

Ikääntyneen veitsiluotolaisen kokemus työelämästä irtisanomisen jälkeen

Salla Klemetti  
Pro gradu -tutkielma  
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Sosiaalityö  
Lapin yliopisto  
2024

## Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Ikääntyneen veitsiluotolaisen kokemus työelämästä irtisanomisen jälkeen

Tekijä: Salla Klemetti

Koulutusohjelma/ oppiaine: Yhteiskuntatieteiden maisteriohjelma/Sosiaalityö

Työn laji: Pro gradu – tutkielma\_x\_Lisensiaatintyö\_

Sivumäärä: 62 + liitteet

Vuosi: 2024

### Tiivistelmä:

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimuskysymys oli, millaisena ikääntynyt irtisanottu työntekijä kokee ja merkityksellistää asemaansa työmarkkinoilla tehtaan sulkemisen jälkeisessä liminaalitulassa? Veitsiluodon tehtaalta joukkoirtisanottiin ikääntyneitä työntekijöitä tehtaan lopettaessa toiminnan vuonna 2021. Veitsiluodon paperitehdas oli toiminnassa melkein sata vuotta ja tehtaan vaikutus paikallisesti ja alueellisesti oli valtava. Tehtaalla työskentelyyn liittyi yhteisöllisyyden kokemus ”veiskalaisuus” ja tehtaalla työskenneltiin usein ylisukupolvisesti. Ikääntyneiden työntekijöiden joukkoirtisanominen ennen eläkeikää herätti pohtimaan ikääntyneiden käsityksiä työelämästä. Veitsiluodolla ei ollutkaan mahdollista työskennellä eläkeikään asti ja joukkoirtisanomisen jälkeen ikääntyneiden työntekijöiden oli kohdattava työelämään ja työelämästä pois pääsyn kysymyksiä tilanteessa, jossa varhaisen eläköitymisen reittejä on eläkejärjestelmässä vähennetty muun muassa poistamalla eläkeputki.

Tämä tutkielma on laadullinen tutkimus, jonka aineistona käytettiin kuuden ikääntyneen irtisanotun haastatteluja. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys kytkeytyy liminaalitulaa, joka on välitila menneisyyden ja tulevaisuuden välillä. Haastattelut löytyivät Irtisanomisesta selviytymiseen -hankkeen kautta. Haastattelut toteutin teemahaastatteluna. Haastatteluiden analysoinnissa hyödynsin teoriaohjaavaa tematisointia. Hermeneuttis-fenomenologinen orientaatio ohjasi tulkitsemaan irtisanottujen antamia merkityksiä työlle ja työelämälle välitulassa, jossa työn merkityksen pohdinta on murroksessa.

Tulosten mukaan Veitsiluodon paperitehtaalla työskentelyyn liittyi vahva kiinnittyminen paikallisuuteen, jossa yhteisöllisyys oli vahvaa, vaikka Veitsiluodon fuusioituminen heikensi yhteisöllisyyden kokemusta. Työn päättymisen liittyvä elämäntavan muutos oli iso. Ikääntyneiden veitsiluotolaisten työelämäpohdinnat liittyivät ikään, terveyteen ja eläkkeelle pääsyn mahdollisuuteen. Raskas vuorotyö tehtaassa oli vaikuttanut työkykyyn ja yhdistettynä korkeaan ikään työllistyminen näyttäytyi harvoin realistisena tai ensisijaisena tavoitteena. Työ paperitehtaassa oli koettu merkitykselliseksi eikä sille ollut jatkoa.

Asiasanat: Ikääntynyt työntekijä, joukkoirtisanominen, työmarkkinoiden ikäsyrrjintä, eläkeputki, työkyky

## Sisällysluettelo

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2 VÄLITILA TUTKIELMAN TEOREETTISENA LÄHTÖKOHTANA .....</b>	<b>3</b>
2.1. Liminaaliteoria tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana .....	3
2.2 Yhteiskunnan työelämäkeskeisyys .....	5
2.3 Aikaisempi irtisanomistutkimus .....	8
2.4 Paperiteollisuus globaalina ja alueellisena toimijana .....	11
<b>3 IKÄÄNTYNEIDEN TYÖURAT, TYÖKYKY JA TYÖMARKKINAT .....</b>	<b>16</b>
3.1 Ikääntyneiden työuriin vaikuttavat tekijät ja työmarkkinoilta poistuminen .....	16
3.2 Ikääntymisen vaikutus työkykyyn .....	19
3.3 Ikääntyneiden työntekijöiden kokemus ikäsyrjinnästä työmarkkinoilla .....	22
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....</b>	<b>25</b>
4.1 Tutkimuskysymys.....	25
4.2 Tutkimuksen metodologinen lähtökohta .....	25
4.3 Aineistonkeruu teemahaastattelulla .....	28
4.4 Aineiston analyysi .....	29
4.5 Tutkimuseettiset kysymykset .....	30
<b>5 TYÖN MERKITYKSELLISTÄMINEN .....</b>	<b>33</b>
5.1 Veitsiluodosta elanto ja elämäntapa vuosikymmeniksi .....	33
5.2 Veitsiluodon fuusioituminen heikensi yhteisöllisyyttä .....	35
5.3 Pohdintaa työn loppumisesta irtisanomiseen .....	38
5.4 Irtisanomisen jälkeistä elämää välitilassa .....	42
5.5. Hakeutuminen palkkatyön ulottumattomiin .....	47
<b>6 YHTEENVETO JA POHDINTA .....</b>	<b>52</b>
<b>Lähdeluettelo .....</b>	<b>57</b>
<b>LIITE 1.....</b>	<b>64</b>
<b>LIITE 2.....</b>	<b>64</b>
<b>LIITE 3.....</b>	<b>66</b>

## 1 JOHDANTO

Tutkielmani kohderyhmänä on vuosikymmeniä Kemin Veitsiluodon tehtaalla työskennelleet ikääntyneet irtisanotuksi joutuneet työntekijät. Tutkielman tarkoituksena on tuoda esiin heidän äänensä joukkoirtisanomistilanteessa. Tutkielman teoreettisen lähtökohdan kiinnitän liminaaliteoriaan. Tarkastelen irtisanomisen jälkeistä tilaa liminaaliteorian mukaisesti välitilana, jossa tulevaisuus on tuntematon. Siirtymävaiheen aikana irtisanotut työntekijät menettävät jotakin aikaisempaan sosiaaliseen identiteettiin ja sosiaaliseen järjestykseen totuttua.

Viime vuosikymmeninä maailmanmarkkinoiden vaikutus paperin kysyntään on johtanut paperitehtaiden sulkemiseen eri puolilla Suomea ja maailmaa. Myös Kemin Veitsiluodon paperitehtaan sulkeminen liittyy paperiteollisuudessa menossa olevaan kansainväliseen muutokseen. Melkein sata vuotta paikallisesti rakennettu Kemin Veitsiluodon paperitehdas johti ikääntyneiden irtisanottujen työn päättymiseen eläkeiän kynnyksellä. Tässä tutkielmassa tutkimuskysymyksenä on, millaisena ikääntynyt irtisanottu työntekijä kokee ja merkityksellistää asemaansa työmarkkinoilla tehtaan sulkemisen jälkeisessä liminaalitulassa?

Tutkielmani aihe on ajankohtainen tilanteessa, jossa ikääntyneen työttömän eläkeputkeksi kutsuttu oikeus työttömyysturvan lisäpäiviin päätettiin poistaa asteittain vuoteen 2030 mennessä. Toukokuussa 2022 voimaan astui uusi pohjoismainen työvoimapalvelumalli. Sanna Marinin hallituksen päätös eläkeputken poistosta on osa kohdennettuja politiikkatoimia, joilla tavoitellaan työllisyysasteen nostoa ja entistä pidempään työmarkkinoilla olemista. Ikääntyneen työntekijän työllistymiseen voi liittyä kuitenkin ikäsyrjintään, terveyteen, työkykyyn ja olemassa oleviin työllistymismahdollisuuksiin liittyviä vaikeuksia. Hanna Wass, Toni Ahva & Paula Saikkonen (2021) ovat todenneet eläkeputken liittyneen ikääntyneiden työttömien erityistilanteen huomioimiseen myös sosiaaliturvassa, sillä työttömäksi työuran lopulla päätyvillä on tutkimusten mukaan vähemmän työllistymismahdollisuuksia avoimilla työmarkkinoilla.

Kemin Veitsiluodolla vuosikymmeniä työskennelleet kokivat metsäteollisuuden muutoksia muun muassa paperitehtaiden fuusioitumisten myötä. Myös työelämän murros, muutokset työmarkkinoilla ja vaihtuvien hallitusten harjoittama työllisyyspolitiikka ohjaa ikääntyneiden

irtisanottujen työuraa, sosiaaliturvaa tai eläkkeelle pääsyä. Paperitehtaan työntekijöiden on pitänyt sopeutua paperiteollisuudessa tapahtuviin muutoksiin koko työuran ajan.

Tutkielman aihe on minulle samaan aikaan läheinen ja etäinen. Olen kasvanut paperitehtaan vaikutuksen alla lapsuuteni ja nuoruuteni kotikaupungissani Kajaanissa. Ukkini ja mummoni työskentelivät Kajaanin paperitehtaalla sotien jälkeen. Myös suuriin ikäluokkiin kuuluva isäni teki työuransa Kajaanin paperitehtaalla 16-vuotiaasta alkaen. Läheisyyden tunteen luo lapsuuden tunnemuistot ja etäisyyttä tuo sosiaalinen todellisuus, jossa elän aikuisuuttani. Lapsuuteni olen elänyt samankaltaisessa tai samaistuttavassa sosiaalisessa todellisuudessa Veitsiluodolta irtisanottujen kanssa. Tehtaan piippu ja paperitehtaan olemassaolo olivat itsestänselvyys lapsuudessani ja nuoruudessani. Työikäisenä sosiaalinen todellisuuteni työelämän suhteen on kuitenkin hyvin toisenlainen kuin tutkimukseen osallistuneilla haastateltavilla. Oma työelämäkokemukseni perustuu epävarmuuteen työn pysyvyydestä ja pätkätyöt ovat osa kokemusmaailmaani. Vakituinen työpaikka ja yhdenjaksoinen työura saman työnantajan palveluksessa on minulle kokemuksellisesti vieras asia.

Tutkielma koostuu viidestä osasta. Toisessa luvussa esittelen tutkielman teoreettisen viitekehyksen, työn ja yhteiskunnan suhdetta, aikaisempaa irtisanomistutkimusta ja paperiteollisuuden globaalia ja paikallista toimijuutta. Kolmannessa luvussa esittelen ikääntyneiden työuria, ikääntymisen ja työkyvyn suhdetta ja ageistisia työmarkkinoita. Tämän jälkeen käyn läpi tutkimuksen toteutusta, tutkimuksen metodologisia lähtökohtia ja tutkimuseettisiä kysymyksiä. Viidennessä luvussa käyn läpi, sitä miten ikääntyneet veitsiluotolaiset merkityksellistävät työtä irtisanomisen jälkeisessä välitilassa ja kuudennessa luvussa kokoan yhteen tutkimustulokset.

## 2 VÄLITILA TUTKIELMAN TEOREETTISENA LÄHTÖKOHTANA

### 2.1. Liminaaliteoria tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana

Liminaalitalle luonteenomaista on tilaan kuuluva väliaikaisuus. Alkuperäinen käsite juontaa juurensa latinan kielestä, joka syntyi etnologi Arnold van Gennepin (1909) pohdinnoissa, jossa hän määritteli kulttuuristen siirtymien yleismaallisia ominaisuuksia. Siirtymisessä oli havaittavissa kolmivaiheinen tapahtumasarja. Ensin tapahtumasarjan osallistuja erotettiin päivittäisen elämän paikasta, suhteista ja käytännöistä. Seuraavassa vaihe oli muutostila, jossa tavanomaiset roolit, rakenteet ja normit eivät päkeneet, ja jossa siirtymään osallistujat olivat muulle yhteisölle olemattomissa ”kuolleita”. Viimeisessä vaiheessa taas palattiin tavalliseen elämään muuttuneina ja uuden statuksen ja identiteetin saaneina. (Kontinen, Houni ym. 2013, 254.) Liminaalitala on antropologiassa todettu välivaiheen tilaksi, jossa ollaan ikään kuin uuden alun edessä. Liminaalitala on saanut myöhemmin uusia tulkinnan muotoja. Liminaalitalassa on työelämään liittyvä piirre, jossa vanhat teollisuusyhteiskunnan rakenteet murtuvat ja uudet työn järjestymisen tavat organisoituvat uudelleen. (Mt. 253.)

Tämän tutkielman teoreettisena lähtökohtana on välitila irtisanomisen yhteydessä. Irtisanominen voi muuttaa työnsä menettäneen identiteettiä ja sosiaalista asemaa eri tavoin. Työn loppumisen jälkeen irtisanottu työntekijä ei kuulu enää työyhteisöön ja palkansaajan sosiaalinen asema muuttuu työelämän ulkopuolella elävän väliaikaiseen sosiaaliseen asemaan siihen asti, kunnes pysyvämpi sosiaalinen asema jäsenyyttä. Vakiintuneesta tilanteesta väliaikaiseen tilaan päätyneet työntekijät menettävät totutun sosiaalisen todellisuuden, sosiaalisen identiteetin ja minäkuvan. Samantha A. Conroyne ja M. O’Leary-Kellyn (2014, 67) ovat tutkineet työidentiteetin menetystä ja siitä toipumista. Heidän mukaansa työelämään liittyy luopumista. Työstä luopumiseen liittyy sosiaalisen identiteetin vaikuttavia katkokkia, jotka yhdistyvät työhön ja työhön osallistumiseen. Työidentiteetin menetys vaatii itseltä käsitystä uudesta identiteetistä ja uudelleen suuntautumista uuteen merkityksellisyyteen elämässä. Välivaiheen tapahtumasarja sisältää kognitiivisen ja emotionaalisen käsittelyn kahdella tapaa: menetysorientaation ja palautussuuntautumisen. Liminaalitalassa yksilöt yrittävät selviytyä ja rakentaa menetetyt sosiaalisen identiteetin tilalle uutta sosiaalista identiteettiä. (Mt, 67.)

Sari Näreen & Lena Näreen (2020, 43) mukaan pitkittynyt päätyminen välitilaan voi aiheuttaa traumalle tyypillistä kärsimystä. Tämän vuoksi he päätyivät kutsumaan pitkittynyttä välitilaa liminaalitraumaksi. Liminaalitraumaan liittyy kärsimystä aiheuttavat pitkittyneet yhteiskunnalliset toimenpiteet, prosessit ja rakenteet. Liminaalitulalle on tavanomaista se, että sen päättymisestä ei ole tietoa, jolloin elämää on vaikea suunnitella. Traumaattisen välitilasta tekee sen, että se uhkaa perusturvallisuutta, oman olemassaolon oikeutusta ja jopa omaa olemassaoloa. (Mt.)

Maria Daslaki ja Maria Simosi (2018, 6) tutkivat työttömyyttä siirtymävaiheen ilmiönä. Daslakin ja Simosin tutkimus sijoittui Kreikkaan, jossa tutkimuksen teon aikaan vallitsi korkea työttömyys ja talouden pysähtyneisyys. Taloudellinen pysähtyneisyys ja korkea työttömyys loivat Kreikkaan pitkäkestoisia epävakauden ja ennakoimattomuuden jaksoja, joiden aikana työttömien on pitänyt rakentaa kerronnallisesti uudelleen menneisyyttä, nykyisyyttä ja tulevaisuutta. Daslakin ja Simosin mukaan toistuva työpaikan vaihtaminen ja työn puute eivät ole suoraviivaisesti kulkevia prosesseja, vaan prosessien tunnistaminen on moniselitteistä. Identiteettien tunnistamiseen liittyy yritys vahvistaa aikaisempia vakaita ammatillisia identiteettejä sekä luoda uusia, mutta vielä tunnistamattomia identiteettejä. Välitulassa työttömät luovat aineettomien työtilojen tulevaisuuksien sijasta rakenteellisia tiloja, joissa he yhdessä harjoittavat vaihtoehtoisia työ- ja organisaatiomuotoja (mt., 6)

Tässä tutkielmassa sovelletaan liminaalitulateoriaa irtisanotun työntekijän kokemukseen hermeneuttisfenomenologisen tulkinnan keinoin. Miten irtisanotut työntekijät jäsentävät menneisyyttä, tulevaisuutta ja nykyisyyttä siirtymävaiheen kaltaisessa muutostilassa. Liminaalitulassa irtisanotun työntekijän vuosikymmeniä kestänyt työsuhde sekä siihen liittyvä työidentiteetti jäävät taakse elettyinä elämänvaiheena ja liminaalitulassa uusi sosiaalinen asema, uudet ihmissuhteet ja arjen rakentuminen hakee muotoaan. Se, millaiseksi minäkuva ja identiteetti tulevaisuudessa muotoutuvat ei siirtymävaiheessa vielä tiedetä. Kun vuosikymmeniä kestänyt työ päättyy irtisanomiseen, paperitehtaalta irtisanottu työntekijän työidentiteetti jää taakse menneisyyteen elettyinä elämänvaiheena, jossa tehdastyön rytmi on määrittänyt työntekijän arjen sosiaalista järjestystä. Edelliset vuosikymmenet vierähtivät paperitehtaalla työssä. Melkein sata vuotta paperitehdas toi taloudellista turvallisuutta ja hyvinvointia paitsi paperitehtaiden työntekijöille myös koko Kemin alueelle.

Tässä tutkielmassa jäsenän ikääntyneen irtisanotun välitilavaiheen prosessia työn päättymisen jälkeen. Välitila muuttaa aikaisempaa elämänrytmiä ja elämäntapaa, johon työskentelyssä paperitehtaalla on vuosikymmeniä totuttu. Tilanne on ikääntyneille irtisanotuille ulkoapäin saneltu, johon ikääntyneet irtisanotut siirtyivät pakotettuna. Välitilaan siirtyminen tuli eteen irtisanomistilanteen seurauksena. Tehtaan sulkeminen vaatii luopumista totutusta elämänrytmistä uuteen tuntemattomaan. Välitilavaihe voi myös aiheuttaa sosiaalista kärsimystä pitkittyessä, esimerkiksi jos uuden työpaikan löytäminen ikääntyneenä on vaikeaa eikä uudelleen koulutus eläkeiän kynnyksellä ole enää tarkoituksenmukaista. Sosiaaliturvajärjestelmä voi olla joustamatonta eläkeiän kynnyksellä oleville ja kohdennetut politiikkatoimet tavoittelevat pitkää työuraa. Tässä tutkielmassa keskitytään ikääntyneiden irtisanottujen antamaan merkitykseen uudesta sosiaalisesta asemasta välitilassa.

## 2.2 Yhteiskunnan työelämäkeskeisyys

Historioitsija Juha Siltalan mukaan Antiikissa työ on tarkoittanut ponnistusta, vaivaa, taakkaa, vaikeutta, koettelemusta ja pahoja aikoja. Työ orjuutti tekijänsä toisten tahtoon ja esti tavoittelemasta korkeampia tarkoituksia, kuten tunnustusta persoonalleen. (Siltala 2007, 35–36.)

Yleisesti ottaen työllä tarkoitetaan nykyään palkkatyöhön osallistumista ja itsensä elättämistä työtä tekemällä. Työlle on annettu myös historiassa eri merkityksiä riippuen aikakaudesta ja työn ja yhteiskunnan suhteesta. Suomen kielessä sanalle työ on runsaasti erilaisia merkityksiä ja selityksiä. Kysymyksessä voi olla ”ihmisen jonkin tehtävän suorittamiseen tähtäävä toiminta”. Työ voi tarkoittaa työntekoa, työskentelyä ja toimintaa. Joidenkin määritelmien mukaan työ voi tarkoittaa samaa kuin ”kova, ankara ponnistus, urakka, uurastus, aherrus, raadanta, vaiva, vaivannäkö”. Työllä voidaan tarkoittaa ”suoritusta, tehtävää, toimea, askareta tai puuhaa”. (Åström 1999, 7.)

Suomalaiseen työkeskeiseen kulttuuriin liittyy velvollisuus työn tekemiseen elannon vastineeksi. Kirsi Juhila (2012) siteeraa vuoden 1879 vaivahoitoasetusta, jossa korostettiin vastuun ottamista omasta elämästään työtä tekemällä.



*”Jokainen työhön kykenevä mies tahi nainen olkoon velvollinen elättämään itseänsä ja alaikäisiä lapsiansa, niin myös mies vaimoansa” (Juhila, 2012, 20).*

Edellä oleva sitaatti vaivaisvohitoasetuksesta kertoo suomalaisten suhtautumisesta työhön. Jokaisen työkäisen velvollisuus on elättää itsensä työllä. Palkkatyöhön osallistuminen ja työn tekeminen on ollut välttämätöntä yksilön ja yhteiskunnan suhteen muotoutumisessa ja nykyisenlaisen sosiaaliturvan ja hyvinvointivaltion kasvun ja kehityksen kannalta. Työ on tuottanut myös pahoinvointia huonojen työolosuhteiden tai työn puuttumisen vuoksi.

1900-luvulta nykyisyyteen suomalainen yhteiskunta on kokenut useita rakennemuutoksen vaiheita, kuten itsenäistymisen, sotavuodet, sodanjälkeisen jälleenrakentamisen ja siitä seuranneen elinkeinorakenteen ja työajan modernisoitumisen. Rakennemuutoksilla on ollut yhteys globaaleihin tapahtumiin, kuten maailmansotiin, muuttoliikkeisiin ja talouden kansainvälistymiseen. (Pyöriä, Jokinen & Järvinen 2020, 46.) Suomi on hyvä esimerkki isoista muutoksista, joita länsimaat ovat läpikäyneet. Esimerkiksi talouskasvu on ollut nopeaa yhteiskuntien muuttuessa korkean elintason palvelu- ja hyvinvointiyhteiskunniksi. (Hannikainen & Eloranta 2019, 19.) Lisäksi Suomen väestön keski-ikä on noussut merkittävästi viimeisen kuudenkymmenen vuoden aikana. Tämä kehitys jatkuu edelleen. Väestö ikääntyy, eläkkeelle siirtyvien ikäluokkien eläessä pidempään, kun taas uudet syntyvät ikäluokat jäävät aikaisempaa pienemmäksi. (Fellman 2019, 303.)

Työolotutkimuksen tuloksissa on havaittu vaihtelua työn merkityksessä eri aikakausina. Esimerkiksi vapaa-ajan merkitys on kasvanut vuodesta 1984 alkaen. Vuonna 2018 35 prosenttia palkansaajista piti omaa työtä tuloksellisena ja hyödyllisenä (naisista 36 prosenttia ja miehistä 33 prosenttia). Vuoden 2018 tutkimuksen mukaan miehet olisivat olleet valmiimpia lopettamaan työn teon kokonaan (naiset 19 % ja miehet 24 %) kuin naiset. Iäkkäämmät 55–67 -vuotiaat palkansaajat olisi tilanteen niin salliessa yleisimmin lopettaneet työntöön (Sutela & Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 34- 38) Vuoden 2018 työolotutkimusten tuloksissa kiinnostavaa on ikäänntyneiden palkansaajien suhtautuminen työn päättämiseen samaan aikaan, kun työllisyyspolitiikan tavoitteena on työurien pidentäminen.

Elinkeinorakenteen muuttuessa, hyvinvointivaltion vahvistuessa ja eliniän odotteen noustessa työelämän muutos on muuttanut myös työntekijyyttä. Työntekijyyden muutokseen liittyy työn muuttuminen maataloudesta teollisuustyöksi ja erilaisiksi palvelu- ja tietotöiksi. Muutos on tapahtunut samalla tavalla kuin muissakin läntisissä teollisuusmaissa, mutta erityisesti Suomen muutokselle ominaista on muutoksen jyrkkyys ja nopeus. Ranskassa siirtyminen maatalousammateista palvelualan töihin kesti 100 vuotta, kun taas Suomessa tämä tapahtui noin 30 vuoden aikana. (Väänänen & Turtiainen 2014, 36.)

Työelämäntutkijoiden mukaan työelämän murros on jatkuvaa, erityisesti teollisuus on jatkuvassa muutoksessa. Erityisesti teollisuustuotannon työhön automaation vaikutus on ollut suurta. Automatisaation myötä tehtaissa ei ole paluuta vanhaan. Digitalisaatio, teollisuuden työntekijöihin vaikuttavat suhdannemuutokset, kysynnän vaihtelut ja kriisit taloudessa ovat osa työn murrosta. (Ojala & Pyöriä 2020, 22.) Murroksesta on siirryttykin jatkuvaan rakennemuutokseen.

Globalisaation ja digitalisaation kiihdyttämä tuotannon tehostuminen on hävittänyt Suomesta parin kymmenen vuoden aikana 200 000 työpaikkaa teollisuudesta, jonka ohi työllistäjänä on mennyt palveluala. Suomi on muuttunut jälkiteolliseksi maaksi 2000-luvun alusta, jolloin yli puolet työvoimasta työskenteli palvelualoilla ja kolmasosa teollisuudessa. (Näre & Näre 2022, 43.)

Erityisesti teollisuudenalat ovat Suomessa olleet talouden muutoksen ytimessä. 1990-luvun laman myötä teollisuudessa on pitänyt uudistaa toimintatapoja ja liiketoimintamalleja (Jokinen 2020, 150). Edelleen Suomessa on menossa työelämän muutos, jossa työpaikat siirtyvät teollisuudesta kohti palveluita ja palveluvientiä. Palveluiden osuus Suomen kokonaisviennistä on kaksinkertaistunut tällä vuosikymmenellä. Vuosituhannen alussa palvelujen viennin arvon osuus Suomen kokonaisviennistä oli 15 prosenttia ja tavaroiden 85 prosenttia, kun vuonna 2015 palveluiden osuus viennistä oli 30 prosenttia. (Pyöriä & Jokinen ym. 2020; Jokinen 2019.)

