

HARRI MELIN & TERO MAMIA (toim.)



# TAPAUS VOIKKAA

Teollisuusyhteisö murroksessa

# **TAPPAUS VOIKKAA**

## **TEOLLISUUSYHTEISÖ MURROKSESSA**

|||

TOIMITTANEET  
HARRI MELIN & TERO MAMIA

TAMPEREEN YLIOPISTON PORIN YKSIKÖN JULKAISUJA 4  
PORI | 2010

KIRJOITTAJAT:

TIINA KYTÖMÄKI

TERO MAMIA

HARRI MELIN

SANNA PUTILA

TIMO VALTONEN:

ULKOASU JA TAITTO: TERO MAMIA

KANSI: TIMO LEHTINEN

PAINOTYÖ: KARHUKOPIO, PORI 2010

ISBN: 978-951-44-7988-5

ISBN: 978-951-44-8664-7 (PDF)

# SISÄLLYSLUETTELO



## TAPAUKSET VOIKKAA – TEOLLISUUSYHTEISÖ MUORROKSESSA

ESIPUHE.....	5
<b>1. TAPAUKSET VOIKKAA</b>	
<i>Tero Mamia &amp; Harri Melin</i> .....	7
<b>2. KUUSANKOSKI - ENTINEN SUOMEN PAPERIKAUPUNKI</b>	
<i>Tero Mamia</i> .....	19
<b>3. MUUTOSTURVAN TOIMIVUUS VOIKKAAN TAPAUKSESSA TYÖVOIMA- TOIMISTON PALVELUPISTEEN NÄKÖKULMASTA</b>	
<i>Timo Valtonen</i> .....	61
<b>4. VOIKKAALTA IRTISANOTTUJEN TYÖMARKKINATILANTEET VUOSI TEHTAAN LAKKAUTTAMISEN JÄLKEEN</b>	
<i>Sanna Putila, Tero Mamia &amp; Tiina Kytömäki</i> .....	83
<b>5. POIS TEHTAAN SUOJISTA – YLI 50-VUOTIAIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TILANNE VOIKKAAN PAPERITEHTAAN LOPETTAMISEN JÄLKEEN</b>	
<i>Sanna Putila</i> .....	107
<b>6. VALINTOJA JA UUSIA ALKUJA – TEHTAALAISTEN KERRONTAA AMMATINVAIHDOSTA</b>	
<i>Tiina Kytömäki</i> .....	121
<b>7. MITÄ VOIKKAA OPETTI?</b>	
<i>Harri Melin &amp; Tero Mamia</i> .....	139
LÄHDELUETTELO .....	157
LIITE 1: MENETelmäSELOSTE KYSELYTUTKIMUKSESTA.....	166

# KUVIOT JA TAULUKOT

## KUVIOT JA KUVAT

<b>KUVIO 1.1.</b> PAPERITEOLLISUUDEN JA MUUN TEOLLISUUDEN HENKILÖSTÖ KYMEN- LAAKSOSSA JA KOKO MAASSA 1995-2007 .....	14
<b>KUVA 2.1.</b> KARTTA: KUUSANKOSKEN SEUDUN PAPERITEHTAAT .....	23
<b>KUVIO 2.1.</b> KUUSANKOSKEN KAUPUNGIN ASUKASLUKU 1/2004-12/2008 .....	59
<b>KUVIO 4.1.</b> TYÖVUODET VOIKKAAN PAPERITEHTAALLA. ....	88
<b>KUVIO 4.2.</b> NÄKEMYS ”VÄLITTÄMISESTÄ” TYÖMARKKINA-ASEMAN MUKAAN. ....	103
<b>KUVIO 4.3.</b> LUOTTAMUKSEN PUUTE TYÖMARKKINA-ASEMAN MUKAAN. ....	103
<b>KUVIO 7.1.</b> TYÖVOIMATOIMISTON ”VOIKKAALAISET” TYÖNHAKIJAT 7/2006-11/2009..	140
<b>KUVIO 7.2.</b> VOIKKAAN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 28.2.2006.....	144
<b>KUVIO 7.3.</b> VOIKKAAN TEHTAALTA IRTISANOTTUJEN TYÖLLISTYMINEN SEUTUKUNNITTAIN (KEVÄT 2007).....	148

## TAULUKOT

<b>TAULUKKO 2.1.</b> KUUSANKOSKEN ELINKEINORAKENNE 1950-1975 .....	39
<b>TAULUKKO 2.2.</b> PAPERITEOLLISUUDEN TYÖVOIMA KUUSANKOSKELLA 1970-1990 .....	43
<b>TAULUKKO 2.3.</b> TYÖPAIKAT KUUSANKOSKELLA 1970-1990.....	46
<b>TAULUKKO 2.4.</b> KUUSANKOSKEN TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN 1990-1993 .....	48
<b>TAULUKKO 4.1.</b> VOIKKAALAISTEN TYÖMARKKINATILANTEET KYSELYAINEISTON JA TYÖVOIMATOIMISTON REKISTERIN MUKAAN LOKAKUUSSA 2007. ....	86
<b>TAULUKKO 4.2.</b> KYSELYAINEISTO KESKEISTEN TAUSTAMUUTTUIJEN MUKAAN.....	87
<b>TAULUKKO 4.3.</b> TYÖLLISTYMINEN IKÄLUOKAN MUKAAN. ....	89
<b>TAULUKKO 4.4.</b> TYÖLLISTYMINEN AMMATTIASEMAN MUKAAN. ....	90
<b>TAULUKKO 4.5.</b> UUSIEN TÖIDEN PIIRTEITÄ .....	93
<b>TAULUKKO 4.6.</b> TYÖNHAUN REUNAehtoja .....	98
<b>TAULUKKO 4.7.</b> ELÄMÄN KIINNOSTAVUUS TAI IKÄVYYS TYÖMARKKINATILANTEEN MUKAAN .....	101
<b>TAULUKKO 4.8.</b> ARVIOITU TYÖKYKY TYÖMARKKINATILANTEEN MUKAAN. ....	102

# ESIPUHE

Voikkaan paperitehtaan lakkauttaminen vuonna 2006 oli historiallinen tapahtuma, sillä paperiteollisuutta on totuttu pitämään maamme taloudellisen kehityksen kivijalkana. Näkemyksellä on vankat perusteet. Viimeksi kuluneiden 150 vuoden aikana paperiteollisuus on takonut vakaasti ja varsin turvallisesti talouskasvua ja hyvinvointia koko maahan. Erityisesti Kymenlaaksossa paperiteollisuuden merkitys on ollut suuri. Paperiteollisuus onkin ollut alueen tärkein talouden lohko. Liioittelematta voi sanoa, että Kymenlaakso on hengittänyt paperiteollisuuden tahtiin.

Nyt tilanne on muuttunut. Voikkaan paperitehtaan lakkauttaminen havahdutti monet miettimään Kymenlaakson riippuvuutta paperista. Voikkaa ei jäänyt yksittäistapaukseksi. Huonot uutiset ovat seuranneet toisiaan, vaikka viime aikoina on kuultu myös positiivisia uutisia. Stora Enso on päättänyt käynnistää uudelleen Kotkassa sijaitsevan sellutehtaansa. Vuosikymmenessä Paperiteollisuuden työpaikat ovat puolittuneet Kymenlaaksossa. Haastavassa tilanteessa Pohjois-Kymenlaakson kunnat vihdoinkin pääsivät yli keskinäisestä nokittelustaan ja kuuden kunnan liitoksena syntynyt uusi Kouvolan kunta aloitti toimintansa 1.1.2009.

Olemme tutkineet Voikkaan tehtaan lakkauttamisen vaikutuksia sekä yksilö-että yhteisötasolla. Nyt julkaistavan raportin artikkeleissa kysytään eri tavoin mitä Voikkaa opetti? Voikkaan lopettamista seurannut prosessi on tutkimusaineistojemme valossa monella tavalla menestystarina aikaisempien suomalaisten irtisanomiskertomusten joukossa. Tehtaalta irtisanotut työntekijät ja toimihenkilöt ovat työllistyneet varsin hyvin. Monet ovat löytäneet uusista töistä itselleen mielekkään uuden uran. Muutosturvajärjestelyt ovat tarjonneet runsaasti uudelleen koulutusmahdollisuuksia ja mahdollisuuksiin on myös tartuttu. Koulutus on tarjonnut väylän miettiä elämänsä suuntaa uusiin uomiin ja toteuttaa pitkäaikaisen haaveen uudesta ammatista. Koulutukseen lähteneiden uskotaan työllistyvän hyvin. Osa tehtaalta irtisanotuista ei kuitenkaan ole löytänyt pysyvää ratkaisua elämälleen ja on tälläkin hetkellä työttömänä. Heitä ei pidä unohtaa.

Tutkimuskohteena Voikkaa on merkittävä paitsi ensimmäisenä suomalaisen metsäteollisuuden nykyisen murroksen tuottamana merkittävänä “ruumiina” myös paikkakunnan omalaatuisen historian vuoksi. Voikkaan taajaman ja Kuusankosken kunnan koko historia on kuljettu käsi kädessä paperiteollisuuden kehityksen kanssa. “Suomen paperikaupunki” syntyi paperiteollisuuden kasvun myötä ja sen laskun mukana se myös katoaa Suomen kuntakartalta. Kuusankoskella on voimattomina seurattu kuinka paikallisen Kymiyhtiön johdanto siirtyi ensin Helsinkiin ja sitten persoonattomalle ja loputtoman ahneelle globaalille pääomalle. Jäljelle jää hämmennys ja katkeruus, mutta myös orastava toivo jostakin uudesta.

Olemme kokeneet Voikkaan ja Kymenlaakson kohtaloiden tutkimisen myös henkilökohtaiseksi tärkeäksi sillä olemme molemmat nykyisen Kouvolan alueelta kotoisin, Inkeröisistä ja Kuusankoskelta. Tutkijoina olemme toki pyrki-neet tarkastelemaan alueen rakennemuutosta kiihkottoman objektiivisesti. Uskomme kuitenkin, että kokemus paperiteollisuuden varjossa kasvamisesta myös henkilökohtaisella tasolla, on auttanut meitä paremmin ymmärtämään murroksen merkittävyyden alueen ihmisille.

Tämän raportin taustalla olevan tutkimushankkeen toteuttaminen ei olisi ollut mahdollista ilman Paperiliiton ja Toimihenkilöunionin taloudellista tukea. Hankkeen kenttätyöt rahoitettiin liittojen myöntämän rahoituksen turvin, lämpimät kiitoksemme. Turun yliopiston sosiologian laitos ja Tampereen yliopiston sosiaalitutkimuksen laitos ovat tukeneet hanketta tarjoamalla palveluksiaan tutkijoiden käyttöön. Tampereen yliopiston Porin yksikkö on kustantanut raportin. Lopulta haluamme kiittää kaikkia tutkimukseen osallistuneita voikkaalaisia ja kuusankoskelaisia käymistämme keskusteluista ja avoimesta vastaanotosta.

Tampereella ja Porissa Suomen itsenäisyyspäivänä 6.12.2009

Harri Melin

Tero Mamia

# 1. TAPAAUS VOIKKAA

TERO MAMIA & HARRI MELIN

Muutamia vuosia sitten Kuusankosken kaupungin Voikkaan taajama tunnettiin lähinnä siitä, että jalkapalloilija Sami Hyypiä on sieltä kotoisin. Joku ehkä saattoi muistaa, että onhan siellä iso paperitehdaskin. Enää ei ole paperitehdasta ja Hyypiän urakin on kääntymässä ehtoopuolelle, mutta silti Voikkaa muistetaan. Kun kevään 2006 jälkeen on uutisoitu teollisuusyhtiöiden mittavista henkilöstövähennyksistä tai kokonaisten teollisuuslaitosten lakkauttamisista, muistetaan aina nostaa vertailukohdaksi UPM:n Voikkaan paperitehdas.

Voikkaan paperitehtaan lakkauttaminen oli historiallisestikin merkittävä tapaus paitsi suuruusluokkansa niin myös sen vuoksi, että ennen UPM:n päätöstä ei Suomessa ollut totuttu siihen, että tämän kokoluokan tuotantolaitoksia suljetaan “tuotannollisin perustein” muutoin kuin konkurssin uhatessa. Paperiteollisuudessa välttämättömiksikin koetut henkilöstövähennykset oli pääosin hoidettu niin, ettei ketään jouduttu irtisanomaan. Voikkaan tapauksen jälkeen on toki valitettavasti jouduttu useastikin todistamaan vastaavanlaisia tapauksia.

Voikkaalle ja voikkaalaisille tehtaan lakkauttaminen oli dramaattinen ja jopa traaginen kokemus myös sen vuoksi, että ilman tehdasta Voikkaata tuskin olisi ollut olemassakaan. Sama koskee itse asiassa koko Kuusankosken kaupunkia, jonka synty ja kehitys oli hyvin riippuvainen Kymijoen Voikkaankosken ja Kuusankosken partaalle 1800-luvun lopussa nousseista paperitehtaista.

Voidaan ajatella, että historiallinen ympyrä on nyt sulkeutumassa. Samaan aikaan, kun tehtaita on ajettu alas ja paperiteollisuuden henkilöstö on vähentynyt murto-osaan parhaista päivistään, paperitehtaiden ympärille kasvanut Kuusankosken kaupunki on jäänyt historiaan. Vuoden 2009 alusta Pohjois-Kymenlaakson kunnat – Kuusankoski, Anjalankoski, Kouvola, Jaala, Valkeala ja Elimäki – yhdistyivät Suur-Kouvolaksi. On hyvin mahdollista, että Kuusankoskella vaadittiin Voikkaan tehtaan sulkemisen kaltainen kriisi, jotta tähän löytyi poliittista tahtoa.



Kuusankosken kaupungin motto on ”Kuusankoski – Suomen paperikaupunki”. Vaikka Suomessa on ollut ja on edelleen monia muitakin kuntia, jotka ovat olleet hyvin riippuvaisia paperiteollisuudesta, ehkä nimitys silti on oikeutettu – tai ainakin oli. Kuusankosken kolmen taajaman Voikkaan, Kuusaan ja Kymin kehitys on ollut voimakkaasti sidoksissa paperitehtaiden kehitykseen. Kuusankosken kunta perustettiin vuonna 1921 lohkaisemalla Kymijoen länsipuolelta aluetta Iitin kunnasta ja itäpuolelta Valkealasta. Kuusankosken kunnan perustamisessa aktiivista roolia näytteli silloinen Kymiyhtiö. Kunnan elinkeinorakenne oli tuolloin hyvin poikkeuksellinen: 4300 ammatissa toimivasta 90 prosenttia sai elantonsa teollisuudesta ja heistä liki kaikki joko suoraan tai välillisesti Kymiyhtiöstä. Entisen Kymen läänin alue (Kymenlaakso ja Etelä-Karjala) oli vielä tuolloin muutoin lähes täysin maatalousvaltaista, sillä lähes 80 prosenttia työskenteli maa- ja metsätaloudessa (Talja 1997, 446). Vaikka elinkeinorakenne nopeasti monipuolistuikin, oli Kuusankoski vielä 80-luvulle tultaessa selvästi teollisuuskaupunki ja aina vuoteen 2006 asti suurin työllistäjä oli Kymiyhtiö.

Maaliskuun 8. päivä kevättalvella 2006 oli Voikkaalla synkkä päivä. UPM tiedotti ”kannattavuuden parantamishjelmastaan”, jolla karsittaisiin kuluja sekä supistettaisiin aikakaus- ja sanomalehtipaperin kapasiteettia. Ohjelman toteuttaminen tarkoittaisi koko Voikkaan paperitehtaan sulkemista sekä yksittäisten paperikoneiden sulkemisia tai tuotantolinjojen muutoksia Kuusankosken Kymin tehtaalla, Valkeakosken Tervasaassa ja Jämsänkosken tehtailla. Kokonaisuudessaan ohjelma tarkoittaisi konsernin henkilöstömäärän vähentämistä 3600 hengellä kolmessa vuodessa. (UPM 2006a.) Yhteistoimintaneuvottelut eivät tuoneet merkittäviä muutoksia konsernin suunnitelmiin, koska “[I]kkautettaviksi ehdotettujen konelinjojen ja Voikkaan tehtaan toiminnan jatkamiseksi ei ole liiketaloudellisia edellytyksiä vallitsevassa ylikapasiteettitilanteessa ja muuttuvassa liiketoimintaympäristössä.” 12. toukokuuta tiedotettiin, että UPM:n henkilöstön määrä Suomessa vähenee 2557 henkilöllä kolmen vuoden aikana ja Voikkaan paperitehdas suljetaan. Voikkaalta irtisanotaan 575 työntekijää ja Kymiltä 37. Lisäksi Voikkaan ja Kymin tehtailla vähennetään henkilöstöä eläkejärjestelyin tai muilla ”pehmeillä” tavoilla yli neljä sataa. (UPM 2006b.) Voikkaan paperikoneet eivät enää kesäseisokin jälkeen käynnistyneet ja irtisanottujen työsuhteet päättyivät 10. joulukuuta 2006.

Voikkaan tehtaan sulkeminen merkitsi lähes 700 työntekijälle töiden loppumista. Kymin vähennykset mukaan luettuna paperiteollisuudesta poistui Kuusankoskella yli tuhat työpaikkaa. Vaikka kyseessä oli ensimmäinen kerta, kun henkilöstöä Kuusankoskella vähennettiin mittavilla irtisanomisilla, oli se sitenkin vain jatkoa 1970-luvulla alkaneelle rakennemuutokselle, joka kuitenkin vuoteen 2006 saakka oli suhteellisen hallittua. Kun paperitehtailla kävi töissä vielä 1980-luvun alussa noin 4000 henkeä, oli henkilöstöä talvella 2006 ennen irtisanomispäätöksiä jäljellä enää parisentuhatta. Nykyisin Kuusankosken ainoaksi jääneellä UPM:n tehtaalla (Kymin sellu- ja paperitehdas) työskentelee noin 850 henkeä (UPM-Kymmene Oyj:n Internet-sivusto).

Vaikka Voikkaan paperitehtaan sulkeminen ei tästä näkökulmasta olekaan valan dramaattinen muutos, on selvää, että symbolisesti ja henkisesti tehtaan sulkemisen vaikutu on kuitenkin raju. Erityisesti Voikkaan taajaman historia on niin kiinteästi tehtaan kehitykseen sidoksissa, että tehtaan sulkeminen merkitsee paikallisyhteisölle, jos ei sentään täydellistä tuhoa kuten kevättalvella 2006 aluksi ajateltiin, niin ainakin hyvin vaikeaa murrosta. Tunnelmat maaliskuun kahdeksannen jälkeen olivat synkät. ”Kuolinisku Voikkaalle” uutisoi jopa alueen valtalehti Kouvolan Sanomat UPM:n ilmoitusta seuraavana päivänä (Rönkkö 2006). Helsingin Sanomien mukaan UPM:n toimitusjohtaja ”Pesonen tappoi kaupungin” (Kallionpää 2006). Nopeasti uutisointi tiedotusvälineissä muuttui kuitenkin tuomiopäivän tunnelmista varovaiseksi toiveikkuudeksi ja keskusteluksi uudesta ajasta.

Pasi Ahonen on tutkinut alueellisten ja valtakunnallisten sanomalehtien uutisointia Voikkaan tapauksesta. Tutkimus paljastaa miten eri tavoin Voikkaan tapaukseen suhtauduttiin ja miten siitä puhuttiin ja millaisia muutoksia näissä puhetavoissa ilmeni yhdeksän kuukauden aikana alkaen UPM:n ilmoituksesta 8. maaliskuuta 2009. Lehdistö tyytyi pääosin raportoimaan tapahtumia kyseenalaistamatta tai analysoimatta tapahtunutta sen suuremmin. Uutisoinnissa voidaan erottaa kuusi eri teemaa tai puhetapaa (”trooppia”), joista edellinen ”tuomiopäivän” kirjoittelu on yksi. Samanaikaisesti tuomiopäivän julistamisen kanssa lehdistössä esiintyy myös UPM:n virallisia perusteluja ymmärtävää suhtautumista, jota Ahonen ym. kutsuvat ”globaalin välttämättömyyden” teemaksi. Kolmas heti maaliskuun kahdeksannen jälkeen lähinnä paikallislehtien yleisönosastossa ja Internetin keskustelupalstoilla esiintyvä teema on ”vahingonilo”, joka tuo esiin paikallisyhteisön ristiriidat. Hyväpalkkaisia paperimie-

hiä on pidetty etuoikeutettuna ja jopa ahneena työntekijäryhmänä, eivätkä kaikki osaa suhtautua heidän kohtaloonsa pelkästään empaattisesti. (Ahonen ym. 2007.)

Vahingoniloa ilmentävät kirjoitukset loppuivat kuitenkin melko pian. Esiin nousivat kirjoitukset, joissa korostettiin työntekijöiden ja paikallisyhteisön yhtenäisyyttä ja taistelutahtoa globaaleja markkinavoimia ja ahneita sijoittajia vastaan. Tämän teeman kirjoituksissa vaadittiin paperiteollisuudelta yhteiskuntavastuuta. Se toimi vastavoimana “globaalin välttämättömyyden” ja “vahingonilon” teemoille. “Yhtenäisyys” korostaa myös, että Voikkaan tehtaan sulkeminen koskettaa paitsi tehtaalta irtisanottuja myös koko paikallisyhteisöä. Hiljalleen epätoivo alkoi väistyä ja pelkän reaktiivisen vastarinnan lisäksi huh-tikuusta alkaen lehdissä ilmestyi myös toiveikkaammin tulevaisuuteen katsovia kirjoituksia. Julkisen sektorin nopea reagointi ja paikallisyhteisön yhtenäisyys toi toivoa sekä alueelliseen kehitykseen että tehtaalta työtä vaille jääneiden tulevaisuuteen. UPM:n 12.5.2006 tiedottama sopeuttamispaketti lisäsi myös toiveikkuutta. (Ahonen ym. 2007.)

Kuudetta teemaa eli trooppia Ahonen ym. nimittävät “Uudeksi ajaksi”. Kun kesällä 2006 alkoi näyttää siltä, että monet tehtaalta irtisanotut löytävät nopeasti uuden uran eikä pelättyä katastrofia tullutkaan, yleistyivät kirjoitukset, joissa nähtiin alueen siirtyvän uuteen aikaan, jossa elämä jatkuu pitkälti vanhaan malliin. “Uusi aika” troopissa paperiteollisuuden asema nähtiin edelleen vahvana, sillä tekihän UPM myös suurinvestoinnin Kymin tehtaalle. Syksyllä 2006 kirjoitukset lehdistössä edustivat lähinnä joko paikallisyhteisön yhtenäisyyttä korostavaa tai uutta aikaa edustavaa teemaa. Merkittävää on, että “uusi aika” ei kyseenalaista mitään, vaan siinä tulevaisuus näyttäätyy positiivisessa mutta varsin konservatiivisessa valossa. (Ahonen ym. 2007.) Syksyn 2006 näkökulmasta yllättävän paljon on siis muuttunut.

### ***Voikkaan paperitehtaan lakkauttamisen seuraukset***

Voikkaan paperitehtaan lakkauttaminen on historiallinen tapaus, mutta talven 2010 näkökulmasta kyse oli sittenkin vain suomalaisen paperiteollisuuden rakenteellisen sopeuttamisen ensiaskeleesta. Voikkaan lopettaminen poisti ylikapasiteettia UPM:n tuotannossa. Maailman talouden lama, uudet investoinnit ulkomailla ja paperinkulutuksen muutokset ovat pakottaneet monet muutkin suomalaiset suuryritykset lopettamaan yksiköitään Suomessa. Paperiteollisuut-

ta rasittaa lisäksi raaka-aineen (puun) hintojen nousu, johon on vaikuttanut erityisesti Venäjän puutullien korotus. Joukkoirtisanomisia on tapahtunut muun muassa Kemijärvellä, Kajaanissa, Lappeenrannassa ja Haminassa. Käytännössä kaikki tehtaot ovat vähentäneet tuotantoaan, ja lomautuksia on toteutettu viime vuosien aikana tiheään.

Tapaus Voikkaa muistetaan koska se aloitti paperiteollisuuden suuren myllyriksen ja sai sen vuoksi runsaasti mediajulkisuutta. Tapaus on merkittävä myös paperiteollisuuden ja Voikkaan sekä koko Kuusankosken erityislaatuisen suhteen vuoksi. Kymiyhtiön ja sittemmin UPM:n paperitehtaot olivat alkujaan paikkakunnan liki ainoa työllistäjä ja työpaikat tehtaalla kulkivat suvussa. Voikkaalta irtisanottiin monia kolmannen tai neljännenkin polven työläisiä. Vielä 1970-luvulle asti paperitehtaot työllistivät suoraan jopa puolet Kuusankosken työvoimasta ja välillisesti vieläkin enemmän. Kuusankosken kunnan alkutaipaleella Kymiyhtiö vastasi itse suuresta osasta julkisia palveluita. Kunnan otettua enemmän vastuuta palveluista, se oli edelleenkin hyvin riippuvainen tehtaan yhteisö- ja tuloverotuloista. Koska paperiteollisuuden palkat ovat olleet varsin korkealla tasolla, on Kuusankoskella voitu ylläpitää naapurikuntia parempaa palvelutasoa. Lisäksi aivan viime vuosiin saakka paperitehtaoiden työterveysasemat ja tehdaspalokunnat täydensivät kunnallista palvelurakennetta.

Paperiteollisuuden ja kaupungin välinen keskinäinen riippuvuus näkyi myös kunnallisessa päätöksenteossa. Asioita ei päätetty kysymättä Kymiyhtiön mielipidettä ja 1970-luvulle asti kunnanvaltuustossa oli usein myös yhtiön johtajia. Kymiyhtiön ylin johto oli pitkään paikallisissa käsissä ja 1980-luvulle asti yhtiön johtajat myös asuivat Kuusankoskella. Väheksyä ei sovi myöskään tehtaan sosiaalista merkitystä. Paikallisyhteisö rakentui tehtaan ympärille ja lähes koko sosiaalinen elämä kiinnittyi tavalla tai toisella tehtaisiin. Paperimiesten elämässä sosiaalisen elämän keskipisteen muodosti ”löysiporukka” eli vuorotyössä samassa vuorossa töitä tekevä paperikoneen miehistö. Paperitehtailla oli myös omia harrastus- ja urheiluseuroja. Vuodesta 1972 lähtien Kymin Osakeyhtiön 100-vuotissäätiö on ollut merkittävä paikallisen harrastus- ja kulttuuri-toiminnan rahoittaja.

Tehtaan ja kaupungin yhteys näkyi ja tuntui siis monella tasolla ja nekin, joiden toimeentulo ei ollut suoraan paperitehtaista riippuvainen, kokivat asuvansa

paperikaupungissa. 1990-luvulle asti tämä yhteys oli myös konkreettisesti nännällä aistittavissa. Kuten monella muullakin paikkakunnalla, jossa on selluloosatehdas, Kuusankoskellakin todettiin vain, että ”raha haisee”. Paperiteollisuus kasvoi sukupolvien aikana kiinteäksi osaksi kuusankoskelaista kulttuuria ja paikallisidentiteettiä, mikä osaltaan selittää sitä tyrmistystä, kun kaikki yllättäen tuntui loppuvan.

Voikkaan tehtaan lopettaminen iski ankarimmin varsinaisiin paperityöntekijöihin. Lakkauttaminen jätti etenkin vanhemmat työntekijät tilanteeseen, josta on vaikeaa löytää taloudellisesti ja henkisesti menestyksellistä ulospääsyä. Paperiteollisuudessa on jo vuosien ajan käytetty tehokkaasti eläkeputkijärjestelyjä pehmeänä keinona vähentää työvoimaa. Voikkaankin tapauksessa eläkeputki on vetänyt hyvin. Samalla se on osaltaan mahdollistanut passivoitumisen työnhauksussa. Toisaalta ilman sitä työntekijöillä olisi ollut edessään pelkkä työttömyys ilman eläkemahdollisuutta. Kokonaisuudessaan Voikkaan tehtaan lakkauttamisen jälkihoito on sujunut työntekijöiden näkökulmasta kohtalaisen hyvin. Vaikka asiat ovat putkeen jääneiden kohdalla ainakin näennäisesti jokseenkin kunnossa, tehtaan lopettamista ja irtisanomista on vaikea unohtaa, eikä tämä kokemus ole helposti paikattavissa. Ihmisten sopeutumista uuteen tilanteeseen vaikeuttaa tehtaan ympärille rakentuneen paikallisyhteisön mureneminen ja vanhojen sosiaalisten siteiden katkeaminen. Jatkossa onkin tärkeää pohdita, kuinka radikaaleja sosiaalisia vaikutuksia joukkoirtisanomisilla voi olla silloinkin, kun muutokseen sopeuttaminen hoidetaan olosuhteisiin nähden parhaalla mahdollisella tavalla.

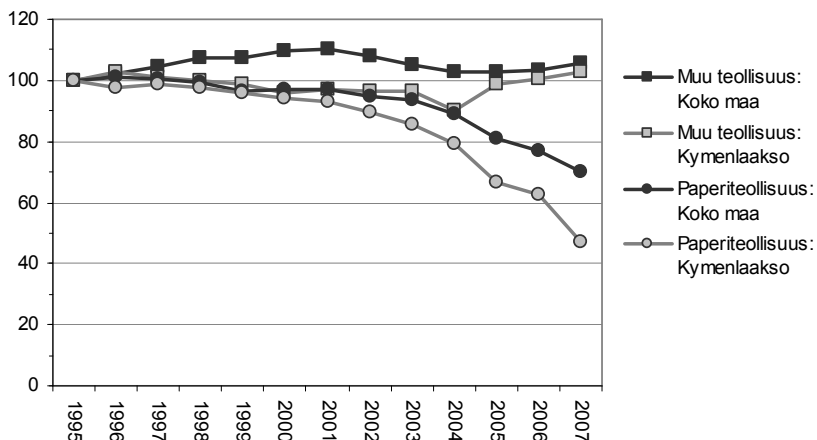
Voikkaan tehtaan lakkauttaminen ei tuottanut paikallisesti sellaista työllisyyskatastrofia kuin aluksi pelättiin. Kun voikkaalaisten työsuhteet päätyivät joulukuussa 2006, Kuusankoskella oli itse asiassa prosenttien kymmenyksen *vähemmän* työttömiä työnhakijoita kuin vuotta aiemmin (13,6 %). Kuusankosken työvoimatoimiston (ja sittemmin Kaakkois-Suomen Työ- ja elinkeinokeskusten) seurannan mukaan Voikkaalta irtisanotuista oli vuoden 2006 lopussa työttöminä työnhakijoina 239 henkilöä. Kesään 2007 mennessä työttömien määrä putosi alle sataan. Valtaosan tilanne näytti siis järjestyvän suhteellisen hyvin työllistymisen, koulutuksen tai eläkeputkijärjestelyjen kautta. Kaikkien kohdalla ratkaisu ei kuitenkaan ollut kovin kestävä. Työttömien määrä kääntyi uudelleen nousuun syksyllä 2007 ja on sen jälkeen kausittain vaihdellut niin, että marraskuussa 2009 Voikkaalta irtisanotuista työttömänä oli edelleen yli nel-

jännes (159). Osa Voikkaan paperitehtaan entisistä työntekijöistä näyttää siis jääneen eräänlaiseen “pysyvän tilapäisyyden” tilanteeseen (vrt. Koistinen ja Suikkanen 1990).

Kuusankoskella arvioitiin vuonna 2007, että vaikka tehtaiden henkilöstövähennykset eivät taloudellisesti vielä tuolloin kunnan taloutta juurikaan rasittaneet, niin todelliset kustannukset tulisivat näkyviin viimeistään 2009 tai 2010. Vaikka työttömyys ei juuri kohonnutkaan ja suuri osa tehtailta irtisanotuista oli työllistynyt, niin työpaikkojen määrä tippui alhaisemmaksi kuin alimmillaan 1990-luvun laman aikana. Myös väkiluku kääntyi entistä jyrkempään laskuun ja painui ensi kertaa alle 20 000 sitten vuoden 1958.

Koko Kymenlaakso on elänyt paperiteollisuudesta. Kymenlaakso on ollut suomalaisen vientiteollisuuden ydinalue, jonka elinkeinorakenne on kovin yksipuolisesti painottunut paperiteollisuuteen ja teollisuuden tarvitseman infrastruktuurin tuottamiseen. Alue on ollut varsin vaurasta, mutta viimeksi kuluneiden 30 vuoden aikana laaksokunta on ollut muuttotappioaluetta ja kehitys on muutenkin ollut negatiivista. Nykyisen Kouvolan alueella väestökehitys kääntyi selkeästi tappiolliseksi 1990-luvun laman aikana, jolloin alueella asui vielä liki 97 000 ihmistä. Tänään Kouvolan väkiluku on jonkin verran alle 90 000. Alueen väestö on lisäksi ikääntynyt, mikä on rasittanut alueen kuntia. Kymenlaaksossa on toteutettu isoja kuntaliitoksia jo ennen uuden Kouvolan kaupungin perustamista 2009.

Kymenlaakson elinkeinorakenne on ollut voimakkaassa muutoksessa ainakin 1990-luvun lamasta alkaen. Kuviosta 1.1 nähdään, kuinka paperiteollisuuden ja muun teollisuuden työpaikkojen määrä on muuttunut vuosina 1995-2007. Teollisuustyöpaikkojen kokonaismäärässä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta, mutta paperiteollisuuden työpaikat ovat koko maassakin vähentyneet kolmanneksella ja Kymenlaaksossa enemmän kuin puolittuneet. Nykyisen Kouvolan alueella teollisuustyöpaikkojen määrä laski vuosina 1998-2007 noin kahdella tuhannella. Vuonna 2007 teollisuudessa työskenteli enää alle 20 prosenttia koko nyky-Kouvolan työvoimasta. Kun samaan aikaan palveluihin syntyi uusia työpaikkoja suunnilleen saman verran, on alueen työpaikkojen määrä kokonaisuudessaan pysynyt silti samalla tasolla. (Tilastokeskus: Työssäkäyntitilasto.)



**Kuvio 1.1.** Paperiteollisuuden ja muun teollisuuden henkilöstö Kymenlaaksossa ja koko maassa 1995-2007. Vuoden 1995 taso = 100. (Lähde: Tilastokeskus, Teollisuuden alue- ja toimialatilasto.)

On selvää, että tulevaisuutta ajatellen laaksokunnan elinkeinorakenteen on edelleen uudistuttava. Alueelle on luotava uusia työpaikkoja etenkin erilaisten palvelujen piiriin. Paperiteollisuus ei enää voi yksin toimia talouden selkärangan.

### ***Tutkimuksen toteuttaminen, aineistot ja tutkimusraportti***

Tässä raportissa tarkastellaan ensisijaisesti Voikkaan paperitehtaan lakkauttamisen seurauksia. Artikkeleissa ei suoraan pohdita miksi tehdas lakkautettiin tai oliko päätös oikea vai väärä. Tutkimme monipuolisten aineistojen valossa sitä, millaisia inhimillisiä ja yhteisöllisiä vaikutuksia tehtaan lakkauttamisella on. Raportin tarkoituksena on tehdä näkyväksi sitä, minkä joukkotiedotusvälineet ja viralliset tilastot ovat jättäneet kertomatta. Pyrimme myös tarjoamaan tutkimukseen perustuvaa taustatietoa keskusteluun, jossa pohditaan yhteiskunnan muutosta ja sitä miten siihen voitaisiin parhaiten sopeutua.

Tapaus Voikkaa on tärkeä monessa mielessä. Kyse on yhden historiallisen kehityskulun päätöksestä. Voikkaan teollisuusyhteisö on kasvanut ja kehittynyt paperiteollisuuden tahdissa. Nyt Voikkaan tulevaisuus rakentuu muiden tekijöiden varaan. Irtisanomiset kohdistuivat tehtaan koko henkilöstöön. Alueellis-

ten työmarkkinoiden kehityksen kannalta on kiinnostavaa seurata, miten tehtaan entiset työntekijät työllistyvät. Voikkaan tapauksessa sovellettiin ensimmäistä kertaa myös uutta joustoturva-lainsäädäntöä. Tässä mielessä tehtaan lakkauttaminen on testi lain toimivuudelle.

Tutkimuksessa on käytetty monenlaisia aineistoja. Tutkimusta suunnitellesimme pidimme eräänlaisena mallina klassista sosiologista tutkimusta itävaltalaisessa Marienthalin kylässä, jossa lakkautettiin 1930-luvun laman aikana kylän ainoa merkittävä työpaikkoja tarjonnut tehdas (Jahoda, Lazarsfeld & Zeisel 2002). Marienthal-tutkimus oli siinäkin mielessä aikaansa edellä, että siinä tutkijat käyttivät erittäin monipuolisia aineistoja harrastaen niin sanottua “mixed methods” -tutkimusta tai “triangulaatiota” kauan ennen kuin Norman K. Denzin (1970) keksi kutsua sitä sellaiseksi. Paul Lazarsfeldin johtama tutkimusryhmä pyrki saavuttamaan mahdollisimman kattavan ja autenttisen ymmärryksen yhteisön elämästä käyttämällä muun muassa virallisia tilastoja, historiallisia taustatietoja, strukturoitua ja osallistuvaa havainnointia, eräänlaista toimintatutkimusta “projektien” muodossa, asiantuntijahaastatteluja ja työttömien haastatteluja, koululaisten ainekirjoituksia, psykologista testaamista sekä työttömien päiväkirjanomaisia raportointeja ajankäytöstään ja ruokailuistaan. Tutkijat itse nimittivät lähestymistapaansa sosiografiaksi. Periaatteena oli, että kaikki sellainen, mikä voi lisätä ymmärrystä Marienthalin tilanteesta, voidaan hyväksyä tutkimusaineistoksi.

Aivan vastaavantasoiseen aineistoon resurssimme eivät tietenkään riittäneet ja alkuperäisistä tavoitteistakin jouduttiin hiukan tinkimään. Ajatuksena on kuitenkin ollut tehdä vastaavanlaista “sosiografiaa”, jossa monipuolisia aineistoja käyttäen pyritään saavuttamaan kokonaiskuva murroksessa olevan teollisuusyhteisön ja sen ihmisten tilanteesta. Tällaiselle paikallista kokemusta ymmärtävälle mutta objektiivisuutta tavoittelevalle lähestymistavalle ei liene lainkaan haitaksi, että tutkijat ovat kotoisin Kymenlaakson paperipaikkakunnilta, mutta asuneet jo vuosikymmeniä muualla.

Lopullisen tutkimusaineistomme rungon muodostavat tehtaalta irtisanottujen haastattelut ja asiantuntijahaastattelut. Haastattelut toteutettiin pääosin talven ja kevään 2007 aikana. Työntekijöiden haastatteluissa painopisteenä olivat ammattia vaihtaneet (10) ja ikääntyneet työntekijät (8). Tiina Kytömäki ja Sanna Putila toteuttivat nämä haastattelut. Asiantuntijoina haastateltiin muun



muassa työvoimatoimiston edustaja, Voikkaan paperitehtaan henkilöstön edustajia, Paperiliiton edustajia sekä Kuusankosken kaupungin virkamiesjohtoa, elinkeinoasiamiestä ja muutamaa kunnanvaltuutettua (12). Haastattelijoina olivat Harri Melin ja Tero Mamia. Kaikki haastattelut toteutettiin melko avoimina teemahaastatteluina tai “episodihaastatteluina” (Tiina Kytömäen ammatinvaihtajien haastattelut) ja ne on litteroitu tekstiksi. Lisäksi olemme taustoittaneet tutkimusta keskustelemalla paikkakunnan ihmisten kanssa, haastatteleamalla epämuodollisesti muun muassa Voikkaan yrittäjiä sekä esimerkiksi osallistumalla aluekehitysseminaareihin (Uusi suunta seudulle –seminaari 24.11.2006 ja Kaksi vuotta Voikkaasta –seminaari 12.3.2008).

Tutkimusaineiston toinen keskeinen osa on yhteistyössä Kuusankosken terveysaseman kanssa Voikkaalta irtisanotuille tehty kysely. Kyselyllä kartoitettiin irtisanottujen työmarkkinatilanteita, hyvinvointia ja ajatuksia irtisanotuksi tulemisesta syksyllä 2007. Kysely lähetettiin kaikille työvoimatoimiston seurannassa olleille Voikkaalta irtisanotuille. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 310 henkilöä eli kaikista irtisanotuista kysely tavoitti 54 prosenttia. Kyselyaineisto on kuvattu tarkemmin liitteessä 1.

Näiden itse kerättyjen aineistojen lisäksi olemme käyttäneet valmista tutkimusaineistoa, esimerkiksi Tilastokeskuksen virallisia tilastoja, työvoimahallinnon rekisterejä ja tilastoja, sanomalehtiartikkeleita ja UPM:n tiedotteita. Tutkimusaineiston asemassa on käytetty myös ei-akateemista muistelmakirjallisuutta, esimerkiksi Arto Ahlbergin *Kuolema Voikkaalla* (2008) ja Reijo Hasun *Tarinoita tehtaan varjosta* (2004).

Tämä tutkimusraportti jäsentyy siten, että toisessa luvussa Tero Mamia tarkastelee Kuusankosken ja Voikkaan historiallista kehitystä. Paikkakunnan ja paperiteollisuuden kehityksen riippuvuuden avaaminen auttaa ymmärtämään Voikkaan paperitehtaan sulkemisen vaikutuksia. Toisaalta luvussa korostetaan myös, että tapaus Voikkaa oli kuitenkin osa jo 1970-luvulta alkaneen rakennemuutoksen jatkumoa. Tämän jälkeen Timo Valtosen artikkelissa esitetään yksityiskohtainen analyysi työvoimaviranomaisten toimista tehtaan lakkauttamisen yhteydessä. Samalla kirjoitus käsittelee muutosturvan toimivuutta Voikkaalla. Neljännessä luvussa (Putila, Mamia & Kytömäki) aineistona on tehtaan entisille työntekijöille suunnattu kyselyaineisto. Tämän aineiston avulla kuvataan tehtaalaisten työmarkkinatilanteita ja hyvinvointia syksyllä 2007. Viiden-

nessä luvussa Sanna Putila tarkastelee haastatteluaineistojen perusteella tehtaalta irtisanottujen ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia töiden loppumisesta. Keskeisen huomion saa työntekijöiden kokemus niin sanotun psykologisen sopimuksen rikkoutumisesta ja sen vaikutuksesta hyvinvointiin ja uudelleentyöllistymiseen. Viimeisessä sisältöluvussa Tiina Kytömäki erittelee irtisanottujen valintoja teemahaastattelujen avulla. Artikkelissa pohditaan mitä ihmiset kokevat päätyessään ammatin vaihtamiseen tehdastyön jälkeen. Loppuluvussa haemme vastausta kysymykseen, mitä Voikkaa meille opetti.

Tehtaan lakkauttamisesta on kulunut jo yli kolme vuotta. Voidaan perustellusti sanoa, että tutkijat ovat raportteineen myöhässä. Myöhäisellä julkistamisella on omat syynsä. Nyt käsillä oleva raportti kuvaa tutkimushankkeemme ensimmäisen vaiheen tuloksia. Tarkoituksemme on, että palaamme Voikkaalle vuonna 2011. Ajatuksenamme on ollut, että tehdasyhteisön murrosta on tärkeää analysoida seurantatutkimuksen avulla. Kokoamme uuden haastatteluaineiston ja hyödynnämme vuosien aikana kertyneitä tilastoja ja muita dokumentteja, joissa kuvataan Voikkaan tapahtumia tehtaan lakkauttamisen jälkeen.



## 2. KUUSANKOSKI - ENTINEN SUOMEN PAPERIKAUPUNKI

TERO MAMIA

Kuusankosken kaupunki käytti markkinoinnissaan aina vuoteen 2006 asti sloganina “Kuusankoski – Suomen Paperikaupunki”. Kaupungin johdossa käytiin kevään 2006 tapahtumien jälkeen keskustelua siitä, voidaanko vanhaa mottoa enää käyttää. Kääntysisikö se itseään vastaan ja muistuttaisi ikävistä tapahtumista? Kun alkoi näyttää siltä, että tehtaalta työtä vaille jääneet ovat työllistymässä uudelleen ja kun UPM samalla investoi voimakkaasti Kuusaanniemen tehtaisiin, päätettiin sloganin käyttöä epävirallisesti vielä jatkaa.

*Onhan tää aihe tietenkin meitä kuluneen vuoden aikana kovasti puhuttanu, kun me hylättiin sillon olosuhteiden pakosta se slogan “Suomen paperikaupunki”. Se tuntu siinä tilanteessa niin kornilta käyttää sitä meidän ilmottelussa ja lomakkeissa. Me vähän tussattiin niitä yli sinne. Kyllä se nyt on palaamassa. [...] Tuossa tammikuun 17. päivä muurattiin ton uuden sellutehtaan peruskivi ja nähtiin miten valtava työmaa siellä on [...] Kun sitä juhlallisissa tunnelmissa peruskiveä muurattiin ja teollisuusherrojen kanssa keskusteltiin, niin kyllä minä siellä julkisesti lounaalla lupasin, että Kuusankosken kaupunki palauttaa Suomen paperikaupunki –nimen. (Kaupunginohtaja Reijo Huttunen 1/2007)*

Vuoden 2009 alusta “Suomen paperikaupunki” haudattiin lopullisesti ja Kuusankoskesta tuli osa uutta Kouvola, “Kymijoen kaupunkia”. Tässä luvussa pyritään antamaan lukijalle kokonaiskuva paperitehtaiden, Voikkaan tehdastaajaman ja Kuusankosken kaupungin historiallisesta kehityksestä alkaen paperiteollisuuden synnystä Kymijoen yläjuoksulle ja päättyen Voikkaan tehtaan lakkauttamiseen ja kuntaliitokseen. Luvun tavoitteena on auttaa hahmottamaan minkälainen taloudellinen, henkinen ja symbolinen merkitys Voikkaan tehtaalla ja paperiteollisuudella yleensäkin on ollut voikkaalaisille ja kuusaalaisille, ja miksi tästä johtuen tehtaan lopettaminen on ollut monelle niin raskas kokemus. Toisaalta korostetaan myös, että Voikkaan tehtaan kohtalo on osa sitä talouden

rakennemuutosta, joka on 1970-luvulta lähtien voimakkaasti vaikuttanut Kuusankoskeenkin.<sup>1</sup>

### ***Paperiteollisuuden synty Kymijoen yläjuoksulle***

Paperia oli Suomessa valmistettu 1600-luvulta asti, mutta koneellinen paperinvalmistus alkoi vasta 1840-luvulla, kun maan ensimmäinen paperikone tuotiin Frenckellin tehtaalle Tampereelle. Paperiteollisuuden kehittymistä ehkäisi raaka-aineongelma, sillä paperin raaka-aineena käytettiin lähes yksinomaan vaate-lumppua, jota köyhässä ja vähäväkisessä Suomessa oli vain vähän tarjolla. Paperiteollisuuden mullistanut keksintö oli hioa puusta mekaanisesti massaa lumppumassan jatkoksi. Pian tämän jälkeen oivallettiin metsien merkitys kansallisena voimavarana ja Suomen teollistuminen alkoi toden teolla uudenai-kaisten paperitehtaiden myötä 1870-luvulla. Hieman myöhemmin keksittiin myös kemiallinen tapa valmistaa paperin raaka-ainetta. Puuhakkeesta saatiin aluksi soodaliemessä ja sittemmin sulfaatti- ja sulfittiliemessä keittämällä selluloosaa, jolla voitiin korvata ”räsyäjien” keräämä lumppu. Suomen ensimmäinen sellutehdas käynnistyi Valkeakoskella vuonna 1880.

Kymijoen yläjuoksun kosket olivat säilyneet rakentamattomina 1870-luvulle saakka vaikeiden kulkuyhteyksien vuoksi. Kymijokea pidettiin monien koskiensa vuoksi myös huonosti puutavaran uittoon sopivana. Kymijoen ylityspaikoja oli vain vähän, tieverkko oli harva ja huonokuntoinen. Nopeasti kasvava sahateollisuus keskittyi joen alajuoksulle nykyisen Kotkan seudulle ja muu Kymenlaakso oli harvaan asuttua vanhaa rajaseutua. Ruotsin vallan lopulla Kymijoki oli Ruotsin ja Venäjän rajajokena ja autonomian aikaan Uudenmaaneläin ja Viipurin läänin rajajokena. Kuusankosken kohdalla Kymijoki tekee suuren mutkan, joka nykyisin jakaa alueen kolmeen tehtaiden ympärille syntyneeseen taajamaan. Joen länsipuoli alueen keskellä kuului tuolloin Iitin ja itäpuoliset alueet Valkealan pitäjän takamaihin. Alueella oli asukkaita tuolloin

---

<sup>1</sup> Luku oli alun perin suunniteltu selvästi lyhyemmäksi katsaukseksi, mutta työhön upouduttuani huomasin kirjoittavani jonkinlaista Kuusankosken alueen sosiaalishistoriaa, jota peilataan suomalaisen yhteiskunnan rakenteelliseen muutokseen yleisemminkin. Sen sijaan, että olisin väkisin yrittänyt tiivistää tekstiä, ajattelin, että ehkä tällaisen ”kirjoitelman” paikka on juuri nyt, kun Kuusankoski on tullut tiensä päähän itsenäisenä kuntana. Entisenä kuusankoskelaisena katsoin olevani jopa jollakin tapaa moraalisesti velvoitettu tällaisen tekstin kirjoittamiseen.

yhteensä noin 1400 henkeä. Maatalousväestön lisäksi alueella asui vain joitakin käsityöläisiä (Annala 1997, 123).

Pohjoisen Kymenlaakson kehitykselle käänntekeväää oli Viipurin radan avaaminen syksyllä 1870, jolloin kulkuyhteydet paranivat ratkaisevasti. Orastavaa paperiteollisuutta kiinnostivat erityisesti Kuusankoski sekä Voikkaankoski, joka kuitenkin säilyi vapaana lähes vuosisadan loppuun saakka. Kuusankosken kuohujen äärelle saapuivat lähes samanaikaisesti vuonna 1870 tehtailija Axel Wilhelm Wahren ja kreivi Carl Robert Mannerheim, marsalkka Mannerheimin isä. Wahren oli tuohon aikaan maamme johtavia teollisuusmiehiä, joka oli muun muassa luomassa Forssaan maaseudun ensimmäistä teollisuusyhdyskuntaa puuvilla- ja tekstiiliteollisuuden ympärille. Wahren turkulaisine yhtiökumppaneineen hankki omistukseensa maita kosken itärannalta, jossa Kymmene Aktiebolagin (myöhemmin Kymi Oy:n) ensimmäinen paperikone käynnistyi huolellisen valmistelun jälkeen toukokuussa 1874.

Mannerheimin kanssa samoista maista kosken länsirannalla kilpaili Otto Alftan, joka kuitenkin kuoli yllättäen 1872. Koska Mannerheimin maaomistukset joen rannalla jäivät tehtaan rakentamisen kannalta liian ahtaiksi, päädyttiin rakentamaan tehdas kosken Myllysaareen (myöh. Kuusaansaari). Perustettavan yhtiön nimeksi tuli Kuusankoski Osakeyhtiö ja myös sen osakkaina oli varakkaita turkulaisia porvareita. Kuusankoski Oy:n tehdas saatiin toimintaan Kymmene Ab:n tehdasta ripeämmin ja toiminta pääsi kunnolla käyntiin jo syksyllä 1873, kun hiomo saatiin valmiiksi. (Talja 1997, 433-436; Tuuri 1999, 9-30.)

Molemmat yhtiöt kasvoivat tasaisesti, vaikka kalliiksi tullut rakentaminen ja kasvaneesta kilpailusta johtuen odotettua pienemmäksi jääneet myyntituotot rasittivat yhtiöiden taloutta. Aluksi myös kuljetuskustannukset rasittivat yhtiöiden taloutta, sillä paperi ja puuhioke jouduttiin kuljettamaan hevospelillä Kymin asemalle (nykyisin Koria) yli kymmenen kilometrin päähän. Tilanne helpottui jonkin verran Kouvolan aseman perustamisen myötä syksyllä 1875. Molempien yhtiöiden kasvu perustui vientiin Venäjälle. Kuusankosken asema Venäjän markkinoita ajatellen oli edullinen, sillä ulkomaiselta kilpailulta suojasivat Venäjän suojatullit. Olihan Suomen suurruhtinaskunta osa Venäjää. Kotimaan kilpailijoihin nähden taas Pietari ja sinne yhteyden tarjoava junarata olivat suhteellisen lähellä. Lisäksi koski tarjosi ilmaista energiaa, lähellä olivat

laajat raaka-ainealueet ja työvoima oli vielä tuolloin edullista. (Tuuri 1999, 49.)

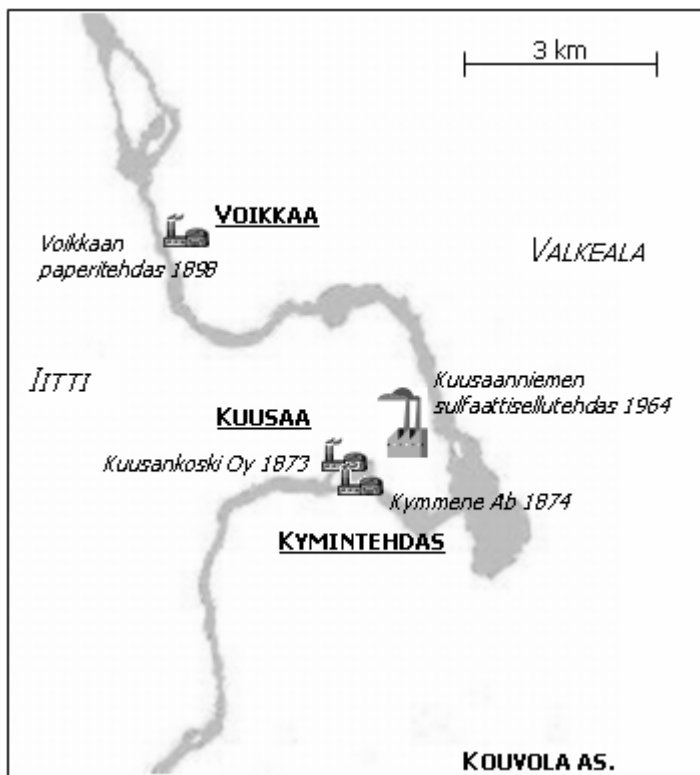
Nopeammin toimintansa käynnistänyt Kuusankoski Oy menestyi aluksi paremmin ja kreivi Mannerheim ehdotti jopa yhtiöiden yhdistämistä, mutta vähitellen myös Kymmene pääsi vauhtiin erityisesti Wahrenin Venäjän kontaktien ansiosta. Tehtaan paperituotanto oli 1880-luvun alkupuolella neljännes koko maan tuotannosta. Vuosi 1883 oli Kymmene Ab:lle hyvä ja ensimmäistä kertaa osakkaille pystyttiin jakamaan osinkoja. Tehtaan operatiivisesta johdosta sivuun jättäytyneet pääomistaja Wahren pystyi nyt käynnistämään myös tehdasyhdyskunnan kehittämisen samalla tavoin kuin Forssassa oli aiemmin tehty. Tuolloin muun muassa laajennettiin työläisasuntojen rakentamista, perustettiin työväen lapsille kansakoulu ja työväen sairaskassaan annettiin ensimmäinen lahjoitus. Tehtaalle hankittiin myös palokaluksia ja perustettiin vapaaehtoinen palokunta. (Tuuri 1999, 49-50.)

Vuonna 1884 tehtailla oli yhteensä jo yli 400 työntekijää ja uusia palkattiin koko ajan. Tehtaiden ympärille kosken länsi- ja itärannalle kasvoi kaksi itsenäistä tehdasyhdyskuntaa, jotka olivat vielä tässä vaiheessa melko vähän toistensa kanssa tekemisissä. Vuoteen 1890 mennessä Kuusankosken tehtaan ja Kuusaanniemen kylän väestö sekä joen toisella puolella Kymintehtaan ja Ruotsulan kylien väestö oli vajaassa kahdessa vuosikymmenessä kasvanut nelinkertaiseksi. Iitin ja Valkealan kylissä alueella, joka myöhemmin muodosti Kuusankosken kunnan, asui tuolloin jo noin 3300 henkeä. (Annala 1997, 123.)

Kuusankosken tehtaat olivat myös eturintamassa hyödyntämässä paperimassan uutta kemiallista valmistustapaa. Maan ensimmäinen sulfiittiselluloosatehdas käynnistyi Nokialla alkuvuodesta 1886 ja heti seuraavina Kuusankoski Oy:n sellutehdas saman vuoden syksyllä ja Kymin tehdas talvella 1887. Vuosisadan vaihteessa Kuusankosken tehtaat tuottivat jo yhteensä kolmanneksen koko maan selluloosasta.

Voikkaankoski säilyi valjastamattomana lähes vuosisadan loppuun. Koskessa riitti voimaa, eikä sen länsirannalta ollut Kymin asemalle juuri sen enempää matkaa kuin Kuusaansaarestakaan. Otto Alftan kumppaneineen oli hankkinut maata myös Voikkaankosken rannalta samoihin aikoihin kun Kuusankoskea valjastettiin, mutta hänen kuolemansa pysäytti kosken rakentamissuunnitelmat. Ratkaisevaa Voikkaankosken käyttöönotolle ja Kuusankosken tehtaiden kas-

vulle oli Savonradan rakentaminen. Radan lähtöasemaksi suunniteltiin aluksi Kaipiaisia, noin 25 kilometriä Kouvolasta itään. Senaatissa tehtiin kuitenkin vuonna 1887 tehtaiden kannalta myönteinen päätös linjata rata Kouvolasta alkavaksi, jolloin se kulki aivan Kymijoen mutkan itärantaa myöten. Seuraavana vuonna tehtiin päätös myös Kotkan radan avaamisesta Kouvolasta etelään. Savon rata avattiin 1889 ja Kotkan rata vuotta myöhemmin. Kuusankosken tehtaille saatiin myös pistoraide Savon radalta vuonna 1892. (Tuuri 1999, 56.)



