke R Square	2,5 %	23,8 %	8,2 %
Chi-sq (df) Sig.	466,87(27)***	36663,26(27)***	1528,51(27)***
N	24 957	24 957	24 957



1980-luvulla nuoruuttaan eläneen rakenne-  
muutoksen sukupolven elämismaailmaa jäsenivät  
koulutustason nousu, toimihenkilöistyminen ja  
yhteiskunnallisen ilmapiirin optimismi. 1980-lu-  
vun hyvässä taloustilanteessa myös kiinnityttiin  
melko pian tutkinnon suorittamisen jälkeen va-  
kaaseen työmarkkina-asemaan. 1960- ja 1970-lu-  
kujen taitteessa syntyneet X-sukupolven edustajat  
olivat työuransa alussa hyvin erilaisessa tilantees-  
sa. X-sukupolvi aikuistui 1990-luvun suuren laman  
varjossa. Heidän avainkokemuksekseen muodostui  
suurtyöttömyys ja yhteiskunnallisen eriarvoisuuden  
kasvu.

2000-luvulla aikuistuneille Y-sukupolven edus-  
tajille työmarkkinatilanne oli jälleen normalisoi-  
nutun (Loukkola 2012), mutta tämäkin sukupolvi  
on joutunut sietämään epävarmuutta vuosien  
2008 ja 2009 taitteessa Suomeen rantautuneen fi-  
nanssikriisin seurauksena. Finanssikriisistä huoli-  
matta suomalaiset työmarkkinat kuitenkin toimivat  
edelleen verrattain hyvin emmekä ole nähneet  
samanlaista suurtyöttömyyden aaltoa kuin Euroo-  
pan kriisimaissa. Suomessa 15–29-vuotiaiden  
nuorten, jo työvoimaan siirtyneiden aikuisten  
työttömyys on pysytellyt alle EU:n keskiarvon.

Hyvinvointivaltion kehitys, elinkeinorakenteen  
modernisoituminen ja kaupungistuminen samoin  
kuin 1990-luvun lama olivat avainkokemuksia,  
jotka yhdistivät aikansa nuoret sukupolveksi  
(Alestalo 2007). Y-sukupolvea yhdistävää koke-  
musta on vaikeampi paikantaa. Tätä sukupolvea  
on kutsuttu diginatiiveiksi. Tietotekniikan käyt-  
tö ja sosiaalinen media kyllä yhdistävät nyky-  
nuoria, mutta oma kysymyksensä on, riittääkö tämä  
varsinaiseksi sukupolvikokemukseksi (vrt. Wilska  
2004, 102). Tulevan tutkimuksen päätettäväksi  
jää, mikä erityinen kulttuurinen, taloudellinen  
tai poliittinen ajan hengen kuva iskostuu Y-suku-  
polvea määrittäväksi piirteeksi.

Nyt työuransa alussa olevan Y-sukupolven  
työasenteet eivät juuri eroa 1990-luvulla aikuis-  
tuneen X-sukupolven tai 1980-luvun nuorten ar-  
voista. Havaitimme, että nuorten työn arvostus  
on vuosikymmenten varrella pitänyt pintansa,  
mutta samalla perheen ja vapaa-ajan arvostus on  
kasvanut. Tulostemme taustalla vaikuttanee se,  
että työmarkkinoilla on paljon enemmän pysyvyyt-  
tä ja jatkuvuutta kuin julkisesta keskustelusta voi-

si päätellä. Esimerkiksi työsuhteiden keskimääräi-  
nen kesto tai epätyypillisten työsuhteiden yleisyys  
eivät ole tarkastelemallamme ajanjaksolla merkit-  
tävästi muuttuneet (Soininen 2015; Sutela & Lehto  
2014; Rokkanen & Uusitalo 2013).