Väestön ikääntymisen taloudellisia vaikutuksia tutkineet tutkijat Tarmo Valkonen ja Jukka Lassilan (2021, 22) arvioivat väestörakenteen muutoksen taloudellisten vaikutusten kannalta keskeisen ilmiön liittyvän työikäisten määrän vähentymiseen. Työikäisten määrän vähenemisellä on vaikutusta siihen, miten sosiaaliturvan rahoitusperusta rakentuu.

### 2.3 Aikaisempi irtisanomistutkimus

Irtisanomistutkimustutkimusta on tehty Suomessa erityisesti 1990-luvulla. Työpaikan menetyksen jälkeistä työllistymistä on Suomessa tutkittu tapaustutkimuksina. Tutkijat näkivät tuonaikaisten yritysten sulkemisten ja kokonaisten tuotannon alojen uudelleenorganisoidumisten liittyvän teollisten yhteiskuntien muutokseen. Jäljet näkyvät yhteiskuntien teollisissa rakenteissa ja ekologisissa kartoissa. (Koistinen & Suikkanen 1990, 13.) Pertti Koistisen ja Asko Suikkasen tutkimus tuo näkyväksi muutokset, joita teollinen yhteiskunta on historian aikana läpikäynyt. Irtisanomiseen liittyvän tapaustutkimuksen keskeisin tulos liittyi kriisitilanteiden prosessiluonteisuuden korostumiseen. Prosessimainen muutos korostui joka tasolla ja kaikkien yhteiskunnallisten toimijoiden kohdalla. Irtisanomisten tapaustutkimukset ovat osoittaneet työsuhteiden ja työurien muuttuneen epävarmoiksi, jonka seurauksena hyvinvointivaltion turvaverkkojen asema on korostunut. (Koistinen & Suikkanen 1990, 133.)

Myös Ritva Linnakangas tutki 1990-luvun loppupuolella julkaistussa väitöstudiumuksessaan työpaikan menetyksiä. Linnakangas tutkimuksen mukaan palkkatyöhön osallistuminen mahdollistaa jatkuvuutta, jonka varaan elämää oli mahdollista suunnitella pitkäjänteisesti. Työpaikan menetys muuttaa palkkatyön tuottamaa sosiaalista järjestystä yhteiskunnassa. Työpaikan menetys on katkos jatkuvuuteen. Se luo epävarmuutta ja muuttaa palkkatyön tuottamaa yhteiskunnallista sosiaalista järjestystä. (Linnakangas 1997, 19–29.) Työpaikan menetykseen ja työttömyyteen liittyvät ongelmat olivat sekä sosiaalisia ja taloudellisia. Yksilöiden ja perheiden näkökulmasta taloudelliset asiat määrittivät mahdollisuuksia, joita jokainen arvioi omista lähtökohdistaan. Taloudellinen tilanne ja yksilöiden ja heidän perheensä elämäntilanteeseen liittyvät tekijät ja edellytykset rajaavat mahdollisuuksia, jotka irtisanomistilanteessa ovat mahdollisia ja realistisia. (Mt., 21.)

Irtisanomistutkimukset 1990-luvulta osoittivat, että työttömäksi jääminen voi aiheuttaa hyvinvoinnin laskua. Tyypillisesti 20–30 % työttömistä vastaajista ilmoitti terveytensä huonontuneen työntöön loppumisen jälkeen. Työn menetyksellä voi siis olla merkittäviä kielteisiä vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin, itsetuntoon, ahdistukseen, masennukseen ja muihin psykologisiin oireisiin. Työpaikan menetys aiheuttaa stressiä, joka edellyttää irtisanotulta työnsä menettäneeltä monenlaista sopeutumista, kuten uuden työn etsimistä,

toiselle paikkakunnalle muuton harkitsemista tai osa-aikatyön hyväksymistä. (Root & Park 2015, 77.)

Työpaikan menetystä paperiteollisuudessa tutkineet yhdysvaltalaiset tutkijat Kenneth A. Root & Rosemary Park (2015, 36) näkivät taloudellisten vaikeuksien lisäksi työpaikan menetykseen liittyvän palkansaajan roolin menetykseen. Palkansaajan sosiaalisen aseman menetyksen lisäksi osa työpaikan menettäneistä koki menetyksen liittyvän voimakkaasti työtovereihinsa ja työnkuvaan. Useimmille amerikkalaisille työpaikan menettäminen tilanteessa, jossa työpaikkaa oli pidetty varmana, tuotti kriisin. Työsuhde oli sidoksissa irtisanottujen terveydenhuoltoon, jonka menetys oli ikääntyneelle työttömälle merkittävä ja mahdollisesti stressin ja ahdistuksen aiheuttaja. Rootin ja Parkin tutkimuksessa irtisanomiset ajoittuivat hitaaseen talouden elpymiseen, joka lisäsi koettua painetta. Stressillä voi olla seurausvaikutukset terveyteen, sosiaalisiin suhteisiin ja huoliin tulevaisuudesta. (Root & Park 2015, 77.)

Myös Robert Arnkill (1994) -luvun tutkimustulos irtisanottujen voimavaroista ja työttömyydestä selviytymisestä irtisanomistilanteessa osoitti, miten työpaikan loppumisen kokemus oli vaikea, mutta tehtaan alasajon toteutuksessa voitaisiin huomioida myös työntekijöitä. Tutkimuksesta selvisi, että 92 % irtisanotuista arvioi tehtaan irtisanominen olleen huonosti hoidettu. Tutkimuksessa arvioitiin perheen merkitys selviytymiselle suureksi. (Arnkill 1994, 60.)

Arnkillin tutkimuksen jälkeen Voikkaan paperitehtaan irtisanomisten yhteydessä tehdyssä tutkimuksessa Voikkaan paperitehtaiden entiset työntekijät jaettiin kahteen ryhmään irtisanomisen jälkeisessä tilanteessa: voittajiin ja häviäjiin. Työn haussa heidän asemansa vaihteli ammattiaseman ja iän mukaan. Yksittäinen työntekijä ei ole voinut vaikuttaa siihen, kumpaan ryhmään hän ohjautuu. Uuden työn löytymisen näkökulmasta hyvässä tilanteessa olivat nuoret, toimihenkilöt ja monipuolisen osaamistason omaavat työntekijät. Tutkijoiden mukaan on perusteltua sanoa, että 50-vuotias paperityöntekijä, 50-vuotias sähköasentaja ja 50-vuotias teknikko ovat kaikki alansa ammattilaisia. Vuoden 2010 työmarkkinatilanteessa teknikon ja sähköasentajan tutkinnot olivat uudelleentyöllistymistä ajatellen huomattavasti hyödyllisempiä kuin paperialan tutkinto. Ammatin ohella tärkeä työllistymiseen vaikuttava tekijä oli ikä. Ikä rajoittaa mahdollisuutta uudelleen työllistyä. Vanhemmat työntekijät olivat haluttomia kouluttautumaan uudestaan, eivätkä työnantajat mielellään palkanneet vanhempia työntekijöitä. Vanhemmat työntekijät olivat olleet äärimmäisen sitoutuneita työpaikkaansa,

minkä vuoksi irtisanomisen jälkeen siirtyminen uudelle alalle ja erilaiseen työhön oli vaikeaa. Vanhemmat työntekijät olivat myös sitoutuneita kotipaikkaansa. Kun muuttohalukkuutta ei ollut, uuden työpaikan pitäisi löytyä kotiseudulta. (Melin & Mamia 2010, 147.) Iän nähtiin siis olleen jo kymmenen vuotta sitten tekijä, joka vaikeuttaa vanhempien työntekijöiden uudelleentyöllistymistä.

Veitsiluodon tehtaan sulkemisesta arvioitiin aiheutuvan suorina vaikutuksina 670 työntekijän työsuhteeseen ja kokonaisuudessaan tehtaan sulkemisen yhteydessä arvioitiin menetettävän 1500 työpaikkaa. Työpaikkojen menetys heijastui myös verotulojen vähentymiseen. Kemin kaupungille arvioitiin aiheutuvan noin 5 miljoonan euron ja Meri-Lapin alueelle noin 8 miljoonan euron veromenetykset. (ÄRM- toimintamallin toimivuuden arviointi 2022, 34.)

Paperiteollisuuden työpaikan menetyksiä tutkineiden tutkijoiden mukaan paperiteollisuus on ollut murroksessa useiden vuosien ajan ja murros jatkuu vaihtelevan tuotteiden kysynnän mukaan, omistajavaihdosten myötä, kansainvälistymisen seurauksena ja paperikoneiden sulkemiseen ja uudistamiseen liittyen. Nämä tekijät ovat pahentaneet henkilöstövähennyksiä ja aiheuttaneet tehtaiden sulkemisia, mikä on johtanut työntekijöiden joukkoirtisanomisiin. (Root & Park 2017, 19.)

Suomessa suurten metsä- ja puualan yritysten työpaikkojen määrä väheni vuosina 2000–2010 puolella, noin 2500 työpaikalla. Metsäteollisuuden työllisyyden menetyksiä teollisuustoimialalla korvasivat vuoteen 2007–2008 asti elektroniikkateollisuuden investoinnit ja työpaikkojen määrän kasvu. (Koistinen 2014, 61.)

Tehdyt tapaustutkimukset osoittivat, että joukkoirtisanomistilanteisiin kohdennetuilla tukitoimilla on tärkeä rooli uudelleen työllistymisessä ja että talouden kehityksen vaiheella ja työvoiman kysynnällä on ratkaiseva vaikutus uudelleen työllistymiseen. Kun irtisanominen ajoittui talouden ja työllisyyden hyvään aikaan, oli edellytyksiä päästä työuralle toisin kuin 1990-luvun lama-aikana työpaikan menettäneillä. Tutkimuksessa havaittiin, miten yksinomaan koulutus ja sukupuoli eivät kuitenkaan selittäneet työmarkkinoille kiinnittymisen eroja eri ajankohtina. Kriittinen tekijä liittyi ikään. Vanhemmat työpaikan menettäneet kiinnittyivät nuoria harvemmin vahvasti työelämään myös talouden hyvinä aikoina ja poistuivat nuoria useammin nopeammin työelämästä. (Jolkkonen ym. 2016, 7–8, 59, 60.)

## 2.4 Paperiteollisuus globaalina ja alueellisena toimijana

Paperiteollisuus on osa laajempaa metsäsektoria. Metsäsektori sisältää puun raaka-ainetuotannon, puunkuljetuksen, puutuoteteollisuuden sekä massa-, paperi-, ja kartonkiteollisuuden. Metsäsektorilla on ollut Suomessa laaja vaikutus työllisyyteen, talouden yleiseen kehitykseen ja kansainväliseen kauppaan sekä teknologiateollisen ja sähköteknisen teollisuuden kehittämiseen. Metsäsektorin yhteiskunnalliset sidokset ovat vahvat talouspolitiikan ohella myös työvoima-, koulutus- ja sosiaalipolitiikkaan ja sen kehittämiseen sodan jälkeisessä Suomessa. (Koistinen 2014, 77.)

Metsäteollisuuden alkuaika sijoittuu 1500-luvulle tervaan, joskin ensimmäinen paperikone aloitti toimintansa vasta vuonna 1842 Frenckellin paperitehtaalla Tampereella. Vuonna 1834 Varkauteen perustettiin saha. Sata vuotta myöhemmin sahan osti A. Ahlström Oy, joka rakennutti uuden paperitehtaan ja osti ensimmäisen paperikoneen. (Wahlroos 2019, 29.)

Paperiteollisuuden alkuaikojen kehitystä ehkäisi raaka-aineongelma, tuolloin paperin raaka-aineena käytettiin tuolloin yksinomaan vaatelumppua, jota köyhässä ja vähäväkisessä Suomessa oli vain vähän tarjolla. Paperiteollisuuden mullistanut keksintö oli hioa puusta mekaanisesti massaa lumppumassan jatkoksi. Tämän jälkeen oivallettiin metsien merkitys kansallisena voimavarana ja Suomen teollistuminen käynnistyi uudenaikaisten paperitehtaiden myötä 1870-luvulla. Myöhemmin keksittiin kemiallinen tapa valmistaa paperin raaka-ainetta. Puuhakkeesta saatiin aluksi soodaliemessä ja sittemmin sulfaatti- ja sulfiittiliemessä keittämällä selluloosaa, jolla voitiin korvata “räsyäjien” keräämä lumppu. Suomen ensimmäinen sellutehdas käynnistyi Valkeakoskella vuonna 1880. (Mamia, 2010, 20.)

Myös Yhdysvaltain paperiteollisuudella on pitkä ja monivaiheinen historia, jossa paperia on ensi alkuun tuotettu rievuista itäisissä kaupungeissa. Kun puumassasta tuli paperituotannon perusraaka-aine, paperitehtaat rakennettiin lähemmäs raaka-aineen lähdeä. Tuon aikaiset tehtaat sijaitsivat lähellä metsää, mutta muutoin tehtaat olivat erityksissä ja ne olivat paikallisesti omistettuja tehtaita, mikä loi tehtaan ympärille tiivistä yhteisöllisyyttä. Myöhemmin paikallisesti omistetut tehtaat fuusioituivat, siirtyivät uusille omistajille ja tehtaita suljettiin. (Root & Park, 2017, 24.)

Seppo Aalto kuvasi kirjassa *Kapina tehtaalla* samaan tapaan kuin Jari Lindström kirjassaan *Syvään päätyyn*, mitä suomalaisen yhteiskunnan muutos agraariyhteiskunnasta kapitalistiseen tehdastuotantoon merkitsi 1800-luvun lopussa ja 1900-luvun alussa. Varmuus ja pysyvyys muuttuivat epävarmuudeksi ja jatkuvaksi muutokseksi.

*”Työpaikan menetys sammutti tehtaan valon, vei tehtaan tarjoamat sosiaaliset edut, pakotti muuttamaan pois yhtiön vuokra-asunnosta. Irtisanotut olivat vaarassa pudota takaisin maalaisköyhälistöön tai jäädä tehtaiden liepeille elämään tilapaistoilla ja parempiosaisten armopalojen varassa. Turvattu arkipäivä oli kadonnut”. (Aalto 2018, 25. )*

Ennen nykyisenkaltaista sosiaaliturvaa paperitehtaalta irtisanominen oli kohtalokasta. Myöhemmin paperityöläisten työolosuhteet ovat parantuneet korkean paperityöläisen järjestäytymisasteen ja työväenliikkeen syntymisen ansiosta. Yli sata vuotta sitten tapahtuneissa irtisanomisen kokemuksessa voi tunnistaa kuitenkin jotain tämän päivän irtisanomiseen samaistuttavaa. Työn päättymisen paperitehtaalta ja toimeentulon loppuminen luo samalla tavalla turvattomuutta ja pelkoa tulevasta.

Entinen työministeri Jari Lindström toteaa elämäkerrassaan *Syvään päätyyn* paperimiesten saaneen syytöksiä ahneudesta ja lakkoilusta. Kolmivuorotyötä tekevien paperimiesten palkat vielä 1970-luvulla olivat matalat. Paperitehtaassa työ oli raskasta, likaista ja huonosti palkattua. 1980-luvulla paperimiesten palkat alkoivat nousta ja tämä muutos oli huomattava. Muutokseen vaikutti paperiteollisuuden työehtosopimuksen 11 pykälä. Pykälän mukaan työssä tai työolosuhteissa tapahtuneiden muutosten hyväksyminen tapahtui aina neuvottelumenettelyssä, eikä uusia laitteita otettu käyttöön ennen työntekijälle sovittua korvausta. Esimerkiksi jos jostakin venttiilistä ei ollut sopimusta, tuotanto saatettiin ajaa alas neuvotteluja nopeuttamaan. Työnantajan oli suostuttava maksamaan, koska tuotannon katkos tuli kalliiksi. (Lindström 2020, 56.)

1990-luvulla paperin ja muiden metsäteollisuustuotteiden kysynnän rakenne muuttui ja silloisen suomalaisen metsäteollisuuden päätuotteen, painopaperin vaikeudet alkoivat. Yhdysvalloissa taas television vaikutus sanomalehtipaperin kysyntään alkoi näkyä jo 1980-luvulla, ja kymmenen vuotta myöhemmin muutos näkyi myös Euroopassa. (Aaltonen 2022, 91.) Vähentymiseen on liittynyt tuotantolaitosten sulkeminen. (Laine 2019,148.)

Yritysjärjestelyjen seurauksena suomalaisessa metsäteollisuudessa tapahtui suuria muutoksia 1990-luvulla. Fuusioitumiskehitys johti kohti yhä suurempia metsäteollisuusyrityksiä, kun Kymmene Oy ja Repola Oy yhdistyivät vuonna 1996. Tuolloin UPM-Kymmene Oy sai nimensä alkuosan Repolan Yhtyneet Paperitehtaat Oy:n englanninkielisestä nimestä. Kun Enso ja ruotsalainen Stora fuusioituivat 1998, jäi Suomen paperiteollisuuteen kolme suuryhtiötä: UPM-Kymmene, Stora-Enso ja Metsä-Serla. Lisäksi jäi jäljelle joitain ulkomaisten suuryhtiöiden omistuksessa olevia teollisuuslaitoksia sekä muutama pienempi yhtiö, joista merkittävimpänä Myllykoski Oy, jonka kuudesta tuotantolaitoksesta vain Myllykosken paperitehdas sijaitsi Suomessa. Yhdistymisen tuloksena Suomen teollisuudesta katosi kolme perinteisesti maan kymmenen suurimpaan joukkoon kuulunutta teollisuusyritystä. (Hoffman 2019, 175; Mamia 2010, 48–49.)

#### Taulukko 1

Suomessa on lakkautettu seuraavat paperitehtaat vuosina 2006–2021 (Paperiliitto 2024.)

lakkautettu paperitehdas	yritys	lakkautusvuosi	irtisanottu henkilöstö
1. Veitsiluoto	Stora Enso Oyj	2021	550
2. Kaipola	UPM-Kymmene	2021	450
3. Lohja	Mondi Lohja Oy	2015	235
4. Myllykoski	UPM-Kymmene	2011	497
5. Kangas, Jyväskylä	Sappi	2010	150
6. Kajaani	UPM-Kymmene	2008	535
7. Summa	Stora Enso	2008	420
8. Voikkaa	UPM-Kymmene	2006	575

Puu- ja paperiteollisuuden osuus Suomen bruttokansantuotteesta on laskenut 2000-luvulla alle viiteen prosenttiin (Pyöriä ym. 2020, 74; Laine 2019, 131, 149). Paperiteollisuus on käynyt läpi rajun ja monisuuntaisen muutoksen. Ensin paperitehtaat kasvoivat ja työllistivät, sitten niiden työllistävä vaikutus kutistui; yhdet tehtaat tyhjenivät ja toiset automatisoituvat. (Taulukko 1). Paperitehtaiden toiminnan muuttuminen on osa kansainvälistä työnjakoa, jossa tuotanto siirretään Aasiaan paperin kysynnän, sellun ja kartongin kasvun keskittyessä sinne. (Aaltonen 2022, 113.)



Paperiteollisuuden tulevaisuustyöryhmän loppuraportti vuodelta 2006 (57) arvioi paperiteollisuuden välittömästi työllistämän työntekijöiden määrän alentuneen tasaisesti tuotannon merkittävästä kasvusta huolimatta. Esimerkiksi vuonna 1975 työntekijöiden määrä oli noin 60 000, kun se oli ollut vuonna 2004 noin 35 000. Työpaikkojen väheneminen liittyy työn tuottavuuden kasvuun.

Paperinkulutuksen kasvun painopiste on siirtynyt kauemmaksi Suomesta, ja se on syönyt metsäteollisuuden kannattavuutta ja kilpailukykyä (Wahlroos 2019, 35). Erilaiset analyysit osoittavat teollisuuden syvästä rakennemuutoksesta. Palkka-asteikon keskeltä on kadonnut pysyvästi noin 300 000 työpaikkaa vuosien 1995–2008 välillä. Teollisia työpaikkoja on siirtynyt globalisaation seurauksena pois maasta. Lisäksi digitalisaatio ja muu tekninen kehitys on vaikuttanut työmarkkinoiden muutoksiin. Työntekijöiden käsitys paperiteollisuuden työpaikkojen pysyvyydestä on muuttunut ja työn tulevaisuuden näkymät ovat heikentyneet. Paperiteollisuudessa työskennelleiden on pitänyt sopeutua työn globaaliin uusjakoon, ylikansallisiin omistajiin, paperin kysynnän vähenemiseen ja automatisaatioon. Muutos on vähentänyt teollisuustyöntekijöiden työpaikkoja. Paperityöläisyyden osuus työllisistä tippui kyseisenä 2,6 prosentista 0,7 prosenttiin (Aaltonen 2022, 92 ; Soininvaara 2021, 73.)

Luonnonvarakeskuksen (2021) mukaan Suomen metsäteollisuuden vientitulot ovat pääosin muodostuneet massa- ja paperiteollisuuden tuotteista. Tuotteiden vientiarvo laski vuonna 2020 7,86 miljardiin euroon, mikä tarkoittaa 16 % pudotusta edellisvuodesta. Sekä paperin että kartongin osuudet olivat molemmat 27 prosenttia metsäteollisuustuotteiden viennin kokonaisarvosta. Massan osuus oli 18 prosenttia. Paperitehtaiden lakkautukset ovat vieneet leivän monelta paperimieheltä ja naiselta.

Tutkijoiden mukaan Suomen metsäteollisuus ei kuitenkaan ole kansainvälistynyt niin nopeasti kuin useat muut toimialat. Tähän liittyy se, että metsäteollisuus on riippuvainen raaka-aineen paikallisesta saatavuudesta ja metsä-Suomen paikallisista keskittymistä. 2000-luvun alussa alaa voitiin kutsua kansainväliseksi, mutta ei globaaliksi, sillä Suomen metsäteollisuuden markkinat ovat pitkälti olleet Euroopassa eivätkä muilla mantereilla. (Pyöriä, Jokinen ym. 2020,74; Ojala 2008, 223–224.)

Aaltosen (2022, 93) mukaan puunjalostusteollisuudessa työpaikka on kiinnittänyt työntekijät yhteen paikkakuntaan ja tehtaaseen. Samanaikaisesti paperityöläisyys on tuottanut vahvan tunteen paikallisuudesta ja kuulumisesta omiensa joukkoon. Tehdastyö on ollut tapa elannon ansaitsemiseen, mutta erityisesti vanhemmille sukupolville työn tekemiseen on liittynyt elämäntapa ja työn ympärille kiinnittynyt yhteisöllisyys. Rakennemuutokset koskettavatkin myös tunnesiteitä, joita työntekijöillä ja muilla paikallisilla ihmisillä on ollut paikalliseen yhtiöön ja työnantajaan. Sitoutuneisuus on tehnyt muutoksiin ja tehtaan sulkemisiin sopeutumisesta vaikeaa. (Mt. 27.) Vaikka työvoima on vähentynyt, metsäsektorilla on edelleen iso yhteiskunnallinen merkitys ja teollisuustyön kokonaisvaltainen uudistaminen jatkuu. (Pyöriä ym. 2020, 75.)

Sanomalehtipaperin kysynnän väheneminen ja tuotannon siirtäminen ulkomaille ovat johtaneet tuotantolinjojen lopettamisiin Suomessa. (ks. taulukko 1) Tuotantolinjojen lopettaminen johti paperiteollisuudesta irtisanottujen määrän kasvuun vuosina 2006–2020. Paperiteollisuuden työllistävyys supistuessa alalla toimivat työntekijät ovat ikääntyneet. Paperiliiton jäsenrekisteritietojen mukaan kesäkuussa 2021 työelämässä olevien jäsenten keski-ikä oli 47 vuotta, mikä on kolme vuotta enemmän kuin mitä teollisuuden työntekijöiden keski-ikä oli vuonna 2019. Paperiliiton ikäryhmätilaston mukaan 20–24-vuotiaita jäseniä oli 4 % ja ikäryhmät kasvavat tasaisesti aina suurimpaan ikäryhmään. 55–59-vuotiaisiin saakka. Heitä oli peräti 18 % jäsenistä. (Aaltonen 2022, 197.)

Kemin äkillisen rakennemuutoksen toimintasuunnitelmassa – Case Veitsiluoto (2020) on arvioitu alustavasti Kemille tehtaan lakkauttamisesta aiheutuvia kustannuksia ja tulon menetyksiä Kemin kaupungille. Arvion mukaan kustannukset olisivat Kemille viisi miljoonaa euroa ja Meri-Lapin alueelle noin 8 miljoonaa euron veromenetysten muodossa, mikäli kaikki tehtaan työntekijät irtisanottaisiin ja he eivät työllisty uudelleen. Verotulomenetykset koskettavat lisäksi voimakkaasti myös Kemin muita naapurikuntia. Veitsiluodon tehtaan lakkauttamisen vaikutusten arviointiin voimakkaasti alihankintaverkoston ja arvioitiin että kerrannaisvaikutuksineen negatiivinen vaikutus Meri-Lapissa olisi noin 1500 kadotettua työpaikkaa. Alihankkijaverkostosta YT-neuvotteluiden piirissä kemiläisissä yrityksissä oli toimintasuunnitelmaa laadittaessa noin 120 henkilöä. (Kemin äkillisen rakennemuutoksen toimintasuunnitelma 2021.)