**Kuva 2.1.** Kuusankosken seudun paperitehtaat ja niiden käynnistämivuodet.

Voikkaan paperitehtaan rakentamista viivästyttivät erimielisyydet kosken rakentamisesta ja asiasta riideltiin hovioikeutta myöten. Myönteinen päätös tuli kuitenkin 1896. Vuorineuvos Rudolf Elving oli hankkinut kosken molemmat rannat Tampereen Kattohuopatehdas Osakeyhtiön nimiin ja rakentaminen pää-



si hänen johdollaan pian käyntiin. Elvingin hanke toteutettiin suurisuuntaisesti. Ensimmäinen paperikone käynnistyi vuonna 1898 ja tehdasta laajennettiin nopeaan tahtiin. Jo kahden vuoden kuluttua tehtaalla valmistettiin yhtä paljon paperia kuin Kymmene Ab:ssä ja seuraavana vuonna tuotanto nousi jo 9000 tonniin, jolloin siitä tuli aikansa suurin paperitehdas Suomessa. Vuonna 1902 Voikkaalla oli jo neljä paperikonetta ja samana vuonna valmistui myös yhtiön selluloosatehdas. (Tuuri 1999, 113; Talja 1997, 441.)

Tuotannon kasvattaminen oli pääasiassa Voikkaalla, mutta samaan aikaan tehdasyhdyskunnan kehittäminen lyötiin laimin muun muassa sen vuoksi, ettei yhtiöllä ollut tehtaan ympäristössä merkittävää maaomistusta. Sekava yhdyskunta kasvoi yksityisten maille yhtiön suoran vaikutuksen ulkopuolella, mutta kehittyi kuitenkin varsin nopeasti seudun johtavaksi liikekeskukseksi. Voikkaan tehdaskylä poikkesi Kymin ja Kuusaan vastaavista myös työväestön taustan suhteen. Kuusankosken tehtaisiin työvoima saatiin aluksi lähes täysin Iitin ja Valkealan lähikylien liikaväestöstä. Voikkaalle tarvittiin nopeasti suuri määrä työvoimaa, jota löytyi erityisesti Savosta. Siellä väestö- ja elinkeinorakenteen myötä oli syntynyt runsaasti liikaväestöä. Voikkaa olikin aikanaan “savolaisten Amerikka”. (Kaitalehto 1997b, 545-546, 575-583.) Väestö alueella kasvoi niin, että 6000 asukkaan raja ohitettiin heti vuosisadan vaihtumisen jälkeen.

### ***Suuryhtiö Kymmene Aktiebolag syntyy 1904***

Voikkaan paperitehtaan voimakas kasvu ei jäänyt huomaamatta Kuusankoskella ja Kymintehtaalla. Olihan Kuusankoskelta Voikkaalle matkaa vain nelisen kilometriä, välissä toki oli vuolaana virtaava Kymijoki. Tehtaat käyttivät samaa vesivoimaa, ne hankkivat puunsa samalta alueelta, kilpailivat samasta työvoimasta ja niiden päämarkkina-alue oli sama (Venäjä). Kaikkien asema oli taloudellisesti suhteellisen hyvä. Kuusankoski Osakeyhtiökin oli toipunut hyvin vuosisadan lopun tulipaloista ja Kymijoen suurtulvista, jotka aiheuttivat kuukausien seisokkeja tehtaalla. Näköpiirissä oli kuitenkin uusia haasteita. Voikkaan nopean kasvun lisäämä kilpailu puusta ja työvoimasta, työläisten järjestäytyminen ja ensimmäiset lakot vuonna 1903 sekä puunjalostusteollisuuden tuotteiden hintakriisi herättivät ajatuksen lähekkäin sijaitsevien tehtaiden yhdistymisestä. (Talja 1997, 442.)

Voikkaan patruuna Elvingin aloitteesta käynnistetyt neuvottelut yhtiöiden yhdistämisestä edistyivät nopeasti ja suurfuusio oli tosiasiassa jo maaliskuussa 1904. Käytännössä fuusio toteutettiin niin, että Kymmene Ab osti Kuusankoski Oy:n ja Tampereen Kattohuopatehdas Oy:n Voikkaan tehtaan. Kolmen suuren yhtiön fuusio oli aikanaan hyvin harvinaislaatuinen. Rudolf Elvingistä tuli uuden Kymmene Ab:n hallituksen puheenjohtaja ja hän myös käytännössä johti koko uutta yhtiötä. Yhtiön suurimmat omistajat olivat Elving, Kymi-yhtiötä johtaneet Ernst ja Magnus Dahlströmin sekä Wahrenin tytär Sidonia Ståhlström. Samalla turkulaisten osuus yhtiössä heikkeni. Yhtiön pääkonttori siirrettiin aluksi Helsinkiin ja vuonna 1906 Kymintehtaalle. Kymmene-konsernin pääkonttori sijaitsi Kuusankoskella aina vuoteen 1995, jolloin Kymmenen ja Yhtyneitten paperitehtaitten fuusioituttua pääkonttori siirtyi taas Helsinkiin. Perustamisensa jälkeen uudella yhtiöllä oli 9 paperikonetta, jotka tuottivat 19 tuhatta tonnia paperia. Lisäksi tuotettiin 11 tuhatta tonnia selluloosaa ja 15 tuhatta tonnia puuhioketta. Henkilöstöä Kymi Oy:llä oli kaikkiaan 2450. Se oli tuolloin Suomen suurin yhtiö ja Pohjoismaiden suurin paperintuottaja. (Talja 1997, 442.)

Elving ryhtyi uudistamaan yhtiötään kovalla kädellä. Kuusankosken paperikoneet ja hiomot olivat vuorineuvoksen mielestä vanhentuneita ja erityisesti Kuusankoski Oy:n koneet myös huonokuntoisia. Samaan aikaan yhtiön kilpailijat Pirkanmaalla uudistivat konekantaansa, joten Kymmene toteutti vuoteen 1906 mennessä myös suuren uudistus- ja laajennusohjelman. Uusia koneita hankittiin ja tehtaiden tuotantoa järjestettiin uudelleen. Kymintehtaalla keskityttiin yhä enemmän hienopapereihin, Kuusaansaareissa paino- ja kirjoituspapereihin ja Voikkaalla sanomalehtipaperiin. Kymintehtaan vuonna 1907 käytöön otettu PK5 oli käytössä aina vuoteen 1982. Vaikka yhtiöiden hallintoa yhdistettiin, tehtaat toimivat kuitenkin edelleen melko itsenäisesti ja kolme tehdasyhdyskuntaa kehittyivät edelleen toisistaan erillään. Silti suuryhtiön syntä voidaan pitää ensimmäisenä askeleena kohti alueen yhdistymistä ja Kuusankosken kunnan perustamista.

Yhtiötä koettelivat myös vastoinkäymiset. Vuonna 1906 tuli tuhosi Voikkaalle vasta hankitut paperikoneet, tehtailla lakkoihin ja seurauksena toteutettu kahdeksan tunnin työaikakokeilu (1907-1908) epäonnistui. Lisäksi vienti Venäjälle takkusi pahasti maan sisäpoliittisen tilanteen vuoksi ja hinnat laskivat. Yhtiön vaikeudet menivät niin pitkälle, että vuonna 1908 se asetettiin selvitystilaan

ja velkojien hallintaan. Selvityksessä yhtiö todettiin elinkelpoiseksi ja sen johon asetettiin hallintokunta, johon kuuluivat muun muassa kauppaneuvos Gösta Björkenheim ja Mäntän paperitehtaan perustaja Gösta Serlachius, joilla oli kokemusta vaikeuksiin ajautuneiden yhtiöiden pelastamisesta. Yhtiön toiminta kääntyi pian taas voitolliseksi ja tuotanto kasvoi niin, että vuoteen 1912 mennessä viimeinenkin tehtaiden tuotantoseisokissa olleista koneista oli taas käynnissä. Seuraavana vuonna Kymmene tuotti lähes kolmanneksen koko maan kasvavasta paperituotannosta ja viidenneksen sellusta. Serlachiuksen vetäytyttyä Kymiyhtiön johdosta vuonna 1913, Kaukas-yhtiötä aiemmin johtaneesta Björkenheimista tuli toimitusjohtaja aina vuoden 1918 veriseen kansalaissotaan saakka. (Talja 1997, 442-444; Tuuri 1999, 132-136.)

### ***Kuusankosken kunnan perustaminen 1921***

Kuusankosken, Kymintehtaan ja Voikkaan tehdaskylät kasvoivat tehtaiden myötä nopeaan tahtiin. Kymiyhtiön teettämän väestölaskennan mukaan vuonna 1912 tehdaskylissä asui 9714 henkeä. Maatalouskylät mukaan lukien Kuusankosken alueella oli yli 10000 asukasta (Annala 1997, 124).

Iitin ja Valkealan rajalle, Kymijoen kahdelle rannalle nousut teollisuusalue poikkesi merkittävästi kuntien muista osista, jotka olivat lähes täysin maatalousvaltaisia. Maaseutukuntien kunnallishallinto ei enää kyennyt täyttämään tehdaskylien tarpeita, eikä Iitin ja Valkealan kunnallisilla ja kirkollisilla elimillä ollut riittävästi asiantuntemusta saati kiinnostusta raja-alueen tehdaskylien asioihin. Käytännössä tehdasyhtiöt vastasivat alueella monien julkisten tehtävien hoidosta. Tehtaiden yhdistyminen yhdeksi yhtiöksi vuonna 1904 oli vielä yhtenäistänyt ja tehostanut tätä yhtiöjohtoista paikallishallintoa.

Esimerkiksi vuonna 1905 Kuusankoskelle saatiin ensimmäinen vakituinen lääkäri, kun Kymiyhtiö perusti ensimmäisen sairastupansa.<sup>2</sup> Lääkäriksi palkattu Einar Therman palveli Kymiyhtiön työläisiä ja heidän perheitään nimellistä korvausta vastaan. Lääkärin apuna toimi kiertäviä sairaanhoitajia, joiden palkasta vastasivat osin tehtaiden apukassat ja osin Kymiyhtiö suoraan. Kymintehtaalle oli palkattu ensimmäinen kätilö jo vuonna 1889 ja vuosisadan vaih-

---

<sup>2</sup> Ensimmäinen yhtiöiden palkkaama lääkäri oli aloittanut toimintansa jo vuonna 1880 Kymin (Korian) asemaseudulla Kuusankoski-yhtiön, Kymiyhtiön ja Inkeröisten paperitehtaan yhteisenä lääkärinä. (Alamäki 1997, 202).

teessa heitä toimi alueella jo kolme. Yhtiön 18-paikkainen sairaala oli paikkakunnan ainoa sairaala aina vuoteen 1933, jolloin Kuusankosken keuhkotautisairaala avattiin. (Alamäki 1997, 202-204, 215.)

Kymiyhtiö otti vastuulleen myös peruskoulutuksen järjestämisen alueella. Kirkollista opetusta tarjoavien kiertokoulujen vaihtoehdoksi olivat 1800-luvun puolivälissä nousseet kansakoulut, joita alettiin perustaa laajemmin vuoden 1866 kansakouluasetuksen myötä. Valkealassa kansakoulujen perustamiseen kunnan rahoituksella kirkonkylän ulkopuolella suhtauduttiin hyvin nihkeästi ja niinpä Kymintehtaalte perustettiin Axel Wahrenin toimesta yksityinen 30 oppilaan kansakoulu vuonna 1883, joka tarjosi opetusta ilmaiseksi tehtaan työväestön lapsille. Forssan tehdasyhdyskuntaan Wahren oli perustanut kansakoulun jo vuonna 1867. Kymintehtaan edistyksellinen kansakoulu laajeni nopeasti ja vuonna 1897 koulu sai kaksi uutta Lars Sonckin suunnittelemaa koulurakennusta, jolloin koulussa oli jo neljä opettajaa.<sup>3</sup> Iitin kunnan puolella Kuusankoski Oy:n kansakoulu aloitti 1888. Voikkaalle tehtaan johtaja Elving perusti yksityisen kansakoulun jo vuonna 1898 eli samana vuonna kuin paperikoneet Voikkaalla käynnistyivät. Vuonna 1920 juuri ennen Kuusankosken kunnan perustamista ja yleisen oppivelvollisuuden säätämistä Kymintehtaan kansakoulussa oli jo 673 oppilasta ja 17 opettajaa ja Kuusankosken vuonna 1909 avatussa Mäkikoulussa 505 oppilasta ja 13 opettajaa. (Jokiniemi-Talvisto 1997, 230-233.)

Kymiyhtiö ryhtyi järjestämään myös ammatillista opetusta. Ammattikoulun perustamisen puolesta oli 1911-1913 esitetty useita vetoamuksia ja tultuaan toimitusjohtajaksi Gösta Björkenheim ryhtyi aktiivisesti ajamaan koulun asiaa. Vuonna 1914 perustettu Kymiyhtiön ammattikoulu oli maan ensimmäinen teollisuusyhtiön perustama oppilaitos, joka lisäksi muista maamme ammatillisista oppilaitoksista poiketen sijaitsi maaseudulla. Ammattikoululle alettiin pian suunnitella omaa rakennusta, mutta lopulliseen muotoonsa komea jugendrationalismin edustava rakennus valmistui vasta 1933. (Jokiniemi-Talvisto 1997, 248-249.)

---

<sup>3</sup> Sonckin suunnittelema Kymintehtaan kansakoulurakennus siirrettiin vuonna 1957 jon toiselle puolelle Kuusaan Kettumäelle, jossa se toimii nykyisin kotiseutumuseona.

Tehdas-yhtiö osallistui voimakkaasti myös asuntorakentamiseen. Varsinkin alkuvaiheessa tehtaiden piti rakentaa asunnot johdolle, virkailijakunnalle ja tärkeimmille ammattimiehille, koska asuntoja ei yksinkertaisesti ollut. Työväen asunnoiksi rakennettiin ajan tavan mukaan halpoja kasarmeja. Suuri osa työväestä asui myös paikallisten nurkissa alivuokralaisina ja asuinolot olivat yleisesti ahtaat. 1880-luvulta lähtien tehtaot myös vuokrasivat tontteja ja myönsivät rakennuslainoja. Työ ja asuminen kytkettiin näin toisiinsa ja tehtaot pystyivät samalla ohjailemaan yhdyskuntien kehitystä, mihin kiinnitettiin paljon huomiota. 1910-luvulla heräsi myös yleinen mielenkiinto vähäosaisten oloja kohtaan ja ahdas asuminen osattiin yhdistää tuberkuloosiepidemiaan. Gösta Björkenheimin johdolla Kuusankoskella tehtiin vuonna 1912 asuntolaskenta, suoritettiin tuberkuloositutkimus ja laadittiin ensimmäinen asemakaavaluonnos. (Kaitalehto 1997b, 551.)

Asuntojen puutteen ja ahtauden helpottamiseksi Björkenheim laati kaikkia kolmea tehdasyhdyskuntaa varten rakennusohjelman, jota toteutettiin vuodesta 1913 alkaen rakentamalla itse ja tukemalla työläisten omaa rakennustoimintaa. Kansalaissodan jälkeen uusi toimitusjohtaja Einar Ahlman jatkoi rakentamista, mutta arvosteli Björkenheimin ohjelmaa. Hänen mukaansa työväestöä ei saanut eristää muusta yhteiskunnasta ja parhaille työläisille kuuluivat korkeatasoisimmat asunnot. Ajatuksena oli, että asumisen tasoa kohottamalla voitiin tuottaa ”hyvää ja sosiaalisesti tyytyväistä työväkeä”. Asuntorakentaminen ja asumisen tukeminen oli siis nykykielellä eräänlaista työntekijöiden sitouttamista. Vuonna 1920 Kymiyhtiöllä oli runsaat 700 työläisasuntoa. Rakentamista jatkettiin vuoteen 1923, jonka jälkeen Kymiyhtiö vetäytyi rakentamisesta toisen maailmansodan jälkeiseen aikaan saakka. Tehtaiden henkilöstön supistuttua 30-luvun puolivälissä kuitenkin 35 % tehtaalaisista asui yhtiön asunnoissa ja sen lisäksi suuri osa yhtiön vuokratonteilla. (emt, 552-555.)

Kymiyhtiö vastasi lisäksi esimerkiksi järjestyksenpidosta ja palotorjunnasta tehdasalueella. Palotoimi säilyi tehdaspalokuntien alaisuudessa aina vuoteen 1990. (Holm 1997, 178-181.) Myös tieverkon ylläpito oli pääosin tehdasyhtiöiden vastuulla uuteen tielakiin (1918) ja Kuusankosken kunnan perustamiseen (1921) saakka (Lanndér 1997, 517-519.)

Sosiaalisten uudistusten ja tehdasyhteisön kehittämisen ohella myös tehtaot kehittyivät ja tuotanto kasvoi. Loppukesällä 1914 alkanut maailmansota aihe-

utti tuotantoon väliaikaisia supistuksia, mutta ennen pitkää tuotannossa päästiin uusiin ennätyslukuihin, kun Venäjän sanomalehdet uutisoivat laajasti sota-tapahtumista ja niiden sivu- ja painosmäärät lisääntyivät (Tuuri 1999, 189-191). Vuoteen 1916 mennessä Kymiyhtiön myynti Venäjälle kolminkertaistui. Amerikkalainen The Times kirjoitti lokakuussa 1916 Björkenheimista “venäläisenä paperikuninkaana” ja kuvasi Kymiyhtiön maailman suurimpana paperitehtaana (emt., 194). Björkenheimin aikana Kymiyhtiö laajensi voimakkaasti myös metsäomaisuuttaan. Björkenheimin ja Serlachiuksen tullessa Kymiyhtiöön, sillä oli metsiä jo 101 000 hehtaaria. Vuoteen 1917 mennessä metsäomaisuus liki kolminkertaistettiin ostamalla yksittäisiä tiloja sekä erityisesti kahdella suurella yrityskaupalla. Kymiyhtiö osti Juankosken tehdas Oy:n ja Halla Oy:n, joka oli yksi maan suurimmista puutavarayhtiöistä (emt., 194-195).

Kymiyhtiön tehtaiden ja tehdasyhdyskuntien kasvaessa kasvoivat myös ristiriidat tehdasväestön ja Iitin ja Valkealan maatalousväestön intressien välillä. Kun lisäksi koettiin hankalaksi, että tehtaiden ympärille kasvanut yhteisö kuului kahteen eri kuntaan, tehtaiden alueen muodostaminen omaksi kunnakseen tuli ajankohtaiseksi. Yhtiön aloitteellisuus vaikutti merkittävästi Kuusankosken kunnan perustamiseen. Voimassa oleva kunnallislaki edellytti kuitenkin perustettavien uusien kuntien olevan ennestään seurakuntia, joten Kuusankoskelle oli ensin saatava oma seurakunta. Yhtiö teki vuonna 1915 senaatille aloitteen seurakunnan perustamisesta, joka hyväksyttiin joulukuussa 1917. Uuden seurakunnan perustamisessa auttoivat paitsi Kymiyhtiön aloitteellisuus myös sen tekemät lahjoitukset. (Holm 1997, 156-157.) Seurakunnan toiminnan käynnistyminen ja kunnan perustaminen viivästyivät kuitenkin vuoden 1918 tapahtumien vuoksi.

Kevään 1918 kansalaissota koetteli Kymiyhtiötä raskaasti ja jätti koko kunnan luokkasuhteisiin pitkälle kantaneet arvet.<sup>4</sup> Punaiset surmasivat toimitusjohtaja

---

<sup>4</sup> Kuusankosken kunnallispolitiikkaa on hallinnut sosialistinen ja nimenomaan sosiaalidemokraattinen enemmistö lähes koko sen olemassaolon ajan. Kommunistien kannatus itsenäistymisen jälkeen oli kyllä lähes 25 prosenttia ja 1930-luvulle asti muutenkin valtakunnan keskiarvoa korkeampaa. Kommunistinen toiminta oli Kuusankoskella kuitenkin kansalaissodan tapahtumat ja paikkakunnan elinkeinorakenne huomioiden melko vaatimatonta. Osaltaan tähän lie vaikuttanut Ahlmanin aikainen tehtaan rekrytointipoliittikka, joka kielsi poliittisesti aktiivisten työväenmiehin palkkaamisen (Talvisto 1997, 660). Toisaalta myöskään äärioikeistolainen liikehdintä ja Lapuan liikkeen kannatus ei

Gösta Björkenheimin ja yhdeksän muuta yhtiön johtavaa virkamiestä sodan loppuvaiheissa huolimatta siitä, että Björkenheim oli suhtautunut varsin ymmärtäväisesti työväestön vaatimuksiin. Lisäksi surmattiin 17 muuta yhtiön keskijohtoon ja insinöörikuntaan kuulunutta. Punakaartiin kuuluneita yhtiön työläisiä kaatui taisteluissa, teloitettiin sodan jälkiselvittelyissä tai kuoli vankileireillä lähes 500 henkeä. Sodan jälkeen tehtaiden käynnistäminen ei onnistunut ongelmitta, olihan suuri osa tehtaiden johtoa ja ammattitaitoista työvoimaa poissa. Myös uusien työntekijöiden palkkaamisessa oltiin varovaisia, jottei vahingossa palkattaisi "yhteiskuntaa mullistavia aineksia". (Talja 1997, 449-450.)

Rauhan palattua aloitteen Kuusankosken muuttamiseksi itsenäiseksi kunnaksi teki Iitin kunnanvaltuusto vuoden 1918 lopulla. Vuotta myöhemmin myös Valkeala otti asiaan myönteisen kannan. Kuusankosken kunta syntyi virallisesti 1.1.1921 kun Kuusankosken liitettiin Iitistä Kuusaanniemen, Kyöperilän ja Maunukselan kylät sekä Valkealasta Mattilan ja Ruotsulan kylät ja Oravalan kylän eteläosa (Voikkaa). (Holm 1997, 157.) Perustetussa kunnassa oli tuolloin hieman vajaat 13000 henkeä. Vuosikymmen myöhemmin Kuusankosken liitettiin vielä Iitistä Pilkanmaa kylä Voikkaankosken länsipuolelta ja Keltin kylä Kymijoen alajuoksun puolelta. Laskettu väkiluku oli tuolloin jo yli 16000. (Annala 1997, 123-124.)

### ***Kolme tehdasyhdyskuntaa ja Voikkaan omaleimaisuus***

Kuusankosken kunnan syntyessä 1921 sen elinkeinorakenne oli yksipuolisuudessaan ainutlaatuinen. Ammatissa toimivasta väestöstä yhdeksän kymmenestä sai toimeentulonsa teollisuudesta ja näistä liki kaikki Kymiyhtiöltä. Vaikka Kymijokilaaksoon ja Vuoksen rannoille oli syntynyt muitakin teollisuuskeskitymiä, oli koko nykyisen Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan alueen työväestöstä teollisuuden palveluksessa vain kuusi prosenttia ja koko maassakin vain 10 prosenttia. Kuusankoski oli siis elinkeinorakenteeltaan hyvin poikkeuksellinen paikkakunta tuon ajan maatalousvaltaisessa Suomessa. (Talja 1997, 446-447.)

---

ollut kovin merkittävää. Sosiaalidemokraattien yhteiskuntarauhaa puolustava linja vetosi pääosaan Kuusankosken työväkeä. Sosialistien vaihtoehdoksi nousi 1992 vaaleissa sitoutumaton lista. Sitoutumattomilla onkin ollut sittemmin jopa neljännes valtuustopaikoista.

Kymiyhtiön työntekijöiden määrä oli huipussaan 1920-luvun alkupuolella, jolloin tehdasyhteisöä koettelikin asuntopula tehtaan aktiivisesta rakennustoiminnasta huolimatta. Vuonna 1922 Kuusankosken tehtailla työskenteli peräti 4800 henkeä. Työttömiä ei Kuusankoskella tuolloin ollut ainoatakaan! Tuotannon rationalisoinnin myötä henkilöstön määrä kuitenkin putosi nopeasti vuodesta 1924 alkaen ja tehtaalta jopa irtisanottiin työvoimaa. Vuoden 1929 lopulla paperiteollisuuttakin koetteli maailmanlaajuinen talouslama ja Kuusankosken tehtailla irtisanottiin 800 työntekijää. Ammattityöväelle riitti töitä pula-aikanakin, mutta ammattitaidottoman väen laita oli huonommin. Kunta ja valtio mutta myös Kymiyhtiö järjestivät työttömille hätäapu- ja varatöitä. Pahimmillaan työttöminä oli vuonna 1932 12 % työvoimasta, mutta työllisyystilanne parani nopeasti erityisesti vuonna 1934 Voikkaan tehtailla alkaneiden suurten rakennustöiden vuoksi. 1930-luvun loppupuolella työttömyys oli vain reilun prosentin luokkaa, eikä paperimiehiä ollut työttömien joukossa lainkaan. Työntekijöiden määrä 1930-luvulla tehtailla vaihteli 3000-3500 välillä. (Talja 1997, 447-453; Kaitalehto 1997b, 555.)

Teollisuuden kannattavuus oli sotien välisenä aikana yleisestikin ottaen hyvä. Suomalaisesta paperiteollisuudesta kasvoi vähitellen pääomavaltaista suurteollisuutta. Idänmarkkinoiden romahdettua Einar Ahlmanin johtaman Kymiyhtiön ensisijaisena tavoitteena oli varmistaa pääsy länsimarkkinoille, mikä käynnistyiikin hyvin. Suurimmaksi suomalaisen paperin ostajamaaksi tuli Englanti. Kymiyhtiö oli listautunut pörssiin jo vuonna 1915. Kuusankosken tehtaiden tuotantoa rationalisoitiin ja modernisoitiin niin, että vuodesta 1921 huippuvuoteen 1937 Kuusankosken tehtaiden tuotanto (ja tuottavuus) kasvoi liki viisinkertaiseksi. Kymiyhtiö oli Pohjoismaiden suurin paperintuottaja ja myös edelläkävijä kansainvälistymisessä. Yhtiö pyrki 1930-luvun talouslamana aikana varmistamaan pääsyn Englannin markkinoille suojatullit välttäen ostamalla vuonna 1930 Blackburnista Star Paper Mills Ltd:n ja seuraavana vuonna vielä Yorkshire Paper Millsin. Kymiyhtiö selvytyikin talouslamasta taloudellisesti ajatellen erinomaisesti ja sen toiminta oli voitollista koko 20-30 -luvun. (Talja 1997, 449-455; Kaitalehto 1997b, 546.)

Kymiyhtiö hallitsi Kuusankosken elämää vielä kunnan itsenäistymisen jälkeenkin. Paitsi että yhtiö oli lähes ainoa työnantaja ja suurin maanomistaja, se myös vastasi edelleen monista palveluista joko yksin tai kunnan kanssa yhteisesti. Kunnan itsenäistyessä vuonna 1921 suuri osa palvelurakenteesta oli Ky-



miyhtiön järjestämänä jo valmiina, mikä oli nuorelle kunnalle suuri helpotus. Esimerkiksi koulutoimi oli jo tuolloin niin hyvällä tolalla, että lukutaidottomia oli vain 0,1 prosenttia. Oppivelvollisuuslaki astui voimaan samana vuonna. Kunnan itsenäistyttyä oppivelvollisuusikäisistä lapsista kävi yhtiön omistamisessa kansakouluissa aluksi yli 80 prosenttia. Kunta otti vähitellen enemmän vastuuta jo lakimääräisestikin sille kuuluvista palvelutehtävistä ja viimeinenkin yhtiön koulu kunnallistettiin vuonna 1947. (Jokiniemi-Talvisto 1997, 236-239.)

Asutus Kuusankoskella oli keskittynyt tehtaiden läheisyyteen, mutta kolme tehdasyhdyskuntaa kehittyivät toisistaan melko erillään ja osittain eri tyyppisiksi. Erityisesti Voikkaan kehitys poikkesi Kymintehtaan ja Kymijoen länsipuolen eli *Kuusaan* kehityksestä. Kuusaan puolella elämä pyöri pitkään Kuusankoski Oy:n rakennuttamien työläiskasarmien ympärillä ja yhdyskunnan vanhin keskus sijaitsi lähellä tehdasaluetta Kuusankosken nykyisestä keskustasta reilun kilometrin itään tehtaan ammattikoulun tienoilla. Hiljalleen asutus levisi pohjoiseen ja länteen lähialueiden mäenrinteille ja osittain myös itäpuolelle Kuusaanniemeen, mutta vielä 1910-luvulla suurin osa uudisasutuksesta oli noin kilometrin sisällä tehdasalueesta. Yhtiö omisti pääosan maa-alueesta tehtaan läheisyydessä ja kykeni siten säätelemään alueen kehitystä tontteja vuokraamalla. Björkenheimin aikana Kymiyhtiö rakensi asuttopulaa helpottaakseen paljon uusia asuntoja ja rakentamisen painopiste oli Kuusaan Aronpellolla. Valtaosa työväen asunnoista oli ns. hellahuoneita, joissa yhdessä huoneessa asui kokonainen perhe ja usein vielä tuttava tai sukulaismies alivuokralaisena. Vaikka Kuusankoski olikin tehdasyhdyskunta, niin alkuaikoina rahatalouden ohella elettiin usein osittaisessa omavaraistaloudessa niin, että mökin pihamaalla saattoi perunamaan laitaa käyskennellä lehmä tai kanoja. (ks. Kaitalehto 1997b, 556-562.)

Kymintehtaan puolella tehdasyhteisö kehittyi aluksi tiiviimpänä kuin Kuusankosken puolella, sillä vanhan ajan patruunana Axel Wahren pyrki rakentamaan tehdasyhdyskuntaansa samoin kuin aiemmin Forssassa. Lähelle tehdasta kehityikin hyvin suunniteltu, puistomainen ja viihtyisä tehdasyhdyskunta, jossa asuinrakennukset olivat kasarmityyppisiä ja hieman tilavampia neljän perheen asumuksia. Tilavimmat yhtiön rakentamat asumukset tehtaan lähellä olivat lähinnä virkailijoiden ja ammattimiesten perheille. Yhtiö tuki työväkensä asumista myös edullisilla lainoilla ja tonttimaata vuokraamalla. Kymintehdasta

pidettiin aikanaan hyvän tehdasyhdyskunnan järjestämisen malliesimerkinä. Tavalliset työmiehet joutuivat kuitenkin usein itse hakemaan majapaikkansa ja 1900-luvun alkupuolellakin yhtiöläisistä puolet asui varsinaisen tehdasyhdyskunnan ulkopuolella. Kymijoen eteläpuoleisten mäkialueiden väliin nousi useita mökkikyliä, jotka vaatimattomista oloista huolimatta olivat varsin viihtyisiä ja asuminen oli yhteisöllistä. Kymintehtaalta oli junayhteys Kouvolaan jo 1800-luvun lopulta ja tavaraliikenteen lisäksi myös henkilöliikenne oli vilkasta. Asemanseutu muodostuikin Kymintehtaan sosiaalisen elämän ja kaupankäynnin keskuksiksi. Toinen keskus oli Rantakulmalla tehtaalta länteen, joka oli suosittu erityisesti nuorison kokoontumispaikkana. Rantakulmalle muodostui yksityisten maille ”tiheä ja sekava mökkikylä”, jossa pääosin kunnan väen sekaan mahtui myös ”epäsosiaalista ainesta” ja tappelujakin esiintyi. Koska joen yli ei ollut siltoja muualla kuin tehdasalueella, Kuusaan puolelle ei useinkaan ollut asiaa. Tosin talvisin Kymijoen jäällä saattoi olla joukkotappeluitakin ”Kuusaan juippeja” vastaan. (ks. Kaitalehto 1997b, 566-573.)

Voikkaan tehdasyhdyskunnan kehitys poikkeaa monella tapaa Kuusaan ja Kymintehtaan yhdyskuntien kehityksestä. Syyt tähän ovat myös moninaisia. Voikkaan tehdas perustettiin neljännesvuosisata myöhemmin, mutta se kasvoi huomattavan nopeasti Suomen suurimmaksi paperitehtaaksi. Vuorineuvos Elving oli myös erilainen patruuna kuin esimerkiksi Wahren. Pääasia oli tuotannon kasvattaminen ja sosiaaliset kysymykset olivat toisarvoisia. Elving tunnettiin myös siinä määrin kiiivasluontoisena persoonana, että hän sai liikanimen ”tulivuorineuvos” (Ahlberg 2008, 18). Yhtiö omisti tarpeisiin nähden kovin vähän maata ja sen asuntorakentaminen oli hyvin rajallista. Asuntoja rakennettiin vain virkailijakunnalle ja tärkeimmille ammattimiehille. Voikkaan kylien maanomistajat ja talolliset ottivat tilanteesta hyödyn irti ja rakensivat maillensa vaatimattomia vuokramökkejä, joissa asunnoksi riitti tavallisesti vaatimaton hellahuone, jossa koko perhe asui usein vuosikymmeniä. Kun suuri osa työväestä oli maaseudun ”liikäväestöä”, asumisen taso ei monenkään kohdalla silti juuri laskenut. Perheellisen tehdastyöläisen suuri haave oli kuitenkin oma asunto. Harvoin työläisten palkoilla oli kuitenkaan velkaantumatta varaa rakentaa yksihuoneista mökkiä suurempaa asumusta. Näitä mökkejä nousi tehdasalueen liepeille ja kauemmaksikin Mattilan, Hirvelän ja Kymijoen länsipuolen Pilknanmaan kylien alueelle. Sekava yhdyskunta kasvoi siten nopeasti yksityisten maille yhtiön suoran vaikutusvallan ulkopuolelle.

Aiemmin perustetuille tehtailla riitti työväkeä kohtuullisesti lähialueiltakin, mutta myöhemmin perustetulle ja nopeasti kasvaneelle Voikkaan tehtaalle työvoimaa saatiin paljon muualta Suomesta, erityisesti Etelä-Savosta, mikä teki Voikkaan tehdasyhdyskunnasta huomattavasti heterogeenisemmäksi. Voikkaan kolmessa kylässä asui ennen tehtaan perustamista 700 henkeä, vuosituhanen vaihteessa asukkaita oli 1300 ja vuonna 1915 jo 4500. (Kaitalehto 1997b, 575-580.)

Kolmen tehdasyhtiön sulauduttua yhteen vuonna 1905 osoittautui tarpeelliseksi tehdasyhdyskuntien välisten yhteyksien parantaminen. Kenties merkittävin tehdasyhdyskuntia ja Kuusankosken kuntaa yhdistänyt hanke oli vuoden 1922 yleiselle liikenteelle avattu Kymiyhtiön kapearaiteinen paikallisrata, joka kulki Kuusankosken tehtailta liki viisi kilometriä luoteeseen Kymijoen länsirannalle Kyöperilään ja Voikkaan paperitehtaalle. Rata tarjosi nopeamman yhteyden tehtaalle ja asuma-alueelta toiselle aikana, jolloin tieverkko oli vielä heikko ja autoliikenne perin harvinaista. Autoliikenteen yleistymistä rajoitti myös se, että liikenne Kymijoen yli hoidettiin tehdasalueiden ulkopuolella kokonaan losseilla sotiin saakka. Voikkaan silta valmistui vuonna 1939 ja Kymijoen eteläisen mutkan Kuusankosken nykyisen keskustan kohdalta ylittävä Kuusaan silta lopullisesti vasta sotien jälkeen 1949. Linja-autoliikenne yleistyi vasta tämän jälkeen, jolloin paikallisradan eli tuttavallisesti ”pikkupäkän” käyttö alkoi nopeasti vähentyä. Kolmen vuosikymmenen ajan paikallisrata oli kuitenkin merkittävä kaupunkia yhdistävä tekijä. Vuodenajasta riippuen matkustajia oli päivittäin 400-1200. Yhtiön työntekijät saivat matkustaa junalla ilmaiseksi. Työväen lisäksi rataa käyttivät ahkerasti koululaiset. Henkilöliikenne radalla lopui vuonna 1954. (Lanndér 1997, 527-532.)

Pienoisrautatie mahdollisti asutuksen leviämisen laajemmalle. Kymiyhtiön asuntorakentaminen keskittyi 1920-luvun alussa vanhojen asuinalueiden ulkopuolelle radan puoliväliin Naukionpellolle sekä Voikkaan tehtaan läheisyyteen joen toiselle puolelle Myllykalliolle. Nämä olivat hyvin suunniteltuja asuinalueita. Asuinrakennukset olivat pääosin ajan mittapuun mukaan tilavia paritaloja, joilla oli myös suuret itsenäiset pihapiirit. Pienempi samanlainen asuinalue rakennettiin myös Kymin puolelle Pilkan pelloille. Voikkaasta tuli entistä selkeämmin työläisten yhteisö kun monet virkailijat ja ammattimiehet muuttivat Myllykallion puolelle uusiin tilaviin asuntoihin. (Kaitalehto 1997b, 563-564, 581-582.)

1920-luvulla nopeasti kasvavasta Voikkaasta kehittyi eläväinen teollisuustaa- jama, jossa oli kauppoja ja monenlaisia ammatinharjoittajia. Voikkaa oli tuona aikana koko pohjoisen Kymenlaakson merkittävin kauppakeskus, jossa käytiin kaupoilla Kouvolasta saakka ja kauempaakin. Nopea väestönkasvu tuotti myös ongelmia. Vaikka alueen kantaväestön ja tehdasväestön välit olivat pääpiirteis- sään hyvät, myös kahnauksia esiintyi, kun paikalleen juurtunut maaseutu ja juuriltaan reväisty teollisuustyöväki kohtasivat. Kaitalehdon (1997b, 581) mu- kaan juopottelu- ja tappelukulttuuri olivat rehottaneet kylässä jo vanhastaan ja ne kuuluivat erottamattomasti esimerkiksi tanssi- ja häätilaisuuksiin. Tilipäivi-nä myös viinakauppa lisääntyi työväen keskuudessa. Kieltolain aikana alkoholi- salakuljetuksen myötä rikollisuus Pohjois-Kymenlaaksossa kasvoi niin, että vuonna 1932 Valkealan, Kouvolan ja Kuusankosken rikosmäärä oli korkein koko maassa. 1930-luvulla tuberkuloosi oli yhä yleisin kuolinsyy Kuusankos- kella, mutta hyvin yleisiä olivat myös väkivaltaiset kuolemat ja hukkumis- kuolemat. Taustalla molemmissa oli alkoholi (pirtu). (Holm 1997, 179.)

Työajan lyhentyessä ensin kymmeneen ja sitten kahdeksaan tuntiin, vapaa-aika pidentyi ja huomio kiinnittyi uusiin harrastuksiin kuten urheiluun. Kaitalehdon (1997b) tulkinnan mukaan tämä oli osaltaan katkaisemassa tappelu- ja juopot- telukulttuuria. Ajan oloon kantaväestö ja työväki myös sekoittuivat ja muualta tulleet omaksuivat varsin nopeasti paikalliset tavat ja kielen. Työoveruus, su- kulaisuus, lähekkäin asuminen ja monenlaiset yhteiset tapahtumat tasoittivat kulttuurieroja taustoiltaan erilaisten ihmisten välillä. (emt., 581.) Voikkaan ku- koistus päättyi vuoden 1933 suurpaloon, jossa suuri osa vuokramökkejä (ns. Manunvierun alue) sekä koko puurakenteinen vanha liikekeskusta tuhoutui maan tasalle. Uusi liikekeskus rakennettiin kivistä hieman etäämmälle tehtaas- ta, mutta paloa edeltäneeseen kukoistukseen Voikkaa ei enää palannut.

1920-luvun lopulta alkaen siis jo ennen Voikkaan paloa Kuusankosken keskus- ta oli alettu rakentaa Kuusaalle vanhan keskuksen länsipuolelle. Kun yhtiön rakennustoiminta hiljeni vuoden 1924 jälkeen, kunta alkoi ottaa enemmän vas- tuuta myös asuntorakentamisen ohjailusta ja Maunukselaan eli niin sanotulle Kunnanpellolle perustettiin uusi kahdeksan hehtaarin suuruinen asuinalue, jo- hon rakentaminen 1920- ja 1930-luvuilla keskittyi. (emt. 564-566.) Aluetta si- vuava pienoisrautatie tarjosi hyvät yhteydet tehtaalle molempiin suuntiin. Kuu- sankosken uutta keskustaa hallitsivat vuonna 1929 valmistunut kirkko ja vuon- na 1931 valmistunut uusi kunnantalo, jonka kulmahuoneessa vielä tämän tut-

kimuksen yhteydessä talvella 2007 haastateltiin Kuusankosken kaupungin viimeistä pitkäaikaista kaupunginjohtajaa, sittemmin edesmennyttä Reijo Huttusta. Vaikka kunnan keskus rakennettiin Kuusaalle, Voikkaan asema säilyi niin vahvana, että siellä säilytettiin täydet palvelut koko kunnan olemassaolon ajan.

### ***Vakaan kasvun vuodet sotien jälkeen***

Toinen maailmansota koetteli Kuusankoskeakin, mutta samalla yhteisesti koettu uhka myös yhdisti kansalaissodan jakamaa kansaa. Sodan aikana ja erityisesti jatkosodassa Kouvolan rautatieasema oli pommitetuimpia kohteita koko maassa. Kouvolan läheisyys tiesi pommitusten aikaan automaattisesti ilmahälytyistä myös Kuusankoskella. Kymijoen sillat sekä Kymiyhtiön teollisuuslaitokset olivat myös joitakin kertoja pommitusten kohteena, mutta suurilta vahingoilta vältyttiin (Talvisto 1997, 675). Sota näkyi Kuusankoskella myös talvisodan aikana ja jatkosodan loppuvaiheissa jatkuvana haavoittuneiden virtana, kun evakkoon joutunut Viipurin sotasairaala toimi Kuusankoskella Kymiyhtiön ammattikoulussa ja muissa tiloissa (emt. 676).

Talvisodan syttymisen jälkeen Kymiyhtiön tehtailta kutsuttiin sotaan yli 800 miestä vuoden loppuun mennessä. Tehtaiden tuotanto laski sotien aikana murto-osaan normaalista työvoima- ja raaka-ainepulasta sekä kysynnän laskusta johtuen. Kymiyhtiö osallistui sotaponnisteluihin myös tuotannollisesti, sillä Kymintehtaan läheisessä kalliosuojassa toimi talvi- ja jatkosodan aikana amussorvaamo. Talvi- ja jatkosodan taisteluissa kaatui yhteensä 316 kuusankoskelaista, kaksi prosenttia kunnan väestöstä, mikä on kuitenkin selvästi vähemmän kuin Kymenlaakson kunnissa keskimäärin (Annala 1997, 134).

Sodan jälkeen kaikki yhtiön entiset työntekijät otettiin takaisin töihin, vaikka kaikille ei tuotannon supistusten vuoksi heti tehtaalla tehtäviä ollutkaan. (Talja 1997, 455-457.) Sodanjälkeisen asuntopulan helpottamiseksi Kymiyhtiö käynnisti uudelleen 20-luvulla lopetetun asuntorakentamisen ja rakennutti työväelleen vuokrattavaksi 60 omakotitaloa Tähteenrantaan, jota sittemmin alettiin kutsua maailmansodan tapahtumia muistaen Sudeettialueeksi. Vuosina 1947-1951 rakennettiin lisää reilut kuusikymmentä puolitoistakerroksista paritaloa ja 1950-luvulta alkaen myös useita pienkerrostaloja. Kaikkiaan Kymiyhtiöllä oli 1970-luvulle saakka työsuhdeasuntoja jatkuvasti yli 1500, enimmillään vuonna 1963 asuntoja oli 1942. (Kaitalehto 1997, 299-301.)

Kymiyhtiön toimitusjohtajaksi oli valittu jo ennen sotia Karl-Erik Ekholm vuonna 1937 Ahlmanin kuoltua. Sodan aikana supistunut tuotanto laski sodan loppuvaiheessa entisestään, kun vienti Saksaan ja Tanskaan lakkasi kokonaan. Sodan jälkeen käynnistyi vienti Neuvostoliittoon (aluksi sotakorvauksina), mutta vuonna 1945 tuotantokapasiteetista oli käytössä vain kolmannes. Seuraavana vuonna läntiset markkinatkin alkoivat taas vetää ja 1947 paperitehtaat toimivat jo lähes täydellä teholla. Kokonaistuotanto oli edelleen kuitenkin liki kolmanneksen pienempi kuin ennen sotia huippuvuonna 1937. 1950-luvulla yhtiö alkoi taas toimia voitollisesti, mutta kun uusiin investointeihin ei juuri ollut varaa, se menetti jossain määrin asemaansa maan johtavana metsäteollisuusyhtiönä. Sellutuotantoa uudistettiin 1950-luvulla, mutta paperitehtaiden puolella uudistukset jäivät vähäisemmiksi ja kaikki yhtiön paperikoneet olivat ajalta ennen sotia. Tuotanto kuitenkin kasvoi erityisesti kun syksyllä 1955 siirryttiin keskeytymättömään tuotantoon. Tällöin saavutettiin ensi kertaa vuoden 1937 tuotantoluvut. Sellutuotannossa sotaa edeltävä tuotantohuippu ylitettiin vuonna 1958 ja puuhiokkeen tuotannossa vasta 1961. (Talja 1997, 457-460.)

Kuusankosken väkiluku kasvoi voimakkaasti sotien jälkeen varsinkin 1950-luvulla erityisesti korkean syntyvyyden vuoksi, mutta myös muuttovoitto oli merkittävää tehtaiden kasvattaessa työvoimaansa. 20 000 asukkaan raja ylitettiin vuonna 1958. (Annala 1997, 124-125.) Kymenlaaksossa herättiin 1950-luvulla teollisuuden yksipuolisuuden riskeihin ja Kuusankoskellakin kunta aktivoitui elinkeinoasioissa. Toden teolla asioihin käytiin käsiksi vasta, kun Kuusankosken kuntamuoto muuttui kauppalaksi pitkällisen valmistelun jälkeen vuonna 1957. Kauppaloikeudet tarkoittivat, että kunta sai asemakaavaoikeudet ja rakennustoiminnan ohjaaminen tuli siten tehokkaammaksi ja suunnitelmallisemmaksi (Holm 1997, 161). Tuolloin teollisuuden palveluksessa oli Kuusankoskella vielä reilusti yli puolet ammatissa toimivista ja näistä liki 90 % Kymiyhtiöllä (4700). Keskisuurta teollisuutta edusti ainoastaan Leca-kevytsoratehdas, joka työllisti 56 henkeä. Pienteollisuuslaitoksilla (111) oli yhteensä 485 työpaikkaa. (Talja 1997, 472-474; ks. myös Taulukko 2.1.)

Taloustilanteen parantuessa 1960-luvulla Kymiyhtiö investoi ja laajensi voimakkaasti Kuusankoskella. Ensimmäisenä modernisoitiin Voikkaan paperitehtaan tuotantoa. Vuonna 1961 Voikkaalle saatiin uusi sanomalehtipaperikone (PK11), joka oli käytössä tehtaan lakkauttamiseen saakka. Koneen toimitti Valmet Oy ja valmistuessaan se oli suurin Suomessa valmistettu paperikone.

Myös Voikkaan höyryvoimalaitosta laajennettiin, puuhiomoa uudistettiin ja koskeen tehtiin uusi säännöstelypato. Tehdaskuva Voikkaan alueella muuttui voimakkaammin kuin vuosikymmeniin. Vuosikymmenen lopulla (1968) Voikkaalle saatiin vielä toinen uusi paperikone, aikakauslehtipaperia valmistava PK 18. Seuraavan vuosikymmenen ajan Voikkaalla tehtiin paperia seitsemän paperikoneen voimin. (emt., 460-461.) PK 18 jäi viimeiseksi Voikkaalle rakennetuksi paperikoneeksi.

Varsinainen jättihanke Kuusankoskella käynnistyi vuonna 1961, kun Kymiyhtiössä tehtiin päätös uuden sulfaattiselluloosatehtaan rakentamisesta Kuusaanniemeen. Näin Kymiyhtiö laajeni ensimmäisen kerran merkittävästi alkupeiräisten tehdasalueiden ulkopuolelle. Kuusaanniemen tehdas valmistui suunnitelmien mukaan syksyllä 1964. Samalla sellun tuotanto Voikkaalla lopetettiin. Kymiyhtiö siirtyi vähitellen kokonaan sulfaattisellun käyttöön ja Kuusaanniemen tehtaan laajennuksen myötä vuonna 1977 myös Kymintehtaan vanhentunut ja Kymijokea pahasti saastuttanut sulfiittisellutehdas suljettiin. (emt., 461-462.)

Myös Kymiyhtiön tuotantostrategiassa tapahtui muutoksia. Ekholmin jäätyä eläkkeelle toimitusjohtajaksi tuli Kurt Swanljung, jonka kaudella (1966-1979) yhtiössä pyrittiin lisäämään tuotteiden jalostusastetta, uudistettiin organisaatiota dynaamisemmaksi ja kehitettiin myyntiorganisaatiota. Swanljung oli myös viemässä Kymiyhtiötä voimakkaammin ulkomaille osin yhteistyössä kotimaisten kilpailijoiden kanssa. Tuotantoa uudistettiin myös Kuusankosken tehtailla. Vuonna 1970 Kuusaanniemeen rakennettiin Euroopan siihen mennessä suurin hienopaperikone (PK 7). Myös kemianteollisuuden osuus tuotannossa kasvoi, kun vuonna 1972 Voikkaalla alettiin valmistaa valkaisuaineena käytettävää vetyperoksidia Oy Finnish Peroxides Ab:n nimissä. Voimakas tuotannon kasvu jatkui vuoteen 1975 saakka, jolloin paperiteollisuutta ja koko maailmantaloutta koetteli sodanjälkeisen ajan ensimmäinen suuri talouslama. (emt. 462-465.)

Kauppalana Kuusankosken väestönkasvu jatkui 1970-luvulle saakka, mutta huomattavasti hitaammin kuin 50-luvulla. Kuusankosken henkikirjaväkiluku oli suurimmillaan jo vuonna 1970 (22 845), mutta väestölaskennan mukaan vasta 1977 (22 738). Koko 1970-luvun väkiluku pysyi kuitenkin suunnilleen vakaana ja alkoi vuosikymmenen lopulla hienoisesti laskea. (Annala 1997, 124-125.) Odotukset väestönkehitys olivat olleet huomattavasti optimistisempia.

Esimerkiksi 1950-luvun voimakkaan väestökasvun aikana valmisteltu ja vuonna 1964 hyväksytty Kuusankosken yleiskaava perustui visiolle 40000-60000 asukkaasta vuosituhatlupien loppuun mennessä (Kaitalehti 1997a, 272-273).

**Taulukko 2.1.** Kuusankosken elinkeinorakenne 1950-1975, % ammatissa toimivasta väestöstä (Lähde: Talja 1997, 474).

	1950	1960	1970	1975
Maa- ja metsätalous	8,2	5,3	2,9	1,9
Teollisuus	57,8	51,5	52,7	50,3
Rakennustoiminta	10,5	17,2	10,3	9,1
Kauppa	7,4	8,8	11,9	10,6
Liikenne	4,7	4,3	4,4	4,6
Palvelut	10,3	12,9	17,3	21,5
Muut	1,1	0,0	0,5	2,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0

Kuusankosken kunnan elinkeinorakenteessa tapahtui noina vuosikymmeninä hienoista monipuolistumista, mutta 1970-luvun puolivälissä teollisuus työllisti edelleen yli puolet työvoimasta (Taulukko 2.1). Uutta pk-teollisuutta Kuusankoskelle ei kuitenkaan ollut juuri syntynyt ja paikkakunta koettiin jopa jossain määrin yrittäjävihamielisenä. Taustalla lienee ollut Kymiyhtiön asennoituminen. Kun tehtaat rekrytoivat jatkuvasti liki kaiken liikenevän työvoiman, paikkakunnalle ei haluttu samasta työvoimasta kilpailevia yrityksiä.<sup>5</sup> Vuonna 1975 Kymiyhtiön palveluksessa oli 4906 henkilöä ja seuraavana huippuvuonna liki 5400<sup>6</sup> (Melolinn 1994, 180). 1950-luvun alusta vain palvelualan osuus oli merkittävästi lisääntynyt, mikä selittyy kuntamuodon muutoksilla ja hoitoalan työpaikkojen lisääntymisellä. Kuusankoskelle oli muun muassa valmistunut

<sup>5</sup> Haastateltu kunnanvaltuutettu tulkitsee lisäksi, että kunnanvaltuuston demarienemmis- tö ei halunnut paikkakunnalle pienyrittäjiä sen jälkeenkään, kun Kymiyhtiön työpaikat kääntyivät laskuun, koska sen ajateltiin vaikuttavan poliittiseen tasapainoon heidän valta-asemansa kannalta epäedullisesti.

<sup>6</sup> Vuonna 1976 paperiteollisuuden palveluksessa oli koko Suomessa 59,5 tuhatta henkilöä, josta Kuusankosken osuus oli siis lähes 10 %. (Tilastokeskus) Kymiyhtiö oli tuolloin vahvasti kuusankoskelainen yritys sillä sen koko henkilöstöstä kaksi kolmannesta työskenteli Kuusankoskella.



vuonna 1953 Pohjois-Kymen sairaala (myöhemmin aluesairaala), jota laajennettiin 1963. Kuusankosken kauppala muuttui Kuusankosken kaupungiksi 1.1.1973. Taulukossa 1 näkyvän vuoden 1960 rakennustoiminnan työllisyyden piikin taustalla ovat Voikkaan tehtaen laajennustyöt 1959-1961. Laajennustöiden aikaan työttömyys väheni niin olennaisesti, että keväällä 1959 ja 1960 työttömyyskortiston pito lopetettiin kokonaan (Talja 1997, 475)!

Kuusankosken kaupunkimaisemassa tapahtui myös merkittäviä muutoksia, kun uutta keskustaa ryhdyttiin suunnittelemaan Kuusaansillan pohjoispuolelle Kuusaantien ja Valtakadun tuntumaan 1960-luvun alussa. Alueen käyttöä oli aiemmin rajoittanut Kymiyhtiön teollisuuskäyttöön tekemät maavaraukset jokirannassa. Keskusta-alueella vuonna 1964 laadittu kaava on pääpiirteissään toteutunut. Alueelle syntyi uusi palvelukeskus sekä uutta kerrostaloasutusta. Keskustan liepeille Puistomaalle syntyi kerrostalolähiö, jonka tieltä Kymiyhtiö hävitti Heinosenmäen vanhaa työläisasutusta. (Kaitalehto 1997, 287-290.)

Vaikka kunnan uusi hallinnollinen keskus olikin rakennettu Kuusaalle 1930-luvulla, niin Voikkaa oli silti säilynyt vähintään Kuusaan veroisena kauppapaikkana 1960-luvulle asti. Vielä vuoden 1964 kaavassa ennustettiin vuosisadan lopun väestöpohja Voikkaalla suuremmaksi kuin Kuusaalla ja Voikkaalle pyrittiin takaamaan samat palvelut kuin keskusta-alueelle. (Kaitalehto 1997a, 292-293.) Kuusankoski oli esimerkiksi ensimmäinen maalaiskunta, jossa oli kaksi alkoholiliikettä vuonna 1962. Voikkaan piti nimittäin saada oma Alkonsa, vaikka matkaa Kuusankosken keskustaan (Kuusaalle) on vain nelisen kilometriä.

1960-luvun lopulta lähtien Voikkaan väestönkehitys kuitenkin kääntyi tappiolliseksi ja kaupalliset palvelut alkoivat pikku hiljaa hävitä. Osasyynä tähän lieenee ollut se, että Kymiyhtiö sulki tehdasalueen kautta kulkevan sillan yleiseltä liikenteeltä vuonna 1960, jolloin Myllykallion ja Pilkanmaan suora yhteys Voikkaalle katkesi. Kun liikenneyhteydet samalla paranivat ja autokanta kasvoi, niin Kuusaalle ja Kouvolaan nousseet uudet palvelut ja suurliikkeet alkoivat houkutella enemmän ihmisiä myös Voikkaan keskustasta. (emt, 292.) Vaikka kaupalliset palvelut pikku hiljaa hupenivat ja Alkokin poistui jo 1970-luvulla, niin pääosa kunnallisista palveluista Voikkaalla säilyi Kuusankosken kaupungin loppuun saakka. Lienee poikkeuksellista, että Kuusankosken kokoisessa kunnassa on ylläpidetty täyttä palvelurakennetta kaksinkertaisena noin

neljän kilometrin välimatkoisin. Taustalla tässä lienee Voikkaan paperitehtaan asema sekä kuntapäätäjien asenteet, kuten kaupungin ylimmän johdon virkamies arveli vuonna 2007:

*“Ja kyllä meidän päättäjissäkin on ihan selkee semmonen Voikkaapuolue. Ei ehkä ihan niin vahvana enää voi sanoa että yli puoluerajojen, mutta joka porukasta löytyy se voikkaalainen näkemys. Ja sitte kun näitä kaupungin palveluja sijoitetaan, mulla on se näkemys, en taida olla ihan yksinkään, että tän kokonen paikkakunta kovin montaa palvelukeskusta ei kestä. Jos tänne tehdään jotain, niin Voikkaalle kanssa. Tämmöstä ajattelua on ehkä paljonkin. Nythän se Voikkaantie, missä ne kaupat ja palvelut on takavuosina ollu, se on aika aution näköstä. Ei siin oo ku tyhjiä luukkuja enää.”*

Vaikka 1950-luvulta alkaen alettiinkin ymmärtää riskit, jotka liittyvät kunnan riippuvuuteen yhdestä työnantajasta, niin usko paperitehtaiden työllistävään vaikutukseen ja jatkuvaan kasvuun säilyi vahvana 1970-luvun puoliväliin saakka niin kaupungin kuin Kymiyhtiön johdossakin. Kymiyhtiön henkilöstöjohtaja kertoi paikallislehdessä vuonna 1977 heidän vakaasti uskoneen, että tehtaat kykenevät vielä jatkossakin palkkaamaan vuosittain koko Kuusankosken yhden ikäluokan miehet ja lisäksi 50-100 miestä muualta. (Melolinna 1994, 175-176.)