Miksi nuorten työasenteista ollaan huolissaan?  
Tämä lienee ikuisuuskyseminen, elettiinpä sitten  
taloudellisesti hyviä tai huonoja aikoja. 1970- ja  
1980-lukujen vaihteessa kasvaneen nuorisotyöt-  
tömyyden pelättiin vaikeuttavan nuorten sosiaalis-  
tumista työhön ja heikentävän työmoraalia. Vuo-  
sikymmenen verran myöhemmin – 1990-luvun  
suurta lamaa edeltäneen nousukauden huipulla –  
täystyöllisyyden, elintason nousun ja laajene-  
van kulutuksen puolestaan arveltiin rapauttavan  
nuorten työmoraalia. Opiskeluinnon ja työhön  
sitoutumisen pelättiin heikkenevän, kun nuoril-  
le avautui vanhempiä sukupolvia enemmän mah-  
dollisuuksia toteuttaa itseään ja myös vaatia enem-  
män sisältöä työltään. (Siurala 1994; Tuppurai-  
nen 2010.)

Emme usko, että työorientaatioksi kutsumamme  
arvoasetelma ainakaan ratkaisevasti muuttuu  
lähitulevaisuudessa. Työn arvostus tuskin heikkenee,  
koska nykynuorilla on edellisiä sukupolvia  
enemmän menetettävää taloudellisesti. 1990-lu-  
vun laman ja viimeisimmän finanssikriisin välise-  
nä aikana vuosina 1994–2009 suomalaisten kotit-  
talouksien nettovarallisuus yli kaksinkertaistui.  
Vaikka nuorten varallisuus on kasvanut vähem-  
män kuin ikääntyneiden, lähinnä asuntoihin sidotun  
omaisuuden takia, uudet sukupolvet ovat edeltäjiään  
vauraampia. (Törmälehto 2012.)

On ilmeistä, että materiaalisilla resursseilla on  
vaikutuksensa arvoihin ja asenteisiin, kuten jo  
Goldthorpe ja kumppanit (1968) ajattelivat. Goldthorpe  
tulkitsi, että taloudellisesti verrattain hyväosaisten  
työläisten arvomaailma keskiluokkaistuu. Sama  
logiikka pätee edelleen. 2000-luvun Suomessa  
vapaa-ajan ja perheen arvostus on noussut, koska  
niihin voidaan panostaa aikaisempaa enemmän.  
Nähtäväksi jää, miten edelleen jatkuva finanssikriisi  
ja korkealla pysyttelevä työttömyys tulevaisuudessa  
vaikuttavat työasenteisiin.