### 3 IKÄÄNTYNEIDEN TYÖURAT, TYÖKYKY JA TYÖMARKKINAT

#### 3.1 Ikääntyneiden työuriin vaikuttavat tekijät ja työmarkkinoilta poistuminen

Väestön ikääntymisen tuottaa yhteiskunnallisen paineen työurien pidentämiseen. 2030-luvulla ennakoidaan työelämässä olevan nykyistä enemmän yli 65-vuotiaita ja yli 70-vuotiaita työntekijöitä. Tämä asettaa uusia haasteita työkyvyn tukemiseen niin työpaikoille kuin sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmälle, mukaan lukien työterveyshuolto ja kuntoutus. (Hyvinvointia työstä 2020, 66–67.) Tutkijoiden mukaan viime vuosina työurien pidentäminen on ollut tärkeä julkisen politiikan tavoite. Useassa Euroopan maassa 60-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus työvoimasta on noussut samalla kun lakisääteistä eläkeikää nostetaan ja varhaisesta eläkkeelle siirtymisestä tehdään vähemmän houkuttelevaa ja rajoitetumpaa. Poliitikot etsivät keinoja, miten parantaa ikääntyneiden työllisyyttä, sillä yli 55-vuotiaiden työllisyysaste on edelleen keskimääräistä työllisyysastetta alhaisempi. Myös yli 60-vuotiaiden joukossa on kuitenkin heitä, jotka haluavat jatkaa työskentelyä terveinä ja työkykyisenä. (Polvinen ym. 2022.)

Väestön ikääntyminen, muutos taloudellisessa huoltosuhteessa, eläkeputken poistaminen ja työurien pidentäminen eivät tuo tulevaisuudessa helpotusta ikääntyneiden työntekijöiden työelämästä pois pääsyyn, vaan ikääntyneiden työntekijöiden oletetaan jaksavan työkykyisenä eläkeikään saakka. Ikääntynyt työntekijä voi kuitenkin kohdata työelämässä ikään liittyvää syrjintää ja työmarkkinoilla voi esiintyä ikäsyrjintää.

Työurien pidentäminen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen ovat vakiintuneet ratkaisuksi työikäisen väestöosuuden pienenemiseen. Kaksi kolmasosaa työnantajista katsoi vuonna 2021, että työuria tulisi pidentää. Työnantajista joka kolmas ei pitänyt vuonna 2021 työurien pidentämisestä erityisen tai lainkaan tärkeänä päämääränä yhteiskunnassa. Osuus vaikuttaa suurelta suhteesta siihen, miten keskeistä työurien pidentäminen julkisessa keskustelussa tavanomaisesti esitetään. (Eläketurvakeskus 2022, 46.)

Ikääntymiseen ja vanhenemiseen ei tutkimuksissa viitata samoina asioina, vaikkakin arkikielessä niitä käytetään usein synonyymeinä. Ikääntymisellä tarkoitetaan kronologista, tapahtuvaa ikääntymistä, kun taas vanheneminen tarkoittaa vanhenemisen prosessia (Ilmarinen 2006, 60.) Vaahtion (2002, 105) mukaan olemme tottuneet käyttämään sanoja aikuinen, keski-

ikäinen, ikääntyvä, ikääntynyt tai vanha. Ikä koetaan ja siihen reagoidaan eri tavoin. Ikä ja sukupuoli kuitenkin määrittävät sosiaalista elämää. Niiden ympärille ihmisten väliset suhteet rakentuvat. Arkielämän tilanteissa tulkitsemme ihmisten ominaisuuksia, toimintaa, motiiveja ja ajattelutapoja suhteessa heidän ikäänsä. (Pietilä 2010, 197.) Jo vuonna 2002 puhuttiin ikäsyrynnästä, ja usein keskusteluissa on viitattu siihen, että aikaisemmin iäkkäitä ihmisiä kunnioitettiin toisella tavalla kuin nykyisin. Siihen, miten vanheneminen on koettu ja miten se on käsitetty, on eri aikoina vaikuttanut ainakin kulttuuri, historialliset olosuhteet, sukupuoli ja yhteiskuntaluokka. (Mt.,105.)

Tuula Eriksonin (2017, 31) mukaan suomalaisessa työelämässä ”ikäntyvä” on vakiintunut tarkoittamaan 45-vuotiasta työntekijää ja vastaavasti ”ikäntynyt” yli 55-vuotiasta. Käsitelmäärittelyyn vaikutti muun muassa tutkimustulos, jonka mukaan ensimmäiset kuormittavuusoireet ilmenivät keskimäärin 45-vuotiaana. Ikääntymisen haasteisiin tuli puuttua ajoissa, viimeistään 45 ikävuodesta alkaen (Mt. 31.)

Ageismi on alun perin Robert Butlerin käyttämä käsite, jolla tarkoitetaan ikään liittyviä stereotypisointeja, ennakkoluuloja ja iän perusteella tapahtuvaa syrjintää. Butler käsitti ageismin rasismien ja seksismien kaltaisena ilmiönä, jota jokin ikäryhmä osoittaa toista tai toisia ikäryhmiä kohtaan. (Vaahtio, 2002, 154.)

Ageismiin on liitetty yksilötasolla tunnistamatta usein jäävät ennakkoluulot, jotka ilmenevät esimerkiksi erilaisissa luokittelussa. Ageismiin on liittynyt syrjintää ja yhteiskunnan instituutioihin sisältyvää iän mukaista luokittelemista. Ageismiin ei liity välttämättä pahantahtoisuutta eikä ageismi aina ole tietoista ikänormien ollessa osa yhteiskunnallista toimintaa. Yhteiskunta on hyväksynyt ageismin eläkeikään liittyen, mutta ei toisissa, kuten työhönoton syrjivissä käytännöissä. Yhteiskunnan harjoittamaan ja sallimaan institutionaaliseen ageismiin on kuitenkin kiinnitetty liian vähän huomiota. (Vaahtio 2002, 170.)

Digiajan Työelämä –tutkimuksen mukaan yli 55-vuotiaiden työllisyysaste on noussut vuosien 2013 ja 2018 välillä nopeasti niin, että naisten työllisyysaste nousi 33 % ja miesten työllisyysaste 28 %. 65–74-vuotiaiden työllisyysaste oli kolminkertaistunut vuoden 1997 jälkeen. (Sutela ym. 2018) Eläketurvakeskuksen kehityspäällikkönä toimivan Kanniston arvion mukaan eläkepolitiikan painopiste on siirtynyt yli 60-vuotiaisiin. (Mt., 2022, 2–23) Kanniston arvion mukaan 55–59-vuotiaiden työllisyysaste oli vuonna 2020 80 % tuntumassa.

Tilastojen valossa ikääntyneiden palkansaajien työllisyys näyttäisi olleen kasvussa.

1990-luvun lama-aikaa lukuun ottamatta 2000-luvun politiikassa on tehty useita uudistuksia, joilla työuria on pyritty pidentämään ja työllisyysastetta nostamaan. Eläkeputken lakkauttamista perusteltiin sillä, että ikääntyneet poistuvat työelämästä silloin, mikäli sosiaaliturva ja eläkepolitiikalla mahdollistetaan. (Wass ym. 2021.) Talouspolitiikan arviointineuvoston raportin (2021) mukaan tuolloinen hallitus oli toteuttanut joitakin työllisyysuudistuksia, kuten aktiivimallin osittaisen poistamisen, aikuiskoulutustuen uudistamisen, työttömyysturvan lisäpäiväoikeuden alaikärajan nostamisen yli 55-vuotiaiden työllistämisen edistämiseksi.

Ikääntyneiden työllisyyden edistämiskeinoja valmistelleen työryhmän loppuraportin (2019, 3) mukaan Suomessa ikääntyneiden työllisyysaste on Pohjoismaita matalampi. Viimeisen 20 vuoden aikana Suomessa ikääntyneiden työllisyysaste on kuitenkin noussut merkittävästi, ja esimerkiksi alle 60-vuotiaiden naisten ero Ruotsiin on erityisen pieni. Miesten kohdalla kiinni otettavaa on vielä paljon. Ikääntyneiden työllisyysratkaisut liittyvät koulutukseen, ammatillisten osaamistarpeiden muutoksiin, terveyden ja työkyvyn tukemiseen, työttömyyden vähentämiseen, työelämään liittyviin olosuhteisiin ja etuus- ja maksurakenteeseen. Lisäksi sosiaali-, talous-, työvoima- ja koulutuspolitiikalla voidaan vaikuttaa ikääntyneiden työllisyyteen. Työryhmän mukaan sosiaaliturvajärjestelmän ohjaavasta vaikutuksesta ja työllisyyden kannustimien ja tulonjaon suhteen keskustelua pitäisi jatkaa. Työelämän kehittämisellä tulevaisuudessa on suuri vaikutus, ja miten työpaikoilla menetellään ja panostetaan työkyvyn osaamisen kehittämiseen. (Mt., 49–50.)

Eurostatin tilastojen mukaan 55–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste oli vuonna 2017 muiden pohjoismaiden tavoin Suomessa EU28-maiden keskiarvoa korkeampi. Myös ikääntyneiden naisten työllisyysaste oli Suomessa miehiä parempi, mikä on poikkeuksellista Euroopassa. Miesten työllisyysaste sen sijaan oli Suomessa matalampi kuin EU28-maissa keskimäärin vuonna 2017. Kuitenkin ajanjaksolla 2008–2017 ikääntyneiden miesten työllisyysaste nousu Suomessa 4,6 prosenttia, vastaava muutos Euroopassa oli keskimäärin 8–9 prosenttiyksikköä. 55–64-vuotiaiden työllisyys parani Saksassa ja Italiassa ja heikentyi Kreikassa. Ikääntyneillä oli korkeimmat työllisyysasteet Islannissa, Ruotsissa ja Norjassa. (Eläketurvakeskus 2023.)

Noora Järnefeltin ym. (2022, 39) tutkimuksen mukaan suomalaisilla työnantajilla oli myönteinen käsitys yli 55-vuotiaista työntekijöistä. Myönteinen käsitys yli 55-vuotiaista

työntekijöistä oli yhteydessä siihen, miten kiinnostunut työnantaja oli palkkaamaan yli 55-vuotiaan. Työntajien suhtautuminen näyttäisi tarjoavan mahdollisuuksia työurien pidentämiselle ja yli 55-vuotiaiden työssäkäynnin lisääntymiselle entisestään. Samalla on huomion arvoista, että työntajien näkökulmasta yli 55-vuotiaan palkkaamiseen liittyi riskejä, joita työnantajat pitivät ainakin jossain määrin esteenä palkkaamiselle. Palkkaamisen kynnystä ja riskejä työnantajille voikin olla tarpeen madaltaa, jos yli 55-vuotiaiden asemaa työmarkkinoilla halutaan parantaa. (Mt., 39.)

Myös työllisyyden tutkijatryöryhmän raportissa (2021, 67) arvioidaan, että eläkeikäisistä (65–74-vuotiaat) voisi löytyä enemmän työhalukkaita. Tämä liittyy elinvuosien määrän lisääntymiseen eläkeiän jälkeen. Vuonna 2019 65–69-vuotiaista työllisiä oli 15 %.

Tutkimusten perusteella Suomessa on koulutus- ja sosioekonomisia eroja työmarkkinoilla poistumisessa ja eläkkeelle siirtymisessä. Yleensä matalasti koulutetulla on suurempi riski poistua työmarkkinoilta varhaisessa vaiheessa. Korkeasti koulutetut naiset työskentelevät yleensä pidempään. Tutkijoiden mukaan osa ikääntyneiden työntekijöiden työllisyyden noususta Suomessa johtuu eläkejärjestelmän uudistamisesta vuosina 2005 ja 2017. Työurien pidentäminen ja eläkkeelle siirtymisen lykkääminen ovat olleet merkittäviä poliittisia tavoitteita useissa länsimaissa viime vuosina. Vanhuuseläkeikää lähellä olevien tai sen jälkeen olevien työllisyysasteen parantaminen on ollut ajankohtaista niin Suomessa kuin muuallakin. Samaan aikaa koulutuserojen vaikutus työllisyyteen huolestuttaa. Tärkeä kysymys on, onko työllisyys kehittynyt samalla tavalla kaikilla koulutusaloilla. (Polvinen, ym. 2022.)

Ikääntyneiden työllistymisen esteet näyttäisivät liittyvän korkean iän lisäksi mahdollisuuteen kouluttautua ja työkyvyn ylläpitämiseen. Tutkimusten mukaan ikääntyneiden työllisyys on viime vuosina kasvanut, vaikka samaan aikaan ikääntyneiden työttömien työllistymisen vaikeudet ovat yhteydessä ikään ja työmarkkinoilla ikääntyneiden työntekijöiden kokemaan ikäyrjintään.

### 3.2 Ikääntymisen vaikutus työkykyyn

Työkyky koostuu monista tekijöistä, jotka ovat yhteydessä toisiinsa. Eri aloilla ja eri rooleissa toimivat instituutiot painottavat työkyvyn tarkastelussa eri tekijöitä. Yleisimmin työkyvyllä tarkoitetaan kykyä tehdä työtä tai suoriutua työtehtävistä. Tyypillisesti työkykyä ja

työkyvyttömyyttä määritellään ihmisen ja työn yhteensopivuuteena. Tällä viitataan ihmisen kykyyn toimia työn tavoitteiden mukaisesti ja suorittaa hänen työhönsä kuuluvista tehtävistä.

Työkyvyn arvioinnissa huomioidaan siis henkilön ammatin ja työn välinen yhteys siitä näkökulmasta, että henkilön toimintakykyä arvioidaan työhön, jossa henkilö on toiminut tai, missä hänen oletetaan toimivan ammattitaitonsa tai koulutuksensa mukaan. Sosiaalivakuutusjärjestelmien arviointi on edellyttänyt arviointia lähtökohtaisesti kokoaikaiseen, tavanomaisilla työmarkkinoilla olevaan vastaavaan kokoaikaiseen työhön. Työttömien työkyvyn arviointia vaikeuttaa, jos kokemusta työelämästä ei ole tai viimeisestä työpaikasta on kulunut pitkä aika. (Kerätär 2016, 29–42; Järvikoski ym. 2018, 8–9.) Työkykyä arvioidaan erityisesti sosiaalivakuutuksen piirissä, jolloin tarkistetaan ja päätetään kuuluuko yksilölle jokin etuus, kuten eläke, kuntoutusetuus tai sairauspäiväraha.

Juhani Ilmarinen (2005, 79) huomauttaa, että työkyvyn määrittely on riippuvainen siitä, lähestytäänkö sitä työterveyden, sosiaalivakuutuksen tai esimerkiksi kuntoutuksen näkökulmasta. Edellistä laajemmin työkykyä tarkastellaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn näkökulmasta. Muutokset toimintakyvyssä ja terveydessä ovat yhteydessä työkykyyn, ja terveyden heikentyminen uhkaa työkykyä. Toimintakykyä vahvistamalla on mahdollista kehittää työkykyä. Työkyvyssä on ensisijaisesti kyse työn ja yksilön voimavarojen tasapainosta. Voimavarat muuttuvat muun muassa yksilön ikääntyessä samaan aikaan työn vaatimusten muuttuessa muun muassa globalisaation ja teknologian vaikutuksesta. (Mt., 80.)

Hyvää terveyttä on pidetty jopa hyvän työkyvyn edellytyksenä. Terveyden heikentyminen rajoittaa toimintakykyä ja työkykyä. Lisäksi sairauksilla on todettu yhteys työssä käyvien kuin työttömien työkykyyn. (Koskinen ym. 2010, 51–57.) Myös työn epävarmuuden on havaittu liittyvän työssä selviytymiseen. Työkykykään ei ole siten irrallinen työntekijän ympäröivästä elämästä. Työkykyä ei ole koettu vain työssä suoriutumisenä, vaan myös työhön suoriutumisenä, ja näin myös epävarmuus työmahdollisuuksista voi heikentää koettua työkykyä. (Gould & Polvinen 2010, 51.)

Riitta Sauni, Tiia Reho ja Jukka Uitti (2022) arvioivat toiminta- ja työkyvyn alenevan ikääntyessä, mutta suoriutuminen työstä ei kuitenkaan heikenny samassa suhteessa. Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan työikäisten oma arvio työkyvystään oli erittäin vahvasti yhteydessä koettuun terveyteen. (Sauni ym. 2022.) Kuitenkin työ- ja elinkeinoministeriön (2019) työolobarometrin 2018 mukaan ikääntyneen työkyky on kohentunut 2000-luvun taitteesta.

Haluun työssä jatkamiseen vaikuttaa muun muassa sisäinen työmotivaatio. Ikääntyneiden työntekijöiden työn motivaatioon liittyy ikääntyneiden työntekijöiden työuranäkymät ja työkyky. Tilastokeskuksen tutkimuspäällikkö Maija Lehdon mukaan ikääntyneiden työllisyys on kuitenkin vuosien aikana jatkuvasti lisääntynyt. Ikääntyneiden työllisyyteen on vaikuttanut eläkeuudistus, koulutustason nousu, kohentunut terveydentila ja keventyneet työtehtävät. Kuitenkin eläkeikää lähestyvien joukossa on myös paljon raskaan ja pitkän työuran tehneitä, mutta joille varhaisempi eläkkeelle pääseminen on merkityksellistä. (Lehto 2012) Tutkimusten mukaan fyysisen toimintakyky heikkenee noin prosentin vuodessa. Kun fyysinen toimintakyky heikkenee, rasituksesta palautumiseen tarvittava toipumisaika pitenee. Tästä voi seurata ikääntyneelle työkyvyn ongelmia erityisesti ruumiillisesti kuormittavissa töissä. (Sauni ym. 2022, 485.)

Myös työttömyys on yhdistetty huonoon terveyteen. Heikon terveyden omaavat työntekijät voivat ajautua työttömyyteen ja työttömyys voi vastaavasti heikentää terveyttä. Työttömillä voi olla myös terveydenhoitoa vaativia tarpeita. Työttömien kuitenkin odotetaan olevan todellisia työnhakijoita, joiden on mahdollista liittyä työmarkkinoille, aina kun työpaikka on saatavilla. (Kerätär ym. 2016, 343.) Ajan tasainen tieto työntekijän tai työttömän henkilön työkyvystä on erityisen tärkeää, jotta tiedetään, millaisia edellytyksiä yksilöllä on työskennellä alati muuttuvilla työmarkkinoilla. Yksilön työkyvyn arviointi tulisi tuottaa laaja-alaisesti huomioiden yksilön työkykyyn vaikuttavat eri tekijät terveydestä koulutukseen.

Satu Nivalainen (2019, 41) tutki eläkeaikeiden muutosta ja eläkeaikeita vuodesta 2008 vuoteen 2018. Tulosten mukaan eläkeaikeella ja työkyvyllä havaittiin yhteys. Työkyvyn hyvänä kokeneet aikoivat harvemmin eläköityä alle 64-vuotiaana, ja hyvän työkyvyn omaavat aikoivat useammin jatkaa työssä 65-vuotiaaksi. Jos työkyky oli koettu heikommaksi, eläketoiiveena oli alle 64-vuotiaana eläkkeelle pääsy. Myös pidempiä sairauspoissaoloja omaavat toivoivat eläkkeelle pääsevänsä eläkkeelle alle 64-vuotiaana. Työttömyyskokemuksella ei ollut yhteyttä aiottuun eläkeikään. Perhetilanteella kuitenkin oli yhteys suunniteltuun eläkeikään. Erityisesti yksin elävillä oli tarkoitus jatkaa työelämässä yli 66-vuotiaaksi. Silloin, kun ansiotyö oli erittäin tärkeää elämässä, työssä jatkaminen 66-vuotiaaksi tai vanhemmaksi yleistyi ja aiheet eläköityä alle 64-vuotiaana harventuivat. (Mt.,42.)



### 3.3 Ikääntyneiden työntekijöiden kokemus ikäsyrynnästä työmarkkinoilla

Niina Viitasalo tutki 2013 julkaistussa väitöskirjassa yksilötasolla koettua ikäsyryntää. Ikäsyryntä tarkoittaa ikään liittyviä ennakoasenteita tai syrjiviä tapoja. Ikäsyryntä voi ilmetä syrjivinä uskomuksina, mielikuvina tai järjestelyinä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa tai institutionaalisissa rakenteissa. Ikäsyryntä voi ilmetä yksilötasolla, sosiaalisissa tilanteissa, laitoksissa ja kulttuurissa. Ikääntyvän ja ikääntyneen käsitykseen vaikuttaa myös biologisen iän näkökulma. Taustalla on mielikuva, jonka mukaan biologinen ikääntyminen ja terveydentilassa tapahtuvat muutokset ovat yhteydessä työkykyisyyteen. (Viitasaari 2015, 20.)

*Työsyrynnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi* -selvityksessä eniten ikäsyryntää työtä hakiessaan kokivat yli 55-vuotiaat ja vähiten 25–44-vuotiaat. Työn loppuessa eniten ikäsyryntää kokivat yli 60-vuotiaat. (Kanninen ym. 2022, 33.) Lainsäädäntö, perustuslaista rikoslakiin ja työsopimuslakiin kieltää ikäsyrynnän työssä. Myös iän käyttämisen irtisanomisen tai rekrytoinnin perusteena on voimassa olevan lainsäädännön mukaan kiellettyä. Ikää kuitenkin käytetään perusteena rekrytoinnissa ja irtisanomisessa. (Julkunen 2003, 183.)

Ikääntyneen työntekijän työmarkkina-asema ja työn hakemiseen liittyvät käytännöt riippuvat siitä, miten ikääntyneisiin työntekijöihin avoimilla työmarkkinoilla suhtaudutaan. Jos hyväksytään käsitys, että jo sana vanha on ageistinen, voi ymmärtää, miksi jopa vanhat kieltävät vanhuutensa tai miksi sanat ikääntyvä ja ikääntynyt koetaan kielteisenä. (Vaahtio 2002, 155). Työelämässä iän kautta yksilöä myös asemoidaan ja arvioidaan. Usein työkokemus ja asema työpaikan hierarkiassa liittyvät ikään, yhteys ei kuitenkaan ole yksivivainen. Esimerkiksi irtisanomistilanteissa viimeisenä taloon tullessiin sekä työuransa loppupuolella oleviin voi kohdistua ikään perustuvaa syrjintää ja ennakkoluuloja. (Aaltonen 2022, 196.)

Tutkimus varttuneisiin kohdistuvasta ikäsyrynnästä osoitti sen, että ikäsyryntä voi ilmetä osana sosiaalista vuorovaikutusta, työssä syrjäyttämisen käytänteinä, kuten torjuntana, painostamisena, eristämisenä ja vähättelynä. Torjuntana ilmenevä syrjintää esiintyi erityisesti rekrytointitilanteissa, mutta myös koulutusmahdollisuuksien epäämisenä tai palkkaukseen liittyvinä epäkohtina. Eläkkeelle siirtymiseen, työttömäksi tai työttömyyseläkeputkeen joutumiseen liittyvät ristiriidat työpaikalla näkyivät painostuksena. Kielteiset asenteet tai

olettamukset johtivat varttuneiden eristämiseen tai vähättelynä ilmeneviin syrjäyttämiseen. (Viitasaari 2015, 50–51.)

Ikääntyneiden irtisanomiset olivat erityisen yleisiä 1990-luvun laman aikaan. Eläkeputkijärjestelmän tarkoitus oli helpottaa ikääntyneiden asemaa työmarkkinoilla ja antaa lisää tilaa nuoremmille työnhakijoille ja työntekijöille. Eläkeputkijärjestelmässä eläkeputkeen oli tuolloin mahdollisuus päästä 55-vuotiaan henkilön, jonka työttömyys oli kestänyt vähintään 500 päivää. Eläkeputkesta ikääntynyt työnhakija siirtyi työttömyyseläkkeelle ja aikanaan vanhuuseläkkeelle. Tämä sosiaaliturvajärjestely houkutteli työnantajia kohdistamaan irtisanomiset erityisesti yli 53-vuotiaisiin työntekijöihin. Työttömyysputken ikärajaa nostettiin myöhemmin, jolloin irtisanomiset kohdistettiin yli 55-vuotiaisiin. Tämä edisti ikäsyrjintää työmarkkinoilla eikä ainakaan parantanut mielikuvaa ikääntyvistä työntekijöistä. (Ilmarinen 2005, 97.) Myöhemmin ikärajoja ja ehtoja muutettiin usein ja nykyisin voimassa olevien päätösten mukaan ”eläkeputki” poistuu käytöstä kokonaan vuonna 2030. Myös Julkunen (2003, 185) totesi, että ikäperusteisten saneerausten oli ajateltu palvelevan molempien osapuolten, yrityksen ja työn jättävän yhteistä etua silloin, kun työkyvyttömyyseläke, yksilöllinen varhaiseläke tai työttömyyseläkeputki tarjosivat irtisanotulle toimeentulon.

Työttömyyseläkeputken käyttö mahdollisti henkilöstön vähentämisen ja nuorentamisen 1980-luvulla alkaneessa sopeutumisessa globaaliin talouteen, ensin yksityisellä sektorilla ja sitten 1990-luvun talouskriisin aikana myös julkisella sektorilla. Irtisanomistilanteissa yritykset menettelivät työ- ja eläkelakien mukaan rationaalisina toimijoina. Iänmukaisten irtisanomisten sisään rakentuva ageismi on osoittautunut kuitenkin monitahoiseksi asiaksi. (Julkunen & Pärämänen 2005, 153.) Varttuneisiin työntekijöiden irtisanomiset ovat aiheuttaneet ikäsyrjinnän kokemuksia. Vaikka yhteiskunnassa tavoitellaan pitkää työuraa, ikäsyrjintä vaikuttaa yksilön valintoihin ja toimijuuteen. (Viitasaari 2015, 29–32)

Myös puhe ikääntyvien väsymisestä on voinut aiheuttaa sen, että työnantajat pitävät riskinä rekrytoida ikääntyneitä. Eläkevastuuta kartetaan tai työnantajat voivat arvioida, etteivät osaa toimia ikääntyneiden kanssa oikein tai heillä ei ole kiireidensä keskellä riittävästi aikaa tukea ikääntyneitä. Ikääntyneiden tukemisen esillä pitäminen on saattanut saada aikaan päinvastaisia vaikutuksia kuin tarkoitettiin. Se on korostanut ikää tavalla, joka saattaa vaikeuttaa keski-ikäisten asemaa työelämässä ja heidän omaa uskoaan itseensä. (Vaahtio, 2002, 179.)