Vielä 1970-luvulla huimasti kasvaneesta tuottavuudesta saivat nauttia myös työntekijät. Työ ei aina ollut kovin intensiivistä eikä paperimiesten työ ollut erityisen vaativaa oppia. Tavallista oli, että työ tehtaalla kulki suvussa. Hyvä esimerkki on Voikkaan paperitehtaan viimeisen työsuojeluvaltuutetun (s. 1955) haastattelukertomus:

*Vanhemmat alko ottaa niinkun yhteyttä että olisko mahdollisuus päästä tänne [Voikkaan paperitehtaalle]. Isäukkovainaa sit talutti tonne Vesa-sen Teuvon konttorii [vuonna 1972]. No Teuvo katto että no siinhän on pirteä nuor poika, että otetaan poika töihin ja – ei muuta ku seuraavan aamuun seittemäks töihi [...] Ensimmäinen työpaikka, miä muistan niin eläväst kun ne - - miä en muista nyt mestarin nimee kuka se ol kuka vei minut tonne vanhan puolen ysikerrokseen niin sanotulle vilttivinnille missä kuivatettiin näit prässihuopii ja näit. Mestari aukas oven, niin yheksän päätä nous sielt vilttikasasta ja pomo sano sit pojille et täs on uus kaveri, että opettakaa tekemää. Ensimmäinen homma tietysti ei muuta ku pituuellee ja unta päähän. Ja siin sit putsari olin muutaman vuoden. Sit pääsin peekoo kahelletoista prässille elikkä löysii.*

Tyypillisesti ammattitaidottomina aloittavat nuoret joutuivat aluksi “putsareiksi”. “Prässipoika” osallistui jo varsinaiseen paperituotantoon koneenhoitajan apulaisena paperikoneella yhdessä työvuorossa eli “löysissä”. Aika muuttui kuitenkin nopeasti toiseksi, vaikka muutos olikin melko huomaamaton ainakin 1990-luvulle saakka. Automatisointi poisti yksinkertaisimmat työtehtävät (kuten “prässipojan” työn), eikä paperitehtaalle enää yhtä helposti päässyt ilman koulutusta. Rationalisoinnin myötä leppoisa työtahti tiivistyi eikä työpaikkoja ollut enää entiseen tapaan tarjolla. (ks. myös Ahlberg 2008, 33-34.)

### ***Henkilöstön kasvun pysähtyminen ja “hallittu rakennemuutos”***

1970-luvun talouslama iski voimalla metsäteollisuuteen Suomessa. Vuonna 1975 Kymiyhtiön paperin tuotanto laski noin 530 tuhannesta tonnista 350 tuhanteen tonniin eli 35 prosenttia. Sellun tuotanto tippui 30 prosenttia. Kartongin ja sahojen tuotanto supistui jopa puoleen edellisvuodesta. Yhtiössä odotettiin pikaista kysynnän kasvua ja henkilöstön vähentämisen sijaan investoitiin konekannan uusimiseen ja nostettiin paperikoneiden tuotantokykyä sekä tuotannon jalostusastetta. Nousua saatiin kuitenkin odottaa, sillä tuotanto palasi entiselle tasolleen vasta vuosikymmenen vaihteessa. Siihen mennessä yhtiö oli kuitenkin ehtinyt jo ajautua rahoitus- ja kannattavuusvaikeuksiin. (Kaitalehto 1997b, 465.)

Kannattavuuden parantamiseen on periaatteessa ainakin kolme vaihtoehtoa: kulujen karsiminen vähentämällä henkilöstöä ja/tai järjestelemällä työtehtäviä uudestaan, investoiminen uuteen tuotantoteknologiaan ja työtahdin tiivistäminen. Kuusankoskella otettiin kaikki nämä käyttöön. Kun markkinat supistuvat ei tuotannon tehostaminen uuden teknologian avulla auta, joten Kymiyhtiökin joutui ennen pitkää turvautumaan henkilöstön vähentämiseen. Työtahdissakin lienee ollut kiristämisen varaa (vrt. lainaus edellisen luvun lopussa). Muutaman vuoden sisällä tehtaiden työvoiman jatkuva kasvu kääntyi tasaiseen laskuun. Vuodesta 1975 vuoteen 1990 Kuusankoskella katosi paperiteollisuudesta lähes 1400 työpaikkaa (Taulukko 2.2). Paikkakunnalla oltiin kuitenkin totuttu siihen, että kyllä “yhtiö” omistaan huolen pitää. Henkilöstövähennykset toteutettiinkin tämän paperiteollisuuden *paternalistisen* toimintakulttuurin puitteissa ilman merkittäviä irtisanomisia. Työpaikkojen vähentyminen on tapahtunut pääosin “sukupolvien välillä”. Valtaosa sai edelleen tehdä työuransa loppuun töitä saman paikkakunnan tehtailla, vaikka työtehtävät ja tehdaskin saattoivat

välillä vaihtua. Tilanne muuttui kuitenkin sillä tavoin, että työpaikat eivät enää samalla tavoin periytyneet isältä pojalle. Työmarkkinoille tuleville uusille sukupolville työpaikan saaminen paperitehtaalta oli jo paljon vaikeampaa, varsinkin ilman alan koulutusta.

Tällaisen toimintamallin ansiosta yhteisö kuitenkin säilytti uskonsa työnantajan paternalistiseen hyvántahtoisuuteen. Irtisanomisista ei ollut, paperityöläisten palkat olivat hyvällä tasolla, tehtaalta jäätiin taloudellisesti turvatulle eläkkeelle ja yhtiö pysyi kilpailukykyisenä tuoden kunnalle verotuloja. Samalla paperitehtaat turvasivat toimintansa jatkuvuuden tyytyväisellä työvoimalla. (ks. Melolinna 1994.)

**Taulukko 2.2.** Paperiteollisuuden työvoima Kuusankoskella 1970-1990 (Melolinna 1994, 180 ja Tilastokeskus: Työssäkäyntitilasto).<sup>7</sup>

Vuosi	Työvoima	Naisten osuus (%)	Teollisuus-työpaikoista (%)	Kaikista työpaikoista (%)
1970	4732	22,2	87,3	47,4
1975	4906	25,2	93,2	49,8
1980	4431	23,9	87,6	44,9
1985	4041	23,2	84,9	40,3
1990	3527	23,1	78,0	35,2

Voikkaan paperitehtaan henkilöstöhallinnossa työskennellyt Arto Ahlberg muistelee kirjassaan *Kuolema Voikkaalla* (2008), että Kurt Swanljung (1966-1979) ja hänen seuraajansa Fredrik Castrén (1979-1986) olivat viimeiset yhtiön johtajat, jotka vielä asuivat Kuusankoskella, tunsivat tehtaiden olot ja suuren osan työväestä. Vaikka Swanljung ja Castrén olivatkin jo uuden ajan dynaamisia johtajia, oli heissä Ahlbergin mukaan vielä vanhan ajan ”patruunahenkeä”, joille taloudellisen menestyksen ohella lähes yhtä tärkeä tavoite oli työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen myös aivan konkreettisesti (terveydenhoito, asuminen jne.). Ahlberg muistelee miten vuorineuvos Swanljung toivotti hänelle usein kohteliaasti huomenta hänen rientäessään aamuisin

<sup>7</sup> Osuudet kaikista työpaikoista ja teollisuustyöpaikoista on laskettu vertaamalla Kymi-yhtiön omia ilmoituksia työvoimansa määrästä (Melolinna 1994) Tilastokeskuksen Altiika aluetietokannan Työssäkäyntitilastoon perustuviin lukuihin kunnan alueella työssäkävivistä. Ne eivät välttämättä ole täysin vertailukelpoisia.

yhtiön ammattikouluun 70-luvun puolivälissä. Vaikka Cástrenin seuraaja, fuusioiden myötä todelliseksi suuryhtiöksi kasvanutta Kymmene Oy:tä johtanut Casimir Ehrnrooth ei enää Kuusankoskella asunutkaan, oli hänelläkin Ahlbergin mukaan vielä “arvot kohdillaan” (emt., 16). Ehrnroothin mukaan “yhtiön tärkein voimavara on motivoitunut työntekijä, joka tuntee työskentelevänsä luottamuksellisessa yhteisössä” (Tuuri 1999, 423).

Kymiyhtiöön oli yli satavuotisen historian aikana sulautettu monia pienempiä yhtiöitä, mutta 1980-luvulla tuli suurten fuusioiden aika. Aivan uutta tämä ei tietenkään ollut, sillä olihan koko Kymiyhtiö muodostettu aikanaan poikkeuksellisella fuusioimalla kolme suurta tehdasta, jotka toki sijaitsivat maantieteellisesti toistensa välittömässä läheisyydessä. Vuonna 1983 Kymi-Kymmene Oy ja metalliteollisuuden painottanut Oy Strömberg Ab fuusioitui tavoitteenaan suhdannevaihteluiden tasaaminen tuotantoaloja monipuolistamalla, mutta fuusio ei tuottanut toivottua lopputulosta. Yhtiössä alettiin pian hankkiutua eroon metalliteollisuudesta ja keskittyä entistä selvemmin paperiteollisuuteen. Vuonna 1986 koko Strömbergin sähkö- ja lämpötekninen liiketoiminta myytiin ruotsalaiselle ASEA:lle ja yhtiö fuusioitui toisen suuren kaakkoissuomalaisen metsäteollisuusyhtiön, Kaukas Ab:n kanssa. Seuraavana vuonna yhtiön nimeksi muutettiin Kymmene Oy. Kun yhtiöön seuraavana vuonna sulautettiin Oy Wilh. Schuman Ab, siitä tuli Suomen suurin metsäteollisuusyritys. (Talja 1997, 465-468.)

1980-luvun lopulla Kymmene Oy myi pois myös muita liiketoimintansa “rön-syjä” ja investoi voimakkaasti tuotantolaitteiden uusimiseen. Voikkaan uudemmat 1960-luvulla asennetut paperikoneet (PK11 ja PK18) uusittiin tuottamaan laadukasta aikakauslehtipaperia vuosina -86 ja -88. PK 11 uudistettiin tuottamaan koneellisesti kevyesti päällystettyä aikakauslehtipaperia (MFC-paperia), mikä muodostui menestyväksi tuotteeksi. Voikkaa oli ensimmäinen MFC-paperia valmistanut tehdas ja sen KymTech-tuotemerkki oli pitkään kyseisen paperilaadun huippustandardi. Ahlberg (2008, 36-37) arvelee, että ilman MFC-paperin menestystä Voikkaan tehtaan loppu olisi saattanut koittaa jo aiemmin.

Voikkaa ja Voikkaan paperitehdas olivat jo vanhastaan luonteeltaan kovin erilaisia kuin Kuusaa ja Kymin tehtaas. Voikkaa tunnettiin lakkoherkkänä tehtaana, jossa tehtaas johdon ja henkilöstön välillä oli jyrkkääkin vastakkainasette-

lua, mutta jossa vallitsi kuitenkin “tekemisen meininki”. Johtamiskulttuurissa tapahtui Ahlbergin mukaan vuonna 1986 selvä muutos Pertti Asunmaan tullessa tehtaalle tuotantopäälliköksi. Tehtaanjohtajana Asunmaa toimi vuodet 1996-2003. “Liituroitajohdamisen” sijaan tehtaalla pyrittiin nyt välittömään ja yhteistyöhakuiseseen johtamiseen, joka olikin huomattavien tuotantouudistusten onnistumisen kannalta tarpeellista. Tuolta ajalta on myös peräisin puhe “Voikkaan hengestä”, joka kuvaa tätä yhteisöllisyyttä ja hyvää ilmapiiriä tehtaalla.

1980-luvun lopulla Kymin vanhan puolen eli vanhan Kymintehtaan kolme vanhentunutta paperikonetta, joista vanhin oli jo satavuotias, ajettiin alas ja Kymin tuotanto keskittyi Kuusaansaareen vuonna 1989. Kuusaanniemessä tehtiin todelliset suurinvestoinnit, kun sinne asennettiin kokonaan uusi hienopaperikone PK 9 (800 mmk) ja päällystyslaitos (120 mmk), ja PK 7 uudistettiin (300 mmk) tuottamaan laadukasta konttori- ja painopaperia. PK 9 vihittiin poikkeuksellisen arvokkaassa kutsuvierastilaisuudessa, jossa koneen vihkimisen suoritti tasavallan presidentti Mauno Koivisto. Kuusaanniemen paperitehtaasta tuli PK 9:n valmistuttua Euroopan suurin hienopaperitehdas 535 tuhannen tonnin vuosituotannolla. (Talja 1997, 467-469.)

Näillä toimilla Kymmene viritettiin huippuiskuun ja vuosikymmenen lopussa se teki erinomaista tulosta (rahoituserien jälkeen yli miljardi markkaa). Vuonna 1991 Kymmene oli Suomen suurin paperintuottaja ja Kuusankoski perustellusti “Suomen paperikaupunki”. Suurinvestointien takia yhtiö oli kuitenkin velkaantunut ja kun 80-luvun lopun suhdannehuippu ohitettiin, alkoivat jälleen vaikeudet. (Talja 1997, 469.)

Kun Kymiyhtiön henkilöstömäärät pikku hiljaa laskivat eikä, tippui teollisuuden osuus Kuusankosken työpaikoista alle 50 prosentin 1980-luvun puoliväliin mennessä. (Taulukko 2.3.) Vuonna 1985 Kuusankosken kaikista työpaikoista 40 prosenttia ja teollisuuden työpaikoista 85 prosenttia oli kuitenkin edelleen Kymiyhtiössä. Kuusankosken kaupunki oli suhteellisen aktiivinen elinkeinotoiminnan kehittämisessä pyrkien monipuolistamaan elinkeino- ja yritysraakennetta sekä monipuolistamaan kauppaa ja palveluita. 1980-luvulla paikkakunnalle syntyikin jonkin verran uutta pk-yritystoimintaa esimerkiksi tekstiiliteollisuuteen, rakentamiseen ja kaupan alalle. Työpaikkojen määrä näillä toimialoilla oli lisääntynyt kaikkiaan 700-800. Selvästi eniten 1970-luvulta alkaen olivat kuitenkin kasvanut palveluiden työpaikat julkisella sektorilla ja hoiva-

alalla. Vuosikymmenen lopulla Kymmene Oy:n jälkeen Kuusankosken selvästi toiseksi suurin työllistäjä oli kaupunki itse yli tuhannella työntekijällään. (Mellolinn 1994, 185-187; Talja 1997, 475-477.) Vuosikymmenen lopulla elinkeinojen kehittämistyötä tehostettiin perustamalla Kuusankosken Kehitys Oy tilanteessa, jossa haluttiin miettiä miten Kymin tehtaan tehdasaluetta voitaisiin hyödyntää sen jälkeen kun siellä paperikoneet hiljenivät.

**Taulukko 2.3.** Työpaikat Kuusankoskella 1970-1990 (%). (Lähde: Altika aluetietokanta)

	1970	1975	1980	1985	1990
Alkutuotanto	3,0	2,0	2,2	1,5	1,1
Teollisuus	54,4	53,5	51,3	47,5	45,2
Rakennustoiminta	11,2	8,6	5,8	7,3	7,5
Kauppa, ravitsemus- ja majoitus	9,4	7,7	7,3	9,3	9,4
Liikenne	4,1	3,7	3,2	3,3	3,2
Palvelut	17,5	22,5	27,2	30,9	32,1
Muut	0,5	2,0	3,1	0,2	1,5
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kaikki työpaikat (lkm)	9976	9842	9871	10026	10008

Uudet työpaikat eivät kuitenkaan täysin pystyneet korvaamaan paperiteollisuudesta vähitellen kadonneita työpaikkoja ja 1980-luvulla Kuusankosken työttömyys kohosi jonkin verran maan keskiarvoa korkeammaksi. Kaupungin työttömyysaste vaihteli 80-luvulla 5,0 prosentin ja 9,3 prosentin välillä. Erityiseksi ongelmaksi muodostui melko suuri pitkäaikaistyöttömien joukko, joita oli noin viidennes kaikista työttömistä. Pitkäaikaistyöttömistä suurin osa oli 30-45 -vuotiaita ammattitaidottomia miehiä, eli juuri niitä, jotka aiempina vuosikymmeninä olisivat työllistyneet paperitehtaalte. (Talja 1997, 476; Mellolinn 1994, 189.) Voidaan ajatella, että maskuliininen tehdasorientoituminen ja paperiteollisuuden hyvät palkat tekivät työllistymisen esimerkiksi naisvaltaiselle ja pienipalkkaiselle palvelusektorille kovin epähoukuttelevaksi. Talja (emt.) esittää myös, että Kuusankosken kaupunki ei ollut uudessa tilanteessa vielä omaksunut riittävän aktiivista roolia työllistämisasiassa, koska vuosi-

kymmenten aikana oli opittu turvautumaan siihen, että tehdas kantaa vastuun työpaikkojen kasvusta.

Kohtalaisen työttömyyden lisäksi elinkeinorakenteen hidas muutos näkyi myös lievästi laskevana väestökehityksenä. Kuusankosken väkiluku on hitaasti mutta tasaisesti laskenut 1970-luvun huippuluvuista. 1980-luvun aikana väestötappio oli kuitenkin kaikkiaan vain 2,7 prosenttia. Vuonna 1990 Kuusankoskella asui vielä keskimäärin 21788 asukasta. (Tilastokeskus: Väestörakennetilasto.) Rakennemuutoksesta aiheutuvaa negatiivista väestökehitystä ja muuttotappiota ehkäisi varmaankin myös naapurikaupungin Kouvolan kasvu. Tärkeänä asemakaupunkina Kouvolaan oli kasvanut merkittävä kaupallinen keskus ja Kouvolan tultua Kymen läänin pääkaupungiksi vuonna 1960 siitä kasvoi myös merkittävä hallinnollinen keskus. Kouvola tarjosi työpaikkoja kaupan, hallinnon ja liikenteen aloilla, joita oli Kuusankoskella vain rajoitetusti. Vuonna 1960 kuusankoskelaisista kävi Kouvolassa töissä 488, mutta vuoteen 1985 mennessä tämä oli kasvanut 1300:aan (n. 13 % työvoimasta). (Melolinn 1994, 1994.)

Kokonaisuudessaan Kuusankosken rakennemuutos ennen 1990-lukua oli siinä mielessä ”hallittua”, ettei se merkittävästi vaikuttanut koko yhteisön hyvinvointiin tai mielikuvaan Kuusankoskesta ”Suomen paperikaupunkina”. Niilo Melolinnan (1994, 191-192) mukaan selityksenä tälle olivat yhtäältä Kymiyhtiön paternalistinen henkilöstöpolitiikka ja henkilöstövähennykset ilman irtisanomisia ja toisaalta julkisten palveluiden ja naapurikaupunki Kouvolan kasvu. Vaikka työttömyys hivenen kasvoikin, työllisyys säilyi suunnilleen samalla tasolla kun entistä suurempi osa naisista tuli mukaan työelämään. Vuonna 1989 työllisyysaste Kuusankoskella oli 68,3 prosenttia (koko maassa 70,9 %). Elinkeinorakenteen muuttuminen ja Kymiyhtiön kehitys paikallisesta paikkakunnan elämää ohjailevasta suuryrityksestä globaaliksi pörssiohjauttavaksi konserniksi oli niin vähittäinen, että se jäi monelta huomaamatta, mikä varmasti oli osasyynä Voikkaan tehtaan lakkauttamisen aiheuttamaan järkytykseen.

### ***Konserniaika ja Voikkaan vaikeat vuodet***

1990-luvun talouslama iski Kuusankoskeen koko voimallaan. Työttömyys kohosi muutamassa vuodessa alle kuudesta prosentista 25 prosenttiin vuonna 1993. Työllisten määrä romahti hieman yli kymmenestä tuhannesta alle 7800:n. Pahimmillaan joulukuussa 1993 Kuusankoskella oli 2 667 työtöntä



työnhakijaa. Työpaikkoja hävisi erityisesti teollisuudesta ja rakentamisesta mutta myös kaupan ja yksityisten palveluiden piiristä. (Tilastokeskus: Altika aluetietokanta) Kaupungin tekstiiliteollisuus katosi 1990-luvulla käytännössä kokonaan. Työllisyys ei myöhemminkään palautunut lamaa edeltäneelle tasolle. Suurtyöttömyyden ohella vaikea työllisyystilanne näkyi jossain määrin myös kasvavana muuttotappiona 1990-luvun puolivälistä alkaen. Vuosikymmenessä 1993-2003 väki väheni Kuusankoskella yhteensä 1303 hengellä (-6,0 %). Samana aikana väkiluku tosin laski kaikissa Pohjois-Kymenlaakson kunnissa ja alueen toisella teollisuuspaikkakunnalla Anjalankoskella jopa Kuusankoskea enemmän (-7,7 %). (Tilastokeskus: Väestörakennetilasto.)

**Taulukko 2.4.** Kuusankosken työlliset toimialoittain 1990-1993 (Tilastokeskus: Työssäkäyntitilasto)

	1990	1991	1992	1993
Alkutuotanto	114	103	109	90
Teollisuus	4519	3895	3488	3392
Rakennustoiminta	754	547	308	255
Kauppa, ravitsemus ja majoitustoiminta	940	809	743	697
Liikenne	319	402	357	321
Palvelut	3210	3231	3235	2902
Muut	152	143	137	114
<b>Yhteensä</b>	<b>10008</b>	<b>9130</b>	<b>8377</b>	<b>7771</b>

1980-luvun lopun suurinvestoinneissa velkaantuneen Kymmene konsernin tulos kääntyi tappiolliseksi ja vuosina 1991-1992 konserni teki miljardiluokan tappiot. Käänteeseen tapahtui jo vuonna 1993. Vaikka tulos jäi edelleen tappiolliseksi, tuotannossa päästiin ennätyslukuihin ja paperinvalmistuksessa ylitettiin Kuusankoskella ensimmäistä kertaa miljoonan tonnin haamuraja. Vuonna 1992 Kymmene Oy:n johdossa tapahtui merkittäviä muutoksia, kun hallituksen puheenjohtaja Mika Tiivola jäi eläkkeelle. Casimir Ehrnrooth siirtyi hallituksen puheenjohtajaksi ja Harri Piehl nimitettiin yhtiön pääjohtajaksi.

Suomalainen metsäteollisuus mullistui 1990-luvulla suurten yritysjärjestelyjen vuoksi. Lähes samanaikaisesti Kymmene Oy:n ja Kaukas Oy:n fuusioiden kanssa Valkeakosken patruunan Juuso Waldenin seuraajan Niilo Hakkaraisen

johtamaan Yhtyneet Paperitehtaat Oy:öön sulautettiin ensin Kajaani Oy ja vuonna 1990 se fuusioitui Rauma-Repola Oy:n kanssa. Muodostunut Repola Oy oli Suomen suurin teollisuusyritys. (Tuuri 1999, 477-482.) Kehitys kohti yhä suurempia metsäteollisuusyrityksiä huipentui, kun Kymmene Oy ja Repola Oy fuusioituivat vuonna 1996. UPM-Kymmene Oy sai nimensä alkuosan Repolan Yhtyneet Paperitehtaat Oy:n englanninkielisestä nimestä. Syntyessään UPM-Kymmene oli liikevaihdoltaan Euroopan suurin metsäteollisuusyritys. (Tuuri 1999, 483.) Kun Enso ja ruotsalainen Stora fuusioituivat 1998 jäi suomen paperiteollisuuskartalle kolme suuryhtiötä, UPM-Kymmene, Stora-Enso ja Metsä-Serla (vuodesta 2001 M-real Oyj), joitakin ulkomaisten suuryhtiöiden omistuksessa olevia teollisuuslaitoksia sekä muutama pienempi yhtiö, merkittävämpänä Myllykoski Oy, jonka kuudesta tuotantolaitoksesta vain Myllykosken paperitehdas sijaitsee Suomessa. Stora-Enso oli vuonna 2007 Euroopan suurin ja maailman kolmanneksi suurin metsäteollisuusyhtiö sekä maailman suurin paperin- ja kartonginvalmistaja.

UPM:n aikana Kuusankosken paperiteollisuus on kokenut kovia. Voikkaan tehtaan aktiivisesta kehittämisestä luovuttiin ja Kymin paperitehtaallakin henkilöstöä karsittiin niin, että ennen Voikkaan paperitehtaan sulkemista vuoden 2006 alussa UPM:n Kuusankosken tehtailla oli henkilöstöä yhteensä enää vajaat kaksi tuhatta. Vuonna 1997 Kymillä oli henkilöstöä vielä 1756, mutta vuoteen 2004 mennessä henkilöstö oli supistunut noin 1250:een. Vähennykset toteutettiin edelleen kuitenkin vanhaa perinnettä kunnioittaen ilman irtisanomisia. Jonkin verran on toimintoja myös ulkoistettu. Viimeiset Kuusaansaaren tehdasalueella toimineet paperikoneet, 1930-luvun puolivälissä käynnistyneet PK1 ja PK2 pysäytettiin joulukuussa 2005 ja Kymin tuotanto keskitettiin kokonaan Kuusaanniemeen, johon UPM on kuitenkin voimakkaasti investoinut. PK 7 uudistettiin vuonna 1996 ja PK 8 vuonna 2001. Presidentti Koiviston vuonna 1989 vihkimä Kuusankosken uusin paperikone PK 9 uudistettiin Voikkaan paperitehtaan lakkauttamisen yhteydessä suurinvestoinnissa, johon kuului lisäksi sellutehtaan perusteellinen uudistaminen. Tänäpäin Kymin paperi- ja sellutehtaalla on henkilöstöä enää 850, mutta tuotantokapasiteettia on silti 840 000 tonnia paperia ja 600 000 tonnia sellua vuodessa.

UPM-konserni ei enää panostanut Voikkaan perinteikkään ja aikanaan maailman suurimman paperitehtaan kehittämiseen. Voikkaan uudemmat paperikoneetkin olivat peräisin 60-luvulta ja kaksi vanhempaa 30-luvulta. Voikkaan

viimeinen merkittävä uudistus oli painehiomon rakentaminen vuonna 1991. Silloinen tehtaanjohtaja Pekka Holm uskoi, että jos hiomo saadaan Voikkaalle, sinne rakennetaan myös uusi paperikone. Suunnitelmat olivat jo pitkällä, PK 19:lle oli piirustukset valmiina ja paikka varattuna tehdasalueen viereiselle tontille (Ahlberg 2008, 26). UPM-fuusio kuitenkin muutti nämä suunnitelmat, sillä konserni keskitti päällystetyn aikakauslehtipaperin tuotannon kehittämisen entiselle Yhtyneiden Rauman paperitehtaalle, joka nykyisin on UPM:n ja Suomen suurin paperitehdas. Voikkaan henki kantoi kuitenkin pitkälle ja tehdas toimi voitollisena 2000-luvun alkuun asti.

Voikkaan alasajo alkoi toden teolla vuonna 2002, kun vanha PK 16 pysäytettiin. Melkein välittömästi tämän perään aloitettiin valmistelut toisen vanhan paperikoneen pysäyttämiseksi. PK 17 hiljeni vuonna 2004. Voikkaan tehtaasta ja paperikone seitsemäntoista alasajosta tehtiin TV-dokumentti *Kone 17*, joka “on kertomus väistämättömästä muutoksesta, jossa mittavat taloudelliset tapahtumat nivoutuvat pieneen ja yksilölliseen”. Tämä sai jatkokseen *Voikkaa*-dokumentin (2007), joka seuraa ihmisten elämää tehtaan lakkauttamisen jälkeen. Näiden kahden paperikoneen lakkauttaminen oli Voikkaan paperitehtaalle suuri taloudellinen rasite, sillä lakkauttamisesta aiheutuneet kustannukset heikensivät tehtaan tulosta. Vielä tuolloin henkilöstövähennykset pyrittiin toteuttamaan “pehmein” keinoin. PK 17:n pysäyttäminen merkitsi, että sadallekuudellekymmenelle ihmiselle piti löytää toimiva ratkaisu, mikä ei ollut aivan yksinkertaista. Tehtaalle jäi noin 70 “ylimääräistä” työntekijää, mikä tietenkin entisestään heikensi tehtaan tuottavuuslukuja. (Ahlberg 2008, 43-44.) Tällä on sikäli merkitystä, että yhtenä merkittävänä perusteena Voikkaan tehtaan sulkemiselle konsernijohto käytti tehtaan heikkoa tuottavuutta viimeisinä vuosina. Heikko tuottavuus ei kuitenkaan johtunut siitä, että tehtaan henkilöstö olisi ollut ammattitaidotonta tai tuotantolaitteet heikossa kunnossa, vaan konsernitasolla tehdyistä päätöksistä, jolla Voikkaata ajettiin alas. Viimeisinä vuosina Voikkaalla saneerattiin voimakkaasti, henkilöstöä koulutettiin ja organisaatiota kehitettiin, ja esimerkiksi PK 18:n tuotanto saatiin nostettua ennätystasolle.

*Voikkaalla oli kova tekemisen ja näyttämisen meininki, haluttiin osoittaa, että toimimme kyllä konsernin ohjeiden mukaisesti, ja olemme mukana tässä yhteisesti sovituksessa tervehdyttämisessä. (Ahlberg 2008, 45)*

Keskiviikkona 15. joulukuuta 2005 Voikkaalla pidettiin tilannekatsaus, jossa oli tehtaan johdon lisäksi paikalla myös konsernijohtoa. Tehtaanjohtaja Särkelä

esitteli tehtaan tulosta. Vaikka myös PK 11 teki marraskuussa kuukausituotantoennätyksen, tulomittarit olivat pakkasella niin kuluvan vuoden kuin seuraavankin osalta. UPM:n aikakauslehtipaperin toimialajohtaja Jyrki Ovaska esitteli “Helsingin” rankkoja odotuksia. Viesti oli sellainen, että Voikkaan on pysyttävä vuonna 2006 vähintään nollatulokseen tai koko toiminta loppuu, vaikka asiaa ei suoraan näin sanottukaan. Tehtaan henkilöstöjohdossa ryhdyttiin välittömästi toimeen vuositasolla vaadittavien 10 miljoonan euron säästöjen löytämiseksi. Säästökohteita löytyikin: henkilöstöä karsittaisiin laittamalla tehtaalta kaikki 1940-luvulla syntyneet (75 henkeä) “eläkeputkeen”, kesällä siirryttäisiin 4-vuorokäyntiin ja lomat pidettäisiin samanaikaisesti ja kaikki paikallisesti sovitut tuotantopalkkiot ja muut palkanlisät sovittaisiin pois. Hyvänä osoituksena Voikkaan hengestä Paperiliiton ammattiosasto 36 oli heti valmis näihin säästötoimiin. Kunnossapitokustannuksia olisi myös mahdollista leikata ja joitain muita tukitoimintoja ulkoistaa. Säästösuunnitelma oli valmiina jo torstaina. Konsernijohtoa tuli maanantaina kuulemaan vastauksia haasteeseen. (Ahlberg 2008, 47-49.)

*Voikkaan esitys mykisti miehet. [Työsuhdepäällikkö] Kaipisen oletuksen mukaan he odottivat “vain käsien levittelyä” ja olisivat sitten voineet lyödä omat kivensä kuppiin. Esitys kuitenkin hämmensi porukan, ja he lähtivät kommentoimatta asiaa mitenkään paperit mukanaan pois. (Ahlberg 2008, 49.)*

Tehtaalla perustettiin oma kriisiryhmä, johon kuuluivat työsuhdepäällikkö Jouko Kaipinen, tehtaanjohtaja Raimo Särkelä, pääluottamusmies Kari Haara-oja sekä tehtaan kolmen osaston johtajat. Ryhmän tehtävänä oli neuvotella konsernijohton kanssa ja antaa “oikeita” vastauksia, jotta tehtaan toiminnan jatkaminen olisi mahdollista. Voikkaan tehtaalla henkilöstö ja tehtaanjohto olivat siis “samassa veneessä” ja vastapuolena oli konsernijohto. Tammikuun 10. päivä Voikkaalta lähti konserniin konkreettinen ehdotus säästöohjelmasta, joka tuottaisi säästöjä ensimmäisenä vuonna yhdeksän miljoonaa ja vuoteen 2009 mennessä 15 miljoonaa euroa. Vuoteen 2010 mennessä Voikkaalla olisi töissä vain 450 ihmistä. Selvää vastausta konsernijohtolta ei alkanut kuulua ja kun uutiset paperimarkkinoiden suhdanteista olivat samaan aikaan synkkiä, alettiin Voikkaalla pelätä ikäviä uutisia. Silti tiedotustilaisuudessa Voikkaan kerholla “mustana keskiviikkona” 8. maaliskuuta klo 9.45 alkaen esitelty konsernin

kannattavuuden palautusohjelma oli rajuudessaan yllätys kaikille, tehtaanjohto mukaan luettuna.

Suunnitelmaan sisältyi Voikkaan paperitehtaan sulkeminen kokonaan, Kymin PK 7:n sekä Valkeakosken Tervasaaren PK 6:n ja vanhimman sellulinjan sulkeminen sekä tuotantosuunnan muutos Jämsänkosken PK 4:llä aikakauslehti-paperista tarran pintapaperiksi. Perusteluiksi mainittiin ylikapasiteetti markkinoilla, kustannusten karsiminen ja suljettavaksi aiottujen yksiköiden kannattamattomuus. Toimilla säästettäisiin vuositasolla 200 miljoonaa euroa ja vähennettäisiin henkilöstön määrää koko konsernissa arviolta 3 600 hengellä vuosina 2006-2008. (UPM 2006a)

Yhteistoimintaneuvottelut päättyivät toukokuussa ja 12.5.2006 UPM:n kannattavuusohjelma julkistettiin. Kaikki suunnitellut tuotannon supistustoimet toteutettaisiin, mutta henkilöstöä vähennettäisiin hieman suunniteltua vähemmän. Irtsanottavaksi joutuisi kaikkiaan 672, joista 575 Voikkaan suljettavalta paperitehtaalta ja 37 Kymiltä. Lisäksi Voikkaan henkilöstöstä suoraan eläkkeelle tai muulle vastaavalle järjestelylle jäisi reilut sata ja Kymiltä vähennettäisiin muu-taman vuoden kuluessa 300 henkeä. Suunnitelman mukaan Kuusankoskelta poistuu kaikkiaan 1025 työpaikkaa. (UPM 2006b) Kokonaan UPM-Kymmene ei kuitenkaan ollut Kuusankoskea jättämässä, sillä samanaikaisesti konserni ilmoitti suurinvestoinnista Kuusaanniemen sellu- ja paperitehtaalle.

Kuusaanniemen sellutehtaan uusi kemikaalien talteenottolaitos käynnistyi kesäkuussa 2008. Uusintainvestoinnin arvo oli yli 340 miljoonaa euroa. Kymin paperi- ja sellutehtaalla työskentelee nykyisin 850 henkeä. ("UPM, Kymi paperi- ja sellutehdas". UPM-Kymmene Oyj:n WWW-sivusto.) Kymin paperitehdas on uudistusten jälkeen vain keskisuuri, mutta elinvoimainen paperitehdas. Sen kahden paperikoneen kapasiteetti on 800 000 tonnia paperia vuodessa. Tuotantokapasiteetiltaan suurempia paperitehtaita Suomessa ovat UPM:n Rauman ja Jämsänkosken tehtaat sekä Stora-Enson Oulun ja Veitsiluodon (Kemin) tehtaat. (Ahtiainen 2008)

Vaikka Kuusankosken historiaan vuosi 2006 kirjoitetaankin mustalla, niin se oli kuitenkin vain pitkään jatkuneen rakennemuutoksen huipennus. Paperiteollisuuden työpaikoista oli huvennut 1970-luvun puolivälin huippulukemista (yli 5000) keskimäärin noin sata vuodessa. Vuonna 1990 paperitehtailla työskenteli reilut 3500 henkeä ja vielä vuoden 2006 alussa liki 2000 henkeä. Kun Voik-

kaalta irtisanottujen työsuhteet päättyivät joulukuussa 2006, kuusankoskelaisista työskenteli metsäteollisuuden palveluksessa enää 950 eli 12 prosenttia kunnan työllisistä (Ahtiainen 2008). Teollisuuden osuus Kuusankosken työpaikoista oli vuonna 1998 vielä 43,3 prosenttia mutta on sitten laskenut niin, että Voikkaan paperitehtaan sulkemisen jälkeen (2006) teollisuudessa työskenteli enää 27,2 prosenttia Kuusankoskella työssäkäyvistä, kun palveluiden suhteellinen osuus oli jo 47,4 prosenttia. Palvelualan työpaikkojen määrä oli kasvanut myös absoluuttisesti ja kun rakennusalallekin syntyi joitakin satoja uusia työpaikkoja viimeisen vuosikymmenen aikana, niin työpaikkojen määrä Kuusankoskella pysyi jokseenkin tasaisesti noin kahdeksassa tuhannessa aina Voikkaan tehtaan lakkauttamiseen saakka. Kuusankoskea ei siis enää kaupungin viimeisinä vuosina voinut perustellusti kutsua teollisuuskaupungiksi. (Tilastokeskus: Altika aluetietokanta).

Tehtaat eivät katoa kokonaan Kuusankosken kaupunkimaisemasta, vaikka suurin osa Kymintehtaan vanhoista tehdasrakennuksista purettiin jo 1990-luvulla, Voikkaan vanhan tehtaan savupiippu räjäytettiin maan tasalle jo vuonna 2005 ja suunnitelmassa on ainakin Voikkaan vanhan sellutehtaan ja kuorimon purkaminen. Voikkaalle tehdasalueen rakennuksiin on muuttanut uusia yrityksiä ja Kuusaansaaren vanha tehdasmiljöö on suojeltu. Vuonna 2008 Kuusankosken uudeksi maamerkiksi kohosi UPM:n suurinvestointien myötä Kymin sellutehtaan soodakattilan savupiippu, joka kurkottaa 134 metrin korkeuteen.

Sellaisia paperiteollisuuskaupunkeja, kuin Kuusankoski 1980-luvulle asti oli, ei Suomessa ole enää lainkaan. Vuonna 2006 metsäteollisuuteen työllistyneitä oli prosentuaalisesti eniten Kaskisissa (37,1 %) ja Rautjärvellä (30,5 %). (Ahtiainen 2008.) Kaskinenkin on sittemmin poistunut tilastosta, kun Suomen asukasluvultaan pienimmässä kunnassa suljettiin Metsä-Botnian sellutehdas talvella 2009. Ylipäätään Suomessa oli vuoden 2006 lopussa enää neljä pientä kuntaa, joiden työpaikoista yli puolet oli teollisuudessa. (Tilastokeskus: Altika aluetietokanta.)

### ***Pohdintaa tapaus Voikkaan merkityksestä***

Tämän tutkimuksen ensisijaisena tarkoituksena ei ole ollut selvittää sitä, miksi juuri Voikkaan paperitehdas suljettiin eikä arvioida sitä, oliko päätös oikea. Jälkiviisaana on helppo sanoa, että vaikka Voikkaan asemesta UPM olisikin vuonna 2006 sulkenut esimerkiksi Kajaanin paperitehtaan, Voikkaan vuoro

olisi kuitenkin hyvin todennäköisesti tähän päivään mennessä jo tullut. Koska kysymystä ovat kuitenkin monet, joita tehtaan lakkauttaminen henkilökohtaisesti kosketti, pohtineet pohtimasta päästyään, ei sitä voida kokonaan sivuuttaa. Ensisijaisesti olen tässä luvussa pyrkinyt kuvaamaan Voikkaan ja Kuusankosken kaupungin historiaa sellaisesta näkökulmasta, joka voisi auttaa ymmärtämään sitä, millaiseksi paikkakunta on muodostunut, mutta myös miksi Voikkaan tehtaan sulkeminen on monille ollut niin kova paikka. Koska Voikkaa oli paperiteollisuuden viime vuosien myllerryksen ensimmäinen uhri, se muistetaan varmasti pitempään ja paremmin kuin esimerkiksi Summa tai Kajaani. Uutisointi Voikkaasta on perustunut kuitenkin enemmän mielikuviin kuin todelliseen ymmärrykseen tehtaan merkityksestä paikallisyhteisölle. Kuusankosken ja paperiteollisuuden yhteys on Suomessa ainutlaatuinen ja Voikkaan taupaus on siitakin syystä yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen arvoinen kohde. Toki esimerkiksi Varkauden ja Valkeakosken tausta on samankaltainen ja ne ovatkin jo osittain joutuneet kohtaamaan vastaavan rakennemuutoksen.

UPM-Kymmene perusteli Voikkaan paperitehtaan lakkauttamista tehtaan huonoilla kannattavuusluvuilla. Voikkaa suljettiin osana konsernin kannattavuuden palauttamiseen tähtäävää ohjelmaa. Tehtaalla kuitenkin puhallettiin yhteen hiileen ja kyettiin osoittamaan, että tehdas voisi edelleen toimia kannattavasti. Tehtaan huono kannattavuus oli osittain laskennallista ja johtui PK 16:n ja PK 17:n sulkemisesta konsernin päätöksellä. Tehtaan toimihenkilöiden ja esimerkiksi Paperiliiton Jouko Ahosen näkemys (esitetty Kaakkois-Suomen TE-keskuksen seminaarissa “Kaksi vuotta Voikkaasta” 12.3.2008) on, että päätös Voikkaan tehtaan sulkemisesta oli tehty jo aiemmin, joten millään tehtaan esittämällä säästöohjelmilla ei voinut olla mitään merkitystä.

Arto Ahlbergin (2008) käsitys on, että Voikkaan paperitehdas olisi voinut jatkaa toimintaansa, ellei se olisi kuulunut UPM-konserniin. Kun kannattavuusperustelut oli ainakin osin ammuttu alas, alkoivat konsernijohtajat puhua entistä enemmän “muuttuneesta liiketoimintaympäristöstä” ja tuotannon ylikapasiteetista. UPM keskitti aikakauslehtipaperin valmistustaan Suomessa Rauman tehtaalle ja Voikkaa oli suhteellisen pienenä yksikkönä helppo kohde laskea tuotantoa. Voikkaan PK 18:n tuotantolinjaa olisi ollut suhteellisen helppo muuttaa pienin kustannuksin, mutta tämäkään idea ei kelvannut. Ahlberg (2008, 178) tulkitsee, että taustalla on konsernin jonkinlainen suuruudenhulius, mikä on tarkoittanut “suurimpia ja nopeimpia koneita” ja haluttomuutta

lähteä mukaan hintakilpailuun. Tutkimushaastatteluihimme tuli myös esiin, että Kuusankoskella on myös epäilty, että kevään 2005 työtaistelun jälkeen UPM halusi tehdä Voikkaasta varoittavan esimerkin ja näpäyttää samalla Paperiliittoa. On jopa arveltu, että Voikkaan tehdas oli siinäkin mielessä houkutteleva kohde, että se sijaitsi sosiaalidemokraattien hallitsemalla Kuusankoskella.

Tietyllä tavalla Voikkaan paperitehtaan sulkeminen oli lopullinen niitti, johon 1970-luvulta alkanut vahvan ay-liikkeen aika päättyi. Valta paperiteollisuudessa kallistui lopullisesti pääomalle, mutta kovin erilaisessa muodossa kuin se oli ollut ennen 1970-lukua. Vaikka herruus oli tuolloin yksiselitteisesti yhtiön johdolla, tuo johto oli paikallista ja pyrki ottamaan myös paikalliset inhimilliset ja sosiaaliset tarpeet huomioon. Nyt UPM-Kymmene -konsernin johto on Helsingissä eikä tunne paikallisia tarpeita ja perinteitä, eikä monen mielestä niistä välitäkään. Mutta todellinen valta ei ole myöskään ”Helsingin herroilla”, sillä pörssiyhtiön johtajienkin valintoja ohjailee niin sanottu omistaja-arvoajattelu eli persoonaton pääoma. Vaikka sopeuttamistoimia perustellaankin kannattavuuden parantamisella ja ylikapasiteetilla, kaikki kaikessa on kuitenkin yhtiön pörssiarvo, jolla ei aina ole kovin suoraa yhteyttä tulokseen tai kannattavuuteen. Usein tärkeämpää on se, että operatiivinen johto osoittaa olevansa ajassa kiinni ja uskaltaa tehdä vaikeitakin ”välttämättömiä” päätöksiä. Osakemarkkinat palkitsivat UPM-Kymmene Oyj:n yli kymmenen prosentin arvonnousulla kahdessa päivässä maaliskuun 2006 tiedotustilaisuuden jälkeen. On sanottu, että Voikkaan paperitehtaan kohtaloksi koitui ahneus, mutta lienee korrektimpaa sanoa, että taustalla ovat globaalin talouden rakenteet.

Mutta olipa todellinen syy mikä hyvänsä, tärkeintä on tarkastella sitä, miten Kuusankoskella asiasta ajatellaan. Voikkaan tehtaan sulkeminen ja töiden loppuminen itsessään oli useimmille järkytys, kun paikkakunnalla oli totuttu siihen, että välttämättömät henkilöstövähennykset toteutetaan ”pehmein keinoin”. Järkytystä lisäsi tapa, jolla konserni tehtaan lakkauttamiseen johtaneen prosessin hoiti. Konsernijohto ilmiselvästi sanoi yhtä ja tarkoitti toista. Tehtaalla oli halu ponnistella yhdessä jatkuvuuden takaamiseksi ja tehtaalla kyettiin osoittamaan, että kannattava toiminnan jatkaminen on mahdollista. Tämä jätettiin käytännössä täysin huomioimatta, mikä koettiin äärimmäisen epäoikeudenmukaiseksi. Työntekijät kokivat olevansa ”samassa veneessä” tehtaan johdon kanssa tehtaan lakkauttamiseen johtaneessa prosessissa. Huolimatta



siitä, että tehtaan johtaville toimihenkilöille järjestyikin töitä UPM:n sisällä, irtisanottujen työntekijöiden katkeruus ei kohdistunut tehtaan johtoon vaan erityisesti konsernijohtoon ja osittain myös ay-liikkeeseen, kaupungin päättäjiin ja valtiovaltaan.

Jotta Voikkaan paperitehtaan lakkauttamiseen liittyvä dramatiikka on mahdollista ymmärtää, on tunnettava paperitehtaiden merkitys paitsi tehtaalla työskenneille myös Kuusankosken kaupungille ja kaupunkilaisten identiteetille. Tehtaiden ja kaupungin yhteys näkyi ja tuntui monella tasolla. Aina 1990-luvulle asti tuo yhteys oli myös helposti nenällä aistittavissa. Kuten monella muullakin paperiteollisuuspaikkakunnalla, jossa on selluloosatehdas, Kuusaalakin todettiin vain, että ”raha haisee”. Tässä luvussa on kuvattu sitä, miten koko Kuusankosken olemassaolo on ollut sidoksissa Kymiyhtiön kehitykseen. Yhtiö oli vuoteen 2006 asti kunnan suurin työllistäjä ja työllisti vielä 1970-luvulle asti yli puolet työssäkävivistä. Työpaikkojen lisäksi paperitehtailla oli kaupungille suuri taloudellinen merkitys aiemmin suoraan Kymiyhtiön palveluiden muodossa ja sittemmin yhteisöverotulojen ja hyväpalkkaisten paperityöntekijöiden ansioverotulojen muodossa. Tämän ansiosta Kuusankosken kunnalliset palvelut olivat pitkään naapurikuntia paremmat. Lisäksi viime vuosiin asti tehtaan omat työterveysasemat ja tehdaspalokunta täydensivät kunnan palveluita ja vaikka Kymiyhtiö 1990-luvulle tultaessa asteittain luopuikin työsuhdeasunnoistaan, suuri osa kuntalaisista asui edelleen ”yhtiön taloissa”. Kymiyhtiö vaikutti monella tapaa myös kunnan päätöksentekoon, eikä asioita päätetty kysymättä ensin Kymiyhtiöltä. 1970-luvulle asti kunnanvaltuustossa oli usein myös Kymiyhtiön johtoporrasta ja tehtaan patruunat asuivat ja vaikuttivat paikkakunnalla.

Paperitehtailla oli myös suuri sosiaalinen merkitys. Kun työpaikat tehtaalla periytyivät isältä pojalle muodostui Kuusankoskelle kokonaisia työläissukuja, jotka kiinnittyivät voimakkaasti paikkakuntaan, vaikka valtaosa alun perin oli tullut lähialueilta tai kauempaakin. Kun vaihtuvuus tehtailla oli melko pientä, muodostui paikkakunnalle melko yhtenäinen ja sulkeutunutkin yhdyskunta, johon ulkopuolisen oli vaikea päästä sisään. Paperitehtaiden ”löysiporukat” muodostivat sosiaalisesti tärkeän pienryhmän ja työtoverien kanssa pidettiin yhtä vapaa-ajallakin. Yhtiön sosiaalista merkitystä korostivat myös omat harraste- ja urheilukerhot sekä myöhemmin Kymiyhtiön 100-vuotissäätiön tuki kulttuuri- ja harrastustoiminnalle.

Edellä on tullut useasti esille, että “Voikkaan henki” koettiin poikkeuksellisen vahvana yhteisöllisyytenä. Lisäksi on muistettava, että koska paperitehtaiden henkilöstö oli tasaisesti vähentynyt, ei tehtaille vuosiin oltu otettu juuri lainkaan uusia työntekijöitä. Suurin osa irtisanotuista oli 1940-60 –luvulla syntyneitä, joilla oli takana pitkät työsuhteet tehtaalla, osalla suvun perintönä. Useimmilla on Kuusankoskella koko elämä: omistusasunto, harrastukset, koulu käyvät lapset, lähisukulaiset sekä lähes kaikki ystävät. Voikkaalaiset ja kuusankoskelaiset ylipäättään ovatkin niin juurtuneita kotikaupunkiinsa, että töissä voidaan pakon edessä käydä kauempanakin, mutta kynnyks muuttamiseen on hyvin korkea. Esimerkiksi irtisanomispäätöksen yhteydessä UPM uutisoi näyttävästi Työstä työhön –ohjelmasta, johon kuului uudelleen koulutusyhteistyö Aker Yardsin kanssa. Paperimiehistä suunniteltiin koulutettavan telakkatyöläisiä helpottamaan telakoiden työvoimapulaa varsin avokätisin taloudellisin kannustimin. Kukaan ei lähtenyt! Telakkayhtiö kävi kyllä Voikkaalla esittelemässä 1-6 kuukautta kestävä koulutusta ja kolmisenkymmentä henkilöä kävi telakalla tutustumassa telakkaan, mutta koulutukseen haki yksi ainoa henkilö eikä häntäkään lopulta valittu.

Voikkaalta irtisanotut ovat olleet Kaakkois-Suomen Työ- ja elinkeinokeskuksen erityisseurannassa. Marraskuussa 2009 työnhakijoina oli vielä 229 voikkaalaista, joista kuitenkin tällä hetkellä töissä oli 26 ja koulutuksessa 44. Työttöminä olleista 60-70 on eläkeorientoituneita ikääntyneitä työntekijöitä, jotka odottelevat ansiosidonnaisella päivärahalta eläkkeelle pääsyä. Lopuista valtaosalla on ollut erilaisia lyhyitä työsuhteita tai koulutuspatkia. Työelämästä pahemmin syrjäytyneitä ja peruspäivärahalle pudonneita ei ole kuin vajaat kymmenen.

Havaittavissa on ollut jonkinasteista flegmaattisuutta pysyvän työllistymisratkaisun etsimisen suhteen. Historiaa tarkastelemalla voimme ymmärtää miksi. Melolinn (1994, 192) arvioi, että vaikka Kuusankoskelle oli jo 1970-luvulta ilmaantunut kohtuullisen pysyvää ja laajamittaista rakenteellista työttömyyttä, vielä 1990-luvulla suuri osa työttömistä eli kuvitelmissaan siinä vanhassa maailmassa, jossa työttömyys oli kausiluonteista ja jossa Kymiyhtiö harjoitti “paternalistista” henkilöstöpolitiikkaa. Työttömät olivat työnhaussa melko passiivisia sen vuoksi, että usko tehtaalle työllistymiseen lähitulevaisuudessa oli vankka, vaikka tälle ei enää ollut muuta kuin historialliset perusteet. Voi olla,

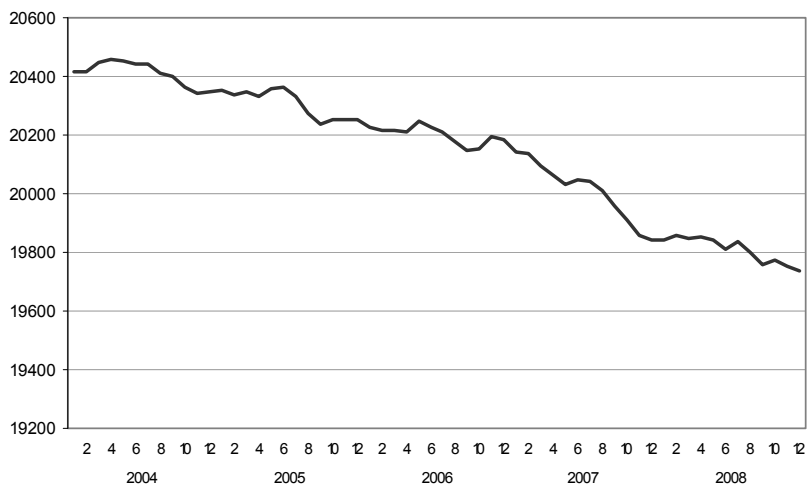
että osa Voikkaan tehtaalta 2006 irtisanotuista vanhemmista paperimiehistä elää edelleen tuossa maailmassa (vrt. Ahlberg 2008, 175).

Tammikuussa 2007 kaupungin johtavia virkamiehiä haastatellessamme näytti siltä, että sopeutuminen Voikkaan tehtaan sulkemiseen ja Kymin henkilöstövähennyksiin tapahtui yllättävänkin hyvin. Synkät visiot työttömyyden räjähdysmäisestä lisääntymisestä eivät olleet toteutuneet. Kaupungin työttömyysaste oli 13,6 prosenttia mikä oli jopa aavistuksen parempi kuin vuotta aikaisemmin. UPM investoi voimakkaasti Kymin tehtaaseen, talous eli vielä nousukautta, kaupunkiin oli syntynyt korvaavaa teollisuutta ja seutukunnan työmarkkinat vetivät hyvin. Pohjois-Kymenlaaksossa oli keskusteltu kuntayhteistyöstä jo pitkään ja joitakin julkisia palveluja hoidettiin yhteistyössä, mutta varsinaiset kuntaliitokset vaikuttivat melko kaukaiselta ajatukselta. Saman vuoden joulukuussa kuusi Pohjois-Kymenlaakson kuntaa kuitenkin allekirjoittivat sopimuksen kuntaliitoksesta ja vuoden valmistelutyön jälkeen 1.1.2009 syntyi uusi Kouvolan kaupunki. Kuusankoski oli kadonnut kuntakartalta. Mitä tapahtui?

Voidaan ajatella, että kun Kuusankoski kasvoi tehtaiden varjossa, kehittyi Kuusankoskella vahva paperiteollisuusidentiteetti, joka teki selvän rajan yhtäältä Kouvolaan, joka oli kaupallinen ja hallinnollinen keskus, ja toisaalta ympäröiviin maaseutukuntiin. Kuusankoskelle näyttääkin olleen tyypillistä jyrkät vastakkainasettelut ja oman identiteetin määrittäminen aina vasten jotakin ”toista”. Kaupungin sisällä voikkaalaiset, kuusaalaiset ja kymiläiset olivat omia heimojaan, jossa toisia katsottiin aina hieman alaspäin. Kansalaissodan perintönä ja varmaankin myös tehtaan johtamiskulttuurista johtuen myös työväen ja ”herrojen” välinen jako oli selvä. Kun paperitehtaan eivät enää olleet elinkeinorakenteen monipuolistuessa ainoa työnantaja, myös paperimiesten ja muiden väliin kasvoi kateuden ruokkima sosiaalinen kuilu, joka ilmeni esimerkiksi keväällä 2006 vahingoniloisina kirjoituksina paikallislehdissä. Sama tauti lienee vaivannut koko Pohjois-Kymenlaaksoa, sillä kuntaliitoksen suurimpana kompastuksena oli pitkään nurkkakuntainen poliittinen vastustus. Kovinta vastustus lienee ollut Kuusankosken demarien ja Valkealan keskustalaisten isäntämiesten keskuudessa, eikä Anjalankoskella ja Elimäelläkään kovin innoissaan ”Suur-Kouvolasta” puhuttu.

Jotta tällaiset vastakkainasettelut voivat väistyä, tarvitaan usein eri osapuolia yhdistävä ulkopuolinen uhka. Kuusankosken eri taajamien jengitkin olivat yh-

tenäisiä Kouvolan vastaavia vastaan ja Voikkaalla herrat ja duunarit ponnistelivat yhteisesti UPM-konsernin kannattavuusohjelman uhkaa vasten. Pohjois-Kymenlaaksossa se ulkoinen kriisi, joka lopulta mahdollisti vanhat kuntarajat ylittävän kuntayhteistyön, liittyi rakennemuutokseen, erityisesti paperiteollisuuden alasajoon, negatiiviseen väestökehitykseen ja yleiseen taloudelliseen taantumaan. Taloudelliset syyt ja valtion kuntauudistuksen tarjoama kannusterahoitus painoivat lopulta vaakakupissa enemmän kuin kuntademokratia, paikallisentiteetit ja valtuustopuolueiden valtaintressit. On myös esitetty näemyksiä, että Pohjois-Kymenlaakson jyrkät kuntarajat ja ontuva yhteistyö esimerkiksi elinkeinoasioissa olivat aiemmin esteenä uusien yritysten tulemiselle alueelle ja ehkäisivät siten työllisyyden kasvua.