Saapunut 15.4.2015  
Hyväksytty 11.11.2015

## KIRJALLISUUS

- Aboim, Sofia & Vasconcelos, Pedro: From political to social generations: A critical reappraisal of Mannheim's classical approach. *European Journal of Social Theory* 17 (2014): 1, 165–183.
- Abrams, Jennifer B. & von Frank, Valerie: *The Multigenerational Workplace*. Thousand Oaks: Corwin, 2014.
- Aho, Simo & Hynninen, Sanna-Mari & Karhunen, Hannu & Vanntaja, Markku: *Opiskelijoiden työsäkäynti ja sen vaikutukset*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012.
- Ahonen, Guy & Hussi, Tomi & Pirinen, Helka: Y-sukupolvi haastaa johtamisen – syrjäytymisen kustannukset ja tulevaisuuden työelämään liittyvät mahdollisuudet. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 53 (2010): 4, 23–32.
- Alestalo, Matti: Rakennemuutokset ja sukupolvet. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (2007): 2, 146–157.
- Alkula, Tapani: *Work Orientations in Finland. A Conceptual Critique and Empirical Study of Work-related Expectations*. Helsinki: Commentationes scientiarum socialium 42, 1990.
- Bertaux, Daniel & Thompson, Paul (toim.): *Between Generations. Family Models, Myths and Memories*. New Brunswick: Transaction Publishers, 2005.
- Broadbridge, Adelina M. & Maxwell, Gillian A. & Ogdén, Susan M.: Experiences, perceptions and expectations of retail employment for Generation Y. *Career Development International* 12 (2007): 6, 523–544.
- Cennamo, Lucy & Gardner, Dianne: Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology* 23 (2008): 8, 891–906.
- Costanza, David P. & Badger, Jessica M. & Fraser, Rebecca L. & Severt, Jamie B. & Gade, Paul A.: Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology* 27 (2012): 4, 375–394.
- Deal, Jennifer J. & Altman, David G. & Rogelberg, Steven G.: Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology* 25 (2010): 2, 191–199.
- Erola, Jani & Wilska, Terhi-Anna (toim.): *Yhteiskunnan moottori vai kivireki? Suuret ikäluokat ja 1960-lukulaisuus*. Jyväskylä: SoPhi, 2004.
- Eurofound: *Working Conditions of Young Entrants to the Labour Market*. Dublin: Eurofound, 2013.
- France, Alan & Roberts, Steven: The problem of social generations: A critique of the new emerging orthodoxy in youth studies. *Journal of Youth Studies* 18 (2015): 2, 215–230.
- Giancola, Frank: The generation gap: More myth than reality. *Human Resource Planning* 29 (2006): 4, 32–37.
- Goldthorpe, John H. & Lockwood, David & Bechhofer, Frank & Platt, Jennifer: *The Affluent Worker. Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press, 1968.
- Haavio-Mannila, Elina & Majamaa, Karoliina & Tanskanen, Antti & Hämäläinen, Hans & Karisto, Antti & Rotkirch, Anna & Roos, J.P.: *Sukupolvien ketju. Suuret ikäluokat ja sukupolvien välinen vuorovaikutus Suomessa*. Helsinki: KELA, 2009.
- Helve, Helena & Evans, Karen. (toim.): *Youth and Work Transitions in Changing Social Landscapes*. London: The Tufnell Press, 2013.
- Hershatter, Andrea & Epstein, Molly: Millennials and the world of work: An organization and management perspective. *Journal of Business and Psychology* 25 (2010): 2, 211–223.
- Howe, Neil & Strauss, William: *The Fourth Turning. What the Cycles of History Tell Us about America's Next Rendezvous with Destiny*. New York: Broadway Books, 1997.
- Howe, Neil & Strauss, William: *Millennials Rising. The Next Great Generation*. New York: Vintage Books, 2000.
- Huuskonen, Matti S. & Leino, Timo & Elo, Aija-Riitta: *Nuoret ja työ -toimintaohjelma 2002–2007*. Helsinki: Työterveyslaitos, 2007.
- Inglehart, Ronald: *Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic, and Political Change in 43 Countries*. Princeton: Princeton University Press, 1997.
- Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto & Syrjä, Sanna (toim.): *Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat*. Tampere: Tampere University Press, 2014.
- Karisto, Antti (toim.): *Suuret ikäluokat*. Tampere: Vastapaino, 2005.
- Kivinen, Osmo & Nurmi, Jouni: Opiskelun nopeus ja työmarkkinarelevanssi – korkeakoulupolitiikan dilemma? *Yhteiskuntapolitiikka* 76 (2011): 5, 687–691.
- Kivinen, Osmo & Nurmi, Jouni: Labour market relevance of European master education: From university enrolment to professional employment in 12 countries. *European Journal of Education* 49 (2014): 4, 558–574.
- Kolbe, Laura: From memory to history: Year 1968 in Finland. *Scandinavian Journal of History* 33 (2008): 4, 366–381.
- Kowske, Brenda & Rasch, Rena & Wiley, Jack: Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology* 25 (2010): 2, 265–279.
- Krahn, Harvey J. & Galambos, Nancy L.: Work values and beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y'. *Journal of Youth Studies* 17 (2014): 1, 92–112.
- Kupperschmidt, Betty R.: *Multigeneration employees: Strategies for effective management*. *Health Care Manager* 19 (2000): 1, 65–76.
- Laurén, Katja & Tenhunen-Ruotsalainen, Liisa & Väisänen, Kari (toim.): *Nuoret ja työ – kaksi eri maailmaa?* Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto, 2012.
- Lehto, Anna-Maija: Arvoa nuorten työvoimalle. *Tieto & trendit* (2011): 1. [http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2011/art\\_2011-02-15\\_002.html](http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_002.html) (viitattu 12.3.2015)