Viitasaaren (2015, 55) tutkimus tuo esiin, miten ikäsyrjintää kokeneiden toimijuus on muodostunut motivoituneesta työnhausta sekä kouluttautumisesta tai työkyvyn ja itsetunnon korostamisesta. Toisaalta ikääntyneet ovat kertoivat työnhaun vähentymisestä, epäuskoa työllistymiseen ja katkeroitumista. Myös tutkijat Kurvinen ym. (2018) vahvistavat sen, että vaikka työurat ovat pidentyneet, työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa vaikeuttaa työmarkkinoille uudelleen kiinnittymistä. Kurvinen ym. (2018, 479) huomauttavat, että irtisanomistilanteisiin ikääntyneille työntekijöille tulisi kehittää räätälöityä työvoimapolitiittista tukea, jotka mahdollistaisivat joustavan työssä jatkamisen ja siirtymisen työmarkkinoilta pois. Ikääntyneet työntekijät kokevatkin ikäsyrjintää työnhakutilanteessa. Työelämä on muuttunut suuntaan, joka jo arkijärjen perusteella tuntuu olevan vähemmän suojea ikääntyville. Kehitystä voidaan kutsua rakenteelliseksi ageismiksi tai rakenteelliseksi välinpitämättömyydeksi inhimillisen työkyvyn luonnetta kohtaan. Työelämän muutoskuvaan on enemmän sisällytetty nuoruuden kuin ikääntymisen psykologia. (Pärnänen & Julkunen 2005, 127.) Myös Anita Haataja (2007, 22) kiinnitti huomion siihen, että ikäryhmässä 56–57 todennäköisyys pysyä työllisenä oli vain 30 prosenttia 50–51-vuotiaisiin verrattuna.

Tutkijat Jarno Limell, Elina Hiltunen ja Mikko Dufva (2022) tuovat esiin, että tulevaisuudessa ikääntyvä väestö laajentaa käsitystämme siitä, kuka on vanha ja kuka on työikäinen. Väestörakenteen muutoksella on vaikutusta työelämän monimuotoistumiseen. He ennakoivat, että jatkossa työelämässä on useamman sukupolven edustajia yhä erilaisimmissa työsuhteissa – esimerkiksi osa-aikaisina, eläkeläisfreelancereina ja kevytyrittäjinä. (Limell, Hiltunen & Dufva 2022, 82.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimuskysymys

Timo Miettisen mukaan (2010, 161) sosiaalista todellisuutta määrittelevissä teorioissa on kysymys yksilön suhteesta yhteisöön. Ikääntyneen irtisanotun työntekijän suhde yhteisöön koee muutoksen tilanteessa, jossa vakituinen vuosikymmeniä kestänyt työ loppuu irtisanomisilmoitukseen. Tutkimuksen teoreettinen lähtökohta kiinnittyy liminaalitilaan siirtymisenä työelämäsiirtymän yhteydessä. Väliatilassa ikääntynyt irtisanottu elää taakse jääneen menneisyyden ja tuntemattoman tulevaisuuden välissä pohtien työelämäkysymyksiä, suhdetta yhteisöllisyyteen ja sosiaalisen identiteetin muutosta.

Tutkimuskysymyksenä on: Millaisena ikääntynyt irtisanottu työntekijä koee ja merkityksellistää asemaansa työmarkkinoilla tehtaan sulkemisen jälkeisessä liminaalitilassa?

Tutkielman metodologinen lähestymistapa on hermeneuttisfenomenologisessa perinteessä, jonka viitoittamana tulkitsemme veitsiluotolaisten kokemuksia ja heidän antamiaan merkityksiä työlle irtisanomisen jälkeisessä tilanteessa. Kokemukset rakentuvat olennaisesti merkityksistä. Hermeneuttisfenomenologisen metodin ohjaamana on tarkoitus laajentaa ymmärrystä veitsiluotolaisten työlle antamista merkityksistä. Maailma, jossa elämme, näyttäytyy meille merkityksinä.

### 4.2 Tutkimuksen metodologinen lähtökohta

Metodologia ohjaa tieteen tekemisen menetelmiä ja se on samalla tieteenfilosofian osa-alue. Metodologiset valinnat sisältävät tutkimusprosessia ohjaavat säännöt. Metodologia käsittää todellisuutta koskevan tiedon peruslähtökohtaa, tieteellistä näkemystä ja maailmankatsomusta. Tutkijan ymmärtää metodologisen valinnan avulla tutkimukseen sisältyvät mahdollisuudet ja rajoitukset suhteessa todellisuuteen ja muihin tutkimuksiin. Tässä tutkielmassa ikääntyneiden irtisanottujen kokemuksia joukkoirtisanotuksi tulemisesta tarkastellaan hermeneuttisfenomenologisesta metodologiasta käsin. Jokaisella haastateltavalla on ainutlaatuinen elämänhistoria sekä kokemus irtisanomisesta ja hänen tilanteellensa antamistaan merkityksistä. Metodologiavalinta tarkoittaa, että keskityn irtisanottujen kokemuksiin ja heidän työlle antamiinsa merkityksiin.

Ihmisten kokemuksen tutkimuksessa kiinnitetään huomio siihen, mistä kaikesta kokemus muodostuu. Anu Kantolan (2022, 24) mukaan ihmisten kokemuksen tutkimisessa huomio kiinnitetään tunteisiin, joita muutokset herättävät, ja siihen, miten tunteet näkyvät minuudessa ja vaikuttavat käsityksiin yhteiskunnasta. Hermeneuttisfenomenologisen tulkinnan keinoin ihmisen kokemuksia ja käsityksiä on mahdollista tulkita, ja tällä tavoin päästä lähelle ihmisten tunnetasolle ulottuvia kokemuksia.

Kokemuksen tutkimuksessa tutkitaan kokemusten merkitystä ja miten se on rakentunut. (Laine 2018, 77). Veitsiluotolaisten elämismaailman merkitykset kietoutuvat siihen ympäristöön, jossa veitsiluotolaiset ovat työskennelleet, eläneet ja asuneet. Jokaisen sosiaalinen todellisuus koostuu yksilön eletystä elämästä ja elämänhistoriasta. Pertti Alasuutarin (2011, 152) mukaan todellisuus on kaikkineen sosiaalisesti konstruoitunutta, millä hän viittaa siihen, että todellisuus rakentuu merkityksistä, merkityksen tulkinnoista ja tulkintoja ohjaavista säännöistä, joiden ympäröimänä ihmisten elämä konstruoituu.

Fenomenologisessa merkitysteoriassa on sisäänrakennettuna ajatus ihmisyksilön yhteisöllisestä ulottuvuudesta. Merkitykset, joiden valossa todellisuus näyttäytyy meille, eivät ole meissä synnynnäisesti, vaan merkitysten alkuperä on yhteisöllisissä, joissa jokainen on kasvanut ja kasvatettu. Toisten kokemuksista voidaan ymmärtää niitä merkityksiä, jotka ovat yhteisöllisesti jaettuina. (Laine 2018, 78.) Aineistosta pyrin tulkitsemaan haastateltavien antamia merkityksiä työlle sen päätyttyä joukkoirtisanomiseen. Kun vuosikymmeniä paperitehtaalla kestänyt työ päättyy irtisanomiseen, kokemus on jokaiselle ainutlaatuinen ja yksilöllisesti koettu. Kokemukseen vaikuttaa elämänhistoria ja elämän muut kokemukset. Paperitehtaalla työskenteleminen vuosikymmeniä kestäneenä tuo yksilölliseen kokemukseen yhteisöllisesti jaetun sosiaalisen todellisuuden. Hermeneuttisfenomenologisen metodin avulla tulkitsemme haastateltavien elettyä elämää ja maailmansuhdetta liminaalitulassa. Metodivalinta ohjaa tulkitsemaan havaintoja haastateltavien kokemuksesta joukkoirtisanomistilanteessa.

Merkityksen käsitettä voi ymmärtää vaistomaisesti sen vaikuttaessa helpolta. Asian ”merkitys” on sitä mitä jokin asia ”tarkoittaa”. Tarkempaa määritelmää merkityksen käsitteelle on vaikea antaa. Termiä on siten käytetty erityisen väljästi ja monessa eri merkityksessä. (Alasuutari 2011, 46.) Kokemuksen merkityksen tutkimuksen lähtökohtana on ymmärtää eletyn elämän kokemuksia ja millaista sosiaalista todellisuutta eletty elämä on kokijalle rakentanut. Toisen

ihmisen eletyn elämän kokemuksia ei kuitenkaan autenttisesti voi tutkijakaan ymmärtää, vaan ymmärrystä voidaan tuottaa hermeneuttisen tulkinnan avulla. Hermeneuttinen tutkimus etene yksittäistapauksesta yleiseen. Hermeneuttisesti orientoinut tutkija on kiinnostunut tutkimuskohteen ainutlaatuisuudesta ja ainutkertaisuudesta. (Laine 2018, 80.)

Tämän tutkielman tarkoitus on syventää ymmärrystä yksilön ainutkertaisesta kokemuksesta irtisanomistilanteessa. Riitta Granfelt (1998, 16) on todennut, ettei tutkijan ole mahdollista tavoittaa perimmäistä, yksiselitteistä ja riidatonta kuvaa todellisuudesta. Tutkielman metodologisen valinnalla tarkoitus on tulkinnan kautta tuoda esiin jotain ainutlaatuista, jota yksilön kokemusmaailmassa on tapahtunut.

Jouni Sarajärvi ja Anneli Sarajärvi (2018, 17) toteavat metodologian käsittävän todellisuutta koskevan tiedon peruslähtökohtaa, tieteellistä näkemystä ja maailmankatsomusta. Metodologian suppeassa merkityksessä sillä tarkoitetaan metodien käyttöä, jolla tarkoitetaan sitä, miten tutkimuskäytännössä hankitaan uutta tietoa todellisuudesta. Todellisuus aukeaa tutkijalle eri tavoin, riippuen millä tavoin ja millä välineillä sitä tutkitaan. Metodologia kertoo siitä, millaisia käsitteitä on käytetty todellisuuden hahmottamiseen, jotta tulokseksi saadaan tieteellistä tietoa. (Mt., 18.)

Hermeneuttis-fenomenologisen tutkimuksen päätavoitteena Virpi Tökkärin (2018, 68) mukaan on elävän kokemuksen kuvaus, mutta kuvailevasta fenomenologiasta poiketen hermeneuttisesti painottuva fenomenologia hyödyntää tutkijan tekemää tulkintaa aineiston analyysissä, ei sulkeistamista. Hermeneutiikka tarkoittaaakin tulkinnan taitoa tai taidetta. Hermeneutiikkaa hyödyntävä, tulkitseva fenomenologinen tutkimus olettaa, että vaikka ihmisten puheella on jonkinlainen yhteys hänen kokemusmaailmaansa, toisen ihmisen kokemukset eivät ole suoraviivaisesti tajuttavissa, vaan edellyttävät tutkijan suorittamaa tulkintaa. (Mt., 68.) Fenomenologiseen tutkimukseen hermeneuttinen ulottuvuus tulee mukaan todellisuuden tulkinnan tarpeen myötä. Hermeneutiikalla viitataan ymmärtämiseen ja tulkintaan, sekä etsitään sääntöjä, jotka mahdollistaisivat puhumisen vääristä ja oikeammista tulkinnoista. Hermeneuttinen ymmärtäminen tarkoittaa ilmiöiden merkityksen jäsentämistä. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 34.) Virpi Tökkärin (2018, 66) mukaan fenomenologisiin ja hermeneuttisiin näkemyksiin nojaavan kokemuksen tutkimuksen perushaaste on, että saavutettava tieto koskee yksilöitä eli yksittäistapauksia. Vaikka tietoa ei voida yleistää luonnontieteellisen tutkimuksen tapaan, kokoavia johtopäätöksiä voidaan kuitenkin tehdä. (Mt., 66.)

Sirkka Niskasen (2009, 106) mukaan hermeneutiikka tulkintana merkitsee ihmisen ymmärrystä itsestään, ymmärrystä käsillä ja esillä olevista välineistä, sekä rakenteista, jotka ovat olemisen ymmärryksen pohjana. Kokemusta on luontevaa kutsua erityiseksi suhteeksi, merkityssuhteeksi. Kokemuksen tutkijan on tärkeä ajatella millaisista todellisuuksista elämäntilanteet voivat koostua. (Perttula 2009, 116.)

#### 4.3 Aineistonkeruu teemahaastattelulla

Merja Lehtomaan (2009, 167) kehottaa hakemaan fenomenologiseen tutkimukseen osallistujiksi henkilöitä, jotka elävät tutkimuksen kohteena olevan ilmiön ympäröimänä tai heillä on siitä kokemusta. Fenomenologisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa, on oleellista se, miten tutkija tavoittaa ilmiön mahdollisimman samankaltaisena kuin se tutkittavalle ilmenee.

Tässä tutkielmassa haastattelut toteutettiin avoimena puolistrukturoituna teemahaastatteluna kesäkuussa 2022 Kemissä yhtä lukuun ottamatta Irtisanomisesta selviytymiseen - hankkeen tiloissa. Teemahaastattelussa oli viisi teemaa (Liite 1), jotka jäsensivät haastattelun etenemistä. Avoimessa teemahaastattelussa teemoja pyydettiin kertomaan aikaisemmasta työhistoriasta, veitsiluotolaisuudesta, irtisanomisesta, suhteesta työhön irtisanomisen jälkeen ja sekä elämänsuunnitelmasta ja tulevaisuudesta.

Haastateltaviksi valikoitui viisi miestä ja yksi nainen. Kaikilla haastelluilla oli takana vuosikymmeniä kestänyt työura paperitehtaalla. Haastateltavat löydettiin Lapin yliopiston Irtisanomisesta selviytymiseen -hankkeen kautta. Sain esitietona mahdollisesti haastatteluun suostuvien henkilöiden yhteystietoja. Hankkeen työntekijät olivat kysyneet alustavasta kiinnostuksesta osallistua tutkimukseen sekä kysyneet luvan antaa yhteystiedot minulle. Minun tehtäväkseni jäi haastateltaville soittaminen, haastatteluun pyytäminen ja haastatteluajan varaaminen. Kaikki haastateltavat antoivat suostumuksen haastattelulle ja haastattelut toteutuivat kolmena peräkkäisenä päivänä ennen juhannusta Kemissä.

Myös Lapin yliopistolla ja Irtisanomisesta selviytymiseen -hankkeella on oikeus keräämääni aineistoon. Haastattelut litteroitiin hankkeen kautta. Minulla kesti viikkoja haastattelujen

tekemisen jälkeen aloittaa haastattelujen kuunteleminen. Pääsin kuitenkin ”kynnyksen” yli ja aloitin kuuntelemaan haastatteluja viikkojen jälkeen.

Tulkintaa tehdessä on hyvä pitää mielessä haastattelun vuorovaikutusluonne ja haastattelujen aika ja tilannesidonnaisuus. Haastateltavat kertovat rajatussa tilassa ja paikassa senhetkisen kuvauksen siitä, mitä ajatuksia ja tunteita tehtaan lopettaminen heissä herätti. Haastatteluita kuunnellessani jäin pohtimaan kysymystä siitä, miten onnistuin haastattelutilanteessa luomaan haastatteluystävällisen ilmapiirin. Haastattelutilanteessa pyrin esittämään kysymyksiä teemoittain. Teemat jäsensivät haastattelujen kulkua luontevasti. Haastattelujen nauhoittaminen loi haastattelutilanteelle tietynlaista painetta ja tietoisuutta siitä, että haastattelumateriaalia kuunnellaan myöhemmin uudestaan. Haastattelutilanne oli haastattelijan ja haastateltavan välistä keskustelua, joka rakentui haastatteluteemojen ympärille. Haastattelutilanteessa pyrin avoimuuteen ja luontevan keskusteluilmapiirin rakentamiseen. Haastatteluja kuunnellessa jäin myös miettimään, mitä osaa todellisuudesta haastattelumateriaali tuo esiin ja mitä osaa haastattelut eivät valota.

#### 4.4 Aineiston analyysi

Tässä tutkielmassa haastatteluaineiston analyysia ohjaa teoriaohjaava tematisointi. Teemoittelu auttaa aineiston jäsentämisessä ja luokittelussa. Teemoittelun avulla aineistosta haetaan tutkimusongelman kannalta oleellisia teemoja. Teemoittelu vaatii onnistuakseen teorian ja aineiston vuorovaikutusta, joka tutkimustekstissä näkyy aineiston ja aiemman tutkimuskirjallisuuden toisiinsa kietoutumisena. (Eskola & Suoranta 1998, 502.) Läpi tutkimusprosessin luin aihealueen kirjallisuutta, mikä vaikutti prosessin etenemiseen ja tulkintojen tekemiseen.

Suvi Ronkaisen (2011, 124) mukaan aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa tutkija tutustuu aineistoon ilman ennakkokäsityksiä. Aineistoon tutustumisen aloitin kuuntelemalla haastatteluaineiston kertaalleen läpi. Aineiston analyysin alussa kävin aineiston läpi huolellisesti ja pohtien löytyykö aineistosta tutkimuskysymykseen vastaavaa materiaalia.

Haastattelujen kuunteluvaiheessa palautui mieleen haastattelutilanne ja haastateltavien kohtaaminen. Jokainen haastattelutilanne oli ainutlaatuinen, jossa haastateltava kertoi omannäköisensä kokemuksen sosiaalisesta todellisuudestaan ajallisesti rajatussa



haastattelutilanteessa. Aineistoon tutustuminen ilman ennakkokäsityksiä oli vaikeaa enkä tiennyt, miten hyvin siinä onnistuin.

Analyysiprosessin myötä teemat pelkistyivät. Ensimmäiseksi teemaksi nousi kokemus työn merkityksestä elämälle, toiseksi paperitehtaan fuusioitumisen vaikutus yhteisöllisyyteen ja kolmanneksi teemaksi muotoutui elämä irtisanomisen jälkeisessä välitilassa. Neljäs teema jäsentää irtisanotun kokemusta välitilassa ja viides teema ikääntyneen irtisanotun odotuksia tulevaisuuden työstä ja kuudennessa teemassa pohditaan hakeutumista palkkatyön ulottumattomiin.

Ronkainen (2011, 24) toteaa myös, ettei tutkimusaineisto ole sama kuin tutkijan kokemus kyseisistä asioista, vaikka aineisto kertoisi asioista, joista tutkijalla on kokemusta. Haastatteluaineisto ei kerro tutkijan henkilökohtaisesta kokemuksestani, vaikka olen kasvanut paperityöläisen lapsena, ja lapsuuden kokemuksen kautta tunnistan sen, miten tehdastyö on määrittänyt elämää ja taloudellista toimeentuloa. Ronkainen (2011, 122) toteaa, että tutkijan on tiedostettava se, että tutkimusaineisto on vain aineistoa eikä tutkimusaineisto heijasta koskaan puhtaasti todellisuutta. Todellisuus on jokaisen henkilön henkilökohtainen subjektiivinen kokemus. Tuomen ja Sarajärven (2002, 103) mukaan aineiston analyysissä on tarkoitus nimetä aineistosta esiin nousevia teemoja. Nostin aineistosta esiin teemoja, joiden avulla pyrin löytämään vastauksia tutkimuskysymykseen.

#### 4.5 Tutkimuseettiset kysymykset

Tutkimuseettiset kysymykset liittyvät eettisesti kestävän tutkimuksen teon prosessiin, jossa tutkijan huomioi eettiset kysymykset koko tutkimuksen teon ajan. Tutkimukseen osallistuneet ikääntyneet irtisanotut allekirjoittivat suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. (liite 2) Suostumuspyynnössä esitin pyynnön yhteiskunnallisesti ajankohtaiseen tutkimukseen osallistumiseen. Tutkimusaihe on ajankohtainen tilanteessa, jossa ikääntyneiden työllisyysastetta pyritään nostamaan ja erilaisia varhaiseläköitymisen reittejä ei ole. Suostumuspyynnössä toin esiin sen, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, ja missä tahansa vaiheessa omasta vapaasta tahdosta tutkimukseen osallistumisen voi keskeyttää tai peruuttaa. Tutkimuseettisiin kysymyksiin kuului myös tieteellisen tutkimuksen tietosuojailmoitus EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 13 ja 14 artiklan mukaan. (liite 3)

Tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietoja käsitellään, millaisia oikeuksia haastateltavaan osallistuneella on, ja millä tavoin haastateltava voi vaikuttaa tietojen käsittelyyn. Tietosuojaselosteessa kerrotaan myös henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste, mitä tietoja tutkimusaineisto sisältää, arkaluonteisen tutkimustiedon käsittely ja mistä lähteistä tutkimustietoa käsitellään.

Tutkimuseettisiin kysymyksiin liittyi myös tutkimusaineiston analysointi. Päädyin aineiston analysointivaiheessa anonymisoimaan haastateltavat. Anonymisoinnin tarkoituksena on haastateltavien henkilötietojen poistaminen haastateltavien yksityisyyden suojaamiseksi. Haastateltujen anonymiteetin turvaamiseksi en käytä tutkielmassani mitään tunnistetietoa, joka mahdollistaisi erillisten aineisto-otteiden yhteenliittämisen. Päädyin tähän, koska kyseessä on rajallinen irtisanottujen joukko.

Haastattelut nauhoitettiin puhelimella. Puhelimesta haastattelut siirsin tietoturvasesti irtisanomisesta selviytymiseen -hankkeen tietokoneelle ja omalle tietokoneelle. Omalta tietokoneelta siirsin haastattelujen äänitiedostot muistitikulle, jossa lisäksi on tekstimuotoon puretut haastattelut.

Tutkija kokemushistorioineen on tutkimuksen osatekijä. Menetelmien käyttäminen ei poista tutkijan vaikutusta tutkimusprosessissa. Käytännön työ perustuu erilaisiin suhteisiin tutkijan ja tutkittavien välillä. (Ronkainen, Pehkonen ym. 2011, 70.) Tuomi & Sarajärvi (2018, 153) toteavat jo tutkimusaiheen valinnan olevan eettinen kysymys. Oma positioni tutkimuksessa näyttäytyy aiheen valinnasta alkaen. Tämän käsityksen mukaan ensimmäisen eettisen ratkaisun tein jo tutkimusaiheen valinnalla. Tässä tutkielmassa on tarkoitus nostaa esiin pitkän työuran paperitehtaalla tehneiden kokemus työn loppumisesta irtisanomiseen. Tutkimuksessa näkökulma on irtisanottujen kokemuksissa. Riitta Granfeltin (1998, 41) mukaan eettisesti virheettömän tutkimuksen teko on lähes mahdotonta, mutta vaaraa voi säädellä rehellisellä ja sensitiivisellä läsnäololla ja arkisella järjenkäytöllä. Tutkielman keskiössä on tulkinnat, jotka olen tehnyt haastateltujen kokemuksesta. Fenomenologisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on keskeistä läpi tutkimusprosessin arvioida sitä, olenko tavoittanut tutkittavien merkitysperspektiivin sekä tutkittavien ja oman merkitysperspektiivin erilaisuuden. Tämä edellyttää tutkijalle itsekriittistä ja tietoista suhtautumista tulkintaan. (Laine 2018, 130.) Täydellinen tietoinen itsensä hallinta ei ole ihmiselle mahdollista. Tämän vuoksi tutkimuskin on rajallista inhimillistä toimintaa. (Laine 2018, 96.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan

paikka on erilainen kuin tilastollisessa tutkimuksessa. Tutkijalla on tietynlaista vapautta, joka antaa mahdollisuuden suunnitella ja toteuttaa tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijalta vaaditaan paljon tutkimuksellista mielikuvitusta, uusien menetelmällisten tai kirjoitustapaa koskevien ratkaisujen kokeilemistä. (Eskola & Suoranta 1998, 45.)

## 5 TYÖN MERKITYKSELLISTÄMINEN

### 5.1 Veitsiluodosta elanto ja elämäntapa vuosikymmeniksi

Kuten Kuusankosken Voikkaan paperitehtaan vaikutusta paikallisyhteisön muodostumiselle tutkinut Mamia (2010) toteaa, paperitehdas työnantajana on periytynyt isältä pojalle, ja paperitehtaiden sosiaalinen ja yhteisöllinen vaikutus on ollut suurta. Kuusankoskelle muodostui kokonaisia työläissukuja, jotka kiinnittyivät voimakkaasti paikkakuntaan, vaikka osa oli alun perin lähtöisin lähialueelta tai kauempaakin. Kun työvoiman vaihtuvuus tehtailla oli melko pientä, muodostui paikkakunnalle yhtenäinen ja sulkeutunutkin yhdyskunta, johon ulkopuolisen oli vaikeaa päästä sisään. Paperitehtaiden ”löysi porukat” muodostivat sosiaalisesti tärkeän pienryhmän ja työtoverien kanssa pidettiin yhtä vapaa-ajallakin. (Mamia, 2010, 56.) Myös Kemissä Veitsiluodon tehtaan paikallinen vaikutus on ollut suurta ja työpaperitehtaalla on kulkenut suvuttain. Veitsiluodolla työskentelemiseen liittyi paikallinen sosiaalinen identiteetti ”veiskalaisuus”, joka loi yhteenkuuluvuudentunnetta.