**Kuvio 2.1.** Kuusankosken kaupungin asukasluku 1/2004-12/2008 (Lähde: Väestörekisterikeskuksen verkkopalvelu <http://www.vrk.fi/>)

Kuusankoskella arvioitiin vuonna 2007, että vaikka tehtaiden henkilöstövähennykset eivät taloudellisesti vielä kunnan taloutta rasittaneetkaan, niin todelliset kustannukset tulisivat näkyviin viimeistään 2009 tai 2010. Vaikka työttömyys ei vielä 2006 kohonnutkaan ja suuri osa tehtailta irtisanotuista oli työllistynyt, niin Kuusankoskella työssäkävien (eli työpaikkojen) määrä tippui jo 2006 ensi kertaa alle 7500:n eli alhaisemmaksi kuin alimmillaan 1990-luvun laman aikana. Myös väestökehitys kääntyi entistä jyrkempään laskuun ja pai-

nui ensi kertaa alle 20 000 sitten vuoden 1958. Vuoden 2007 väestötappio oli lähes 350 (1,7 %). Vaikka sellaista katastrofia ei tullutkaan kuin keväällä 2006 pelättiin, Kuusankosken tulevaisuus ei vaikuttanut erityisen ruusuiselta. Ja kun Kuusankosken sosiaalidemokraatitkin olivat jo vuoden 2004 kunnallisvaaleissa menettäneet ehdottoman enemmistönsä kaupunginvaltuustossa, oli kuntaliitokseen helpompi taipua.

Tammikuussa 2009 toimintansa aloittanut uusi Kouvolan kaupunki on elinkeinorakenteeltaan ja maantieteeltään monimuotoinen. Asukasluvultaan se on Suomen kymmenenneksi suurin (88436). Kouvolan uudessa kaupunginvaltuustossa SDP on suurin ryhmittymä (20 valtuutettua), mutta myös Kokoomuksella (17), Keskustalla (13) ja sitoutumattomilla (10) on suuret ryhmät. Nähtäväksi jää, miten Kuusankosken alue ja Voikkaan taajama kehittyvät uudessa Kouvolassa. Helpottaako kuntaliitos edelleen työttömänä olevien voikaalaisten työelämään sijoittumista vai työntääkö se heidät entistä pahemmin syrjään? Katoavatko kuntarajat lopullisesti vai jäävätkö ne elämään ihmisten mieleen? Kuusankoskelaisten vahvasta paikallisidentiteetistä kertovat ainakin esimerkiksi Internetin yhteisöpalvelu Facebookiin perustetut ryhmät “Olkoo vaa joku hiton ’Kouvola’, mut kuusaalaiset pysyy kuusaalaisiin”, “Miä oon Kuusaalt...” ja “Suur-Kuusaa”.

### 3. MUUTOSTURVAN TOIMIVUUS VOIKKAAN TAPAUKSESSA TYÖVOIMATOIMISTON PALVELUPISTEEN NÄKÖKULMASTA

TIMO VALTONEN

Tässä luvussa kuvataan muutosturvan toimivuutta Voikkaan paperitehtaan loppettamisen yhteydessä.<sup>8</sup> Pääpainon hankkeen kuvauksessa saa työvoimatoimiston palvelupisteen toiminta. Pysin kertomaan tarkasti palvelupisteen toiminnan alusta loppuun sekä analysoimaan sen toimintaa – mikä meni hyvin, mitä olisi pitänyt tehdä toisin. Näin saamme lisää tietoa vastaavanlaisten tapausten hoidossa, joita valitettavasti näyttää jatkossakin tulevan. Lisäksi piirrän kuvaa tapausten kulusta Voikkaalla vuoden 2006 aikana.

Hankkeeni pohjautuu omiin sekä työtoverieni kokemuksiini Voikkaalta. Lisäksi kävin jatkuvaa vuoropuhelua irtisanomisprosessin ajan Voikkaan tehtaan henkilöstöhallinnon virkailijoiden kanssa. Erityisesti työsuuhdepäällikkö Jouko Kaipisen kanssa käydyt keskustelut ovat antaneet paljon. Samoin työntekijäjärjestöjen edustajien kanssa käydyistä keskusteluista on ollut paljon hyötyä hankkeelle. Voikkaan tapauksessa ei voi unohtaa myöskään mediaa, joka toi virkailijoiden työhön yhden uuden tekijän normaalin työvoimaneuvojan päivätyöhön verrattuna.

#### ***Muutosturva***

Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2005-2007 työmarkkinajärjestöjen keskusjärjestöt sopivat työllistymisen ja muutosturva-toimintamallin käytönotosta taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvien irtisanomisten yhteydessä. Uuden toimintamallin tavoitteena on työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten välisen yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mah-

---

<sup>8</sup> Tämä luku perustuu kirjoittajan Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa tekemiin PD-opintoihin. Artikkelin on kirjoitettu keväällä 2007, eikä sitä ole tätä raporttia varten editoitu.

dollisimman pikainen uudelleen työllistyminen. Muutosturvan toimintamalli tukee osaltaan työhallinnon strategisia linjauksia vahvistamalla julkisen työvoimapalvelun proaktiivista toimintatapaa ja tarjoamalla mahdollisuuden nopeaan reagointiin irtisanomistilanteissa. (Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpano-ohje O/14/2005 TM, 1). Muutosturvan tavoite on irtisanottujen nopea työllistyminen ja muutoksen aikaisen turvan lisääminen sekä toisaalta työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten tiiviimpi yhteistyö.

Muutosturvatilanteessa työnantajan velvollisuus on tehdä esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi yhteistoimintamenettelyn alkaessa. Toiseksi työnantajalla on ilmoitusvelvollisuus irtisanomisista ja määräaikaisten työ-sopimusten päättymisestä työvoimatoimistolle. Kolmanneksi työnantajalla on velvollisuus kertoa työllistämishjelmasta ja työllistymishjelmallisästä niihin oikeutetuille työntekijöille.

Työntekijällä on oikeus 5-20 työpäivän palkalliseen työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana, oikeus työvoimatoimiston kanssa laadittavaan työllistymishjelmaan sekä työllistymishjelman aikaiseen enintään 20-185 päiväältä maksettavaan työllistymishjelmallisään. Työntekijän velvollisuus on pyytää työllistymishjelmaa, hakea aktiivisesti työtä ja vastaanottaa tarjottua työtä ja koulutusta.

Työvoimatoimiston tehtävänä on kartoittaa yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa irtisanomistilanteessa julkisten työvoimapalvelujen mahdollisuudet. Toiseksi työvoimatoimiston tulee tiedottaa palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista. Kolmanneksi työvoimatoimiston tulee avustaa työnantajaa työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman tai vastaavien toimintaperiaatteiden suunnittelussa. Lisäksi työvoimatoimiston tulee laatia muutosturvan piiriin kuuluville irtisanotuille työllistymishjelma ja pyrkiä tarjoamaan siinä sovitut palvelu.

Muutosturvan piiriin kuuluvat kaikki, jotka ovat irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja jotka ovat olleet saman tai eri työnantajien palveluksessa vähintään kolme vuotta. Myös ne työntekijät, jotka ovat työsuhteen päätyessä olleet määräaikaisessa työsuhteessa samaan työnantajaan keskeytyksittä vähintään 3 vuotta tai eri jaksoissa vähintään 36 kuukautta viimeisten 42 kuukauden aikana, kuuluvat muutosturvan piiriin. Myös ne henkilöt, jotka irtisa-

noutuvat itse oltuaan vähintään 200 päivää lomautettuna, kuuluvat muutosturvan piiriin. Lisäksi kaikilla tuotannollisista ja taloudellista syistä irtisanotuilla on oikeus irtisanomisaikana työllistymisvapaaseen. (Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpano-ohje 2005, 2)

Kun työnantaja on tehnyt yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluesityksen vähintään 10 työntekijän irtisanomiseksi tuotannollista ja taloudellista syistä, tulee työnantajan antaa esitys työntekijöiden edustajille esitys toimintasuunnitelmaksi yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa. Toimintasuunnitelmasta tulee ilmetä neuvottelujen suunniteltu aikataulu ja noudatettavat menettelytavat. Suunnitelmassa tulisi ilmetä irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet työnhaussa ja koulutuksessa sekä julkisten työvoimapalvelujen käytöstä.

Alle kymmentä henkilöä koskevissa irtisanomisissa työnantaja esittää yhteistoimintamenettelyssä toimintaperiaatteet, joilla hän tukee irtisanomisajan kuluessa työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä työllistymistä julkisen työvoimapalvelun avulla. (Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpano-ohje 2005, 1-2)

Kaikilla tuotannollista ja taloudellista syistä irtisanotuilla on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikana työpaikan hakuun tai työpaikkahaastatteluun, asiointiin työvoimatoimistossa, työllistämishojelman tekemiseen tai uudelleensijoittumisvalmennukseen. Työllistymishojelmaan oikeutetuilla on oikeus osallistua työllistymishojelmansa mukaisiin toimenpiteisiin esimerkiksi työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Määräaikaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä ei ole oikeutta työllistymisvapaaseen. Työllistymisvapaan käytöstä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa ja sen pitämisestä on sovittava hyvissä ajoin ennen vapaan käyttöä.

Työllistymishojelma on yksilöllinen ohjelma, jonka tavoitteena on parantaa ja nopeuttaa henkilön työhönsijoittumista. Työnhakijalla on oikeus työllistymishojelmaa, kun hän ollut vakinaisessa työtyösuhteessa vähintään 3 vuotta saman tai eri työnantajan palveluksessa tai määräaikaisessa työsuhteessa saman työnantajan kanssa keskeytyksettä 3 vuotta tai vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana. Työllistymishojelma laaditaan irtisanomisaikana mahdollisimman pian irtisanomisen tai määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen. Työnhakija voi pyytää työllistymishojelman tekemistä vielä ensimmäisen työttömyyskuukautensa aikana. Huomattavaa on kuitenkin, että työllis-



tymisohjelma on täysin vapaaehtoinen. Työllistymisohjelma lakkaa, kun henkilö sitä pyytää tai hänen työnhakunsa työvoimatoimistossa päättyy tai työttömyyspäivärahan enimmäisaika täyttyy. (Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpano-ohje 2005, 13-14)

Voikkaan paperitehtaan lakkauttaminen on ollut uuden muutosturvatoimintamallin toimivuuden ensimmäinen testi.

### ***Voikkaan palvelupisteen toiminta***

Kuusankosken työvoimatoimiston henkilöstö piti aamukokousta keskiviikkona 8.3.2006. Aamukokouksen aikana UPM:n Kuusankosken tehtaiden henkilöstöhallintojohtaja Martti Purmonen yritti tavoittaa sekä toimistonjohtaja Katriina Laisi-Vilkkiiä että minua puhelimitse. Koska hän ei saanut meitä kiinni, hän jätti minun puhelinvastaajan seuraavan viestin klo 8.47. "UPM:ltä tulee tänään tiedote klo 9.45. Kuunnelkaa uutisia sen jälkeen. Tulisin iltapäivällä klo 15.30 sanomaan muutaman sanan tiedotteen johdosta. Ilmoittele käykö aika."

Palaveri Purmosen ja Halisen kanssa alkoi toimistollamme klo 16. Purmonen antoi tilannekatsauksen ja saimme yhteistoimintaneuvotteluja koskevat tiedot. Purmonen pahoitteli, että ennakkovaroitusta ei tilanteesta voitu antaa, koska UPM on pörssiyhtiö ja sitä koskee tiedottamisen suhteen varsin ankara lainsäädäntö. Yhteistoimintaneuvottelut alkavat molemmilla tehtailla 15.3. Voikkaalla arvio työtä vaille jäävistä henkilöistä oli 570 työntekijää, 94 toimihenkilöä ja 44 ylempää toimihenkilöä. Voikkaalla henkilöstön vähentäminen oli tarkoitettu tehtäväksi vuoden 2006 aikana. Voikkaalla kyse oli yksinkertaisesti tehtaan lopettamisesta, mutta Kymillä tilanne oli toinen. Neuvottelujen aihe oli PK7:n toiminnan mahdollisesta lopettamisesta ja uudesta, vuona 2008 valmistuvaksi arvioidusta talteenottoinvestoinnista sekä Kymen tehtaan toimintojen uudelleenjärjestelystä. Arvio työtä vaille jäävistä oli 320 työntekijää, 105 toimihenkilöä ja 25 ylempää toimihenkilöä. Henkilöstön vähentäminen oli suunniteltu tapahtuvan vuosien 2006-2008 aikana. Sovimme, että työvoimatoimisto tekee alustavan toimintasuunnitelman yhteistoimintaneuvotteluihin lähinnä työvoimatoimiston roolista. Seuraava tapaaminen päätettiin pitää perjantaina UPM:n tiloissa, Koskelassa klo 12.30, jonne kutsuttaisiin TE-keskuksesta osastopäällikkö Matti Kallio ja palvelupäällikkö Merja Mattila.

Seuraavana päivänä teimme alustavan toimintasuunnitelman. Se oli pohja seuraavan päivän palaveriin UPM:n edustajien kanssa. Toimintasuunnitelman tärkeimmät kohdat olivat, että aloittaisimme heti seuraavan viikon alusta keskitytyn puhelinpäivystyksen irtisanomisuhan alaisille. Toisaalta pyrimme mahdollisimman pian käynnistämään omat palvelupisteemme molemmilla tehtailla. Lisäksi ehdotus sisälsi infotilaisuuksien järjestämistä, koulutustarpeiden kartoitusta, työnhakuvalmennusta ym. Tässä vaiheessa suunnitelmisamme oli kahden erillisen palvelupisteen perustaminen toinen Voikkaalle ja toinen Kymille. Se aiheutti pienelle toimistolle suuria paineita etenkin henkilöresurssien suhteen. Jatkossa ilmeni kuitenkin, että Kymin tuotantoyksiköllä ei tarvita erillistä palvelupistettä ja se toimi siellä vain huhtikuun ajan. Kymin yksikön yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä toukokuussa selvisi, että sieltä ei tulla vuoden 2006 aikana irtisanomaan kuin 1940-luvulla syntyneitä henkilöitä ja heidänkin irtisanomiset painottuvat loppuvuoteen. Työvoimatoimisto järjesti heille loppuvuodesta useampia tilaisuuksia, joiden yhteydessä he myös ilmoittautuivat työnhakijoiksi. Keskityinkin jatkossa Voikkaan palvelupisteen toiminnan kuvaamiseen.

Perjantaina 10.3. pidimme palaverin UPM:n edustajien kanssa. Sovimme, että työvoimatoimiston puhelinpäivystys alkaa heti seuraavalla viikolla ja UPM tiedottaa siitä sisäisessä intrassaan. Neuvotteluissa sovittiin myös, että voimme alkaa valmistelut palvelupisteiden toiminnan käynnistämiseksi. Pyrimme siihen, että palvelupisteet aloittavat toiminnan huhtikuun alusta siten, että Voikkaalla palvelupiste olisi auki kahtena päivänä viikossa ja Kymillä yhden päivän. Lisäksi UPM nimesi molemmille tehtaille yhteyshenkilöt: Lisäksi neuvotteluissa keskusteltiin koulutusasioista ja erillisprojektin perustamisesta. Pyyrimme myös mahdollisimman pian yleistietoa irtisanottavien taustoista kuten esimerkiksi ammatti, ikä ja asuinpaikkakunta, jotka UPM:n edustajat lupasivatkin toimittaa välittömästi.

Teimme toimistossamme tehtäväjaon. Toimistonjohtaja Katriina Laisi-Vilkki nimesi heti alussa, ketkä henkilöt siirtyvät palvelupisteeseen töihin. Minut hän nimesi palvelupisteen vastuuhenkilöksi. Lisäksi sovimme muutosturvasiantuntija Marjukka Matikan kanssa keskinäisestä työnjaosta siten, että minä vastaan palvelupisteen toiminnasta ja Marjukka kaikesta muusta.

Maaliskuun loppu meni käytännön järjestelyissä. Kävimme 20.3. tutustumassa paikan päällä Voikkaalla toimitiloihin. Saimme työhuoneet Voikkaan tehtaan henkilöstöhallinnon yhteydestä. Tilat olivat sijainniltaan todella hyvät, ne olivat aivan tehtaan vieressä. Henkilöstöhallinnon väki oli viereisissä huoneissa eli yhteydenpito heidän kanssaan pelasi alusta alkaen. Viikko myöhemmin tutustumassa myös Paperiosasto 19:n tiloihin. Tapasimme samalla myös pääluottamusmies Kari Haaraajan ja osaston taloudenhoitajan Jukka Suortasen, joiden kanssa jatkossa tulisimme tekemään myös paljon yhteistyötä.

Maaliskuun viimeisenä päivänä pidimme toimistollamme koulutuspäivän kaikille kuudelle toimistomme virkailijalle, jotka osallistuivat UPM:n palvelupisteiden toimintaan. Lisäksi tilaisuuteen osallistui toimistonjohtajamme ja muutosturva-asiantuntija. Kävimme läpi tilannekatsauksen, muutosturva-asiat, yrittäjyysasioita, liikkuvuusavustusohjeistuksen. Sen lisäksi kiinnitettiin huomio Ura-merkintöihin, että jokainen muistaa olennaisimmat asiat. Tilastoseurantaa varten Uraan oli toimistomerkintöihin lisätty UPMVoikkaa, joka tulisi muistaa merkitä jokaiselle voikkaalaiselle.

Maanantaina 3.4.2006 aloitimme työvoimatoimiston palvelupisteen toiminnan UPM Voikkaan tehtaalla. Irtisanomisuhanalaiset olivat varanneet ohjeidemme mukaisesti ajat UPM:n Voikkaan tehtaan henkilöstöhallinnosta. Ohjeidemme mukaan he olivat täyttäneet sähköisen ilmoittautumislomakkeen verkon kautta. Molemmat toimet helpottivat suuresti meidän toimiamme. Meidän ei tarvinnut hoitaa aikavaroja ja asiakkaan perustiedot olivat suurelta osin Urassa. Heti alkuun meillä ei ollut käytössä kuin kaksi huonetta, joten teimme hieman asiakasjakoa tilanteen mukaan.

Ensimmäinen asiakkaani oli vuonna 1952 syntynyt mies, joka on käynyt Kymmin Teollisuusoppilaitoksen kaksivuotisen paperinvalmistuslinjan. Hän oli valmistunut koulusta vuonna 1969, minkä jälkeen hän oli työskennellyt Voikkaan tehtaalla yhtäjaksoisesti 37 vuotta. Viimeksi hän oli toiminut kuorimolla sahaajana. Muuttohalukas hän ei ollut, työkuunto ja motivaatio työhön oli hyvä, hän haki ensisijaisesti töitä, mutta oli valmis koulutukseen, jos sen jälkeen olisi varmasti töitä.

Toinen ensimmäisen päivän asiakkaistani oli vuonna 1972 syntynyt mies. Hän oli valmistunut vuonna 1990 Kuusankosken ammattikoulusta paperiprosessin-hoitajaksi. Sen jälkeen hän oli tehnyt 4 vuotta määräaikaista paperialan töitä.

Hän haki vuonna 1994 Kymin Teollisuusoppilaitokseen 1-vuotiseen paperiproessinohitajakoulutukseen. Koulutusvalintojen testit ja haastattelut tehtiin silloin työvoimatoimiston toimesta. Osallistuin itekin silloin ko. valintoihin eli olin valitsemassa häntä koulutukseen. Vuodesta 1995 alkaen hän oli ollut trukikuskina Voikkaan tehtaalla. Hän halusi ehdottomasti töihin, koska vaimo oli työtön, yksi pieni lapsi ja velkainen juuri valmistunut omakotitalo. Hän oli valmis muuttamaan työn perässä. Jos hän ei saa töitä, hän oli valmis koulutukseenkin, muttei ei vielä tiennyt mille alalle.

Mikä on sahaajan ja trukikuskun tilanne helmikuussa 2007? Sahaaja on työtön, mutta suurella todennäköisyydellä pääsee lomittajaksi UPM Kymin tehtaalle. Trukikuski aloitti sairaanhoitajaopinnot Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa syksyllä 2006 – kyseessä on työvoimapolitiittinen koulutus.

Vaikka meillä oli käytössä hieno Ura-ohjelma, aloin heti ensimmäisestä päivästä lähtien pitää ohessa muistikirjaa, johon merkkasin tärkeimmät tiedot hakijasta: terveys, muuttohalukkuus, yrittäjäyys, koulutushalukkuus ja mitä koulutusta haluaisi. Toukokuussa kun aloitimme kokopäiväisen palvelun, teimme jokaiselle palvelupisteen virkailijalle Excel-pohjaisen asiakasrekisterin, jonne veimme perustietoja hakijasta. Jatkossa muokkasimme taulukkoa tarpeidemme mukaan ja näistä taulukoista tuli todella tärkeä työkalu toimiumme.

Alkuun palvelumme oli hakijan tietojen kirjaamista Ura-järjestelmään, neuvomista työnhaussa, koulutusasioissa ja yrittäjäyteen liittyvissä asioissa. Tietenkin myös työttömyysturva aiheutti paljon kysymyksiä. Lisäksi olennainen asia alussa oli asiakkaiden huolien kuuntelu tässä uudessa tilanteessa. Monelle tilanne oli uusi ja kynnys tulla työvoimatoimistoon oli suuri. Virkailijat jännittivät miten meidät otetaan vastaan, mutta vielä enemmän jännittivät voikkalaiset. Yleistilannekin oli vielä tässä vaiheessa hyvin sekava. Tehdas kävi täyillä, tehtiin tuotantoennätyksiä ja yhteistoimintaneuvottelut olivat käynnissä. Valitettavan monen tehtaalaisen mielessä eli vielä toivo, että tehtaan toiminta ei päättyisikään eli olimme vielä kaaosvaiheessa.

Huhtikuun aikana palvelupisteessä kävi 52 voikkalaista. Heistä oli helmikuussa 2007 työttömänä 6 henkilöä. Yksi oli aloittelemassa yritystoiminta, yksi vuonna 1948 syntynyt henkilö oli valinnut työttömyyseläkkeen jatkotoimekseen. Loput neljä pääsivät ainakin kesäksi lomittajiksi UPM:n tehtaille. Ensimmäisen päivän kymmenestä asiakkaasta oli talvella 2007 työssä kuusi hen-

kilöä. Koulutuksen on aloittanut 3 ja työttömänä on yksi eli tämä minun ensimmäinen asiakkaani, vuonna 1952 syntynyt sahaaja.

Ensimmäiset asiakkaamme ovat olleet niitä kaikkein aktiivisimpia. Muutoin huhtikuun toimintaamme voisi kuvata paperiteollisuuden termeillä prosessin käynnistäminen. Huolehdin siitä, että saimme palvelupisteen toiminnan täyteen vauhtiin. Muutosturva-asiantuntija hoiti jatkotoimien suunnittelua: infotilaisuuksien, mahdollisen työnhakuvalmennuskoulutuksen suunnittelua. Hän oli myös tehtaan tiedotustilaisuuksissa kertomassa muutosturvasta ja jatkosuunnitelmista. Samoin hän aloitti TE-keskuksen väen kanssa neuvottelut koulutuksen hankkimisesta. Havaitimme jo varhain, että koulutus tulee tärkeäksi tekijäksi ihmisten jatkosuunnitelmissa. Perinteinen työvoimakoulutustarjonta ei tule olemaan riittävä koulutuksen tarpeeseen nähden..

### ***Palvelupiste täydessä vauhdissa***

Toukokuun alusta aloimme Voikkaalla asiakasvastaanoton kolmen virkailijan voimin. Varasimme jokaista käyntiä varten tunnin aikaa. Aamun ensimmäinen ja päivän viimeinen tunti varattiin juokseviin asioihin ja toiminnan suunnitteluun. Käytäntö toimi hyvin, vaikka viiden asiakkaan haastattelun jälkeen, monesti tuntui, että takki oli tyhjä.

Yhteistoimintaneuvottelut UPM eri tehtailla saatiin päätökseen toukokuun toisella viikolla. UPM antoi perjantaina 12.5. tiedotteen yhteistoimintaneuvottelujen tuloksista. Samana päivänä pidimme työvoimatoimistolla perjantaista tiimipalaveria, jossa suunnittelimme infotilaisuuksia voikkaalaisille. Tilaisuuksia järjestettiin kaksi samansisältöistä sitten, että kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus niihin osallistua. Ohjelma koostui Marjukka Matikan alustuksesta Työvoimatoimisto ja työnhaku. Sen jälkeen Toimihenkilöunionin työttömyyskassan johtaja Marjatta Väisänen alusti Työttömyyskassa ja ansiosidonnainen päiväraha aiheesta. Aamupäivällä oli vielä koulutusneuvoja Susanna Lindbergin alustus aiheesta Koulutusvaihtoehdot ja – rahoitus. Lounaan jälkeen iltapäivällä osallistujilla oli mahdollisuus osallistua yrittäjyyttä tai eläkemahdollisuutta käsittelevään osioon. Kahteen tilaisuuteen osallistui yhteensä noin 330 henkilöä.

UPM:n tiedotettua irtisanomisista, tapahtui työssämme selvä muutos. Työnantajien yhteydenotot lisääntyivät selvästi, kiinnostus Voikkaalta vapautuvista

työntekijöistä heräsi. Heitä kyseltiin suoraan UPM:n henkilöstöhallinnon kautta, mutta myös työvoimatoimistoa lähestyttiin monesta suunnasta. Avoimet työpaikat olivat pääasiassa joko toimihenkilö- tai kunnossapitotehtäviin. Heidän työnsaantimahdollisuudet olimme jo aiemmin todenneet hyviksi ja se vaikeutti monesti paikkojen täyttöä. Toisaalta oli myös paikkakuntaongelma, eli työtä tarjottiin pääkaupunkiseudulta tai toiselta puolen Suomea, ja henkilöt eivät olleet innostuneita muuttamaan.

Toukokuun loppuun mennessä olimme haastatelleet palvelupisteessä 251 voikkaalaista. Vain kaksi henkilöä oli ilmoittautunut työvoimatoimistossa, eli voikkaalaiset olivat ottaneet meidät omakseen. Toukokuun toisella viikolla teimme ensimmäisen liikkuvuusavustuspäätöksen. Vaikka virallisia irtisanomisilmoituksia ei vielä ollut jaettu voikkaalaisille, toimistonjohtajamme päätöksellä myönsimme kaikille voikkaalaisille liikkuvuusavustuksen, jos muut edellytykset täyttyivät. Lisäksi sovimme, että UPM:n sisäisen haun paikkoihin ei avustusta myönnetä, koska niihin henkilöt saavat matkakorvauksen työnantajalta.

Koska ihmisillä lisääntyi tarve erilaisten pikkuasioiden hoitoon, päätimme kesäkuun alusta alkaen muuttaa palveluamme siten, että aamupäivisin yksi virkailijamme otti asiakkaita ilman aikavarausta. Tiedotimme muutoksesta tietysti UPM:n intrassa, joka oli hyvä tiedotuskanava ja käytimmekin sitä monessa eri tilaisuudessa. Intrasta löytyi myös työnhakukoulutuksen kaikki materiaali, jotta henkilöt voivat sitä hyödyntää.

Kesäkuun toi palvelupisteen toimintaan muutoksen, kun työsuuhdepäällikkö Kaipinen alkoi jakaa irtisanomisilmoituksia viikolla 23. Vuorotyössä oleville Kaipinen jakoi ilmoitukset henkilökohtaisesti jo viikonloppuna. Päivätyössä oleville oli lähetetty kutsu tulla hakemaan ilmoitus henkilöstöhallinnosta ko. viikolla. Asiakaskäynnit lisääntyivät sillä viikolla huomattavasti. Käytännön työhön irtisanomisilmoitukset toivat sen muutoksen, että nyt aloimme työllistymisohjelmien teon kaikille, jotka sitä vaativat.

Työllistymisohjelmien tekoon liittyi alussa varsin suuri ennakoasenne. Ihmisillä oli pelko siitä, mihin he sitoutuvat, kun heille tehdään työllistämisojelma. Tämän ongelman kanssa me virkailijat painimme pitkään, mutta sitkeällä asian selittämällä ja varsinkin, kun syksyn myötä alkoivat koulutusvaihtoehdot kiinnostaa yhä useampia, ihmisten halu vaatia työllistymisohjelmaa kasvoi.

Koulutustarjonta lisääntyi syksyllä muutosturvan piiriin kuuluville. Jos hakijalla ei ollut työllistymisohjelmaa, häntä ei voitu myöskään koulutukseen valita. Toisena houkuttimena oli tietysti raha eli työllistymisohjelmallisä, joka vaikutti usean päiväkohtaiseen ansiopäivärahaan jopa 30 euroa kohottavasti.

Toinen suuri muutos toiminnassa oli UPM:n järjestämät rekrytointitilaisuudet. Viikolla 23 UPM Woods Lahden tehtaan henkilöstöhallinnon virkailijat haastattelivat noin 20 voikkaalaista Lahden tehtaiden avoimna oleviin paikkoihin. Haastattelujen perusteella he olisivat olleet valmiit työllistämään melkein kaikki eli hakijat olivat hyviä. Kesän aikana Lahteen lähtikin töihin n. 15 henkilöä. Kesäkuun kuudentena päivänä järjesti Empower Oy informaatiotilaisuuden Voikkaan tehtaan mestarikerholla. Empower Oy oli luvannut aiesopimuksessa työllistää 50-100 voikkaalaista. Tilaisuudessa oli läsnä noin 100 henkilöä. Saman päivänä oli myös UPM Kalson tehtaiden esittelytilaisuus, jossa oli suurin piirtein saman verran väkeä. Empower Oy:n tilaisuudessa oli lähinnä kunnossapidon työntekijöitä, kun taas Kalson tilaisuuteen osallistui tuotantoväkeä. Kalson tehdas oli lupautunut työllistämään syksyn aikana 25 voikkaalaista.

Kesäkuun 14. olikin sitten suuri tapahtuma, kun Aker Yards, Turun työvoimatoimisto ja Turun kaupunki kävivät pitämässä kaksi parin tunnin kestoista informaatiotilaisuutta. Tilaisuudessa telakan henkilöstöjohtaja Marko Konu ja rekrytointipäällikkö Markku Lehtovaara esittelivät Aker Yardsin toimintaa. Heli Rantakare Turun työvoimatoimistosta kertoi koulutuksista telakkatyöhön. Lisäksi Turun kaupungin edustaja Riitta Vihersalo-Mäkinen kertoi lähinnä Turun seudun asuntotilanteesta. Väkeä tilaisuuksiin osallistui yhteensä liki sata. Lisäksi media oli kiinnostunut kovasti tästä tapahtumasta. Kesäkuun 20. mestarikerholla esiintyivät ABB Oy:n edustajat, ja taas oli talo täynnä kuulijoita.

Lopputulokset tilaisuuksista on ollut se, että vain Empower Oy on täysin vastaanottanut huutoonsa eli se on työllistänyt vuoden loppuun mennessä noin 60 voikkaalaista. Kalsolle meni töihin syksyn aikana viisi henkilöä. Akerille haki koulutukseen yksi henkilö, mutta häntä ei valittu. ABB:lle pääsi yksi henkilö työhönsä.

Palvelupisteessä kesäkuu oli varsin vilkas. Ihmiset ilmoittautuivat, aloimme tehdä työllistämishoelmia, työpaikkahaastatteluihin haettiin liikkuvuusavustusta, työnhakulomakkeita Empowerille ja Kalsolle haettiin ja palautettiin jat-

kuvasti. Mutta erityisesti koulutusasiat alkoivat kiinnostaa ihmisiä yhä enemmän. Tilanne koulutuksen suhteen oli vielä hyvin sekava. Sen verran koulutusasiat etenivät, että TE-keskus lähetti kaikille mahdollisille koulutuksen tarjoajille tarjouspyynnön muutosturvakoulutuksista, joita he pystyvät tarjoamaan. Kesäloman jälkeen koulutusneuvojamme ei enää osallistunut palvelupisteiden käytännön töihin, vaan hän keskittyi omien tehtäviensä ohessa yhä enemmän koulutushankintoihin.

Kesälomien ajaksi toiminta hiljeni. UPM:n Työstä työhön – ohjelman toteutus jatkui heti lomien jälkeen. Kouvolan Cargo Handling Oy oli vuokrannut vanhan paperivaraston tilat Aasiasta tulevan elektroniikan väliavarastointitilaksi. He palkkaisivat syksyn aikana 20 voikkaalaista varastotöihin. UPM:n periaate tiloja vuokrattaessa oli, että uuden työnantajan tuli palkata uudet työntekijänsä Voikkaan tehtaan irtisanotuista. Cargo piti tiedotustilaisuuden mestarikerholla 3.8. täydelle salille.

Hollming Oy:n Porin telakan väki yhdessä Porin kaupungin edustajien kanssa piti tiedotustilaisuuden 24.8. Tilaisuuteen ei osallistunut kuin parikymmentä henkilöä. Osanotto kertoo varmasti hyvin paljon siitä, että ihmisillä ei ollut muuttohalua. Uteliaisuutta kylläkin, koska UPM:n syyskesällä järjestämille tutustumismatkoilla Aker Yardsin Turun telakalle ja Holming Oy:n Porin telakalle osallistui bussilastillinen voikkaalaisia kummallekin matkalle. Lisäksi Tervakoski Oy haki paperialan ammattilaisia Janakkalaan. Heillä oli kohdistettu ilmoitus alueen valtaohjelmassa. Muutosturva-asiantuntijamme oli yhteydessä heti samana päivänä tehtaan edustajaan. Hakuajan jälkeen he tulisivat mielellään tekemään haastattelut Voikkaalla. Haastattelut järjestettiin Voikkaalla 25.8. Tervakoskelle valittiin kuusi henkilö, jotka kaikki olivat joko Voikkaalta tai Kymiltä.

Paperikoneet eivät käynnistyneet enää lomien jälkeen, mutta työntekijöiden työvelvollisuus jatkui marraskuulle asti. Yövuorot ei tehty enää elokuun alusta alkaen ja työntekijöitä kehoitettiin pitämään kaikki vapaat ja pitämättömät lomien ennen työsuhteiden päättymistä 10.12.2006. Nämä toimet vaikeuttivat tiedottamistamme. Eli kun he eivät olleet työpaikalla, UPM:n intran merkitys tiedotuskanavana heikkeni.

Palvelupisteessä huolenaiheemme oli suuri määrä henkilöitä, jotka eivät vielä olleet lainkaan ottaneet yhteyttä. Ennen lomaa sain Jouko Kaipiselta 555 hen-



kilön nimelistat henkilöistä, joiden työsuhde päättyi 10.12.2006. Näistä listoista tuli päivittäinen tärkeä työkalu asiakasseurannassa. Yhteistoimintaneuvotte- luissa oli sovittu, että irtisanomisajasta riippumatta kaikkien irtisanottavien työt loppuvat 10.12.2006. Niille, joilla oli kuukauden, kahden tai neljän kuu- kauden irtisanomisaika emme voineet tehdä työllistämishjelmaa. Toisaalta moni heistä pitkitti lähtöään muihin töihin, koska eivät saisi silloin UPM:ltä irtisanomisajan palkkaa. Suurimmalla osalla irtisanottavista oli pitkä työura ja 6 kuukauden irtisanomisaika, eli he olivat saaneet irtisanomisilmoitukset kesä- kuussa. Heille aloimme tehdä työllistämishjelmia ja myöhemmin päivittää niitä, suunnitelmiin tulikin monilla muutoksia. Yleistä oli, että ensin ei koulu- tus kiinnostanut lainkaan ja kuukauden päästä oltiinkin jo innolla hakemassa esimerkiksi linja-autokuljettajakoulutukseen.

Lomien jälkeen aloin pitää jatkuvaa seurantatilastoa työnhakijoiksi ilmoittau- tuneista sekä niistä, jotka eivät ole vielä ilmoittautuneet, lisäksi laadin tilastot työllistämishjelmien teosta. Lisäksi seurassimme työpaikan saaneita ja koulu- tuksen aloittaneita. Työsuhdepäällikkö Jouko Kaipisella oli omat tilastonsa ja vertailimme tilastojamme viikoittain. Tämä oli todella tärkeää, koska molem- milta kyseltiin jatkuvasti seurantatietoja. Jotta tiedot olivat mahdollisimman yhtenäiset, jatkuva vuoropuhelu Kaipisen kanssa oli tärkeää. Vuoropuhelusta oli myös se hyöty, että tietysin väliajoin Kaipinen muistutti eri tavoin ihmisiä työnhaun käynnistämisestä. Joka muistutuskerran jälkeen tuli aina uusi ryhmä hakijoiksi. Lopulta vain yksi henkilö ei ilmoittautunut työnhakijaksi Voikkaan palvelupisteessä 10.12.2006 mennessä. Eli seurannallamme saimme ihmiset aktivoitumaan.

Lomien jälkeen Kaakkois-Suomen TE-keskus teki 1.8.2006 päätöksen koulu- tusten ostamisesta muutosturvan piiriin kuuluville vuosina 2006 ja 2007. Kou- lutuksen tarjoajia oli kymmenen ja koulutuksia kaikkiaan 58, joista monet oli- vat vielä hyvin laaja-alaisia. Esimerkiksi Kymenlaakson ammattikorkeakoulu Oy tarjosi korkeakouluopintoja ja täydennyskoulutusta. Tarjous käsitti periaat- teessa koko heidän koulutustarjonnan. Päätöksen myötä työmme helpottui kou- lutustarjonnan suhteen. Ensimmäiseksi etsimme ihmisille koulutusta normaali- ta työvoimakoulutuksesta, toissijaisesti tästä koulutuspakettitarjonnasta ja jos haluttua koulutusta ei näistä löytynyt, tuli yksittäisen koulutuspaikan han- kinta viimeiseksi vaihtoehdoksi. Koulutushankintoja vauhditti myös se tieto, että UPM osallistui hankintaan omalla panoksellaan.

Elokuussa aloimme suunnitella suurempaa koulutukseen liittyvää informaatio-tilaisuutta. Tässä projektissa oli mukana voimakkaasti myös Kymenlaakson Ammattikorkeakoulu Oy, joka oli saanut Opetusministeriöltä hankerahaa 100 000 euroa oppilaanohjaukseen juuri Voikkaan kaltaisissa tapauksissa. Ammattikorkeakoulu järjestikin 4.9.2006 informaatiotilaisuuden Kuusankoskitalolla. Tilaisuudessa oli yli kaksisataa henkilöä kuuntelemassa ja kyselemässä koulutuksista. Ammattikorkeakoulu tarjosi myös henkilökohtaista oppilaanohjausta voikkaalaisille. Koulutustilaisuuden vaikutuksesta kertoo myös koulutuksen aloittaneiden suuri määrä: pitkäaikaisessa työvoimakoulutuksessa elokuun lopussa oli viisi henkilöä ja syyskuun lopussa jo 22.

Elokuun lopun muita tilastotietoja oli että, voikkaalaisia työnhakijoita oli 493, irtisanotuista ei ollut ilmoittautunut työnhakijaksi kaikkiaan 70. Työllistämishjelmia olimme tehneet 165 henkilölle, ja uuden työpaikan oli saanut 169 henkilöä. Lisäksi yhteistoimintaneuvotteluissa oli sovittu, että Voikkaan tehtaalte jää 60 henkilön ns. jälkihoitoryhmä. Heidän työsuhteet päättyvät vasta vuoden 2007 lopulla. Tämän jälkihoitoryhmä koostuu suurelta osin vuonna 1950 syntyneistä henkilöistä. Eli he ovat työsuhteen päättyessä oikeutettuja ns. työttömyysturvan lisäpäiviin. Heillä on oikeus ansiosidonnaista päivärahaa siihen asti, kun jäävät vanhuuseläkkeelle.

Elokuun aikana aloimme suunnitella irtisanotuille ryhmätoimintaa. Ideana oli pitää kaikille niille, joilla ei vielä siinä vaiheessa ollut mitään ratkaisua, työvoimahallinnon alkuinfopakettin mukainen laajennettu keskusteluryhmä. Näin joulukuussa mahdollisesti työttömäksi jäävät henkilöt olisivat samassa yhteydessä saaneet alkuinfon vaatimat tiedot. Ryhmien kestoksi suunnittelimme kaksi tuntia. Ryhmät toteutimme palvelupisteen kolmen virkailijan vetäminä. Siten, että jokainen kutsui ryhmäänsä henkilöt omien Excel-taulukkojen perusteella, joita olimme keväästä asti pitäneet. Eli jokainen virkailija oli kirjannut omaan taulukkoonsa aina uuden asiakkaan. Ryhmien kooksi kaavailimme 10 henkilöä. Näin toivoimme, että pienryhmissä saisimme keskustelua aikaiseksi ja toisaalta Voikkaan henkilöstöhallinnon neuvotteluhuoneeseen, jossa ryhmät pidettiin, ei mahtunut enempää väkeä. Ryhmiä muodostui kaikkiaan 26.

Lisäksi päätimme pitää omat ryhmät 1940-luvulla syntyneille, jotka eivät olleet vaatineet työllistymishjelmää, vaan heidän ensisijainen tarkoituksensa oli jäädä työttömyyseläkkeelle heti kun edellytykset täyttyvät. Ryhmiä oli kolme.

Kokemukset ryhmistä vaihtelivat suuresti. Joissakin ryhmissä keskusteltiin varsin vilkkaastikin, kun taas toiset olivat hyvin pitkälti ryhmän vetäjän yksinpuhelia, vaikka kuinka yritti ryhmää herätellä. Eniten keskustelua käytiin työttömyysturvaan liittyvistä asioista. Mitä työtä pitää ottaa vastaan, oli varsin yleinen kysymys ryhmissä. Mitä seuraa, jos työvoimatoimisto tarjoaa sellaista työtä, joka ei kiinnosta. Paperimiehet ja -naiset ovat tottuneet matkustamaan, siksi ulkomaanmatkoihin liittyvät työttömyysturvaohjeet kirvoittivat myös ryhmät monesti kipakkaan keskusteluun. Ryhmätoiminta oli myös hyvä seurantatyökalu. Useampi ryhmään kutsuttu, ilmoittikin kutsun saatuaan, että oli saanut töitä. Toisaalta ryhmissä patistelimme myös niitä henkilöitä, joille ei vielä ollut tehty työllistämisohjelmia. Useimman kohdalla patistelu tehosikin, eli varasimme ajan työllistämisohjelman laadintaan heti ryhmän jälkeen.

Voikkaan tehtaan irtisanotuista suurin osa kuului Paperiliittoon. Toimihenkilöt kuuluivat pääsääntöisesti Toimihenkilöunioniin. Lisäksi oli pieni ryhmä sähköliittolaisia. Toimihenkilöunionin ja Sähköliiton jäsenet työllistyivät alusta alkaen varsin hyvin ja koska Paperiliittoon kuuluvat oli suurin ryhmä, yhteydenpito heidän edustajiinsa korostui koko palvelupisteen toiminnan ajan. Kävimme jatkuvaa vuoropuhelua Paperiliiton Voikkaan osaston toimihenkilöiden kanssa. Sen lisäksi muutosturva-asiantuntijamme osallistui muutosturvatyöryhmän kokouksiin, jossa oli edustettuna myös eri työntekijäjärjestöt. Heti maaliskuussahan olimme varmistaneet Paperiosaston pääluottamusmiehen Kari Haaraajan myönteisen kannan palvelupisteen perustamiselle jo yhteistoimintaneuvottelujen aikana.

Paperiosaston toimihenkilöt osallistuivat merkittävästi ihmisten aktivointiin. Eli he kehottivat ihmisiä aktiivisuuteen työnhaun ja palvelupisteen toiminnan suhteen. He olivat myös aktiivisia tiennäyttäjiä. Esimerkiksi syyskuussa alkaneelle ohjaavalle Muutosturva-kurssille ei saatu opiskelijoita, mutta kun paperiosaston sihteeri ja varapääluottamusmies hakivat ko. kurssille, vaikutti se aktiivisesti muihin ja kurssi täyttyi pian hakijoista. Mainittakoon, että osaston sihteeri aloitti helmikuun alusta 2007 toisen voikkaalaisen kanssa pitopalveluyrityksen tehtaan entisessä mestarikerhossa ja varapääluottamusmies aloitti sairaanhoitajaopinnot joulukuussa.

Syksyn myötä yhteistyö tiivistyi entisestään. Syyskuun 22. päivä pidimme yhteispalaverin osaston toimistolla. Kävimme läpi Voikkaan tilannetta, lisäksi

sovimme yhteistyöstä työttömyysturvan hoidossa. Pohdimme myös työvoimapolitiittisen koulutuksen ongelmia.

Jos kevään ja kesän osalta palvelupisteen toimintaa kuvaa lyhyesti, niin se oli lähinnä asiakastietojen rekisteröintiä. Työhön kuului tietysti paljon muutakin mm. liikkuvuusavustusten käsittelyä. Rekisteröinnin ohella toinen tärkeä työ-sarka oli hakijoiden kuunteleminen ja asennemuokkaus muuttuneessa elämän-tilanteessa. Alkuvaiheessa meillä ei ollut mahdollisuutta ydintehtävämme eli työvälitystyöhön ja koulutukseen ohjaukseen. Syksyn myötä, kun irtisanotut olivat pikku hiljaa rekisteröityneet hakijoiksi, alkoi tehtävässämme korostua myös ydintehtävämme, erityisesti koulutukseen ohjaus. Tähän vaikutti ilman muuta muutos ihmisten asenteissa. Ihmiset olivat päässeet pahimman tyrmis-tyksen yli ja alkoivat itsekin suunnitella tulevaisuuttaan.

Aikavarauksemme olivat kesän loppuun asti täynnä eli kaikki kolme virkailijaa olivat täystyöllistettyjä. Kun päivässä on viisi tunnin aikavarausta ja sen lisäksi muu oheistoiminta, niin siinä vaiheessa emme vielä paljolti ehtineet tekemään työhön tai koulutukseen osoituksia, mutta monet olivat näissä asioissa itse hy-  
vin aktiivisia.

Alkusyksystä törmäsimme palkkatukiongelmaan. Voikkaalaisille ei palkkatu-kea voinut myöntää kuin starttirahana, koska he olivat vielä työsuhteessa. Meille tuli jonkun verran kyselyjä työnantajilta, saisivatko he palkkatukea jos ottaisivat voikkaalaisen oppisopimuksella. Toinen ongelma oli toimistomme palkkatukimäärärahat niukkuus. Saimme toimistomme johdolta 5 + 5 kiintiön oppisopimusten tekoon voikkaalaisille, jos oppisopimuksia vain syntyisi. Loppuvuoden aikana teimme viisi palkkatukipäätöstä voikkaalaisten oppiso-pimuksista. Mutta oppisopimusten markkinointiin emme kovin onnekaasti voineet ryhtyä tilanteesta johtuen.

Syksyn pääteemamme palvelupisteessä oli koulutus. Esimerkki voikkaalaisille kohdistetuista toimista on Forssan Ammatillisen Aikuiskoulutuskeskuksen ajoneuvonosturikoulutus. Koulutus kiinnosti kovasti, koska koulutus tapahtuisi pääosin Kuusankoskella ja työpaikka koulutuksen jälkeen oli melko todennä-köinen. Koulutuksen aloitti marraskuun lopulla 11 voikkaalaista. Pidempiai-kaisen ammatillisen koulutuksen aloitti vuoden loppuun mennessä 64 henkilöä. Rakennuspuolen koulutuksessa oli 12, kuljetuspuolella 10, ammattikorkeakou-lutuksessa kaikkiaan 8. Alkuvuoden 2007 aikana on koulutuksen aloittanut

noin 30 henkilöä - mm. 7 henkilöä on lähihoitajakoulutuksessa. Yrittäjäkurssin on käynyt 6 henkilöä. Eksoottisin tapaus on varmaan, kun 54-vuotias koneasentaja pääsi lokakuun alussa alkaneeseen Afrikantähti-koulutukseen, jossa koulutetaan osaajia kansainvälisiin kehitysaputehtäviin. Oli todella hienoa kuunnella häntä syyskuussa, kun hän tuli kertomaan valinnastaan koulutukseen ja haastattelukokemuksistaan, joista osa tehtiin englannin kielellä. Helmikuun lopulla 2007 pidempiaikaisessa työvoimakoulutuksessa oli 84 henkilöä. Lisäksi omaehtoisessa ammatillisessa koulutuksessa on kaksi henkilöä, molemmat veturinkuljettajakoulutuksessa.

Palvelupisteen loppuhuipennus oli sen viimeinen toimintaviikko, eli viikko 50 vuonna 2006. Kyseessä oli voikkaalaisten ensimmäinen työtön viikko, jolloin teimme työvoimapolitiittiset lausunnot kaikille työttömiksi jääneille. Olimme varautuneet kolmen virkailijan voimin palvelupisteessä tekemään viimeiset toimet Voikkaalla.

Edellisellä viikolla olin tehnyt kaikille päivittäiset tarkistuslistat inforyhmien osallistumisten pohjalta henkilöistä, ketkä tulevat aina tasatunnein. Kun syksyn aikana oli ryhmissä käynyt noin 350 henkilöä, listojen mukaan meille piti tulla noin 220 henkilöä viikolla 50. Eli noin reilu sata irtisanottua oli joko mennyt töihin tai aloittanut koulutuksen ryhmien jälkeen.

Perjantaiamupalaverissa kävimme läpi toimet, mitä pitäisi jokaisen asiakkaan kanssa vielä käydä läpi. Olin tehnyt jokaiselle oman listan muistettavista asioista. Ihmisille annettiin ajat joulukuulle jo lokakuussa, minua itseäni arvelutti, muistavatko ihmiset tulla ajallaan? Perjantaina 15.12. tein loppuyhteenvedon viikosta – olimme palvelupisteessä tehneet lausunnot 215 voikkaalaiselle. Vain 5 oli asioinut työvoimatoimistoissa. Kaikkiaan voikkaalaisia oli vuoden 2006 lopulla työttömänä 240 henkilöä.

### ***Yhteenveto muutosturvan ja palvelupisteen toimivuudesta***

Minulta on useaan kertaan kysytty, miten Voikkaan jälkihoito on onnistunut. Minun mielestä Voikkaan jälkihoito on onnistunut hyvin ja siihen on vaikuttanut neljä tekijää. Työmarkkinatilanne on ollut todella hyvä, uusia työpaikkoja on syntynyt kuin sieniä sateella jopa perinteisellä paperiteollisuusalueella. Toinen tekijä on ollut UPM voimakkaat tukitoimet. Kolmanneksi korostuu irtisanottujen henkilöiden oikea asenne työnhakuun ja tilanteeseen yleensä. Vaikka

katkeruus UPM:ään kohtaan oli ihmisten suhteen käsin kosketeltavissa, he olivat suurimmilta osin valmiit uusiin haasteisiin. Neljäs tekijä on työvoimatoimiston rooli. Tätä kuvaa hyvin ote Martti Purmosen pääkirjoituksesta Kymi ja Voikkaan henkilöstölehdessä numerossa 4/2006. “Näkisin, että jo huhtikuun alussa mukaan tulleiden työvoimahallinnon edustajien merkitys tilanteiden kartoittamisessa ja ihmisten tukemisessa ja kannustamisessa on ollut tärkeä. Erilaiden koulutusten ja valmennusten sekä informaatiotilaisuuksien kautta on luotu pohjaa oman tulevaisuuden rakentamiselle.” Toisaalta asiassa on myös toinen puoli, kuten Yleisradion alueuutisille 14.2.2007 antamassani haastattelussa sanoin. Tuskin monikaan Voikkaalta irtisanottu on tyytyväinen tilanteeseen, kun vakituinen hyvä työpaikka on mennyt.

Missä työvoimatoimisto onnistui ja missä oli kehittämistarvetta Voikkaan tehtaalla lopettamistapauksessa? Pohdimme tätä tietenkin koko projektin ajan ja teimme jatkuvasti muutoksia toimissamme, kun tarvetta ja mahdollisuuksia muutoksiin ilmeni. Marraskuun lopulla, kun palvelupisteen toiminta läheni loppuaan, muutosturva-asiantuntija Marjukka Matikka teki toiminnastamme koostetta, johon kirjasi myös plussat ja miinukset.

### **Plussaa**

- Nopea ja varhainen reagointi – työvoimatoimiston palvelut
- Työvoimatoimistosta osaavat ja samat palvelupisteen virkailijat
- UPM:n tuki ja tukitoimet (Työstä työhön –ohjelma)
- Palvelupiste tehtaalla vieressä
- Tehtaalla henkilöstöhallinto vieressä – yhteistyö pelaa hyvin
- Irtisanottujen aktiivinen toiminta
- Työvoimakoulutuksen erillismääräraha muutosturvatilanteessa
- Osalla työntekijöistä (toimihenkilöt ja kunnossapitotyöntekijät) osaaminen, ammattitaito haluttua muissakin yrityksissä

### **Miinusta**

- Sopeutumisaika lyhyt, irtisanottujen määrä suuri
- Työhallinnon resurssit pienet suhteessa tilanteeseen
- Ydinosaajille (paperi) ei alan paikkoja – myös konsernin sisällä vähän
- Palkkaus
- Odotetaan UPM:n lomituksia ja Voikkaan tehtaalle tulevia yrityksiä

- Uusi työ vaatii uudelleen koulutusta
- Alueen työmarkkinat pienet
- Liikkuvuus – muuttohalukkuus vähäistä. UPM:n ulkopuolelle työhön sijoittuneista valtaosa työllistynyt sadan kilometrin säteellä
- Rekrytoivalle yritykselle palkkaukseen kompensatiota muutosturvatilanteissa – vaatisi erillismäärärahaa
- Oppisopimuskoulutuksen palkkatuki – erillismäärä muutosturvatilanteissa.

Nyt, kun palvelupisteen toiminnan loppumisesta on kulunut jo muutama kuukausi, lisäksi plussa-puolelle vielä muutaman tekijän. Elämme työmarkkinoiden suhteen voimakasta kasvun aikaa, sillä on ollut suuri positiivinen vaikutus voikkaalaisten työllistymiseen. Toiseksi muutosturvainsäädännön myötä työvoimahallintoon tulivat erityisosaajat eli muutosturva-asiantuntijat. Kaakois-Suomen alueella virkaan valittiin työvoimahallinnon pitkänlinjan ammatillainen Marjukka Matikka. Hänen ammattitaitonsa ja työpanoksensa Voikkaan tilanteessa on ollut todella merkittävä. Kolmanneksi myönteiseksi tekijäksi nimeäisin vielä työntekijäjärjestöjen tuen vaikeassa tilanteessa.

Voikkaan tilanteen ollessa pahimmillaan alueellamme tapahtui työvoimahallinnon toimistoverkkouudistus. Yhteen toimistoon siirtyminen Pohjois-Kymenlaaksossa ei suoranaisesti vaikuttanut palvelupisteen toimintaan, mutta välilliset vaikutukset kylläkin heijastuivat Voikkaallakin. Toisena negatiivisena tekijänä tulivat esiin myös toimistomme virkailijoissa esiintynyt kateus paperityömiehiä ja toisaalta myös palvelupisteessä toimineita virkailijoita kohtaan. Sanomalehtien yleisönosaston kirjoittelussa voi esiintyä tekstiä: “Siitäs saitte, ahneet paperimiehet”, mutta saman tyylin ajattelu ei kuulu valtion hallintoon. Kolmas negatiivisesti palvelupisteen toimintaan vaikuttanut tekijä oli valtion hallinnon hitaus. Työttömäksi jääneet Voikkaalaiset olivat olleet jo kuukauden työttömänä, kun valtio julisti tukipaketin kriisialueille. Tosin Voikkaan alue sai suurehkon tukipotin, mutta aivan liian myöhään. Neljäs tekijä, jonka lisäksi miinus-puolelle, oli työvoimahallinnon passiivisuus uusien työpaikkojen etsinnässä. Siihen tietysti vaikuttivat mm. pienet resurssit ja muutokset työvoimatoimistossa, mutta silti meidän olisi pitänyt paremmin hoitaa työpaikkojen etsintää. Nyt sitä työtä on tehnyt konsulttifirma. Tuloksista ei vielä ole tietoa, koska heidän projektinsa kestää loppukesään asti.

Seuraavaksi haluaisin tarkentaa myönteisiä tekijöitä. Onnistumisemme kannalta oli olennaisen tärkeää, että reagoimme tilanteeseen heti maaliskuussa ja palvelupisteen toiminta käynnistyi heti hutikuun alussa. Kuusankosken työvoimatoimiston johtaja teki viisaan ratkaisun, kun päätti, että hoidamme oman toimiston väellä palvelupisteen toiminnan ja että siellä oli koko ajan sama miehistys.

Voikkaan tehtaalla on vuosikymmenet puhuttu Voikkaan hengestä ja minusta tuntui, kuin se sama henki olisi tarttunut myös tiimimme, niin saumatonta yhteistyömme oli. Meillä oli varsin usein tilanteita palvelupisteessä, jossa samassa huoneessa oli useampi voikkaalainen ja palvelupisteen virkailijoita. Yhdessä käsitelimme ongelmatilannetta ja useimmiten sen myös ratkaisimme yhdessä.

Myös sillä, että palvelupiste sijaitsi aivan tehtaan vieressä, oli todella suuri merkitys. Ihmiset pääsivät työpäivän lomassa piipahtamaan siellä. Lisäksi monella se henkinen kynnys tulla työvoimatoimistoon madaltui, kun palvelupiste oli tehtaan tiloissa. UPM järjesti palvelupisteeseen tietokoneita asiakkaita varten. Niillä ei ollut kovin suurta merkitystä kuin vasta marraskuussa, kun työntekijöiden työvelvoite oli päättynyt. Sitä ennen he käyttivät työnhakuun toimipisteissään olleita tietokoneita.

Palvelupiste toimi samoissa tiloissa kuin Voikkaan tehtaan henkilöstöhallinto. Sillä oli todella suuri merkitys asioiden mallikkaaseen sujumiseen asiakkaiden kannalta, mutta erityisesti työnantajan ja meidän yhteistyön kannalta. Myös pitkillä luottamuksellisilla suhteilla, jotka minulla ja Marjukka Matikalla on ollut sekä työnantajaan että työntekijäjärjestöjen edustajiin on ollut myönteinen vaikutus hyvälle yhteistyölle.