- Lehto, Anna-Maija: Nuorten naisten ja miesten työasenteista. S. 81–91. Teoksessa Pietiläinen, Marjut (toim.): Nuori tasa-arvo. Helsinki: Tilastokeskus, 2011.
- Liikkanen, Mirja & Hanifi, Riitta & Hannula, Ulla (toim.): Yksilöllisiä valintoja, kulttuurien pysyvyyttä. Vapaa-ajan muutokset 1981–2002. Helsinki: Tilastokeskus, 2005.
- Loukkola, Anna: Lamavuonna 1992 tutkinnon suorittaneet työllistyivät huonosti. Hyvinvointikatsaus 23 (2012): 1, 40–42.
- Macky, Keith & Gardner, Dianne & Forsyth, Stewart: Generational differences at work: Introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology* 23 (2008): 8, 857–861.
- Mannheim, Karl: *Essays on the Sociology of Knowledge*. Oxford: Oxford University Press, 1952.
- Myllyniemi, Sami: Aika vapaalla. Nuorten vapaa-aikatu tutkimus 2009. Helsinki: Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 92, 2009a.
- Myllyniemi, Sami: Taidekohtia. Nuorisobarometri 2009. Helsinki: Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 97, 2009b.
- Myllyniemi, Sami (toim.): Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012. Helsinki: Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 127, 2012.
- Myllyniemi, Sami: Vaikuttava osa. Nuorisobarometri 2013. Helsinki: Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 145, 2014.
- Ng, Eddy S. & Lyons, Sean T. & Schweitzer, Linda (toim.): *Managing the New Workforce. International Perspectives on the Millennial Generation*. Cheltenham: Edward Elgar, 2012.
- Pajamäki, Osku: *Perintö vai perintä*. Helsinki: Helsinki-kirjat, 2011.
- Parry, Emma & Urwin, Peter: Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews* 13 (2011): 1, 79–96.
- Purhonen, Semi: Sukupolvien ongelma. Tutkielmia sukupolven käsitteestä, sukupolvitietoisuudesta ja suurista ikäluokista. Helsinki: Sosiologian laitoksen tutkimuksia 251, 2007.
- Purhonen, Semi & Hoikkala, Tommi & Roos, J.P. (toim.): Kenen sukupolveen kuulut? Suurten ikäluokkien tarina. Helsinki: Gaudeamus, 2008.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu: Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnon Tutkimus* 31 (2012): 3, 171–188.
- Pyöriä, Pasi & Saari, Tiina & Ojala, Satu & Siponen, Katri: Onko Y-sukupolvi toista maata? Nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla. *Hallinnon tutkimus* 32 (2013): 3, 197–212.
- Rita, Hannu & Töttö, Pertti & Alastalo, Marja: Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista yli 100 % olla kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio) ja vedon (odds) tulkintaa. *Janus* 16 (2008): 1, 72–80.
- Rokkanen, Miikka & Uusitalo, Roope: Changes in job stability – Evidence from lifetime job histories. *Finnish Economic Papers* 26 (2013): 2, 36–55.
- Roos, J.P.: *Suomalainen elämä. Tutkimus tavallisten suomalaisten elämäkerroista*. Helsinki: SKS, 1987.
- Salasuo, Mikko: *Atomisoitunut sukupolvi*. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus, 2007.
- Salonen, Janne & Virtanen, Pekka & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Saloniemi, Antti: *Tutkin-toja suorittaneiden nuorten työurapolut*. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2014.
- Siltala, Juha: Nuorisoo – mainettaan parempi? Nykynuorten sopeutumisratkaisut historiassa. Helsinki: WSOY, 2013.
- Siurala, Lasse: Nuorten työasenteet: muuttuvatko iän mukana vai jäävätkö sukupolvea leimaamaan? Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu, 1987.
- Siurala, Lasse: Nuorisoo-ongelmat modernisaatio-perspektiivissä. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus, 1994.
- Soininen, Tiina: *Changing Expectations and Realities of Employment Stability – Longitudinal Analysis on Tenures in Finland*. Joensuu: University of Eastern Finland, *Dissertations in Social Sciences and Business Studies* 102, 2015.
- Stam, Kirsten & Verbakel, Ellen & De Graaf, Paul: Explaining variation in work ethic in Europe. *European Societies* 15 (2013): 2, 268–289.
- Sutelala, Hanna & Lehto, Anna-Maija: *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus, 2014.
- Terjesen, Siri & Vinnicombe, Susan & Freeman, Cheryl: Attracting generation Y graduates: Organisational attributes, likelihood to apply and sex differences. *Career Development International* 12 (2007): 6, 504–522.
- Tienari, Janne & Piekkari, Rebecca: *Z ja epäjohtaminen*. Helsinki: Talentum, 2011.
- Tuohinen, Titta: Nuorten ”työeetos” – protestanttisesta etiikasta työyhteisön henkeen? *Työpoliittinen Aikakauskirja* 53 (2010): 4, 33–42.
- Tuohinen, Titta: *Haasteena tuleva työvoima. Työpoliittinen Aikakauskirja* 56 (2013): 1, 65–73.
- Tuppurainen, Simo: Nuorten asenteita työtä, työn sisältöä ja koulutusta kohtaan. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 53 (2010): 4, 14–22.
- Turunen, Teemu: Nuorten palkansaajien työorientaatio Suomessa – tutkimus 18–29-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä. *Janus* 17 (2009): 1, 4–19.
- Turunen, Teemu: Work orientations in flux? Comparing trends in and determinants of subjective work goals in five European countries. *European Societies* 13 (2011): 5, 641–662.
- Twenge, Jean M., Campbell, Stacy M., Hoffman, Brian J. & Lance, Charles E.: Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management* 36 (2010): 5, 1117–1142.
- Törmälehto, Veli-Matti: Uudet sukupolvet ovat edeltäjiään vauraampia. *Hyvinvointikatsaus* 23 (2012): 1, 19–24.
- Vesterinen, Pirkko-Liisa & Suutarinen, Marjaana (toim.): *Y-sukupolvi (työ)elämässä*. Helsinki: Johtamistaidon opisto, 2011.
- Virtanen, Matti: *Fennomanian perilliset. Poliittiset traditiot ja sukupolvien dynamiikka*. Helsinki: SKS, 2001.