Veitsiluotolaisuuteen liitettiin vahvaa yhteisöllisyyttä. Veitsiluodon paperitehtaalla työskentelyyn ikääntyneet veitsiluotolaiset olivat sitoutuneet vuosikymmeniksi. Työhön sitoutumisen ohella veitsiluotolaisuus on ollut vahvaa muilla elämänosa-alueilla, kuten harrastusten, perhe-elämän ja vapaa-ajan kietoutuessa yhteen. Seuraavissa sitaateissa haastatteluun osallistuneet kuvaavat veitsiluotolaisten yhteishenkeä ja sen taustoja.

*”Niin, mutta ylipäätään on ollut semmonen hyvä henki, hyvä huumorintaju ihmisillä, että semmonen, että se huumori on se, millä mennään eteenpäin. Ja sitten semmonen pohjois-suomalaisen ihmisen avuliaisuus, ehkä sanosin pohjoisen länsisuomalaisen, Itä-Lappi on vähän eri asia.”*

*”On, ja sitten se, että firma alko menestymään. 50-luvulla alettiin tekemään paperia, -55 vuonna, ja sitten nopeeseen tahtiin tuli monta uutta paperikonetta, koko ajan kasvo ja kasvo. Ja sitten se kantaväestö, joka oli juurevampaa, että oli ne Karjalan pakolaisia tai kantasuomalaisia, riippumatta siitä, ne oli syntyperäisiä veitsiluotolaisia. Niillä oli hyvä yhteishenki sitten. Paitsi siellä oli tietenki vielä se, että siellä oli keskellä saarta herrojen aituus, jossa ne*

*isoimmat herrat asui perheineen, ne eli omaa elämäänsä, että siinä oli tietty luokkajako. Mutta, sitten ei meillä enää viimeisinä vuosikymmeninä ei ole eroa siinä. Johtajat ihan samalla jonottaa haalarikansan kanssa ruokajonossa. Ei ole mitään etuoikeuksia. Ei ole mitään rekkarilla merkattuja pysäköintipaikkoja.”*

Veitsiluotolainen yhteishenki kehittyi paperitehtaan kasvun myötä. Lähes 100 vuotta toiminnassa olleessa tehtaassa työskenneltiin ylisukupolvisesti ja työpaikan Veitsiluodon tehtaalla odotettiin jatkuvan eläkeikään asti. Työntekijät olivat sitoutuneet Veitsiluodolla työskentelyyn. Tehdas koettiin ”omaksi”, kuten seuraava haastateltava kuvaa:

*”Sehän oli hyvin pitkälle, kun oma yritys. Siinä otettiin paljo enempi huomioon, ainaki minun työyhteisössäni otettiin, että tehään töitä tämän talon etteen, että tämä pyssyy itsenäisenä ja tämä on pohjoissuomalainen yritys ja täällä tehään laadukkaita tuotteita maalimalle ja niitä lähtee paljo.”*

Kemin Veitsiluodon paperitehtaan alueellinen vaikutus Kemiin ja lähialueelle on ollut suurta. Paperityöntekijät olivat sitoutuneita ja motivoituneita työn tekemiseen ja työn tuloksista oltiin ylpeitä. Veitsiluodolla työskentelemiseen liittyi muukin kuin elannon ansaitseminen. Harrastukset, sosiaaliset suhteet ja vapaa-aika kietoutuivat tehtaan rytmiin. Sitoutuminen työyhteisöön oli vahvaa ja oman yrityksen eteen haluttiin työskennellä. Kuten Aaltonen (93, 2022) on todennut, työpaikka puunjalostusteollisuudessa perinteisesti kiinnitti työntekijän yhteen paikkakuntaan ja tehtaaseen. Piipun juurelle ikään kuin juurruttiin. Paikallisuus ja kuuluminen omien joukkoon on luonut tehtaassa työskenteleville vahvan yhteisöllisyyden. (mt., 93.) Seuraava sitaatti kuvaa irtisanotun haastateltavan asennetta työhön. Motivaatio työn tekemiseen oli korkea. Kun työtä mennään tekemään, työtä tehdään ja työn tekemiseen on suhtauduttu tietyllä vakavuudella. Veitsiluodossa työskentely koettiin merkityksellisenä ja mielekkäänä.

*”minä oon kuitenkin sen ikäluokan ihmisiä, että ko minä meen tekemään töitä, niin minä teen niitä töitä.”*

Sama havainto toistuu useissa paperitehtaita koskevissa tutkimuksissa (mm. Putila 2014). Sitoutuminen ja samaistuminen niin tehtaaseen kuin asuinpaikkakuntaan oli äärimmäisen

vahvaa. Voikkaan tehtaan irtisanomisen yhteydessä (Putila 2014) alueella puhuttiin Voikkaan hengestä tai Voikkaa -ilmiöstä. Tällä tarkoitettiin irtisanomisen myötä vahvistunutta, mutta myös ennen irtisanomista vallinnutta yhteishenkeä tehtaalla. Tärkeää oli sitoutuminen työpaikkaan ja odotus, että työpaikka sitoutuu työntekijöihinsä. Kyse on työnantajan ja työntekijöiden välisestä psykologisesta sopimuksesta. (em.114)

Vaikuttaisi siltä, että suhtautuminen työhön kuvautuu ikääntyneelle työntekijälle eri valossa kuin nuoremmille työntekijöille. Vanhempien työntekijöiden työhön sitoutuminen yhteen työpaikkaan poikkeaa nuorten työhön sitoutumisesta. Tämä voi kertoa työelämässä tapahtuvassa muutoksesta, jossa harvoin työskennellään samassa työpaikassa eläkeikään saakka.

Tehtaalla työskenteleminen, sukulaisuus, ystävyysuhteet ja kotipaikka ovat kietoutuneet yhteen. (Aaltonen 2022, 95.) Paperitehtaat ovat tarjonneet työtä, elintasoja ja elämäntapaa paperitehtaissa työskenteleville. Lisäksi paperitehtaiden vaikutus Suomen taloudelle, alueellisesti ja paikallisesti on ollut merkittävää. Paperityöläiset ovat teollisuustyöväestön kuulumisia, jotka esiintyvät median otsikoissa erityisesti työtaistelujen yhteydessä. ”Paperimies” on itsestään jo eräänlainen hahmo, joka julkisessa keskustelussa edustaa miesvaltaista vaurasta työväenluokkaa ja jonka vastinpariksi esitetään matalapalkkaisen hoiva-alan ”Sari-sairaanhoitaja”. (Aaltonen 2021, 201.)

## 5.2 Veitsiluodon fuusioituminen heikensi yhteisöllisyyttä

Paikallisesti rakennetut tehtaat fuusioituivat osaksi ylikansallisia konserneja. Suurimmat puunjalostusyrietykset, kuten UPM-Kymmene Oyj, Stora Enso Oyj ja Metsä Group ovat kaikki suurten fuusioiden synnyttämiä. (Aaltonen 2022, 100.) Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaa, mitä vaikutuksia fuusioitumilla oli kokemukseen, jota haastateltava kuvaa yhtenä perheenä työskentelyksi. Toisessa aineisto-otteessa on äänessä haastateltava, jolla oli useita kokemuksia fuusioitumisesta.

*”Sehän oli hieno asia, silloin me oltiin yhtä suurta perhettä. Mutta sitte ko menttiin Ensoon ja sitte ko menttiin Tuura-Ensoon (Stora-Ensoon), ni samalla alako alamäki”*

*”Tai mitä tuolla muutoksia tapahtunu, onhan siinä, ko mä oon menny. Veitsiluoto-osakeyhtiöön töihin, ja lopputili tuli Stora Ensolta. Ja siinä on Enso-Gutzeitki ollu välisä”*

Haastateltavien kokemukset fuusioitumisen vaikutuksesta liittyi siihen, että tunne yhteisöllisyydestä väheni Veitsiluodon fuusioituessa ensin Ensoon ja myöhemmin Stora Ensoon. Fuusioituminen jälkeen ikääntyneet irtisanotut kokivat myös työehtojensa heikentyneen. Myös palkkakehitys polki paikallaan. Seuraava sitaatti kuvaa fuusioitumisen vaikutuksia työn tekemiseen ja palkanmuodostukseen.

*”No esimerkiksi semmonen, että ennen vanhaan ku oltiin veiskalaisia, jos sä opettelit jonkun vakanssin, sulla palakka nousi. Mutta taas tänä päivänä viimeiset vuojet, niin vaikka meilleki tuli koko ajan hommia lissää, ei se vaikuttanu palakkaan.”*

Haastateltavan mukaan palkkakehitys heikkeni fuusioitumisen myötä. Fuusioitumisen myötä irtisanottu haastateltava koki, ettei ylitöihin viitsinyt enää jäädä. Ylhäältä alaspäin tulevat määräykset eivät antaneet todellista neuvottelumahdollisuutta. Seuraavat sitaatit kuvaavat päätöksentekokulttuurin muutosta fuusioitumisen jälkeen.

*”Mutta sitte se, kun mennee isoks globaaliksi yhtiöksi, niin se kasvottomuus tulee hyvin jyrkästi esille siinä ja sen jälkehen ei ollu ku pelekkiä numeroita ja nimiä. Mutta niillä nimillä ei oo kasvoja olemassakaan.”*

*”Ennenhän se oli tuolla Veitsiluodossa se päätäntävalta, että siellä pystyttiin tekemään nopeastikin jotain päätöksiä ja tämmöisiä, mutta nythän tuommoinen iso konserni, kun ensin oli Veitsiluoto ja sitten liityttiin tuohon Ensoon, ja sitten tuli tämä ruotsalainen Stora niin sitten se tuntui, että siitä päätäntävalta vähän karkasi, että ei sillä lailla suomalaiset oikeen pystynyt tekemään enää niitä päätöksiä. Joku Wallanderinkin porukka siellä Ruotsissa niin sehän se päättää määrätä nämä asiat, tai jossakin Saksassa, kun niitä tehtaita on ympäri maapalloa. Tuntuu, että ei se oo hyvä, että se joskus menee*

*niin isoksi, paisuu tommonen, että sitä ei enää paikalliset pystytä hallitsemaan. Semmoista se on”*

Päätösvallan siirtyminen muutti myös työntekijöiden suhtautumista työnantajaa kohtaan. Kasvottomuuden kokemus etäännytti työntekijöitä globaaliksi muuttuneen tehtaan päätöksentekokulttuurista. Fuusioitumisen jälkeen ei ollut yhteisen perheen kokemusta. Johto vieraantui työntekijöistä.

*”Huomattavasti byrokraattisempaa, ennenhän päätökset tehtiin paikallisesti tällä saarella ja tässä oli johtajat, tuli toimitusjohtajasta lähtien, ne tiesivät missä ollaan ja missä mennään. Ne tunsivat paljo työntekijöitä.”*

Haastateltavan mukaan ylikansallisessa yhtiössä ihmisistä tuli numeroita ja nimiä ilman kasvoja. Yritysfuusioista huolimatta työpaikan odotettiin jatkuvan paperitehtaassa eläkeikään saakka ilman työttömyysjaksoja. Työntekijät sitoutuivat työhön ja työnantajaan. Veitsiluodossa työskentely merkitsi työntekijälle erityisesti taloudellista turvallisuutta, joten loppuelämän vakituista työpaikkaa ei ole haluttu työuralla vaihtaa.

Samaan aikaan yhteiskunnassa tapahtuva digitalisaatio ja automatisaatio etenevät samassa tahdissa globalisaation kanssa, kun pääoman nopea liikkuvuus on tullut mahdolliseksi. Pääoman liikkuvuus on mahdollistanut tuotannon siirtelyn yli kansallisten rajojen halvempien kustannusten perässä, mikä on kiihdyttänyt prekarisaatiota ja siirtänyt työpaikkoja pois Suomesta erityisesti teollisuudessa. (Näre & Näre 2022, 43.) Globalisaation on ennustettu vievän sekä tehdastyön että suunnittelun työpaikkoja. (Poijula & Ahonen 45, 2007). Seuraavassa sitaatissa yksi haastateltava kuvaa tunteitaan, miten fuusioituminen vaikutti työntekijän kokemukseen työstä ja työn tekemisestä.

*”Kyllä minä oon töihin tullu, oon tykänny tehä ja on ollu vaihtelevia töitä. Mielellään sitä on aina lähteny sinne. Mutta se suuri muutoshan oli Veitsiluodon jälkehen kun tultiin, tultiin ensin Enso Grouppiin ja sitte Stora Ensoon, niin kyllä siitä semmonen oman yhtiön tuntu lähti siitä toiminnasta sillon, että se meni niin isoksi ja kaavoihin kangistu.”*

Paperinkulutuksen kasvun painopiste alkoi myös siirtyä kauemmaksi Suomesta, ja se söi metsäteollisuuden kilpailukykyä. Suomessa tehdyn paperirullan laivaaminen Kiinaan ei ollut



enää kannattavaa. (Wahlroos 2019, 35.) Haastateltavat ovat olleet pakotettujakin seuraamaan tehtaiden toimintatapojen muutosta, mitä seuraava sitaatti kuvaa.

*”Siellä on isoja asioita, Kemijärven yhden tehtaan lopettaminen. Se on tietenkin minua ennen, sen liittäminen Kemijärvi Oy:n liittäminen Veitsiluotoon. Ja siinä vaiheessa kun minä tulin Veiskaan töihin, niin oli just tämä Ouluyhtiö geissi oli seuraavana vuonna ku se oli heti -87, niin siitä Kajaani yhtiöhän kanssa ne kävi kovvaa käenvääntöä, että kumpi sen nyt ottaa tämän velekasen Ouluyhtiön harteilleen. Ja se oli iso asia, että se tuli Veitsiluodon alle, mutta no, Oulu on nyt voimakas. Mutta vanha veitsiluotolaisuus siinä”*

Yritysjärjestelyjen seurauksena suomalaisessa metsäteollisuudessa tapahtui suuria muutoksia 1990-luvulta alkaen. Yhdistymisen tuloksena Suomen teollisuudesta katosi kolme perinteisesti maan kymmenen suurimpaan joukkoon kuulunutta teollisuusyritystä. Stora-Enso oli vuonna 2007 Euroopan suurin ja maailman kolmanneksi suurin metsäteollisuusyhtiö sekä maailman suurin paperin- ja kartonginvalmistaja. (Hoffman 2019, 175; Mamia 2010, 48–49.)

### 5.3 Pohdintaa työn loppumisesta irtisanomiseen

Veitsiluodolta irtisanotut haastateltavat ovat seuranneet aitiopaikalta paperitehtaiden läpikäymää isoa muutosta. Ensin paperitehtaat kasvoivat, sitten kutistuivat, toiset tyhjenivät ja toiset automatisoituivat. Ylikansallisessa yritysmaailmassa lopulliset päätökset tehtaiden olemassaolosta tehdään kaukana niin paperityöläisistä, ay-liikkeestä kuin suomalaisista poliitikoistakin. (Aaltonen 2022, 113.) Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaa aavistuksia siitä, miten tehtaan alasajo oli nähtävillä ennen tehtaan lopettamispäätöstä.

*”No kyllä se tietenkin tommoiseen, kun ei enää niitä kovin isoja investointeja ollut tuossa. Vähän niin kuin paikkailtiin sieltä sun täältä, että pystytään ajamaan vehkeitä, että ei semmoisia isompia investointeja ollut niin kyllähän sitä tietysti pikkuisen ajattelee sitten, että tätä oltiin ajamassa alas tätä touhua, että kyllähän tässä suurin syy oli tuo puuvirtahomma, kun naapuri ilmoitti, että isot tehtaat tulee niin sittenhän puun kulutus tällä alueella kasvaa niin tuota,*

*ja sitten Oulukin muuttui sitten se toinen kone ainakin kartongille, että sielläkin lisääntyi se puun kulutus. Kyllähän se vähän haiskahtaa, että nämä kolme suurta metsäteollisuuskonsernia, niillä on joku sopimus, että vähennä sinä nyt niin he vähentää ens vuonna, kun näitä tuli näitä ja näitä niin että. Niillä on semmoinen salainen sopimus, että lopetetaan aina sieltä vuorotellen.”*

Työntekijän kuvaus ilmentää epäluottamusta, joka syntyi paperitehtaiden sulkeutuessa tai vähentäessä työntekijöitä, mutta se ei pienentänyt pettymyksen tunnetta Veitsiluodon tehtaan sulkemisesta.

*”No kyllähän se oli nähtävissä se, että painopaperin käyttöön väheni ja väheni. Veitsiluoton koneille ja muille oli korjausinvestoinnit oli oikeastaan ainoat, mitä emoyhtiöltä tuli. Mittää uudistuksia, kehityksiä, ne oli hyvin minimaalisia, että olihan se nähtävissä se tilanne mihin ollaan menossa. Ja sitte tämä Metsä Fibren iso investointi tuli, niin kyllä kaikki oli sitä mieltä, että se on kaks vuotta maks, kun tuo tehas vielä pyörii. Mutta se tuli ihan yllätyksenä, että se sammutettiin niin nopealla aikataululla. Tuliko siinä sitten Enson päättäjille hätä, että jos tämä korona loppuu. Niin niillä ei oo enää semmosta koronavalttia, että tällä valtilla lopetetaan tuo tehas ja pannaan nuo ihmiset pihalle. Se oli hyvin monissa keskusteluissa oli esillä se, että koronan päähän pantiin tämä tehtaan lopettaminen. Sitte ku oli tehas ajettu alas ja vielä ku joku kone siellä yskähellen kävi. Niin alakokin hurja paperin hinnan nousu. Niin se jotka tietää ja tuntee numeroita sitten siellä syvällisemmin niin se ois tehny jumalatonta voittoa tuo saari loppuillaan”*

Ennen tehtaan lopettamista työntekijöillä on ollut epävarmuuden sävyttämä käsitys Veitsiluodon tehtaan tulevaisuuden näkymistä. Tehtaan lakkauttaminen tuli tehtaassa työskenteleville yllätyksenä ja erityistä katkeruutta aiheutti se, että syy tehtaan sulkemiseen laitettiin koronasta johtuvaksi. Haastateltavan mukaan tehtaan sulkemisen jälkeen paperin hinta kuitenkin lähti nousemaan ja Veitsiluodon paperitehdas olisi tuottanut voittoa. Työntekijä ymmärtää painopaperin kulutuksen vähenemisen ja sen vaikutuksen tilauskantaan. Tehtaan lakkauttaminen irtisanotun mukaan tapahtui ajallisesti liian hätäisesti. Ikääntyneet veitsiluotolaiset ovat antaneet tehtaalle oman työpanoksensa vuosikymmenien ajan ja työ

paperitehtaassa oli koettu merkitykselliseksi. Työpanoksen antaminen koettiin valuvan hukkaan tehtaan lopettamisen myötä.

Työn päättymisen jälkeen haastatteluun osallistuneet ikääntyneet Veitsiluodolla työskennelleet irtisanotut kertoivat niistä tunteista, mitä työn loppuminen herätti. Seuraavassa sitaatissa kuvautuu tuntemus irtisanomisen jälkeisessä ajassa.

*”On siinä nähnyt sen kehityksen ja kaikkea mitä siellä on tapahtunut. Mutta se on vaan ikävää, kun se loppuu. Olisi ollut kiva, että olisi ollut jatkumo ja sitten tavallaan kuitenkin, vaikka antanut työpanoksen sinne pitkälle niin sitten, kun lopetetaan, niin menee vähän hukkaan tuo yrittäminen, mutta nykyään ne vaan tuolla pääkallopaikalla tehdään ne päätökset.”*

Ikääntynyt haastateltava olisi toivonut Veitsiluodon tehtaan toiminnalle jatkumoa. Haastateltavan kertomuksesta kuvautuu pettymys tehtaan päätöksentekoon. Tavoite oli ollut työskennellä eläkeikään saakka. Amerikkalaiset tutkijat Root & Park (2015) havaitsivat, työyhteisön menetykseen liittyvän sekä palkansaajan roolin menettäminen että työkavereiden menetyksen. Työpaikan menetys voi muodostua kriisiksi, joka vaikuttaa terveyteen, suhteisiin ja käsityksiin huoliin tulevaisuudesta. (Mt., 36.)

Ikääntyneen irtisanotun sosiaalinen todellisuus työuran lopussa poikkesi nuorempien työntekijöiden tilanteesta. Seuraavassa sitaatissa haastatteluun osallistunut kuvaa ajatuksia, mitä irtisanomisilmoitus eri elämänvaiheessa olevia irtisanotuksi joutuneissa työntekijöissä herätti.

*”Paljon semmosia hyviä tyyppejä vaan. Olin tosi pettynyt heidän puolestaan. Kuulin tarinoita, kuinka uutinen oli tavoittanut nuoren parin, joka odotti kivijalan kuivumista, että talopaketti on tulossa. Miettivät siinä, kellekkäs tätä taloa sitten rakennetaankaan sitten. Tämmöisiä järkyttäviä juttuja. Mutta omalle kohalle mää ajattelin, että tää oli ehkä jopa vähän helpotus.”*

Kuvauksessa ilmenee, miten veitsiluotolaisten irtisanottujen elämäntilanteet poikkesivat toisistaan. Nuorempien työntekijöiden irtisanominen liittyi elämänvaiheeseen, jossa odotukset

työn jatkumisesta olivat luottavaiset ja talon rakennusprojektiin uskallettiin työn jatkumiseen luottaen ryhtyä.

Työn loppumiseen liittyi pettymyksen tunteen lisäksi myös helpotusta ja tyytyväisyyttä. Helpotuksen ja tyytyväisyyden tunne työn loppumisesta voi kertoa totaalaisesta väsymisestä vuosikymmeniä kestäneeseen fyysisesti raskaaseen vuorotyöhön tehtaassa. Fyysisesti raskaan työn tekeminen on aiheuttanut kuormitusta ja vaikuttanut ikääntyneen työntekijän työssä jaksamiseen ja työkykyyn. Ennen työn loppumista ikääntyneet työntekijät olivat voineet jo haaveilla lopputilin ottamisesta ja eläkkeelle pääsystä.

*”No määhän, minun kohalla ainaki, mää olin tosi tyytyväinen, että loppuu. Määhän jo mietin aikasemmin sitä, että mää en jaksa enää. Et heti, ku on mahollisuutta, niin mää otan lopputilin. Ja mää olin, mulle tää oli ko lottovoitto”*

Tutkimuksissa on havaittu se, miten ikääntyneiden työntekijöiden työuranäkymät ja työkyky vaikuttavat työntekijöiden työn motivaatioon. Eläkeikää lähestyvien joukossa on raskaan ja pitkän työuran tehneitä, jotka haluaisivat päästä eläkkeelle jo ennen virallista eläkeikää. (Myös Lehto 2012.)

*”Kolomivuoro, yötä päivää. No ei se, justhan tästä asiasta itte asiassa puhuttuunki, tästä viikonloppu, ku eihän meillä oo ikinä ollu mitään viikonloppuja. Ku me on oltu töisiä, ja on joskus vappaata ollu, mutta sitä jo sillon vähän niinkö aattelin, mutta nyt se on muuttunu semmoseksi, että se on ihan sama, onko maanantain vai lauantai, kun se päivä on samanlainen”*

Kolmivuorotyössä tehtaalla on määrittänyt työntekijöiden ajankäyttöä vuosikymmenet. Viikonloppuja ei ole ollut, eikä ole ollut niin merkitystä, mikä viikonpäivä on milloinkin. Työn päättymisen jälkeen kalenteriin on vapautunut tilaa, eikä vuorotyö ole määrittänyt työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Työn loppumisen jälkeen arjen rytmi muuttui eikä vuorotyö enää määrittänyt elämää. Seuraava sitaatti kuvaa työn teon rytmiä Veitsiluodossa.

*”Niin, ettei tartte aina kattoo kalenteria, että passaako se nytten. Vuorokalenteria, että oliko mulla töitä, jos mä lähen vaikka kahen kuukauven päästä josaki käymään. Oli mulla, nyt ei tartte muuta ko varata ja lähtee.”*

Työn loppuminen kuvautuu työstä vapautumisena. Tämä voi kertoa jotain myös siitä, miten paljon vuorotyö on sitonut vuosikymmeniä tehtaalla vuorotyötä tekevän sosiaalista järjestystä. Työn päättymisen jälkeen kalenteria ei enää sido työvuorot, ja elämän suunnittelu ilman työelämään liittyviä aikatauluja tuo elämään vapautta. Työn loppuminen ei näyttäydy vain kielteisenä elämäntavan ja elämäntyön päättymisenä, vaan työn loppumiseen liittyy myös myönteisiä asioita eikä työn loppumisen jälkeen ilman työtä eläminen ole tuntunut siltä, ettei ilman työtä ole elämää. Seuraavassa sitaatissa kuvautuu Veitsiluodolla työskentelyn tavoite.

*”mää ajattelin, että mää saan olla tuolla eläkeikkään asti. Niin kyllähän se vähän, mutta ei se, kyllä se siitä mennee ohi. Ei se sen kummempia oo. Negatiivisia tunteita herättäny”*

Kuvauksessa ilmenee, kuinka irtisanottu oli suunnitellut tekevänsä tehtaalla töitä eläkkeelle siirtymiseen saakka. Elämänsuunnitelman muutokseen oli jo sopeuduttu.

Myös Voikkaan joukkoirtisanomisten paikallisia vaikutuksia tutkineiden mukaan taloudellisten tekijöiden sanelupolitiikka on hallinnut vahvasti paperiteollisuudessa tapahtuvia muutoksia. Samaan aikaan työntekijöiltä on odotettu joustavuutta ja työntekijät ovat myös joustaneet. Tulevaisuudessa myös väestön ikärakenteen muutos muuttaa työvoiman tarjontaa Suomessa olennaisella tavalla. (Mamia 2010, 153.)