Tuskin monikaan voikkaalainen kiittää UPM:ää tilanteesta, mihin se ovat nyt joutuneet. Kuitenkin on palvelupisteen toiminnan kannalta ollut todella tärkeää Työstä työhön – ohjelman tukitoimet, joita UPM tarjoaa irtisanotuille. Etenkin Empower Oy:n toiminnan käynnistymisellä Voikkaan tehtaan tiloissa on ollut suuri merkitys. Myös UPM:n osallistuminen koulutushankintaan on merkittävä tuki. Eikä väheksyä pidä myöskään UPM:n maksamaa omaa yrittäjärahaa. Uskon, että ilman sitä, olisi useampi nyt perustetuista yrityksistä jäänyt perustamatta. Ja nämä tukitoimethan jatkuvat vielä vuoden 2008 loppuun asti. Koulutuksesta mainitsisin vielä sen verran, että alueellamme toteutettu muutosturva-



koulutus on myös avannut muillekin muutosturvan piiriin kuuluville mahdollisuuden parempiin koulutusmahdollisuuksiin

Miten omat tavoitteet toteutuivat, mitä asetimme palvelupisteen toiminnalle. Lähdimme hyvin yksinkertaisin tavoittein keväällä liikkeelle. Ensimmäinen tavoite oli, että saisimme kaikki irtisanottavat työnhakijoiksi syksyn aikana ennen työsuhteen päättymistä. Kun onnistuimme 99,8 % tavoitteessa eli vain yksi henkilö ei ilmoittautunut palvelupisteessä työnhakijaksi. Minusta tuloksemme oli tältä osin erittäin hyvä. Lisäksi on mainittava, että tämä työvoimatoimistossa joulukuussa ilmoittautunut henkilö on tammikuussa aloittanut metsäkonekuljettajan työvoimapolitiittisen koulutuksen.

Toinen tavoite oli, että teemme työllistämishjelmat kaikille sitä vaativille. Tämän tavoitteen saavutimme täydellisesti. Joulukuussa työttömäksi jääneistä voikkaalaisista vain kolme henkilöä ei jostain syystä halunnut työllistämishjelmaa. Muille työllistämishjelma laadittiin. Työttömyyseläkettä odottavat henkilöt eivät vaatineet työllistymishjelmaa. Lisäksi kirjasimme Uraan usean työhön lähteneen vaateen työllistämishjelmasta.

Kolmas tavoite muodostui vasta palvelupisteen toiminnan vakiinnuttua. Se oli, että hoidamme voikkaalaisten työvoimapolitiittiset lausunnot keskitetysti palvelupisteessä ja senkin tavoitteen hoidimme erittäin hyvin. Neljäs tavoite muotoutui ja vasta palvelupisteen toiminnan aikana eli voikkaalaisten luottamus. Kun pidimme ryhmätilaisuuksia syksyllä ja joulun alla annoimme lausunnot, kuulimme monesta suusta sen huolen, kuka meidän asioita tämän jälkeen hoitaa, kun palvelupisteen toiminta loppuu. Olimme kyllä informoineet ihmisiä jatkotoimista, mutta muutto tutusta turvallisesta palvelupisteestä työvoimatoimistoon oli monen huolena.

Maaliskuussa 2006 ennustettiin useissa lehdissä, että Kuusankosken työttömyysluvut nousevat hurjasti. Pahimmat ennusteet ennustivat n. 20 prosenttia. Oma arvioni liikkui 15-16 prosentin tienoilla. Kun joulukuun lopun tilastot julkaistiin tammikuussa, Kuusankosken työttömyysprosentti oli 13,1 ja mikä kummallista se oli vielä 0,1 prosenttia vähemmän kuin vuotta aiemmin. Huomioitavaa on voikkaalaisten lisäksi Kuusankosken lukuja pahentaa vielä yli 100 Kymin yksiköstä työttömäksi jäänyttä henkilöä. (Joulukuun työllisyyskat-saus 23.1.2007)

Kannustimme ihmisiä liikkuvuuteen. Liikkuvuuden suhteen onkin tapahtunut huomattavaa muutosta tilanteesta johtuen. Monen henkilön työmatkan kesto on muuttunut 5 minuutista tuntiin. Missä itse kaipasin enemmän muutosta, on vanha perinne, että kyllä tehdas huolehtii meistä. Valitettavan moni on jäänyt hyvän ansiosidonnaisen päivärahan turvin odottamaan, että saisi kesätyön Kymmin tuotantolaitokselta ja sitä kautta mahdollisesti myös jatkoa työuralle UPM:ssä. Useimmat voikkaalaiset tiedostivat sen, että heidän ansionsa tulee laskemaan ja hyväksyivät tosiasian. Tietysti näin suuressa joukossa on montaa mieltä ja joku aikoo nostaa myös ne kassan 500 päivää. Toisaalta, kun helmikuun lopulla 2007 voikkaalaisia on työttömänä noin 190 ja UPM:n Kymmin ja Kaukaan tuotantolaitoksen ottavat kesälomittajiksi n. 300 henkilöä, näyttää todennäköiseltä, että ainakin ensi kesän ajan voikkaalaiset ovat työllistyneet.

Olen sanonut, että työskentely Voikkaan tehtaan palvelupisteessä on ollut työvoimaneuvojan ammattikorkeakoulu. Mielellään olisin sen jättänyt kokematta ja kirjannut tänäkin kesänä 150 kesätyöpaikkaa Ura-tietojärjestelmään, mutta kun kävi niin kuin kävi, niin en voi olla toteamatta, että työskentely palvelupisteessä on ollut antoisinta aikaa työvoimahallinnossa. Työ on vaatinut paljon, mutta antanut paljon enemmän.



## **4. VOIKKAALTA IRTISANOTTUJEN TYÖMARKKINATILANTEET VUOSI TEHTAAN LAKKAUTTAMISEN JÄLKEEN**

SANNA PUTILA, TERO MAMIA & TIINA KYTÖMÄKI

Voikkaan tehtaan lopettamisen jälkeisissä tappiomielialoissa arvioitiin yleisesti, että työttömyysluvut Kuusankoskella kohoaisivat hyvin korkeiksi. Palkanmaksu tehtaalla loppui joulukuussa 2006 ja tammikuussa 2007 työntekijät eivät enää olleet tehtaan kirjoilla tehtaan jälkihoitoryhmässä työskennelleitä lukuun ottamatta. Kuusankosken työvoimatoimiston työttömyysluvuissa ei kuitenkaan vuodenvaihteen jälkeen näkynyt sitä suurta heilahdusta, mitä oli pelätty. Työllisyysaste oli jopa hieman parempi kuin edellisvuonna samana aikaan (Valtonen 2007). Tämä johtui kuitenkin pääasiassa hyvästä suhdanteesta, eikä tarkoita, että kaikki Voikkaalta irtisanotut olisivat työllistyneet. Työttömänä heistä oli vuoden päästäkin vielä monia. Tässä luvussa luomme tarkemman katsauksen voikkaalaisten työllisyystilanteeseen noin vuosi sen jälkeen, kun tehdas lopetettiin. Mielenkiinnon kohteena on, millainen voikkaalaisten työmarkkinatilanteissa irtisanomisen jälkeen tapahtunut muutos on ollut. Luvun tutkimusaineistona on projektimme puitteissa Voikkaalta irtisanotuille loka-kuussa 2007 toteutettu kysely.

UPM-Kymmene oli Kuusankoskella Voikkaan tehtaan lopettamisenkin jälkeen toiseksi suurin työnantaja 1100 työpaikalla. Suurin työnantaja oli kaupunki, jonka palveluksessa työskenteli 1149 henkilöä vuonna 2007. Kunnassa asuvista ammatissa toimivista henkilöistä 34 prosenttia oli työssä teollisuudessa, 8 prosenttia kuljetuksessa ja energiahuollossa. (Kuusankosken Internet-sivut.) Koko maassa teollisuudessa ammatissa toimivan väestön osuus oli 19 prosenttia (Tilastokeskus). Kymenlaaksossa jalostuksen eli teollisuuden osuus tuotannosta oli tuolloin noin 5 prosenttia suurempi kuin muussa Suomessa (Kymenlaakson liiton Internet-sivut). Kyseessä on siis edelleen hyvin teollisuusvaltainen alue, ennen kaikkea paperiteollisuusvaltainen. Nykyisten metsä- ja paperiteollisuuden myllerrysten keskellä on selvää, että paperiteollisuus ei tällä het-

kellä pysty työllistämään ainakaan kaikkia irtisanottuja henkilöitä. Voikkaan tehtaan lopetuksen jälkeen paperiteollisuutta on ajettu alas kovalla kädellä myös Kymenlaaksossa.

Paperiteollisuuden poikkeuksellisesta tilanteesta huolimatta Kymenlaakson työmarkkinat vetivät Voikkaan tehtaan lopettamisen jälkeen hyvin. Vuonna 2007 koko Suomen työttömyysaste oli 6,9 prosenttia, Kymenlaaksossa 7,0 prosenttia (Tilastokeskuksen työvoimatilasto). Tilastokeskuksen työlliset toimialoittain -tilaston mukaan välillä 2005-2007 Suomeen syntyi 91 000 työpaikkaa lisää. Suurin lisäys työpaikoissa on ollut palveluissa ja teollisuudessa. Metalliteollisuuteen syntyi vuosien 2005-2007 välillä 18 000 uutta työpaikkaa. Teknisiin palveluihin ja palveluihin liike-elämälle on samalla aikavälillä syntynyt 31 000 työpaikkaa, rakennusalalle 10 000 työpaikkaa, ja rahoitukseen, vakuutus- ja liike-elämän palveluihin 37 000 työpaikkaa. (Tilastokeskuksen työvoimatilasto.) Käytännössä tämä tarkoittaa, että metalli- tai sähköalan ammattitutkinnon suorittaneelle työvoimalle oli tehtaan lopettamisen jälkeen kysyntää samoin kuin tehtaan toimihenkilöille. Metsäteollisuudesta taas on vähennetty vuosina 2006-2007 ainakin 3000 työpaikkaa, joka on noin viitisen prosenttia alan työvoimasta (Teollisuuden alue- ja toimialatilasto, viitattu 14.11.08). Tässä ei siis ole vielä mukana vuoden 2008 tai sen jälkeen tapahtuneita vähennyksiä.

### ***Yleiskuva voikkaalaisista***

Luomme ensin katsauksen siihen, millainen Voikkaalta irtisanottujen tilanne oli syksyllä 2007. Hahmottelemme tilannetta niin kyselyaineistomme kuin työvoimatoimiston rekisterin perusteella. Kyselymme perusjoukkona on Kuusankosken työvoimatoimistosta saatu rekisteri Voikkaan tehtaan työntekijöistä. Voikkaalta joutui lähtemään kaikkiaan 678 henkilöä. Työvoimatoimiston rekisteristä saimme 585 voikkaalaisen nimet, joista tavoitimme 582 henkilöä. Kyselymme saimme 330 vastausta, joista lopulliseen aineistoon hyväksyttiin 310 (ks. Liite 1). Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 53 prosenttia. Työvoimatoimiston kautta tavoitetut henkilöt ovat sellaisia, jotka jossain vaiheessa ylipäätään ilmoittautuivat työvoimatoimiston asiakkaisiksi. Tutkimuksemme ei siis tavoittanut lähes sataa entistä tehtaalaista, jotka joko työllistyivät tai siirtyivät suoraan eläkkeelle. Näiden henkilöiden joukossa on todennäköisesti UPM:n kannalta tärkeitä avainhenkilöitä, jotka pääsivät suoraan töihin muille

tehtaille. Oletettavaa on myös, että heidän joukossaan on paljon toimihenkilöitä, jotka aineistomme mukaan työllistyivät parhaiten.

Tutkimusaineiston edustavuutta voidaan tarkastella vertaamalla taustamuuttujien jakaumia lopullisessa tutkimusaineistossa työvoimatoimiston rekisteriin vastaaviin. Voimme todeta, että mikään ryhmä ei ole erityisen yliedustettu tai aliedustettu aineistossamme. Ainoastaan keski-ikä on aineistossamme selvästi korkeampi kuin tehtaalla. Työvoimatoimiston rekisteriaineiston keski-ikä on 46 kun se kyselyaineistossamme on 54 vuotta. Työssä olevat vastasivat kyselyyn hivenen työttömiä ahkerammin, mutta toisaalta työttömien osuus on painottunut otoksessamme. Tämä johtuu siitä että kyselyn otantakehyys, työvoimatoimiston rekisteri ei täysin vastaa perusjoukkoa. Kyselyä eivät vastaanottaneet ne, jotka eivät olleet missään vaiheessa ilmoittautuneet työnhakijaksi. Täytyykin huomata, että vaikka aineistossamme työttömien osuus ei ole painottunut suhteessa työvoimatoimiston rekisteriin, verrattuna kaikkiin Voikkaan tehtaalta irtisanottuihin työttömien osuus on suurempi niin lopullisessa otoksessamme kuin työvoimatoimiston rekisterissä.

Syksyllä 2007 työvoimatoimiston seurannan ulkopuolella oli alun perin työvoimatoimistoon rekisteröityneistä henkilöistä 192 henkilöä. Tämä on 33 prosenttia työnhakijoiksi ilmoittautuneista. Tämä osuus kattaa ne työnhakijoiksi ilmoittautuneista, joiden nykyisen tilanteen voi katsoa olevan pysyvä ratkaisu irtisanomiseen. Työvoimatoimiston seurannan ulkopuolella on henkilöt, jotka ovat jo työllistyneet, eivätkä enää hae muuta työpaikkaa, tai jo eläkkeelle siirtyneet henkilöt. Näiden henkilöiden lisäksi rekisterissä oli vielä 175 työssä olevaa henkilöä, 30 prosenttia työvoimatoimistoon ilmoittautuneista. Tämä ryhmä on kuitenkin edelleen työvoimatoimiston seurantarekisterissä, eli kyseiset henkilöt olivat vielä työnhakijoina työllistymisestään huolimatta. Heidän työsuhteensa oli luultavasti tilapäinen tai työtilanteensa jollain muulla tavalla avonainen. Yhdistämällä kaikki kolme edellä kuvattua ryhmää, suoraan työllistyneet, työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen työllistyneet, sekä työssä olevat työnhakijat, saadaan 460 henkilöä. Tämä on noin 68 prosenttia kaikista tehtaan työntekijöistä. Tämä osuus kaikista tehtaalla työskennelleistä oli työllistynyt ainakin jonkinlaisiin töihin noin vuosi irtisanomisen jälkeen. Reilu viidennes kaikista tehtaalla työskennelleistä, 148 henkeä, oli vielä työttömänä. Työttömistä kolmanneksella, noin 50 henkilöllä, oli mahdollisuus jäädä työttömyys-

eläkkeelle. 70 henkilöä, noin 10 prosenttia tehtaan työntekijöistä, oli syksyllä 2007 koulutuksessa.

Aineistossamme Voikkaalta irtisanottujen tilanne näyttäytyi samankaltaisena kuin työvoimatoimiston rekisterissä (Taulukko 4.1). Kyselyimme vastanneista karkeasti puolet oli työllistynyt kyselyn palautushetkellä, kun työvoimatoimiston luvuissa 63 prosenttia oli työllistyneitä. Aineistossamme eläkeläiset ja työttömyyseläkkeelle jäävät ovat samassa ryhmässä, kun työvoimatoimiston rekisterissä työttömyyseläkeputkeen jäävät ovat rekisteröitynä työttömiksi. Tämä aiheuttaa pientä eroa luvuissa. Toisaalta osa työttömyyseläkeputkeen todennäköisesti jäävistä oli aineistossammekin ilmoittanut olevansa työttömänä eivätkä “eläkkeellä tai pian jäämässä eläkkeelle”, joten epäsuhta tasoittuu hieman. Eläkkeelle jäämisen ja työttömyyden välinen suhde näyttää olevan eniten sekaannusta aiheuttava tekijä vastauksissa. Esimerkiksi kahdeksan putkijärjestelyhinkin liian nuorta, pääosin 50-luvulla syntynyttä ilmoittivat kyselyssämme jäävänsä eläkkeelle – kenties he ajattelivat, että työttömyyden päättää vasta aikanaan tapahtuva eläkkeelle jääminen.

**Taulukko 4.1.** Voikkaalaisten työmarkkinatilanteet kyselyaineiston ja työvoimatoimiston rekisterin mukaan lokakuussa 2007.

Työvoimatoimiston rekisteri			Kyselyaineisto		
Työttömänä	25 %	148	Työttömänä	24 %	76
Koulutuksessa	12 %	70	Koulutuksessa	13 %	42
Työssä, edelleen työnhakijana	30 %	175	Työssä	46 %	149
Ei enää työnhakijoina (eläkkeellä tai työssä)	33 %	192	Eläkkeellä tai ns. eläkeputkessa	17 %	54
Yhteensä työssä tai eläkkeellä	63 %	367	Yhteensä työssä tai eläkkeellä	63 %	203
Kaikki yhteensä	100 %	585	Kaikki yhteensä	100 %	3219

Niin kuin odottaa saattaa, työntekijäammateissa toimineita henkilöitä oli tutkimusaineiston vastaajistakin valtaosa (neljä viidestä). Toimihenkilöitä oli vii-

<sup>9</sup> N = 321 on 11 vastausta enemmän kun henkilöitä otoksessa. Osa vastaajista on ilmoittanut työmarkkinatilanteekseen useamman vaihtoehdon, esimerkiksi olevansa tällä hetkellä niin koulutuksessa kuin työttömänä.

dennes. Varsinaisia paperityöntekijöitä oli vähän yli puolet kaikista tehtaan työntekijöistä. Toiseksi suurin ammattiryhmä tehtaalla olivat korjauspuolen työntekijät (vajaa viidennes). Paperitehdas on tyypillisesti miesvaltainen työpaikka. Voikkaan työntekijöistäkin miehiä oli kolme neljästä.

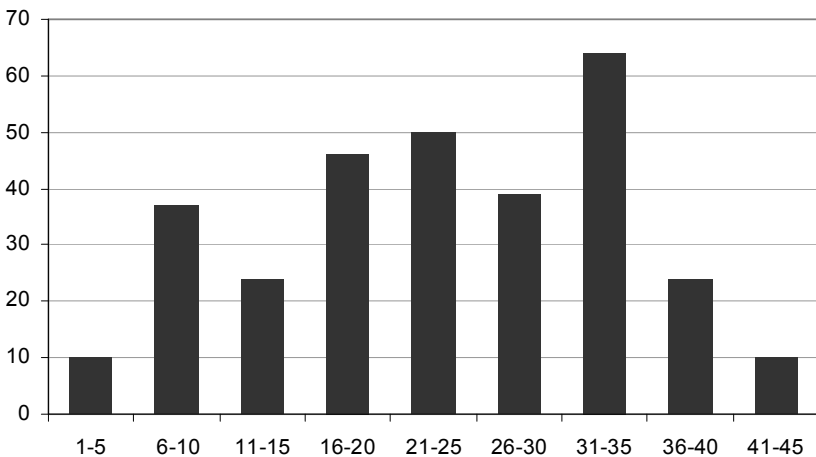
**Taulukko 4.2.** Kyselyaineisto keskeisten taustamuuttujien mukaan.

<b>Ammattiasema</b>	<b>%</b>	<b>N</b>
Paperityöntekijät	53 %	163
Asentajat, korjauspuoli	19 %	58
Muut tukitoimet	8 %	27
Toimihenkilöt	17 %	54
Puuttuvia tietoja	3 %	8
Yhteensä	100 %	310
<b>Syntymävuosi</b>	<b>%</b>	<b>N</b>
1943-1949 <sup>10</sup>	12 %	36
1950-1952	13 %	40
1953-1960	31 %	97
1961-1970	30 %	92
1971-1981	14 %	43
Puuttuvia tietoja	1 %	2
Yhteensä	100 %	310
<b>Sukupuoli</b>	<b>%</b>	<b>N</b>
Mies	76 %	234
Nainen	24 %	76
Yhteensä	100 %	310
<b>Asuinpaikka</b>	<b>%</b>	<b>N</b>
Voikkaa	34 %	106
Muu Kuusankoski	37 %	113
Kouvolan seutu	24 %	75
Muu suomi	3 %	10
Puuttuvia tietoja	2 %	6
Yhteensä	100 %	310

<sup>10</sup> Ikäluokitus on muodostettu mukaillen työmarkkinatilanteita. Ennen vuotta 1950 ovat liittäneet työttömyyseläkkeen alaikärajan, ja vuosina 1950-1952 syntyneillä on mahdollisuus päästä työttömyyseläkeputkeen.



Muutokset tehtaan työvoiman määrässä ennen tehtaan lakkauttamista olivat vähittäisiä ja henkilöstöä vähennettiin lähinnä luonnollisen poistuman kautta. Tehtaalta ei irtisanottu ketään eikä vapaaehtoisia lähtijöitä työntekijäpuolella juurikaan ollut. Myöskään määräaikaisia työsuhteita ei käytännössä ollut. Kun henkilöstön määrää samalla pyrittiin vähentämään, ei tehtaalla tarvinnut juurikaan ottaa uutta työvoimaa. Näistä syistä työsuhteet Voikkaan tehtaalla muodostuivat pitkiksi. Viimeksi uutta työvoimaa oli rekrytoitu runsaammin 1970-luvulla. 1990-luvulla oli huonojen suhdanteiden vuoksi monta vuotta, joina Voikkaan tehtaalle ei tullut juuri lainkaan uusia työntekijöitä. Tämä ja toisaalta suuret rekrytoinnit 1970-luvulla näkyvät siten, että tehtaan suurimmat ikäluokat olivat viisissäkymmenissä. Tehtaan kolme suurinta ikäluokkaa olivat vuonna 2007 iältään 49-, 51- sekä 54-vuotiaat (Valtonen 2007). Työntekijöiden korkea keski-ikä tarkoittaa myös sitä, että työvuosia tehtaalla oli monelle kertynyt huomattava määrä, aineistossamme keskimääräinen työskentelyikä on 23,5 vuotta. Voikkaan työntekijät asuivat pääosin Kuusankoskella. Voikkaan taajamassa tehtaan työntekijöistä asui 34 prosenttia, ja muualla Kuusankoskella 37 prosenttia, yhteensä siis 71 prosenttia tehtaalaisista oli kuusankoskelaisia. Lähes yhtä suuri määrä, 64 prosenttia, oli myös kotoisin Kuusankosken kunnasta.



**Kuvio 4.1.** Työvuodet Voikkaan paperitehtaalla.

Edellä kuvatut työntekijöiden piirteet vaikuttavat osaltaan siihen, millaisia työnsaantivaihtoehtoja voikkaalaisilla oli irtisanomisensa jälkeen. Olennaista

työllistymisessä on, miten tehtaalla työskennelleiden ominaisuudet, työurat ja ammattitaito kohtaavat tämän hetkisten työmarkkinoiden kanssa. Seuraavassa luvussa tarkastelemme työllistymiseen vaikuttaneita tekijöitä.

### ***Työntekijät eriarvoisessa asemassa***

Heti alkuun voi todeta, että yksi tärkeimmistä tekijöistä työllistymisessä on ollut ihmisten vahva kiinnittyminen kotipaikkakuntaansa. Voikkaan entiset työntekijät olivat erittäin haluttomia muuttamaan pois kotiseudultaan työn perään. Tehtaan ja työvoimatoimiston yhteisen seurannan mukaan vain 10 ihmistä kaikista irtisanotuista oli keväällä 2007 muuttanut pysyvästi pois. (Valtonen 2007). Käytännössä siis irtisanottujen oli luotettava paikallisten työmarkkinoiden vetoon.

Voikkaalta irtisanottujen korkea keski-ikä näkyy työllistymisessä. Ikä osoittautui tarkastelussamme tekijäksi, jolla on merkittävin vaikutus työllistymiseen. Niin kuin voi olettaakin, ennen vuotta 1950 syntyneistä työssä oli kyselyhetkellä ani harva, aineistostamme kaksi henkilöä. Tämän ikäiset henkilöt olivat jo täyttäneet työttömyyseläkkeeseen oikeuttavat 57 vuotta. Vuosina 1950-1952 syntyneistä työssä oli 15 prosenttia. Todennäköistä on, että osa tämän ikäluokan ilmoitetuista töistä oli eläkeputkeen tähtäviä lomituksia – he olivat YT-neuvotteluissa sovittujen ns. putkiratkaisujen piirissä (ks. tarkemmin luku 5 tässä kirjassa). Kyselyn lähettämisaikakohta oli tosin ajoitettu niin, että kesälomitukset olivat jo vuodelta 2007 ohi, mutta osalla lomitus on saattanut jatkua kesäkauden ylitsekin. Vuosina 1953-1960 syntyneistä työssä oli 50 prosenttia, eli hieman vähemmän kuin voikkaalaisista keskimäärin. 1960-luvulla tai myöhemmin syntyneistä noin kaksi kolmesta oli saanut töitä.

**Taulukko 4.3.** Työllistyminen ikäluokan mukaan.

<b>Syntymävuosi</b>	Työssä	Työttömänä, eläkkeellä, koulutuksessa	Yhteensä	N
1950-1952	15 %	85 %	100 %	40
1953-1960	50 %	50 %	100 %	97
1961-1970	66 %	34 %	100 %	92
1970-1981	72 %	28 %	100 %	43
Kaikki	52 %	48 %	100 %	308

Iän vaikutus on dramaattisen suuri: työttömyysputki-ikäisten ja nuorimman luokan erotus työllistyneiden määrässä on 57 prosenttiyksikköä. Voikkaan tehtaalla työskenteli yhteensä 151 ennen vuotta 1953 syntynyttä henkilöä, ja työllisyystilanne heidän osaltaan näyttää kaikkein heikoimmalta. Vanhempien työntekijöiden alhaiseen työllisyyteen vaikuttaa monia seikkoja, yli 50-vuotiaista työttömäksi jääneistä vain hyvin harvan työttömyys enää päättyy (Aho 2004; Rantala & Romppainen 2004). Suomalaisilla työmarkkinoilla on edelleen selvästi iän mukaan syrjivä mekanismi. Iän merkitystä työllistymiseen pohditaan enemmän kirjan seuraavassa luvussa.

Myös alussa kuvailut suhdanteet ja työvoiman kysyntään liittyvät tekijät heijastuvat selvästi voikkaalaisten työllistymiseen. Kun työntekijöitä tarkasteltiin ammattiaseman mukaan eriteltynä, tuli työllistymisessä esiin valtavia ammattikohtaisia eroja. Taulukko 4.4 osoittaa, kuinka suuri ero työllistymisluvuissa on ammattialoittain. Parhaiten työllistyneiden asentajien ja huonoiten työllistyneiden tukitoimissa toimineiden erotus on 36 prosenttiyksikköä. Parhaiten työllistyneet ovat toimihenkilöitä ja korjauspuolella sekä asentajina työskennelleitä. Huonoiten työllistynyt ryhmä on paperiammateissa toimineet.

**Taulukko 4.4.** Työllistyminen ammattiaseman mukaan.

	Työssä	Työttömänä, eläkkeellä, koulutuksessa	Yhteensä	N
Paperityöntekijät	40 %	60 %	100 %	163
Asentajat ja korjauspuoli	69 %	31 %	100 %	58
Muut tukitoimet	33 %	67 %	100 %	27
Tekniset toimihenkilöt	63 %	37 %	100 %	30
Muut toimihenkilöt	63 %	37 %	100 %	24
Tieto ammatista puuttuu	25 %	75 %	100 %	8
Ammatit yhteensä	51 %	49 %	100 %	310

Muista taustatekijöistä sukupuolella näyttäisi olevan jonkin verran vaikutusta työllistymiseen, etenkin paperiammateissa. Paperiammateissa työskennelleet naiset ovat työllistyneet paperiammateissa työskennelleitä miehiä huonommin. Oleellista on sukupuolen ja ammattiaseman kytkeytyminen yhteen. Hyvin työl-

listyneiden asentajien keskuudesta ei juuri löydy naisia, aineistossamme heitä ei ole yhtään. Toisaalta taas huonosti työllistyneet tukitoimissa olleet – esimerkiksi siivoojat – ovat pääosin naisia.

Taulukkoa tulkittaessa on otettava huomioon, että vastauksen “työssä tällä hetkellä” merkitys voi vaihdella paljonkin. Monen tilanne saattoi olla puolitoista vuotta tehtaan lakkauttamispäätöksen jälkeen kaikkea muuta kuin pysyvä. Jos ei ollut vielä löytänyt vakituista työpaikkaa, työelämä saattoi koostua kursseista, lyhyistä työsuhteista ja työttömyydestä (ks. myös Koistinen & Suikkanen 1990). Osa työttöminä olleista oli juuri aloittamassa koulutusta, osa koulutuksessa olleista oli jo löytänyt työpaikan ja siirtymässä töihin. Voikkaan tehtaan jälkihoitoryhmäläiset eivät hahmottaneet itseään vielä vaihtoehdolla “jäämässä pian eläkkeelle”, vaikka monet heistä todennäköisesti jäivätkin työttömyyseläkeputkeen jouluna 2007.

Edelliset luvut eivät siis välttämättä kerro vielä koko totuutta uudesta työelämästä. Joukossa voi olla henkilöitä, joilla on ollut lyhyt työsuhte vastaushetkellä. Tämä työsuhte saattoi olla lomitus UPM:n tehtaalla, jonka jälkeen työttömyys on sittemmin jatkunut. Toisaalta joukossa on henkilöitä, jotka olivat mahdollisesti kyselyhetkellä työttömänä, mutta aiemmin työssä. Tästä syystä luomme katsauksen myös työttömyyslukuihin. Selvittämällä, kuinka suuri osa on välttänyt työttömyyden kokonaan, kuva työsuhteen laadusta tarkentuu. Siinä missä varsinaisissa paperiammateissa toimineista työttömyyden kokonaan välttäneitä (ei työttömänä vastaushetkellä eikä aiemminkaan) oli 37 prosenttia, vastaava luku asentaja-ammateissa toimineilla, esimerkiksi sähkö- ja koneasentajilla, oli 62 prosenttia. Teknisistä toimihenkilöistä, kuten koneinsinööreistä ja vuoromestareista, työttömyyden oli välttänyt kokonaan 57 prosenttia. Kaikkein paras tilanne oli tehtaalla toimineilla muilla toimihenkilöillä. Heistä työttömyyden oli välttänyt 70 prosenttia. Tämä osuus on enemmän kuin työllistyneiden toimihenkilöiden osuus, osa toimihenkilöistä oli jatkanut saman tien koulutukseen.

Työttömyyden kokonaan välttäneiden määrä on joka ryhmässä suurin piirtein sama kuin työllistyneiden osuus. Tämä viittaisi siihen, että työpaikan löytäneet ovat työllistyneet nopeasti, eivätkä ole työllistymisensä jälkeen enää joutuneet työttömiksi. Ristiintaulukointi osoittaaakin, että noin 74 prosenttia tällä hetkellä työssä olevista on välttänyt työttömyyden kokonaan. Tämä viestii vahvasta

kahtiajakautumisesta vastaajien kesken. Osa on onnistunut työllistymään heti, eikä ole ollut työttömänä lainkaan tehtaan lopettamisen jälkeen. Noin puolet työttömänä olleista ei ole ollut lainkaan työssä. Ne, jotka ovat ilman työtä, näyttävät olevan todella heikoilla työllistymisen suhteen.

### ***Uudet työsuhteet***

Tässä jaksossa tarkastelemme uudelleen työllistyneitä. Yleisesti voidaan todeta, että uusi työ koettiin huomattavasti negatiivisemmin kuin työ Voikkaan tehtaalla. Näin on useallakin indikaattorilla mitattuna. Yksi näistä indikaattoreista on työsuhteen laatu, jonka merkitys nykyisessä työelämässä on herättänyt paljon keskustelua. On esitetty väite, että työntekijöiden suhde työhön on muuttumassa niin, ettei vakituinen työsuhde ole työntekijöille enää pakollinen normi. (ks. esim. Alasoini 2006.) Kuitenkin usean tutkimuksen valossa työntekijät ovat edelleen hyvin perinteisiä ja turvallisuushakuisia, vakituisen työsuhteen arvostus on edelleen suomalaisen työelämän erityispiirre kansainvälisissä vertailuissa. Voisi todeta, että vakituinen työsuhde on edelleen suomalaisen työelämän ihanne. (Alasoini 2006; Ylöstalo 2007.)

Uudelleen työllistyneistä vakituinen työsuhde oli vain 41 prosentilla. Kaikista kyselyyn vastanneista vakituisen työsuhteen saaneiden osuus oli täten 21 prosenttia. Tilanteesta Voikkaalla, jossa käytännössä kaikki työntekijät työskentelivät vakituisessa työsuhteessa, siirryttiin tilanteeseen, jossa vain reilu viidenes oli vakituisessa työsuhteessa. Toisaalta sekin, että viidenneksellä oli vakituinen työsuhde, on kohtuullisen hyvä tulos. Monet tutkimukseen haastattelemistamme ihmisistä ja kyselyyn vastanneista epäilivät, työllistyisikö kukaan tehtaan lopettamisen jälkeen pysyvästi. Suhteutettuna ainakin alkuaikeiden pelkoihin tilanteessa Voikkaalla on hyvääkin.

Epäilyt vakaan työn mahdottomuudesta saattoivat kuitenkin heijastella työsuhteiden muuttumisesta huonommaksi muilta ehtoiltaan. Vakituinen työsuhde ei ole tärkeystään huolimatta ainoa mittari mielekkäälle työlle – uudessa työssä viihtymisellä ei ole aineistossamme tilastollista yhteyttä työsuhteen laatuun. Tämäkin osaltaan viittaisi siihen, että uuden työn mielekkyys koostuu monista tekijöistä, joista vakituinen työsuhde on vain yksi. Työn mielekkyyteen vaikuttaa esimerkiksi työn luonne ja sisältö, sopiva kuormittavuus sekä hyvä työilmapiiri, vain muutamia mainitaksemme (ks. esim. Antila 2006; Ylöstalo 2006).

**Taulukko 4.5.** Uusien töiden piirteitä (uudelleen työllistyneet, N = 149).

<b>Työsuhteen laatu</b>	%	N
Vakituisen	44 %	65
Toistaiseksi jatkuva	19 %	28
Määräaikainen	30 %	45
Työllistää itse itsensä	7 %	10
Puuttuva tieto	0 %	1
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>149</b>
<b>Uusi ansiotaso</b>	%	N
Merkittävästi parempi	0 %	1
Jonkin veran parempi	8 %	12
pysynyt ennallaan	15 %	23
Jonkin verran huonompi	48 %	70
Merkittävästi huonompi	28 %	41
Puuttuva tieto	1 %	2
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>149</b>
<b>Nykyinen työihtiyyys</b>	%	N
Huomattavasti parempi	10 %	16
Jonkin veran parempi	17 %	25
Ei parempi eikä huonompi	25 %	37
Jonkin verran huonompi	33 %	49
Huomattavasti huonompi	13 %	19
Puuttuva tieto	2 %	3
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>149</b>

Uudelleen työllistyminen on vaatinut kompromisseja (ks. Taulukko 4.5). Työmatka pidentyi Voikkaalla työskentelyyn verrattuna 61 prosentilla uudelleen työllistyneistä. Näillä henkilöillä työmatka pidentyi keskimääriin 44 kilometriä. Monet ilmoittivat työmatkansa pituuden myös vaihtelevan rajusti, uuden työn ollessa keikkaluontoista ja vaativan matkustamista. Useimmat uudelleen työllistyneet joutuivat tulemaan toimeen pienemmillä tuloilla, kuin mihin olivat tottuneet. Palkka oli heikentynyt kolmella neljästä. Palkan huononemista

selittää myös paperiteollisuudessa kohtuullisen korkea ansiotaso ja pitkän työsuhteen vaihtuminen uuteen. Kuitenkaan esimerkiksi asentajien ja toimihenkilöiden palkkaukseen ei vaikuttaneet paperitehtaallakaan palkan lisänä tuotantopalkkiot, harvemmin vuorolisätkään.

Uudessa työssään aiempaa huonommin viihtyviä oli liki puolet uudelleen työllistyneistä. Tämä tulos ei liene kovinkaan yllättävä rajun irtisanomisen ja pidentyn työyhteisön hajoamisen jälkeen. Erityisesti tässä Voikkaan tehtaan hyvää työilmapiiri on luultavasti suuresti vaikuttava tekijä. Hännisen ja Polson (1991) tutkimuksessa uudet työt koettiin pääasiassa mielekkäämmiksi, mutta taustalla oli ennen kaikkea irtisanomista edeltäneen työpaikan huonot ehdot ja huono ilmapiiri. Kolme vuotta lomautusten jälkeen työsuhte “Sahalaan” koettiin negatiivisena, ei itse työsuhdetta. Voikkaalla ainakin pääosalle ja irtisanomista seuraavana vuonna, tilanne oli Voikkaan hyvästä hengestä johtuen pikemminkin päinvastoin. Tämä on syytä ottaa vakavasti, kun pohditaan irtisanomisen merkitystä ihmisille. Vaikka selviää irtisanomistilanteesta parhaimmalla mahdollisella tavalla eli työllistyy uudestaan, työn mielekkyys ja työn reunaehdot saattavat heikentyä – ainakin Voikkaalla työskennelleille. Toisaalta työssään paremmin nykyään viihtyvien osuus on kohtalainen, 27 prosenttia. (18) Tätäkään ei ole syytä unohtaa – monelle tehtaan lopettaminen on tarjonnut aivan uuden mahdollisuuden pohtia työuraansa ja mitä siinä vielä haluaisi tehdä. Avautuneet vaihtoehdot ovat saattaneet parantaa työelämän laatua. Tämän vähemmistön kokemus vastaa Hännisen ja Polson kuvaaman Sahalan tilannetta.

Seuraavassa vielä muutamia kyselyyn avovastauksena kirjoitettuja katkelmia siitä, miten voikkaalaiset kokivat uuden työtilanteeseensa. Tyytymättömyyttä nykyiseen työtilanteeseen kuvattiin muun muassa seuraavasti:

*“Kaikkein eniten tässä tilanteessa harmittaa tällä hetkellä lomien ja vapaapäivien puute, viimeisen vuoden aikana voinut pitää 2 vapaapäivää norm. viikonloppujen lisäksi, kun niitä ei vaan ole kertynyt. UPM kusi päät poltti kaiken perkele!”*

*“Harmittaa tilastot jossa kerrotaan kuin moni on työllistynyt jne. Koska totuus on että moni on koittanut jotai ja palannut taas työttömäksi ja näitä ei sitte enää lasketa työttömiksi, en usko että monikaan on nyt syksyn loputtua työelämässä/koulutuksessa. Ensi kesänä vielä luvattu kesätyö mutta mitä sitte? Huolestuttaa! Ja viututtaa!!”*

*“Minulla on kaksi ammattitutkintoa joilla ei ole enää mitään arvoa... ja suhteita ei ole työpaikkoihin. Ammattitaitoa kyllä löytyy, mutta ei vakituksia töitä. Ilman vakituista työtä on vain eletävä päivä kerrallaan...”*

Osan voikkaalaisten kohdalla voi kuitenkin puhua myös henkilökohtaisesta menestystarinasta. Työhön liittyviä uusia tekijöitä ei nähty pelkästään työn huonontumiseksi, vaan niihin katsottiin sisältyvän myös uusia mahdollisuuksia:

*“Eteen tullut tilanne pakotti tekemään valintoja. Elämää löytyi muualtakin kuin tehtaalta. Positiivisesti asennoituen elämä on mahdollisuuksia täynnä. Teen uutta uraa, uudessa erilaisessa ympäristössä. Minut on otettu hienosti vastaan ja opin koko ajan uutta. Päiväni ovat todella erilaisia kuin tehtaalla. Työaikani on säännöllinen, nukun yöni kotona, viikonlopun perheen parissa jne. Minulla menee hyvin. “*

*“Nykyinen työ on motivoivaa ja mielenkiintoista, koska päivät ja työpaikat on erilaisia. Ennen oli ainoastaan Voikkaa työpaikkana, nyt ei tiedä mihin tehtaaseen saa komennuksen. “*

### **Kokemuksia koulutuksesta**

Osa entisistä tehtaalaisista lähti uudelleen opiskelemaan. Koulutukseen on lähtenyt suhteellisesti eniten paperiammateissa ja siivoojina toimineita henkilöitä. Luultavasti paperiammateista koulutukseen lähteneistä ainakin osalle tärkein motivaation lähde on ollut oman koulutusalan huono tilanne. Monilla tehtaalla työskennelleillä ei ollut muodollista koulutusta lainkaan. Mielekkään työn löytäminen ilman uutta koulutusta näyttää monesta hankalalta. Vaikka työtä löytyisi, pysyvän työn saaminen on vielä haastavampaa. Ammatillisen tulevaisuuden pätkittäisyys näytti todellisuudelta, ellei uutta tutkintoa hanki. Toisaalta koulutukseen lähtö on myös ollut monelle mahdollisuus katsella täysin uudenlaista uraa. Joukosta siis löytyy sekä niitä, jolle koulutus on tilanteessa välttämättömyys, että mielellään uudelle alalle siirtyneitä. Osalle koulutus nousi vaihtoehtona yli UPM:n palveluksessa jatkamisen. UPM:n muilla tehtailla tarjoama työ saattoi olla määräaikaista tai pitkän työmatkan päässä, jolloin kouluttautuminen hyvän työllisyystilanteen ammatiin, muutosturvan helpottamana, näytti paremmalta vaihtoehdolta.

*“Muuta koulutusvaihtoehtoi minulla ei ollu, sen miä päätin että oma ala saa jäädä, ja tää oli selvä että tätä miä haluun. Minullahan sit tuli mahdollisuuksia että minul oli työpaikkojaki tarjolla ja jopa kävin niis työ-*



*paikois ja otin itte lopputilin ja UPM:l olin viikon ja kaks päivää.” Nainen, 48*

Koulutusvaihtoehtoja oli tarjolla monipuolisesti, ja niistä tiedotettiin muutosturvakurssien yhteydessä. Ensimmäiset lähtivät koulutukseen jo syksyllä 2006. Talven 2007-2008 aikana koulutuksessa oli edelleen noin 60-70 henkilöä. Koulutukset ovat eripituisia ja laajuisia, valmentavista koulutuksista ammattikorkeakoulutasolle. Hoitoalan koulutukset sekä rakennus- ja kuljetusala olivat suosittuja vaihtoehtoja. Näiden valintaan vaikutti varmasti hyväksi havaittu työllisyystilanne, vaikka monet käyttivätkin tilaisuutta hankkia juuri mieleistään koulutusta. Etenkin koulutukseen lähtijöistä vanhimmat ovat nähneet tilanteen viimeisenä tilaisuutena toteuttaa ammatillisia haaveita. Toisaalta juuri vanhimpien, putki-ian alle jäävien tilanne on ollut erityisen vaikea. Ilman ammattikoulutusta työllistyminen on hankalaa, ja työuraa on jäljellä vielä kymmenisen vuotta. Tutkintokoulutuksen aloittaminen usean kymmenen vuoden työuran jälkeen saattaa kuitenkin tuntua turhautavalta, etenkin jos työllistyminen koulutuksen jälkeen on edelleen epävarmaa. Lyhyt täsmäkoulutus toimii heidän tilanteessaan parhaiten.

*“Se on selvä et min ikä vaikuttaa siihen jo että minun on vaikea opiskella. Ja jos en mie siitä tykkää muutenkaan yhtään. Se on sellain et min on pakko tää tehdä. Niin eihän siin oo silloin mitään mielekkyyttä.” Nainen, 53*

Näyttäisi siltä, että paperialan koulutuksen saaneille henkilöille tehokkain reitti uudelleen työllistymiseen on ollut kouluttautua uuteen ammattiin. Ottaen huomioon tehtaan työntekijöiden korkean keski-ian on selvää, ettei koulutus ole etenään iäkkäämmille ensimmäinen ja mieleisin vaihtoehto. Ainoaksi merkittävaksi koulutushalukkuuteen vaikuttavaksi tekijäksi aineistossamme nouseekin ikä. Koulutukseen lähtöpäätöksiä selvitetään tarkemmin kirjan luvussa 6.

### ***Työttömyyden syistä***

Yli puolet Voikkaan tehtaalla työskennelleistä oli tavalla tai toisella työllistynyt uudestaan, vaikka vakituisessa työssä olikin vain noin viidennes. Selkeimmät syyt työllistymiselle löytyvät edellä kuvatuista ikään ja ammattiasemaan liittyvistä tekijöistä. Pohdittavaksi jää, onko ammattitaidon huonon kysynnän ja iän lisäksi vielä muita työttömyyttä selittäviä tekijöitä. Irtisanomisen kohdassa ihmistä työttömyys nähdään yleensä tilanteena, josta on pyrittävä eroon.

Tämä on perusteltua mm. siitä näkökulmasta, että suomalaisessa yhteiskunnassa ihmistä on perinteisesti arvostettu nimenomaan työn kautta (esim. Kortteinen 1998). Toisaalta valtakunnallisessa työvoimapolitiikassa keskustellaan toistuvasti niin sanotuista kannustinloukoista, eli pohditaan sitä, onko työnteko tarpeeksi kannattavaa ja motivoivaa. Tämä perustuu pääosin taloustieteelliseen käsitykseen työttömyydestä, joissa työttömyys nähdään työntekijän haluttomuutena muuttaa voitto-odotuksiaan ja hintojaan (Koistinen 1999, 179). Tähän ajatukseen sisältyy jo sisäänrakennettuna oletus, että työnteko itsessään ei olisi tarpeeksi tärkeä osa elämää, vaan siitä on saatava riittävän motivoiva korvaus. Paperiteollisuudessa työskennelleiden ansiotaso ja siten ansiosidonnainen työttömyyskorvauskin ovat kohtuullisen korkeita. Paperiteollisuusalueilla on vahva käsitys, että irtisanottuja ei työnteko motivoi korkean ansiotason ja anteliaiden päivärahojen takia.

Koistinen (1999) toteaa, että työttömyys on pitkään hahmotettu sosiaalitieteissä paljon muunakin kun ansion puuttumisena. Työ muovaa päivittäistä ajankäyttöä, mahdollistaa perheen ulkopuoliset sosiaaliset suhteet, sekä antaa kollektiivisia kokemuksia (mt., 185). Aineistommeikin valossa näyttää siltä, että taloudelliset syyt eivät olleet työn etsinnässä ainoa tärkeä asia. Näin on pelkättään jo siksi, että työllistymisessä on iän ja ammattikunnan mukaan suuria eroja. Paperiammateissa työskennelleiden suurempaa työttömyyttä voi tuskin selittää sillä, että heidän käteen jäävä työttömyysajan ansionsa olisi niin merkittävästi suurempi kuin asentaja-ammateissa toimineilla. Yhtälailta epäuskottavaa olisi väittää, että paperityöntekijöiden ja muissa ammatissa toimineiden yksilökohtaisessa aktiivisuudessa olisi merkittäviä eroja. Eroja aktiivisuudessa kuitenkin on. Paperiammateissa toimivista vastaajista vajaa kolmannes oli valmiita lopettamaan työntöön kokonaan, mikäli heille tarjoutuisi muuten riittävä toimeentulo. Sen sijaan asentajista tähän oli valmiita vain joka viides. Lienee mahdoton sanoa, ovatko tämän eron taustalla esimerkiksi taloudelliset motiivit, vai tietoisuus siitä, että omalla alalla ei ole töitä tarjolla. Esimerkiksi Hänninen ja Polso (1991) toteavat työntekijöiden aseman eriytyvän irtisanomisen jälkeen. Osalle irtisanominen on mahdollisuus miettiä työn merkitystä uudella tavalla ja hakeutua muutaman kuukauden sopeutumisen jälkeen uudelle, ehkä mielekkäämmälle uralle. Sairastaville tai muuten työmarkkinoilla heikoissa rooleissa oleville tällaisia mahdollisuuksia ei niinkään ole. (Mt., ks. myös Koistinen & Suikkanen 1990) Valmius työntöön lopettamiseen kasvaa

aineistossamme huomattavasti iän mukaan, joten työstä luopumaan halukkaat olivat suurilta osin sellaisia henkilöitä, jotka olivat todellisuudessaakin jäämässä työttömyyseläkeputkeen, ja joiden työllistymismahdollisuudet ovat perin heikot.

**Taulukko 4.6.** Työnhaun reunaehdoja (työttömänä tai koulutuksessa olevat, N = 118).

<b>Koettuja työnsaannin esteitä:</b>	Haittaa "paljon" tai "jonkin verran"	N
Ikä	70 %	82
Työtä ei vain ole	50 %	60
Puutteellinen koulutus	46 %	55
Terveydelliset syyt	28 %	33
Työn kokeminen tarpeettomaksi	12 %	14
Sukupuoli	12 %	14
<b>Olisi valmis ottamaan työn vastaan vaikka:</b>	"Kyllä" vastauksia	N
Työ ei vastaisi omaa alaa	64 %	75
Tulot alenisivat	60 %	71
Työ olisi osa-aikaista	24 %	28
Olisi muutettava	13 %	15
<b>Koettu todennäköisyys, että saa työtä 3 kuukauden sisällä:</b>	%	N
Erittäin todennäköistä	6 %	7
Melko todennäköistä	20 %	23
Ei kovin todennäköistä	42 %	50
Ei lainkaan todennäköistä	30 %	36
Puutuva tieto	2 %	2
Yhteensä	100 %	18

Kaiken kaikkiaan taloudelliset motiivit työntekoon eivät näyttäisi olevan merkittävimpiä tekijöitä edelleen työttömänä oleville. 60 prosenttia vielä työttömänä olevista vastaajista olisi valmiita ottamaan vastaan työtä, jossa tulot alenisivat. Ongelmallisinta työnhaussa ei näytä olevan myöskään oman ammattitaidon arvostaminen liian korkealle, vaikka paperitehtaissa työskennellei-

siin onkin liitetty jonkinlainen työläiseliitin leima. Kaksi kolmesta vielä työttöminä olevista olisi valmiita menemään työhön, joka ei vastaa aiempaa työkokemusta. Tulotason alenemista ja ammattiaseman huononemista suuremmiksi esteiksi työnhaussa katsottiin ennemmin vanhentunut työkokemus sekä ikä. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että taloudellisista syistä ja muistakin motiiveista raportoimiseen saattaa liittyä vääristymää. Ihmiset ovat taipuvaisia tutkimuksiin vastatessaan kaunistelemaan vastauksiaan kysymyksissä, joita pitävät moraalisesti arkaluontoisena (Alasuutari 199, 150). Vaikka vastaaja ei enää olisikaan motivoitunut työskentelemään, ei hän sitä välttämättä kyselyssä ilmoita.

Voikkaan tehtaan sulkeminen oli monella tehtaalla työskennelleelle suuri järkytys. Ahosen ja Poijulan (2007) mukaan irtisanominen ja työttömäksi jääminen on mihin tahansa muuhun merkittävään elämänkriisiin verrattavissa oleva trauma. Koistinen (1999, 189) toteaa, että irtisanomisen aiheuttamisen järkytys saattaa aiheuttaa passivoitumista tai kapinamielialaa. Voikkaan kohdalla järkytys oli erityisen suuri, koska irtisanominen oli niin laajamittainen, ja tehtaaseen liittyi paljon Voikkaan kyläyhteisön historiaa. Lopuksi voisi pohtia, onko tämä muutos lamauttanut irtisanottuja, ja voiko työttömyyttä selittää passiivisuudella työnhaussa. Työtä haki 67 prosenttia vielä työttömänä olevista vastaajista. Samoin 67 prosenttia oli hakenut useampaa kuin yhtä työpaikkaa. Työnhakuaktiivisuus vähenee iän myötä, täysin työnhausta luovuttaneita näyttäisikin pääosin olevan vain vanhemmissa ikäluokissa. Mahdollista passiivisuutta työmarkkinoilla näyttäisi siis selittävän ennen kaikkea uskon puute omiin mahdollisuuksiin työllistyä. Jopa kolme neljästä vielä työttömänä olevasta piti melko tai erittäin epätodennäköisenä sitä, että olisi työssä kolmen kuukauden kulu-  
tua.

### ***Työttömyyden kokeminen***

Syksyllä 2007 työttömänä olleista suurin osa (70 %) oli paperimiehiä, joista useimmilla oli takanaan pitkä ura Voikkaan paperitehtaassa. Työttömistä liki 90 prosentilla oli työvuosia Voikkaalla vähintään kaksikymmentä ja yli puolelle tehdas oli ollut elämän ensimmäinen ja ainoa työpaikka. Suurelle osalle työttömäksi jääneitä, kokemus oli täysin uusi. Tehdas oli tarjonnut vakaan työuran ja “eläkeviran”. Syksyllä 2007 työttömänä olleista yli 80 prosenttia ei ollut kertaakaan aiemmin ollut työttömänä. Kirjan seuraavassa luvussa pohditaan

haastatteluaineiston pohjalta tarkemmin miten tämä kokemus on vaikuttanut suhtautumiseen työnhakuun ja uudelleen työllistymiseen ikääntyneillä työntekijöillä. Tässä tarkastelemme, miten työttömyyden kokeminen on muuten vaikuttanut hyvinvointiin ja asenteisiin.

Ensin on todettava, että yleisestikin Voikkaalta irtisanotut ovat kokeneet elämänsä kohdanneen muutoksen suureksi. Tämä ei tietenkään ole mikään yllätys. Vain noin joka kymmenes pitää muutoksia pieninä tai vähämerkityksisinä. Asteikolla 1-5 äärimmäisen suurina ja merkityksellisinä (5) elämänsä kohdanneita muutoksia pitää noin puolet työllistämistoimiin osallistuneista tai koulutukseen lähteneistä ja työttömistä noin 40 prosenttia. Myös uusia töitä löytäneet kokevat muutoksen lähes yhtä suurena kuin työttömät. Valtaosa myös näkee muutoksissa enimmäkseen huonoja puolia (49 %) mutta sellaisiakin on, jotka kokevat muutoksen enimmäkseen positiivisena (22 %). Erilaisessa työmarkkinatilanteessa olevien välillä ei tämän suhteen ole merkittäviä eroja.

Työttömänä olevien ja muiden välillä oli jo syksyllä 2007 melko selviä eroja hyvinvoinnissa. Työttömät esimerkiksi kokevat terveydentilanteensa heikomaksi ja nukkuvat yönsä heikommin. Työttömistä terveydentilaansa pitää hyvänä tai melko hyvänä vain noin puolet ja univaikeuksia on joka viidennellä. Työllistyneistä hyvä terveydentila on 77 prosentilla ja univaikeuksia on vain joka kymmenennellä. Toisaalta ainakaan kyselyyn vastanneille työttömille alkoholi ei ole muodostunut ongelmaksi, vaan työttömänä olevien alkoholinkulutus on itse asiassa selvästi työllisiä alhaisempaa. Näihin tuloksiin saattavat tosin jonkin verran vaikuttaa työttömien muita korkeampi keski-ikä (52 ja 45 vuotta).

Työttömyys näyttäisi vaikuttavan negatiivisesti myös henkiseen hyvinvointiin ja siihen miten elämänsä kokee. Hieman suurempi osuus työttömistä kokee elämänsä ikäväksi, onnettomaksi ja yksinäiseksi kuin työllistyneistä. Esimerkiksi melko tai hyvin ikäväksi elämänsä kokee 36 prosenttia työttömistä mutta vain 18 prosenttia työllisistä. Huomattavaa on myös, että hyvin kiinnostavana elämäänsä pitää vain joka kuudes kaikista voikkaalaisista. (Taulukko 4.7.) Ainakin jonkin verran yksinäiseksi olonsa kokee joka kolmas työtön mutta vain joka kuudes työllinen. Masentuneisuutta tai huolestuneisuutta tutkimme useasta väittämästä muodostetulla summamuuttujalla, joka saa arvoja 1-5. Arvo 5 kuvaa äärimmäistä masennusta. Työttömänä, tilapäisesti työllistettynä tai kou-

lutuksessa / opiskelemissa olevat vaikuttavat jonkin verran masentuneemmilta (2,7) kuin töissä olevat (2,4). Ero ei ole suuren suuri, mutta se on tilastollisesti merkitsevä ja säilyy ja jopa vahvistuu myös vakioitaessa iällä, sukupuolella ja ammattiryhmällä.