- Virtanen, Matti: Suuret ikäluokat sukupolvena. S. 197–207. Teoksessa Karisto, Antti (toim.): Suuret ikäluokat. Tampere: Vastapaino, 2005.
- Wass, Hanna & Torsti, Pilvi: Limittyvät sukupolvet ja jaetut näkemykset: suomalaiset yhteiskunnalliset sukupolvet ja sukupolvittaiset erot poliittisessa käyttäytymisessä. *Politiikka* 53 (2011): 3, 167–184.
- Wilska, Terhi-Anna: Nuorten kollektiivinen sukupolvi-tietoisuus Nuorisobarometrin valossa. S. 100–112. Teoksessa Wilska, Terhi-Anna (toim.): Oman elämänsä yrittäjät? Nuorisobarometri 2004. Helsinki: Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 44, 2004.
- Wilska, Terhi-Anna & Lähteenmaa, Jaana (toim.): Kul-tainen nuoruus. Kurkistuksia nuorten hyvinvoin-tiin ja sen tutkimiseen. Helsinki: Nuorisotutkimus-seuran verkkojulkaisusarja, 2006. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/kultainennuoruus.pdf> (viitattu 27.3.2015).
- Wong, Melissa & Gardiner, Elliroma & Lang, Whitney & Coulon, Leah: Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology* 23 (2008): 8, 878–890.
- Wyn, Johanna & Woodman, Dan: Generation, youth and social change in Australia. *Journal of Youth Studies* 9 (2006): 5, 495–514.
- Yang, Yang & Land, Kenneth C.: Age-period-cohort analysis of repeated cross-section surveys: Fixed or random effects. *Sociological Methods Research* 36 (2008): 3, 297–326.

## ENGLISH SUMMARY

*Pasi Pyöriä & Satu Ojala: Young adults' work orientation in the balance. Does the Millennial Generation differ from its predecessors? (Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään?)*

It is often argued that young people attach more value to family life and especially to leisure than they do to wage employment. This article puts to the test the notion that younger generations, most notably the Millennials born in or after the 1980s, value work less than older generations do. The analysis is based on Statistics Finland's Quality of Work Life Surveys in 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 and 2013. The methods employed include descriptive and logistic regression

analysis. Focusing on labour market entrants aged 15–29, we are interested to find out how value attached to work, leisure and family life has changed over time. Regardless of age, the value given to work has remained consistently high for the past three decades. At the same time, leisure as well as home and family life have gained increasing importance, not only among the Millennials but older generations, too. The evidence does not support the argument that the Millennials are less work-oriented than older generations.

**Keywords:** family, leisure, generation X, generation Y, Millennials, work attitudes, work orientation, work values.