#### 5.4 Irtisanomisen jälkeistä elämää välitilassa

Conroy & O’Leary-Kellyn (2014, 64) mukaan aiempaan työsuhteeseen liittyvästä ammatillisesta roolista irtautumiseen voi liittyä työhön liittyvän identiteetin menetyksen ohella muutoksia muissa rooleissa. Työpaikan menetys joukkoirtisanomisen tai toimipaikan lakkauttamisen seurauksena on inhimillinen tragedia erityisesti pitkään samassa työpaikassa työskenneelle. Vilma Hänninen on todennut (1991, 348–355) on myös todennut työpaikan menetyksen tapahtumana katkaisevan elämän vakiintuneen kulun. Pyöriän (2020, 125)

mukaan, vaikka työurat ovat pidentyneet, ikääntyneillä työntekijöillä on riski päätyä työvoiman ulkopuolelle ennenaikaisesti. Seuraavissa aineisto-otteissa kuvautuu päivittäinen selviytymisen strategia ja päivä kerrallaan selviytyminen.

*”Onhan se kuitenkin melkoinen elämänmuutos, mutta kun on vieläkin pahempia asioita niin se sitten tämä ei sillä lailla tunnu tai osaa sisäistää. Päivä kerrallaan pitää vaan mennä tässä eteenpäin.”*

*”ei tarvi lähtiä välttämättä aamusella enää tuonne yhtiöön”*

Jokapäiväisen elämän rytmi on muuttunut työn loppumisen jälkeen. Muutos katkaisee ajan sekä ihmis- ja kiintymyssuhteiden jatkuvuuden, rikkoo käsitykset itsestä, toisista, perususkomukset maailmasta, tulevaisuuden odotukset sekä merkityksellisyyden ja mielekkyyden kokemuksen. (Poijula 2003, 25.)

Kun työn menettää ilman ennakkovaroitusta ja vastoin omaa tahtoaan irtisanomisen, siirron, lomauttamisen, työpaikkaonnettomuuden tai ”vapaaehtoisien” eläkejärjestelyjen vuoksi tilanne herättää tunteita. Irtisanottu voi kokea ristiriitaa jättäessään työyhteisön ja työtoverinsa. (Poijula 2003, 26.) Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaa työuraansa sekä työn ja yhteiskunnan välistä suhdetta.

*”Mutta kyllä se aina tulee mieleen, että minä oon kuitenkin lähteny sen yli 40 vuotta pääsääntöisesti joka aamu töihin arkipäivisin. Ja joskus, hyvin paljon viikonloppusinkin. Niin enköhän minä oo osuuteni tehny.”*

Veitsiluodon paperitehtaalle on lähdetty töihin vuosikymmeniä. Irtisanotun kuvauksessa ilmenee, miten työn loppuminen koetaan päättävän myös yhteiskunnalliset velvoitteet. Yhteiskunnan eteen on oma osuus tehty ja tämänhetkinen sosiaaliseen asema on ansaittu. Työuran kannalta tärkeät vaiheet ovat jo taakse jäänyttä elämää. Seuraavassa sitaatissa haastatteluun osallistunut irtisanottu pohtii tulevaisuudessa työn tekoa ja mikä vaikutus iällä on työllistymisen kannalta.

*”Kyllähän se on vähän silleen, että ei ole enää sillä lailla hirveää työpaloa, että lähtisi johonkin pidemmäksi aikaa, tuota tuo.. Eihän näitäkään hommia*

*enää tälle iälle oikeestaan ole enää tarjolla, eikä ole itelläkään niin hirveää paloa enää, että kyllä se vähän lannisti tuo homma, ettei enää kovin haluaisi lähteä mihinkään kauemmaksi eikä tässä kyllä lähellä ole. Tuolla on paljon nuoria tähän, osa on mennyt kauemmaksikin sitten Imatralle ja vaikka mihinkä asti, että se on aika kova ajaa sitten, jos sinnekin lähtisi, niin sitten ajaa tuota väliä. Eiköhän se oo vähän niinku nuoremmille tarkoitettu, mutta tämä yhteiskunta sen verran yrittää, että pitäis painaa vaan ja eläkkeitä ei tarvisi maksaa, mutta menee sitä eläkeikää kauemmaksi ja kauemmaksi. Tuntuu vaan, että ihmiset on materialistunut ja kaikkia apuvehkeitä tullut ja tämmöisiä, että sitten pitäisi vielä olla töissä, että ei saisi nauttia siitä eläkkeellä..”*

Ikääntynyt haastateltava pohti, ettei tunne enää paloa työelämään. Työnpalon puuttumiseen voi vaikuttaa se, ettei paperiteollisuuden töitä ole ikääntyneille työntekijöille tarjolla. Harvat Suomessa sijaitsevat työpaikat edellyttäisivät paikkakunnan vaihtoa tai kahdella paikkakunnalla elämistä. Kuvauksessa ilmenee haastateltavan käsitys siitä, mitä ikä merkitsee työn hakuun ennen eläkeikää. Seuraavassa sitaatissa haastateltava nostaa esiin työhallinnon silti edellyttävän työnhakuun.

*”En tiää mikä on, mutta ei se tästä oo vieläkään parantunu sitte, että vuorotöihin mä en enää ikinä lähe, en. Se on nyt loppu kyllä. Ja sitte ku se oli niin, meille sanottiin, että meidän ikäluokka kohta pääsee siihen putkeen niin sanotusti. Että meillä ei oo mittää hättää. Mut sitten tuo TE-toimisto niin nyt alakaa meitä painostaa, että pittää hakia töihin.”*

Vuosikymmeniä jatkunut raskas vuorotyö on jättänyt jälkensä ikääntyneen irtisanotun jaksamiseen. Haastateltavan kerronnassa ilmenee uupumusta työelämää kohtaan eikä paloa työelämään ole. Myös ikään liittyvät tekijät ja toive eläkeputkeen pääsystä kertovat, ettei korkea ikä ainakaan edistä tai innosta työnhakuun.

Työura Veitsiluodossa ajateltiin kestävän eläkeikään saakka. Työskentelyä ei horjuttanut 1990-luvun lamakokemukset eikä vuoden 2008 talouskriisi. Niinpä haastateltavilla ei ole kokemusta työhallinnossa asioimisesta. Usein haastateltava asioi ensimmäistä kertaa työvoimatoimistossa.

*”kun ite ei oo koskaan ollu ennen tätä työvoimatoimiston asiakkaana”*

Kokemus työvoimatoimistosta asioimisesta on vieras. Pitkäikäisen työuran aikana ei ole tarvinnut työnhakuun liittyviä taitoja, ansioluettelon tekoa eikä osallistua alati muuttuviin työnhakijaa velvoittaviin aktivointitoimiin.

*”No en mää sitäkää sano, että enkö haluais. Mutta kulluu mulla aika näinki. Mutta taas jotaki kevyttä, puolipäivä hommaaki ehkä vois tehdä. Mutta se, että sillä tekemisellä pittää olla sisältöä, minä en ala siihe, että minä oon jossain aurasviittana seison neljä tuntia päivässä ja lähen siitä kotia. Sillä työllä pittää olla merkitystäki, eikä se oo vaa pelekkää täytehomma”*

Puheessa ilmenee työn merkityksellisyyden tärkeys haastateltavalle. Tutkijoiden mukaan ikääntyneet työttömät ovat tilanteessa, jossa työn merkitystä on mietittävä uudestaan. Työssäoloaika on pidentynyt työuran loppupäästä, yli 55- vuotiaiden työllisyys on kasvanut neljänneksellä vuosituhanen vaihteesta. Vanhempien ikäluokkien syrjintä työelämässä on kuitenkin tavanomaista. Suuri ikäluokka, joka on jättänyt jälkeensä pienen ikäluokan, on päässyt paremman eläketurvan piiriin, kun taas hyvinvointiyhteiskunnan rakentaneen ja sodan käyneen sukupolven eläkkeet ovat jääneet pieneksi. (Näre & Näre 2022, 327–328.)

Root & Park (2016, 34–35) havaitsivat, miten yli 50-vuotiaana tai vanhempana oli vaikea palata takasin työnhaun työn haun kautta. Tämä johtuu siitä, että yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden tilannetta vaikeutta työnantajien näkemys, jonka mukaan he ovat liian vanhoja palkattavaksi ja liian nuoria eläkkeelle. Siirtymävaiheen työntekijät olivat odottaneet eläkkeelle pääsyä tehdastyöstä, mutta työpaikan menetys pakotti heidät muuttamaan suunnitelmiaan. (Mt., 35.)

Myös Melin & Mamia (2010, 147) havaitsivat, miten suuri vaikutus iällä on irtisanomisen jälkeiseen työllistymiseen. Jo tuolloin ikä rajoitti työllistymisen mahdollisuuksia. Iäkkäämmät työntekijät eivät olleet halukkaita uudelleen kouluttautumaan. Myös työnantajat eivät mielellään palkanneet ikääntyneitä työntekijöitä. Vanhemmissa työntekijöissä näkyi myös työhön ja kotiseutuun sitoutuminen, jonka vuoksi uuteen työuraan siirtyminen oli vaikeaa. Muuttohalukuuden puuttumisen vuoksi uusi työ tulisi löytyä kotiseudulta (mt., 147.)



Eriksonin (2017, 113) mukaan suomalaisen yhteiskunnan asenteet ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan muuttuivat 1980- ja 1990-luvulla. Tutkijoiden mukaan ikääntyneiden työmarkkinoille työllistyminen on vaikeaa. Mitä ikääntyneempi työtön on, sen vaikeampaa on työllistyminen. Ikääntyneen työmarkkina-asema on kaksijakoinen. Aikaisempaa suurempi osa on säilyttänyt vakaan työmarkkina-aseman, mikä on nähtävillä myös työllisyysasteessa. Samanaikaisesti osa ikääntyneistä on kokenut ikäsyrrintää työelämässä, on työttömänä tai kohtaa ongelmia työnhaussa. (Myrskylä 2017, 4; Viitasalo 2015, 14.) Seuraavassa sitaatissa kuvataan käsitystä työllistymisen mahdollisuudesta ikääntyneenä.

*”Katon ihan säännöllisesti kyllä työpaikkoja ja tämmösiä, mutta ei semmosta sanotaan, että yli kolmekymmentä vuotta paperiteollisuudessa ollu. Metsä Fibrille ei oo mittää asiaa ennää tämän ikäsenä, nythän tulee ikä ja terveysrajotteet tulee vahvasti vastaan. Mutta kun ne ite tiedostaa niin se ei tunnu ollenkaan pahalta. Että tuolla ois hyvä paikka, mutta pittää sitte miettiä myös sitä, että pystynkö minä sitä 100 prosenttisesti hoitamaan, mikä on työnantajan halu. Ku se palakkaa siihen työntekijän niin se on sitte 100 prosenttinen se työntekijä.”*

Kuvauksessa käy ilmi, miten haastateltu etsii avoimia työpaikkoja säännöllisesti, vaikka terveydessä voi aiheutua rajoitteita työn tekemiselle. Hän ei halua tilannetta, jossa hänen työpanoksensa ei täytä työnantajan odotuksia. Järnfeldtin ym. (2022, 30) tutkimuksen mukaan suurin osa työnantajista arvioi, että terveyden ja toimintakyvyn ongelmat ovat heille este yli 55-vuotiaan palkkaamiselle.

*”sitä ei oo oikeestaan enää, mutta sitten pääsee lisäpäiville, kun ne on -62 syntyneet ja tämmöiset, että ne ei kuitenkaan putoa peruspäivärahalle. Semmoista siinä, mutta kyllähän se näyttää, että ne painostaa niitä vanhempia, että pitäisi hakea johonkin töihin.”*

Kuvauksessa nousee haastateltavan käsitys siitä, miten yhteiskunta painostaa iäkkäitä työttömiä työnhakuun. Myös kohdennetut politiikkatoimet tavoittelevat ikääntyneiden työttömien avoimille työmarkkinoille työllistymistä. 1.1.2023 astui voimaan laki, jossa peruspäivärahan lisäpäivät poistuvat vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneillä. Vuonna 1964 syntyneillä peruspäivärahan lisäpäivien ikäraja nousee 62 vuodesta 64 vuoteen. (Kela 2023.)

Tomi Kyyrän ja Hanna Pesolan (2020) tutkimuksen mukaan pidennetyllä oikeudella työttömyysetuuteen on huomattava vaikutus työuraan viimeisinä vuosina. Tutkijat havaitsivat pidennettyjen etuuskien ikärajan noston kahdella vuodella 55- vuodesta 57-vuoteen lisänneen keskimääräisiä työssäolokuukausia 10 vuoden aikana seitsemännellä kuukaudella. (Mt., 20.) Kuitenkin useiden tutkimusten mukaan ikääntyneet ovat kokeneet työmarkkinoilla ikäsyrijintää (Pärnänen & Julkunen 2005; Vaahtio, 2002; Viitasalo 2015). Kohdennetuilla politiikkatoimilla, kuten eläkeputken poistolla ja muutoksilla lisäpäiväoikeuteen tavoitellaan ikääntyneiden työllisyysasteen nousua. Toisaalta useista tutkimuksista tiedetään, miten ikääntyneiden reitit työelämän ulkopuolelle siihen mahdollistavan sosiaaliturvan avulla ovat ohjanneet yrityksiä ikääntyneiden irtisanomisiin (Julkunen 2003; Ilmarinen 2005; Kyyrä & Pesola 2020.) Useiden tutkimusten mukaan vaikuttaisi siltä, että ikääntyneet työnhakijat ovat vaikeassa tilanteessa kohdennettujen politiikkatoimien iän, työkyvyn ja työnantajien asenteiden vuoksi. Työuria pitäisi jatkaa, mutta samalla ikääntyneisiin kohdistuu ikään ja työkykyyn liittyviä asenteita ja mielikuvia.

*”Mutta jotenkin mulle on tullu nyt kauhea kammo työtä vastaan. Tuntuu, että mä en haluu mä ihän pelekään. En mää tiä mikä, mistä se johtuu, että mulla on tullu kauhea peleko, että mää jou-un töihin”*

Kuvauksesta ilmenee pelko työelämää kohtaan. Tämä voi kertoa siitä, että edeltävä työura oli raskas kokemus. Haastateltavan kuvauksesta kuvautuu motivaation puute työllistymiseen. Tämä herättää pohtimaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat motivaatioon työllistymiseen. Eriksonin (2017, 120–21) mukaan hyvinvoinnin näkökulmasta on merkitystä, millaisia tunteita ja ajatuksia ikääntyneet kokevat viimeiset työvuotensa ja liittävät ne aiempiin vuosiin ja koko elämään. Useita vuosikymmeniä kestänyt työura veitsiluodon paperitehtaalla lopetti samalla myös kiinnostuksen työllistymiseen.

### 5.5. Hakeutuminen palkkatyön ulottumattomiin

Jolkkoinen ym. (2016, 59–60) nostivat esiin, että talouden ja työllisyyden suhteen hyvään aikaan ja toimipaikan lakkauttamisen jälkeen työnsä menettäneet pääsivät useamminkin takaisin vahvan työllisyyden uralle toisin kuin ne, jotka menettivät työpaikan lama-aikana. Koulutus ja sukupuoli eivät selittäneet työmarkkinoille kiinnittymisen eroja eri ajankohtina. Ikä kuitenkin osoittautui kriittiseksi tekijäksi. Ikääntyneet työpaikan menettäneet sijoittuivat nuoria

harvemmin vahvan työllisyyden uralle myös talouden hyvinä aikoina ja poistuvat nuoria useammin nopeasti pois työelämästä. (Mt.,)

Seuraavassa sitaatissa kuullaan irtisanotun veitsiluotolaisen käsitys, miten ikääntyneitä työntekijöitä kohdellaan työmarkkinoilla. Kertomuksessa ilmenee käsitys nuorempiin ikäluokkaan keskittymisestä ja suunnitelmasta päästä iäkkäistä työntekijöistä eroon.

*”ne vähän jätettiin siitä, että te olette siellä niin keskitytään tähän nuorempaan porukkaan ja mähän pääsin tuonne Metsäbotniaan töihin, mutta kyllähän sielläkin käypi, kun saadaan se uusi tehdas ja ajetaan jonkun aikaa kummallakin tehtaalla ja sittenhän se tulee, epäilen, että tulee YT:t ja sieltä palkataan kaikki semmoiset ihmisistä parhaimmat, varmaankin pannaan eläkkeellä olevat äijät tai ihmiset pois, olettaisin. Niinhän se on meilläkin tehty, kun ykköskone lopetettiin niin siinä tuli YT:n ja sitten tietenkin ketkä pääsi putkeen..”*

Kuvauksessa ilmenee, miten eläkeikää lähestyville ei tehtaissa ole työtä tarjolla, vaan työnantajat toivovat ikääntyneiden työntekijöiden pääsyä pois työelämästä. *Työnantajien mielikuvia yli 55-vuotiaista työntekijöistä* -tutkimus (2022, 67) jakaa ikääntyneen irtisanotun käsityksen siitä, miten osa työnantajista oli arvioinut yli 55-vuotiaiden olevan heikompia kuin työntekijät keskimäärin muun muassa terveyden, toimintakyvyn, uusien asioiden oppimisen suhteen ja kyvyssä sopeutua muutokseen. Ikääntynyt irtisanottu tunnistaa työnantajien suhtautumisen ikääntyneeseen työvoimaan. Aikaisemmin yhteistoimintaneuvotteluissa ikääntyneille työntekijöille tarjottiin työttömyysputkea reitiksi eläkkeelle. Edellisen hallituksen päätöksellä työttömyysputki poistettiin, jotta ikääntyneiden työllisyysaste nousisi. Seuraavassa sitaatissa haastateltava pohtii eläkeiän nostamisen merkitystä ikääntyneen työuralla.

*”Niin ja nyt kuitenkin tuossa kun on osastoja vaihtanu ja sillä lailla, niin eläkeikä, ei ois saanu nousta, mutta on nostaneet kuuteen viiteen. Ja oli kuulemma menny sopimuspaperit hukkaan, mutta se nyt on, se on Enson herrojen ongelma se. Jos siellä joku tuli siitä onnelliseksi, niin se on ihan*

*sama. En määhän kuitenkaan ehtiny kuuteenkymmeneen vuoteen asti, kuuskymppiä vuotiaaks asti olla Ensolla töissä.”*

*Vanhuuseläkeiän nousun vaikutus työllisyyteen ja muihin työmarkkinatiloihin* -tutkimus (2022) vahvistaa sen, miten vuoden 2017 vanhuuseläkeiän nousun työllisyysvaikutus on ollut merkittävä. Iäkkäiden työllisyysasteen ohella on noussut iäkkäiden työttömyys, työkyvyttömyys ja työvoiman ulkopuolisuus. Suurin osa työttömyyden lisääntymisestä vanhan ja uuden eläkeiän välillä liittyy siihen, että työttömät ovat työttömänä pidempään. Näin on myös työkyvyttömyyden kanssa (mt.) Eläkeiän nousu ei siis ole vähentänyt ikääntyneiden työttömyyttä, sillä ikääntyneiden työttömien on ennen eläkeikää vaikeampaa työllistyä ja toisaalta ikääntyneet työttömät eivät pääse eläkkeelle eläkeiän nousun ja eläkeputken poiston vuoksi. Seuraavat haastateltavat kertovat väsymisestään työelämää kohtaan.

*”No määhän, minun kohalla ainaki, määhän olin tosi tyytyväinen, että loppuu. Määhän jo mietin aikasemmin sitä, että määhän en jaksa enää. Et heti ku on mahollisuutta, niin määhän otan lopputilin. Ja määhän olin, mulle tää oli ko lottovoitto.”*

*”No eihän mulla, ei mulla oo mitään kiinnostusta enää työllistyä”*

Haastateltavien kuvauksissa ilmenee työn loppumisen helpotus. Julkusen & Pärnasen (2005, 175) mukaan sairaudet ja koettu terveyden menetys vaikuttavat kahdella tavalla. Sairaudet ja terveys rajoittavat työssä jaksamista ja muistuttavat elämän rajallisuudesta ja saavat toivomaan eläkkeelle siirtymistä riittävän hyvässä kunnossa elämästä ja maksetusta eläkkeestä nauttimiseksi (mt., 175.)

Raskaasta tehdastyöstä irtisanoutuminen on käynyt haastateltavien mielessä jo aikaisemmin. Ikääntyneiden kuvauksissa ilmenee väsymystä vuosikymmeniä kestäneeseen tehdastyöhön. Eläkepakoa on pidetty osoituksena työn sietämättömyydestä. (Julkunen 2005, 301).

*”Aivan hirveitä. Musta tuntuu nyt että nyt kun määhän pääsin tuolta yhtiöstä pois, että työelämästä. Että nyt määhän pystyn nauttimaan elämästä. Että se on ollu vuosikausia tuota yhtä työtä ja väsymystä. Että nyt saa olla kotona ja tehdä”*

*”Ei oo mittää. Mää en ennää näitä työasioita, mää en halua ees lukia ees mittää. Että mää oon jotenkin niin, mää haluan ne ihan unohtaa kaikki. Täytyyhän sitä olla tyytyväinen kun rakennellaan uusia, niin kun tuohon Veitsiluotoonkin pitäis tulla. Mut en mää ossaa ilota siitä kyllä yhtään. Onhan se nuorille hyvä. Mutta itestä tuntuu, että ei. En jaksa miettiä ees ennää tuommosia”*

Työelämän ulkopuolelle siirtyminen toi edellisille haastateltaville helpotuksen tunteen elämään vuosikausia kestäneen väsymyksen jälkeen. Vuosikymmenet veitsiluodon tehtaalla kuluttivat irtisanottujen voimat loppuun, ja yhtiöstä pois pääsy tuntui vapauttavalta. Seuraavassa sitaatissa haastateltava kertoo käsitystä iän vaikutuksesta työllistymiseen.

*”Mutta en minä usko, että ne kuuskymppisiä ennää alakaa työllistämään kovinkaan. Kyllähän ne ottaa nuita nuoria. Välillä tuntuu että turha peleko että joutus töihin.”*

Ilmarinen (2006, 384) kirjoitti lähes 20 vuotta sitten, että varhennettu eläköityminen on usein työntekijöiden suunnitelmissa eläkeuudistuksesta huolimatta. Työntekijöistä noin puolet pitivät 60-vuoden eläkeikää sopivana. Vanhat käsitykset ja eläkeikäkötötumukset ovat vaikuttaneet ihmisten ajatuksiin, vaikka yksilöllisimpiä ja joustavampia vaihtoehtoja olisi saatavilla. (Mt., 384.) Suomalaiseen eläkejärjestelmään on tullut vuoden 2006 jälkeen lukuisia muutoksia, joiden tavoite on ikääntyneiden työurien pidentäminen. Esimerkiksi eläkeiän nostaminen, työttömyyseläkeputken poistaminen ja työttömyysturvan lisäpäiväoikeuden ikärajan nostaminen. Vuoden 2017 uudistuksen mukaan vanhuuseläkkeelle voi siirtyä iän alimman vanhuuseläkeiän ja vakuutuksen yläikärajan välillä. Vanhuuseläkkeen alaikäraja nousi 63 vuodesta 65 vuoteen 3 kuukautta jokaista ikäluokkaa kohti, jonka jälkeen se sidotaan elinajan pitenemiseen. (Eläketurvakeskus 2023.) Haastateltava kuvaa, miten yhteiskunnan vaatimukset ja nykyinen eläkejärjestelmä kannustaa työuran jatkamiseen.

*”mutta tämä yhteiskunta sen verran yrittää, että pitäis painaa vaan ja eläkkeitä ei tarvisi maksaa, mutta menee sitä eläkeikää kauemmaksi ja kauemmaksi”*

Haastateltavan mukaan eläkeiän noston tarkoitus on säästää eläkkeiden maksamisessa. Julkusen mukaan (2003, 242) vanhuuseläkkeelle siirrytään usein harmaan vyöhykkeen kautta ennen varsinaista eläkeikää. Yleinen eläkeikä on noin 65-vuotta, johon liittyy poikkeuksia kuten ammatilliset eläkeiät ja työkyvyn menetykseen perustuvat eläkkeet. Seuraavissa sitaateissa haastateltavat kertovat ajatuksista työelämästä irrottautumiseen.

*”Kyllähän sitä on tullu mietittyä ja silloin varsinkin kun se tuli heti se ensimmäisenä se, niin sen jälkeeen sitä oli se, että eihän tästä enää mihinkään. Ensimmäisenhän sitä rupes tutkimaan mahdollisuuksia eläkeputkeen. No se kaatu heti, sitte työkyvyttömyyseläkkeelle, no se oli kaatunu jo kaks vuotta aikasemmin. Sen tiesi, että sinne ei oo asiaa. Niin sen tiesi, että nyt mennään näillä ja katotaan sitte, että jos joku armosta armahtaa, mutta kun rupes, ei sitä ees tarttenu kauan mieltä kun pani realiteetit putkeen siinä. Että ei minusta oo kellekkään töihin. Niin se on heleppo sisäistää se itellekin, että näillä mennään”*

*” minä oon päättäny, että minä en... eikä minusta tuu enää työkykystä ”*

Edellisistä kuvauksista nousee esiin ajatukset työelämästä poispääsyyn. Sitaaateissa haastateltavat kuvaavat yhteiskunnan vaatimuksista ikääntyneiden työssä jaksamiseen ja eläkkeelle siirtymisen vaikeutumiseen. Julkunen (2003, 194) kiinnitti huomion eläkehakuisuuden tarkasteluun työelämän työnnön ja eläkkeen vedon avulla. Useat tekijät työntävät pois työstä: liialliset vaatimukset suhteessa tekijään, epävarmuus omasta asemasta, koettu vähättely ja riittämättömyyden tunne. (Julkunen 2003, 194.) Eriksonin (2017, 118) mukaan biologiseen vanhenemiseen kuuluu fyysisen terveyden ja toimintakyvyn heikkeneminen ja tämä vaikuttaa ikään ja siihen, miten selviytyy ympäristön vaatimusten kanssa, työkykyisenä ja työtehtävissä.