**Taulukko 4.7.** Elämän kiinnostavuus tai ikävyys työmarkkinatilanteen mukaan (%).

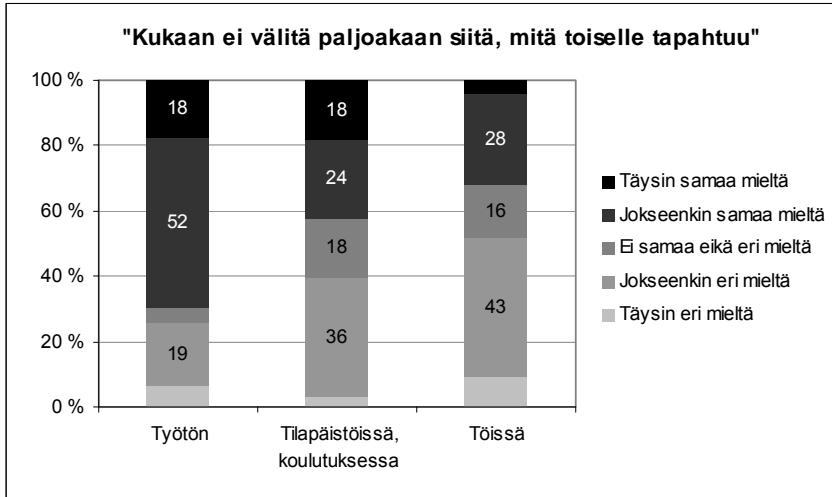
Millaista elämäsi on juuri nyt?	Työtön	Tilapäis- töissä tai koulutuk- sessa	Töissä	Eläkkeellä	Kaikki
Hyvin kiinnostavaa	11	13	19	20	16
Melko kiinnostavaa	53	56	62	67	59
Melko ikävää	31	24	17	13	22
Hyvin ikävää	5	7	1	0	4
Yhteensä	100	100	100	100	100
N	64	68	134	15	281

Edellisen vertailun perusteella voidaan sanoa, että vajaa vuosi työsuhteiden päättymisen jälkeen työttömyys on jossain määrin ehtinyt vaikuttaa työttömien hyvinvointiin. Tällä on ollut vaikutusta myös työkykyyn. Työkykyä mitattiin kyselyssä pyytämällä vastaajia arvioimaan sen hetkistä työkykyään suhteessa työkykyynsä parhaimmillaan asteikolla 1-10, jossa 10 tarkoittaa työkykyä parhaimmillaan ja 1 täydellistä kykenemättömyyttä työntekoon. Kun kaikista töissä olevista elämänsä kunnossa (arvo 10) tunsivat olevansa yli kolmannes (37 %), niin työttömistä erinomaisen työkykyisiä oli vain kuusi prosenttia (Taulukko 4.8). Työmarkkinatilanteen ja työkyvyn yhteyttä tutkittiin tarkemmin yksisuuntaisella varianssianalyysillä (eli ryhmittäisiä keskiarvoja vertailemalla) niin, että ikä, sukupuoli ja ammattiryhmä vakioitiin. Ikä, sukupuoli ja ammattiryhmä huomioon otettuna työssä olevien työkyvyn keskiarvo oli 8,4, koulutuksessa tai työllistettynä olevilla 8,3, mutta työttömillä vain 7,0. Työttömien työkyky on siis todellisuudessa jossain määrin alentunut. Vaihtoehtoinen tulkinta luonnollisesti on, että työkyky selittää työllistymistä eikä päinvastoin. Eli, ne joiden työkyky muutenkin on heikompi, eivät ole onnistuneet työllistymään tai kysyneet lähtemään itseään kouluttamaan.

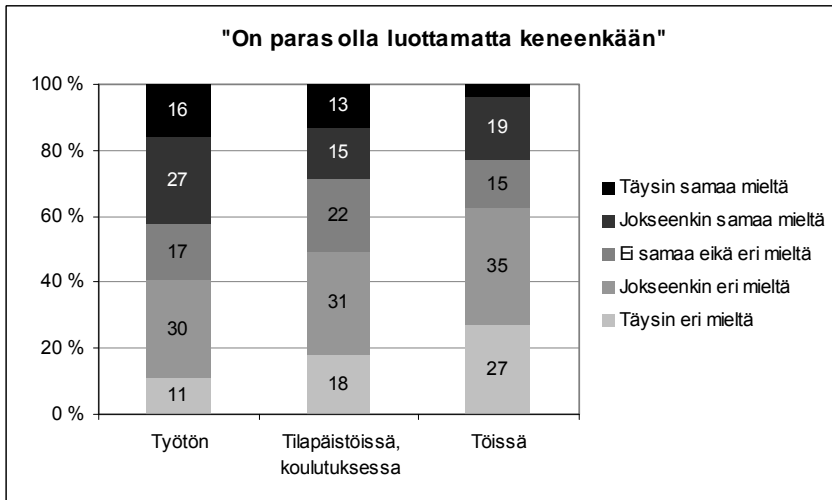
**Taulukko 4.8.** Arvioitu työkyky työmarkkinatilanteen mukaan (%).

Työkyky	Työtön	Tilapäistöissä tai koulutuksessa	Töissä	Kaikki
Heikko (1-5)	15	13	4	9
Tyydyttävä (6-7)	29	10	10	15
Hyvä (8-9)	49	47	50	49
Erinomainen (10)	6	29	37	27
Yhteensä	100	100	100	100
N	65	68	134	267

Työttömyydellä näyttäisi olevan myös selvä yhteys arvoihin ja asenteisiin, erityisesti siihen kuinka luottaa toisiin ihmisiin ja kuinka vilpittömänä heitä pitää. Luottamusta ja uskoa toisten ihmisten vilpittömyyteen mitattiin summamuuttujin. Varianssianalyysi, jossa samat taustamuuttujat on vakioituna, osoitti, että työttömyys on negatiivisessa yhteydessä sekä luottamukseen että uskoon toisten ihmisten vilpittömyyteen. Erityisen dramaattinen luottamuksen rapautumisesta, kyynistymisestä ja jopa katkeroitumisesta kertova ero näkyy kahteen luottamusmuuttujan muodostamisessa käytettyyn väittämään suhtautumisessa: “ Kukaan ei välitä paljoakaan siitä, mitä toiselle tapahtuu” ja “ On paras olla luottamatta keneenkään”. Melko hurjalta tuntuu, että 70 prosenttia työttömistä on sitä mieltä, ettei kukaan välitä siitä mitä toiselle tapahtuu. Moni Voikkaalta työttömäksi jäänyt siis ilmeisesti kokee, että heidät on jätetty yksin eivätkä muut ihmiset välitä heidän kohtalostaan. Luottamuksen puutteeseen taas on varmaankin vaikuttanut kokemus työntekijän ja työntekijän (UPM:n) välisen psykologisen sopimuksen rikkoutumisesta, jota Sanna Putila käsittelee tarkemmin seuraavassa luvussa. Tehtaan johto joutui Voikkaan tapauksessa ikävään välikäteen, koska he eivät itsekään tienneet konsernin todellisista aikeista. Johto lupaili, että Voikkaalla työt jatkuvat, jos jaksetaan yhdessä ponnistella kannattavuuden eteen. Nämä lupaukset ja pitkä paternalistinen perinne jouduttiin lopulta rikkomaan, mikä ei voi olla näkymättä tehtaan entisten työntekijöiden kokemuksessa. Kokemus luottamuksen pettämisestä korostuu niillä, joille ei ole löytynyt pitkäaikaista tai edes tilapäistä ratkaisua töiden loppumiseen.



**Kuvio 4.2.** Näkemys "välittämisestä" työmarkkina-aseman mukaan.



**Kuvio 4.3.** Luottamuksen puute työmarkkina-aseman mukaan.



## **Lopuksi**

Voikkaan paperitehtaan entiset työntekijät näyttävät olevan vahvasti jakautuneet kahteen ryhmään, irtisanomisen jälkeisessä tilanteessa voittajiin ja häviäjiin. Riippuen ammattiasemastaan ja iästään he ovat olleet hyvin eriarvoisessa asemassa työnhaussa. Tähän jakolinjaan vaikuttavat tekijät ovat pitkälti olleet työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella. 47-vuotias paperityöntekijä ja 47-vuotias sähköasentaja ovat yhtä lailla oman alansa ammattilaisia, mutta nykyisissä suhdanteissa sähköasentajan tutkinto on työllistymislanteessa huomattavasti suurempi valtti kuin paperialan tutkinto. Toinen suurin työllistymiseen vaikuttava tekijä on ollut ikä. Iällä on monenlaista haittaavaa vaikutusta: vanhemmat työntekijät ovat olleet haluttomia kouluttautumaan uudestaan, eivätkä työnantajat myöskään hevillä palkkaa vanhempaa työväkeä. Etenkin vanhempi henkilöstö on ollut myös äärimmäisen sitoutunutta työpaikkaansa, ja irtisanomistilanteessa katseen siirtäminen uusille urille on saattanut olla tästä syystä vaikeampaa.

On osittain vielä epäselvää, mitä edessä oleva taantuma vaikuttaa työllisyyteen tai teollisuuden vetovoimaan. Voikkaalaisten tilanne on kuitenkin jo vakiintunut suhteellisen stabiiliksi ennen syksyn 2008 tapahtumia. Syksystä 2007 maaliskuun loppuun 2008 mennessä luvuissa ei ollut tapahtunut suurta muutosta. Työttömän oli edelleen 155, työssä olevina työnhakijoina 105 ja koulutuksessa 61 henkilöä. Tilanne muuttunee merkittävästi vasta sitten, kun kaikki irtisanotut ovat saaneet uuden koulutuksensa päätökseen. Selvää tietysti on, etteivät huonontuneet suhdanteet ainakaan paranna niiden tilannetta, jotka eivät vielä ole löytäneet ratkaisua tilanteeseensa.

Erittäin tärkeä tulos kyselystämme on myös se, kuinka paljon epävarmemmaksi monen työntekijän tulevaisuus oli muuttunut vuosi irtisanomisten jälkeen. Koulutukset olivat kesken, työurat eivät olleet vielä vakiintuneet. Vaikka työllistyminen onkin lukujen tasolla sujunut olosuhteisiin nähden hyvin, lukujen taakse sisältyy myös paljon arkista elämänlaatua huonontaneita tekijöitä, kuten vaikka pidentyneitä työmatkoja. Irtisanomisen aiheuttamaa henkistä pahoinvointia on vaikeaa arvioida. Moni on kuitenkin katsonut elämäänsä Voikkaan tehtaan lopettamisen myötä kohdanneen muutoksen suureksi tai melko suureksi. Vähän yli puolet katsoo muutosten olleen luonteeltaan joko enimmäkseen huonoja tai todella huonoja. Monet tehtaalaiset ovat kokeneet hyvin epäreiluk-

si Voikkaasta puhumisen menestystarinana, kun omassa elämässä on tapahtunut kaikkea muuta kuin positiivisia asioita. Myös Häikiö, Ojala ja Siponen (2007, 102) havaitsivat Perloksen irtisanomisia koskeneessa tutkimuksessaan saman ilmiön: julkisesti menestystarinana pidetty irtisanomistapaus tuntui henkilökohtaisella tasolla osallisista kaikkea muuta kuin hyvältä.

Verrattuna kauhuskenaarioihin keväällä 2006 tilanne ei kuitenkaan ole ollenkaan niin paha kuin pelättiin. Huomattava osa Voikkaan entisistä työntekijöistä on työllistynyt uudelleen, työllistyneistä lähes puolet vakituisiin työsuhteisiin. Voikkaan lopettamista seurannut prosessi on aineistojemme valossa monella tavalla myös menestystarina irtisanomiskertomusten joukossa. Uusiin töihin päässeiden työllistyminen näyttäisi käyneen vaivattomasti, monet olivat vältäneet työttömyyden kokonaan tehtaan lopettamisen jälkeen. Monet olivat löytäneet myös uusista töistä mielekkään uuden uran, ja nauttivat nyt työelämästään enemmän kuin Voikkaan tehtaalla työskennellessään. Koulutus oli väylä, joka oli tarjonnut ihmisille mahdollisuuksia miettiä uudestaan elämänsä suuntaa. Monille koulutukseen lähteneille tehtaan lopettaminen antoi pontta toteuttaa pitkäaikaisen haaveen ja opiskella uuden ammatin.



## **5. POIS TEHTAAN SUOJISTA YLI 50-VUOTIAIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TILANNE VOIKKAAN PAPERITEHTAAN LOPETTAMISEN JÄLKEEN**

SANNA PUTILA

Valtionhallinto on julkilausunut tavoitteen, jonka mukaan yli 55-vuotiaiden työllisyysastetta tulisi kasvattaa 50 prosenttiin ja keskimääräistä eläkkeelle jäämisen ikää myöhentää (Työllisyystyöryhmän loppuraportti 2003, Suomen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelma 2004, Työvoima 2025). Esimerkiksi työministeriön Työvoima 2025 -raportissa (2007, 48) todetaan, että ikääntyvisissä työttömissä on suurin reservi hyödyntämätöntä työvoimaa. Yhteiskunnan tasolla on siis selvä tavoite pidentää työntekijöiden työssäoloaikaa, jotta voitaisiin vastata lisääntyvään työvoiman kysyntään ikäluokkien pienentyessä. Keväällä 2006 Voikkaan yhteistoimintaneuvotteluissa sovittiin tukitoimista ikäkäämmille työntekijöille. Heidän työllistymismahdollisuuksiaan pidettiin hyvin heikkona tehtaan lopettamisen jälkeen. Nämä tukitoimet olivat lomitusjärjestelyitä ja jälkihoitotyötä, joiden kautta vuosina 1950-1952 syntyneet tehtaan työntekijät saatiin työttömyyseläkkeen piiriin. Voikkaalla vuonna 1952 tai ennen sitä syntyneitä työntekijöitä oli 22 prosenttia tehtaan kaikista työntekijöistä, 151 henkilöä (Valtonen 2007). Lomitusjärjestelyillä tarjottiin turvallisuutta vanhemmille työntekijöille, joiden työllisyystilanne olisi ilman näitä toimenpiteitä saattanut olla toivoton (ks. luku 3 tässä kirjassa). Samalla luotiin tilanne, joka on räikeässä ristiriidassa yleisten työurien pidentämistavoitteiden kanssa – käytännössä nämä järjestelyt siirsivät kaikki yli 54-vuotiaat irtisanotut työttömyyseläkeputkeen.

Putkiratkaisu tarkoitti, että 1951 ja 1952 syntyneillä oli mahdollisuus päästä UPM:n Kuusankosken ja Lappeenrannan tehtaille lomittamaan kahtena tulevana kesänä. Tämä lupaus perustui UPM:n kahden vuoden takaisinottovelvollisuuteen. Vuonna 1950 syntyneet saivat jäädä Voikkaan tehtaan jälkihoitoryhmään vuoden 2007 loppuun asti. (Valtonen 2007.) Työttömyysturvalain (1290/2002) säädöksen mukaan vuonna 1950 tai sen jälkeen syntyneelle työt-

tömälle työnhakijalle maksetaan päivärahaa kunnes hän täyttää 65 vuotta (ns. lisäpäivät) siinä tapauksessa, jos hän täyttää 59 vuotta ennen kuin hänelle on maksettu työttömyyspäivärahaa 500 päivää. Lisäksi edellytetään, että hänellä on työssäoloaika 5 vuotta viimeisten 20 vuoden aikana. (Työttömyysturvalaki § 9.) Vuonna 1951 ja 1952 syntyneillä lomituksesta kertyi tarvittavat 34 työviikkoa 24 kuukauden ajalta, mikä on ansiosidonnaisen päivärahan edellyttämä työssäoloaika. 1950 syntyneet jälkihoitoryhmäläiset taas olivat tehtaalla töissä, kunnes täyttivät 57 vuotta. Näin kyseisellä kolmella ikäluokalla on tarvittava määrä työttömyyspäivärahaa jäljellä 59-vuotiaaksi asti ja mahdollisuus jäädä työttömyyseläkeputkeen. (ks. Työttömyysturvalaki § 3.) Ensimmäisen irtisanomisen jälkeisen kesän koittaessa myös vuonna 1953 syntyneet vielä työttömänä olevat otettiin tehtaille lomittamaan. Osa tämän ikäisistäkin jäi siis käytännössä työskentelemään kesät lomituksissa ja odottelemaan eläkeputkea.

Työttömyyseläkeputken yleinen käyttö on yksi työurien pidentämistä eniten haittaava käytäntö. Yhtä suurta merkitystä on vain varhaiseläkeikärajoilla (Rantala & Romppainen 2004, 38). Työttömyyden kautta eläkkeelle jäi esimerkiksi vuonna 2002 jopa neljäsosa kaikista eläkkeelle siirtyneistä, joten "putkessa" ei ole kyse mitenkään harvinaisesta käytännöstä (Forma, Tuominen & Väänänen-Tomppo 2004, 44). Vanhempien työntekijöiden työttömyyttä on hyvin vaikea katkaista, ja yli 50-vuotiaista työttömäksi jääneistä vain muutama prosentti siirtyy takaisin työelämään (Rantala & Romppainen 2004, 12; 31). Tämä ongelma tunnustetaan myös valtionhallinnossa, ja työttömyysputken käytöstä pyritään vähitellen kokonaan eroon – työttömyyseläkkeen ikärajaa myöhennettiin kahdella vuodella vuoden 2005 eläkeuudistuksessa (esim. Työvoima 2025 2007, 207). Jos käytännössä toimitaan kuten Voikkaalla, on selvää, ettei pidempien työurien tavoitetta saavuteta.

Voikkaan jälkihoitoa toteutettiin uuden, vuonna 2005 voimaan tulleen muutosturvalain mukaisesti, ja reagoiminen irtisanottujen tarpeisiin oli monessakin mielessä esimerkillistä. Tehdyistä ratkaisuista jää kuitenkin sellainen vaikutelma, että iäkkäämpien työntekijöiden uudelleen työllistymistä ei jääty putkijärjestelyn jälkeen juuri pohtimaan. (Ks. Valtonen 2007.) Sinänsä tämä on ymmärrettävää. Työn löytäminen 700 työttömälle samanaikaisesti ei ollut helppo tehtävä. YT-ryhmässä UPM:n kanssa suunniteltu *Työstä työhön* -ohjelmakin tähtäsi kouluttamaan ihmisiä uusiin ammatteihin paperiteollisuuden huonon työtilanteen takia (Valtonen 2007). Koulutus tuntui epämieliek-

käältä vaihtoehdolta monelle yli 54-vuotiaalle, koska he katsoivat, että sen loppuessa työvuosia olisi ollut jäljellä enää vähän.

Voikkaa on mielenkiintoinen esimerkki tilanteesta, jossa työpoliittiset linjaukset eivät vastaa ihmisten todellisia vaihtoehtoja. Jatkossa tarkastelen työttömyysputkieläkettä työntekijöiden näkökulmasta. Pyrin tuomaan esiin käytännön reunaehdot ja asenteita, joiden tuloksena työuran jatkamista koskevat päätökset tehdään. Pääkysymyksenäni on, miksi lähes kaikki valitsivat työttömyyseläkeputken työssä jatkamisen sijaan. Kokonaisuudessaan kyse on siitä, olisiko Voikkaan kaltaisen tilanteen yhteydessä tehtävissä jotain, etteivät ihmisten työurat päättyisi liian varhain. Kiinnittämällä huomion vanhempien työntekijöiden tilanteeseen haluan tarkastella yhtä murto-osaa suomalaisessa palkkatyöyhteiskunnassa. Tämä luku pohjaa pro gradu -työtäni (Putila 2009) varten keväällä ja syyskesällä 2007 kerättyyn kahdeksaan haastatteluun. Haastattelemani ihmisistä nuorimmat olivat haastatteluhetkellä 53-vuotiaita ja vanhimmat täyttämässä vuoden 2007 aikana 57 vuotta. Naisia ja miehiä haastateltavista on kumpiakin neljä. Kaikki haastateltavistani työskentelivät työntekijäammateissa.

### ***län suuri merkitys työllistymisessä***

Eläkkeelle jäämiseen johtavia syitä tarkastellaan usein työntö- ja vetotekijöiden kokonaisuutena. Ajatuksena on, että työelämän huonot tai epätyytyttävät puolet vähentävät työskentelymotivaatiota, ja siten työntävät eläkkeelle. Eläkkeelle työntävät tekijät liittyvät myös henkilökohtaisiin syihin kuten terveydentilaan. Vetotekijöitä eläkkeelle taas ovat ennen kaikkea vapaa-ajan mahdollisuuksiin ja vaikka perheen kanssa olemiseen liittyvät syyt. Työelämään sitouttaa hyvä työkuulttuuri ja vanhempana työskentelyyn työnantajan kannustus. Toisaalta työssä pysymistä saattaa edistää henkilökohtaiset syyt kuten identiteetin vahva rakentuminen työn kautta. (Rytkönen, Hyttinen, Suolanen, Hänninen & Juntunen 2007; Tuominen 2004). Aiemmissä tutkimuksissa todetaan, että yksilökeskeiset syyt työn jatkamiseen tai eläkkeelle jäämiseen ovat toissijaisia silloin, kun eläkepäätös liittyy suurempaan työvoimapolitiittiseen ratkaisuun (Rytkönen ym. 2007, 11; Forma, Tuominen & Väänänen-Tomppo 2004). Voikkaan tapahtumat antavat hyvän tilaisuuden pohtia veto- ja työntötekijöiden merkitystä työttömyyseläkkeelle jäääessä. Näin on erityisesti siksi, että työttömyyseläkeputkea harkitsemaan joutui koko tehtaan kyseisen ikäinen

työntekijöiden joukko. Kyseessä ei ollut esimerkiksi keskimääräistä huonokuntoisemmat ihmiset, jotka haluaisivat joka tapauksessa jo jättää työelämän.

Haastatelluista viisi oli joko Voikkaan tehtaan jälkihoitoryhmässä tai työttömyyseläkeputken mahdollistavien lomitusjärjestelyiden piirissä. Putkijärjestelyiden ulkopuolelle jääneistä kolmesta haastateltavastani kaksi olisi mielellään ollut järjestelyn piirissä. Yksi heistä oli työllistynyt, ainoana haastateltavistani haastatteluhetkellä. Työllistymisen selitti pääasiassa sähköalan ammattitutkinto. Kaikki putkijärjestelyiden piirissä olleista olivat tyytyväisiä, että mahdollisuus tarjottiin, koska heillä ei olisi ollut omasta mielestään mitään mahdollisuutta löytää töitä. Ehdottomasti suurin syy todennäköiseen putkeen jäämiseen olikin ikä – tai pikemminkin usko siihen, ettei töitä iäkkäille löydy. Haastateltavat katsoivat, ettei yli 50-vuotiaiden taitoihin enää luoteta. Jos työhönottotilanteessa on vastakkain nuorempi koulutettu ja vanhempi kouluttamaton henkilö, ei ole epäilystäkään, kumpi työhön valitaan. Ikään liittyen myös pitkä mutta yksipuolisen työura koettiin työllistymistä haittaavaksi tekijäksi, oma ammattitaito nähtiin riittämättömäksi nykyisille työmarkkinoille. Iän ja ammattitaidon yhdistelmään liittyi olennaisesti myös se, että koulutukseen menemistä yli 50-vuotiaana pidettiin mahdottomana vaihtoehtona. Uuteen ammatteihin valmistumisen jälkeen työvuosia olisi jäljellä vain vähän. Lisäksi työllistyminen voisi olla iän vuoksi mahdotonta koulutuksesta huolimatta. Muutama myös epäili kykyään omaksua uutta ammattia. Kannanotoista heijastuu se, kuinka vähäistä arvonantoa vanhemmat työntekijät nauttivat työmarkkinoilla.

Tulkitsen, että myös tehtaalla pitkään käytössä olleilla putkijärjestelyillä on osansa siihen, että työttömyyseläkkeelle siirtymistä pidettiin luonnollisena vaihtoehtona. Työpaikka ei ollut enää viime vuosina kannustanut vanhempien työssä pysymistä ja tehtaalaisten keskuudesta puuttui usko siihen, että vanhemmillekin voidaan järjestää vaihtoehtoja. Yksi työssä jatkamista eniten edistävä tekijä on tutkimusten mukaan työnantajan myönteinen asenne työssä pysymiselle (Rytönen ym. 2007; Tuominen 2004; Takala 1999). Voikkaan tehtaalla oli jo yli kymmenen vuoden aikana tehty vähittäistä supistamista. Tämä oli totuttanut ihmiset ”pehmein” keinoin tapahtuviin irtisanomisiin eli eläkeputkiratkaisuihin. Kukaan haastateltavistani ei esittänyt paheksuntaa tätä menettelyä kohtaan. Ennemmin kyseessä oli keino, johon oli yleisesti sopeuduttu ja jota pidettiin hyvänä, koska ketään ei näin tarvinnut irtisanoa. Forma

ym. (2004, 59) toteavat, että aiottu eläkeikä on varhaisempi työpaikoilla, jossa työttömyysputkea on käytetty.

Myös kollektiivinen tehdaskulttuuri on lyönyt leimansa suhtautumiseen. Ylemmällä tasolla eli YT-ryhmässä oli päätetty ratkaisu tietylle ryhmälle, eikä sitä lähdetty kyseenalaistamaan. Yleisesti koettiin, ettei ratkaisuun ollut paljoakaan vaikutusmahdollisuuksia, mutta tätä ei nähty erityisen ongelmalliseksi. Putkijärjestely nähtiin aivan luonnolliseksi menettelytavaksi – työllistymismahdollisuuksia ei olisi ollut ja siten UPM:kin toimi parhaalla mahdollisella tavalla järjestämällä lomitukset.

*“Henkilöstöpäällikkö kysäs multa, että mitä minä olen ajatellu tehdä, ja mie sanoin sit niin että ei kai tässä muuta vaihtoehtoo oo kun jäädä putkeen, jos sellanen mahdollisuus kerran on, ja hän sano et joo että niin hän aattelkii, että ei siitä sen kummemmin puhuttu.”*

*“No ei siellä ollu sellasii paikkoja, tän ikäiselle, se on oikeestaan ainoo vaihtoehto. Täs tilantees.”*

Moni haastateltava liittää putkimenettelyn myös Voikkaalla vallinneeseen sopimisen ja yhdessä tekemisen kulttuuriin. Sellainen toimintamalli, jossa yksittäinen ihminen sopeutui tehtaan tasolla päätettyyn käytäntöön, oli yleisesti hyväksytty ja kuvastaa tehtaalaisten yhteisöllistä suhtautumista työhön, “Voikkaan henkeä”.

*“Niin että jos sinä oot sen ikäinen niin se koskee myös sinua. Olet siä sitten (..) minkälaises asemas hyvänsä, niin se on sitten ainoa millä se onnistuu että se koskee sitten juuri heitä, sen ikäisiä. Ja piste. (...) se on se vanha totuus niin kuin sodassakin että kun lähetään niin kaikki lähetään.”*

Suurimmaksi putkeen työntäväksi tekijäksi haastatteluista nousee ehdottomasti iän haitallinen vaikutus työllistymiseen ja asenteet tehtaalla. Kaiken kaikkiaan vaikutti siltä, että haastateltavien itseluottamus ja usko työn löytymiseen hyväksyttävillä reunaehdoilla olivat todella pohjalukemissa. Joitain muita yksittäisiä työllistymisen esteitäkin tuli esiin, mutta nähdäkseni ne eivät ole yhtä merkittäviä. Kaksi mainitsi työllistymistä haittaavia terveydellisiä syitä. On myös huomionarvoista, että monet katsoivat työvuosia olevan jo tarpeeksi – kaikilla niitä olikin kertynyt jo noin 35. Myös tehdas- ja vuorotyön raskaus mainittiin eläkkeelle työntäväksi tekijöiksi. Työn mielekkyyden huononeminen tuli esiin moneen otteeseen: tehdastyöstä mainitaan huonoksi puoliksi tulos-



vastuullisuuden kiristyminen, henkilökohtaisen kontaktin vähentyminen työtovereihin työalueiden kasvaessa, yksitoikkoisuus sekä palkitsemisen vähäisyys. Työstä katsottiin jo vuosien myötä hävinneen hyviä puolia, jotka olivat tehneet työn mukavaksi. Tämän myötä sitoutuminen työhön oli murentunut jo itsestään, ilman dramaattista lopettamistakin.

*“ Teollisuustyö tulee olemaan vähän sellanen että en miä usko että se sillä lailla enää kehittää ihmistä että kyllä se tarvii jostain muualta se virike ottaa, vireys ja muu otettava työn ulkopuolelta. Se tulee niin ykstoiseksi ja sellai.”*

### **Työn arvostus**

Huolimatta vähäisestä uskosta työllistymiseen haastatteluista heijastui vahva usko työnteon tärkeyteen. Kukaan haastateltavistani ei maininnut liian vähäarvoista työtä, jota ei olisi suostunut ottamaan vastaan. Muutamaan otteeseen mainittiin henkilökohtaisia syitä, miksi jonkun työn ominaisuudet eivät sopisi, mutta varsinaisesti mitään ammattia ei pidetty loukkauksena ammattitaidolle. Kortteinen (1998, 177) puhuu niin sanotusta häpeäänsasta, jossa vahva työhön kiinnittyminen ja ammattiylpeys vähentävät joustavuutta työnhakutilanteessa, omaa ammattia “alempaa” työtä ei suostuta ottamaan vastaan. Tällaista asenetta ei puheenvuoroista juurikaan löytynyt, joten haastattelujeni valossa käsitys paperityöntekijöistä ylikorostetun ammattiylpeänä joukkona on kyseenalainen.

Palkkatasokaan ei tuntuisi olevan tärkein asia uusia uria mietittäessä. Monet toteavat, että palkkatason putoaminen tuntui tai tulisi tuntumaan pahalle, mutta taloudelliset kysymykset eivät olleet päällimmäisenä mielessä. Toisaalta tämän voisi tulkita niinkin, että haastateltavieni taloudellinen tilanne on pääasiassa niin hyvä, että töitä ei tarvitse ensisijaisesti miettiä taloudellisten syiden kehityksessä. Onkin huomattavaa, kuinka selvästi työnteon kannattavuuden kysymykset puuttuivat puheesta. Tulkitsen, että haastattelemanani ihmiset olivat erittäin varautuneita taloudellisista motiiveista puhuttaessa, koska paperitehtaissa työskennelleiden palkka on niin paljon keskustelua herättänyt asia.

Toisaalta uskottavaksi taloudellisten motiivien vähäisyyden tekee se, että useissa puheenvuoroissa korostettiin työn tarpeellisuutta ja merkitystä elämän jäsentäjänä. Työ on paljon muutakin kuin vain tulonlähde. Haastattelemanani ihmiset liittivät itseensä työntekijänä hyvin perinteisiä arvoja, tunnollisuus ar-

vottiin korkealle, ja useimmiten työnteke nähtiin elämää keskeisesti jäsentäväksi tekijäksi. Lähes poikkeuksetta työnteke nähtiin osana hyvää elämää.

*“Koska mie olen aina ollu kova tekemään töitä ja vieläkin! En mie osaa istua paikallani yhtään. Että se on se kasvatuksen tulos, että lääkäri sanoi aina että on A-ryhmään kuuluva ihminen joka pitää yhteiskuntaa pystyssä, sellanen ihminen joka touhuu kovasti.”*

Tämä suhtautumistapa liitetään erityisesti omaan ikäpolveen, nuoret ja heidän erilainen suhtautumisensa työhön otetaan vertailukohtaksi. Nuoret ovat tottuneet ja sopeutuneet työn katkonaisuuteen, mutta toisaalta heidän sitoutumisensa työhön ei välttämättä ole yhtä syvä kuin itsellä.

Merkittävää on, että elämä haluttiin hahmottaa edelleen työn tekemisen kehykseen. Päivärytmi oli pidetty heräämällä aikaisin, ja normaalien työtuntien ajan hoidettiin puutarhaa, tehtiin remonttia tai hoidettiin omaisia. Ansiotyötä vastaan toimeliaisuus rakennettiin muilla keinoin. Katson, että putkeen jäämisen myötä työn merkitys neuvotellaan siten, että työn ei välttämättä tarvitse olla ansiotyötä. Laiskottelua ei sen sijaan työttömänäkään pidetty suotavana. Työtömyyttä ei kuitenkaan sinänsä nähdä häpeänä massairtisanomisen vuoksi ja senkin takia, että oma ahkeruus ja tunnollisuus ovat itsestään selvyyksiä.

*“ No eihän siinä työnteossa mitään, mutta mie tykkään sellasesta hommastasta että työn jälki näkyy. Se oli sellasta hommaa mitä minä tein ettei siinä nähny yhtään mitään.. Mie oon ollut tässä tällasii, pienii remonttihommi tässä kotona ja keväällä ajattelin että on kolme työpaikkaa ettei tässä kerkiä edes nukkua. (naurua).”*

### **Työasenteiden taustalla**

Edellisistä kappaleista tulee esiin selvä ristiriita. Työhön liitetään positiivisia merkityksiä ja työn merkitys elämässä on keskeinen, mutta silti putkeen menemistä pidetään itsestään selvänä valintana. Tätä ristiriitaa pyrin ymmärtämään työn psykologisen sopimuksen käsitteen kautta (Alasoini 2006). Työn psykologisella sopimuksella tarkoitetaan sitä, minkälaisia palkkioita työntekijä katsoo olevansa oikeutettu saamaan vastapainoksi työpanoksestaan. Nämä tekijät voivat liittyä konkreettisiin asioihin (transaktionaaliset tekijät) kuten palkkaan ja työaikaan, mutta saattavat olla henkilökohtaisempia, esimerkiksi työnantajan edustajien käyttäytymiseen liittyviä tekijöitä (relaationaaliset tekijät). Transaktionaaliset tekijät ovat kohtuullisen selvästi julkilausuttuja. Rela-

tionaaliset tekijät ovat usein hankalammin selitettävissä, sillä niihin liittyvät odotukset synnyttävät usein vahvan tunnelatauksen. Nämä odotukset voivat koskea esimerkiksi sitä, miten organisaation tulisi pitää työntekijästään huolta. (mt., 23–24; Schalk & Roe 2007, 168-182.) Niin sanottuun vanhaan työn psykologiseen sopimukseen on kuulunut työhön ja työpaikkaan sitoutuminen, josta vastapainona on saanut pysyvän työpaikan. Alasoinin mukaan monet tutkijat ovat esittäneet, että tämä sopimus on nyt muuttumassa. Uuteen psykologiseen työsopimukseen kuuluu työsuhteiden lyhyempi jänne, mutta samalla myös suuremmat mahdollisuudet vaihteluun ja kehittymiseen työuralla. (Alasoini 2006.)

Voikkaan tehtaalaisten psykologinen sopimus kiinnittyy paperitehtaiden historiaan (ks. luku 2 tässä kirjassa). Tehtaan kokonaisvaltainen vaikutus paikalliseen elämään näkyy edelleen siinä, miten ainakin haastattelemani vanhemmat työntekijät suhtautuivat paperitehtaaseen työntekijöinä: sitoutuminen ja identifiointuminen niin tehtaaseen kuin asuinpaikkakuntaan oli äärimmäisen vahvaa. Esimerkkinä tästä on, että alueella puhuttiin paljon etenkin irtisanomisten yhteydessä Voikkaan hengestä tai Voikkaa -ilmiöstä. Tällä tarkoitettiin irtisanomisen myötä vahvistunutta mutta myös sitä ennen vallinnutta yhteishenkeä tehtaalla. Kyseessä on ikään kuin jonkinlainen paikallinen identiteetti. Eri ihmiset näkivät Voikkaan hengen merkityksen hyvin eri tavoilla ja mielipiteet ilmiön todellisuudesta saati positiivisuudesta vaihtelivat. Pelkästään Voikkaan hengen kaltaisen käsitteen olemassaolo kuvastaa kuitenkin hyvin paikallista yhtenäistä kulttuuria. Voikkaalaisten, etenkin vanhempien, työsopimuksen erityispiirteitä ovat työn ja asuinpaikan sitoutuminen yhteen. Tärkeää on sitoutuminen työpaikkaan, ja odotus, että työpaikka sitoutuu työntekijöihinsä. Tehdas oli turvannut vakaan toimentulon, ja vastineeksi työhön ja yhteisiin tavoitteisiin, kuten säästöohjelmiin, oli sitouduttu.

Työnhakuun liittyvissä tilanteissa tulee todella selkeästi esille, miten pysyväksi asiaksi tehtaalaiset ovat kokeneet työsuhteensa. Monet kokevat työnhakutaitonsa puutteelliseksi ja onkin selvää, että haastattelemini ihmisten käsitykset työnhausta suhteutettuna nykyisen työelämän toimintakäytäntöihin ovat monelta osin vanhentuneita. Työn hahmottamiseen liittynyt pysyvyys heijastuu erityisesti työnhakuun liittyvissä kommentteissa. On selvää, että aktiivinen, enakoiva tapa suhtautua työnhakuun on vieras ihmiselle, joka on viimeiset kolmekymmentä vuotta työskennellyt samassa työpaikassa. Suhtautuminen työn-

hakun on siis ainakin osalla haastateltavia passiivista. Kolme haastateltavistani jopa esittää näkemyksen, jonka mukaan työn pitäisi tulla ihmisen luokse eikä sitä pitäisi joutua hakemaan.

*“Minun mielest tämä yhtiö ois voinu kattoo senkin niin että ketkä on näin kauan aikaa palvelllu, ettei sanota sitten näin että terve, hmmm.”*

*“Kyllähän ne meittii koulutti työnhakuun ja muuta. Kun ei oo ikänä tarvinnu tötä hakee, kun on ollu olevinaan eläkevirka. (...) Siinä se on se, mä en enää jaksaa kiertää ympäri puolta Suomee töitten perässä. Työt pitäis tulla ihmisten luo eikä päinvastoin.”*

Nämä näkemykset ovat suora heijastus tehtaan työkuulttuurista. Voikkaalla työskennelleet ihmiset olivat saaneet olla koko ikänsä samassa työpaikassa, jossa työntekijän asiat hoidettiin huolella. Haastateltavieni käsitykset työnhaun todellisuudesta sopivat ainakin osittain huonosti oletuksiin joustavasta ja aktiivisesta työnhakijasta, mutta ne ovat ymmärrettäviä henkilöiden työhistorian huomioon ottaen. Jos tehtaalaiset eivät suhtaudu työnhakuun yhtä joustavasti kuin monet nuoremmat suomalaiset ovat ehkä tottuneet, ei heidän toiminnastaan myöskään löydy laskelmointia. Työpaikkaan suhtauduttiin uskollisesti.

*“Kun kuuntelee niin moni on vaan osa-aikaa ja väliaikaa ja se on vissiin tän ajan systeemi. Eihän se sit hetkauta työntekijää eikä työnantajaa. Eihän sitä vielä tiedä että jos siihen sitte sopeutuis eikä se tuntuiskaan mitään.”*

Työvoiman joustavuuteen yleisesti liitetty tavoite on työvoiman liikkuvuus (esim. Työllisyystyöryhmän loppuraportti 2003). Paikallisuuden vaikutus työn psykologisessa sopimuksessa näkyy siinä, että ainoastaan yksi haastateltavistani oli harkinnut poismuuttamista lopettamisen jälkeen - ilmeisesti asialle ei ollut oikeastaan uhrattu ajatustakaan. Suurimmaksi syyksi haluttomuudelle muuttaa mainitaan perhe alueella, toisaalta oma talo, ystävät ja kesämökki sekä se, ettei yli 50-vuotiaana enää halua alkaa rakentaa elämäänsä uudestaan muualla. Ikään sidonnaista haluttomuus muuttoon kuitenkin ei ole: tehtaan ja työvoimatoimiston seurannan mukaan vain kymmenkunta kaikista noin 700:sta Voikkaan tehtaalaisesta oli muuttanut työn perässä kevääseen 2007 mennessä, vaikka alueen heikohkoista mahdollisuuksista työllistyä vallitsi yksimielisuus (Valtonen 2007). Tällä hetkellä Kuusankoski tosin on muuttotappioaluetta, joten mahdollisesti nyttemmin osa tehtaan entisistä työntekijöistä on alkanut haakeutua muualle (Nieminen 2008). Haastattelemini ihmisten omaksumaan

psykologiseen sopimukseen on näyttänyt kuuluvan, että työ on elämää asuinpaikkakunnalla jäsentävä tekijä, ei se, että työ olisi asuinpaikkaa jäsentävä tekijä. Ihmisten sitoutuvat kotiseutuunsa ainakin Kuusankosken seudulla tiukasti, mikä asettaa työvoiman liikkuvuuteen tähtäävien tavoitteiden realistisuuden hyvin kyseenalaiseen valoon. Tehtaan historia on myös asuinpaikan historiaa sekä omaa henkilöhistoriaa, omien lukuisten työvuosien ja mahdollisesti vanhempienkin työvuosien kautta. Työhän on asetettu kotiseudulle ja työpaikka on ajateltu eläkeviraksi. Kirjoittamattomaan työsopimukseen kuuluu vahvasti paikallisuus ja pysyvyys.

*“[...] että se viha tuli siinä että mitenkäs meidän Voikkaan nytte käy.”*

*“Monelle luottamus meni ihan kokonaan, ettei kannata luottaa enää mihinkään, vaikka se tähän asti oli varma työnantaja, aina pidettiin sitä varmana, ja niinhän se tietysti olikin, jos on siellä 35, nelkyt vuotta tehnyt töitä niin, yhdes paikkaa, yhdessä firmassa.”*

Haastattemieni ihmisten psykologinen sopimus on kuin malliesimerkki vanhasta sopimuksesta, jossa työhön sitoutumisesta on palkkana työn pysyvyys. Tehtaan lopettamisen myötä syntyneistä olosuhteista taas ei olisi päässyt eteenpäin kuin uuden sopimuksen mukaisella toiminnalla. Työtä olisi pitänyt lähteä etsimään kauempaakin, ja uralle olisi esimerkiksi koulutuksen kautta pitänyt hakea uusia mahdollisuuksia. On selvää, että jos työelämän olosuhteet eivät ole harmoniassa siihen kohdistuvien asenteiden kanssa, työelämästä tulee vähemmän mielekästä. Voikkaan tehtaan lopettaminen on eittämättä ollut tehtaan työntekijöiden psykologista sopimusta vastaan suuntautuva tekijä, malliesimerkki tilanteesta, joiden pelon Alasoini (2006) kuvaa vähentävän työn mielekkyyttä. Katson, että ristiriita oman työn psykologisen sopimuksen ja olosuhteiden välillä voi olla vanhempien työntekijöiden työllistymiseen voimakkaasti vaikuttava asia. Tämä johtuu siitä, että heidän koko elämäntyönsä oli tehtaassa, ja käsityksiin työstä ei ollut mahdollista sovittaa muunlaista työuraa kuin ura tehtaalla. Koistinen (1999, 189) toteaa, että pitkän työuran tehneet miehet kokevat työnsä menettämisen yleensä raskaimmin.

### ***Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen***

Läpi haastattelujen nousee esiin, miten Voikkaan tehtaan lopettaminen rikkoi kerralla uskon työelämään. Työantajan toiminta koettiin psykologisen sopimuksen vastaiseksi.

*“ No kyllä se oli katkeruus siihen että kuinka paljon sen eteen on yritetty tehdä. Sillä tavalla kun on kuitenkin ollu ite mukana niissä kaikissa. Se on niinku se suurin pääällimmäinen tunne oli se, että millä hemmetin oikeuksella toi voi tulla sanomaan meille että tää on näin.”*

Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen Voikkaalla oli niin raju asia, että sitä voidaan verrata mihin muuhun tahansa elämän merkittävään kriisiin. Tehtaan lopettamista kuvaavat puheenvuorot ovat kertomuksia hetkestä kun maailma pysähtyi: kysyessäni tehtaan lopettamisesta lähes kaikki haastateltavat kuvasivat yksityiskohtaisesti, mitä olivat tekemässä kun saivat tiedon tehtaan lopettamisesta. Kuusankosken työvoimatoimiston edustaja kuvaa tehtaan lopettamista paikalliseksi syyskuun yhdenneksitoista, eräs haastateltavista taas vertaa tehtaan loppumista läheisen kuolemaan. Neljä haastateltavistani kertoo, ettei lopettamispäätöstä ollut aluksi edes uskoa. Lopettamispäätöksen järkyttävyys liittyyne edellä kuvattuun tehdasyhteisön ainutlaatuiseseen merkitykseen elämän jäsentäjänä – koko Kuusankoski on saanut tehtaista alkunsa. Pudotus paikkakunnan suurimman ja turvatuimman työnantajan työntekijästä työttömäksi oli iso, eikä sitä osattu odottaa. Työntekijätasolla lopettamista ei osattu ennakoida, päinvastoin. Tehtaalla oli vielä ollut käynnissä säästöohjelma ja tehtaalle oli juuri tehty investointeja. Lähes kaikki mainitsevatkin erityisen negatiivisia tunteita herättäneeksi asiaksi sen, ettei tehtaan lopettamisen merkkejä näkynyt etukäteen. Tehtaan toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi tehdyillä yhteisillä ponnisteluilla ei tuntunut olevan enää merkitystä.

Suhtautumisessa UPM:ään ja tehtaaseen näkyy paternalistisen tehdaskulttuurin historia; työnantajaan suhtaudutaan kuin henkilönä. Monet ilmaisevat olevansa yhtiölle vihaisia ja pettyneitä. Monikansallinen, laaja konserni näyttäytyy työntekijöille paikallisten kasvojensa kautta. Kyse ei suinkaan ole siitä, etteivät työntekijät olisi ymmärtäneet UPM:n kansainvälistä luonnetta, mutta tehdas on silti nähty “meidän asiana”. Kehittyessään vuosien kuluessa Kymi-yhtiöistä isoksi monikansalliseksi yhtiöksi UPM tavallaan siirtyi pois tästä välittömästä yhteydestä. Sen ratkaisu lopettaa Voikkaan tehdas on syntynyt aivan eri asiayhteydessä, kuin Voikkaan tehtaalaisille relevantti työpaikan kehys oli.

*“Niin tota, niin kyllä se on viety sellaselle tasolle että siellä voidaan pelata paljon enemmän kuin ennen, että sillä ei oo merkitystä mistä ne rahat on aikanaan tullu ja mihin ne suuntautuu niin sillä ei oo mitään historiaa.”*

Voikkaan tehtaan lopettamisen aiheuttaman järkytyksen voi ymmärtää juuri tästä näkökulmasta. Se, mikä työntekijöille oli henkilökohtaista ja omaa, ei enää todellisuudessa ollut sitä. Tehtaan ja asuinpaikkakunnan symbioosista syntyvä yhteisö ei ollut enää todellinen, vuosien ja laajentumisten myötä UPM oli erkaantunut siitä. Voikkaan tehtaan pelastamiseksi tehdyt tehtaanjohton ja työntekijöiden yhteiset ponnistelut ja tehtaalle tehdyt investoinnit eivät suuren yhtiön taloudellisten syiden puntarissa painaneet. Tämän mekanismin katsotaan vievän työn tulokset pois näkyvistä ja omien vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelle. Globaalin pörssikapitalismin logiikka tuntuu tehdasyhteisössä ikänsä asuneelle paperityöntekijälle käsittämättömältä.

*“No se on ahneudellahan ei oo mitään... me ollaan rähmällään sinne osakkeen omistajan puoleen... niin eihän ahneudella oo mitään.(.)”*

*“Kaikki niin puhu aluks että ne amerikkalaiset, jotka rikkaat vanhat mammelit saap rahansa niin jotenki miä en oikeen tajuu sitä, että tällasten määrättyjen ihmisten rikastumisen takia sitten viedään työpaikat. Enkä minä oikein käsitätäkään tätä pörssiuttua että miten ne oikein junaillee ja tekee mutta kyllä se aina tuntuu että se on sitten tavallisen palkan-saajan päänmenoks, tiitä sitten. Onko vai ei.”*

On tietysti jossain määrin mahdotonta arvioida, kuinka paljon lopettamisen aiheuttama järkytys vaikutti päätökseen jäädä putkeen, mutta ainakin haastattelutavien puheenvuoroista kuultaa lamaannus. Aikaisemmat tutkimukset osoittava, että rikkomukset työn psykologista sopimusta vastaan aiheuttavat vahvoja reaktioita, jotka vaikeuttavat suuntautumista tulevaan (De Cuyper & De Witte 2006, 395–409; Pugh, Skarlicki & Passel 2003, 201–212; Schalk & Roe 2007, 167-182). Tilanne oli odottamaton ja mielialat maassa. Tässä tilanteessa on hyvin ymmärrettävää, että “helpoin” mahdollinen ratkaisu eli putkeen jääminen tuntui houkuttelevalta, tulevaisuus olisi muutoin ollut suuri kysymysmerkki. Tehtaalla oli ajateltu olla eläkkeeseen asti töissä. Mitään muuta vaihtoehtoa oli vaikeaa edes kuvitella. Tärkeimpiä työssä pysymistä edistäviä tekijöitä ovat elämänhallinnan tunne ja kokemus vaikutusmahdollisuuksista omaan elämäänsä (Rytkönen ym. 2007; Forma ym. 2004; Takala 2004). Jos nämä asiat eivät ole kunnossa, syntyy psykologista stressiä joka vähentää työhalukkuutta ja työssä jaksamista. (mt.). Voikkaan tehtaan lopettaminen oli omiaan vaikuttamaan nimenomaan elämänhallinnan tunteeseen ja vaikuttamisen mahdollisuuden kokemukseen. Lopettaminen oli yllätys ja shokki, joka sai tutun ja turvallisen kehysten katoamaan elämästä nopeasti. Voikkaan tehtaan kannattavuuden

parantamisen eteen oli tehty yhdessä töitä, mutta kun näillä ponnisteluillokaan ei ollut suurta merkitystä, vaikutusmahdollisuudet omaan työelämään tuntuivat erityisen pieniltä. Kaikki haastateltavistani kuvaavat olleensa ainakin hetkellisesti hyvin järkyttyneitä ja jopa lamaantuneita, kun tieto lopettamisesta tuli. Monista järkytys oli nähtävissä vielä haastatteluhetkelläkin.

*“Ei oo eläketöitä enää. Mikään ei oo varmaa. kyllä se aika tummaksi vetää.”*

## **Lopuksi**

Työttömyyseläkeputkeen jääminen näyttää edellä esitetyn perusteella kohtalaisen selvältä ratkaisulta. Työllistymistä auttaisi ainoastaan yleisen asenneilmauksen muuttuminen niin, että vanhempien työntekijöiden panos olisi kysyttyä. Etenkin vanhempien työntekijöiden asenteissa työntekoon liitetään kuitenkin vahva arvolutaus, arvokkaaseen elämään kuuluu työnteko. Työttömyyspäivärahoilla toimeentulo ei suinkaan ollut ideaalinen vaihtoehto vaan lähinnä olosuhteiden sanelema pakko. Haastateltavat kertoivat, miten he olivat työllistäneet itse itsensä työttömäksi jäämisen jälkeen erilaisilla harrastuksilla ja pitämällä omaisistaan huolta. Kysynkin, olisiko olemassa mahdollisia työn ja eläkkeen välisiä joustoja, jotka pehmentäisivät työntöön ja eläkkeen rajaa. Osa-aikaeläke on yksi tällaisista vaihtoehtoista, mutta irtisanottujen ulottuvissa tämä vaihtoehto ei luonnollisesti ole (Takala 2004). Monelle epävarmuus työn saamisesta ja toisaalta työssä jaksamisesta on niin suuri, että jos vain mahdollisuus putkeen on, se käytetään hyväksi. Tehtaalaisten keskuudessa oli varma tieto, että yli 50-vuotiaille tuskin olisi töitä jatkossa. Tämä päätelmä ei toki ole tuulesta temmattu, mutta samalla kuitenkin luotiin myös itseään ruokkiva tulkinta yli 50-vuotiaiden työllistymisen mahdottomuudesta. Voikkaa on esimerkki siitä, että suhtautuminen yli 50-vuotiaiden työttömyyteen ja varhaiseen eläkkeelle jäämiseen on normalisoitunut. Työuraa voi olla jäljellä vielä kymmenenkin vuotta, mutta silti katsotaan, ettei työllistyminen ole mahdollista.

Alasoini (2006) havainnollistaa Työolobarometriin perustuvassa aineistossaan, miten työn mielekkyys etenkin teollisuuden alalla on vähentynyt, koska teollisuustyöntekijöiden psykologinen sopimus on ristiriidassa työelämän käytäntöjen kanssa. Työntekijöiden omaksuma psykologinen sopimus on vielä pysyvyyttä korostava, kun työelämän käytännöt eivät sitä enää välttämättä ole. Alasoini kytkee mielekkyyden huononemisen ennen kaikkea rakennemuutok-



sen teollisuudessa aiheuttamaan epävarmuuteen. Tämä viittaa siihen, etteivät työntekijät halua omaksua uuden psykologisen sopimuksen mallin mukaista tapaa suhtautua työhön. Alasoini katsoo, että uusi psykologinen sopimus voisi perustua vakauden sijaan joustavuuteen ja työllistettävyyden varmistamiseen esimerkiksi jatkuvan koulutuksen avulla. Voikkaa on malliesimerkki tilanteesta, jossa uuden ja vanhan ajattelutavan törmäys on ollut todella raju. Yhtenäisen työkuultuuri on Voikkaalla tarkoittanut positiivista yhdessä tekemisen ja sopimisen henkeä, mikä rikkoutui tehtaan lopettaessa. Vahva identifioituminen työpaikkaan teki tehtaan lopetuksen erityiseksi järkytykseksi.

On todettava, että joukkoirtisanominen jätti vanhemmat työntekijät tilanteeseen, josta on hyvin vaikeaa keksiä ulospääsytietä. Eläkeputkijärjestely mahdollisti passivoitumisen työnhaussa, mutta ilman sitä työntekijöillä olisi luultavasti ollut edessään työttömyys ilman eläkemahdollisuutta. Tilanteessa, jossa putkiratkaisua ei olisi neuvoteltu, vanhempien työntekijöille sopivien ratkaisujen hakemiseen olisi ainakin tarvinnut panostaa enemmän. On todellinen haaste pohtia, miten työnhakuun voitaisiin kannustaa paremmin, tinkimättä samalla kuitenkaan vaikeaan tilanteeseen ajautuneiden ihmisten toimeentuloturvasta. Vaikka asiat ovat Voikkaan tehtaalta putkeen jääneiden kohdalta kunnossa näennäisesti, tehtaan lopettaminen ja irtisanominen eivät ole helposti paikattavissa. On hyvä pohtia, kuinka radikaaleja vaikutuksia työntekijöiden elämään joukkoirtisanomisella on silloinkin, kun se hoituu olosuhteisiin nähden parhaalla mahdollisella tavalla. Voikkaan tapauksessa vanhempien työntekijöiden sitoutuminen työhönsä jäi vaille palkkiota ja kääntyi vastaavaksi määräksi surua ja katkeruutta työpaikan menettämisestä.

## 6. VALINTOJA JA UUSIA ALKUJA TEHTAALAISTEN KERRONTAA AMMATINVAIHDOSTA

TIINA KYTÖMÄKI

Kuusankoski, Suomen paperikaupunki, kohtasi rakennemuutoksen keväällä 2006 kun UPM ilmoitti Voikkaan paperitehtaan sulkemisesta. Työnsä menettäneillä näytti olevan vaihtoehtoina muuttaminen tai kouluttautuminen uuteen ammattiin. UPM:n muille tehtaille Kuusankoskella tai lähialueen paperitehtaille työllistyminen ei ollut kaikille mahdollista. Pro gradu –työni, jota valmistelen osana Teollisuusyhteisö murroksessa –hanketta, käsittelee niiden työnsä menettäneiden tilannetta, jotka päättivät tehtaan lopettamisen jälkeen siirtyä uuteen ammattiin. Tässä artikkelissa käsittelen tutkimukseni pohjalta uuteen ammattiin siirtymisen reunaehdoja. Niitä asettavat sekä irtisanomistilanne että koulutukseen osallistuminen. Uusi ammatillinen identiteetti rakentuu kertomuksissa mennyttä ja tulevaa arvioiden.

Irtisanomisesta selviytymisestä tehdyissä tutkimuksissa uuden koulutuksen aloittaminen nähdään usein osoituksena suoriutumista. Työllistyminen tai ammatinvaihto toimii tällöin ongelman eli työttömyyden ratkaisuna. Irtisanomisesta suoriutuminen ja ammatillisen tulevaisuuden hahmottaminen jatkuu kuitenkin koulutuksessakin, ja näiden käsittely on olennaista urasiirtymän onnistumiselle (Kurvinen 1999; Pasanen 2007). Tämä on oman tutkimukseni lähtökohta. Haastatteluaineistoltani kysyn, millä eri tavoilla tehdastyöstä, irtisanomisesta ja uudelleen kouluttautumisesta kerrotaan ja miten ammatillinen identiteetti ja tulevaisuus näissä kertomuksissa rakentuu.

Aloitan tarkasteluni esittelemällä lähtökohtia tarkemmin. Tutkimuksen kontekstia, keräämääni aineistoa ja teoreettista viitekehystäni käsittelen seuraavassa luvussa. Teoreettisen viitekehysten, kerronnallisen tutkimuksen ohella käyn lyhyesti läpi muuta aiheesta tehtyä, kysymysteni käsittelylle relevanttia tutkimusta. Tämän jälkeen siirryn pohtimaan analyysini tuloksia, jotka esitän kolmen erilaisen kerrontatavan eli narratiivin muodossa.

## **Lähtökohtia**

### **Työura murroksessa**

1990-luku ja lama toivat mukanaan työmarkkinoiden ja koko yhteiskunnan muutoksen. Modernin ihmisen työuraa olivat leimanneet tietyt, toisiaan seuraavat vaiheet, joihin kuuluivat nuorena kouluttautuminen, yksi ammatti ja työkeskeisyys eläkkeelle saakka. Työmarkkinoiden muutos näkyy tämän enakoitavuuden vaikeutumisenä. Työsuhteet lyhenevät ja kouluttautuminen ja työssä oleminen muuttuvat limittäiseksi poluksi. Koulutus ei kuten aiemmin tarjoa sosiaalistumista yhteiskuntaan pysyvän työsuhteen kautta vaan paremman aseman kilpailussa epävakaina työsuhteista (Suikkanen ym. 1999, 46–50.) Voikkaan tehtaalla työskennelleille tämä muutos oli vielä jyrkempi. Vaakaan ja turvallisen työsuhteen todellisuudesta siirtymä muodollista koulutusta vaativille pätkätyömarkkinoille tapahtui lähes yhdessä yössä.

Voikkaan tehdas suljettiin ja jälkihoito aloitettiin uuden, vuosien 2005–2007 tulopoliittisessa sopimuksessa sovitun muutosturvan toimintamallin mukaisesti. Toimintamallin tavoitteena oli parantaa työntekijän asemaa irtisanomistilanteessa, tehostaa työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa ja edistää irtisanotun työntekijän nopeaa työllistymistä (Romo & Siitonen 2006, 9). Voikkaan tapauksessa muutosturva tarkoitti paitsi työllistymisvapaita, työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen lisätarjontaa ja työllistymisohjelmaa, myös erilaisia työnhakutilaisuuksia ja koulutusesittelyjä (Valtonen 2007, 24–30). Lisäksi työllistymisohjelmaan kirjatun työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen, työkokeilun tai työnhakuvalmennuksen ajalta maksettiin työllistymisohjelmallisää, jonka merkitys taloudellisesti saattoi olla suuri (Romo & Siitonen 2006 55–59; Valtonen 2007, 24). Tammikuun lopulla 2007 84 entistä tehtaan työntekijää oli lähtenyt uuteen koulutukseen (Valtonen 2007, 38), ja vielä lokakuussa 2007 46 henkilöä oli joko harkitsemassa tai jo hakeutumassa koulutukseen.

Voikkaan tehtaalla työskennelleistä toimihenkilöt ja sähkö- ja kunnossapitohenkilöstö työllistyivät parhaiten. Prosessityöntekijöiden pitkälle erikoistunut ammattitaito taas ei ole edesauttanut uuden työpaikan löytämistä. Uuden ammatin hankkiminen nousi tästä syystä varteenotettavaksi vaihtoehdoksi. Yleinen mieliala osoitti rohkeasti uuteen suuntaan, eikä paperiteollisuudessa työskentely näyttänyt olevan tulevaisuuden vaihtoehto alueella. Lähiseudun koulu-

tusmahdollisuudet olivat hyvät, Kouvolan oppilaitokset lähellä ja muutosturvaan kuuluvaa lisäkoulutustarjontaa saatavilla.

## **Aineisto**

Tässä artikkelissa käyttämäni aineiston olen kerännyt pro gradu –työtäni varten. Haastattelin huhtikuun ja syyskuun 2007 välisenä aikana yhteensä kymmenen tehtaalla työskennellyttä. Heistä yhdeksän oli haastattelun tekohetkellä koulutuksessa ja yksi uudessa työpaikassa.

Haastatteluaineistoa kertyi kymmenestä haastattelusta kaiken kaikkiaan 361 sanatarcasti mutta melko väljästi litteroitua sivua. Analyysin kannalta haastatteluja ei ollut välttämätöntä litteroida tarkemmin kuin sanojen tarkkuudella, lyhyet tauot puheessa ja pienet äännähdykset eivät ole mukana enää tekstissä. Haastattelujen kestot vaihtelivat 40 minuutista puoleentoista tuntiin, suurin osa haastatteluista kesti melko tarkkaan tunnin.

Haastateltavani ovat iältään 34–53 –vuotiaita, ja nuorinkin oli työskennellyt tehtaalla kymmenisen vuotta. Haastateltavista puolet on miehiä ja puolet naisia, ja he olivat pääsääntöisesti työskennelleet tehtaalla työntekijöinä, yksi toimihenkilöammattissa. Uutta ammattia haettiin eri koulutustasoilta työvoimakoulutuksesta ammattikorkeakouluun. Alat vaihtelivat niin, että osa haki lähinnä lisäkoulutusta ja pätevyyttä lähes vastaaviin tehtäviin kuin tehtaalla, osa oli vaihtamassa täysin erilaiselle alalle. Myös pohjakoulutukset vaihtelivat; vanhemmilla työntekijöillä ei pääsääntöisesti ollut kansakoulun lisäksi muuta koulutusta, joillakin nuoremmissa haastateltavista oli taustallaan ylioppilastutkinto, tehtaan ammattikoulu tai muu ammattikoulutus tai useampia näistä. Iän ja koulutuksen puolesta haastateltavani edustavat melko hyvin tehtaalla työskennelleitä.

Aineiston keräämistä ja haastatteluja pohtiessani kerronnallinen tutkimus oli lähtökohtani. Projektin puitteissa oli kuitenkin muutamia kysymyksiä, jotka oli saatava haastatteluun mukaan. Puhdas narratiivinen haastattelu ei tästä syystä ollut vaihtoehtona. Kuitenkin halusin haastattelussa kysyä kertomuksia ja päädyin lopulta episodihaastatteluun (Flick 1998). Kun tutustuin episodihaastatteluun, olin jo hahmotellut haastattelurunkoa. Episodinainen tarinallinen lähestymistapa haastattelujen tekemiseen vaikutti erittäin sopivalta. Haastatteluissa yhdistetään sekä narratiivista että ilmiötä reflektoivaa kysymistä, ei-

vätäkä kysytyt narratiivit ole niin laajoja kuin narratiivisessa haastattelussa. Tämä kysymisen tapa sopi hyvin, koska kertomuskokonaisuus on rajattu.

### **Teoreettiset lähtökohdat**

Keräämäni aineistoa tarkastelen kerronnallisesta näkökulmasta. Ammatin vaihtamisen prosessi tarkoittaa aiemman työuran ja muotoutuneen ammatti-identiteetin uudelleenarviota ja muokkaamista uudessa tilanteessa. Kerrontaa muovaavat menneen arvioinnin lisäksi näkemys tulevasta urasta ja sen mahdollisuuksista. Ammatin vaihtaminen irtisanomisen seurauksena tarkoittaa myös irtisanomiskokemuksen integroimista elämäntarinaa ja osaksi työuraa. Tältä pohjalta rakentuu uusi ammatti-identiteetti ja suuntautuminen tulevaisuuteen.

Tässä luvussa käsittelen lyhyesti ammatin vaihtamiseen liittyvää tutkimusta ja teoreettisia lähtökohtiani, kerronnallista tutkimusta ja ammatti-identiteetin rakentumista narratiivisesti.

Irtisanomisesta ja työttömyydestä selviytymisen mittarina nähdään monesti toiminnan nopeus, työn hakeminen ja koulutuspaikan hankkiminen mahdollisimman ripeällä aikataululla. (vrt. Ebberwein 2004.) Ammatin vaihtamiseen pitkän työuran jälkeen liittyy kuitenkin erityisiä kysymyksiä, samoin kuin työn hakemiseen välittömästi irtisanomisen jälkeen. Jos irtisanomiskokemus on vaurioittanut käsitystä työn psykologisesta sopimuksesta (Pugh 2003), saattaa työnhaku olla haastavampaa. Negatiivinen suhtautuminen aiempaan työnantajaan voi näyttää kielteiseltä suhtautumiselta työhön yleensä. Poijula (2003) ehdottaakin, että työn hakemista olisi lykättävä kunnes suhde entiseen työnantajaan on selvitetty.

Ammatin vaihtaminen onnistuu harvoin ilman uudelleenkoulutusta. Ammatin vaihtotutkimusta onkin tehty paljon osana aikuiskoulutuksen ja ohjaavien koulutusten arviointia. Urasiirtymäprosessissa työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen tai tutkintoon johtavaan koulutukseen osallistuminen ja uuden ammatin hankkiminen tätä kautta on yksi ensisijaisista vaihtoehdoista. Tämä näkyy myös Voikkaan tehtaalla työskennelleiden valinnoissa. Työllistymismahdollisuudet ilman koulutusta näyttivät monien mielestä heikoilta, etenkin jos ammattitaito oli hankittu pääasiassa tehtaalla työskennellen.

Pitkään työelämässä olleille koulutuksen vanheneminen ja työelämän muutos muodollisen koulutuksen vaatimuksineen johtaa tilanteeseen, jossa kouluttautuminen on välttämätöntä uran jatkon kannalta. Ammattitaitonsa työn kautta hankkineille tilanne on uusi. Paperitehtaalte kenties useampi vuosikymmen aiemmin töihin menneet eivät töitä hakiessaan tarvinneet muodollista koulutusta. Ura tehtaalla muotoutui käytännön työssä, jossa osaaminen osoitettiin.

Uudelleen kouluttautuminen ei näytä koulutukseen osallistujien mielessä takaavan samanlaista ammattitaidon syvyyttä kuin pitkän työkokemuksen hankkiminen. Teoreettinen osaaminen on erilaista kuin ammatillaisuus työtoiminnassa, ja syntyy ristiriita tämän totutun kvalifioimisen tavan suhteen. (Pasanen 2007.) Ammatin vaihtoon ohjaavan kurssin osallistujia tutkinut Kaija Sepponen puolestaan arvioi, että pitkään koulutuksesta pois olleilla on vain harvoin valmiuksia siirtyä suoraan pitkään tutkintokoulutukseen. Ohjaavan koulutuksen aikana ammatillista tulevaisuutta ja elämäntilannetta voidaan pohtia syvällisemmin ja sen seurauksena löytää uusia, luovia ratkaisuja tilanteeseen. Sepposen tutkimuksessa parhaiten pärjäisivät ne, joilla oli mahdollisuus lähteä uralaan kokonaan rohkeasti uuteen suuntaan. (Sepponen 1996.)

Koulutuksessa muodostuu ammattiin liittyvien tietojen ja taitojen lisäksi ammatillinen identiteetti. Tämä prosessi on aikuisopiskelijalla erilainen kuin nuorella, ensimmäistä ammattiaan hankkivalla. Ammatti-identiteetin kehittymistä koulutuksen aikana on tutkinut Asta Suomi (2002) narratiivisella tutkimusotteella. Tutkimuksessa mukana olleilla oli taustallaan vähintään yksi ammatti. Suomi toteaa, että opiskelijan odotukset rakentuvat elämäntarinan ja entisen ammatin konteksteissa. Koulutuksessa tämä elämäntarina ja uuden alan mallitarina kohtaavat ja sovittautuvat yhteen ja muodostavat tulkintakehikon toinen toisilleen. Etenkin koulutuksen alussa entinen elämä tuo kerrontaan jatkuvuutta ja turvallisuutta. Koulutuksen ollessa pidemmällä elämäntarina ja mallitarina vuorottelevat uutta ammatti-identiteettiä rakennettaessa. (Suomi 2002, 152–154.)

Artikkelissa analyysini tulkintakehikkona toimii Suomen (2002) käsitys elämäntarinasta ja entisestä amatista tulkintakehikkona ja taustana uuden ammatin identiteetin rakentumisessa sekä Vilma Hännisen tarinallisen kiertokulun teoria (2000, 50–71). Hännisen teoriassa sisäinen tarina on prosessi, jossa yksilö tulkitsee elämäänsä sosiaalisen tarinavarannon mallien avulla. Kulttuurinen

tarinavaranto tarjoaa, esimerkiksi viestintävälineiden ja kirjallisuuden muodossa lähes ehtymättömän valikoiman mallitarinoita, joiden avulla omaa elämää voidaan hahmottaa. Erilaiset osakulttuurit ja viiteryhmät tarjoavat omat tarinamallinsa. (Hänninen 2000, 50–51.) Esimerkki tällaisesta osakulttuurista voisi olla vaikka tehdasyhteisö. Sen piiriin sosiaalistuneet jakavat kokemuksia ja kertomuksia ja tuottavat näin tarinavarantoon mallitarinoita, joita käytetään myös oman sisäisen tarinan tuottamisessa. Olettamukseni onkin, että tarinavarannon tarjoamia kulttuurisia kertomuksia tehtaalla työskentelystä, irtisanomisesta ja selviytymisestä voi kuulla kertomuksista. Kerronta kuitenkin rakentuu oman elämäntarinan kontekstissa, ja samalla tavoin sosiaalisesta tarinavarannosta ammennetaan tulevan ammatin mallitarinaa.

Aikuisopiskelijoiden ammatin vaihtaminen uuden koulutuksen kautta saa tutkimuksissa yhtäläisiä piirteitä. Aiempi ammatillinen koulutus ja kokemus nousevat resurssiksi, jota uudessa ammatissa voi hyödyntää. Toisaalta esimerkiksi Pasasen (2007) tutkimuksessa muodollinen koulutus näyttäytyy lähinnä väliinäänä työn saamiseksi, ja haastateltavat kyseenalaistavat ammattitaidon hankkimisen mahdollisuuden tätä kautta. Oikea ammattitaito kehittyy vasta työn tekemisen kautta, ja oikeasta työkokemuksesta saatuja valmiuksia käytetään myös uudessa työssä.

### ***Uusi ammatti – pakko ja mahdollisuus***

Tässä luvussa käyn läpi aineistossani esiin tulleita erilaisia tapoja kertoa työn menettämisestä ja sen jälkeisestä uudelle uralle lähtemisestä. Analyysissä olen soveltanut narratiivista, aineiston kokonaishahmoon perustuvaa luentaa (Hyvärinen 2006). Tässä analyysissäni olen yleisten kerronnan lajityyppien sijaan esittänyt aineistosta itsestään nousevat tavat kertoa tapahtuneesta ja tulevasta. Luennan perusteella litteroidusta haastattelusta tehdään juonitiivistelmä. Kertomuksen kulun analyysissä apuvälineenäni toimi Kenneth Gergenin (1994, 196) esittämä tarinoiden jäsennyys, edistyvät, taantuvat ja stabiilit tarinat. Näitä soveltamalla jokaisen haastattelun juonitiivistelmästä oli löydettävissä juonen kulku, ja tämän pohjalta hahmottuivat aineiston narratiivit. Kerrontatavat, *Kaipuu tehtaalle*, *Rohkeasti uuteen suuntaan* ja *Tasapainoilua epävarmuudessa*, on koostettu kukin useista haastatteluista, mutta kutakin haastattelua on luonnollisesti käytetty vain yhdessä kerrontatavassa.

Samoin käsittelen teemoja, joita kerrontatavan konteksteissa on tullut esiin. Teemat, jotka tässä nostan esille ovat niitä aiheita, jotka kussakin kerrontatavassa johtivat juonta eteenpäin ja toimivat kerronnassa hallitsevina. Jotkut teemat ovat yhteisiä kaikille kerrontatavoille, ja ne tulevat esiin lähes jokaisessa haastattelussa. Tällainen teema on esimerkiksi yhteishengen ja sen esiintymisen arviointi. Merkitykset sen sijaan muodostuvat konteksteissa erilaisiksi. Havainnollistan ja täydennän tarkasteluani katkelmilla haastatteluista.

### **Kaipuu tehtaalle**

Kaipuu tehtaalle -narratiivissa nousee esiin kolme merkittävää teemaa: yhteishenki tehtaalla, ammattilypeys ja irtisanomisen aiheuttama pakkovalinta. Kaipuu tehtaalle tarkoittaa tässä entisen työpaikan merkityksestä ja merkittävyydestä kertomista ja palaamista aiheeseen useaan otteeseen kerronnan aikana. Kerronnassa irtisanomiskokemus nousee voimakkaasti esille, samoin kuin työyhteisö. Varsinainen tehdastyö on ristiriitojen sävyttämä – toisaalta työstään oli tehtaalla voinut tuntea ylpeyttä ja saada hyvää palautetta, toisaalta se oli raskasta ja paikoin yksitoikkoista. Tässä kontekstissa uusi työ näyttyy välttämättömänä pahana. Koulutusta tai työtä hankitaan, mutta vasta kun näyttää siltä, että työ jollain muulla tehtaalla ei ole vaihtoehto. Ammatti-identiteetti, työyhteisö ja ylpeys omasta ammattitaidosta jäävät tehtaalle, eikä niiden saattaminen koulutuksen kautta näytä kerronnassa todennäköiseltä.

### Yhtä perhettä

*H8 Kyl mie, kyl mie sanon et en mie parempaa työpaikkaa tuskin ikinä löydän*

Tehdas työpaikkana näyttyy haastatteluissa yhteishengeltään hyvänä. Vaikka työ ei sinänsä aina ollutkaan hohdokasta, työkaverit tekivät töihin menemisestä mukavaa. Työilmapiiri kannusti töihin menemiseen silloinkin, kun työ itsessään tuntui raskaalta. Voikkaan henki on yleisesti paikkakunnalla tunnettu ilmaus, mutta herättää ristiriitaisia tunteita. Työyhteisö saattoi olla mukava, mutta koko tehtaan laajuinen yhteishenki ei välttämättä ollut. Voikkaan henki tulkittiin haastatteluissa myös pienemmissä yksiköissä esiintyväksi auttamiseksi ja samaan porukkaan kuulumiseksi.

*TK Miks sinne jakso mennä aina työvuoroon?*



*H10 No yks on varmasti nää työkaverit. Sehän on minusta aivan ehdoton edellytys et sulla on hyvät työkaverit. Sie teet mitä työtä tahansa melkein jos ne on ne hyvät työkaverit.*

Irtisanomisesta tekee entistä raskaamman se, että töiden loppumisen jälkeen työyhteisö on hajonnut, ehkä yrityksistäkin huolimatta. Suomi (2002, 154) tulkitsee tutkimuksessaan, että entinen elämä tuo kertomukseen turvallisuuden ja jatkuvuuden tunnetta. Yhteydenpidon puute entisiin työkavereihin tuo kerrontaan katkoksen, ja työpaikan menettämisen lisäksi kerrotaan työyhteisön ja ystävyyden menettämisestä. Samalla menetetään tilaisuus vertaistukeen ja tapahutumista puhumiseen.

*H8 No joo, kyllä, kyl se silleen se kaveripiiri oli siinä melkeen että. Niitten kans oltiin päivät ja sit vapaa-aikaankin nyt jonkun verran niitten kans sit.*

*TK No onks se muuttanu mitenkään nyt se että toi tehdas lopetettiin niin, onks se muuttanu mitään sillä tavalla, vapaa-ajan viettoo tai näitten kavereitten näkemistä esimerkiksi?*

*H8 No kaverii ei nää enää. Ihan jonku muutaman jotka jäi nyt tähän. Mut että, paljon sellasii jota mie en ees tiä mihkä ne on memmy.*

Koska kerronnassa työyhteisön merkitystä on korostettu ja yhteishenki nostettu merkittäväksi työssä viihtymisen edistäjäksi, työkavereitten menettäminen irtisanomisen myötä muodostuu kerrontatavassa merkittäväksi seikaksi. Samalla tavoin kuin työpaikan menetys, työyhteisön menetys on kerronnassa hahmotettava osaksi juonta, jonka avulla menneet ja tulevaisuus yhdistyvät. (Hänninen 2000, 95). Jatkuvuuden elementtien löytäminen kerrontaan helpottaa kerronnan suuntaamista. Tässä narratiivissa eri elementit näyttävät kuitenkin suuntaavan kerrontaa tehtaan ja irtisanomiskokemuksen suuntaan.

### Ammattilypeys

Ammattilypeys nousi esiin, kun puhuttiin työn tekemisestä tehtaalla. Merkittävää työn tekemisessä on ollut se, että siinä on voinut kokea onnistumista. Työn jatkaminen esimerkiksi jollain toisella tehtaalla tuntuu siksi varteenotettavalta, etenkin kun palkkaus on parempi kuin jossain muussa työssä. Onnistuminen ja uralla eteneminen tehtaalla on ollut palkitsevaa, ja tieto siitä että on omalla alallaan numero yksi, ei rohkaise alan vaihtoon. Samoin kuin Pasasen (2007) haastateltavat, entiset voikkaalaiset arvostivat myös itse työssä hankittua am-

mattiosaamistaan. Narratiivissa ammatti-identiteetti muodostuu tehtaalla tehdyn käytännön seurauksena, eikä uuteen koulutukseen osallistumisen myötä.

*H10 -- sit siinä on kumminkin siin on se määrätty työ mitä sie teet ja sie tiesit et sie osaat sen vaikka silmät ummess sen työn. Se oli kiva tehdä sitä. Ei ollu mitään epävarmuutta kun sie menet sinne että mitenkähän mie, osaankohan mie tehdä sen ja. Se ol, ja sit se min viime työ ol sellast et sie sait todella tehdä siin töitä se ei ollu, sen kaheksan tuntii sie sait painaa. Mut kumminkin, se ol sellast haastavaa ja sit siit sai kiitosta ja pystyit suorittaa sen työn ja.*

*H10 Mut jos sul on rautainen ammattitaito johkin, se on paljon mielekkäämpää tehdä sitä työtä.*

Tämä siitäkin huolimatta, että töihin meno ei aina tuntunut mukavalta. Sama haastateltava joka aiemmin haastattelussa kertoo ammattitaidostaan ylpeänä, toteaa myös seuraavaa:

*H2 -- Sanotaan et koskaan ei ollu kivaa mennä töihin. Eihän toi tehdas työpaikkana oo mikään, liukuhihnahommaa.*

Suhtautumista entiseen työhön leimaa ristiriitaisuus. Työ oli raskasta ja välillä ikävääkin, mutta siitä sai positiivista palautetta. Työyhteisön pitkäaikaiset jäsenet tukivat toisiaan, ja paikka tuntui kuin turvalliselta ja kotoisalta. Toisaalta jokainen hoiti omat hommansa ja tiesi paikkansa.

### Pakkovalinta

Uudesta työ- tai koulutuspaikasta kerrotaan välttämättömänä pahana. Usein koulutusta tai työtä oli lähdetty hakemaan vasta kun työt tehtaalla todella loppuivat. Koulutuksen tai työn valinnasta kerrottiin sattumien summana, parhaana vaihtoehtona huonoista tarjolla olleista.

*H10 Et se on, ja kun se on pakko. Niin sit mennään vähän niin kuin hammasta purren että tää, mie oon sanonutkin et tää nyt on mulle sellain projekti jonka mie vien läpi tavalla tai toisel.*

Kertomus kulkee ammattitaitoisesta työntekijästä koulutettavaksi noviisiksi, eikä siirtymä ole helppo. Uuden oppiminen tuntuu hankalalta, eikä välttämättä ole kovin kiinnostavaakaan. Koulutuksesta kerrotaan esimerkiksi seuraavasti:

*H8 Niin, se on ollu vaikeaa, koska. Etenkin just nää teoriahommat niin ei se, se ei kiinnosta. Kyl mie niinku tekemäl mie oon oppinu kaikki tähän-*

*kin asti tekemään niin ei se, tarvii olla aika sellain mielenkiintoin asia mihkä jaksaa paneutua.*

Koulutuksen teoreettisista osuuksista kerrotaan turhauttavina. Samoin kuin Pasasen (em.) haastateltavat, tässä kerrontatavassa uuden ammatin oppiminen koulutuksen kautta näyttää hankalalta. Aiempi ammatillinen osaaminen on tullut työn kautta, ja muodollinen koulutus näyttäytyy vaikeana ja turhana tapana. Kerronnassa ei myöskään koulutuksen ja uudelta alalta saatujen työkokemusten kautta rakenneta uutta ammatillista identiteettiä.

### **Rohkeasti uuteen suuntaan**

Kerrontatavassa tärkeimmät teemat ovat ajautuminen tehtaalle, tehdastyössä kiinni pitäneet seikat ja ammatinvaihtamisen tarjoama uusi mahdollisuus. Kerrontatavassa korostuu uuden ammatin hankkiminen. Uraa tehtaalla ei muistella pahalla, pikemmin suhtautuminen on aikansa kutakin – tehtaan lopettaminen tuntui kyllä kamalalta, mutta nyt se on parasta nähdä tilaisuutena tehdä jotain itselle mieluista. Parasta tehtaalla olivat työkaverit, mutta työn loppuminen ei kuitenkaan tarkoita ystävistä luopumista.

Kerronnassa uuden koulutusalan valinta tulee esiin luontevana. Ammatinvalinta tapahtuu, päinvastoin kuin nuorena tehtaalle mennessä, oman kiinnostuksen perusteella. Nuorena ammatinvalinta taas tapahtui eräänlaisena ajautumisena tehdastyöhön. Näiden välille syntyy kerronnassa jännite. Työskentely tehtaalla pitkään on muuttanut jotain. Kun tilaisuus uudelleen kouluttautumiseen tuli tehtaan lopettamisen myötä, alanvalinnassa painavat enemmän omiin taipumuksiin liittyvät perusteet. Ammatin vaihtaminen nähdään oman elämäntarinan valossa uutena mahdollisuutena valinnan tekemiseen. Tätä mahdollisuutta ei käytetty tai voitu käyttää nuorena, joten nyt kun tilaisuus tuli siihen on tartuttava. Ammatillisen identiteetin aineksia poimitaan kerrontaan aiemmasta työkokemuksesta ja omista henkilökohtaisista ominaisuuksista.

### Ajautuminen tehtaalle

Tehtaalle töihin pääytymisestä kerrotaan luonnollisena ja kyseenalaistamattomana päätöksenä ja toisaalta ajautumisena. Nuorena ammatinvalinta ja koulutus eivät olleet ensisijaisena mielessä. Vastakkainasettelu tapahtuu kerronnassa nimenomaan lisäkouluttautumisen ja tehtaalle menon välillä. Vaikka joitain muitakin töitä on ehkä nuorena tehty, niistä kerrotaan lähinnä välivaiheena en-

nen tehtaalle menoa, ei varteenotettavana uravaihtoehtona. Tehdas oli tuttu työpaikka, siellä oli työssä perhettä tai ainakin kavereita. Nämä usein helpottivatkin töihin pääsyä. 16-vuotiaasta päätöksentekijästä kerrotaan hieman kärsimättömänä ja kouluun kyllästyneenä. Tehdas taas näyttäytyy lähinnä työnä josta saa rahaa ja jossa kaveritkin ovat.

*H4 Meillä on oikeestaan ollu koko suku tääl UPM:llä töissä mein isän puolelta että isän veljet, isän siskot, heiän miehii ja mun serkkui paljon et meit on aika paljon ollu UPM:l. Et se varmaan oli se mikä sen teki --- ja se juoksulikan homma silloin aikoinaan niin se oli tosi mielekäs, siin sai omaa rahaa aattele ku oli kuustoistavuotias.*

### Kiinnipitäjät

Tehtaalle ajautumisen jälkeen kerronta siirtyy yhteisöön. Työyhteisössä on niin mukavaa, että luultavasti koskaan ei olisi tullut lähdettyä, huolimatta siitä että mielessä on käynyt muita työvaihtoehtoja.

*H5 Et koskaan en mie ajatellu et mie haluun täält lähtee pois sen takia etten mie viihtyis siel.*

\*\*\*

*H3 Tykkäsin ihan mielettömäst. Ja oisin ollu vieläki jos se ois vaan ollu mahdollista.*

*TK Aivan. No mikä siinä, osaatko sanoa et mikä siinä oli se, oliko se työ sinänsä, ihmiset?*

*H3 No ihmisethän tietenk, et se ol niin kauan ollu kuitenkin siel, tuns kaikki ja et se oli sellain sosiaalinen ilmapiri. Siel tuns et siel kuulutaan samaan porukkaan.*

Toisin kuin ensimmäisen kerrontatavan puheessa ammattiympyydestä, näissä kertomuksissa ammattilaisuus ei nouse esille voimakkaana. Sen sijaan omaan työhön on kiinnittänyt yhteisö, jonka voimalla työtä on tehty. Kun tämä työyhteisö on menetetty, ei syitä jatkaa aiemmassa ammatissa enää ole, ja uuden hankinta näyttäytyy hyvänä vaihtoehtona. Pelkkä työyhteisö ei kaikissa kertomuksissa ole riittävä kiinnipitäjä, vaan raha on toinen tärkeä syy tehtaalla jatkamiseen. Vaikka välillä muutkin vaihtoehdot olisivat käyneet mielessä, taloudellisesti järkevää ei olisi ollut jättää työtä.

*H9 – vaikka siel Voikkaalla viihty, niin siel, siit työstä ei saanu ehkä niin paljon irti. Tää tuntuu nyt et täst saa, näkee mitä tekee.*

*TK Mikä siellä oli kun olit siellä tehtaalla töissä, mikä siellä oli se työmotivaation lähde, miks sitä jaksoi sitä työtä tehdä?*

*H9 Jos suoraan sanotaan, kai se oli se raha. Raha ja sit se, kun mie tykkäsin olla vuorotöissä niin pitkät vapaat.*

\*\*\*

*H7 Sit tsäppäs se yhtiön paikka ja sinnehän tuli jumahettuu. Ainoa syy oli se että siel sai kohtuullisen hyvää palkkaa.*

Irtisanomisen jälkeen tarjoutuva pakkotilaisuus kouluttautumiseen tulkitaan kuitenkin positiivisesti. Työyhteisöstä pidetään edelleen yhteyttä läheisiin, ja vaikka taloudellisesti tilanne on tiukempi, koulutukseen osallistumisessa on enemmän myönteisiä kuin kielteisiä puolia.

### Uusi mahdollisuus

Kertomuksessa kouluttautuminen tulkitaan uutena mahdollisuutena. Alanvalinta on tällä kerralla tehty muilla perustein kuin nuorempana. Henkilökohtaiset ominaisuudet pääsevät uudella alalla käyttöön, ja pitkän tehdastyörupeaman jälkeen keskeisiksi nousevat positiiviset haasteet, joita koulutus tarjoaa. Kaija Sepponen (1996) toteaa tutkimuksessaan, että ammatillisen tulevaisuuden pohittiminen ohjaavan koulutuksen aikana antaa paremmat lähtökohdat pitempään koulutukseen kuin suoraan koulutuksen aloittaminen. Kerronta irtisanomisesta ja uudelleen koulutuksesta uutena mahdollisuutena kertoo ehkä myös asian työstämisestä jo työssä ollessa. Uusi ala on ollut mielessä haaveena, tulevaisuudessa toteutettavana. Rohkeus lähteä on puuttunut, mutta irtisanomistilanteessa tämä aikomus realisoituu toiminnaksi.

*TK Miten se sun omalla kohdalla meni sitte se prosessi et missä vaiheessa aloit katella sitte muita, mahdollisia töitä tai opiskelupaikkoja?*

*H5 No heti, siis silloin kun se tuli se ilmoitus niin, minulhan on ollu aina silleen tavallaan haaveena, tai mie olen niinku ajatellu tai olen ajatellu niin että mie oisin halunnu joskus kouluttautua tähä.*

Uutta työtä tehdään muusta syystä kuin työtä tehtaalla. Vaikka raha oli se joka tehtaalla piti, se on vaihdettu johonkin arvokkaampaan. Kerronnassa nostetaan esiin muita arvoja, joita työn tekemisestä voi löytyä. Ihmisten kanssa toimiminen ja hyvän tekeminen työssään korvaa taloudellisen ansion. Lisäksi työssä voi tuntea hyödyntävänsä sellaisia kykyjä, joita tehtaalla ei voinut. Toisaalta

esiin otetaan myös ammattien samankaltaisuus, päällepäin erilaisissakin työtehtävissä voidaan tarvita samoja taitoja, joita jo tehtaalla on hankittu.

*H4 Mut sit pitää aatella nyt kuitenkin kun on tän ikäin et onko se kaikist tärkein kuitenkaa aina se raha että, tuol nyt on saanu olla ja sielt on saanu sen rahan ja tehny sen työn mut nyt jos vaikka saiskin loppuelämäks tän, tälläsen ammatin ainakin nyt mie --- mie en oo tuntenu yhtään päivää et mull olis ollu kelju olla siel. Tai et mie oisin väsyny.*

Seuraava kertoja oli rutinoitunut kolmivuorotyön tekijä. Säännölliseen päiväopiskeluun ja –työhön siirtymisellä oli vaikutusta paitsi omaan, myös perheen elämänlaatuun.

*TK No mitä sanoisit onko toi tehtaan lopettaminen onks se vaikuttanu sinänsä muuhun elämään niinku just-*

*H7 No ainoostaan että rahapussi on puolta köykäsempi kun ennen. Tai oikeestaan vieläkin vähemmän. Ei se muuhun elämään mun mielestä vaikuttanu.*

*TK Et ei sinänsä että-*

*H7 Ainakaan negatiiviseen, negatiiviseen suuntaan ei oo vaikuttanu. Positiiviseen, perheen kannalta positiiviseen suuntaan.*

Kerronta uudesta mahdollisuudesta kulminoituu tehtaan ja uuden näköalan vertaukseen. Aidan sisäpuolella olo on ollut taloudellisesti turvattua tutussa työyhteisössä. Joutuminen aidan ulkopuolelle tulkitaan tässä kerrontatavassa vaikka järkyttävänä, kuitenkin seurauksiltaan positiivisena, uuden näköalan avautumisena. Turvallisuus tulkitaan taloudellisesti hyvänä asiana, mutta toisaalta aidan sisäpuoli kutistaa näköalan pieneksi. Kerrontaa kuljettaa tulevaisuuteen uuden oppiminen, joka ohittaa irtisanomisen aiheuttamat mahdolliset taloudelliset murheet.

### **Tasapainoilua epävarmuudessa**

Narratiivin tärkeimmät teemat olivat työ, toimeentulo ja niiden myötä taloudelliset seikat tehtaalla työskentelyn syynä sekä uuden ammatin hankkiminen ja sen haastavuus. Kerronnassa kyseenalaistetaan sekä työ tehtaalla että oma tuleva ammatti. Työ tehtaalla on ollut rankkaa ja palkka sen mukainen. Irtisanomisen myötä on tapahtunut myös hyviä asioita, mutta tulevaisuuden tapahtumista ei vielä ole täyttä varmuutta. Kerronnassa ammatillista identiteettiä ei rakenneta vahvasti – ei tehtaalla eikä sen jälkeen. Ennemminkin kertojat luovat

kuvaa perhettä elättävästä ja siitä huolehtivasta työntekijästä. Tämä nousee esiin työn ensisijaisena funktiona, ja toissijainen on työn tekemisen itsessään tarjoama tyydytys. Vaikka koulutus tuodaan kerrontaan positiivisena asiana, se ei ole täysin lukkoonlyöty tarinan jatkona.

### Työ ja toimeentulo

Työ paperitehtaalla esitetään kerronnassa turvallisenä työpaikkana, ja toimeentulon turvaajana. Riittävä vapaa-aika, työyhteisö ja raha tarjosivat motivaation työn tekemiseen.

*H6 Et minullehan työ on ollu sellain asia et mie saan sieltä palkkaa millä mie maksan laskujani ja elätän itteäni ja niin pois päin, et se ei oo kuitenkaan tärkein asia.*

\*\*\*

*H1 Et se siel ol et paljon vapaata ja se raha mitkä sielt pitää ihmisii töissä. Jos lähetään kysymään et kelle se on kutsumusammatti nii se voi olla aika pien, aika pien osa --- Tai mennään kysymään tyytyväisyyttä työhön nii se voi olla tuol tehtaalla aika pien prosentti jotka on silleen tyytyväisii siihen työhön, mitä ne saa siitä työstä.*

Tärkeät asiat sijoittuvat kerronnassa tehtaan ulkopuolelle, ja raha jota tehdastyöstä saa mahdollistaa keskittymisen tärkeisiin asioihin. Työn tekeminen kuvataan ikävänä, mutta tulevaisuus ilman työtä, lähtö tehtaalta tuntuu turvattomalta.

*H1 Mie olin jo monta kertaa sanonu et mie vois in lähtee vaikka sieltä käveleen jos löytys joku järkevä tekemisen aihe ja ei ois ollu sit tälläsii velkoi mitä nyt on.*

\*\*\*

*H6 --- Ja myö ostettiin tää talo, ja siin sit tietysti tulee tollaset rahalliset sit että, miten sitä uskaltaa tehdä jotain. Ottaa lopputilin ja lähtee vaan tyhjän päälle et on siin sit sellain, jotenkii se on niin turvallist.*

Työn tekijyyden sijasta identiteettiä rakennetaan kerronnassa työssä ollessa perheenelättäjänä. Työn menettämiselle annettu merkitys kerronnassa on tämän aseman asettumisessa kyseenalaiseksi. Lapsille on perusteltava uutta taloudellista tilannetta, mutta toisaalta töiden loppuminen mahdollistaa perheen ottamisen huomioon ajankäytössä uudella tavalla.

## Haastava tilaisuus

Tässä kerronnan kontekstissa työn menettäminen on mahdollisuus mielekkäämpään työhön ja muuhun elämään, mutta myös epävarmuuden lähde. Toisin kuin toisessa kerrontatavassa, jossa alanvalinta omien kiinnostusten pohjalta tuntuu selkeältä ja ratkaisu helpolta, kerrontaa leimaa tulevaisuuden jättäminen avoimeksi. Ala on löydetty, mutta se ei ole ehdoton ja sitä kerrotaan limittein hyvänä tilaisuutena ja epävarmana ratkaisuna. Päätös koulutukseen osallistumisesta oli tehtävä tarjolla olleiden vaihtoehtojen joukosta. Koulutukseen osallistumista puoltavista asioista kerrotaan kyllä, mutta samalla päätös esitetään yhtenä vaihtoehtoista, jotka eivät välttämättä ole vielääkään sulkeutuneet.

*H1 Mut se että kun ei alkanu koulutusta niin sit se jäi vähän, ja se oli ihan yhden yön päätös sit taas et vaihetaan toiseen suuntaan.*

\*\*\*

*H6 Sit mullahan nyt ol tietysti nää, sanoinhan mie nyttekii täs kotoon vielä et jos ei tää, jos tämä ei ole minun ala. Joka nyt ei oo vielä satavarmaa niin, sitte mie haen tonne kurssikeskukseen ja lähen johkuu muurarin apulaiseks taikka tälläseks.*

Kun opiskelu sijoitetaan kertomuksessa yhdeksi vaihtoehtoista, samalla kiinnittymisestä uuteen ammattiin kerrotaan ehdollisena. Ammatti-identiteetin rakentaminen tapahtuu yleisemmällä tasolla, siirtymänä työstä rahan takia työhön, joka haastaa ja jossa oman käden jälki on näkyvissä. Tämä aiheuttaa kerrontaan ristiriidan; rahasta on ikään kuin luovuttu, mutta samalla sen puute tekee tulevaisuudesta epävarman. Kerronnassa varsinaisen ammatti-identiteetin muotoutuminen siirretään tulevaisuuteen, jossa kokemusta työstä jo on.

## **Lopuksi**

Artikkelissani olen hahmotellut kolme erilaista, haastatteluaineistostani nousevaa tapaa kertoa työn menettämisestä ja uuteen ammattiin kiinnittymisestä. Haastateltavani olivat työskennelleet Voikkaan paperitehtaalla pitkään, kaikki enemmän kuin kymmenen vuotta. Kerronnassa nousevat esiin työssä kiinni pitäneet ja samalla ammatillista identiteettiä tehdastyössä rakentaneet seikat. Nämä olivat eri kerrontatavoissa monesti samankaltaisia, mutta saivat eri konteksteissa erilaisia merkityksiä.



Rohkeasti uuteen suuntaan ja Kaipuu tehtaalle –kerrontatavat nostivat molemmat esiin työyhteisön merkityksen ammattiin kiinnittäjänä. Työyhteisö näyttäytyy näissä narratiiveissa erilaisessa roolissa. Rohkeasti uuteen suuntaan –narratiivissa säilyneistä yhteyksistä työtovereihin ammennetaan eväitä uuteen koulutukseen ja samalla jatkuvuutta kerrontaan. Sama tiivis työyhteisö näyttäytyy Kaipuu tehtaalle –narratiivissa menetettynä ja mahdottomana saavuttaa uudelleen muualla. Siirtymää koulutuksen kautta uuteen ammattiin leimaa sekä työyhteisön että ammattiosaamisen menettämisen aiheuttama katkos. Samalla koulutus kerronnassa tarjoaa riittämättömästi aineksia ammatillisen identiteetin ja tulevaisuuden hahmottamiseen.

Irtisanomiskokemuksen ja ammatinvaihtamisen ristiriitaisuus tulee esille Tasapainoilua epävarmuudessa –narratiivissa. Odotettu ja pohdittu lähtö tehtaalta tuleekin pakon edessä. Vaikka uusi ammatti on toivottu, kertomuksissa päätös on vaikea ja tulevaisuus epävarma. Samat asiat, jotka menneisyydessä estivät tehtaalta lähtemisen, nousevat nyt kerronnassa esiin. Huoli omasta ja perheen tulevaisuudesta varjostaa kertomusta, jossa siirtymä haastavaan uuteen koulutukseen on muuten positiivinen. Kertomuksissa piirretään kuvaa työntekijästä, joka toimeentulon lisäksi etsii uudelta ammatilta myös tyytyväisyyttä omaan työhön. Ammatillisen identiteetin rakentaminen jää kerronnassa kesken.

Voikkaan tehtaan sulkeminen tuli useimmille työntekijöille yllätyksenä, vaikka jotkut sitä olivat aavistelleetkin. Siirtymäaika ennen tehtaan sulkemista oli melko pitkä, ja ammatillisen tulevaisuuden pohtimiseen oli aikaa ja muutosturvakurssien tarjoamaa apua. Ne, jotka pystyivät tehokkaasti hyödyntämään kursseja ja eri ammattien esittelyjä, olivat rohkeasti uuteen suuntaan lähtemisessä paremmassa asemassa kuin loppuun saakka tehtaaseen kiinnittyneet (vrt. Rouvinen 2003). Mahdollisuus käyttää ammatillisen tulevaisuuden rakentamisessa joko omia taitoja ja ominaisuuksia tai toisaalta haaveita haastavammasta työstä edesauttoivat kertomuksissa uudelleensuuntautumista. Ebberwein (2002) esittää artikkelissaan, että etenkin aikuiset ammatinvaihtajat tarvitsevat kokonaisvaltaista, elämäntilanteen kokonaisuuden huomioivaa ohjausta urasiirtymän onnistumiseksi. Omat tulokseni ovat samansuuntaiset. Uudelle uralle siirtymisessä suunnitelman on oltava selkeä ja omista toiveista nouseva. Tässä on avainasemassa myös taloudellinen tilanne, joka mahdollistaa suunnitelman toteuttamisen ilman väliaikaistyön tekemisen pakkoa.

Muutosturva tehtaan lopettamisen ja irtisanomisten yhteydessä tarjoaa sekä ohjausta että taloudellista tukea siirtymään. Mahdollisuuksien hyödyntäminen riippuu kuitenkin ihmisestä itsestään. Irtisanomiskokemuksesta selviäminen niin, että tulevaisuutta voi realistisesti hahmottaa on tässä avainasemassa. Epämuodollinen työtovereilta saatava tuki ei ole kaikkien saatavilla ja riittävä. Työn menettämisen käsittely osana muutosturvaa tai sen lisäksi edesauttaa uudelle uralle suuntautumista ja vähentää tulevaisuutta koskevaa epävarmuutta.



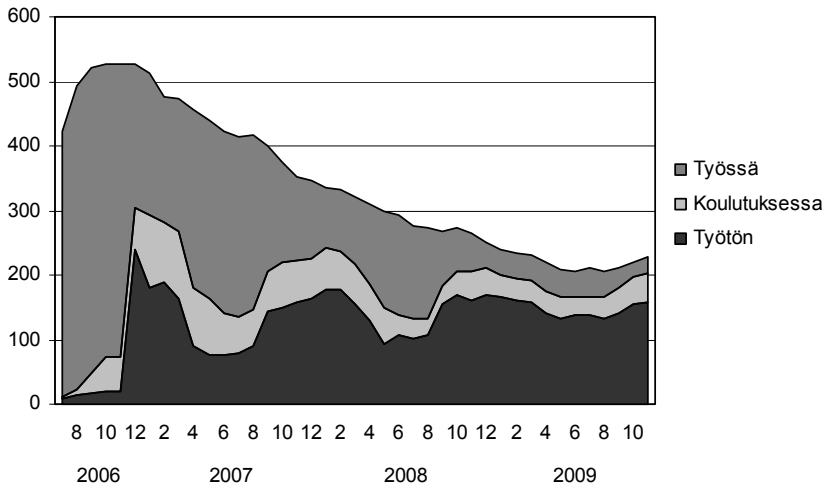
## 7. MITÄ VOIKKAA OPETTI?

HARRI MELIN & TERO MAMIA

Voikkaan tehtaan lakkauttamispäätöksestä on kulunut pian neljä vuotta. Kymenlaakson TE-keskus järjesti maaliskuussa 2008 tehtaan lakkauttamisen vaihtuksia käsitelleen seminaariin. Seminaarin pääpuhuja ministeri Mauri Pekkarinen totesi, että Voikkaa, Kemijärvi ja Summa eivät jääneet ainoiksi, vaan äkillisiä rakennemuutoksia on puunjalostusteollisuudessa odotettavissa lähiaikoina vielä lisää. Samalla hän kuitenkin valoi uskoa kuulijoihin toteamalla, että julkinen hallinto on osaltaan valmistautunut tähän. On kehitetty erityisiä välineitä, joiden avulla rakennemuutoksen kielteisiä vaikutuksia voidaan hillitä. Pekkarisen ennuste on valitettavasti toteutunut. Kevään 2008 jälkeen koneet ovat hiljenneet UPM:n Kajaanin paperitehtaalla ja Valkeakosken Tervasaaren sellutehtaalla (12/2008) sekä Metsä-Botnian Kaskisten sellutehtaalla (3/2009). Lakkautuslistalla ovat myös Stora Enson Sunilan sellutehdas Kotkassa sekä mahdollisesti Varkauden paperi- ja sellutehdas, josta kartonkitehdas suljettiin jos vuosi sitten. Lisäksi henkilöstöä on vähennetty joitakin yksittäisiä tuotantolinjoja sulkemalla.

Mutta mitä Voikkaalla on tapahtunut? Voidaanko Voikkaan kokemuksista oppia jotakin? Verrattuna kaikkein synkimpiin kauhuskenaarioihin keväällä 2006, tilanne yli kolme vuotta myöhemmin ei ole lainkaan niin paha kuin pelättiin. Suuri osa Voikkaan entisistä työntekijöistä on työllistynyt uudelleen, mutta työllistyneistä vain vajaa puolet on vakituisissa työsuhteissa. UPM on työllistänyt paljon toimihenkilöitä, heistä suurin osa on määräaikaissuhteissa. Tätä kirjoitettaessa (marraskuussa 2009) Voikkaan tehtaan entisistä työntekijöistä oli silti edelleen työttömänä 159 (yli 20 prosenttia). Työttömien määrässä on ollut kausittaista vaihtelua sillä ja moni voikkaalainen on ollut erityisesti kesäisin töissä muun muassa Kymin peritehtaalalle, jolloin he ovat voineet säilyttää ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan. Kun työmarkkinat ovat nyt vetäneet heikommin oli työttömien määrä kesällä 2009 jonkin verran edellisestä suurempi. Edelleen lähes yhtä suuri osa kuin talvella 2007 tasapainoi-

lee työllisyyden ja työttömyyden välimaastossa, ainakin kausiluonteisesti. Hyvin harva on kuitenkaan ollut koko kolmea vuotta työttömänä. Noin 60-70 työttömistä on eläkeorientoituneita, jotka odottavat ensisijaisesti eläkkeelle pääsyä 2-5 vuoden kuluessa ja “roikkuvat” sen aikaa työnhakijoina ansiosidonnaisella päivärahalta. Lopuista työttömistä suurin osa on tämän päivän tyyppisiä työttömiä työnhakijoita, jotka ovat olleet osan aikaa työssä tai koulutuksessa. Niitä jotka ovat pudonneet kokonaan ansiosidonnaiselta päivärähalta on toistaiseksi alle 10. Jos työmarkkinatilanne ei ala parantua, heidänkin määränsä saattaa lisääntyä. Työttömyyseläkkeelle jo päässeitä on elokuusta 2008 alkaen kaikkiaan 39. Nämä eivät näy kuviossa alla.



**Kuvio 7.1.** Työvoimatoimiston “voikkaalaiset” työnhakijat 7/2006-11/2009 (Lähde: Kaakkois-Suomen Työ- ja elinkeinokeskuksen).

Aloitimme Voikkaan tehtaan lopettamisen seurauksia koskevan tutkimuksen tekemisen syksyllä 2006. Tuolloin kaikkein synkimmät uhkakuvat olivat jo hieman hälvenneet. Voikkaan tehtaan työntekijät saivat edelleen palkkaa, mutta koneet olivat hiljentyneet jo elokuussa. Työttömyys uhkasi suurinta osaa tehtaan 714 työntekijästä. Voikkaan tehdas ja sen ympärille rakentunut yhteisö, kuten muutkin 1800-luvulla perustetut tehtaat, rekrytoi työvoimansa lähes yksinomaan lähialueilta. Hieman kauempaa tulleet muuttivat tehdaspaikkakunnalle. Työmatkat olivat hyvin lyhyitä, ja ihmisten elämä oli vahvan paikallises-

ti suuntautunutta. Voikkaan tehdasta pidettiin varmana työpaikkana, joka tarjoaa työtä vielä seuraavillekin sukupolville. Voikkaalle muodostui vireä ja tiivis tehdasyhdyskunta.

Paperiteollisuutta on totuttu pitämään maamme taloudellisen kehityksen kivi-jalkana. Näkemyksellä on vankat perusteet. Viimeksi kuluneiden 150 vuoden aikana paperiteollisuus on takonut vakaasti ja varsin turvallisesti talouskasvua ja hyvinvointia koko maahan. Erityisesti Kymenlaaksossa paperiteollisuuden merkitys on ollut suuri. Paperiteollisuus onkin ollut alueen tärkein talouden lohko. Paperitehtaita on meillä Suomessa totuttu pitämään hyvinä ja turvallisina työpaikkoina (vrt. Penn ym. 1992). Liiottelematta voi sanoa, että Kymenlaakso on hengittänyt paperiteollisuuden tahtiin. Nyt tilanne on nopeasti muuttunut. Voikkaan paperitehtaan lakkauttaminen runsas kolme vuotta sitten havahtutti monet miettimään Kymenlaakson riippuvuutta paperista. Voikkaa ei jäänyt yksittäistapaukseksi, vaan huonot uutiset ovat seuranneet toisiaan. Summan tehdas lakkautettiin vuonna 2008 ja Anjalan paperitehtaalta pysäytetään yksi paperikone. Lisäksi UPM jatkaa Kymin tehtaan toiminnan sopeuttamista nopeasti muuttuneeseen markkinatilanteeseen. Onkin varsin perusteltua kysyä, miten laaksokunta pärjää meneillään olevassa myllerryksessä?

Voikkaan lopettamista seurannut prosessi on tutkimusaineistojemme valossa monella tavalla menestystarina aikaisempien suomalaisten irtisanomiskertomusten joukossa. Syksyllä 2008 työttömänä oli joka neljäs tehtaalta irtisanottu. Uusiin töihin päässeiden työllistyminen näyttäisi käyneen melko vaivattomasti. Monet ovat löytäneet uusista töistä itselleen mielekkään uuden uran. Koulutus on tarjonnut toisen väylän miettiä elämänsä suuntaa uusiin uomiin. Koulutukseen lähteneille tehtaan lopettaminen antoi pontta toteuttaa pitkäaikaisen haaveen ja opiskella uuden ammatin. Koulutukseen lähteneiden odotetaan työllistyvän erittäin hyvin.

Kuusankosken kaupungin synty ja sen myöhempi kehitys ovat kytkeytyneet hyvin tiivistä suomalaisen paperiteollisuuden kehitykseen. Ensimmäiset paperitehtaat nousivat Kymijoen suurimman kosken, Kuusankosken varteen vuonna 1872. Toinen suuri paperitehdas perustettiin yläjuoksun puolelle Voikkaankoskeen vuonna 1897. Näiden kahden paperitehdaskeskittymän ympärille kasvoi nopeaan tahtiin asutusta. Vuonna 1921 Kymintehtaan, Kuusaan ja Voikkaan taajamat erotettiin Iitin ja Valkealan kunnista ja niistä muodostettiin itse-

näinen Kuusankosken kunta. Kaupunki Kuusankoskesta tuli vuonna 1973. Vielä vuonna 2008 Kuusankoski oli noin 20 000 asukkaan itsenäinen kaupunki Pohjois-Kymenlaaksossa Kymijoen rannalla. Vuoden 2009 alusta Kuusankoski on kuitenkin ollut osa uutta Kouvolan kaupunkia. Kuntaliitos merkitsee yhden aikakauden päättymistä, mutta samalla se avaa uusia mahdollisuuksia Kuusankosken talouden monipuolistamiseksi.

Sadan vuoden ajan Kymi Oy (perustettu 1904) ja viime vuosina UPM-Kymmenen Voikkaan ja Kymin tehtaat ovat olleet kaupungin elinkeinoelämän sydän ja ylivoimaisesti suurin työllistäjä. Kuusankoski on jopa saanut lisäimen “Suomen Paperikaupunki”. Parhaimmillaan kunnan perustamisen jälkeen Kymi-yhtiö työllisti liki 5000 henkeä ja vielä 80-luvullakin työntekijöitä oli lähes 4000. Yhtiön henkilöstö väheni tasaiseen tahtiin 1980-luvulta 2000-luvulle. Alkuvuonna 2006 UPM-Kymmene työllisti kuitenkin lukuisten toimintojen ulkoistamisesta huolimatta vielä välittömästi lähes 2000 henkeä. Kunnan väkiluku on samalla laskenut 1980-luvun alun noin 22 500:sta noin 10 %:lla (v. 2005: 20 247).

Erilaisista, Suomen oloissa jopa poikkeuksellisen laajoista sopeuttamistoimenpiteistä huolimatta, Voikkaan paperitehtaan lakkauttaminen ja merkittävä henkilöstön vähentäminen Kymin tehtaalla jättää mitä suurimmalla todennäköisyydellä pysyvät jäljet Kuusankoskelle ja monessa mielessä pysäyttää Voikkaan taajaman. Kuitenkaan vielä elokuussa 2008 käydessämme haastattelemassa voikkaalaisia yrittäjiä, ei palveluissa ja esimerkiksi päivittäistavarakaupassa ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia. Poismuuttajia ei juurikaan ole ollut ja ihmisten täytyy edelleen ostaa ruokansa. Paikallisten katsottiin jopa keskittävän ostoksensa lähipalveluihin yhä enemmän juuri tukeakseen oman kylän elinvoimaisuutta. Paikallisissa pubeissa oli tuolloin perjantai-iltapäivällä hiljaista, joskin muutama entinen tehtaan työntekijä istuskeli kummassakin kylän elinvoimaisuutta. Paikallisissa pubeissa oli tuolloin perjantai-iltapäivällä hiljaista, joskin muutama entinen tehtaan työntekijä istuskeli kummassakin kylän elinvoimaisuutta. Toisessa pubeista todettiin, että kauppa oli hiljentynyt jonkin verran – pois oli jäänyt tietty vakioporukka joka oli työpäivän jälkeen käväsyt oluella tai kahvikupilla. Hiljentymisen ei kuitenkaan ollut läheskään niin rajua kun oli odotettu. Lähes jokainen haastattelemamme yrittäjä tai paikallinen kuitenkin muisti todeta, että vain aika näyttää, miten käy. Uskottiin, että todelliset muutokset kylässä näkyvät vasta kahden, kolmen vuoden kuluttua. Huolta tulevastakin siis oli ilmassa.

Voikkaan tehtaan lakkauttamisen yhteydessä sovellettiin ensi kerran uuden muutosturvaa koskevan lain suomia mahdollisuuksia. Kaikille työntekijöille laadittiin henkilökohtaiset urasuunnitelmat, työntekijöille tarjottiin mahdollisuuksia uudelleen koulutukseen ja työvoimaviranomaiset hakivat yhdessä UPM:n kanssa aktiivisesti uusia työpaikkoja (Valtonen 2007). Lisäksi UPM työllisti entisiä Voikkaan tehtaan työntekijöitä muille tuotantolaitoksilleen.

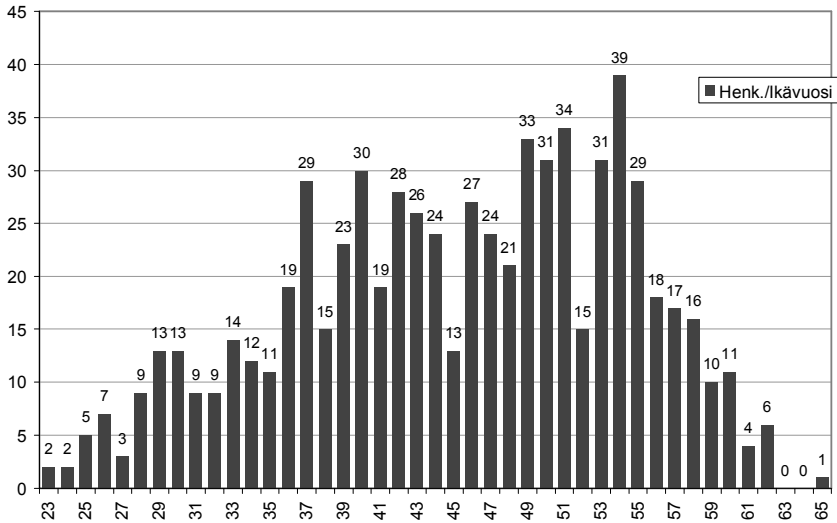
Irtisanominen ja työtä vaille jääminen on henkilökohtainen tragedia sadoille pohjoiskymenlaaksolaisille paperimiehille ja toimihenkilöille sekä heidän perheilleen. Monilla heistä on takanaan liki koko aikuisiän jatkunut työura Kymiyhtiön palveluksessa. Tukitoimista huolimatta uudelleen työllistyminen voi olla ylivoimainen haaste. Vaikka lyhyellä tähtämellä UPM:n ohjelma kannattavuuden palauttamiseksi saattaakin vaikuttaa onnistuneelta – yhtiön markkina-arvoon (pörssikurssiin) sillä ainakin oli välitön positiivinen vaikutus – sen pitkäaikaiset vaikutukset saattavat kääntyä ennalta arvaamattomalla tavalla kielteisiksi. Ilmapiirin kiristyminen ja epävarmuuden lisääntyminen työpaikoilla ei voi olla vaikuttamatta työnsä vielä säilyttäneen henkilöstön asenteisiin perinteisesti hyvänä työnantajana pidettyä UPM:ää kohtaan. Nähtäväksi jää kuinka heikentynyt työhön sitoutuminen ja luottamus työnantajaa kohtaan vaikuttavat työorganisaation toimivuuteen, työssä jaksamiseen ja työn tehokkuuteen.

Voikkaan henki nousi väkevästi esiin kaikessa aineistonkeruussamme. Tehdas muodosti kiinteän työyhteisön, jossa työpaikat siirtyivät saman suvun piirissä sukupolvelta toiselle. Vuorotyö prosessiteollisuudessa ei välttämättä ole tekijälleen aina mitään herkkua. Tästä huolimatta Voikkaan tehtaan työntekijät viihtyivät työssään. Viihtymisen takana oli kuitenkin tehtaalaisten keskinäinen yhteisöllisyys, ei itse teollisuustyö. Monet haastattelemistamme työntekijöistä kertoivat kuinka tehtaalle oli mukava mennä nimenomaan hyvän työporukan takia. Osaltaan vahvaa yhteisöllisyyttä tuotti varsin vahva tehtaan johdon ja työntekijöiden keskinäisen luottamuksen ilmapiiri.