## 6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän tutkielman tutkimuskysymyksenä oli, millaisena ikääntynyt irtisanottu työntekijä kokee ja merkityksellistää asemaansa työmarkkinoilla tehtaan sulkemisen jälkeisessä liminaalitulassa? Ikääntyneiden irtisanottujen vuosikymmeniä kestänyt työura päättyi irtisanomisen jälkeiseen välitilaan. Välitilateorian mukaan välitilalla tarkoitetaan muutosvaihetta, jossa yksilö jäsentää identiteettiä eletyn menneisyyden, nykyisyyden ja vielä tuntemattoman tulevaisuuden välillä. Veitsiluodolla työskennelleiden ikääntyneiden työntekijöiden työuran päättyminen tehtaan sulkemiseen johti irtisanotut työntekijät välitilaan. Välitilassa ei ole vielä selkeytynyt, mihin suuntaan tulevaisuus muotoutuu. Tulevaisuuden suhteen on haaveita, unelmia ja erilaisia odotuksia riippuen jokaisen yksilön ainutlaatuisesta elämäntilanteesta irtisanomisen jälkeen. Tutkimuksen tarkoituksena oli nostaa esiin ikääntyneiden veitsiluotolaisten kokemus paperitehtaan loppumisesta ja oman pitkäaikaisen työuran päättymisestä paperiteollisuudessa.

Tutkimukseni kiinnittyy hermeneuttisfenomenologiseen metodologiaan. Tähän tutkielmaan haastattelin kuutta vuosikymmeniä veitsiluodon tehtaalla työskennellyttä ikääntynyttä irtisanottua. Haastatteluun osallistuneet ikääntyneet irtisanotut työntekijät valikoituivat Irtisanomisesta selviytymiseen -hankkeen avulla. Haastateltavat sitoutuivat haastateltaviksi ja haastattelut toteutettiin avoimena teemahaastatteluna. Haastattelujen toteutuksessa hyödynsin avointa teemahaastattelua. Teemojen avulla haastateltavat kertoivat työurastaan Veitsiluodolla, irtisanomisen kokemuksesta ja tulevaisuuden suunnitelmista. Haastattelut sujuivat suunnitellun aikataulun mukaan sovitusti ennen juhannusta 2022. Haastattelutilanne oli luonteeltaan vuorovaikutteinen ja jokainen haastattelu oli yksilöllinen ikääntyneen irtisanotun kertomus kokemuksesta työskennellä paperitehtaalla vuosikymmeniä. Haastattelun vuorovaikutusluonne on kahdensuuntainen ja minulla haastattelijana oli oma osuuteni haastattelutilanteen onnistumiseen. Haastattelut nauhoitettiin, joka loi oman osuuden haastattelutilanteen rentouteen. Haastatteluun osallistuneet eivät ehkä kertoneet kaikkia ajatuksiaan ja tunteitaan mitä ennakoimaton työn loppuminen aiheutti. Haastattelijana olin kuitenkin tapahtumasta ulkopuolinen ja vieras. Aineiston analyysi sujui aineistosta esiin nousseiden teemojen pohjalta. Koen, että aineiston analyysi oli onnistunut ja aineistosta nousi ikääntyneen irtisanotun kokemus työn päättymisestä esiin.

Seuraavaksi tarkastelen tutkimuksen tuloksia ja pyrin vastaamaan tutkimuskysymykseen tutkimusaineistosta nousevien teemojen kautta tiivistetysti.

Paperitehtailla on ollut suuri merkitys alueellisesti ja paikallisesti, niin yksilö kuin yhteisötasolla. Paperitehtaalla työskentely on merkinnyt työntekijälle vakituista työpaikkaa eläkeikään saakka. Tehtaassa työskentely, sosiaaliset suhteet, harrastukset ja vapaa-aika on kietoutunut yhteen ja lisännyt yhteenkuuluvuuden tunnetta. Paperitehtaalla työskentely on ollut ylisukupolvista ja uravalintaa on periytynyt isältä pojalle. Tehdas oli tuonut leivän pöytään eikä näköpiirissä ollut tehtaiden alas-ajo ja lakkauttaminen. Kuten Aaltonen (2022, 93.) on kuvannut, paperitehtaan piipun juurelle on työntekijät juurtuneet. Paperitehtaat ovat syntyneet lähelle raaka-aineita ja tehdaspaikkakunnille paperitehtaiden alkuajoista alkaen on rakentunut tehdasyhteisöjä tehtaalla työskentelevien perheiden muodostumisen vuoksi. Perheet ovat tarvinneet asuntoja, kouluja ja terveydenhuollon palveluita. Paperitehtaalla työskenteleminen on lisännyt työntekijöiden hyvinvointia monen tilivälien kautta. Ennen fuusioitumisia, Veitsiluodolla oli vahva yhteisöllisyyden kokemus, ja ikääntyneet työntekijät kuvasivat, miten Veitsiluodolla työskentelyssä työn tekeminen koettiin työskentelyksi omassa yrityksessä. Veitsiluodolla työskentelyyn liittyi vahva paikallinen identiteetti ”veiskalaisuus” Ikääntyneet, lähes koko työuransa Veitsiluodolla työskennelleet irtisanotut olivat sitoutuneita työskentelemään tehtaassa ja tehtaassa työskentely oli osa sosiaalista identiteettiä ja elämäntapaa.

Haastateltavat kertoivat, miten Veitsiluodon fuusioituminen vaikutti heikentävästi yhteisöllisyyden kokemukseen. Fuusioitumisen seurauksena päätöksenteko muuttui näkymättömäksi ja byrokraattiseksi. Fuusioitumisen myötä katosi tunne työskentelystä omassa yhtiössä, sillä fuusioituminen muutti toimintaa isommaksi ja kankeaksi. Haastateltavat kertoivat fuusioitumisen vaikuttaneen myös palkkakehitykseen eikä ylitöihin enää kannattanut jäädä. Ennen fuusioitumista Veitsiluodossa tehtiin päätöksiä nopeasti, mutta fuusioitumisen jälkeen päätäntävalta karkasi kauaksi paikallisesta tehtaasta. Päätäntävallan siirtyminen kauemmaksi vaikutti siihen, ettei sitä pystynyt paikallisesti hallitsemaan.

Työn päättymisen jälkeen ikääntyneet irtisanotut ajautuivat välitilaan menneen työuran ja avoimen nykyisyyden väliin. Välitilassa ikääntyneet irtisanotut nostivat esiin erilaisia tunteita työn päättymiseen liittyen. Paperitehtaalla työskennelleet ovat nähneet paperiteollisuuden muutokset ja niiden vaikutukset työntekemiseen. Veitsiluodon tehtaalla oli tarkoitus



työskennellä eläkeikään saakka. Haastateltavien kuvauksissa nousee esiin samankaltaisia asioita, kuten aikaisemmissa irtisanomistutkimuksissa on havaittu (mm. Poijula 2003). Työpaikan ja työyhteisön menetys aiheutti ristiriitaisia tunteita ikääntyneille irtisanotuille. Eläkeiän kynnyksellä irtisanotuksi tuleminen nosti esiin ikääntyneissä irtisanotuissa pettymyksen ja katkeruuden tunteita. Katkeroitumista ja pettymyksen tunnetta aiheutti se, ettei omalle elämäntyölle ollut enää jatkumoa. Tämä kuvaa ikääntyneiden veitsiluotolaisten tunteita siitä, miten merkitykselliseksi ja arvokkaaksi Veitsiluodossa työskentely koettiin. Ikääntyneet veitsiluotolaiset olivat koko työuransa vahvasti sitoutuneita ja motivoituneita työskentelemään paperitehtaassa, jossa oli ”oman yrityksen” ja vahva yhteenkuuluvuuden tunne. Katkeruuden tunteeseen saattoi vaikuttaa myös esitystapa, jolla tehtaan lopettamisesta veitsiluotolaisille kerrottiin. Tehtaan lopettamisen osasyiksi nimettiin korona ja siitä johtuva paperin kysynnän vähentyminen.

Työn päättymisen jälkeen haastateltavien kuvauksista ilmeni, miten arjen rytmi muuttui, kun vuosikymmenten tehdastyö ei rytmittänyt arkea. Alkuun työn loppumista on vaikea sisäistää ja työn loppumisen jälkeen elämää eletään päivä kerrallaan. Työn päättymiseen kytkeytyvä elämäntavan muutos on iso. On totuttava siihen, ettei aamusella tarvitse lähteä yhtiöön. Haastateltavien kuvauksissa nousi esiin se, miten oma panos yhteiskuntaan on annettu usean vuosikymmenen kestäneen työuran aikana. Työn loppumiseen liittyi myös helpotuksen tunteita. Fyysisesti raskas vuorotyö paperitehtaalla on jättänyt jälkensä ikääntyneisiin irtisanottuihin ja heidän työkykyynsä. Ikääntyneiden irtisanottujen pohdinnoissa nousi esiin myös eläkkeelle pääsy ja työn teon lopettaminen. Ikääntyneiden veitsiluotolaisen esiin nostamat ajatukset eivät poikke aikalaisemmin esitetyistä ikääntyneiden toiveista eläkkeelle pääsyyn. (mm. Julkunen 2004; Ilmarinen 2006). Haastateltujen eläketoiveiden taustalla olivat pitkä työura tehtaalla, toimintakyvyn koettu heikentyminen ja korkea ikä, jotka kaikki rajasivat haastateltujen tulevaisuuden mahdollisuuksia ja tavoitteita.

Haastateltavien kertomuksista nousi esiin yksilöllisiä ja toisista poikkeavia käsityksiä irtisanomisen jälkeiseen työmarkkina-asemaan, kuten työuran jatkumiseen, koulutukseen ja elämään työuran jälkeen, liittyen. Ikääntyneet irtisanotut kertoivat, ettei työnpaloa irtisanomisen jälkeen ole varsinkin, kun ikä vaikuttaa vastaaviin töihin pääsemiseen. Ikääntyneiden irtisanottujen kokemus ja käsitys on samankaltainen kuin aikaisemmissa tutkimuksissa esiin nousseet käsitykset (mm Melin & Mamia; Näre & Näre 2022; Root & Park

2026). Irtisanotuksi tuleminen ikääntyneenä ennen eläkeikää myös lannisti ja kokemus jätti jäljen siihen, miten työelämään jatkossa suhtautuu.

Irtisanottujen kuvauksissa nousi esiin myös yhteiskunnan vaatimuksia ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan. Ikääntyneiden työntekijöiden tulisi jaksaa töissä ja eläkkeelle pääsyä on vaikeutettu. Ikääntyneet irtisanotut nostavat esiin työmarkkinoiden ikäsyrrjinnän ja sen, miten vaikeaa on työllistyä ja uudelleen kouluttautua eläkeiän kynnyksellä.

Yksi esiin usein nousseista asioista liittyi ikääntyneen irtisanotun työkykyyn. Haastateltavat kuvasivat, ettei heistä tule enää työkykyisiä. Vuosien vierähtäminen tehtaan vuorotöissä ja ikä on vaikuttanut merkittävästi työkykyyn. Kuvaus vastaa Julkusen ja Pärnasen (2005) tutkimustuloksia siitä, miten sairaudet ja koettu terveys voivat rajoittaa työssä jaksamista. Toive työelämän ulkopuolelle pääsyyn liittyy ikääntyneen työntekijän työkykyyn ja koettuun terveydentilaan, ikääntyneen epärealistisiin mahdollisuuksiin työllistyä eläkeiän kynnyksellä ja alueellisiin mahdollisuuksiin. Mahdollista työllistymistä kohtaan koettiin jopa kammoa. Tehdastyö Veitsiluodossa oli raskasta vuorotyötä, joka oli vienyt vuosikymmenien kuluessa työntekijän voimavaroja.

Eläkeputkeen pääsyn vaikeutuminen tuli useassa haastattelussa esiin. Virallisen eläkeiän kynnyksellä työllistyminen on lähes mahdotonta. Yksi haastatelluista katsoo säännöllisesti osaamistasonsa mukaisia työpaikkoja, mutta pohtii, mahdollistaako oma terveydentila täyden työpanoksen antamisen. Irtisanomisen jälkeisessä välitilassa pohdinnat tulevaisuudesta ovat yksioollisia ja erilaiset pohdinnat välitilassa kuvaavat erilaisia tulevaisuuden odotuksia suhteessa työelämään tai työelämästä poispääsyyn.

Ikääntyneiden haastateltavien kertomuksissa nousee haaveet työelämästä pois pääsyyn. Ikääntyneet kokevat, että heidät halutaankin työntää työelämästä sivuun pois nuorempien tieltä. Ikääntyneille työntekijöille ei löydy töitä työmarkkinoilla ilmenevän ikärasismien vuoksi. Myös työnantajien koettiin toivovan ikääntyneiden työntekijöiden poispääsyä työmarkkinoilta. Tutkimusten mukaan ennen eläkeikää työttömäksi päätyminen ei edistä työllistymistä työmarkkinoille, huolimatta siitä, että viime vuosikymmeninä eläkejärjestelmiin on tehty lukuisia muutoksia, joiden tavoitteena on ikääntyneiden työurien pidentäminen. Haastateltavat kuvasivat, miten yhteiskunta haluaa pidentää työuria, ettei eläkkeitä tarvitsisi maksaa.

Tunnen kiitollisuutta siitä, että haastatteluun osallistuneet ikääntyneet irtisanotut halusivat kertoa kokemuksistaan irtisanomisen jälkeen. Ikääntyneiden irtisanottujen kokemus työn loppumiselle eläkeiän kynnyksellä antoi tärkeää ajankohtaista tietoa työelämän murrosvaiheessa. Jatkotutkimusaihe voisi liittyä siihen, miten ikääntyneiden työntekijöiden uudet kohdennetut politiikkatoimet (eläkeputken poisto) vaikuttavat ikääntyneiden työntekijöiden työuriin ja mitkä tekijät muodostuvat esteeksi ikääntyneiden työntekijöiden työllistymiselle.

## Lähdeluettelo

- Aalto, Seppo (2018) Kapina tehtaalla. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.
- Alasuutari, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus. Tampere: Osuuskunta vastapaino.
- Alasoini, Tuomo, Joensuu Matti, Juvonen-Posti, Pirjo, Järnefelt, Noora, Riekhoff, Aart-Jan (2022) Haasteita ja kehittämistarpeita sosiaaliturvan uudistamiselle. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163973>. Luettu 10.7.2022.
- Aaltonen, Sanna (2022) Paperityöläiset: Solidaarisuuden selkäranka Teoksessa Kantola, Anu, Aaltonen, Sanna, Haikkola, Lotta, Junnilainen, Lotta, Luhtakallio, Eeva, Patana, Pauliina, Timonen, Joonas, Tuominen Pekka (toim.) Kahdeksan kuplan Suomi. Gaudeamus, 91–114.
- Arnkil, Robert (1994) Voimavarat ja verkostot työttömyydestä ja irtisanomisesta selviytymisessä. Tapaustutkimus tehtaasta irtisanottujen selviytymisestä ja viranomaispalveluista. Sosiaalikehitys Oy. Julkaisuja 4. Hämeenlinna.
- Aromaa, Arpo & Koskinen Seppo (2010) Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Teoksessa Aromaa, Arpo & Koskinen Seppo (toim.) Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Yliopistopaino Helsinki, 51–58.
- Bergbom, Barbara, Lantto, Eero, Leino-Arjas, Päivi, Ruokolainen, Mervi, Tarvainen, Kimmo, Varje, Pekka (2020) Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. PunaMusta Oy, Tampere, 60–70. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20työstä%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Beech, Nic (2011) Liminality and the practices of identity reconstrucyion. Human relations 64(2) 285-302. Reprints and permission:sagepub. co.uk/journalsPermissions.nav. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=63c97daed3c4fbded659dd7219fe73d8ea36b020>. Luettu 27.4.2023
- Conroy Samantha A, O’Leary-Kelly (2011) Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery. University of Arkans. Academy of Management Review 2014 Vol 39. No 1.67-87. 67. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2011.0396>. Luettu 9.4.2023
- Daskalaki, Maria & Simosi, Maria (2017) Unemployment as a liminoid phenomenon: Identity trajectories in times of crisis. Volume 71, Issue 9, September 2018, Pages 1153-1178. The Author(s) 2017, Article Reuse Guidelines, 6. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.ulapland.fi/doi/epub/10.1177/0018726717737824>. Luettu 22.4.2023
- Erikson, Tuula (2017) Ikääntyvät ja työhyvinvointi. 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. Jyväskylän yliopisto. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3\\_vaitos16062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3_vaitos16062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 20.8.2023
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino Tampere.
- Eläketurvakeskus (2023) Eläkkeelle siirtymisikä ja työuran pituus. <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/kansainvalista-vertailutietoa/elakeiat/elakkeellesiirtymisika/>. Luettu 1.5.2023
- Elinkeinoelämän valtuuskunta (2019) Työn merkitys suomalaisille: raha, yhteiskunnallinen velvollisuus, itsensä kehittäminen ja yhteisöllisyys. <https://www.eva.fi/blog/2019/11/18/tyon-merkitys-suomalaisille-raha-yhteiskunnallinen-velvollisuus-itsensa-kehittaminen-ja-yhteisollisyys/> Luettu 5.3.2022
- Fellman, Susanna (2019) Miten Suomi muuttui? Teoksessa Laine, Jaana, Fellman, Susanna, Hannikainen, Matti, Ojala, Jari (toim.) Vaurastumisen vuodet. Suomen taloushistoria teollistumisen jälkeen. Gaudeamus Oy. Tallinna, 293–303.
- Granfelt, Riitta (1998) Kertomuksia Naisten kodittomuudesta. Kirjapaino raamattutalo Oy. Pieksämäki.

- Gould, Raija & Polvinen, Anu (2010) Työkyky työuran loppupuolella. Teoksessa Aromaa, Arpo & Koskinen Seppo (toim.) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Yliopistopaino Helsinki, 51–59.
- Haataja, Anita (2007) Viisikymppisten työssä jatkamista ennakoivat tekijät. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72408/Selv200718.pdf?sequence=1>. Luettu 10.7
- Hannikainen, Matti & Eloranta, Jari (2019) Palveluiden ja tulonsiirtojen yhteiskunta. Teoksessa Laine, Jaana & Fellmann, Susanna & Hannikainen, Matti & Ojala Jari (toim.) Vaurastumisen vuodet. Suomen taloushistoria teollistumisen jälkeen. Gaudeamus Oy. Tallinna, 19–38.
- Huhtinen, Aki-Mauri & Juha Tuominen (2020) Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa Puusa Anu & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy, 296–308.
- Hänninen, Vilma (1999) Sisäinen tarina ja muutos. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampere. Tampereen yliopistopaino. Juvenes Print.
- <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67873/951-44-5597-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ilmarinen, Juhani (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö, 79–95, 95–104, 377–388.
- Ikääntyneiden työllisyyden edistämiskeinoja valmistelevalle työryhmän loppuraportti 2019: <https://valtioneuvosto.fi/documents/10623/12045794/ikääntyneiden+työllisyyden+edistämiskeinoja+valmistelevalle+työryhmän+loppuraportti/f43a279c-c7c9-ab4b-4ffb-3e57e15b874b/ikääntyneiden+työllisyyden+edistämiskeinoja+valmistelevalle+työryhmän+loppuraportti.pdf?t=1552293406000>. Luettu 13.5.2023
- Ilmarinen, Juhani & Gould, Raija & Järvisalo, Jorma (2006) Työkyvyn moninaisuus. Hakapaino Oy Helsinki. Teoksessa Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani, Järvisalo & Jorma & Koskinen, Seppo (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys2000-tutkimusentuloksia, [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn\\_ulottuvuudet\\_7.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf). Luettu 27.3.2023
- Jokinen, Esa (2020) Kilpailuetua ja yhteistä oppimista, Mitä teollisuusaloilla ajatellaan osaamisesta? Teoksessa Satu Ojala & Pasi Pyöriä (toim.) Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa. Tampere University Press. Tampere, 145-184.
- Jolkkoinen, Arja & Koistinen, Pertti & Kurvinen, Arja & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka (2016) Työura katkolla. Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0023-4>. 7–8, 59, 60. Luettu. 29.7.2023.
- Julkunen, Raija (2003) 60 ja Töissä. Korpiljyvä Oy, Jyväskylä.
- Julkunen, Raija, Pärnänen, Anna. Uusi ikäsopimus. Minerva Kustannus Oy. Jyväskylä.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Gummerus, 238–241
- Järnefelt, Noora & Riekhoff, Aart-Jan & Laaksonen, Mikko & Liukko, Jyri (2022) Työnantajien mielikuvat yli 55-vuotiaista työntekijöistä, tuki työurien jatkumiselle ja esteet palkkaamiselle. Helsinki 2022 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145309/Tyonantajien-mielikuvat-yli-55-vuotiaista-tyontekijoista-tuki-tyourien-jatkumiselle-ja-esteet-palkkaamiselle.pdf?sequence=1&isAllowed=y> <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144033/tyonantajien-nakemyksia-elakeiasta-ja-tyourien-pidentamisesta.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. 39, 67. Luettu 30.4 2023

- Järvikoski, Aila, & Takala, Esa-Pekka & Juvonen-Posti, Pirjo & Härkäpää, Kristiina (2018) Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja  
[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/278322/Raportteja13\\_saavutettava.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/278322/Raportteja13_saavutettava.pdf?sequence=4&isAllowed=y). 8–9 Luettu 4.5.2023
- Järvensivu, Anu & Pulkki, Jutta (2019) Työura: Yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? 38.  
<https://journal.fi/janus/article/view/64170/40485?acceptCookies=1>. Luettu 30.7.2023
- Kanninen, Ohto & Virkola Tuomo, Lilja Eero & Shadia Rask (2022) Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyöjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022–20, 33.  
[https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184010/VNTEAS\\_2022\\_20.pdf?sequence=13](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184010/VNTEAS_2022_20.pdf?sequence=13)  
 Luettu 10.4.2022
- Kannisto, Jari (2022) Suomessa on pohjoismaisin matalin työnjättöikä.  
<https://www.etk.fi/blogit/suomessa-pohjoismaiden-matalin-tyonja>. 2–23. Luettu 3.8.2022
- Kantola, Anu (2022) Syvät tarinat: minuuden tunteet. Teoksessa Kantola, Anu & Aaltonen, Sanna, Haikkola & Junnilainen Lotta & Luhtakallio, Eeva & Patana, Pauliina & Timonen, Joonas & Tuominen Pekka (toim.) Kahdeksan kuplan Suomi. Gaudeamus Oy, 13–28.  
 c 4. Saatavilla: <https://doi.org/10.1080/04353684.2021.2025412>. Luettu 7.3.2023
- Kela (2023) Peruspäivän lisäpäivät ikääntyvälle. <https://www.kela.fi/lisapaivat>. Luettu 20.8.2023
- Kerätär, Raija & Taanila, Anja & Jokelainen, Jari & Soukainen, Jouko & Ala-Mursula: Work disabilities and unmet needs for health care and rehabilitation among jobseekers: a community-level investigation using multidimensional work ability assessments.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5217281/pdf/ipri-34-343.pdf>. 29–42. Luettu 7.5.2023
- Kerätär, Raija (2016) Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä.  
<http://jultika oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf.29-42>. Luettu 7.5.2023
- Koistinen, Pertti (2014) Työ, työvoima & politiikka. Hansaprint Oy. Vantaa.
- Koistinen, Pertti & Suikkanen, Asko (1990) Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita. Joensuu.
- Kontinen, Tiina & Houni, Pia & Karsten, Helena & Toivanen, Heikki (2013) Liminaalitalan käsite työn muutostenjäsentäjänä.  
<https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/94057/52735?acceptCookies=1>. 254. Luettu 23.4.2023
- Koskinen, Seppo & Martelin Tuija & Sainio Tuija & Gould, Raija (2010) Työkyky ja Terveys Teoksessa Aromaa, Aapo & Koskinen, Seppo (toim.) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. 51–57.
- Kortteinen Matti & Hannu Tuomikoski (1998) Työtön, Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Karisto Oy:n kirjapaino, Hämeenlinna.
- Kurvinen, Arja & Jolkoinen Arja & Koistinen, Pertti (2018) Työn menetys työuran loppuvaiheessa.
- Kyyrä, Tomi & Pesola, Hanna (2020) Long-term effects of extended unemployment benefits for older workers. Labour Economics, Volume 62, January 2020,101777.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537119301137?via%3Dihub>. Luettu 27.8.2023