Tehdasta totuttiin pitämään turvallisenä työpaikkana. Tehtaalle mentiin töihin heti koulun jälkeen ja sieltä siirryttiin eläkkeelle, ellei kuolema kohdannut jo aiemmin. Maaliskuun alussa 2006 Voikkaan tehdas maksoi palkkaa kaikkiaan 701,5 henkilölle. Näistä vakituudessa työsuhteessa oli 680 henkilöä. Kuten luvut osoittavat, paperitehtaat eivät juuri käyttäneet määräaikaisia työsuhteita.



Voikkaan tehtaan työvoima oli suhteellisen ikääntynyttä. Keski-ikä oli 43 vuotta ja kaikkein eniten oli 54-vuotiaita. Nuoria, alle 25-vuotiaita työntekijöitä oli vain neljä.



**Kuvio 7.2.** Voikkaan henkilöstön ikäjakauma 28.2.2006 (keski-ikä 43 v).

Voikkaalaiset ovat työllistyneet uudelleen varsin hyvin. Tämän taustalla on monia tekijöitä. Ensiksikin tehtaan sulkemista seuranneet kaksi vuotta olivat vielä nopean talouskasvun aikaa. Etenkin palvelualoille syntyi uusia työpaikkoja ja jonkin verran Kuusankoskelle syntyi myös korvaavia teollisuustyöpaikkoja. Samaan aikaan väestön ikärakenteen muutoksen seurauksena eläkkeelle on siirtynyt yhä enemmän väkeä. Toiseksi tehtaalaisille laadittiin räätälöidyt urasuunnitelmat, jotka toimivat hyvin. Kolmanneksi UPM työllisti paljon toimihenkilöitä muihin tuotantolaitoksiinsa. Uudet työpaikat ovat löytäneet pääosin Kymenlaaksosta tai lähialueelta. Tietojemme mukaan noin 90 prosenttia työllistyneistä on löytänyt uutta työtä Kaakkois-Suomen alueelta.

Brittiläiset tutkijat Stephen Fothergill and Nigel Guy (1990) ovat tutkineet kaikkiaan noin 200 tehtaan lopetetusta Isossa-Britanniassa 1980-luvun alussa. Tällainen laaja aineisto tarjoaa kiinnostavan mahdollisuuden verrata Voikkaan kokemuksia kansainväliseen tutkimuskokemukseen. Tutkimusaineistona edellä tutkimuksessa käytettiin yritysjohton haastatteluja. Kirjassa esillä ollut tilanne

poikkeaa monin tavoin Voikkaasta. Teollisuuden rakennemuutos 1980-luvun Isossa-Britanniassa oli monin tavoin erilaista kuin vuoden 2006 Suomessa. Tutkimuksessa käsitellään suuryritysten toteuttamia paikallisten tehdasyksiköiden lopettamisista taantuvilla alueilla ja erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttivat tehtyihin lakkauttamispäätöksiin. Tästä näkökulmasta tutkimuksen kohteena olleiden tehtaitten tilanne kuitenkin vastaa monin tavoin UPM:n päätöstä lopettaa Voikkaan tehdas.

Tutkimuksen havaintojen mukaan taantuvat alueet kärsivät tehtaitten lakkauttamisesta huomattavasti enemmän kuin muut alueet. Välittömiä seurauksia tehtaan lopettamisesta ovat mm. paikallisten kotitalouksien kulutusmahdollisuuksien heikkeneminen ja paikallisen palvelutarjonnan kysynnän väheneminen sekä poismuutto taantuvilta alueilta (mt. 15). Voikkaalla näin ei ole ainakaan vielä merkittävässä määrin tapahtunut. Työsuhteiden päättymisen jälkeen muuttoliike kuitenkin jossain määrin lisääntyi ja vuoden 2007 aikana Kuusankosken väkiluku laski ennätysellisesti 350 sadalla tippuen ensimmäisen keran alle 20000 sitten vuoden 1958.

Isossa-Britanniassa tehtaiden sulkemisella havaittiin yhteydet aluepolitiikkaan sekä rakennemuutokseen: lakkauttamisella haettiin post-fordistista joustavaa tuotantoa sekä hakeuduttiin halvemman työvoiman luo. Kokemukset osoittavat, että uuden tehtaan perustaminen, ja vanhalta alueelta lähteminen, ovat harvoin yhteydessä mihinkään ammattiyhdistyskahakointiin tai muuhun vastaavaan. Kyse on ennemminkin markkinoilla tapahtuneiden muutosten vaikutuksista. Mitä pienemmästä yksiköstä oli kyse, sitä helpommin se suljettiin. Kotimaisessa omistuksessa olleen tehtaan sulkemiseen liittyi enemmän yhteiskunnallista latausta.

Millaisia tehtaita sitten suljettiin? Tutkimus koskee 1980-luvun alkuvuosia, ja vuosikymmenen alkua vaivasi Isossa-Britanniassa taantuma. Suhteellisesti eniten työpaikkoja katosi laman jälkeisinä vuosina. Tutkimuksen mukaan sellainen yksikkö, joka tekee samanlaisia tuotteita kuin toinen tehdas, tulee helpommin lopetetuksi (mt., 57). Johtajien haastatteluissa nämä samankaltaisesti erikoistuneet tehtaat nähtiin keskinäisessä kilpailuasemassa. Voikkaan tehtaan lakkauttamispäätöksen taustalla voi arvella vaikuttaneen samankaltaisia tekijöitä. Voikkaalla valmistettuja paperilatuja tuotetaan muissakin UPM:n yksiköissä. Etenkin paljon uudempi Rauman paperitehdas valmistaa samoja lajik-

keita. Toiseksi muita useammin lakkautuksen kohteeksi joutui sellaisia yksiköitä, joilla ei ollut autonomiaa suhteessa keskushallintoon. Yksikkö saattoi toimia hyvin, mutta se lopetettiin, koska ongelmia oli jossakin muussa konsernin osassa.

Miksi joku tehdas sitten suljettiin? Suurissa yhtiöissä tehtaan lopettaminen liittyy yleensä kokonaisvaltaiseen liiketoimintastrategian uudelleen arvioimiseen (mt., 72) Tällä ei sen sijaan ole yleensä mitään tekemistä sen kanssa, miksi jokin tietty tehdas suljetaan. Yksittäisen tehtaan lopettamispäätösten taustalla on aina muitakin tekijöitä. Tämä on tullut selvästi esiin Voikkaalla. Näyttäisi siltä, että UPM:lla oli tarve lopettaa jokin sen tehtaista. Sen sijaan Voikkaan valintaan johtavat syyt vaikuttavat ainakin työntekijöiden näkökulmasta kohtalaisen sattumanvaraisilta ja kyseenalaisilta.

Voisimme teoreettisesti ajatella, että voittoa tuottamattoman tehdas suljetaan. Käytännössä monasti kuitenkin myös voittoa tuottava tehdas voidaan sulkea, jos esimerkiksi yrityksen uusi strategia kannattaa huomion suuntaamista jollekin muulle sektorille. Haastateltujen voikkaalaisten käsityksissä suurin ristiriita olikin juuri tässä. Miten näin hyvä, toimiva ja tuottava tehdas voidaan sulkea. Aiemmista vaikeuksista oli jo opittu, että jos ei tuota, sitten suljetaan. Mutta miten voidaan sulkea silloinkin, kun tuotetaan?

Tutkituissa yrityksissä yleinen kaava oli, että päätös jonkun tehtaan sulkemiselle syntyy vasta, kun tilanne kriisiytyy todella vakavaksi. Kyse ei niinkään ole pidemmän aikavälin strategisesta linjauksesta, vaan kriisitilanteessa aletaan arvioida eri vaihtoehdoista syntyviä kuluja. Syyt kriiseihin olivat joko huonossa varautumisessa muutokseen tai vahvoissa ulkoisissa muutoksissa. Harvoissa tutkituissa tapauksissa kyse oli "oikusta", tai henkilökohtaisiin motiiveihin liittyvästä syystä. (mt. 75)

Tutkimuksessa lakkauttamisten syyt olivat painojärjestyksessä: 1) rakenteellinen muutos kysynnässä, 2) lama, 3) uusi markkina-alue, 4) valuuttakurssit, 5) tekniset muutokset tuotteissa, 6) markkinaosuuden menetys, 7) tekniset muutokset tuotantoprosessissa, 8) vetäytyminen markkinoilta, 9) fuusio, 10) paikallisen toimintaympäristön ongelmat, 11) yhtiöspesifit syyt, 12) kansainväliset kustannuserot, 13) operationaaliset vaikeudet, 14) muut tehdasspesifit syyt, 15) laajentumissuunnitelmat, 16) koko teollisuuden alan ongelmat ja 17) kiinteistöongelmat. Vain viisi ensimmäistä vaikuttaa enemmän kuin 10 prosentissa

tapauksia. (mt., 78). Sulkemispäätöksessä paikalliset syyt siis näyttelevät varsin pientä roolia. Päätös lopettamiselle perustuu harvoin tietyn tehtaan kokeisiin ongelmiin. Pikemminkin pitkän aikavälin rakenteelliseen muutokseen perustuvat tekijät ovat tärkeämpiä kuin mitkään yksittäiseen tehtaaseen liittyvät syyt.

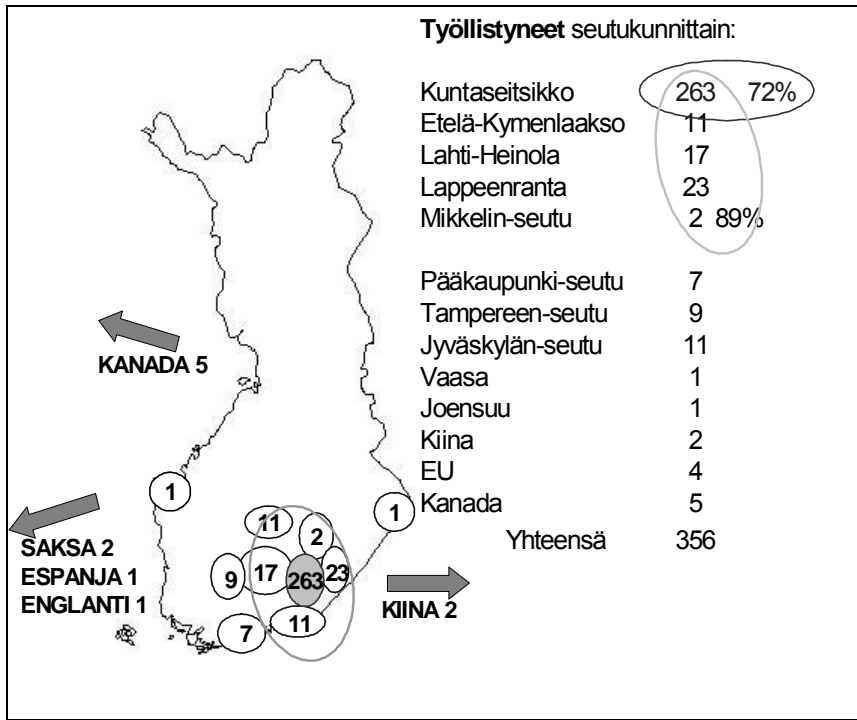
Suomessa on keskusteltu hyvin vilkkaasti valtion roolista Kemijärven sellutehtaan lakkauttamisessa. On myös pohdittu julkisen tuen mahdollisia vaikutuksia tehtaitten lakkauttamispäätöksiä estämään. Ison-Britannian kokemuksen perusteella julkisen sektorin mahdollisilla aputoimilla ei juurikaan ole vaikutusta. Kirjassa tutkituista lakkauttamisista vain viisi 188 tapauksesta oli sellaisia, jossa päätös sulkea jokin tehdas oli jotenkin harkinnan kohteena (mt., 173). Useimmiten sulkeminen oli ainoa vaihtoehto yhtiölle, joten millään julkisilla interventioilla vaikuttamisen mahdollisuudet ovat rajallisia.

Olemme edellä keskustelleet kokemuksista Iso-Britanniassa. Siellä suurten konsernien paikallisten yksiköiden laaja sulkeminen taantuvilla alueilla 1980-luvun laman aikana johtui ennen kaikkea 1960-luvun aluepolitiikasta, jonka keinoihin kuului bulkkiteollisuuden tuominen syrjäseuduille. Voikkaan paperitehtaan lakkauttaminen ei sovi tähän malliin. Tehdas on perustettu jo 1800-luvulla lähelle raaka-aineita ja tuotantoenergiaa. Britannian kokemukset kertovat kuitenkin kiinnostavalla tavalla niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat konsernien sisäiseen päätöksentekoon siitä, mikä mahdollinen yksikkö suljetaan, kun jonkin tehtaan sulkeminen koetaan välttämättömäksi.

### ***Mitä Voikkaan työntekijöille on tapahtunut?***

Tulostemme mukaan Voikkaan paperitehtaan entiset työntekijät näyttävät ja kaantuneen kahteen ryhmään irtisanomisen jälkeisessä tilanteessa. Yhtäällä on voittajia ja toisaalta moni on hävinnyt paljon. Uuden työn haussa heidän asemansa on vaihdellut ammattiasemansa ja ikänsä mukaan. Yksittäinen työntekijä ei juurikaan ole voinut vaikuttaa tähän jakolinjaan. Uuden työn saamisen kannalta parhaimmassa asemat ovat olleet nuoret, toimihenkilöt ja laaja-alaisen ammattitaidon omaavat työntekijät. Voimme perustellusti sanoa, että 50-vuotias paperityöntekijä, 50-vuotias sähköasentaja ja 50-vuotias teknikko ovat samalla lailla kukin oman alansa ammattilaisia. Nykyisessä työmarkkinatilanteessa teknikon ja sähköasentajan tutkinnot ovat työllistymistä ajatellen huomattavasti hyödyllisempiä kuin paperialan tutkinto. Toinen keskeinen työllis-

tymiseen vaikuttava tekijä on ikä. Ikä rajoittaa mahdollisuuksia. Vanhemmat työntekijät ovat olleet haluttomia kouluttautumaan uudestaan, eivätkä työnantajat edelleenkään mielellään palkkaa vanhempaa väkeä. Tulkintamme mukaan vanhemmat työntekijät ovat olleet suorastaan äärimmäisen sitoutuneita työpaikkaansa. Irtisanomisen jälkeen siirtyminen uusille urille on tästä syystä vaikeampaa. Vanhemmat työntekijät ovat myös erittäin sitoutuneita kotipaikkaansa. Kun muuttohalukkuutta ei ole, uuden uran pitäisi löytyä kotiseudulta.



**Kuvio 7.3.** Voikkaan tehtaalta irtisanottujen työllistyminen seutukunnittain (kevät 2007).

Voikkaalaiset ovat työllistyneet pääosin Kymenlaaksoon. Kuvio 7.3. kuvaa työllistymistä keväällä 2007. Se perustuu UPM:n henkilöstöosastolla tehtyyn laskelmaan. Tietojen mukaan noin 90 prosenttia työllistyneistä on löytänyt uutta työtä Kaakkois-Suomen alueelta, pääosin nykyisen Kouvolan alueelta. “Kuntaseitsikko” nimitystä käytettiin kuvaamaan seitsemää Pohjois-

Kymenlaakson kuntaa, joista kuusi muodosti uuden Kouvolan kaupungin vuoden 2009 alusta.<sup>11</sup>

Suuri osa Voikkaan entisistä työntekijöistä on työllistynyt uudelleen. On kuitenkin syytä todeta, että työllistyneistä vain vajaa puolet on vakituisissa työsuhteissa. Esimerkiksi UPM:n muille tehtailleen työllistämistä toimihenkilöistä suurin osa on määräaikaisissa työsuhteissa. Syksyllä 2009 yli neljännes irtisanotuista oli edelleen työttömänä. Suurimmalla osalla uudelleen koulutuksen aloittaneista koulutus oli edelleen kesken. Uuteen työpaikkaan siirtyneiden työurat eivät olleet vielä vakiintuneet. Monet tehtaalaiset ovatkin kokeneet hyvin epäreiluksi Voikkaasta puhumisen menestystarinana, sillä omassa elämässä on tapahtunut kaikkea muuta kuin myönteisiä asioita. Vaikka uudelleen työllistyminen onkin lukujen perusteella sujunut hyvin, lukujen taakse kätkeytyy paljon arkea huonontaneita tekijöitä. Pidentyneet työmatkat ovat tästä hyvä esimerkki. Irtisanomisen aiheuttamaa henkistä pahoinvointia on jokseenkin mahdollonta edes arvioida. Työttömyyden vaikutuksia koskevissa tutkimuksissa on havaittu (esim. Jyrkämä ym. 1981; Hänninen & Polso 1991), että työttömäksi joutuminen voi olla jokseenkin yhtä raju elämänmuutos kuin avioero. Moni on katsonut Voikkaan tehtaan lopettamisen myötä elämäänsä kohdanneen muutoksen suureksi tai melko suureksi. Vähän yli puolet katsoo muutosten olleen luonteeltaan joko enimmäkseen huonoja tai todella huonoja. Toisaalta monissa tapauksissa muutokset saattavat olla myös positiivisia ja irtisanotuksi joutuminen, voi olla se tarvittava kimmoke uudelle uralla lähtemiseen ja pitkäaikaisten haaveiden toteuttamiseen. Negatiiviset tunteet kohdistuvat entiseen työpaikkaan eivätkä elämää kohdanneeseen muutokseen (vrt. Hänninen & Polso 1991).

Huolimatta edellä esitetystä varauksista Voikkaan lopettamista seurannut prosessi on tutkimusaineistojemme valossa monella tavalla menestystarina irtisanomiskertomusten joukossa. Uusiin töihin päässeiden työllistyminen näyttäisi käyneen vaivattomasti. Monet uudelleen työllistyneistä olivatkin onnistuneet pääsemään kiinni uusiin töihin heti tehtaan lopettamisen jälkeen. Monet olivat löytäneet myös uusista töistä mielekkään uuden uran ja ilmoittivat nauttivansa

---

<sup>11</sup> Uuden Kouvolan kaupungin muodostivat Kouvola, Kuusankoski, Anjalankoski, Valkeala, Jaala ja Elimäki. Kuntaseitsikon läntisin kunta liitti jäi vielä itsenäiseksi kunnaksi ja kurkottanee jatkossa enemmän länteen eli Lahden suuntaan.

työnteosta jopa enemmän kuin Voikkaan tehtaalla työskennellessään. Koulutus tarjosi toisen väylän miettiä elämänsä suuntaa uusiin uomiin. Koulutukseen lähteneille tehtaan lopettaminen antoi pontta toteuttaa pitkäaikainen haave ja opiskella uusi ammatti. Koulutukseen lähteneiden odotetaan työllistyvän erittäin hyvin.

Yhtenäinen työkuulttuuri Voikkaalla on tarkoittanut väkevää yhdessä tekemisen ja sopimisen henkeä, joka selvisi monista tiukoista tilanteista. Tehtaan lopettaminen mursi Voikkaan hengen, ja vahva samastuminen työpaikkaan teki töiden loppumisen lopettamisen vaikeaksi. Toisaalta ryhmähengessä on ollut selviytymisen kannalta myönteisiäkin piirteitä. Tehtaalaisten keskuudessa yleistyi nopeasti käsitys, että yli 50 -vuotiaille tuskin olisi töitä jatkossa. Tämä päätelmä ei varmaan ole tuulesta temmattu. Samalla kuitenkin luotiin itseään ruokkiva tulkinta yli 50-vuotiaiden työllistymisen mahdottomuudesta.

Tehtaan lopettaminen jätti vanhemmat työntekijät tilanteeseen, josta on vaikeaa keksiä ulospääsyä voittajana. Paperiteollisuudessa on jo vuosien ajan käytetty tehokkaasti eläkeputkijärjestelyjä (työttömyyseläkettä) pehmeänä keinona vähentää työvoimaa. Voikkaankin tapauksessa eläkeputki on vetänyt hyvin. Se on osaltaan mahdollistanut passivoitumisen työhaussa. Toisaalta ilman sitä työntekijöillä olisi ollut edessään pelkkä työttömyys ilman eläkemahdollisuutta. Jos Voikkaalla ei olisi ollut putkiratkaisua, vanhemmille työntekijöille sopivien ratkaisujen hakemiseen olisi tarvinnut muutosturvassa panostaa enemmän. Tulevaisuuden haaste onkin, miten työnhakuun voitaisiin kannustaa paremmin, tinkimättä samalla vaikeaan asemaan joutuneiden ihmisten toimeentuloturvasta.

Eläkeputkeen siirtyminen on jokseenkin luonnollinen askel niille, joille se suinkin on mahdollista. Tehtaalaisten suhtautumisessa työhön oli havaittavissa monia kiinnostavia piirteitä. Tällaisia olivat muun muassa työntekoon liitetty vahva arvolataus, käsitys siitä, että arvokkaaseen elämään kuuluu työnteko. Päivärahoille jääminen ei suinkaan ollut ainut mahdollinen vaihtoehto. Palkkatyölle annetaan suuri arvo, mutta jos siihen ei ole mahdollisuutta, voi sen jättämää aukkoa yrittää täyttää palkattomalla työllä tai muunlaisella aktiivisuudella. Monet haastateltavat esimerkiksi kertoivat, kuinka he olivat työllistäneet itseään työttömäksi jäämisen jälkeen erilaisilla harrastuksilla ja hoitamalla omaisiaan.

Voidaankin kysyä, olisiko olemassa sellaisia työn ja eläkkeen välisiä joustoja, jotka pehmentäisivät työnteon ja eläkkeen rajaa. Osa-aikaeläke voisi olla yksi mahdollinen ratkaisu. Irtisanottujen saavutettavissa tämä vaihtoehto ei kuitenkaan ole. Monet eivät enää edes halua töihin. Yli 30 vuotta kestänyt säännöllinen vuorotyö on niin kuluttava kokemus, että siirtyminen uuteen palkkatyöhön vähän yli 50-vuotiaana ei enää välttämättä houkuta. Näin uuteen työhön liittyvät riskit ja epävarmuus uudessa työssä jaksamisesta ovat niin suuria, että jos mahdollisuus putkeen on, se käytetään hyväksi.

Kokonaisuudessaan Voikkaan tehtaan jälkihoito on sujunut vanhempien työntekijöiden näkökulmastakin kohtalaisen hyvin. Asiat ovat putkeen jääneiden kohdalla ainakin näennäisesti jokseenkin kunnossa, mutta tehtaan lopettamista ja irtisanomista on vaikea unohtaa, eikä tämä kokemus ole helposti paikattavissa. Jatkossa onkin hyvä pohtia, kuinka radikaaleja vaikutuksia joukkoyhtiöissä on silloinkin, kun ne hoituvat olosuhteisiin nähden parhaalla mahdollisella tavalla.

Kokoamastamme haastatteluaineistosta voidaan nostaa esiin kolme erilaista tapaa kertoa työn menettämisestä ja uuteen ammattiin kiinnittymisestä. Tehtaalta irtisanottujen kertomuksissa nousevat vahvasti esiin työssä kiinni pitäneet ja ammatillista identiteettiä tehdastyössä rakentaneet tekijät. Nämä olivat eri kerrontatavoissa monesti samankaltaisia, mutta saivat eri konteksteissa erilaisia merkityksiä (Kytömäki 2008). Suuntautumistavat olivat: “Rohkeasti uuteen suuntaan”, “Kaipuu tehtaalle” ja “Tasapainoilua epävarmuudessa”.

Kaksi ensimmäistä tarinatyyppiä nostivat esiin työyhteisön merkityksen ammattiin kiinnittäjänä. “Rohkeasti uuteen suuntaan” vanhoista kontakteista työtovereihin ammennetaan voimaa koulutukseen ja jatkuvuutta arkeen. Tiivis työyhteisö näyttäytyy “Kaipuussa tehtaalle” lopullisesti menetettynä. Siirtymistä koulutuksen avulla uuteen ammattiin leimaa työyhteisön ja vanhan osaamisen menettämisen aiheuttama katkos. Koulutus ei myöskään näyttäisi tarjoavan riittävästi aineksia uuden ammatillisen identiteetin ja tulevaisuuden hahmottamiseen. Tehtaan lakkauttamisen ja ammatinvaihtamisen ristiriitaisuus tulee esille “Tasapainoilua epävarmuudessa” kertomuksissa. Lähtö tehtaalta tuli pakotettuna. Vaikka uusi ammatti onkin toivottu, koetaan päätöksenteko vaikeaksi ja tulevaisuus epävarmaksi. Huoli tulevaisuudesta varjostaa kokemusta, jossa siirtyminen uuteen ja haastavaan koulutukseen on muuten myön-



teinen. Kertomuksissa piirtyy kuva työntekijästä, joka toimeentulon lisäksi etsii uudelta ammatilta myös tyytyväisyyttä omaan työhön.

Siirtymäaika lakkauttamispäätöksestä tehtaan sulkemiseen oli melko pitkä ja tulevaisuuden pohtimiseen oli aikaa. Lisäksi muutosturvakurssit tarjosivat monenlaista apua. Ne, jotka hyödynsivät tehokkaasti kursseja ja eri vaihtoehtojen esittelyjä, olivat uuteen suuntaan lähtemisessä paremmassa asemassa kuin loppuun saakka tehtaaseen kiinnittyneet. Mahdollisuus käyttää ammatillisen tulevaisuuden rakentamisessa omia taitoja tai haaveita haastavammasta työstä edesauttoi uudelleensuuntautumista. Aiemman tutkimuksen mukaan aikuiset ammatinvaihtajat tarvitsevat elämäntilanteen kokonaisuuden huomioivaa ohjausta uraliikkuvuuden onnistumiseksi. Voikkaan kokemukset ovat samansuuntaisia. Uudelle uralle siirtymisessä suunnitelman on oltava selkeä ja sen on noustava ihmisten omista toiveista. Tässä on avainasemassa myös taloudellinen tilanne, joka mahdollistaa suunnitelman toteuttamisen ilman väliaikaistyön tekemisen pakkoa.

Syksyllä 2009 noin neljännes irtisanotuista oli edelleen työttömänä. Suurimmalla osalla uudelleen koulutuksen aloittaneista koulutus oli edelleen kesken. Uuteen työpaikkaan siirtyneiden työurat eivät olleet vielä vakiintuneet. Monet tehtaalaiset ovatkin kokeneet hyvin epäreiluksi Voikkaasta puhumisen menestystarinana, vaikka omassa elämässä on tapahtunut kaikkea muuta kuin myönteisiä asioita. Uudelleen työllistyminen on lukujen perusteella sujunut varsin hyvin, mutta lukujen taakse kätkeytyy paljon arkea huonontaneita tekijöitä. Pidentyneet työmatkat ovat tästä hyvä esimerkki. Ja vaikka kohtalona ei olisi-kaan kokonaan työtä vaille jääminen, edessä voi olla ”pysyvä tilapäisyys” kuten Koistinen ja Suikkanen (1990) ovat asian ilmaisseet.

Irtisanomisen aiheuttamaa henkistä pahoinvointia on jokseenkin mahdotonta edes arvioida. On todettu, että työttömäksi joutuminen voi olla yhtä raju elämänmuutos kuin avioero. Kyselyaineistomme mukaan moni Voikkaalla koki tehtaan lopettamisen myötä elämäänsä kohdanneen muutoksen suureksi ja yli puolet katsoi muutoksen olleen luonteeltaan enimmäkseen huonoa. Avoin kysymys on kuitenkin se, kuinka pysyväksi tämä negatiivinen kokemus jää. Hänninen ja Polso (1991) tutkivat tehdastöiden loppumista elämäkokemuksena 1980-luvun lopussa. Kolmen vuoden kuluttua lomautuksen alkamisesta arviot siitä, miten tapahtuma oli vaikuttanut lomautettujen elämään, olivat lähes yk-

sinomaan positiivisia. Toisin kuin heti lomautuksen jälkeen, negatiivisena ei nähty lomautusta vaan työsuhde tehtaaseen.

### **Lopuksi**

Voikkaan paperitehtaan lakkauttaminen on yksittäinen tapahtuma talouden rakennemuutoksessa. Se on ollut yksi ratkaisu monien vastaavien ketjussa. Samalla se on kuitenkin ollut ainutkertainen, sillä koskaan aikaisemmin ei Suomessa ole suljettu paperitehdasta vastaavalla tavalla. Toki Suomessa on ennenkin tehtaita suljettu, mutta yleensä ne ovat liittyneet siihen, että tuotantolaitos tai yritys on ollut kannattamaton. Nyt voimme myös sanoa, että paperiteollisuuden rakennemuutos käynnistyi Voikkaan lakkauttamisesta ja tapaus on siinäkin mielessä tutkimisen arvoinen. Miten prosessi etenee, jää nähtäväksemme.

Työelämän muutoksista käydään vilkasta keskustelua (esim. Julkunen 2008, Mamia ja Melin 2006). Viime aikojen muutosten moottorina ovat toimineet talouden imperatiivit. Työntekijöiltä on edellytetty joustavuutta ja työntekijät ovat myös joustaneet. Väestön ikärakenteen muutos muuttaa työvoiman tarjontaa Suomessa olennaisella tavalla. Huolena tuleekin olemaan osaavan työvoiman saatavuus. Tähän muutokseen olisi syytä valmistautua. Työelämän laadun kysymykset nousevat esiin entistä haastavampina. Työn äänet monimuotoistuvat, mikä silloin on joukkoirtisanomisten paikka?

Voikkaan lopettamista seurannut prosessi on tutkimusaineistojemme valossa monella tavalla menestystarina irtisanomiskertomusten joukossa. Osaltaan tähän ovat vaikuttaneet muutosturva ja UPM:n sopeuttamistoimet. Osa irtisanotuista löysi nopeasti uusia töitä heti tehtaan lopettamisen jälkeen. Monet olivat löytäneet mielekkään uuden uran ja kertoivat nauttivansa työnteosta jopa enemmän kuin Voikkaan tehtaalla työskennellessään. Myös koulutus on tarjonnut monelle voikkaalaisella väylän miettiä elämänsä suuntaa uusiin. Voikkaan työntekijöiden suhteellisen hyvään työllistymiseen on vaikuttanut suotuisa taloudellinen tilanne. On kuitenkin todennäköistä, että mahdollisesti lähiaikoina tapahtuvien joukkoirtisanomisten kohteeksi joutuneet eivät työllisty yhtä hyvin.

Voikkaan tehtaan työläiset kokivat tehtaan lakkauttamisen monin tavoin. Heti lakkauttamispäätöksen tultua julkiseksi moni ei uskonut sen edes olevan totta.

Ajateltiin, että toimivaa paperitehdasta ei yksinkertaisesti voida lakkauttaa. Omassa artikkelissaan Tiina Kytömäki on hahmotellut kolme erilaista, haastateluaineistosta noussutta tapaa kertoa työn menettämisestä ja uuteen ammattiin kiinnittymisestä. Kaikki haastateltavat olivat työskennelleet Voikkaan paperitehtaalla pitkään, vähintään kymmenen vuotta. Kertomuksissa nousevat vahvasti esiin työssä kiinni pitäneet ja ammatillista identiteettiä tehdastyössä rakentaneet tekijät. Nämä olivat eri kerrontatavoissa monesti samankaltaisia, mutta saivat eri konteksteissa erilaisia merkityksiä.

Uusi muutosturvainsäädäntö työpaikkojen lopettamisen ja irtisanomisten yhteydessä tarjoaa irtisanotuille ohjausta ja taloudellista tukea. Näiden mahdollisuuksien hyödyntäminen riippuu kuitenkin ihmisistä itsestään. Irtisanomiskokemuksesta selviämisen niin, että tulevaisuutta voi realistisesti suunnitella on tässä avainasemassa. Työtovereilta saatava tuki ei ole kaikkien saatavilla, eikä riitä kaikkien ongelmien ratkaisemiseen. Työpaikan menettämisen käsittely osana muutosturvaa tai sen lisäksi edesauttaa uuteen tulevaisuuteen suuntautumista. Samalla se vähentää tulevaisuutta koskevaa epävarmuutta.

Meillä Suomessa palkkatyö hallitsee ymmärrystämme työstä. Työ nähdään nimenomaan palkkatyönä. Tämä on sikäli pulmallista, että samalla olemme vaarassa ummistaa silmämme työn monilta muodoilta. Työtä on myös kotityö, omaisten hoivaaminen, työ yhteisen elinympäristön kohentamiseksi tai kehittyvien maiden auttaminen. Työn monet erilaiset muodot on syytä pitää mielessä, sillä palkkatyön normit vaikuttavat laajasti koko yhteiskuntaan ja ohjaavat ajatteluamme. Palkkatyön merkit näkyvät kaikkialla ja palkkatyön kieli ohjaa muutakin kielenkäyttöä, esimerkiksi yliopistoissa tehostetaan “maisterituotantoa” ja sairaaloissa kannetaan huolta “läpivirtauksesta”.

Joukkoirtisanomiset ravistelevat aina koko yhteisöä. Voikkaan, Kemijärven tai Summan tapausten jälkeen on syytä pohtia ihmisten suhdetta palkkatyöhön. Kaikissa näissä yhteisöissä on paljon sellaista työtä, joka on verrattoman tärkeää ja hyödyllistä kaikille. On kuitenkin kohtuutonta vaatia, että melkein koko elämänsä paperia tehneet ammattilaiset pystyvät käden kädenkäänteessä suuntautumaan kokonaan uudenlaiseen kulttuuriin. Ajatus lähihoitajaksi opiskelemisesta tai avustustyö kolmannella sektorilla eivät ole kaikille mitenkään luontevia ratkaisuja. Tästä huolimatta meidän tulee kyetä laajentamaan työtä koskevia käsityksiämme. Työn mieltäminen pelkkänä palkkatyönä ja ihmisten

määrittäminen yksinomaan palkkatyön kautta kaventaa näköalojamme koh-  
tuuttomasti.

Arjen ja työelämän suhteet ovat tärkeitä. Työ rakenteistaa arkeamme. Arki jä-  
sentyy työn ja ei-työn mukaan. Työ määrittää arkemme ehtoja. Esimerkiksi  
työstä saatava palkka luo puitteet kulutusmahdollisuuksille. Työttömänä ole-  
minen taas rajaa kulutuksen minimiin. Ammatti osoittaa paikkamme yhteis-  
kunnallisissa hierarkioissa. Ei ole lainkaan sama asia oletko iso pomo tai taval-  
linen duunari. Meitä mitataan ja luokitetaan edelleen sen mukaan mitä työk-  
semme teemme.

Suomalaisen työn arki koetaan yleensä kovana työntekona. Siksi ihmisten ar-  
vostuksissa perheen ja vapaa-ajan merkitys onkin ollut kasvussa, kun taas työtä  
ei tunnuta arvostettavan yhtä paljon kuin aikaisemmin. Tutkimukset kertovat,  
että mikäli mahdollista, ihmiset käyttäisivät enemmän aikaa vapaa-ajan harras-  
tuksiin ja ystäviin. Nykyistä enemmän työhön aikaansa käyttäisi vähemmän  
kuin joka viides suomalainen ja nykyistä vähemmän aikaa siihen käyttäisi puo-  
let meistä. Tästä huolimatta työ on arvossaan. Kolmannes suomalaisista nautti-  
si ansiotyöstä, vaikka ei tarvitsisikaan siitä saatua rahaa, akateemisesti koulute-  
tuista joka toinen. Kolmannes on sitä mieltä, että työ on vai keino ansaita ra-  
haa, ei sen enempää, eri mieltä on yli puolet. Työttömät suhtautuvat muita vä-  
lineellisemmin työhön. Työ on edelleen tärkeä elämänalue. Työ antaa meille  
toimeentulon, se tarjoaa (useimmiten) mahdollisuuksia mielekkääseen tekemi-  
nen ja työssä meillä on työtoverit. Työ kaipaa tulevaisuudessakin erityistä  
huomiota. Siksi Voikkaan tehtaan lakkauttamisen kaltaiset tapahtumat kaipa-  
vat erityisiä toimia ja seurantaa.



# LÄHDELUETTELO

## **Kirjallisuus**

**Ahlberg**, Arto (2008). *Kuolema Voikkaalla. Erään tehdasyhdyskunnan, ja pitkän perinteen loppu*. Omakustanne. Kouvola: Arto Ahlberg.

**Aho**, Simo (2004). *Kroonisen työttömyyden laajuus, rakenne ja syntytausta*. Työpoliittinen tutkimus, 261. Helsinki: Työministeriö.

**Ahonen**, Riitta & **Pojjula**, Soili (2007). *Irtisanotut. Menetykset, muutos ja selviytyminen*. Jyväskylä: Gummerus.

**Alamäki**, Päivi (1997). "Vaiavaishoidosta sosiaali- ja terveydenhuoltoon" teoksessa Niinikoski, Eero & Talvisto, Jari (toim.) *Kuusankosken kirja*. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja nro 34. Jyväskylä: Gummerrus.

**Alasoini**, Tuomo (2006). *Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005*. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes, raportteja No. 45. Helsinki: Työministeriö.

**Alasuutari**, Pertti (1999). *Laadullinen tutkimus*. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

**Annala**, Mervi (1997). "Väestöhistoria ja sen sosiaaliset ulottuvuudet" teoksessa Niinikoski, Eero & Talvisto, Jari (toim.) *Kuusankosken kirja*. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja nro 34. Jyväskylä: Gummerrus.

**Antila**, Juha (2006). *Työnteon mielekkyydestä ja mielettömyydestä*. Työpoliittinen tutkimus, 305. Helsinki: Työministeriö.

**de Cuyper**, Nele & **de Witte**, Hans (2006). "The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioral reports: A psychological contract perspective". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2006 Vol 79, 395-409.

**Denzin**, Norman K. (1970). *The research act in sociology: a theoretical introduction to sociological methods*. London: Butterworths.

**Ebberwein**, Christopher A. & **Krieshok**, Thomas S. & Ulven, Jon C. & Prosser, Ellie C. (2004). Voices in Transition: Lessons on Career Adaptability. *The Career Development Quarterly* 52: 4, 292-308.

**Flick**, Uwe (1998). *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage.

- Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Väänänen-Tomppo, Irma** (2004). "Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla". Teoksessa Tuominen, Eila (toim.) *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet*. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Fothergill, Stephen & Guy, Nigel** (1990). *Retreat from the regions: Corporate change and the closure of factories*. London: Kingsley.
- Gergen, Kenneth** (1994). *Realities and Relationships. Soundings in Social Construction*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hasu, Reijo** (2004). *Tarinoita tehtaan varjosta: keväästä syksyyn*. Omakustanne. Kuusankoski: Reijo Hasu.
- Holm, Vesa** (1997). "Kunnallishallinto". Teoksessa Niinikoski, Eero & Talvisto, Jari (toim.) *Kuusankosken kirja*. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja nro 34. Jyväskylä: Gummerrus.
- Häikiö, Liisa & Ojala, Satu & Sipilä, Katri** (2007). Perloksen yhteistoimintaneuvottelut yhteiskuntavastuun neuvottelukenttänä: Voiko vastuuta ostaa? *Työelämän tutkimus* 2/2007, 95-105
- Hänninen, Vilma & Polso, Lea** (1991). *Työpaikan menetys elämänmuutoksena*. Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen julkaisuja sarja A 21/1991. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Hänninen, Vilma** (2000). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Jahoda, Marie, & Lazarsfeld, Paul F. & Zeisel, Hans** (2002 / 1971). *Marienthal. The Sociography of an Unemployed Community*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Jahoda, Marie** (1982). *Employment and unemployment. A Social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jokiniemi-Talvisto, Maritta** (1997) "Sivistys-, kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi". Teoksessa Niinikoski, Eero & Talvisto, Jari (toim.) *Kuusankosken kirja*. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja nro 34. Jyväskylä: Gummerrus.
- Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Kurvinen, Arja** (1991). *Naisen paikka. Rakennemuutos, paikalliset työmarkkinat ja naiset*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Julkunen, Raija** (2008). *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Jyrkämä, Jyrki** (toim.) (1981). *Työttömänä Suomessa*. Helsinki: Tutkijaliitto.

**Kaitalehto**, Osmo (1997a). “Kaavoitus ja rakentaminen” teoksessa Niinikoski, Eero & Talvisto, Jari (toim.) *Kuusankosken kirja*. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja nro 34. Jyväskylä: Gummerrus.

**Kaitalehto**, Osmo (1997b). “Työväen elinoloista ja asumisesta ennen toista maailmansotaa” teoksessa Niinikoski, Eero & Talvisto, Jari (toim.) *Kuusankosken kirja*. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja nro 34. Jyväskylä: Gummerrus.

**Koistinen**, Pertti (1999). *Työpolitiikan perusteet*. Helsinki: WSOY.

**Koistinen**, Pertti & **Salin**, Ossi & **Tikka**, Timo (1987). *Puh pah pelistä pois: tutkimus tehtaasta irtisanottujen työsaannista, ammatillisista mahdollisuuksista ja selviytymisestä*. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja, 82. Joensuu: Joensuun yliopisto.

**Koistinen**, Pertti & **Suikkanen**, Asko (toim.) (1990). *Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta*. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990. Joensuu: Joensuun yliopisto.

**Kortteinen** Matti & **Tuomikoski** Hannu (1998). *Työtön. Tutkimus pitkäaikaisestiöttömien selviytymisestä*. Hanki ja jää –sarja. Helsinki: Tammi.

**Koskinen**, Tarmo (1987). *Tehdas yhteisö. Tutkimus tehtaan ja kylän kutoutumisesta tehdasyhteisöksi, kudelman säilymisestä ja purkautumisesta*. Vaasan korkeakoulun julkaisuja, Tutkimuksia No 123 sosiologia 8. Vaasa: Vaasan yliopisto.

**Kurvinen**, Arja (1999). *Tilinteon aika. Tutkimus pankista työnsä menettävien naisten identiteetin uudelleen arvioinneista*. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 41. Joensuu: Joensuun yliopisto.

**Kytömäki**, Tiina. (2008). *Valintoja ja uusia alkuja. Paperitehtaalta irtisanottujen työntekijöiden kerrontaa ammatin vaihtamisesta*. Pro gradu-tutkielma (sosiologia). Tampere: Tampereen yliopisto.

**Laakso**, Petri (1980). *Tehtaan varjossa. Tutkimus työväestön sosiaalisesta asemasta paperiteollisuudessa ja teollisuuspaikkakunnalla*. Pro gradu –työ (sosiologia). Tampere: Tampereen yliopisto.

**Lanndér**, Rolf (1997). “Liikenne ja tiedonkulku”. Teoksessa Niinikoski, Eero & Talvisto, Jari (toim.) *Kuusankosken kirja*. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja nro 34. Jyväskylä: Gummerrus.

**Mamia**, Tero & **Melin**, Harri (2006). *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia*. Työpoliittinen tutkimus, 314. Helsinki: Työministeriö.



**Melolinna, Niilo** (1994) "Restructuring and Changes in Labour Demand and Employment. The Case of Kuusankoski, Paper-Industry Town". Teoksessa John Doling, Briitta Koskiahio & Seija Virkkala (toim.) *Restructuring in old industrial towns in Finland*. Research reports / University of Tampere, Department of Social Policy and Social Work. Serie A; nr 6. Tampere: University of Tampere.

**Nieminen, Jouko** (2008). *Alueelliset talousnäkymät keväällä 2008. TE-keskusten näkemykset seutukuntien lähitulevaisuudesta*. Työ- ja elinkeinoministeriön ja Työvoima- ja elinkeinokeskuksen julkaisu.

**Pasanen, Heikki** (2007). *Ohjaava koulutus merkitysten kenttänä - identiteetin muutos ja moniulotteisuus ammatillisessa rehabilitaatiossa*. Kasvatustieteellisiä julkaisuja 121. Joensuu: Joensuun yliopisto.

**Penn, Roger & Lilja, Kari & Scattergood, Hilda** (1992). Flexibility and employment patterns in the contemporary paper industries. *Industrial Relations Journal*, 23/3, 214-223.

**Pojjula, Soili** (2003). *Miten selviytyä työpaikan menetyksestä*. Helsinki: Kirjapaja.

**Polin, Julius** (1932). *Kymmene aktiebolags kulturella och sociala verksamhet*. Kuusankoski: Kymmene aktiebolag.

**Pugh, Douglas S. & Skarlicki, Daniel P. & Passell, Brian S.** (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76: 2, 201-212.

**Putila, Sanna** (2009). Pois tehtaan suojista. *Voikkaan paperitehtaan lopettaminen vanhempien työntekijöiden käsityksissä*. Pro Gradu -työ (sosiologia). Turku: Turun yliopisto.

**Rantala, Juha & Romppainen, Antti** (2004). *Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen*. Eläketurvakeskuksen raportteja 35. Helsinki: Eläketurvakeskus.

**Romo, Silja & Siitonen, Susanna** (2006). *Muutosturva - tie työllistymiseen*. Helsinki: Edita.

**Rytkönen, Helena & Hyttinen, Marita & Suolanen, Sanna & Hänninen Kari & Juntunen, Juhani** (2007). *Työelämän tervaskannot. Mikä saa jaksamaan fyysisesti raskaassa työssä?* Eteran tutkimuksia 6/2007, raportti työsuojelurahastolle.

**Schalk, René & Roe, Roert E.** (2007). Towards a dynamic model of the psychological contract. *Journal for the theory of social behaviour* 37: 2, 167-182.

**Sepponen, Kaija** (1996). *Koulutus - portti työmarkkinoille? Tutkimus työttömän arjesta ja ammatinvaihtoon ohjaavasta kurssista*. Työpoliittisia tutkimuksia 162. Helsinki: Työministeriö.

**Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Karjalainen, Anne** (1999). ”Koulutus ja muuttuneet työmarkkinat”. Teoksessa Linnakangas, Ritva (toim.) *Koulutus ja elämäntulkku*. Näkökulmia koulutuksen vaikuttavuuteen. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

**Suomi, Asta** (2002). *Ammattia etsimässä. Aikuisopiskelijat kertovat sosiaaliohjaajakoulutuksesta ja narratiivisen pätevyyden kehittämisestä*. Jyväskylän studies in education, psychology and social research 194. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

**Takala, Mervi** (1999). *Työnteon ja eläkkeellä olon yhdistäminen*. Vaihtoehtona osa-aikaeläke. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1999:1. Helsinki: Eläketurvakeskus.

**Takala, Mervi** (2004). ”Onko osa-aikatyöstä ratkaisuksi työssä jaksamiselle”? Teoksessa Tuominen, Eila (toim.) *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet*. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki: Eläketurvakeskus.

**Talja, Virpi** (1997). ”Teollisuus ja elinkeinot”. Teoksessa Niinikoski, Eero & Talvisto, Jari (toim.) *Kuusankosken kirja*. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja nro 34. Jyväskylä: Gummerrus.

**Talka, Anu** (1997) ”Uskonnollinen elämä”. Teoksessa Niinikoski, Eero & Talvisto, Jari (toim.) *Kuusankosken kirja*. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja nro 34. Jyväskylä: Gummerrus.

**Talvisto, Jari** (1997) ”Politiikan murroskaudet ja kriisit”. Teoksessa Niinikoski, Eero & Talvisto, Jari (toim.) *Kuusankosken kirja*. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja nro 34. Jyväskylä: Gummerrus.

**Tuuri, Antti** (1999). *UPM-Kymmene. Metsän jättiläisen synty*. Helsinki: Ota-va.

*Työvoima 2025: Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä*. (2007) Työvoima 2025-ryhmä. Työministeriön työpoliittinen tutkimus 325. Helsinki: Työministeriö.

**Valtonen, Timo** (2007). *Tapaus Voikkaa. Muutosturvan toimivuus työvoimatoimiston palvelupisteen näkökulmasta*. Opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.

**Ylöstalo, Pekka** (2006). *Työolobarometri lokakuu 2005*. Työministeriön työpoliittinen tutkimussarja no. 311. Helsinki: Työministeriö.

**Ylöstalo, Pekka** (2007). *Keskustelua suomalaisen työelämän luonteesta ja sen muuttumisesta*. Eläketurvakeskuksen keskustelunaloitteita 2007: 4. Helsinki: Eläketurvakeskus.

### **Internet-lähteet**

Kuusankosken kaupungin internetsivut. <<http://www.kuusankoski.fi/>> [26.03.2008].

Kymenlaakson liiton internetsivut. <<http://www.kymenlaakso.fi/internet.htm?yritystoiminta>> [27.03.2008].

Tilastokeskus: Teollisuuden alue- ja toimialatilasto. StatFin-tilastotietokanta. <[http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/teo/atoi/atoi\\_fi.asp](http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/teo/atoi/atoi_fi.asp)> [5.12.2009].

Tilastokeskuksen toimialatilasto: työlliset toimialoittain. StatFin-tilastotietokanta. <[http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/databasetree\\_fi.asp](http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/databasetree_fi.asp)> [27.03.2008].

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto: työlliset toimialoittain. StatFin-tilastotietokanta. <[http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/vrm/tyokay/tyokay\\_fi.asp](http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/vrm/tyokay/tyokay_fi.asp)> [4.12.2009].

Tilastokeskuksen työvoimatilasto: työllisyys, työttömyys ja työvoima maakunnittain. StatFin-tilastotietokanta. <[http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/tym/tyti/tyti\\_fi.asp](http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/tym/tyti/tyti_fi.asp)> [27.03.2008].

UPM-Kymmene Oyj:n WWW-sivusto. <<http://w3.upm-kymmene.com/>> [6.12.2009].

Väestörekisterikeskuksen verkkopalvelu. <<http://www.vrk.fi/>> [3.12.2009].

### **Asiakirjat ja julkaisemattomat tekstit**

**Ahonen, Pasi & Erkama, Niina & Tienari, Janne & Vaara, Eero** (2007). "On the Discursive Construction of Industrial Shutdowns: A Discursive Perspective on the Voikkaa Case". *5th International Critical Management Studies (CMS) Conference*, Manchester Business School, UK, July 11-13.

**Ahtiainen, Lasse** (2008). *Metsäteollisuus*. Moniste. Digitaalisenä <<http://www.mapstat.net/>> [5.12.2009]. Espoo: Tutkimuspalvelu Lasse Ahtiainen.

**Hyvärinen, Matti** (2006). *Kerronnallinen tutkimus*. <[http://www.hyvarinen.info/material/Hyvarinen-Kerronnallinen\\_tutkimus.pdf](http://www.hyvarinen.info/material/Hyvarinen-Kerronnallinen_tutkimus.pdf)> [14.2.2008]

Kaakkois-Suomen TE-keskuksen päätös 49/632/2006. *Työvoimakoulutus muutosturvan piiriin kuuluville vuosina 2006 ja 2007*. Kouvola: Kaakkois-Suomen TE-keskus.

**Rantakare, Heli** (2006). *Kokemuksia Turusta: Leaf-case muutosturva huomioiden*. PD-kehittämishanke.

Suomen laki, työttömyysturvalaki (1290/2002) luku 5 § 3 / Luku 6 § 9. Finlex-tietokanta <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021290>> [09.01.2008].

*Työllisyystyöryhmän loppuraportti* (2003). Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2003.

Työministeriö (2005). *Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpano-ohje O/14/2005 TM*. Hki: Työministeriö.

Työministeriö: EU:n työllistymissuuntaviivojen mukainen Suomen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelma 2004. Työhallinnon julkaisuja 341. Työministeriö 2004.

UPM (2006a) "UPM aloittaa laajan ohjelman kannattavuutensa palauttamiseksi" Lehdistö tiedote 8.3.2006. Helsinki.

UPM (2006b) "UPM:n henkilöstön määrä Suomessa vähenee 2557 henkilöllä kolmen vuoden aikana" Lehdistö tiedote 12.5.2006. Helsinki.

### **Sanoma- ja aikakauslehtiartikkelit**

**Purmonen, Martti** (2006). Rakennemuutosohjelma etenee. Pääkirjoitus. *Kymi ja Voikkaa henkilöstölehti* 4/2006, 3.

**Kallionpää, K.** 2006. Pesonen tappoi kaupungin. *Helsingin Sanomat*, 9.3.2006.

**Kylläinen, Eila** (2006). ABB Oy rakentaa parempaa maailmaa yhdessä asiakaskunnan kanssa. *Kymi ja Voikkaa henkilöstölehti* 3/2006. Kuusankoski: UPM, Kymi ja Voikkaa., 11.

**Rönkkö, J.** 2006. Kuolinisku Voikkaalle. *Kouvolan Sanomat*, 9.3.2006, 12.

### **Muut lähteet**

**Ahonen, Pasi** (2006). Globalisaation väistämättömyys ja sen hinta: Voikkaa ja metsäteollisuuden rakennemuutoslehtien palstoilla. Luento 24.11.2006, *Regional Revival -seminaari*, Kuusankoski.

Havukainen Eija, Katainen Taru, Lindberg Susanna, Matikka Marjukka ja Seppänen Mikko 2006-2007. Henkilökohtaiset kokemukset ja haastattelut. Kouvolan seudun työvoimatoimisto.

Kaakkois-Suomen TE-keskus. Joulukuun työllisyyskatsaus 23.1.2007. Kouvo-  
la:

Kaipinen, Jouko 2006-2007. Henkilökohtaiset haastattelut. UPM Voikkaa, työ-  
suhdepäällikkö.



## **LIITE 1: MENETelmäSELOSTE KYSELYTUTKIMUKSESTA**

Kesällä 2007 saatiin tutkimuslupa ja Kuusankosken työvoimatoimiston rekisteristä kaikkien Voikkaan tehtaalta irtisanottujen ja työttömäksi työnhakijoiksi ilmoittautuneiden tiedot. Näitä henkilöitä oli yhteensä 585. Kyselylomake saatiin valmiiksi ja painettua 20.9 ja kysely postitettiin 25.9.2007. Postituksen yhteydessä selvisi, että kolme henkilöä jonka osoitteet olimme saaneet, eivät olleet työssä Voikkaan tehtaalla. 1.10-15.10 saimme takaisin 219 täytettyä kyselylomaketta. Sen jälkeen postitimme muistutuskierroksen jolta saimme vielä 111 vastausta. Lomakkeista kaksikymmentä oli käyttökelvottomia, koska niitä ei ollut täytetty asianmukaisesti. Suurimmassa osassa näistä hylätyistä lomakkeista ei ollut täytetty kuin taustatieto-osio. Lopulliseksi aineistoksi muodostui näin N=310. Vastausprosentti oli siis 53.

Lopullinen aineisto vastaa suhteellisen hyvin perusjoukkoa (otosta) niin ammattiaseman, sukupuolen kuin työmarkkina-aseman mukaan. Ainoastaan ikä oli aineistossa hieman korkeampi kuin koko perusjoukossa. Kyselyssä selvitettiin työhistoriaa Voikkaalla, nykyistä tilannetta työmarkkinoilla sekä henkistä ja ruumiillista hyvinvointia. Terveysosio oli kohtuullisen kattava, koska Kuusankosken terveysasema oli mukana kyselyssä ja toivoi terveydentilasta tietoja.

Vastausprosentti on kohtalaisen hyvä, postikyselyissä ei useinkaan tällä hetkellä päästä parempiin tuloksiin. Silti on huomattava, että lähes puolet eivät vastanneet. Vastausprosenttia on saattanut laskea Kuusankoskella vallinnut yleinen kyllästys Voikkaan lopettamisen saamaan huomioon. Ihmiset halusivat jatkaa elämäänsä, eivätkä enää murehtia mennyttä tehdasta. Vastaushalukkuus kyselytutkimuksiin lisääntyy yleensä koulutustason noustessa, suurin osa tehtaalla työskennelleistä ei ollut korkeasti koulutettuja. Lisäksi vastaushalukkuuteen on saattanut vaikuttaa tehtaan lopettamisesta seuranneet vaikeudet omissa elämässä.

Yllä mainituista vaikeuksista huolimatta näinkin korkeaan vastausprosenttiin päästiin luultavasti siksi, että aihe koettiin itselle läheiseksi ja tärkeäksi. Kyselymme loppuun oli jätetty vapaa tila kommenteille, ja niitä tuli todella paljon. Kommentteista sai aika hyvän käsityksen vastaushalukkuuteen johtaneista syis-

tä. Vastausmotivaation takana on karkeasti ottaen kolme tekijää. Ensimmäinen näistä on kokemus siitä, että Voikkaa on tärkeä tutkimuskohde. Avoimissa vastauksissa kiitettiin, että tutkimusta tehdään. Kyselyyn vastanneiden korkea keski-ikä lienee merkki siitä, että Voikkaan asiat kiinnostavat edelleen etenkin vanhempia työntekijöitä. Toinen selvä ryhmä halusi tuoda esille, että kaikkien elämässä ei ole mennyt huonosti lopetuksesta huolimatta. Avovastauksissa haluttiin korostaa, kuinka paljon paremmalta elämä maistuu tehtaan lopettamisen jälkeen. Kommenteista kuultaa tyytyväisyys jälkihoitoon ja omaan tilanteeseen. Kolmas selkeä ryhmä oli tehtaan lopettamisen jälkeen huonosti pärjänneet. Selkeä motiivi näillä ihmisillä osallistua tutkimukseen oli katkeruus ja viha tapahtumien johdosta. Tässä joukossa haluttiin tuoda julki lopettamisen jälkeen kohdatut vaikeudet. Nämä hyvin erilaiset motivaatiot vastaamisen takana luultavasti takaavat sen, ettei mikään ryhmä ole jäänyt kokonaan edustamatta aineistossamme.

Osassa vastauksia ilmeni epäluuloisuutta; avoimissakin vastauksissa on joitain kommentteja, joissa kyselyn todetaan utelevan liikaa. Myös itse vastauksissa näkyy, että osa kysymyksistä koettiin liian henkilökohtaiseksi. Monissa esimerkiksi terveydentilaan liittyvissä kysymyksissä osittaiskato nouseekin melkoiseksi. Tämä tuskin on ihme, koska tutkimukseen osallistuvat ihmiset tiesivät olevansa rajatun perusjoukon jäseniä, ja huoli tunnistamisesta saattoi vaijata monia. Terveysosion voikin sanoa olevan melko lailla epäonnistunut. Työelämään ja asenteisiin liittyvistä kysymyksistä sen sijaan saimme hyvin tietoa.





ISSN 1796-0797