- Laine, Jaana (2019) Metsä talouden ja arvojen risteyksessä. Teoksessa Laine, Jaana & Fellman Susanna & Hannikainen, Matti & Ojala, Jari (toim.) Vaurastumisen vuodet. Suomen Taloushistoria teollistumisen jälkeen. Gaudeamus Oy. Tallinna, 131–149.
- Laine, Timo (2018) Miten kokemuksia voidaan tutkia? Teoksessa Raine, Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä. PS-kustannus, 57–111
- Lindström, Jari (2020) Syvään Päähän. Werner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki.
- Lehtomaa, Merja (2009) Fenomenologisen kokemuksen tutkimus: Haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula Juha & Latomaa Timo (toim.) Kokemuksen tutkimus. Juvenes Print, Tampere, 167–18.
- Linnakangas, Ritva (1997) Työpaikan Menetyt: Tutkimus Työsuhteen jatkumisen ja loppumisen sosiaalisista ehdoista. Lapin yliopisto. Rovaniemi.
- Lankila, Jaakko & Riitta Seppänen-Järvelä (2019) Ikääntyneet työttömät takaisin työelämään. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/298698/> Luettu 15.7.2022
- Limnell, Jarno & Hiltunen, Elina & Dufva, Mikko (2022) Suomen tulevaisuudet. Suuret kysymykset ja vastaukset. Werner Söderström osakeyhtiö. Helsinki.
- Luonnonvarakeskus (2021) Kartongista tulossa metsäteollisuuden tärkein vientituote. <https://www.luke.fi/fi/uutiset/kartongista-tulossa-metsateollisuuden-tarkein-vientituote>
- Mamia, Tero (2010) Kuusankoski- Entinen Suomen paperikaupunki. Teoksessa Melin, Harri & Mamia, Tero (toim.) Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murroksessa. Tampereen yliopiston ja Porin yksikön julkaisua. Karhukopio Pori, 19–60.
- Miettinen Timo (2010) Fenomenologia ja sosiaalisen todellisuuden rakentuminen. Teoksessa Miettinen Timo, Pulkkinen Simo & Joonas Taipale (toim.) Fenomenologian ydinkysymyksiä. Gaudeamus Helsinki University Press, 151–167.
- Moisio, Pasi (2021) Tuottaako sosiaaliturva hakemiamme asioita. <https://stm.fi/-/tuottaako-sosiaaliturva-haluamiamme-asioita>. Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö.
- Myrskylä, Pekka (2017) Katoavat työpaikat. Työllisten määrän ja rakenteen kehitys Suomessa 1897–2017 <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/katoavat-tyopaikat-tyollisten-maaran-ja-rakenteen-kehitys-suomessa-1987-2015>. 4.Katsottu 30.10.
- Nivalainen, Satu (2021) Eläkeaikeiden muutos vuosina 2008–2018 ja eläkeaikeet vuonna 2018. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/141574/elakeaikeiden-muutos-vuosina-2008-2018-ja-elakeaikeet-vuonna-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 1.5.2023
- Nivalainen, Satu, Ilmakunnas, Ilari (2023) Vuoden 2017 eläkeuudistus: Vanhuuseläkeiän nousun vaikutus työllisyyteen ja muihin työmarkkinatiloihin. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146728/Vuoden-2017-elakeuudistus-vanhuuselakeian-nousun-vaikutus-tyollisyyteen.pdf;jsessionid=F7E3C3D3941D62FD51C16FAC4D97377E?sequence=12>. Luettu 28.4.2024.
- Niskanen, Sirkka (2009) Hermeneuttisen psykologian tieteenfilosofinen traditio. Teoksessa Perttula Juha & Timo Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys Tulkinta – Ymmärtäminen. Juvenes Print, Tampere, 106,116.
- Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017) Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus Helsinki University Press. Tallinna, 2017. 31–32. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146728/Vuoden-2017-elakeuudistus-vanhuuselakeian-nousun-vaikutus-tyollisyyteen.pdf?sequence=12&isAllowed=y> Luettu 27.9.2023.
- Näre, Sari & Leena, Näre (2022) Työttömyys Sattuu. Tallinna. Gaudeamus. 43, 327,328.
- Steel, Tytti & Tuori, Annamari (2019) Older Jobseekers` Temporal Identity Work: Relating to Past, Present, and Future. Nordic journal of working life studies. Volume 9. Number 3. September

- <https://www.proquest.com/docview/2431837669/fulltextPDF/25CCD5EE530D4A83PQ/1?accountid=11989>. Luettu 23.4.2023.
- Täydentävä pörssitieto:<https://www.porssitieto.fi/osake/lisaa/veitsiluoto.shtml>. Luettu 17.5.2023
- Palomäki, Liisa-Maria & Tuominen, Eila (2010) Työuran pituus ja siihen vaikuttavat tekijät 45–64-vuotiaassa palkansaajaväestössä. Helsinki 2010. Edita Prima Oy. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129116/Työuranpituusjasiihenvaikuttekkijat4564vuotiaassapalkansaajavaestossa.pdf?sequence=1> Luettu 25.3.2023
- Paperiteollisuuden tulevaisuustyöryhmän loppuraportti (2006) Paperiteollisuus- Toimialan tilanne ja tulevaisuuden haasteet. <https://docplayer.fi/18523705-Paperiteollisuus-toimialan-tilanne-ja-tulevaisuuden-haasteet-paperiteollisuuden-tulevaisuustyoryhman-raportti-31-5-2006-metsateollisuus-ry.htm>. 57. Luettu 20.11.2023.
- Pietilä Ilkka (2010) Työmiehen vanheneva ruumis ja miesten sosiaaliset järjestykset. Teoksessa Ojala, Hanna & Pietilä, Ilkka (toim.) Miehistä puhetta. Miehet, ikääntyminen ja vanhenemisen kulttuuriset mallit. Tampere University Press. Suomen yliopistopaino Oy–Juvenes print, 197–223.
- Poijula, Soili (2003) Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Puusa, Anu & Juuti, Pauli (2020) Laadullisen tutkimuksen tieteenfilosofinen tausta. Teoksessa Puusa Anu & Juuti Pauli (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. Tallinna. 37.
- Pulkkinen Simo & Joonas Taipale (toim.) Fenomenologian ydinkysymyksiä. Teoksessa Miettinen Timo, Pulkkinen Simo & Joonas Taipale (toim.) Fenomenologian ydinkysymyksiä. Gaudeamus University Press 2019 Helsinki, 21–29 Gaudeamus Helsinki University Press.
- Pulkkinen Simo (2009) Fenomenologinen menetelmä. Teoksessa Miettinen Timo, Pulkkinen Simo & Joonas Taipale (toim.) Fenomenologian ydinkysymyksiä. Gaudeamus University Press 2019, Helsinki, 21–29
- Pyöriä, Pasi (2020) Työurien tutkimus. Käsitteelliset, teoreettiset ja empiiriset lähtökohdat. Teoksessa Satu Ojala & Pasi Pyöriä (toim.) Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa. Tampere University Press. Tampere, 95–144.
- Pyöriä, Pasi & Jokinen, Esa & Järvinen, Katri-Maria & Lipiäinen Ljudmila (2020) Teknologia, metsä ja kemia. Suomen teollisuus viime vuosikymmenillä. Teoksessa Satu Ojala & Pasi Pyöriä (toim.) Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa. Tampere University Press. Tampere, 43–94.
- Tilastokeskus (2023) Eläketavoite on saavutettavissa. [https://www.stat.fi/artikkelit/2012/art\\_2012-03-12\\_005.html?s=0#1](https://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_005.html?s=0#1). Luettu 4.5.2023
- Työ 2040 2017: Skenaarioita työn tulevaisuudesta. Demos Helsinki & Demos Effect. <https://demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2017/01/Ty%C3%B6-2040-Skenaarioita-ty%C3%B6n-tulevaisuudesta.pdf>.
- Perttula, Juha (2009) Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologinen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Perttula Juha & Timo Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus Merkitys –Tulkinta–Ymmärtäminen. Juvenes Print, Tampere, 116–138
- Polvinen, Anu & Aart-Jan Riekhoff & Nivalainen, Satu, Kuivalainen (2022) Educational inequalities in employment of Finns aged 60–68 in 2006–2018. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0276003>. Luettu 30.4.2023
- Puusa, Anu (2020) Näkökulmia Laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa Anu & Juuti, Pauli (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy, Tallinna 2020, 149.



- Pärmänen, Anne (2020) Ikääntyneet naiset tekevät Ruotsissa enemmän osa-aikatyötä – Suomella kuitenkin eniten kurottavaa miesten työllisyydessä.  
<https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/ikaantyneet-naiset-tekevät-ruotsissa-enemman-osa-aikatyota-suomella-kuitenkin-eniten-kurottavaa-miesten-tyollisyydessa/> Luettu 4.3.2022
- Ronkainen, Suvi & Pehkonen, Leila & Lindblom-Ylänne, Sari & Paavilainen, Eija (2011) Tutkimuksen voimasanat. Wsoypro Oy, Helsinki.
- Root, A. K. (2015) Surviving Job Loss. Kalamazoo, Michigan: W.E Upjohn Institute for Employment Research.
- Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä. Gummerrus, kirjapaino Oy.
- Sauni, Riitta & Reho, Tiia & Uitti, Jukka (2022) Ikääntyneen työntekijöiden työkyvyn haasteet. 485.  
[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/141296/SLL11\\_12\\_2022\\_485.pdf?sequence=1](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/141296/SLL11_12_2022_485.pdf?sequence=1)
- Shemeikka, Riikka & Aho, Simo & Jokinen, Esa & Järnefelt, Noora & Kaakinen, Markus & Kivimäki, Riikka, Korkeamäki, Johanna, Mertala, Sirpa, Mäkiäho, Ari, Parkkinen, Maari, Pitkänen Sari & Terävä, Kimmo & Vuorento, Mirka 2017: Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. Valtioneuvoston Selvitys- ja tutkimustoiminta. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-385-9>. Luettu 13.8.
- Siltala, Juha (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otavan kirjapaino. Keuruu.
- Soininvaara, Osmo (2021) 2020-luvun yhteiskuntapolitiikka. Kustannusosakeyhtiö Teos. Helsinki.
- Soininvaara, Osmo (2020) Inhorealismia ikääntyneiden työllisyydessä.  
<https://www.soininvaara.fi/2020/08/19/inhorealismia-ikaantyneiden-tyollisyydesta/> Katsottu. 30.10.2022
- Sutela, Hanna (2020) Ikääntyneiden töissä pysyminen tavoitteena – Osa kuitenkin kokee, että heistä halutaan päästä eroon.  
<https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/ikaantyneiden-toissa-pysymista-halutaan-edistaa-osa-kuitenkin-kokee-etta-heista-halutaan-eroon/>. Luettu 5.3.2022
- Sutela, Hanna & Pärnänen Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus Helsinki, 38.
- Schleutker, Elina (2013) Väestön ikääntyminen ja hyvinvointivaltio. Mitä vaihtoehtoja meillä on? <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110779/schleutker.p>.
- Tuomi Jouni & Anneli Sarajärvi (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki, luku 3.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 5. painos. Painettu EU:ssa. Kustannusosakeyhtiö Tammi. 91
- Tökkäri, Virpi (2018) Fenomenologisen, hermeneuttis - fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Toikkanen, Jarkko & Virtanen Ira, A (toim.) Kokemuksen Tutkimus VI Kokemuksen käsite ja käyttö. Lapland University Press, Rovaniemi, 66,68.
- Talouselämyksen arviointineuvoston raportti (2021)  
[https://www.talouselämyksenarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2022/01/Raportti\\_2021.pdf](https://www.talouselämyksenarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2022/01/Raportti_2021.pdf). 49–50. Luettu 8.5.2022
- Työllisyyskatsaus:(2022)  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163930/TKAT\\_Helmi\\_2022.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163930/TKAT_Helmi_2022.pdf).  
 Luettu 13.3.2022
- Työllisyyskatsaus heinäkuu  
 2023:[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165092/TKAT\\_Hein%C3%A4\\_2023.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165092/TKAT_Hein%C3%A4_2023.pdf) Luettu 27.8.2023

- Vahtio, Eeva (2003) Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus 105, 155. Työllisyyden tutkijatyöryhmän raportti 202. Työ ja elinkeinoministeriö. Helsinki.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163207/TEM\\_2021\\_40.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163207/TEM_2021_40.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 67. Luettu 20.22.2022
- Valkonen, Tarmo & Lassila, Jukka (2021) Väestön ikääntymisen taloudelliset vaikutukset, 22. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163134>. Luettu 15.8.2022
- Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja. 13 a/2017. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13\\_17\\_tulevaisuusselonteko\\_osa1\\_FI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13_17_tulevaisuusselonteko_osa1_FI.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Viitasalo, Niina (2011) Torjunnasta eristämiseen. Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä työssä. Janus. vol 21 (1) 2013, 4-21. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87327>. Luettu 18.5.2024
- Viitasaari Niina (2015) Varttuneet ja ikäsyrjintä. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Tampere.
- Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta (2018) Tulevaisuusselonteon taustaselvitys. Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. <https://demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2018/05/pitkan-aikavalin-politiikalla-lapi-murroksen--tahtotiloja-tyon-tulevaisuudesta.pdf> Luettu 13.8.2022.
- Wahlroos, Björn (2019) Menestyksellinen symbioosi. Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Wass, Hanna & Toni Ahva & Anu Kantola & Paula Saikkonen (2021) Marinin hallituksen putkiremontti. Työttömyyseläkkeen poistamisen ja oppivelvollisuuden pidentämisen kannatus kansalaisten ja päättäjien keskuudessa. Yhteiskuntapolitiikka 86. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/141179/YP2102\\_Wassym.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/141179/YP2102_Wassym.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu 8.5. 2022
- ÄRM-toimintamallin toimivuuden arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Alueet 2022:68. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164499/TEM\\_2022\\_68.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164499/TEM_2022_68.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 34. Luettu 23.7.2023.
- Tilastokeskus (2020) [https://www.stat.fi/til/tyokay/2019/02/tyokay\\_2019\\_02\\_2020-05-28\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyokay/2019/02/tyokay_2019_02_2020-05-28_tie_001_fi.html). Luettu 27.8.2023
- Åstrom, Anna-Maria (1999) Työt ja työnteko Savon kartanoissa 1800-luvun alkupuolella. Teoksessa Parikka, Raimo (toim.) Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin. Karisto Oy:n kirjapaino, Hämeenlinna, 11–19.

## LIITE 1

HAASTATTELUSSA ON TARKOITUS KÄSITELLÄ SEURAAVIA ASIOITA. Tärkeintä on, että haastattelussa kerrot siitä, miten tehtaan lopettamisesta seurannut irtisanominen on muuttanut elämääsi ja suhdettasi työhön. Haastattelussa edetään sinun ehdoillasi.

### 1. TYÖURASI PAPERITEHTAALLA

Kerro itsestäsi ja työhistoriastasi  
Millainen suhde sinulla on ollut työhön?

### 2. VEISKALAISUUS

. Mitä Veiskalaisuus on sinulle merkinnyt?  
. Millainen suhde sinulla on veiskalaisuuteen?  
. Miten veiskalaisuus on rakentanut käsitystä työn tekemisestä?

### 3. IRTISANOMINEN

Millaisia tunteita tehtaan lopettamiseen ja irtisanomiseen liittyi aiemmin ja liittyy nyt?  
Milloin irtisanominen kohdallasi toteutuu?  
Mikä irtisanomisessa oli pahinta?  
Miten koet irtisanomisen vaikuttavan perheeseesi ja lähipiiriisi?

### 4. SUHTEESI TYÖHÖN IRTISANOMISEN JÄLKEEN

Miten irtisanominen on muuttanut käsitystäsi työstä osana elämän kokonaisuutta?  
Miten irtisanominen on muuttanut ajatuksiasi itsestäsi työntekijänä?  
Miten irtisanominen on vaikuttanut ajatuksiisi maailmanmenosta/suomalaisesta yhteiskunnasta?  
Miten koet irtisanomisen jälkeen suhteesi paikallisuuteen?  
Mitä irtisanominen lopetti?

### 5. ELÄMÄNSUUNITELMASI JA TULEVAISUUS

Millaiseksi sinun arkesi on muotoutunut irtisanomisen jälkeen?  
Miten irtisanominen on muuttanut elämänsuunnitelmiasi?  
Millaisia odotuksia sinulla on tulevaisuutta kohtaan?  
Miten työ liittyy ajatuksiisi tulevaisuudestasi?  
Mitä odotat työelämältä tulevaisuudelta?  
Miten koet iän vaikuttavan siihen, miten sinuun suhtaudutaan työelämässä?  
Mitkä muut asiat käsityksesi mukaan voivat vaikuttaa työllistymiseesi?

## LIITE 2

### **Suostumus tutkimukseen osallistumisesta**

Hei, Olen Salla Klemetti, sosiaalityön maisteriopiskelija Lapin yliopistosta ja teen pro gradu – tutkimusta pitkän työuran tehneen ikääntyneen työntekijän kokemuksesta työn merkityksen muutoksesta irtisanomistilanteessa. Olisin kiitollinen, jos voisit auttaa minua etsimään vastausta seuraaviin kysymyksiin: Minkälaisia merkityksiä pitkän työuran tehnyt

ikäntynyt työntekijä antaa työlle ja miten ikääntynyt irtisanottu työntekijä kokee työn merkityksen muuttuneen irtisanomisajan jälkeen? Tutkimuksella haluan tehdä näkyväksi veiskalaisten kokemuksia työn merkityksestä irtisanomistilanteessa. Haluaisitko sinä kertoa kokemuksistasi? Toivon saavani haastatella pitkän työuran paperitehtaalla työskennelleitä ikääntyneitä irtisanottuja. Aihe on ajankohtainen tilanteessa, jossa hallitus päätti poistaa eläkeputken. Koen lisäksi tutkielmani aiheen olevan yhteiskunnallisesti tärkeä. Menossa olevaan työn murrokseen liittyy hyvinvointivaltion rahoituspohjan kysymykset, huoltosuhteen muutos, globalisaatio ja digitalisaatio. Suomalaisessa yhteiskunnassa on samaan aikaan työttömyyttä ja työvoimapulaa. Olisi erittäin tärkeää ja oikeudenmukaista saada sinun kokemuksesi työn merkityksen muutoksesta kuuluviin. Tutkielman tarkoitus on tuottaa uutta tietoa irtisanotun työntekijän näkökulmasta, jotta ymmärrys ilmiöstä laajenisi ja palvelujärjestelmä kehittyisi. Olisin kiitollinen, jos voisit kertoa minulle kokemuksiasi. Osallistutte tutkimukseen omasta vapaasta tahdostanne ja voitte keskeyttää tai peruuttaa tutkimuksen minulle ilmoittamalla, milloin vain niin halutessanne ilman, että siitä seuraa teille haittaa. Kertomanne asiat jäävät tutkijan ja haastateltavan välisiksi, eivätkä haastattelutilanteessa kerrotut asiat vaikuta haastateltavan asemaan. Tietoja käytetään vain tämän pro gradu -tutkimuksen tekoon.

Kiitos kun osallistutte tutkimukseni toteuttamiseen!

Ystävällisin terveisin: Salla Klemetti

saklemet@ulapland.fi

Olen ymmärtänyt yllä olevat tiedot ja suostun osallistumaan kyseiseen tutkimushaastatteluun:

Paikka ja aika:

Haastateltavan allekirjoitus \_\_\_\_\_

Tutkijan allekirjoitus \_\_\_\_\_

Haastateltavan nimenselvennys \_\_\_\_\_

Tutkijan nimenselvennys \_\_\_\_\_

## LIITE 3

### TIETEELLISEN TUTKIMUKSEN TIETOSUOJAILMOITUS

EU:N YLEINEN TIETOSUOJA-ASETUS 13 JA 14 ARTIKLAT

LAATIMISPÄIVÄ: [5.6.2022]

#### **Tietoa tutkimukseen osallistuvalla**

Olet osallistumassa Salla Klemetin tekemään tutkimukseen Pro gradua varten. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen.

Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 17 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä eli henkilö, johon voit olla yhteydessä tietosuoja-asioista

Nimi: Salla Klemetti

Osoite:

Puhelinnumero:

Sähköpostiosoite:

Lapin yliopiston liittyvän käytön osalta rekisterinpitäjä ja yhteyshenkilö ovat:

Lapin yliopisto

Osoite: PL 122 (Yliopistonkatu 8), 96101 Rovaniemi

Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa:

Nimi: Liisa Hokkanen

Osoite:

Puhelinnumero:

Sähköpostiosoite:

2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tutkielmani aihe liittyy työn päättymiseen Kemin Veitsiluodon paperitehtaalla.

Tutkielmaan lähtökohtana on irtisanottujen kokemukset. Gradun tutkimustehtävänä on tutkia ikääntyneen työntekijän kokemusta työn merkityksen muutoksesta irtisanomistilanteessa. Yksilön ja yhteisön välinen suhde muuttuu tilanteessa, jossa vakituinen vuosikymmeniä kestänyt työ päättyy irtisanomiseen. Irtisanomistilanteessa työntekijästä voi tulla työnhakija tai eläkeläinen. Tutkimukseen on tarkoitus haastatella ikääntyneitä pitkän työuran tehneitä irtisanotuksi tulleita työntekijöitä. Aihe on ajankohtainen tilanteessa, jossa Sanna Marinin hallitus poisti eläkeputken. Tutkielmassa pyrin ymmärtämään myös työelämän ikäsyryntään liittyviä näkökulmia, joita tarkastelen tutkimustehtävän näkökulmasta. Tutkielman teoreettinen viitekehys on hermeneuttisfenomenologisessa kokemuksen tutkimuksessa. Ihmisen toimintaa ei voida koskaan täysin ymmärtää, mutta sitä voidaan tulkita.

Haastateltavien nimet poistetaan julkaistavista tutkimuksista. Yksittäisiä henkilöt eivät ole tunnistettavissa tutkimuksessa. Anonymisoimattomat aineistot ovat tutkimuskäytössä Salla

Klemetin lisäksi vain Lapin yliopiston hankehenkilöstöllä Liisa Hokkanen, Tarja Orjasniemi ja Henna Halttu. Kun aineisto on käsitelty niin ettei haastateltavat ole tunnistettavissa, haastatteluja voidaan käyttää laajemmin tutkimuskäytössä tutkimuksen eettisiä käytäntöjä noudattaen.

#### 1. Yhteistyöhankkeena tehtävän tutkimuksen osapuolet ja vastuunjako

Tehtävät ja vastuu tutkimuksestani on minulla (Salla Klemetti) Pro Gradu tutkimustani ohjaa Yliopisto lehtori, YTT Liisa Hokkanen, Lapin yliopiston hanketutkimuksen osalta osapuolet ovat Liisa Hokkanen, Tarja Orjasniemi ja Henna Halttu.

Tutkittavat voivat tehdä kaikki tähän tutkimukseen liittyvät pyynnöt rekisteröidyn oikeuksien käyttämiseksi alla olevalle yhteysenkilölle:

YTT Liisa Hokkanen,  
Salla Klemetti,

Yhteysenkilö välittää tarvittaessa pyynnön myös muille yhteisrekisterinpitäjinä toimiville organisaatioille.

Tutkittava voi käyttää tietosuojasetuksen mukaisia oikeuksiaan suhteessa kuhunkin rekisterinpitäjään ja kutakin rekisterinpitäjää vastaan. Tällöin vastaanottaja voi tarvittaessa välittää pyynnön tai vaatimuksen myös muille yhteisrekisterinpitäjille.

#### 4. Tutkimuksen vastuullinen tutkija tai tutkimuksesta vastaava ryhmä

Nimi: Salla Klemetti

Osoite:

Puhelinnumero:

Sähköpostiosoite:

Hanketutkimuksen osalta lisäksi: Liisa Hokkanen, Tarja Orjasniemi ja Henna Halttu

Osoite: PL 122 (Yliopistonkatu 8), 96101 Rovaniemi

Puhelinnumero:

Sähköpostiosoite:

#### 2. Tutkimuksen toteuttajat

Salla Klemetti ja edellä mainitut Irtisanomisesta selviytymiseen -hankkeen Lapin yliopiston työntekijät.

### 3. Tutkimuksen nimi, luonne ja tutkimuksen kestoaika

Tutkimuksen nimi:

Ikääntyneen työntekijän kokemus työn merkityksen muutoksesta irtisanomistilanteessa

Kertatutkimus

Henkilötietojen käsittelyn kesto:

Kesäkuun 2022 alkaen maksimissaan 10 vuotta (ESR-hankkeiden käytäntö) kuitenkin niin, että aineisto hävitetään aiemmin tutkimusjulkaisujen valmistuttua.

### 4. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella:

tutkittavan suostumus

yleistä etua koskeva tehtävä/rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttö:

tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

tutkimusaineistojen ja kulttuuriperintöaineistojen arkistointi

### 5. Mitä tietoja tutkimusaineisto sisältää

Haastateltavilta kerätään vain nimi, yhteystiedot ja tieto siitä, että he ovat irtisanottuja veiskalaisia.

### 6. Arkaluonteiset henkilötiedot

Haastatteluissa voi vapaasti tuoda esiin myös arkaluontoisia ja henkilöitä koskevia tietoja. Ne poistetaan tai muutetaan julkaisuissa sellaiseen muotoon, etteivät ne mahdollista yksilöimistä.

### 7. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään. Henkilötietoja tavoitan Lapin yliopiston hanketutkimuksen kautta.

Henkilötietoja ei siirretä tai luovuteta kenellekään ulkopuoliselle taholle. Ne ovat vain edellä mainittujen tahojen käytössä määräajan.

### 10. Tietojen siirto tai luovuttaminen tutkimusryhmän ulkopuolelle

Tietoja ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle. Henkilötietoja ei siirretä tai luovuteta kenellekään ulkopuoliselle taholle. Ne ovat vain tutkimuskäytössä, edellä mainittujen tahojen käytössä ja vain määräajan.

### 11. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Tietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

### 12 Automatisoitu päätöksenteko

Automaattisia päätöksiä ei tehdä.

### 13 Henkilötietojen suojauksen periaatteet

x Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen: haastatteluaineisto tallennetaan suojatulle muistitikulle ja sitä säilytetään Lapin yliopiston tutkimusaineistojen tietosuojatassa ympäristössä.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tietojen suojaus:

x käyttäjätunnus x salasana käytön rekisteröinti x kulunvalvonta, yliopistolla  
x muu, mikä: Pro gradututkimuksen jälkeen kirjalliset suostumuslomakkeet yhteystietoineen säilytetään kahden lukon takana Lapin yliopistolla

Suorien tunnistetietojen käsittely:

x Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa

Aineisto analysoidaan suorien tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

## 8. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

x Tutkimusrekisteri hävitetään

Tutkimusrekisteri arkistoidaan:

ilman tunnistetietoja tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa:

## 9. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi hankkeessa ja mitä henkilötietojasi hankkeessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.



Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa yliopisto voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) yliopisto ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeutetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada yliopistolle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle yliopiston estämättä, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin yliopisto ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Yliopisto voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalainsäädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi