

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä

Irtisanotuksi tulemiselle annetut merkitykset kirjoituskilpailun
teksteissä

TANJA KORHONEN
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Sosiaalityön pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2015

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

KORHONEN, TANJA: Tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Irtisanotuksi tulemiselle annetut merkitykset kirjoituskilpailun teksteissä.

Pro gradu -tutkielma, 58 s., 3 liites.

Sosiaalityö

Ohjaaja: Arja Jokinen

Toukokuu 2015

Pro gradu -tutkielmani aiheena on työn menettäminen irtisanomisen seurauksena. Tutkin työ ja työttömyys -aiheisen kirjoituskilpailun tekstien avulla, millaisia merkityksiä irtisanotuksi tulemiselle annetaan. Tutkielman empiirinen aineisto koostuu 13 kilpailutekstistä, joissa kirjoittajat kuvaavat omaa irtisanomistaan.

Tutkielman tavoitteena on selvittää, millä tavalla kirjoittajat puhuvat irtisanomisesta, ja tuoda esille niitä kulttuurisia tapoja, joilla irtisanomisen kokemusta jäsenetään. Tutkielman teoreettisena kehyksenä on työn arvo suomalaisessa ja länsimaisessa kulttuurissa. Työllä on erittäin merkittävä rooli kulttuurissamme ja sen katsotaan yleisesti edistävän niin yksilön kuin yhteiskunnankin hyvinvointia. Kirjoituskilpailun tekstit heijastavat voimakkaasti tätä käsitystä työstä arvokkaana ja kunnioitettavana asiana. Kokonaisuuden ymmärrettävyyden vuoksi tutkielman teoriaosassa käsittelen melko laajasti myös työmarkkinoiden mekanismeja.

Tutkielman teoreettis-metodologisena viitekehyksenä toimii sosiaalinen konstruktionismi. Käsitän tiedon ja sosiaalisen todellisuuden konstruktionistisen käsityksen mukaisesti puheessa ja ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa rakentuvina. Painopiste on siten sosiaalipsykologisessa sosiaalisessa konstruktionismissa. Kirjoittajat tuottavat teksteissään irtisanomisen merkityksiä tietyssä kontekstissa. Tuotetut merkitykset ovat siis aina sidoksissa laajempiin kulttuurisiin merkityksiin sekä ajalliseen tilanteeseen. Tässä tutkielmassa keskeisin konteksti on talouden taantuman koettelema 2010-luvun Suomi, jossa työllisyyttä arvostetaan hyvin korkealle.

Aineiston tarkempana analyysimenetelmänä on diskurssianalyysi, joka soveltuu hyvin merkitysten tutkimiseen. Aineistoa analysoimalla onnistuin erottamaan neljä erilaista irtisanomiseen liitettävää diskurssia. Nimesin diskurssit toivottomuus-, toiveikkuus-, välivaihe- ja vääryysdiskurssiksi. Irtisanotuksi tulemista kuvataan useimmiten kokonaisvaltaisena ja negatiivisena kokemuksena, ja yleisin tapa jäsentää sitä on toivottomuus- ja vääryys-diskurssien kautta. Toiveikkuus-diskurssia puolestaan esiintyy silloin, kun ihminen näkee työn menettämisen tuoneen jotakin positiivista muutosta elämään. Välivaihe-diskurssista on kyse silloin, kun henkilö merkityksellistää irtisanotuksi tulemisen jonkinlaiseksi neutraaliksi tauoksi tai väliaikaiseksi elämänjaksoksi.

Avainsanat: irtisanominen, työ, työmarkkinat, työn arvo, sosiaalinen konstruktionismi, diskurssi

ABSTRACT

University of Tampere
School of Social Sciences and Humanities

KORHONEN, TANJA: For financial and production-related reasons. The given meanings for being made redundant in submissions made to a writing competition.

Master's Thesis, 58 pages, 3 appendix pages

Social Work

Supervisor: Arja Jokinen

May 2015

The subject of my master's thesis is losing employment due to redundancy. I analyse submissions to a writing competition themed "employment and unemployment" to discover the meanings the authors gave to being made redundant. The empirical subject matter of the thesis comprises of 13 submissions to the competition, where the authors describe their own redundancy.

The aim of the thesis is to research the way the authors write about their redundancy and to bring forward the cultural ways in which redundancy experiences are construed. The theoretical framework of thesis is the value given to employment in Finnish and Western cultures. Employment has an extremely significant role in our culture and it is seen in general to promote the wellbeing of the individual and society. The submissions in the writing competition strongly reflected the concept of work as a valuable and respectable thing. To understand the entirety of the subject matter I examine the employment market mechanisms in the theory portion of the thesis quite extensively.

Social constructionism is the theoretical methodological framework of the thesis. I perceive knowledge and social reality according to the constructionistic concept as constructed in the communication and interaction between people. The focus point therefore is in social psychological social constructionism. The authors produce in their submissions the meanings of being made redundant in certain contexts. The given meanings are therefore always connected to the broader cultural significances and circumstances at the time. In this thesis the most central context is the economic downturn Finland has experienced in the 2010's, where being employed is valued very highly.

The more exact analytical method of the material is discourse analysis which is well suited to research meanings. By analysing the material I succeeded in identifying four different discourses related to redundancy. I named the discourses as "hopelessness", "hopefulness", "interval period" and "injustice" discourses. Being made redundant most commonly is described as an all encompassing and negative experience and the most common way of categorising it is through "hopelessness" and "injustice" discourses. "Hopefulness" discourse occurs when a person perceives their redundancy as having brought a positive change in their life. The "interval period" discourse is when a person construes the redundancy as bringing a neutral break or a temporary period in their life.

Keywords: redundancy, employment, employment market, value of employment, social constructionism, discourse

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	1
2 Johdatusta työmarkkinoiden maailmaan.....	3
2.1 Työmarkkinoiden mekanismit.....	3
2.2 Työmarkkinat ja talouden taantuma.....	5
2.3 Aiempi irtisanomistutkimus.....	8
3 Työn arvo.....	11
3.1 Arvon käsite ja työn kulttuurinen arvo.....	11
3.2 Työn merkitys yksilölle.....	12
3.3 Äkilliseen työttömyyteen sopeutuminen ja irtisanomisen seuraukset.....	13
4 Tutkielman toteuttaminen.....	18
4.1 Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymykset.....	18
4.2 Tutkielman metodologiset lähtökohdat.....	18
4.3 Aineistona kirjoituskilpailun tekstit.....	20
4.4 Aineiston analyysi.....	23
4.5 Eettiset kysymykset.....	25
5 Irtisanominen neljässä diskurssissa.....	27
5.1 Toivottomuus-diskurssi.....	27
5.1.1 Elämän tukipilarien romahtaminen.....	27
5.1.2 Tarpeettomaksi muuttuminen.....	30
5.1.3 Identiteetin murtuminen.....	32
5.2 Toiveikkuus-diskurssi.....	33
5.2.1 Muutoksen tuulet.....	33
5.2.2 Luottamus tulevaan.....	36
5.3 Välivaihe-diskurssi.....	38

5.3.1 Hengähdystauko.....	39
5.3.2 Elämänjakson päätyminen.....	40
5.3.3 Muiden elämän osa-alueiden korostuminen.....	41
5.4 Vääräys-diskurssi.....	43
6 Yhteenveto ja pohdinta.....	46
Lähteet.....	49
Liitteet.....	54

1 Johdanto

Työ ja työllisyys ovat yhteiskunnassamme erittäin keskeisessä asemassa ja niiden sanotaan usein yksimielisesti edistävän yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskuntien hyvinvointia (Koistinen 2014, 87). Työn merkitys on kulttuurisidonnainen ja toimeentulon ansaitseminen työllä kuuluu kiinteästi nimenomaan länsimaiseen kulttuuriin. Kulttuurissamme on esimerkiksi hyvin tavallista kysyä uusia ihmisiä ensimmäistä kertaa tavattaessa, mitä he tekevät työkseen. Myös kun lapselta kysytään, ”mikä hänestä tulee isona”, odotetaan vastauksen automaattisesti olevan jokin ammatti, kuten lääkäri tai poliisi. Työ luo rakenteen arkeen ja on tärkeä osa ihmisen identiteettiä. Jopa yksilön arvoa saatetaan mitata työn tekemisellä. Lisäksi ihmisellä on luonnostaan tarve kuulua johonkin sosiaaliseen ryhmään, ja työyhteisöön kuuluminen on omiaan tyydyttämään tätä tarvetta. (Pojjula 2003, 15–16.) Yhteisöissä työssä käymistä pidetään kunnioitettavana ja työttömyyttä arvottomana (Pojjula & Ahonen 2007, 9). Väitettä on harvoin tarpeellista perustella millään tavalla, koska työn oletetaan olevan automaattisesti arvokas ja hyvä asia. Entä miten käy silloin, kun työn menettä äkillisesti?

Joukkoirtisanomiset ovat koskettaneet monia suomalaisia ja heidän läheisiään viime vuosina. Suomessa ja muualla länsimaissa vuodesta 2008 alkaen vallinnut talouden laskukausi on vaikuttanut negatiivisesti työllisyysasteeseen (SVT 2008; 2015) ja yt-neuvotteluiden tuloksena suuri joukko ihmisiä on menettänyt työnsä. Lisäksi moni eläkeikää lähestyvä työntekijä on joutunut siirtymään niin kutsuttuun eläkeputkeen nuoremman työvoiman alta pois. Joillakin aloilla teknologia korvaa työntekijän ja kokonaiset ammattikunnat ovat vähitellen tulleet lähes kokonaan tarpeettomiksi. Isot yritykset siirtävät toimintaansa halvempien tuotantokustannusten maihin, jolloin Suomesta vähenee työpaikkoja entisestään (Pojjula & Ahonen 2007, 45).

Tässä tutkielmassa selvitän, millä tavoin irtisanotut henkilöt puhuvat irtisanomisesta silloin, kun se on tehty työntekijästä riippumattomista, eli tässä tapauksessa tuotannollisista ja taloudellisista, syistä. Työsopimuslain (55/2001, 3 §) mukaan ”työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.” Tutkimuskysymykseeni vastatessani sivuan keskustelua työn arvosta suomalaisessa ja länsimaisessa kulttuurissa, joten työn kulttuurisen arvon ja merkityksen käsitteleminen on isossa osassa tutkielman teoriaosuudessa. *Työ ja työttömyys* -kirjoituskilpailun tekstejä analysoimalla selvitän, millaisia merkityksiä irtisanotuksi tulemiselle

annetaan. Kiinnostukseni on siinä, miten merkitykset syntyvät ja millä tavoin kirjoittajat niitä tuottavat teksteissään. Henkilökohtainen innostukseni aiheeseen syntyi jo pari vuotta sitten, kun työskentelin aikuissosiaalityössä sosiaalisen kuntoutuksen hankkeessa, jonka kohderyhmänä on pitkäaikaistyöttömät. Osa asiakkaistani oli irtisanottu, eivätkä he olleet onnistuneet löytämään uutta työtä. Heidän kokemuksensa työn menettämisestä olivat suurelta osin surullista kuunneltavaa, ja siksi ajattelin, että aihe on tutkimisen arvoinen ja ilmiön ymmärtäminen on tärkeää myös sosiaalityön näkökulmasta.

Massiivisista henkilöstövähennyksistä seuraava työttömyys on yhteiskunnallinen ongelma, sillä lukuisat työttömät tulevat valtiolle ja kunnille kalliiksi. Ennen kaikkea työn menettäminen on kuitenkin työntekijälle itselleen henkilökohtainen tragedia ja kriisi (esim. Young 2012, 609; Poijula 2003, 25–30; Poijula & Ahonen 2007, 62–66; Rouvinen 2003, 28–30). Riittämättömyyden ja huononmuuden tunteiden lisäksi työttömyys voi aiheuttaa syrjäytymistä, koska ilman työtä kiinnittyminen yhteiskuntaan vaikeutuu. Myös sosiaalinen verkosto on vaarassa kutistua, sillä siitä puuttuu työyhteisön sisäiset ihmissuhteet. Arkipäiviin voi olla hankalaa rakentaa rytmiä ja rutiineja, ja ihmisen elämänhallinta saattaa joissain tapauksissa karata vuorokausirytmistä myöden käsistä. (Pojula & Ahonen 2007, 31–35.) On tutkittu, että talouden taantumanaikana tapahtuneet irtisanomiset jopa lisäävät työnsä menettäneiden kuolleisuusriskiä (Noelke & Beckfield 2014).

Tutkielman laajempaan teoreettiseen viitekehykseenä toimii sosiaalinen konstruktionismi ja analyysimenetelmänä diskurssianalyysi. Tutkielman teoriaosa, eli luvut 2 ja 3 toimivat tutkimusaiheeni taustoitukseksi. Aluksi selvitän pääpiirteittäin työmarkkinoiden mekanismeja ja talouden taantumanaikaisia vaikutuksia työmarkkinoihin sekä käsittelen lyhyesti aikaisempaa irtisanomistutkimusta. Sen jälkeen avaan pintapuolisesti arvon käsitettä ja käsittelen työn kulttuurisen arvon näkökulmasta työn merkitystä yksilölle. Tuon esille myös irtisanomisen yksilökohtaisia seurauksia. Luvussa 4 esittelen tutkimustehtävän, aineiston ja analyysimenetelmän sekä pohdin tutkielman tekoon liittyviä eettisiä kysymyksiä. Luku 5 on analyysiluku, jossa vastaan aineiston avulla tutkimuskysymykseeni. Viimeisessä luvussa vedän yhteen tutkielman keskeisimmän annin ja peilaan tutkimustuloksia teoriaosassa käsittelemiini teemoihin.

2 Johdatusta työmarkkinoiden maailmaan

2.1 Työmarkkinoiden mekanismit

Työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaavat työmarkkinoilla. Yritykset, yhteisöt ja julkinen sektori tarvitsevat työvoimaa ja työvoima tarvitsee työtä. Työvoimaan luetaan kuuluvaksi työllisten sekä työtä etsivien työttömien lisäksi myös yrittäjät, jotka työllistävät itse itsensä. (Myrskylä 2012, 30.) Työvoiman kysyntään vaikuttavat muun muassa tuotanto, tuotannonalojen välinen työnjako, teknologian kehitystaso ja se, millaista kilpailustrategiaa yritykset noudattavat. Työvoiman tarjonta puolestaan riippuu pitkälti väestönkasvusta, työikäisen väestön suhteellisesta osuudesta ja siirtolaisuudesta sekä työvoiman kansainvälisestä tarjonnasta. (Koistinen 2014, 85–86.) Työllisyyttä voidaan mitata monella tavalla, mutta viime vuosina on käytetty yleisimmin työllisyysasteen käsitettä. Työllisyysaste kertoo, kuinka suuri prosenttiosuus niin sanotusti parhaassa iässä olevista, eli 15–64-vuotiaista, on työelämässä. Työllisyysastetta laskettaessa huomioidaan vain yksityistaloudessa asuvat kansalaiset, eli tarkastelun ulkopuolelle rajataan laitoksissa, kuten vankilassa, vanhainkodissa tai armeijassa, asuvat. Muita käytettyjä suureita ovat työvoimaosuus, työhön osallistumisen aste, huoltosuhde ja työttömyysaste. (Mt., 96–103.) Esimerkiksi helmikuussa 2015 työllisyysaste oli 66,6 % (SVT 2015), kun finanssikriisin vasta alkaessa kahdeksan vuotta aiemmin se oli 68,9 % (SVT 2008).

Edellä kuvattu tapa mieltää työmarkkinat työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteen kautta on yleisin, mutta on toinenkin tapa kuvata työmarkkinoiden käsitettä. Työmarkkinat voidaan ymmärtää myös sosiaalisena järjestelmänä, jossa huomion kohteena on se, millaisesta toiminnasta työmarkkinoilla on kyse. Ajattelutavan mukaan työmarkkinat ovat ensinnäkin yksi osasysteemi yhteiskunnan kokonaisuudessa. Työmarkkinat asettuvat osaksi yhteiskunnan muita järjestelmiä jäsentyen vallitsevan kontekstin ja omien erityispiirteidensä mukaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että työmarkkinat organisoituvat sen mukaan, miten tuotanto, teknologia, poliittiset valtasuhteet, sosiaaliset käytännöt ja kulttuuriset arvot sallivat. Toiseksi työmarkkinat voidaan mieltää eräänlaiseksi välittäväksi instituutioksi talouden ja yksilön välillä. Tätä voidaan havainnollistaa siten, että esimerkiksi yksilön tai perheen hyvinvointia ja taloudellista toimeentuloa koskevat odotukset määrittävät sitä, miten ja milloin he asettuvat työmarkkinoiden käytettäviksi. Koska rahasta on tullut ainoa vaihdon väline, paine osallistua palkkatyöhön on kova.

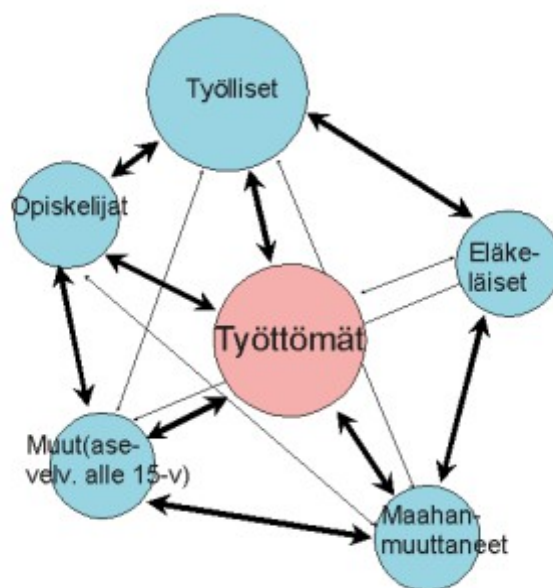
Sosiaaliturvajärjestelmä on kehitetty osaltaan tasaamaan tätä painetta, mutta kuitenkin valtaosin taloudellinen toimeentulo saadaan työmarkkinoiden kautta palkkatyöhön osallistumalla. Kolmanneksi työmarkkinoilla on järjestelmänä sellainen erityispiirre, että ne eivät pysty itsenäisesti muuttumaan, vaan muuttuvat ainoastaan ympäröivien järjestelmien ja instituutioiden vaikutuksesta. Esimerkiksi muutokset tuotantorakenteissa tai työsuhteiden yhteiskunnallisessa sääntelyssä aiheuttavat nopeita muutoksia työmarkkinoihin. Pidemmällä aikavälillä työmarkkinoihin vaikuttavat puolestaan esimerkiksi perhepolitiikan muutokset. (Linnakangas 1997, 46–48.)

Työmarkkinoiden muutoksia arvioidaan perinteisesti sen mukaan, kuinka suuri osa väestöstä kuuluu työvoimaan, eli on 15–74-vuotias ja käy töissä tai on työttömänä työnhakijana, ja kuinka suuri osa on työvoiman ulkopuolella. Työvoiman ulkopuolelle luetaan esimerkiksi lapset, opiskelijat, eläkeläiset ja kotitaloustyötä tekevät sekä sellaiset työttömät, jotka eivät hae työtä. (Koistinen 2014, 96–97.) Työmarkkinoiden muutoksia voidaan kuvata myös elinkeino- ja työpaikkarakenteiden näkökulmasta. Tällöin kiinnostus on kohdistuu siihen, millä alueilla tai aloilla työpaikkojen tarjonta on nousussa ja millä puolestaan laskussa. Useimmiten puhutaankin alueittaisista työmarkkinoista koko maan kattavien työmarkkinoiden sijaan. Työmarkkina-alue, tai toiselta nimitykseltään työssäkäyntialue, voi olla esimerkiksi maakunta tai kunta. Lisäksi työmarkkinoiden muutoksia voidaan tarkastella yritysorganisaatioiden näkökulmasta. Silloin huomion kohteena on se, miten yritykset kasvavat ja hajoavat, ja missä suhteessa pienet, keskisuuret ja suuret yritykset työllistävät työvoimaa. (Mt., 59–60; Myrskylä 2012, 31.)

Työikäisen väestön työhön osallistumista, työmarkkinoilta poistumista ja työmarkkina-asehasta toiseen siirtymistä ohjailevat monet järjestelmät ja institutionaaliset käytänteet. Järjestelmistä esimerkkeinä voidaan mainita koulutus-, sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmät, jotka ovat läsnä muun muassa silloin, kun henkilö solmii työsopimuksen, jää työttömäksi, siirtyy hoitovapaalle tai hakeutuu sairauslomalle, kuntoutukseen tai eläkkeelle. Työmarkkinajärjestöjen ja valtion väliset tulo- ja työehtosopimukset, työsuhteen aikaiset etuisuudet, kuten työterveyshuolto ja vanhempainvapaajärjestelmät, ja työsuhteen purkamiseen liittyvät käytänteet, kuten yhteistoimintaneuvottelut ja irtisanotun uudelleen kouluttaminen, ovat esimerkkejä institutionaalisista käytänteistä. (Koistinen 2014, 71–73.)

Pekka Myrskylä (2010) on kuvannut työvoiman kysynnän ja tarjonnan muutoksia niin kutsutun työttömyyden virtatarkastelun avulla (kuvio 1). Virtatarkastelussa ajatuksena on, että työttömien joukko on suure, johon virtaa jatkuvasti uusia työttömiä eri tiloista samalla, kun siitä poistuu työttömiä muihin tiloihin. Nämä muut tilat koostuvat ihmisryhmistä, joista merkittävimpiä ovat

työlliset, opiskelijat ja eläkeläiset. Muita vastaavia ryhmiä ovat esimerkiksi asevelvolliset, alle 15-vuotiaat, hoitovapaalla tai kotitöissä olevat vanhemmat, maahan/maasta muuttaneet ja syrjäytyneet. Virtausta tapahtuu kaikkien tilojen välillä molempiin suuntiin ja lisäksi kaikissa tiloissa tapahtuu luonnollista poistumaa, kun ihmisiä kuolee. Jotkut virtaukset ovat voimakkaampia kuin toiset, kuten useimmiten virtaus opiskeluista työhön. Puolestaan virtaus eläkkeeltä työhön on hyvin vähäistä, mutta sitäkin tapahtuu. Työvoiman kysyntä vaikuttaa virtauksiin merkittävästi. Korkean työvoiman kysynnän aikaan virtaus on voimakkainta opiskelusta, työttömyydestä ja kotitalouksista työhön. Alhaisen kysynnän aikaan puolestaan voimistuu erityisesti virtaus työstä työttömyyteen ja toisaalta myös työstä opiskeluihin. (Mt.)



Kuvio 1: Työelämän muutosvirrat
Lähde: Myrskylä 2010, 10.

2.2 Työmarkkinat ja talouden taantuma

Talous ja työmarkkinat eivät voi olla vaikuttamatta toisiinsa. Talouden tilanne vaikuttaa aina työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteeseen. Talouden kasvu-, kriisi- ja lamakaudet näkyvät välittömästi tai välillisesti työllisyyslukuissa ja työmarkkinoiden toiminnassa. Toisaalta suunta voi olla myös päinvastainen. Talouden tilaan ja kilpailukykyyn voidaan pitkällä tähtäimellä vaikuttaa esimerkiksi aktiivisen työvoimapolitiikan sekä asianmukaisen koulutuksen ja uudelleen koulutuksen keinoin. Lisäksi toimivien sosiaali- ja työllisyysturvajärjestelmien avulla on mahdollista tasata talouden ja työmarkkinoiden heittelyiden aiheuttamia yhteiskunnallisia haittavaikutuksia.

(Koistinen 2014, 19.) Suomen kansantalous onkin ollut hyvin suhdanneherkkää, minkä vuoksi yritykset, työntekijät, työmarkkinajärjestöt ja kansalaiset ovat joutuneet kehittämään toimintakeinoja niin taantumia kuin nousukausiakin varten (mt., 36–37).

Vuonna 2008 globaali finanssikriisi pysäytti talouskasvun ja johti taantumaa. Taantumasta ovat kärsineet erityisesti metsä- ja metalliteollisuus sekä sähkötekninen teollisuus. Niiden tuotannon kasvun ennustetaan olevan hidasta vielä pitkään. Ennen vuotta 2008 Suomessa elettiin vertaansa vailla olevaa talouden nousukautta, joka alkoi jo vuonna 1993. Talouden nousua olivat olleet edistämässä muun muassa teknologiateollisuuden ja palvelujen kasvu sekä Suomen vahvistunut sija maailmantaloudessa. (Koistinen 2014, 32, 113.) Samaan aikaan kasvoi vuosi vuodelta myös työllisten määrä, kunnes se kääntyi laskuun vuonna 2008 (Myrskylä 2010, 25).

Taantuma laski työllisyysastetta joidenkin ikäluokkien kohdalla jopa viisi prosenttiyksikköä. Miesten kohdalla työllisyysaste laski enemmän kuin naisten kohdalla, koska taantuma vaikutti eniten vientiteollisuuteen ja rakentamiseen, jotka ovat miesvoittoisia aloja. Naisvoittoisia palvelualoja lama ei koetellut yhtä voimakkaasti. Miesten työttömyysriski on muutenkin parin viime vuosikymmenen ajan ollut järjestään suurempi kuin naisilla. Lisäksi heikko koulutustaso kasvattaa työttömyysriskiä merkittävästi. (Myrskylä 2012, 153–155.) Huomattavaa on kuitenkin, että 2000-luvulla yleisen koulutustason nousun myötä myös yhä useampi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö on jäänyt työttömäksi (Myrskylä 2010, 19–21).

Vuonna 2008 alkanut finanssikriisi pakotti maiden yritykset sopeutumaan heikkoon talouden tilaan. Käytettyihin sopeutumiskeinoihin vaikuttavat muun muassa maan lainsäädäntö, viranomaisten ja ammattiliittojen valvonta sekä yrityksen koko, toimiala ja sen valmistama tuote. Sopeutumiskeinoja ovat esimerkiksi työvoiman vähentäminen ja siirtäminen. Työvoiman siirtämistä toimipaikasta, asemasta tai tehtävästä toiseen kutsutaan sisäisten työmarkkinoiden käyttämiseksi. Myös määräaikaisten lomautukset ja työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi liittyvät kyseiseen ilmiöön. Sisäisiä työmarkkinoita käytetään erityisesti maissa, joissa työsuhteen purkaminen on tiukasti säänneltyä ja työntekijöiden irtisanomissuoja vahva. Käytännössä sisäisten työmarkkinoiden käyttö on mahdollista vain suurten yritysten kohdalla, koska pienillä yrityksillä ei ole tarpeeksi siirreltävää työvoimaa. Työvoiman vähentämistä käytetään sopeutumiskeinona yleisesti silloin, kun maan työlainsäädäntö ei suuresti rajoita työntekijöiden irtisanomista. Irtisanomisien lisäksi myös määräaikaisten työsuhteiden päättäminen, lomautukset ja eläkejärjestelyjen toimeenpaneminen ovat työvoiman vähentämisen keinoja. (Koistinen 2014, 37–42.)

Henkilöstön vähentämisiä ja irtisanomisia ei tilastoida Suomessa keskitetysti (Kairinen, Uhmavaara & Finne 2005, 7), mutta SAK:n tilastojen mukaan vuonna 2012 irtisanottuja oli lähes 16 000 ja vuonna 2013 noin 14 500. SAK:n tilastot perustuvat kuitenkin vain julkisuudessa olleisiin ilmoituksiin yt-neuvotteluista ja niiden tuloksista, joten todellisuudessa irtisanottuja on huomattavasti enemmän. (SAK.) Tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottujen määrä on esimerkiksi 2000-luvun puolivälissä ollut vajaan 20 000 hengen tienoilla (Kairinen ym. 2005, 8). Voidaan olettaa, että luku on suurempi talouden taantumien aikaan. Vuonna 2013 tehdystä Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta selviää, että epävarmuus on kasvanut viime vuosina suomalaisessa työelämässä. Tutkimuksen mukaan 20 prosenttia palkansaajista oli kokenut kolmen edellisen vuoden aikana irtisanomisen uhkaa ja joka neljäs palkansaaja lomautuksen uhkaa. Lisäksi väkeä oli vähennetty useamman kuin joka neljännen työpaikalla. Kyseinen tutkimus on tehty ensimmäisen kerran vuonna 1977 ja sen jälkeen toistettu 5–7 vuoden välein, eivätkä tulokset koskaan aiemmin ole olleet yhtä synkät. Tosin 1990-luvun laman syvimmässä vaiheessa tietoja ei kerätty. (SVT 2013a.) Lisäksi työvoiman vähentäminen tai sen uhka olivat vuonna 2013 käytyjen työtaistelujen syynä noin 40 prosentissa tapauksista (SVT 2013b).

Talouden taantumien aikaan työttömyys siis yleensä kasvaa. Tällaista taloudellisiin laskukausiin liittyvää työttömyyttä kutsutaan suhdannetyöttömyydeksi. Epävarmat taloudelliset näkymät aiheuttavat sen, että työnantajat eivät palkkaa uusia työntekijöitä. Heikko talouden tilanne myös luo painetta vähentää jo olemassa olevaa työvoimaa. (Parpo 2007 14–15.) Pitkittyntä suhdannetyöttömyyttä aletaan usein kutsua rakennetyöttömyydeksi, joka nimensä mukaisesti aiheutuu taloudessa tapahtuneesta rakenteellisesta muutoksesta. Rakennetyöttömyyttä on muita työttömyyden muotoja hankalampaa vähentää. Rakennetyöttömyydessä työvoiman kysyntä kohdistuu eri aloihin ja eri ammattien edustajiin kuin ennen rakennemuutosta, jolloin myöskään työttömien tietotaito ja tarjolla olevat avoimet työtehtävät eivät kohtaa. Teknologian kehityksen myötä uudet alat ovat syrjäyttäneet perinteisiä aloja ja tehneet täten erityisesti ikääntyntä työvoimaa vähitellen tarpeettomaksi. (Mt., 14–15; Koistinen 2014, 114.)

2.3 Aiempi irtisanomistutkimus

Tätä raporttia kirjoittaessani minulle on muodostunut kuva, että Suomessa irtisanomistutkimus on ollut suhteellisen vähäistä. Tällä hetkellä tosin työmarkkinoiden, työvoimapolitiikan ja sosiaalipoliittisten järjestelmien tutkimiseen erikoistunut sosiaalipoliitiikan professori Pertti Koistinen johtaa tutkimushanketta, jonka tavoitteena on kartoittaa työnsä menettäneiden kiinnostumista työmarkkinoille irtisanomisen jälkeen. Kyseinen hanke on pitkittäistutkimus, joka on alkanut jo 1.9.2012 ja päättyy 15.6.2015. (Irtisanottujen työurat.)

Kansainvälisesti aihetta on tutkittu jonkin verran enemmän kuin Suomessa. Esimerkiksi Noelke ja Beckfield (2014) ovat selvittäneet irtisanomisten yhteyttä kuolleisuuteen Yhdysvalloissa talouden taantuman aikana ja Young (2012) on tutkinut työn menettämisen ei-rahallisia seurauksia yksilölle. Pugh, Skarlicki ja Passell (2003) ovat puolestaan tutkineet irtisanottujen asenteita uutta työnantajaa kohtaan. Joukkoirtisanomisia ja yritysten toiminnan lopettamisia on alettu tutkia Suomessa oikeastaan vasta 1980-luvun puolivälistä lähtien. 1990-luvun alkupuolella kyseisen teeman tutkiminen kiihtyi, mikä selittynee muun muassa sillä, että joukkoirtisanomiset tulivat 1990-luvun alun laman myötä hyvin ajankohtaisiksi. (Linnakangas 1997, 15.) Sosiaalityön tutkimuksessa irtisanomisteema tuntuu olevan harvinainen. Sosiaalipoliitiikan ja sosiologian sekä kauppa- ja hallintotieteiden puolella irtisanomisia on tutkittu huomattavasti enemmän.

Teemu Tairan (2006) uskontotieteen väitöstutkimus tulee hyvin lähelle tämän tutkielman tutkimusasetelmaa. Väitöskirja kantaa nimeä *Työkulttuurin arvomuutos työttömien kerronnassa*. Se on diskurssiteoreettinen tutkimus ja käsittelee uskontotieteelle poikkeuksellisesti sitä, miten työn ja työttömyyden kulttuuriset merkitykset rakentuvat työttömien kerronnassa talouden laman aikana ja miten nämä merkitykset nivELYVÄT vallitsevaan työkulttuuriin ja arvoihin (mt., 13). Osan tutkimuksen aineistosta muodostaa *Työttömän tarina* -kirjoituskilpailun tekstit, jotka on kerätty 1990-luvun alun laman aikaan. Koska kilpailu on järjestetty laman aikaan, on joukossa luultavasti huomattava määrä kirjoituksia, jotka muistuttavat tämän tutkielman aineiston irtisanomistekstejä. Taira tarkastelee muun muassa arvomuutoksia, joita tapahtuu, kun henkilö siirtyy työelämästä työttömyyteen. Lisäksi hänen kiinnostuksen kohteena ovat erityisesti ne tekijät, jotka tuovat mielekkyyttä työttömän elämään. Hän on tutkinut sitä kirjoitusten joukkoa, jossa työttömyys kuvataan ennemmin mahdollisuutena kuin menetyksenä. (Mt., 9–10, 21.) Tässä tutkielmassa kiinnostuksen kohteena ovat puolestaan sekä positiiviset että negatiiviset merkitykset, jotka liitetään nimenomaan irtisanomiseen, ei niinkään laajasti työttömyyteen.

Irtisanomisia tapaustutkimuksen menetelmin ovat tutkineet Ritva Linnakangas (1997) ja Mervi Rouvinen (2003). Edellä mainittu tutkimus kohdistuu toimintansa lopettaneeseen Rautaruukin Rautuvaaran kaivokseen ja erääseen Postipankin kirjauskeskukseen. Tutkimuksessa analysoidaan yksilön, työsuhteen ja toimeentulon näkökulmasta, millaisia muutoksia irtisanominen aiheuttaa ihmisen elämässä. Jälkimmäinen tutkimus käsittelee yritysfuusiota, jossa Suomen Yhdyspankki ja Kansallis-Osakepankki sulautettiin yhdeksi yritykseksi, Merita Pankiksi. Myös tässä tutkimuksessa näkökulma on yksilötasolla ja kiinnostus siinä, miten työnsä menettäneet henkilöt sopeutuivat uuteen elämäntilanteeseen ja kuinka he sijoittuivat vapaille työmarkkinoille. Molemmissa tutkimuksissa on käytetty aineistonkeruumenetelmänä haastattelujen lisäksi kvantitatiivisia menetelmiä, eli tässä tapauksessa kyselylomakkeita ja rekisteritietoja. (Linnakangas 1997, 67, 70; Rouvinen 2003, 8, 48, 53.)

Pertti Koistinen ja Arto Suikkanen (1990) ovat toimittaneet teoksen, joka myöskin sisältää useita tapaustutkimuksia tehtaiden lakkauttamisen yhteydessä tehdyistä joukkoirtisanomisista. Teos on julkaistu aikana, jolloin irtisanomistutkimus oli vielä hyvin nuorta. Teoksen artikkeleissa on tarkasteltu yrityksen sulkemiseen liittyviä sopeutumisprosesseja paikallisten työmarkkinoiden näkökulmasta (Koistinen & Suikkanen 1990), irtisanottujen suoriutumista, heidän sosiaalisten asemiansa muuttumista ja myöhempien työurien muodostumista (Putkonen & Ylisirniö 1990; Ainonen & Alajärvi 1990; Tuominen 1990) ja irtisanomiseen liittyvää jälkihoitoprosessia ja julkisten tukiorganisaatioiden roolia irtisanomistilanteissa (Jusi 1990; Ainonen, Alajärvi, Suikkanen & Viinamäki 1990). Teoksen keskeisenä antina voidaan pitää sitä, että vaikka irtisanominen on niin yksilöille kuin yhdyskunnillekin aina jollain tasolla kriisi, ei se useinkaan ole lopullinen pysähdystila. Irtisanomisen jälkeen ”elämän pelikortit” jaetaan uudestaan, mikä voi tarkoittaa myös uusia mahdollisuuksia ja haasteiden voittamisia. (Koistinen & Suikkanen 1990, 8, 134.)

Irmeli Puntari ja Satu Roos (2007) ovat kirjoittaneet teoksen *Numeroita ja ihmisiä* oppaaksi kaikille osapuolille, jotka joutuvat tekemisiin yt-neuvottelujen ja irtisanomisien kanssa. He muun muassa haastattelivat irtisanottuja henkilöitä tuodakseen esille, miten yt-neuvottelut ja irtisanomiset vaikuttavat yksilöihin ja työyhteisöihin. He saivat selville, että osalle työn menettäminen oli järkytys, tuskan ja häpeän tilanne, ja osalle jopa helpotus. Osalle irtisanominen merkitsi taloudellista ahdinkoa ja osalle se antoi tilaisuuden olla läsnäolevampi vanhempi lapsilleen. Kaiken negatiivisuuden ja katkeroitumisen keskelläkin moni oli sitä mieltä, että muutos on aina myös mahdollisuus. (Mt., 8, 97–105.)

Pro gradu-tutkielmia irtisanomisteemasta on tehty vähän. Satu Ojalan (2007) sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma lienee lähimpänä oman tutkielmani näkökulmaa. Siinä tarkastellaan haastattelujen avulla tehtaan lakkauttamista irtisanottujen työntekijöiden näkökulmasta ja selvitetään, millaisia merkityksiä he antavat työnteolle koko elämänsä kontekstissa. Myös Anne Kervisen (2014) aikuiskasvatuksen pro gradu -tutkielma tulee lähelle aiheitani. Kervinen on tutkinut, millaisia kokemuksia irtisanotuilla on irtisanomistilanteesta, miten irtisanominen on muuttanut heidän elämäänsä ja mitä se on opettanut. Reeta Nitovuoren (2014) puheviestinnän pro gradu -tutkielma liittyy läheisesti näkökulmaani, mutta siinä kiinnostuksen kohteena on irtisanomisen merkityksien sijaan johtajan ja irtisanottavan työntekijän välinen vuorovaikutus konkreettisessa irtisanomistilanteessa.

3 Työn arvo

3.1 Arvon käsite ja työn kulttuurinen arvo

Sanaa *arvo* käytetään silloin, kun puhutaan kulttuurissa arvostetuista ominaisuuksista, tavoitteista tai toimintamalleista (Ojanen 2007, 161). Arvot ovat useimmiten tilanteesta toiseen muuttumattomia ja antavat suuntaa yksilön tai yhteisön toiminnalle (Schwartz 2005, 217). Arvoja ovat muun muassa vapaus, turvallisuus, isänmaallisuus, yksilöllisyys ja tasa-arvo. Yksilöiden tasolla arvot tulevat esille ihmisen tekemissä valinnoissa, jotka voivat olla hyvin erilaajuisia. (Helkama 2009, 32.) Vaikkapa lasten kasvatukseen liittyvät valinnat liittyvät keskeisesti vanhempien omiin arvoihin. Samoin henkilö valitsee useimmiten arvojensa perusteella esimerkiksi, mitä puoluetta hän kannattaa. Nämä ovat laajoja valintoja, mutta yhtäläillä arvot näkyvät arjen pienissä valinnoissa. Se, tervehtiikö naapuria, saapuuko töihin ajoissa tai ostaako kotimaisia vai ulkomaisia tomaatteja kertoo myös yksilön tärkeinä pitämistä arvoista.

Joskus matka arvoista tekoihin voi olla pitkäkin. Henkilö voi esimerkiksi ilmoittaa arvostavansa puhdasta luontoa ja ekologista elämäntapaa, mutta jättää biojätteet lajittelematta ja kulkee lyhyimmätkin matkat autolla. Tai joku sanoo kannattavansa tasa-arvoa, mutta suhtautuu silti torjuvasti ihmisiin, joilla on erilainen tapa ajatella ja elää. Arvoista kysyttäessä ihmisillä on tapana luetella sellaisia arvoja, joita tietävät kulttuurissaan yleisesti arvostettavan. He tekevät sen osittain tietämättään, minkä vuoksi ihmisen todellisia arvoja on vaikea määrittää. Omia arvoja saatetaan myös kaunistella ja muiden arvoja vääristellä negatiiviseen suuntaan tyyliin: ”minusta erilaisuus on rikkaus, mutta nuo toiset ovat suvaitsemattomia”. (Ojanen 2007, 163–164.)

Sosiaalipsykologian professori Klaus Helkama (2009) esittelee Shalom Schwartzin arvoteoriaa, joka on tällä hetkellä hallitseva teoria arvotutkimuksessa. Teorian mukaan arvojärjestelmä koostuu kymmenestä arvosta (valta, suoriutuminen, hedonismi, virikkeisyys, itseohjautuvuus, universalismi, hyväntahtoisuus, perinteet, yhdenmukaisuus ja turvallisuus), jotka puolestaan koostuvat yhteensä kymmenistä tarkemmista arvo-osioista. Schwartzin (1992; ref. Helkama 2009, 34–36) teoriassa ei ole arvojen joukossa kuitenkaan mainittu työtä. Helkama on lisännyt työn muiden arvojen jatkoksi sillä sitä käytetään suomalaisessa arvotutkimuksessa.

Työ, tai paremminkin työnteko, on siis yksi arvoista. Työ voi olla keino, jolla saavutetaan jotakin itselle tärkeää ja arvokasta, kuten rahaa tai kunniaa. Tällöin työ on ihmiselle välinearvo. Työ voidaan kuitenkin lukea myös perusarvoksi, jota toteutetaan puhtaasti sen itsensä takia. (Helkama 2009, 223.) Työn arvoa on pidetty perinteisesti korkealla useissa kulttuureissa (Julkunen 2000, 222–223). Suomalaisessa kulttuurissa työn arvostus juontaa juurensa muun muassa protestanttisesta etiikasta, jolle työn tekemisen tärkeys on ominaista. Lisäksi vaikuttamassa ovat olleet historialliset kokemukset ja ankarat luonnonolot. (Rouvinen 2003, 21.)

Työn arvo ja sen symbolinen merkitys ovat vaihdelleet sen mukaan, mitä aikaa eletään. Teollinen yhteiskunta oli työyhteiskunta. Silloin tehtiin työtä kuin työtä, koska niin kuului tehdä. Jälkiteollisessa yhteiskunnassa ollaan työn suhteen valikoivampia. Työssä etsitään enenevässä määrin itseilmaisua ja työstä halutaan nauttia. Itseilmaisua toteutetaan myös työn ulkopuolella ja silloin taloudellinen turvallisuus korostuu. Työn merkitys on tällöinkin suuri, mutta eri tavalla kuin teollisessa yhteiskunnassa. (Julkunen 2000, 222–223.) Hieman samantyyppistä jaottelua työn tulkintakehyksistä kuvaa artikkelissaan myös Titta Tuohinen (2000, 238). Hän jakaa työntöön agraarisen maailman ”raatajakehykseen” ja teollistuneen maailman ”palkkatyökehykseen”. Lisäksi yleisen taloustilanteen vaihtelut vaikuttavat siihen, kuinka suuri symbolinen merkitys työnteolle annetaan. Mitä epävarmemmat taloudelliset ajat ja heikompi työllisyystilanne sitä korkeammalle työtä yleensä arvostetaan. (Julkunen 2000, 223.) Vuonna 2013 tehdyn työolotutkimuksen (SVT 2013a) mukaan ansiotyö koettiin erittäin tärkeäksi elämänalueeksi yleisemmin kuin viisi vuotta aiemmin. Juuri tutkimuksen teon aikaan Suomea koetteli talouden taantuma.

3.2 Työn merkitys yksilölle

Työkeskeisessä yhteiskunnassa työllä on merkittävä rooli ihmisten hyvinvoinnissa, niin hyvässä kuin pahassa (Rouvinen 2003, 24). Psykologian emeritusprofessori ja ”onnellisuusprofessoriksikin” tituleerattu Markku Ojanen (2007, 154) sanoo, että ihmisen ravintoaineet ovat työ ja rakkaus. Ojasen sanoman voi ymmärtää myös siten, että ilman työtä ihminen ei voi hyvin, koska toinen tärkeä ravintoaine puuttuu. Ihminen on aktiivinen ja utelias olento, joka haluaa konkreettisesti tehdä ja saada jotain aikaan (mt.). Työnsä tulosten näkeminen tuo tyydytystä tekijälleen ja työelämä tarjoaa ihmisille keskeisimpiä arvostuksen kokemuksia. Lisäksi työyhteisöissä ja muutoinkin työn kautta luodaan sosiaalisia suhteita. Työ muokkaa identiteettiämme ja arvojamme sekä luo taloudellista turvallisuutta. (Rouvinen 2003, 23.) Työssäkäyvä henkilö käyttää työntekoon lähes

kolmaosan ajastaan ja työpäivän jälkeenkin ajatukset saattavat olla työasioissa. Työllä voidaan siis sanoa olevan todella suuri merkitys yksilön elämässä, vaikka sen tekemisen motiiveissa on eroja.

Ojanen (2007) on listannut kuusi suhtautumistapaa työhön, jotka liittyvät keskeisesti arvoihin. Suhtautumistapoja voitaneen kutsua myös työlle annettaviksi merkityksiksi. Ensinnäkin työ voi olla *kutsumus*, jolloin työntekijä on sitoutunut työhönsä ja aidosti innostunut siitä, mitä tekee. Hän antaa työlle itsestään paljon ja vastaavasti saa siitä mielekkyyttä elämäänsä. Lisäksi hänen työpanoksensa hyödyttää muitakin ihmisiä. Toiseksi työ voi olla *vahvuus*, jolloin työnsä hyvin tekeminen ja kouluttautuminen on yksilölle kunnia-asia. Kolmanneksi työtä voidaan pitää *urana*. Urasuuntautunut työntekijä asettaa itselleen tavoitteita ja pyrkii niihin saavuttaakseen hyvän aseman ja maineen tai esimerkiksi ylennyksen. Neljänneksi työhön voidaan suhtautua *välineenä*. Tällöin työtä tehdään vain rahan vuoksi ja se muodostuu helposti epämiellyttäväksi välttämättömäksi pakoksi. Viidenneksi työ saattaa olla ihmiselle *rasite*, jolloin työ tai työolosuhteet aiheuttavat uupumusta ja väärin kohdelluksi tulemisen tunteita. Kuudenneksi työ voidaan kokea *riistona*, eli työ hyödyttää muita huomattavasti enemmän kuin tekijäänsä ja palkkaus on epäoikeudenmukainen. (Mt., 154–155, 281–282.)

Suhde työhön on moniulotteinen ja hieman ristiriitainenkin. Sen merkitys on yleensä useamman edellämaitun suhtautumistavan yhdistelmä. Toisaalta työn koetaan aiheuttavan stressiä ja olevan pakollinen keino tulla taloudellisesti toimeen. Toisaalta taas sitä saatetaan samanaikaisesti pitää mielekkäänä itsensä toteuttamisen keinona, jota ilman ei osaisi elää. Työpäivän päättymistä ja lomaa odotetaan, mutta kuitenkin mieliala saattaa itseasiassa olla töissä korkeammalla kuin vapaa-ajalla. Tätä voidaan perustella esimerkiksi sillä, että rasittavuudesta huolimatta töissä saadaan enemmän niin kutsuttuja flow-kokemuksia kuin kotiarjessa. Lisäksi työpäivän päättymiseen liittyvä ilo saattaa lässähtää, kun kotona odottaakin pitkä lista kotiaskareita. (Ojanen 2007, 283.)

3.3 Äkilliseen työttömyyteen sopeutuminen ja irtisanomisen seuraukset

Äkillisten taloudellisten riskien sietäminen ja niihin sopeutuminen on helpompaa, jos kotitaloudella on muita resursseja, kuten velaton asunto, omaisuutta tai säästöjä. Työttömyyden kohdatessa käytettäviä sopeutumiskeinoja ovat kulutustottumusten muuttaminen, ammatin tai paikkakunnan vaihto, työnhakukeinojen tehokas käyttäminen, itsensä työllistäminen ja sosiaali- ja hyvinvointipalveluihin turvautuminen. (Koistinen 2014, 43–47.) Linnakangas (1997, 300) havaitsi

irtisanottuja kaivos- ja pankkityöläisiä käsittelevässä tutkimuksessaan, että naiset käyttivät useammin keinona ammatillista liikkuvuutta, kun taas miesten ratkaisu oli monesti alueellinen liikkuvuus (mt). Kotitalouden koko ja sen sisäiset suhteet vaikuttavat siihen, millaista työtä työttömäksi joutunut henkilö voi etsiä ja kuinka laajalta maantieteelliseltä alueelta. Myös ammatillinen järjestäytyminen voidaan laskea työpaikkansa menettäneen sopeutumiskeinoksi. Erityisesti joukkoirtisanomisten yhteydessä ammatillinen järjestäytyminen saattaa edistää työntekijöiden mahdollisuutta saada neuvoteltua itselleen rahallisia tukipaketteja. Lisäksi henkilön sosiaalinen pääoma ja omiin sosiaalisiin verkostoihin turvautuminen usein korostuvat laman aikaan, mikä edesauttaa yhteiskunnan kehittymistä solidaarisemmaksi. (Koistinen 2014, 43–47.)

Toisaalta taas taloudellista tehokkuutta korostava toiminta on monesti kaukana solidaarisuuteen pyrkivästä toiminnasta (Weber 1990). Yritysten toimintaa ohjailevat pääosin kilpailun ja taloudellisen tehokkuuden periaatteet ja tavoitteet. Työntekijöiden oikeudet perustuvat työehtosopimusten lisäksi yleisiin ihmisoikeuksiin ja yhteiskunnassa vallitseviin eettisiin ja moraalisiin normeihin, jolloin tavoitteena on puolestaan sosiaalinen turvallisuus ja oikeudenmukaisuus. Taloudellista tehokkuutta ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta on usein vaikea asettaa samalle viivalle, koska taloudelliseen kehitykseen liittyy aina epävarmuutta. Yritysten tavoitteet ja työntekijöiden oikeudet saattavat näyttää vastakkaisilta, jolloin syntyy ristiriitoja. (Koistinen 2014, 20.)

Irtisanominen loukkaa ihmisen tunteita. Työnantaja hylkää irtisanotun ammattiosaamisen tarpeettomana, vaikka on aiemmin kaikin tavoin pyrkinyt edistämään sitä. Ikään kuin sanaton sopimus rikotaan, kun työntekijä menettää työnsä äkillisesti ja odottamatta, vaikka hän on oletanut työnantajan puolelta jatkuvuutta. (Puntari & Roos 2007, 145–146.) Pugh, Skarlicki ja Passell (2003) ovat tutkineet juuri tämän työnantajan ja työntekijän välisen sanattoman, tai psykologisen, sopimuksen rikkomisen vaikutuksia työntekijöiden asenteisiin uutta työnantajaa kohtaan. He saivat selville muun muassa, että psykologisen sopimuksen rikkominen on suoraan verrannollinen kyynisyyteen ja kääntäen verrannollinen luottamukseen uutta työnantajaa kohtaan (mt.). Katkeruus ja epäoikeudenmukaisuuden tunteet syntyvät siitä kohtelusta, jota irtisanottu saa osakseen: vuosien tai vuosikymmenten työpanosta ei enää olekaan olemassa eikä irtisanomista välttämättä perustella millään tavalla (Puntari & Roos 2007, 107–108). Mitä enemmän työntekijä on uhrautunut työlleen sitä ristiriitaisemmalta tuntuu tilanne, jossa omistautumisesta ei saakaan palkkiota, vaan tulee sen sijaan irtisanotuksi (Rouvinen 2003, 31).

Soili Poijula ja Riitta Ahonen (2007) ovat käsitelleet irtisanotuksi tulemisen seurauksia kolmesta näkökulmasta: *psykologisesta*, *sosiaalisesta* ja *taloudellisesta* näkökulmasta. Psykologisesta näkökulmasta katsottuna työn menettäminen voi aiheuttaa masennusta ja arvottomuuden tunteita, jos henkilöllä ei ole riittäviä psyykkisiä puolustusmekanismeja asian käsittelyyn. (Mt., 32.) Irtisanomisen sosiaalisia seurauksia voivat olla esimerkiksi sosiaalisen aseman lasku, ajankäytölliset ongelmat ja sosiaalisten suhteiden vähentyminen, jotka usein johtavat elämänlaadun heikkenemiseen. Irtisanottu menettää työyhteisössä syntyvän osallisuuden tunteen sekä sen sosiaalisen roolin, joka hänellä on työpaikalla ollut. Taloudellisesta näkökulmasta katsottuna irtisanotuksi tuleminen muuttaa henkilön asemaa kuluttajana. Näin ainakin silloin, kun työn menettämistä seuraava työttömyys jatkuu pidempään. (Mt. 31–35, 63.) Henkilöllä ei ole enää varaa siihen elintasoon, johon hän on tottunut, ja hän saattaa taloudellisista syistä joutua luopumaan itselleen tärkeistä asioista, kuten harrastuksista tai ulkomaan matkoista. Työn menettämisen psyykkisistä ja sosiaalisista seurauksista on kuitenkin usein vaikeampaa selviytyä kuin taloudellisista ongelmista, vaikka rahan puute aiheuttaakin monenlaisia huolia (Taira 2006, 121).

Young (2012) päätyi työn menettämisen ei-rahallisia seurauksia tutkiessaan tulokseen, että työn menettäminen käynnistää henkilön hyvinvoinnissa suuria muutoksia ja aiheuttaa pitkäaikaisia ”arpia”. Se vaikuttaa negatiivisesti omanarvontuntoon ja itsekunnioitukseen. Muut ihmiset irtisanotun ympärillä, tai esimerkiksi mahdolliset uudet työnantajat, saattavat nähdä tilanteen niin, että henkilö on omalla toiminnallaan aiheuttanut irtisanomisen. Ajatellaan, että ihmisessä täytyy olla jotain vikaa, jos on saanut potkut. Irtisanottu saa helposti laiskan, lahjattoman, käyttökelvottoman tai vastahankaisen henkilön leiman, joka ei välttämättä lähde uuden työn löydyttyäkään pois. Irtisanominen on siten tavallaan ikuinen tahra CV:ssä. (Mt., 610–611, 614, 625.)

Irtisanomiset voivat vaikuttaa myös kuolleisuuteen. Noelken ja Beckfieldin (2014) tutkimuksen mukaan taantuman aikaan työnsä menettäneiden yli 45-vuotiaiden kuolleisuusriski on selkeästi korkeampi kuin niiden, jotka saavat työnsä pitää. He havaitsivat myös, että talouden normaaleina aikoina tai noususuhdanteen aikana tapahtuneet irtisanomiset eivät ole yhteydessä kuolleisuuteen. Noelke ja Beckfield tulivat päätelmään, että olisi erityisen tärkeää suunnata sosiaali- ja terveydenhuollon resursseja juuri tähän laman aikaan irtisanottujen ryhmään. (Mt.)

Irtisanotuksi tuleminen aiheuttaa sosiaalisen hylkäämisen tunteita, koska henkilö on jätetty valitsematta siihen joukkoon, johon hän haluaisi kuulua. Poijula ja Ahonen (2007) kirjoittavat, että tutkimusten mukaan hylätyksi tuleminen aiheuttaa aivoissa samanlaisen reaktion kuin lyönti. (Mt., 63.) Irtisanominen voi siis olla lähes kirjaimellisesti kuin ”viimeinen nyrkin isku”. Työn

menettämisen synnyttämää kriisiä on verrattu niinkin rajuihin kokemuksiin, kuin lähiomaisen kuolemaan, ruumiinjäsenen menettämiseen, kodin hajoamiseen, avioeroon tai vakavaan sairastumiseen (Rouvinen 2003, 30). Myös psykologi Soili Poijula (2003, 11) sanoo, että työn menetyksen on psykologiassa todettu olevan yksi elämän traumaattisimmista kokemuksista. Irtisanomisen aiheuttamasta kriisistä selviytyminen voi kestää jopa vuosia, kuten mikä tahansa muukin surutyö. Selviytyminen on pitkä prosessi, jos työyhteisö on ollut tiivis, tai jos henkilöllä on samanaikaisesti ongelmia muillakin elämän osa-alueilla. Poijulan mukaan useimmille irtisanotuksi tuleminen aiheuttaa menetyksen ja sillä on trauman kaltaisia vaikutuksia, mikä osaltaan selittää sen psykologisia ja fysiologisia seurauksia. (Pojula & Ahonen 2007, 65–66.)

Irtisanomisesta seuraa usein tunteita, joita voidaan kuvata myös kohtuuttomuuden kokemuksen kautta. Anna Metteri (2004, 62) on määritellyt kohtuuttomuuden kokemuksen eräänlaiseksi prosessiksi, jossa ihmisen käsitys itsestään muuttuu sen perusteella, mitä itseään koskevaa sosiaalista informaatiota hän saa institutionaalisen vuorovaikutuksen osapuolena. Metterin tutkimuksessa tämä institutionaalinen vuorovaikutus tapahtuu hyvinvointivaltion eri järjestelmien ja asiakkaan välillä, tässä tutkielmassa puolestaan työnantajatahon ja yksittäisen työntekijän välillä. Määriteltäessä mikä on yksilön tai yhteisön mielestä hyvää ja tavoiteltavaa toimintaa, on kyse arvoista, mutta kysyttäessä mikä on oikein, puhutaan moraalista (Pirttilä-Backman ym. 2005, 7). Joskus toiminnalle ei löydy riittävän pätevää moraalista perustelua (mt.), kuten voi käydä esimerkiksi irtisanomistilanteessa. Silloin tilanne saattaa tuntua kohtuuttomalta.

Työ ja sen menettäminen muokkaavat ihmisen identiteettiä. Monen työikäisen minäkuva rakentuu pitkälti sen pohjalta, millaisena hän kokee itsensä työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä. Irtisanotuksi tuleminen uhkaa yksilön identiteettiä ja saattaa johtaa oman ammatillisen identiteetin kyseenalaistamiseen, jolloin henkilö voi ryhtyä radikaaleihin uravaihdoksiin tai muihin suuriin muutoksiin elämässään. Muiden elämän osa-alueiden tilanne vaikuttaa kuitenkin siihen, kuinka voimakkaasti henkilö kokee irtisanomisen identiteettinsä kannalta. (Rouvinen 2003, 22–24, 30.)

Joskus työpaikan menettäminen voi kuitenkin olla positiivinen asia. Esimerkiksi, jos henkilö ei lainkaan viihdy työssään joko työn stressaavuuden tai huonon työilmapiirin vuoksi, saattaa irtisanominen olla jopa helpotus. Ihminen ei ole vain itse uskaltanut tehdä päätöstä työpaikasta lähtemiseksi. (Hämäläinen & Vuorinen 2014, 12.) Irtisanominen voi kääntyä onnenpotkuksi myös silloin, jos työntekijä ei ole entisessä työssään päässyt käyttämään koko potentiaalia tiedoistaan ja taidoistaan, ja löytääkin myöhemmin uuden työn, jossa oma ammattitaito pääsee kokonaisuudessaan oikeuksiinsa (Tuohinen 2000, 255). Työn menettämisen seurauksena

harrastuksiin ja muuhun mukavaan toimintaan käytettävä aika moninkertaistuu ja sillä voi olla positiivisia vaikutuksia yksilön elämään. Kaikkein kalleimpia harrastuksia ei välttämättä pysty harjoittamaan, mutta esimerkiksi lukemisesta, käsitöiden tekemisestä, ruuanlaitosta tai kuntoilusta voi saada uutta sisältöä ja iloa elämään. Myös läheisten ihmissuhteiden arvo saattaa korostua ja ihmissuhteiden hoitamiselle on enemmän aikaa, kun on jäänyt työttömäksi. (Taira 2006, 148, 150–153.)

4 Tutkielman toteuttaminen

4.1 Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkielman tavoitteena on *Työ ja työttömyys* -kirjoituskilpailun tekstien avulla selvittää, millä tavoilla kirjoittajat puhuvat teksteissään irtisanotuksi tulemisesta. Tätä kautta tutkimustehtävänä on jäsentää niitä merkityksiä, joita irtisanotut henkilöt antavat irtisanomiselle silloin, kun se tehdään tuotannollisista ja taloudellisista, eli työntekijästä itsestään riippumattomista syistä.

Tutkimuskysymykseni on:

Millaisia merkityksiä kirjoituskilpailun teksteissä annetaan irtisanotuksi tulemiselle?

Työn menettäminen saattaa tuntua epäoikeudenmukaiselta silloin, kun toiset saavat jäädä työhön ja toiset irtisanotaan. Näin on erityisesti niissä tilanteissa, kun irtisanottu henkilö on palvellut työnantajaa pitkään ja moitteetta (Pojula & Ahola 2007, 51). Työn tekemistä pidetään kunnioitettavana ja itsestäänselvästi hyvinvointia lisäävänä asiana, kun taas työttömyyttä pidetään arvottomana (mt., 9; Koistinen 2014, 87). Tutkimustehtävääni selvittäessäni tulen siis sivunneeksi myös keskustelua työn arvosta suomalaisessa ja länsimaisessa kulttuurissa.

4.2 Tutkielman metodologiset lähtökohdat

Tutkielmaani voi luonnehtia aineistolähtöiseksi tutkimukseksi. Lähtökohtana ovat olleet ne asiat ja teemat, jotka ovat löytyneet aineistosta. Analyysi kulkee ”alhaalta ylöspäin”, mikä tarkoittaa sitä, että jäsennykset ja tutkimustulokset nousevat aineistosta tarkan analyysin myötä, eikä niitä jäsennetä etukäteen selittävistä teorioista käsin (Jokinen, Juhila & Suoninen 1999, 39). Aineistoni on laajahko tekstiaineisto ja luonteeltaan laadullinen, joten koko tutkielmakin edustaa laadullista eli kvalitatiivista tutkimussuuntaa. Laadullisesta aineistosta tehdyt huomiot ovat kuin johtolankoja, jotka johdattavat tutkijaa kohti tulkintaa ja sitä kautta kohti tutkimustuloksia (Alasuutari 2011, 38, 78).

Tutkielman teoreettis-metodologisenä viitekehystenä toimii sosiaalinen konstruktionismi. Sen mukaan asiat ja ilmiöt ovat aina sosiaalisesti rakentuneita eli sosiaalisia konstruktioita. Lisäksi voidaan sanoa, että ilmiöt ja todellisuus rakentuvat kielen kautta. Tässä tapauksessa kielellä tarkoitetaan useimmiten puhetta tai erilaisia tekstejä, mutta se voi tarkoittaa myös nonverbaalista vuorovaikutusta tai kuvia. Kielen avulla asiat ja ilmiöt, kuten esimerkiksi pettymys, irtisanominen tai yhteiskunta, puetaan sellaiseen muotoon, että ne on mahdollista käsittää. Käsitystä maailmasta luodaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, oli se sitten suullista tai kirjallista. Samalla tavalla kielellisessä vuorovaikutuksessa tätä tuotettua todellisuutta voidaan muuttaa yhä uudestaan. Esimerkiksi jokin ongelmalliseksi mielletty tilanne voidaan konstruoida uudella tavalla, jolloin siitä muodostuukin mahdollisuus tai jotain muuta. Sosiaalisen konstruktionismin yhteydessä on huomattava, että todellisuutta konstruoidaan samanaikaisesti lukemattomista näkökulmista. (Gergen 2009, 3–5, 11; Jokinen, Juhila & Suoninen 1999, 39.)

Todellisuuden muotoutumista kielenkäytössä tai osana kielenkäyttöä on alettu yhteiskuntatieteissä tutkia toden teolla 1980-luvulta lähtien. Tätä on kutsuttu yhteiskuntatieteiden lingvistiseksi, eli kielelliseksi käänneeksi. Käänteen myötä kokeelliset ja kvantitatiiviset tutkimusperinteet joutuivat osittain väistymään, kun merkityksiä alettiin tutkia kielen ja muiden merkkijärjestelmien avulla. Samaan aikaan yhteiskuntatieteissä vahvistui myös diskurssianalyttinen tutkimus, jota tämäkin tutkielma edustaa. Diskurssitutkimuksen pohjalla on aina jollain tavalla sosiaalinen konstruktionismi. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 12 ; Pälli 2003, 21, 26.)

Sosiaalinen konstruktionismi on itsessään hyvin väljä teoreettinen viitekehys, jonka alle sijoittuu kirjo vaihtelevia tutkimussuuntia. Toisin sanoen sosiaalinen konstruktionismi voidaan ymmärtää kimpuna taustateoreettisia ja -filosofisia oletuksia, joita tehdään tulkittavista ilmiöistä. Kaikissa suuntauksissa pääperiaatteena on kuitenkin merkitysten ja sosiaalisen todellisuuden rakentumisen tarkasteleminen, vaikka teoreettiset painopisteet ja käytettävät menetelmät vaihtelisivatkin. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 12; Pälli 2003, 24–25.) Tässä tutkielmassa painopiste on sosiaalipsykologisessa sosiaalisessa konstruktionismissa, joka painottaa todellisuuden vuorovaikutuksellista rakentumista (Jokinen ym. 1999, 51; Gergen 1994). Muita suuntauksia ovat sosiaalisten ongelmien konstruktionistinen tutkimusperinne, sosiologinen konstruktionismi ja poststrukturalistinen sosiaalinen konstruktionismi (Jokinen ym. 1999, 51).

4.3 Aineistona kirjoituskilpailun tekstit

Tutkielman tekoa suunnitellessani minulla oli selkeänä mielessäni ainoastaan se, että halusin tehdä jollakin tavalla työttömyyteen liittyvän tutkielman, jossa näkökulma olisi nimenomaan työttömän. Sen tarkemmin en siinä vaiheessa osannut rajata aihettani. Aloin ensiksi etsiä internetistä lisää ideoita ja pienen hapuilun jälkeen törmäsin melko tuoreeseen työ ja työttömyys -aiheiseen kirjoituskilpailuun. Olinkin toivonut, että löytäisin valmiin tekstimuotoisen aineiston, joten otin heti yhteyttä arkistoon, jossa kyseisiä kilpailutekstejä säilytetään, ja tiedustelin voisinko käyttää niitä pro gradu -tutkielman aineistona. Parin viikon kuluttua sain aineiston skannattuna sähköpostiini. Aineiston ensimmäisen lukukerran jälkeen näkökulmani rajautui koskemaan pelkästään irtisanottuja kaikkien työttömien sijaan.

Tutkielmani aineistona toimii siis *Työ ja työttömyys* -kirjoituskilpailun tekstit. Tekstit kerättiin keväällä 2013 ja parhaat tekstit palkittiin elokuussa 2013. Aineisto on siis melko tuore, eikä sitä ole vielä aiemmin käytetty missään tutkimuksessa. Kirjoituskilpailun järjesti Työväenkirjallisuuden päivä, jota taas oli järjestämässä Työväenmuseumo Werstas, Työväen Sivistysliitto ja Kansan Sivistystyön Liitto. Lisäksi kirjoituskilpailuun liittyen oli perustettu erillinen työryhmä, jossa oli jäseniä myös Väinö Linnan seurasta, Lauri Viidan seurasta, Metallityöväen Murikka-opistosta ja TJS-Opintokeskuksesta.

Kirjoituksia saapui kilpailuun 182 kappaletta. Skannattuna koko aineisto on laajuudeltaan 622 sivua. Lyhyin teksti on muutaman rivin mittainen ja pisin noin 6 sivua. Kirjoituskutsussa tekstien laajuus oli rajattu maksimissaan viiteen sivuun. Neljä kilpailutekstiä oli kirjoitettu käsin, muut koneella. Kirjoituksissa on käytetty suurimmalta osin fonttikokoa 12 ja riviväliä 1,5, mutta siinä on ohjeistuksesta huolimatta jonkin verran vaihtelua. Tekstien kirjoittajat esiintyvät nimimerkeillä, eikä minulla ole tiedossa heidän oikeita nimiään, sukupuoltaan tai ikäänsä. Tekstilaji ja aiheen käsittelytapa oli jätetty kirjoittajan vapaasti valittavaksi. Tämä tarkoittaa sitä, että aineistossa on tekstejä laidasta laitaan, esimerkiksi runoja, novelleja ja lyhyitä elämäkertoja.

Tutkimustehtävän tarkennuttua poimin aineistosta kirjoitukset, joissa pääpaino oli irtisanotuksi tulemisessa. Sellaisia tekstejä oli yhteensä 38 kappaletta. En ottanut mukaan tekstejä, joissa irtisanotuksi tulemisesta oli vain maininta pääpainon ollessa selvästi jossakin muussa teemassa. 38 kirjoitusta on kuitenkin turhan suuri määrä pro gradu -tutkielman aineistoksi. Kirjoitusten joukko oli teemaltaan ja tyylyltään melko homogeeninen, eikä siitä siten voinut millään selkeällä kriteerillä

rajata joitakin tekstejä tarkastelun ulkopuolelle. Päädyin valitsemaan sattumanvaraisessa järjestyksessä olevista kirjoituksista joka kolmannen tekstin. Tällöin lopullinen aineisto kattoi 13 kilpailutekstiä, yhteensä 48 tekstisivua. Kaikki lopullisen aineiston tekstit on kirjoitettu minä-muodossa, lukuunottamatta yhtä, jossa kirjoittaja vaihtelee minä-muodon ja hän-muodon välillä. Tulkitsen vaihtelun olevan tahatonta, koska tekstistä käy ilmi, että kyseessä on kirjoitusasusta riippumatta sama henkilö. Yksi teksteistä oli käsin kirjoitettu, mutta käsialasta sai hyvin selvää, joten en kokenut tarpeelliseksi rajata sitä tarkastelun ulkopuolelle.

Alkuperäistä aineistoa säilytetään Työväenarkistossa Helsingissä ja se on julkista materiaalia, jota voi vapaasti käydä tarkastelemassa. Mitään erityisiä tutkimuslupa-asioita ei siis tarvinnut aineistoon liittyen hoitaa. Jo kilpailun kirjoituskutsussa mainitaan, että kilpailutekstit talletetaan mahdollista myöhempää tutkimuskäyttöä varten. Kilpailuun kirjoituksensa lähettäneet henkilöt ovat olleet jo etukäteen tietoisia siitä, että heidän tekstejään saatetaan käyttää tutkimuksen aineistona. Heillä on ollut mahdollisuus jättää kirjoittamatta sellaisia asioita, joita eivät halua tutkimusmielessä analysoitavan.

Kirjoituskilpailun kutsu (liite 1) julkaistiin muun muassa Teonsana-sivustolla, josta sen itsekkin löysin. Kyseinen sivusto tiedottaa suomalaisista kirjallisuustapahtumista, kirjoituskilpailuista sekä muista kirjallisuuteen liittyvää ajankohtaisista asioista. Lisäksi kutsu löytyi esimerkiksi Työväenmuseo Werstaan nettisivuilta. Kilpailuun osallistuneet voivat periaatteessa olla keitä tahansa kirjoitustaitoisia ihmisiä. Käytännössä he ovat luultavasti henkilöitä, joille kirjoittaminen on jollain tavalla luontevaa ja mielekästä (Taira 2006, 37). Osa osallistujista lienee tavallista aktiivisempia kirjoittajia, jotka ottavat osaa kirjoituskilpailuihin harrastuksenaan, ja osa ei ole välttämättä koskaan aikaisemmin osallistunut kilpailuun. Uskon, että kukaan ei ole ottanut osaa kilpailuun ainoastaan palkinnon vuoksi. Kirjoittajilla on ollut jotain erityistä sanottavaa aiheesta ja he ovat halunneet tuoda esille itselleen merkityksellisiä asioita. Kirjoittaminen on voinut olla myös tapa pohtia ja jäsentää omia kokemuksia. Tiivistäen sanottuna osallistujat ovat keitä tahansa suomalaisia, joita työ ja työttömyys -teema koskettaa, jotka kilpailukutsu on tavoittanut ja joita kirjoittaminen on innostanut (mt., 38). Toisin sanoen kilpailuun ovat jättäneet osallistumatta ainakin ne henkilöt, joita kutsu ei ole tavoittanut, joita kyseinen teema ei kiinnosta ja joilla ei ole kiinnostuksesta huolimatta ollut aikaa tai voimavaroja osallistua.

Kilpailun järjestäjät halusivat saada osallistujilta todenmukaisia kertomuksia työstä ja työttömyydestä. Kutsussa johdateltiin osallistujia muun muassa seuraavanlaisilla apukysymyksillä: *”Onko työ velvollisuus vai oikeus? Miten työ tai työttömyys kietoutuu osaksi identiteettiä? Miten*

työelämän murros irtisanomisineen, lyhyine työsuhteineen ja epävarmoine työllistymisen tapoineen heijastuu vapaa-aikaan ja perhe-elämään?” Nämä apukysymykset ovat tämänkin tutkielman kiinnostuksen kohteen kannalta olennaisia. Jonkinlaiset johdattelut ja apukysymykset ovatkin kutsussa välttämättömiä, jotta kilpailuun osallistuvilla on jotain, mihin tarttua, ja minkä ympärille mahdollisesti rakentaa oma kirjoituksensa. Kilpailukirjoituksia ei ole alunperin kerätty minkään tietyn tutkimuksen aineistoksi, mutta nyt niistä on tullut tämän pro gradu -tutkielman aineisto. Siten on välttämätöntä, että tarkastelen kriittisesti tapaa, jolla kilpailukutsu on esitetty.

Tutkimuksellisesta näkökulmasta katsottuna apukysymykset eivät saisi olla liian johdattelevia, koska tällöin kärsii idea siitä, että teksti on syntynyt puhtaasti kirjoittajan ”omasta kynästä”. Tekstin on oltava tuotettu omin sanoin, ilman että kirjoittaja on ottanut tarjottuna valmiin jäsenyyksen aiheesta (Alasuutari 2011, 83). Kutsun apukysymykset ovat riittävän avoimia ja mahdollistavat aiheen käsittelyn lukemattomista näkökulmista. Irtisanomisia ja yt-neuvotteluja käsitteleviä kirjoituksia oli aineistossa suhteellisen paljon. Se ei kuitenkaan välttämättä johdu siitä, että kyseiset teemat mainittiin kutsussa, vaan siitä, että kirjoituskilpailun aikaan Suomessa vallitsi talouden lama. Irtisanomiset, lyhyet työsuhteet ja yt-neuvottelut olivat tuolloin polttavia puheenaiheita monella alalla, joten on ymmärrettävää, että ne näkyvät myös kirjoituksissa.

Aineiston tekstit lienevät osin fiktiivisiä kertomuksia ja osin tositarinoita kirjoittajien omasta elämästä. Koska kyseessä on kilpailu, jossa oli suhteellisen arvokas palkinto, voidaan olettaa, että kirjoitukset ovat osin fiktiivisiä. Osa kirjoituskilpailun osallistujista saattaa jopa suunnitella oman kirjan kirjoittamista, joten he toivovat saavansa kirjoituksillaan meriittejä ja näkyvyyttä, mikä saattaa lisätä fiktiivisyyden astetta. Omasta elämästä ja tositapahtumista ei välttämättä saa kirjoitettua niin kiinnostavaa kertomusta kuin kilpailu vaatii, joten tarinaa täytyy värittää jonkin verran. Fiktiivisyydestä huolimatta tekstit heijastelevat kirjoittajiensa näkemyksiä tai kokemuksia irtisanotuksi tulemisesta. Tekstien mahdollinen fiktiivisyys itseasiassa tekee analyysistä mielenkiintoisemman. Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa, jollainen tämäkin tutkielma on, kirjoitusten todenperäisyys on toisarvoista, sillä ne tuottavat joka tapauksessa tietoa kulttuurisista tavoista jäsentää irtisanomisen kokemusta.

Aineiston tekstejä voidaan luonnehtia elämäntarinoiksi tai elämää kuvaaviksi tarinoiksi. Tällaisia tarinoita käytetään tutkimusaineistona monilla eri tieteenaloilla ja niiden käytön määrä on ollut nousussa jo pidemmän aikaa. Joistakin näkemyseroista huolimatta yhteistä näille kaikille tieteenaloille on kiinnostus yksittäisen ihmisen ainutlaatuisen tapaan kokea, ajatella ja toimia. Ihminen rakentaa elämäänsä ja identiteettiänsä tarinoiden avulla. (Syrjälä 2010, 248–249.) Myös

Työ ja työttömyys -kirjoituskilpailun teksteissä kirjoittajat rakentavat kuvaa itsestään työttömänä tai työntekijänä. He tuovat esille pohdintojaan irtisanomiseen johtaneista syistä sekä siitä, miten he itse tulevat äkillisestä työttömyydestä selviämään tai ovat selvinneet jo. Osa teksteistä on ikään kuin tilitystä elämän epäoikeudenmukaisuudesta.

Aineiston kirjoitukset ovat paitsi elämää kuvaavia tarinoita, myös johdonmukaisesti ja harkitusti kirjoitettuja kertomuksia, joissa on kiinnitetty huomiota tekstin yhtenäisyyteen sekä aloituksen ja lopetuksen harmoniaan. Juuri tekstien johdonmukaisuus ja siitä seuraava lukijaystävällisyys erottavat kilpailutekstit monista muista tutkimuksen aineistona käytetyistä tuotoksista. Esimerkiksi haastattelujen pohjalta syntyneet kertomukset eivät usein ole läheskään yhtä jäsenyneitä, kuin kirjoituskilpailun tekstit. (Vilkkö 1997, 98–99.)

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmänä tutkielmassani on diskurssianalyysi. Se sopii tämänkaltaiseen tutkimukseen hyvin, koska tarkoitus on kielenkäyttöä analysoimalla tutkia irtisanotuksi tulemisen ilmiötä ja löytää aineistosta sille annettuja erilaisia merkityksiä. Tavoitteena on siis eritellä kulttuurisia merkityksiä ja niitä tuottavia kielellisiä prosesseja sekä kuvata, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan kirjoituskilpailun teksteissä. (Jokinen ym. 1999 17, 40–41, 50; Jokinen ym. 1993, 10.)

Diskurssianalyysi on väljä analyysimenetelmä (esim. Jokinen ym. 1999; Jokinen ym. 1993; Pälli 2003) ja siitä voidaan erottaa useita erilaisia suuntauksia. Tässä tutkielmassa painottuu diskursiivisen psykologian nimellä tunnettu diskurssianalyysin suuntaus. Diskursiivisessa psykologiassa arkisia teemoja tarkastellaan sosiaalisissa prosesseissa diskursiivisesti rakentuvina ilmiöinä. Tämä edellyttää aineiston yksityiskohtaista analysointia. (Jokinen ym. 1999, 36.) Diskursiiviselle psykologialle ominaista on myös, että toimijoiden tuottama puhe tai teksti ei johdata tutkijaa suoraan heidän sisäiseen mieleensä, vaan paremminkin kuvastaa niitä vakiintuneita tapoja, joilla maailmaa ymmärretään ja selitetään. Näin on erityisesti silloin, kun samantyyppiset kuvaukset toistuvat tilanteista ja teksteistä toiseen, kuten tuntuu olevan asian laita tämänkin tutkielman aineistossa. (Jokinen ym. 1999, 175.)

Yleistäen diskurssin voidaan sanoa olevan kielenkäyttöä sosiaalisessa kontekstissa. On siis tärkeää, että tutkimusaineisto, tässä tapauksessa kirjoituskilpailun tekstit, liitetään sosiaalisiin yhteyksiinsä.

Tarkastelu tapahtuu aina tietyssä ajassa ja paikassa, joihin tutkija suhteuttaa oman tulkintansa. (Pälli 2003, 22; Jokinen ym. 1993, 29–33.) Jokinen ja Juhila (1999, 56) kirjoittavat, että ”...merkityksellistämisen tavat ovat aina enemmän tai vähemmän sidoksissa kunkin aikakauden diskursiiviseen ilmastoon, laajempiin kulttuurisiin merkityksiin, merkityksellistämisen tapoihin ja kielellisiin käytäntöihin.” Ei siis ole tarkoituksenmukaista analysoida tekstejä irrallaan niiden kontekstista, sillä konteksti muodostaa yhden osan analyysistä. Tässä tutkielmassa vahvimmin vaikuttava kulttuurinen konteksti on 2010-luvun Suomi, jota koettelee talouden taantuma. Lisäksi kyseiseen kontekstiin voitaneen liittää kulttuurillemme tyypillinen työn korkea arvostus. Toinen huomionarvoinen seikka on se, missä kontekstissa aineisto on konkreettisesti syntynyt (Jokinen ym. 1993, 34), tämän tutkielman kohdalla siis kirjoituskilpailun kontekstissa.

Fairclough’in (2003, 129) mukaan diskurssin voi ymmärtää esittävän jotakin tiettyä osaa maailmasta jostakin tietystä näkökulmasta. Tällöin yksi tapa tehdä diskurssianalyyttistä tutkimusta on ensin tunnistaa aineistosta keskeisimmiksi nousevia ”teemoja” ja sitten tarkastella, millaisista erilaisista näkökulmista niitä on esitetty (mt.). Jokseenkin tällaisella kaavalla analyysi etenee myös tässä tutkielmassa. Teemoilla ei kuitenkaan välttämättä tarkoiteta teemoja niiden perinteisessä mielessä, kuten työvoimatoimistoteema tai harrastusteema, vaan ennemminkin niitä diskursseja, joilla voidaan tehdä ymmärrettäväksi erilaisia aiheita, teemoja. Yksi diskurssi voi pitää sisällään useita teemoja ja yhteen teemaan voi sisältyä useita diskursseja. (Taira 2006, 66; Jokinen ym. 1993, 50–51.)

Analyysiä tehtäessä on muistettava, että diskurssit eivät esiinny teksteissä valmiina kokonaisuuksina odottamassa, että tutkija vain poimii ne raporttiinsa. Ne esiintyvät pikemminkin pieninä paloina, joita yhdistelemällä syntyy kokonaisuus. (Jokinen ym. 1993, 50.) Aloitin aineiston analyysin ensimmäisten lukukertojen jälkeen etsimällä teksteistä karkeita yhtäläisyyksiä ja eroja. Hyvin pian kirjasin paperille useita diskursseja, joita olin äkkiseltään aineistosta löytänyt ja annoin niille värikoodit. Tässä vaiheessa diskursseja oli lähes kaksinkertainen määrä lopulliseen verrattuna. Värikoodien avulla kävin ainestoa läpi vielä pariin kertaan siten, että liimasin tietynvärisen tarralapun tekstin sellaiseen kohtaan, jonka voi liittää kyseisenvärisen diskurssiin. Tämän jälkeen kävin merkitsemäni kohdat vielä kerran läpi ja pystyin yhdistämään osan aiemmin hahmottelemistani diskursseista laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Lopulta onnistuin erottamaan kirjoituksista neljä toisistaan poikkeavaa irtisanotuksi tulemiseen liittyvää diskurssia. Nimesin diskurssit *toivottomuus-*, *toiveikkuus-*, *välivaihe-* ja *vääryys-diskursseiksi*.

Ensimmäinen diskurssi, toivottomuus-diskurssi, on selkeästi hyvin negatiivissävytteinen. Sitä esiintyi vahvasti suurimmassa osassa kirjoituksia, kuten olin osannut odottaakin. Toiveikkuus-diskurssissa puolestaan on enemmän tai vähemmän positiivista sävyä varovaisesta luottavaisuudesta aina toivottuun elämänmuutokseen asti. Välivaihe-diskurssi on sävyltään melko neutraali. Sitä oli havaittavissa vain osassa teksteistä, mikä kertoo osaltaan siitä, että irtisanomiseen on hankala suhtautua kovin neutraalisti. Vääryys-diskurssin kautta ilmenee se moraalinen ristiriita, joka syntyy, kun hyvin palvellut työntekijä tulee irtisanotuksi hänestä itsestään riippumattomista syistä. Tällöin irtisanominen merkityksellistetään epäoikeudenmukaiseksi tapahtumaksi ja henkilökohtaiseksi vääryudeksi. Ei ollut lainkaan epätavallista, että yhdessä ja samassa tekstissä esiintyi kahta, kolmea tai jopa kaikkia neljää eri diskurssia. Useimmiten oli kuitenkin niin, että jokin diskurssi oli kirjoituksessa selkeästi muita hallitsevampi. Esimerkiksi toivottomuus- ja toiveikkuus-diskurssit saattoivat vuorotella siten, että pääsääntöisesti negatiivisen tekstin keskellä oli välillä positiivisia toivon pilkahduksia.

Seuraavassa pääluvussa vastaan tutkimuskysymykseeni, eli avaan niitä merkityksiä, joita kirjoittajat liittävät irtisanotuksi tulemiseen. Kiinnostus on siis siinä, miten irtisanotut tuottavat tietoa kulttuurisista tavoista jäsentää työn menettämisen kokemusta, ja millaisia monenlaisia ”rooleja” irtisanomisella voi olla henkilön elämässä. Moni kirjoittaja on käyttänyt erilaisia metaforia kuvaillessaan irtisanomiskokemuksiaan. Nostan analyysissa esille myös näitä metaforia, koska ne havainnollistavat erityisen hyvin työn menettämisen merkitystä yksilölle. Metaforaa käytetään puheessa tai tekstissä silloin, kun jokin hyvin keskeinen asia tai kokemus halutaan sanoa tiivistetysti (Kulmala 2006, 321–322).

4.5 Eettiset kysymykset

Kuten jo edellä mainitsin, Työ ja työttömyys -kirjoituskilpailun kutsussa ilmoitetaan, että kilpailutekstit talletetaan mahdollista myöhempää tutkimusta varten. Kirjoittajat ovat voineet kirjoittaa tekstinsä sillä ajatuksella, että jossain vaiheessa joku tutkija tai opiskelija tulee analysoimaan niitä. Toinen asia on se, kuinka moni kirjoittajista on todella kovin syvällisesti pohtinut tätä asiaa, mutta ainakin heille on annettu siihen mahdollisuus. Lisäksi kirjoituskilpailuun osallistuvat henkilöt yleensä jopa toivovat, että heidän tekstinsä julkaistaisiin ja että mahdollisimman moni lukisi sen. Kirjoituskilpailun luonne on sellainen, että osallistujat pyrkivät kirjoittamaan mahdollisimman hyvän tekstin ja toivovat sen herättävän huomiota. Palkintosijoille ja

julkaistuiksi pääsevät nimenomaan ne tekstit, jotka jollain tavalla eroavat muista. Tämän vuoksi en näe aineiston analysoimista eettisesti ongelmallisena. Sitaatteja käyttäessäni huolehdin, ettei niistä pysty tunnistamaan kirjoittajaa. Aineisto on kuitenkin luonteeltaan sellainen, ettei siellä juuri ole kohtia, joista voisi päätellä tekstin kirjoittajan; etenkin, kun kirjoittajat voivat olla mistä päin Suomea tahansa.

Alasuutarin (2011, 88) mukaan kvalitatiivinen aineisto on näytepala olemassa olevasta kielestä ja kulttuurista. Vaikka kirjoituskilpailun tekstit usein ovatkin enemmän tai vähemmän fiktiivisiä, ne ilmentävät ainakin jossain määrin sitä, mikä on kirjoittajalle totta. Kirjoituksia on siten luettava, analysoitava ja tulkittava kunnioittaen. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimissa eettisissä periaatteissa mainitaan, ettei tutkimusjulkaisuilla saisi olla tutkimuksen kohteille vahingollisia seurauksia. Vahinkoa saattaa aiheutua, jos tulokset esitetään arvostelevasti, asenteellisesti tai epäkunnioittavasti. Vahingollista voi olla myös julkaista tutkimuskohdetta leimaavia tuloksia, jotka eivät perustu kattavaan aineistoon ja sen systemaattiseen analyysiin. (TENK.)

5 Irtisanominen neljässä diskurssissa

5.1 Toivottomuus-diskurssi

Kuten jo aikaisemmin tässä raportissa olen tuonut esille, työ on kulttuurissamme erittäin merkittävässä roolissa ihmisen identiteetin, sosiaalisen elämän ja arjen rutiinien rakentumisessa. Erityisesti silloin, kun työidentiteetti on henkilön identiteeteistä hallitsevin, irtisanotuksi tuleminen saattaa aiheuttaa toivottomuuden tunteita sekä masennuksen oireita, elämän merkityksen kadottamista ja sairastumista (Miller 2005; ref. Poijula & Ahonen 2007, 32), tai jopa kuoleman (Noelke & Beckfield 2014).

Toivottomuus-diskurssi sisältää nimensä mukaisesti puhetta toivottomaksi koetusta tilanteesta. Aineistosta kävi ilmi, että työn menettäminen saattaa pysäyttää elämän ja tuntua nöyryyttävältä sekä aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden, tarpeettomuuden ja kohtuuttomuuden tunteita. Toivottomuuspuhetta tuottaneilla kirjoittajilla tuntui olevan erityisen vahva työidentiteetti ja he olivat tottuneet määrittelemään itseään työnsä kautta. Sen vuoksi heidän irtisanomiselle antamansa merkitykset ovat niin negatiivissävytteisiä. Toivottomuus-diskurssi jakaantui luontevasti kolmeen osaan, joita kuvaavat väliotsikot *elämän tukipilareiden romahtaminen*, *tarpeettomaksi muuttuminen* ja *identiteetin murtuminen*.

5.1.1 Elämän tukipilarien romahtaminen

Työelämässä ollessaan ihminen käyttää noin puolet hereilläoloajastaan työntekoon, jotkut paljon enemmänkin, joten työ on äärimmäisen olennainen osa jokapäiväistä elämää. Aineistosta oli havaittavissa, että työn menettäminen synnyttää arkeen monen tunnin tyhjän aukon päivittäin ja sekoittaa helposti koko viikkorytmin. Yhtäkkiä ei olekaan enää säännöllisyyttä. Ei ole samalla tavalla syytä herätä aamulla tai odottaa viikonloppuja ja lomia. Seuraava aineisto-ote tiivistää asian hyvin.

Työ rytmittää päivän hyvin. Työpäivän jälkeen on mahdollista hoitaa muita omia asioita. Säännöllisyys elämässä on tärkeää. Työviikon jälkeen vapaa viikonloppu

tarjoaa mahdollisuuden rentoutua, laiskotella, katsella televisiota tai vaikkapa harrastaa jotakin. Yksi elämäni tukipilareista hävisi pois.

5 (ei nimimerkkiä)

Aineistosta oli havaittavissa myös, että ihminen saattaa säännöllisyyden lisäksi jäädä kaipaamaan joitain yksittäisiä tärkeiksi rutiineiksi muodostuneita hetkiä työelämästä; hetkiä, joilla on ollut henkilön oman jaksamisen kannalta iso merkitys. Seuraavan otteen kirjoittaja merkityksellistää työn menettämistä aamukahvituokion kautta.

Kun minä olen lähtenyt talosta, muut hörppivät aamukahvia taukokuoneessa aivan kuten ennenkin. Paitsi että minä en ole enää paikalla. Minä saan juoda aamukahvini yksin kotona. Työtovereilleni lähtöni tulee olemaan vain yksi arjen tapahtuma muiden joukossa. Yritän nähdä asiassa positiivisia puolia. En löydä yhtään.

3 Taivaanrannanmaalari

Kirjoittaja kuvaa työpaikan aamukahvittelua itselleen merkittäväksi hetkeksi. Aamukahvin nauttiminen työtovereiden kanssa käynnistää päivän ja siitä luopuminen esitetään ahdistavaksi. Aamukahvi tulee uudelleen esille myöhemmin samassa tekstissä.

Maanantai. Ensimmäinen arki-aamuni ilman töitä. Juon aamukahvini yksin. Se ei maistu samalta. Ei tietenkään, koska se on erilaista kuin työpaikalla. Siellä oli Presidentin tummaa paahtoa. Työttömän kupissa kuuluu olla laihaa Pirkkaa.

3 Taivaanrannanmaalari

Seuraava kirjoittaja havainnollistaa työn menettämisen synnyttämää suurta tyhjää aukkoa muistelemalla miehensä irtisanotuksi tulemistä. Kirjoittajan mies, Martti, oli ollut erittäin työorientoitunut ihminen, minkä vuoksi irtisanomisesta toipuminen oli hänellä kestänyt useita vuosia.

Miehen tullessa sisään Heli kuuli hänen liikkeistään, ettei mikään ollut enää niin kuin ennen. Ei kuulunut moita. Kaikki kävi kuin hidastetussa filmissä. Kengät kolahtivat lattialle. Ensin yksi, sitten toinen. Henkari kilahti putkea vasten, kun takki laitettiin naulakkoon. Sitten kuului raskas huokaus, ikäänkuin Martti ei olisi tiennyt, mihin suuntaan jatkaisi matkaansa.

10 TaikaSormi

Erityisesti katkelman viimeinen virke kuvastaa irtisanomisen aikaansaamaa tyhjää oloa. Siinä kirjoittaja on käyttänyt matka-metaforaa kuvatessaan miehensä tilaa. Mies on ikään kuin ollut matkalla tuttuun kohteeseen, kunnes jotain yllättävää on tapahtunut. Hän ei yhtäkkiä enää tiedäkään, pitäisikö kääntyä oikealle, vasemmalle vai jatkaa suoraan, joten hän jää niille sijoilleen. Samansuuntaisia reaktioita kuvataan myös seuraavassa katkelmassa, jossa kirjoittaja pohtii, ”minne pitäisi mennä” ja vertaa irtisanomista ”lopulliseen nyrkin iskuun”. Nyrkin isku -metaforan käyttäminen tuo mieleen kuvan tilanteesta, jossa henkilö lyödään viimeisen kerran tantereeseen kuin nyrkkeilyottelussa konsanaan.

Oli viimeisen lähdön aika. Lopullisen nyrkin iskun jälkeen kävelin autolleni kaikkine tavaroineeni ja istahdin hölmistyneenä autoon. Miten tässä näin kävi? Mitä minä nyt teen? Minne pitäisi mennä?

8 Marja Piimänen

Aineisto-otteesta huokuu henkilön hämmennys ja epätietoisuus siitä, miten jatkaa eteen päin. Irtisanomisen seurauksena elämästä otettiin pois jotakin hyvin oleellista; aivan kuin matto olisi vedetty jalkojen alta. Kirjoittaja kuvaa työn olleen merkittävä tukipilari hänen elämässään ja irtisanotuksi tuleminen voidaan katsoa aiheuttaneen koko arjen romahtamisen, joka havainnollistuu tekstissä seuraavasti:

Kurjuus kuitenkin vain paheni, koska ei ollut työpaikkaa mihin mennä vaan jouduin jäämään kotiin. Töihin ei ollut nyt mitään asiaa. Sänky alkoi tuntua turvalliselta paikalta ja ainoalta pehmältä asialta, joka oli minua varten. Ei kiinnostanut nousta ylös. Kuntosali ei enää houkutellut. Lenkille ei jaksanut vaivautua. Kauppaankaan en halunnut mennä, koska mielestäni en tarvinnut mitään. Pää oli täynnä katkeruutta ihmettelyä ja huonoa mieltä.

8 Marja Piimänen

Katkelmasta kuvastuu jonkinasteinen masentuneisuus ja henkisen hyvinvoinnin alentuminen. Kirjoittaja kuvailee todellisia mielenterveyden ongelmia. Myös kahdessa seuraavassa aineisto-otteessa kuvaillaan joitakin klassisia masennuksen oireita, eli halua linnoittautua yksin kotiin ja kykenemättömyyttä suoriutua tavallisista arjen askareista, kuten ruokakaupassa käymisestä. Toinen kirjoittajista esittää asian suoraan sanoen, että ”psykykinen kuntoni meinasi pettää”, toinen kuvaa irtisanomista katastrofiksi. Katastrofi on hyvin voimakas sana, jota käytetään esimerkiksi puhuttaessa tuhoisista luonnon onnettomuuksista tai muista suuronnettomuuksista, romahduksesta

tai tuhosta (Kielitoimiston sanakirja).

Riitalta meni elämisen halu. Työorientoitunut ihminen koki katastrofin. Riitta linnoittautui kotiinsa, eikä halunnut tavata tai nähdä muita ihmisiä, ei etenkään tehtaalla töissä olevia. Ruokakauppaan meneminen oli ylivoimainen tehtävä. Tehdas piti kiertää kaukaa, etteivät työmuistot tulisi mieleen. Riitta tunsi olevansa yhteiskunnan hylkiö.

5 (ei nimimerkkiä)

Muistan, kun olin ollut kotona jonkin aikaa, 11 -vuotias poikani kysyi minulta: Äiti saako sitä kertoa kellekkään, että sinä olet työttömänä. Tämä koski, koska en ollut itse syyllinen työttömyyteeni ja poikani oletti, että se on häpeä. Noihin aikoihin psyykinen kuntoni meinasi pettää, jopa aamuinen juoksulenkki tuntui vaikealta, koska muut ihmiset kulkivat eri suuntaan, he menivät töihin. Vaikka tuolloin touhua riitti kotona kahden pojan kanssa, mutta se ei tuntunut riittävän ja koin itseni yhteiskunnasta syrjäytetyksi.

4 Elämä opettaa, kaikella on tarkoitus?

Molemmat otteet päättyvät sisällöltään samankaltaiseen lauseeseen. Irtisanotuksi tuleminen on synnyttänyt kokemuksen yhteiskunnasta syrjäytymisestä, minkä voidaan katsoa olevan merkittävä yhteiskunnallinen ongelma.

5.1.2 Tarpeettomaksi muuttuminen

Aineistosta nousi moneen kertaan esille se, että työn menettämistä kuvattiin tarpeettomaksi muuttumisen kautta. Puheen tarpeettomuudesta liitän toivottomuus-diskurssiin. Erityisesti vahvasti työorientoituneen henkilön kohdalla tarpeettomaksi muuttumisen esitetään aineistossa olevan kuin myrkkyä. Ihmisellä on usein luonnostaan halu olla tarpeellinen ja hyödyllinen toisille ihmisille, työnantajaorganisaatiolle ja koko yhteiskunnalle. Irtisanominen muuttaa henkilön ainakin näennäisesti tarpeettomaksi, kuin esineeksi, jolle ei ole enää käyttöä. Tarpeettomuuden tunnetta kuvataan hyvin musertavana ja suoranaista toivottomuutta aiheuttavana tunteena, kuten kahdesta seuraavasta aineisto-otteesta käy ilmi.

Allekirjoitin paperin niin ahdistavassa mielentilassa, että henkeä salpasi. Kävin hakemassa entisestä huoneestani laukkuni ja ryntäsin ulos itkien ja ulvoen täyttä

kurkkua. Olin niin raivon vallassa, että ihmetellä sopii, miten näin kyynelten seasta ajaa autolla kotiin. Mieli teki ajaa vauhdilla puuta päin tai suoraan jokeen. Minulla ei ollut työssäolopakkoa ja mitä olisin tehnyt, koska kaikki työt oli jo jaettu muille henkilöille. Minua ei tarvittu enää missään.

1 ”Vähän kipurahoja saanut”

Ostamme Alkosta pari pulloa viiniä, jotta paha olo unohtuisi. Alamäki on jo alkanut. Vedän silti pään täyteen. Minulla on siihen oikeus. Ja toisaalta, miksi edes pysyä skarppina? Kuka minua tarvitsee?

3 Taivaanrannanmaalari

Ensimmäisessä katkelmassa on käytetty vahvoja metaforan kaltaisia tunneilmauksia ”henkeä salpasi”, ”itkien ja ulvoen täyttä kurkkua” ja ”raivon vallassa” kuvaamaan sitä tarpeettomuuden tunteiden myllerrystä, jonka irtisanominen aiheuttaa. Toivottomuuden ja tarpeettomuuden tunteiden kuvataan olleen niin voimakkaat, että ne ovat ajaneet kirjoittajan jopa leikittelemään itsemurha-ajatuksilla. Jälkimmäinen kirjoittaja havainnollistaa toivotonta tilannettaan alamäki-metaforalla ja kuvaa sitä, kuinka hän on turruttanut tarpeettomuuden tunteitaan alkoholilla. Seuraavassa aineistotteessa kirjoittaja merkityksellistää irtisanomisen kokemukseensa vertaamalla itseään kalustoon kuulumattomaan käyttökelvottomaan esineeseen ja toteaa, että ”menee hetki tottua tällaisiin”, mikä viittaa irtisanomisesta toipumisen pitkään prosessiin.

Perjantaina minulla oli työ ja nimike. Vierailu työvoimatoimistossa ja minusta tulee virallisesti työtön työnhakija. Karua. En halua sellaista nimikettä. Se kuulostaa sääliänsäältä. Ja surulliselta. Yhdessä hetkessä minusta on tehty tarpeeton. Kalustoon kuulumaton käyttökelvoton esine. Ei-kenenkään omaisuutta. Avainnippu tuntuu kädessä kumman köykäiseltä – siitä puuttuu työpaikan avain ja lätkä. Kuoritut, alastomat avaimet. Menee hetki tottua tällaisiin.

3 Taivaanrannanmaalari

Henkilöstöä vähentäessä käy aina niin, että työnantaja joutuu valitsemaan, kuka saa pitää työpaikkansa ja kenet irtisanotaan. Ajatus siitä, että työnantaja pitää jotakuta toista työntekijää itseä parempana ja tarpeellisempänä, voi loukata syvästi ja aiheuttaa irtisanotussa alemmuuden tunnetta. Alemmuuden tunteen voinee tässä tapauksessa rinnastaa tarpeettomuuden tunteeseen. Seuraava kirjoittaja näkee tilanteensa siten, että viat ja puutteet ovat hänessä itsessään: ”en kelpaa, en osaa”, eli olen työnantajalle tarpeeton.

- Pekka valittiin. En kelvannut, mies sanoi keittiöön astuessaan ääni värähtäen. (...) En kelpaa, en osaa, olen huono, hävettää, mitä olen tehnyt väärin. Itsesyytökset pyörivät mielessä.

10 TaikaSormi

5.1.3 Identiteetin murtuminen

Aineistosta oli selvästi havaittavissa, kuinka irtisanotuksi tuleminen voi saada yksilön kyseenalaistamaan omaa työntekijäminäänsä ja epäilemään omaa ammattipätevyyttään. Aineistosta kävi ilmi usean tekstin kohdalla, että jos henkilö on määrittänyt itseään työnsä kautta, järkkyy koko minäkuva, kun työ ja tittelit otetaan pois. Seuraavan otteen kirjoittaja käyttää metaforaa ”musertuminen” kuvaillessaan työn menettämisen vaikutuksia työidentiteettiinsä. Hän merkityksellistää irtisanomisen yllätykseksi, joka oli ”kuin isku päin kasvoja”. Irtisanotuksi tuleminen ei sopinut hänen käsitykseensä itsestään.

Työidentiteettini musertui samalla hetkellä, kun sain tiedon irtisanomisestani yhteisneuvottelujen päätteeksi, toisen kerran elämässäni. Vaikka tätä vaihtoehtoa oli osannut spekuloida pitkään jatkuneen epävarmuuden vallitessa työpaikalla, tuli uutinen kuin isku päin kasvoja.

6 ”Velvollisuudesta oikeuden kautta uuteen mahdollisuuteen”

Myös kahdessa seuraavassa katkelmassa havainnollistuu se, kuinka todellinen tilanne tuntuu olevan ristiriidassa kirjoittajan minäkuvan kanssa. Ensimmäinen kirjoittaja esittää epäuskoiseen sävyyn useita kysymyksiä, aivan kuin se, että hän todella olisi huonoin sihteereistä, ei sopisi hänen käsitykseensä itsestään, mutta nyt hän on joutunut ajattelemaan niin. Toinen kirjoittaja näkee itsensä työntekijänä, vaikka todellisuudessa onkin työtön. Hän kuvaa tätä ristiriitaa metaforan avulla sanomalla olevansa ”väärässä paikassa”.

Mitä olin tehnyt väärin, miksi juuri minulle tapahtui näin? Alkoi itsesyytökset ja itkut ja itsetunto oli kovilla. Olin aivan maassa, melkein itsetuhon partaalla. Olinko todella huonoin meistä sihteereistä, kun minusta haluttiin päästä eroon.

1 ”Vähän kipurahoja saanut”

Työttömyys on ollut minulle raskasta aikaa, joka päivä tuli mieleen irtisanominen ja työttömyys. Tunsin hiihdellessä, jumpissa, uimahallilla, etten kuulu vielä tänne, olen

väärässä paikassa, eläkeläisten joukossa päivällä.

13 Elämästä palanen pois

Seuraava kirjoittaja ei niinkään kuvaa suoraan identiteettinsä murtumista, vaan ennemminkin sen muuttumista. Tosin muuttuakseen identiteetin tulee jollakin tapaa ensin murtua, jotta se voi rakentua uudelleen toisenlaiseksi. Kyseinen kirjoittaja on aiemmin tekstissään kuvaillut irtisanomisen jälkeisiä aikoja elämänsä rankimmiksi ja kertonut, että hän tulee loppuelämänsä ajan kantamaan murhetta työpaikan menettämisestä. Kirjoittaja näkee irtisanomisen muuttaneen hänen identiteettiänsä pysyvästi.

Valoisia elämänaiheita on edelleen vaikea löytää tai havaita. Pikemminkin voisi sanoa, että mikään ei tunnu miltään. Työttömäksi jääminen kietoutuu osaksi minun identiteettiä pysyvästi.

5 (ei nimimerkkiä)

5.2 Toiveikkuus-diskurssi

Työn äkillinen menettäminen aiheuttaa usein jonkin asteisen kriisin yksilön elämässä, mutta se ei välttämättä ole pelkästään negatiivinen asia. Kriisi pakottaa tarkastelemaan itseään tietoisemmin ja voi näin johtaa myös positiiviseen muutokseen. Se saattaa vapauttaa henkilön vanhoista totutuista rutiineista ja ohjata löytämään mielekkäämmän työn tai kokonaan uudenlaisen suunnan elämässä. (Rouvinen 2003, 28.) Työntekijä ei esimerkiksi ole välttämättä uskaltanut tai saanut aikaiseksi lähteä epätyytyttävästä tai liian stressaavasta työstä, jolloin irtisanominen ratkaisee asian hänen puolestaan (Hämäläinen & Vuorinen 2014, 12). Toiveikkuus-diskurssi sisältää edellä mainitun kaltaista puhetta. Olen jakanut toiveikkuus-diskurssin kahteen osaan: *muutoksen tuulet* ja *luottamus tulevaan*, joista edellinen sisältää kaikkein positiivisinta puhetta irtisanomiseen liittyen ja jälkimmäisessä korostuu rauhallisuus sekä nimensä mukaisesti luottamus siihen, että kaikki järjestyy.

5.2.1 Muutoksen tuulet

Aineistossa esiintyvän positiiviseen muutokseen liittyvän puheen yhteydessä yksi vahvasti esiin nouseva teema oli uudelleenkouluttautuminen. Kahdessa seuraavassa aineisto-otteessa näkyy

puhdas innostus, joka on syttynyt kirjoittajan päätettyä kouluttautumisesta uuteen ammattiin irtisanomisen jälkeen. Innostuksen määrää kirjoittaja havainnollistaa metaforalla ”innostuin koko kuusikymppisen elämäni painolla” ja vertauksella ”hypin ja pompin kuin nuori tyttö”. Hän merkityksellistää irtisanomisen erityisen positiiviseksi käännekohtaksi elämässään.

Muutamiin vaadittiin melko pitkäkin kuolustus ja minulla ei ollut niin sanotusti aikaa sellaiseen, ”kuusikymppinen nainen”, voi hyvä tavaton. Mutta sitten minä muistin tämän ravinto-ohjaajan ammatin, joka minulla nyt on, muistin että sellainen on olemassa. Ja silloin minä innostuin, koko kuusikymppisen elämäni painolla, tämä se on, tiesin sen heti.

7 (ei nimimerkkiä)

Oli se hauskaa, mutta melko vaikeaa, ennen kuin aivot tottuivat taas lukemiseen ja tietokoneenkäsittelytaito oli kovalla koetuksella. Mutta minä selvitin sen. Voi että minä olin onnellinen, hypin ja pompin kuin nuori tyttö kun kädessäni oli valmiit paperit ammattiin ”dibloimoiu ravintoneuvoja”. Ja sitten minä sain töitä, sekin vielä.

7 (ei nimimerkkiä)

Myös seuraavat kirjoittajat näkevät, että uuden ammatin hankkiminen irtisanomisen jälkeen on hyvä asia. Metaforat ”uutta potkua” ja ”muutoksen tuulia” viittaavat nimenomaan positiiviseen muutokseen. Jälkimmäinen kirjoittaja kuvaa tuntemuksiaan uudesta työstään sanoen ”olin aivan myyty”

Mielestäni ainoa toivoni on tulevaisuudessa, työllistyä koulutuksen kautta. Tässä iässä se voisi antaa vielä uutta potkua, elämäniloa ja muutoksen tuulia. Näinpä olen hakeutunut koulutuksen alalle, jossa työllistymismahdollisuudet ovat kohtalaiset ja jossa ehkäpä ikärasismia ei tunneta.

4 Elämä opettaa, kaikella on tarkoitus?

Opiskelupaikkaa odotellessa ehdin olla pari kuukautta työkokeilussa vanhainkodissa. En osannut arvatakaan kuinka vieraisiin vanhuksiin voi ihastua niin totaalisesti. Olin aivan myyty.

9 Nakinpään Helmi

Joissakin aineiston teksteissä oli havaittavissa, että joskus työ aiheuttaa yksilölle jatkuvaa stressiä, joka ei välttämättä helpota edes työpäivän päätyttyä. Silloin irtisanotuksi tuleminen voi olla

helpotus, etenkin jos löytää tilalle uuden, henkisesti helpomman työn. Alla olevassa aineistotteessa tämä tiivistyy kaikessa yksinkertaisuudessaan.

Valmistuin 2011 uuteen ammattiin ja elämä tuntui jotenkin paljon helpommalta. Ei ollut enää niin paljon vastuuta, eikä tarvinnut miettiä kotona työasioita.

1 ”Vähän kipurahoja saanut”

Työpaikan menettäminen voi kääntää ihmisen elämän pääläelleen huonolla tai hyvällä tavalla. Seuraavassa otteessa irtisanotuksi tuleminen merkityksellistyy täysin uuden elämän alkamiseksi. Kirjoittaja kuvaa tekstissään ”itsensä likoon laittamisen” eli mukavuusalueelta poistumisen aiheuttamia tuntemuksia, jotka liittyvät uudenlaisen elämän aloittamiseen. Tuntemukset eivät ole aina mukavia, vaan saattavat tuntua jopa ”kiroukselta”, kuten kirjoittaja asian esittää. Kuitenkin työn menettäminen luo mahdollisuuden lähteä ”matkalle tuntemattomaan”, ja se näkyy tässä katkelmassa selkeästi:

Nollapisteestä ylös nouseminen, oman itsensä likoon laittaminen aikuisiällä saattoi aluksi tuntua kiroukselta, joka kuitenkin kohdallani muuttui uudeksi mahdollisuudeksi. Kiinnostavia vaihtoehtoja alkoi tulla vastaan ja kolmekymppisenä matka tuntemattomaan, työskentelyyn ulkomailla ennalta suunnittelemattomasti, haastoi kokeilemaan.

6 ”Velvollisuudesta oikeuden kautta uuteen mahdollisuuteen”

Seuraavalla kirjoittajalla on samankaltainen lähestymistapa irtisanomiseen kuin edellisellä. Hän käyttää irtisanomisen jälkeisestä elämästä ”seikkailu”-metaforaa ja kuvaa senhetkistä tilannettaan metaforalla ”maailma on auki”. Irtisanotuksi tuleminen merkityksellistyy siis positiivisella tavalla, vaikkakin kirjoittaja näkee myös kolikon toisen puolen, eli tilanteensa kurjuuden.

Jokin järki päässäni sanoi, että maailma oli auki, täynnä uusia mahdollisuuksia. Nyt alkoi seikkailu, lähde uteliaasti etsimään uutta paikkaasi yhteiskunnassa. Tunsin kuinka päässäni taisteli kaksi voimaa; epätoivo ja toivo. Epätoivo oli todellista ja todellisen tilanteen kurjuuden ymmärtämistä. Toivo oli unelmaa hyvästä ja vakaasta toimeentulosta sellaisesta mielekkästä työstä, jonka eteen olin valmis näkemään vaivaa.

8 Marja Piimänen

Vaikka kirjoittaja puhuu toivon lisäksi epätoivosta, liitän puheen toiveisuus-diskurssiin. Toivo ja epätoivo taistelevat vastakkain, mutta kuitenkin päällimmäisenä ovat selviytyminen sekä uudet mahdollisuudet ja kirjoittajan uteliaisuus löytää ne. Kuin vahvistaakseen tämän hän jatkaa tuoden esiin selviytymistahtoaan ja vähättelee menetetyt työpaikkansa merkitystä. Hän näkee irtisanomisen erittäin vahvasti mahdollisuutena.

En halunnut olla itsesäälissä rypevä nainen vailla paikkaa yhteiskunnassa. Oli selvittävä. Tästä tilanteesta oli selvittävä. Sehän oli vain yksi työpaikka – yksi vaivainen työpaikka. Elämää oli vielä elämättä. Maailma oli täynnä mahdollisuuksia – ne oli nyt etsittävä ja kokeiltava mihin kaikkeen minusta olisi.

8 Marja Piimänen

Työnteon arvostettavuuden vuoksi työelämän oravanpyörästä pois hyppääminen voi tuntua uskaliaalta. Seuraava katkelma on aineistossa ainoa laatuaan siinä suhteessa, että sen kirjoittaja pohtii irtisanotuksi tultuaan työnteon ja ”rahan perässä juoksemisen” vaihtamista ”henkisen identiteettinsä kehittämiseen” ja ”läheisistään ja itsestään välittämiseen”. Kirjoittaja käyttää uuden oven avaamisen metaforaa kuvatessaan elämänsä muuttamista ja sisäisen minänsä herättämistä.

Olisiko minun nyt aika – ja mahdollisuus – avata se uusi ovi aivan toisenlaiseen maailmaan ilman ahdistavaa ja elämää dominoivaa työminää. Olisiko minulla oikeus herättää sisältäni uudelleen lapsuuden luovuus ja mielenrauha, kaivaa esiin nuoruuden toteuttamattomat haaveet, maalausteline ja väripaletti, kynä ja paperia tunteiden esille saattamiseen. Voisiko kokopäiväinen tehtäväni ollakin kahdeksasta neljään rahan perässä juoksemisen sijaan henkisen identiteettini vahvistaminen muulla kuin pelkästään työn tekemisen sisällöllä ja sitä myötä läheisistäni ja varsinkin itsestäni välittäminen?

6 ”Velvollisuudesta oikeuden kautta uuteen mahdollisuuteen”

5.2.2 Luottamus tulevaan

Tämän tutkielman aineiston perusteella voidaan sanoa, että ihmiset reagoivat suuriin elämänmuutoksiin eri tavalla. Yksi luhistuu täysin, toinen saa uutta puhtia ja kolmas suhtautuu muutokseen tyynesti ja rauhallisesti. Seuraava aineisto-ote kuvastaa hyvin tällaista rauhallista, mutta kuitenkin toiveisuus-diskurssin mukaista toiveikasta suhtautumistapaa. Siinä kirjoittaja

käyttää ehkä hieman kliseisiäkin ilmauksia ”kaikella on tarkoituksensa” ja ”näin piti tapahtua” ilmaistessaan luottavaista olotilaansa.

Mutta kaikella on tarkoituksensa, olen siitä aivan varma. Näin piti tapahtua. Minusta tuli entistä vahvempi ihminen. Tulin pohdiskelussani siihen tulokseen, että aina olin työssäni parhaani tehnyt enkä olisi enempään pystynyt.

1 ”Vähän kipurahoja saanut”

Usein irtisanominen vaikuttaa pitkäaikaisesti henkilön itsetuntoon negatiivisella tavalla (esim. Young 2012, 614), mutta seuraava kirjoittaja kuvaa tekstissään päinvastaista reaktiota, eli itsetunto on lähtenyt irtisanomisesta huolimatta nousuun. Hän myös havainnollistaa luottamustaan tulevaan kertomalla tekemistään lomamatkasuunnitelmista, vaikkei tietoa uusista töistä edes vielä ole.

Pian huomaan, että saan valita tulevan työnantajani. Se tekee hyvää itsetunnolle. Varaan lomamatkan myöhemmäksi keväälle, vaikkei töistäkään ole vielä tietoa.

2 ”vakituisissa työsuhteissa”

Monista aineiston teksteistä oli havaittavissa, että uuden ammatin opiskeleminen lisää henkilön luottamusta siihen, että hän tulee vielä saamaan uusia töitä edellisen työpaikan menettämisestä huolimatta. Seuraavasta katkelmasta näkyy, että uutta alaa opiskelemaan lähtenyt kirjoittaja kokee tilanteensa olevan turvallinen. Hän ilmaisee hyvin konkreettisen tavoitteen kautta uskoaan ja luottamustaan tulevaisuuteen.

En tiedä hoitamisesta vielä mitään – näin opintojen kannalta. Olemme aloittaneet yleisaineista. Yritän kuitenkin suhtautua tulevaisuuteen luottavaisesti. Uskoisin että minut vielä jonain päivänä tapaa vanhainkodin käytävältä, lähihoitajan merkki rintapielessä.

9 Nakinpään Helmi

Seuraavat aineisto-otteet ovat eri kirjoittajien teksteistä, kummatkin aivan tekstin lopusta. Otteet kuvaavat selkeällä tavalla toiveikkuutta, ja nimenomaan se, että tekstit päättyvät tällä tavalla, luo toiveikkuuden tunnelman koko tekstiin. Molemmat kirjoittajat ovat käyttäneet ”elämä kantaa”-metaforaa tiivistäen siten luottavaisen ja toiveikkaan suhtautumisensa tulevaisuuteen. Toinen kirjoittajista puhuu lisäksi kysyvään sävyyn ”tulevaisuuden aukenemisesta”, minkä liitän myös toiveikkuus-diskurssiin.

On pakko uskoa, että elämä kantaa.

5 (ei nimimerkkiä)

Aurinko nousee ja aurinko laskee, ollaan yhdessä, kun vuodet vierivät. Opiskelen ja odotan. Aukeneeko minulle uusi tulevaisuus? Uskon, että elämä kantaa.

11 Camomilla

Alla olevan otteen kirjoittaja näkee, että hankalien tilanteiden tarkasteleminen hieman etäämmältä auttaa laittamaan asiat oikeanlaiseen perspektiiviin. Kirjoittaja kuvaa konkreettista kauas katsomista, mutta sen voi tulkita myös kielikuvaksi ajatuksella: kun katsoo kauas, isotkin asiat näyttävät pienemmiltä, kuten syöpä ja potkut. Se voi luoda luottamusta omaan selviytymiseen. Itseasiassa kahdesta viimeisestä lauseesta kuvastuu se, että kirjoittaja on jo päättänyt selvityä, eikä muita vaihtoehtoja ole.

Heli kaivaa nenäliinan taskustaan ja pyyhkii itkun kastelemat kasvonsa. Hän nostaa katseensa taas edessään avautuvaan maisemaan. On hyvä nähdä kauas. Siellä se Ukkovaara on ja pysyy. Vaikka minulla on syöpä. Vaikka minä saan potkut. (...) Mutta kyllä me tästäkin vielä selviämme. Lennetään sitten sinne aurinkoon.

10 TaikaSormi

5.3 Välivaihe-diskurssi

Aineistosta on löydettävissä myös välivaihe-diskurssiksi kutsumani diskurssi. Kyseiselle diskurssille on tyypillistä, että irtisanotuksi tuleminen on aiheuttanut väliaikaisen muutoksen henkilön elämään. Kyseiseen muutokseen suhtaudutaan tässä diskurssissa melko neutraalisti, toisin kuin edellisten lukujen negatiivisessa toivottomuus-diskurssissa tai positiivisessa toiveikkuus-diskurssissa. Välivaiheesta on nimensä mukaisesti tarkoitus siirtyä johonkin toiseen elämäntilanteeseen, kuten uuteen työhön tai eläkkeelle. Nimenomaan sitä uutta elämänvaihetta pidetään merkittävämpänä kuin välivaihetta. Erottelin aineistosta kolmenlaisia välivaiheita, jotka ovat *hengähdystauko*, *elämänjakson päätyminen* ja *muiden elämän osa-alueiden korostuminen*.

5.3.1 Hengähdystauko

Nykyajalle tyypillinen hektinen työtahti ja työn tehokkuuspaineet voivat uuvuttaa työntekijän. Monesti kuulee puhuttavan oravanpyörästä pois hyppäämisestä. Aineistosta oli havaittavissa, että jollekin irtisanotuksi tuleminen voi olla pääsylippu pois tästä oravanpyörästä, vaikkei varsinaisesti työtään olisi halunnutkaan menettää. Seuraava kirjoittaja on elänyt vuosia kiireisen ja hyvätuloisen liikenaisen elämää ja kuvaa tekstinsä alkupuolella elämän olleen kohdillaan ja turvallista. Kuitenkin sitten kun irtisanominen koitti, hän kuvaa tilannetta yllättäen aivan neutraalisti näin:

Siihen loppui kiire ja hoppu. Kello ei ole soinnut minulle enää vuoteen. Saan loikoilla aamuisin sängyssä, rapsuttelen koiraa siinä vieressäni. Keitetään kahvit ja nautitaan aamiaista yhdessä.

11 Camomilla

Tekstistä käy ilmi, että kirjoittajalle työn menettäminen ei ollut perinteisellä tavalla shokki, vaan asia, johon voi suhtautua hyvinkin tyynesti. Itseasiassa hänen tapansa kertoa tilanteestaan on jopa hieman romantisoiva, eikä lainkaan huolestunut. Samoin seuraavassa otteessa ollaan ”luottavaisin mielin”.

Keskellä kesää avoimia paikkoja on vähän. Haen niitä jotka ovat ja jään luottavaisin mielin lataamaan akkuja.

2 ”vakituisissa työsuhteissa”

Kirjoittaja käyttää lisäksi metaforaa ”jäädä lataamaan akkuja”. Kyseistä metaforaa käytetään tavallisesti silloin, kun voimat ovat syystä tai toisesta vähentyneet. Tällöin työpaikan menettäminen merkityksellistyy ainakin joltain osin toivotuksi hengähdystauoksi, jolloin voi kerätä voimia tulevaa varten. Hengähtämisen ottaa esille tekstissään myös seuraava kirjoittaja. Hengähdysten väliaikaisuus tulee tässä esille kirjoittajan muotoillessa asian niin, että hengähdystauko on nimenomaan kahden työpaikan välissä. Oletuksena näyttäisi olevan siis uudessa työssä aloittaminen.

Työttömiä parjatessa pitäisi muistaa, että kaikilla on eri elämäntilanne. Toisille on helpotus, kun saa hengähtää työpaikan vaihdoksen välissä.

12 5xM5169

5.3.2 Elämänjakson päättyminen

Välivaihe-diskurssin yksi keskeinen teema on toisaalta yhden elämänjakson päättyminen ja toisaalta uuden elämänjakson alkaminen. Näiden kahden elämänjakson väliin saattaa kuitenkin jäädä vaihtelevanmittainen neutraali välitila. Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja tuo sen enempää dramatisoimatta esille, että irtisanominen merkitsi hänelle uudenlaisen aikakauden alkamista. Ensimmäinen oli työssä käymisen aikakausi ja sitten tuli työttömyyden aikakausi. Seuraava aikakausi on ehkä taas jotain muuta.

Sitten alkoi erilainen ”työttömyyden” aikakausi elämässä, kun olin ollut työelämässä 37 vuotta.

13 *Elämästä palanen pois*

Seuraavassa aineisto-otteessa näkyy, että vaikka irtisanomisen jälkeisessä välivaiheessa yksilö voi olla hieman hukassa ja epä tietoinen, hänellä voi silti olla ajatus tulevaisuudessa:

Olen siis jälleen tienhaarassa, tahtomattani, nöyryytettynä työttömänä: mihin päin lähdän, mistä kerään voimia voittaa katkeruuden ja jaksaa eteenpäin? Mitä minun, eläkeikää jo lähestyvän, kuuluu tai kannattaa tehdä?

6 *”Velvollisuudesta oikeuden kautta uuteen mahdollisuuteen”*

Kirjoittaja käyttää tienhaara-metaforaa havainnollistaessaan tilannettaan. Hän kuvaa olevansa tienhaarassa, eli paikassa, johon tullaan jostakin ja josta lähdetään jonnekin. Tienhaaraan ei ole tarkoitus jäädä, vaan se on eräänlainen välivaihe kahden elämänjakson välissä. Irtisanomisen seurauksena henkilö saattaa ajautua tällaiseen välitilaan ja joutuu miettimään, kuinka pääsisi sieltä pois ja eteenpäin; miten aloittaa uusi jakso elämässä. Myös seuraavassa katkelmassa on samansuuntaista pohdintaa.

Päivittäiset mietteet olivat samanlaisia. Mistä saisin uuden työn? Kuinka pitkäaikaisen työn tulen löytämään? Millaisen työmatkan joudun kulkemaan? Kuinka pärjään työttömänä? Miten kauan joudun olemaan työttömänä?

8 *Marja Piimänen*

Irtisanominen tavallisesti aiheuttaa epävarmuutta ihmisen elämään ja se näkyy edellisen kirjoittajan pohdinnoissa liittyen tulevaisuuden työnäkymiin ja uudessa elämäntilanteessa pärjäämiseen. Kirjoittajalla on kuitenkin suunta tulevaan ja tekstistä voi tulkita, että hän merkityksellistää

irtisanomisen jälkeisen työttömyytensä vain väliaikaiseksi tilaksi, joka päättyy jossain vaiheessa ja elämä normalisoituu. Välivaihe on ikään kuin epänormaali tila kahden normaalin tilan välissä, mikä näkyy kirjoittajan tavassa päättää kirjoituksensa:

Minä, työtön etsin töitä sekavien ajatusten kanssa ja selvitin tietäni eteenpäin. Kaiken mietinnän ja etsinnän jälkeen se paikka viimein löytyi. Nyt käyn taas töissä.

8 Marja Piimänen

Irtisanottu osaa helpommin suhtautua tilanteeseensa väliaikaisena, jos hänellä on vahva usko, että tulee löytämään pian uuden työn. Seuraavasta aineisto-otteesta kuvastuu tällainen vahva usko. Tekstistä voi tulkita, että hän näkee tilanteensa väliaikaisena, koska hän menee ostamaan halpaa väliaikaista puhelinta sillä ajatuksella, että pian hänellä on taas käytössään parempi puhelin uuden työn kautta.

Hetken yritän selviytyä minulla vielä tallessa olleen ensimmäisen kännykkäni turvin. Aika on kuitenkin auttamatta ajanut sen edustaman tekniikan ohi, joten ostan uuden puhelimen asenteella, että pianhan minulla on taas työnantajan tarjoama puhelin.

2 "vakituksissa työsuhteissa"

Parin tekstin kohdalla esiin nousi ajatus, että iäkkään eläkeikää lähestyvän henkilön menettäessä työnsä ei välttämättä ole realistista ajatella, että hän tulisi löytämään itselleen uutta työtä. Silloin seuraava elämäjakso on luontevasti eläkkeelle jääminen. Irtisanomista seuraava työttömyys muodostuu tällöin välivaiheeksi työelämän ja eläkkeen väliin, kuten seuraavassa lainauksessa.

En enää hae vakituista paikkaa, vaan alan ajatella jo eläkkeelle pääsyä. Ei siihen enää monta vuotta mene.

1 "Vähän kipurahoja saanut"

5.3.3 Muiden elämän osa-alueiden korostuminen

Aineistosta oli havaittavissa, että irtisanotuksi tulemisen jälkeen ihmisellä onkin yhtäkkiä huomattavasti enemmän vapaa-aikaa, jolloin elämän muut osa-alueet, kuten ihmissuhteiden hoito ja harrastaminen, saattavat korostua aiempaa enemmän. Tavataan ystäviä ja tuttavuuksia, joita ei ole nähty pitkään aikaan, elvytetään vanhat harrastukset tai aloitetaan uusia. Irtisanomisen aiheuttamaa välivaihetta ei kyseisissä teksteissä nähdä pahana asiana, vaan siitä ikään kuin otetaan kaikki hyöty

irti. Seuraavasta otteesta käy ilmi juuri se, kuinka irtisanotuksi tuleminen voi luoda mahdollisuuden panostaa ystävyysuhteisiin uudella tavalla.

Olen yhteydessä ystäviini. Siihen ei oikein ole työssä käydessä jäänyt aikaa, eikä energiaakaan. Tapaan monia ensi kertaa vuosiin. Kaipaen selkeästi elämäni jotain pysyvää.

2 "vakituksissa työsuhteissa"

Seuraava kirjoittaja kertoo suunnitelmistaan haaveilevaan sävyyn ja luo sellaista kuvaa, ikään kuin työn menettäminen ei edes haittaisi häntä. Irtisanomisen seurauksena on aikaa nauttia arjen pienistä asioista, kuten auringonpaisteesta, harrastuksista ja metsälenkeistä koirien kanssa.

Elän hetken ansiosidonnaisella ja etsin työpaikkoja siinä samalla. Syyskuussa saattaa paistaa vielä aurinko- jos hyvä tuuri käy. Tapaan kavereita ja harrastan. Teen pitkiä metsälenkkejä koirien kanssa. Kuulostaa mukavalta.

3 Taivaanrannanmaalari

Myös alla olevassa tekstissä irtisanominen merkityksellistyy mahdollisuudeksi harrastaa ja nauttia sellaisista harrastuspuitteista, joista työssäkäyvät eivät juuri voi nauttia

Viime kevättalvella hurahdin murtomaahiihtoon. Tyylini on perinteinen eli hiihdän "pertsaa". Kevään aikana hiihdin kahdeksassa viikossa 330 kilometriä, se on saavutus minulta ja olen ylpeä itsestäni. Oli todella ihana elämys, päästä hiihtämään meren jäälle. Ladut huippukunnossa, oli kuin junarataa pitkin lipsuttelisi auringon paisteessa. Paras keli oli kun sai hiihdellä keskellä päivää, silloin kun muut olivat töissä.

4 Elämä opettaa, kaikella on tarkoitus?

Arjessa ammottavaa aukkoa voi täyttää myös tekemällä sellaisia itselleen tärkeitä asioita, joihin voimavarat eivät riitä silloin, kun on työelämässä. Seuraava kirjoittaja havainnollistaa tätä kertomalla monista aktiviteeteistaan.

Itse päätin torjua masennusta hakeutumalla spr:n toimintaan, osallistumalla kunnallispolitiikkaan ja hakeutumalla työkokeiluun. Kirjastossa olen vierailut aika tiuhaan: ruotsalaiset dekkarit ovat tulleet tutuiksi. Nyt opiskelijana tuntuu, että vähemmillään harrastuksilla voisi pärjätä.

9 Nakinpään Helmi

5.4 Vääryys-diskurssi

Hyvin monessa aineiston tekstissä irtisanominen merkityksellistettiin erittäin epäoikeudenmukaiseksi tapahtumaksi, koska joku saa pitää työnsä ja joku toinen irtisanotaan, vaikka kyseiset työntekijät olisivat käytännössä katsoen yhtä päteviä ja ammattitaitoisia sekä tehneet yhtä pitkän työuran. Ammattitaidon, työkokemuksen ja työpanoksen mitätöinnin liitän vääryys-diskurssiin. Mitätöintipuhetta oli havaittavissa useassa aineiston tekstissä. Kirjoittajat toivat esille, että erityisen epäoikeudenmukaiseksi koetaan ne tilanteet, joissa irtisanomisen epäillä tai jopa tiedetään perustuvan johonkin työntekijän pysyvään ominaisuuteen, kuten ikään tai sukupuoleen. Tällöin puhutaan yleensä ikä- ja sukupuolisyrynnästä. Vääryys-diskurssia en ole jakanut osiin, kuten olen toiminut aikaisempien diskurssien kohdalla. Vääryysdiskurssissa esiintyvät teemat ovat niin vahvasti päällekkäisiä, etten koe tarpeelliseksi erottaa niitä väkisin toisistaan.

Seuraavassa katkelmassa näkyy hyvin se ristiriita, joka syntyy, kun kaikin puolin hyvä työntekijä irtisanotaan vastoin odotuksia.

Työ oli kasvanut minäkuvaani kiinteäksi osaksi vuosikymmenten kuluessa, olinhan korkeasti koulutettu, ammattitaitoinen, kielitaitoinen moniosaaja, joka oli hankkinut työkokemusta useilta aloilta niin Suomesta kuin ulkomailtakin. Yhtäkkiä työpanostani ei tarvittukaan – kuinka minulle, ahkeralle, tunnolliselle, ja velvollisuudentuntoiselle työntekijälle voitiin tehdä näin vuosikymmenten uskollisuuden jälkeen, työelämäkaareni lähestyessä loppuaan?

6 "Velvollisuudesta oikeuden kautta uuteen mahdollisuuteen"

Myös seuraava kirjoittaja merkityksellistää irtisanomisen vääryydeksi ja havainnollistaa sitä luettelemalla faktoja omasta moitteettomasta toiminnastaan työntekijänä. Hän vetoaa lisäksi siihen,

että on ollut työpaikassa kauemmin kuin muut kollegat, mutta sekään ei pelastanut häntä irtisanomiselta.

Olin työskennellyt kauimmin kollegoista, joten osaamista kyllä löytyi. Vuosien aikana olin tehnyt kaikkea alaani kuuluvia töitä. Lisäksi työskentelin yksin sellaisella alueella, jossa oli eniten (n. 40) henkilöitä muihin verrattuna., joten työtäkin oli siten eniten. Rauhoittelin itseäni, koska olin työmäärästä omasta mielestäni aina kiitettävästi selvinnyt, mutta en sitten näköjään toisten mielestä.

1 "Vähän kipurahoja saanut"

Seuraavien kolmen otteiden kirjoittajat näkevät suuren epäsuhdan siinä, miten irtisanottuja kohdellaan muihin työntekijöihin verrattuna. Ensimmäisessä otteessa kirjoittaja käyttää sanaa ”pahantekijä” kuvatessaan, miten häneen työpaikalla suhtauduttiin. Ristiriita on suuri, sillä kirjoittaja kuitenkin itse kertoo tehneensä pitkän ja hyvän uran. Työkokemuksen mitätöiminen kuvastuu siinä, että kirjoittaja ei ole saanut työnantajalta lainkaan kiitosta koko pitkän uransa aikana.

Lisäksi ihmettelen lähimpiä esimiehiäni, koska en saanut kiitoksen sanaa 38 vuoden työstä. Minua kohdeltiin kuin jotain pahantekijää.

1 "Vähän kipurahoja saanut"

Toisessa otteessa on puolestaan näky työntekijän ammattitaidon ja työpanoksen mitätöinti:

Ei merkitse mitään se, että osaat tehtäväsi. Osa luulee, jos olet ahkera ja teet pitkiä työpäiviä, sen auttavan irtisanomisessa, mutta väärään aikaan väärässä paikassa ovat kaikki.

12 5xM5169

Kolmannessa otteessa työn menettämistä merkityksellistetään vertaamalla irtisanotuksi tulemistä määräaikaisten työntekijöiden työsuhteen päättymiseen ja eläkkeelle jäämiseen. Irtisanotun työpanoksen mitätöinti konkretisoituu, kun kirjoittaja kuvaa tapaa, jolla irtisanottu lähtee talosta: ei kiitetä eikä halata, ei anneta kukkia tai lahjoja ja odotetaan henkilön poistuvan nopeasti vähin äänin.

Eläkkeelle jäädessä pidetään kauniit puheet ja annetaan kiitokset, lahjat ja kakkukahvit halauksineen. Määräaikaiset saa yleensä lahjan ja kiitokset kukkineen. Irtisanotulle, vaikka pitkäkin työsuhde, annetaan paperi käteen, ei kiitosta, ei kukkia,

ei halauksia eikä lahjoja ja 2h poistumisaikaa. Saa samalla huonon ihmisen maineen, jota entiset työkaverit kiertää kaukaa.

13 Elämästä palanen pois

Seuraava kirjoittaja esittää irtisanomisensa olleen paitsi vääryys, myös edun menetys. Hän tuo esiin kokemuksensa epäoikeudenmukaisuudesta tilanteesta, jossa hänet irtisanottiin vain hieman ennen eläkeiän saavuttamista.

Minua suututtaa aivan kamalasti, kun tiedotusvälineissä kehoitetaan pidentämään työuria. Miten olisin voinut uraa pidentää kun sain kenkää jo 54-vuotiaana? Minulla olisi tullut työvuosia kaikkiaan 43 vuotta täyteen saman työnantajan palveluksessa, jos olisin saanut jatkaa työelämässä. Olisin päässyt kuuden vuoden päästä eläkkeelle. Menetin 60-vuoden eläkkeelle pääsyn edun, koska etu oli yrityskohtainen.

1 "Vähän kipurahoja saanut"

Kaksi seuraavaa kirjoittajaa liittävät irtisanomisen ikäsyryntään ja ensimmäinen myös sukupuolisyryntään. He näkevät, että irtisanominen on tehty täysin väärin perustein, mikä nostattaa heissä epäoikeudenmukaisuuden tunteita. Jälkimmäinen kirjoittaja vertaa yt-neuvotteluita "kisoihin", joissa valttia on nuori ikä, eikä niinkään ammattipätevyys. Lisäksi hän merkityksellistää irtisanomisen ennalta sovituksi, ikään kuin juonitteluksi.

Fyysinen kunto, ammattipätevyys tai osaaminen eivät merkinneet mitään. Vain syntymävuosi ratkaisi! Työtehtävät voidaan ottaa pois sinulta ennalta arvaamatta. Tehtävään voidaan nimetä henkilö, jolla ei ole edes ympäristöpuolen koulutusta. Pelkkä johdon tuki riittää ja oikea sukupuoli.

5 (ei nimimerkkiä)

- Että minä olen hölmö, perkele, mies sanoi kovalla itkunsekaisella äänellä. Olisihan tämä pitänyt arvata. Ei tämänikäinen pärjää näissä kisoissa, vaikka olisi kuinka pätevä. Tämä oli selvästi jo ennakkoon sovittu juttu.

10 TaikaSormi

6 Yhteenveto ja pohdinta

Pro gradu -tutkielmani lopuksi vedän tässä luvussa yhteen tutkielman tulokset ja niihin nojautuen tarkastelen irtisanotuksi tulemiseen liittyviä keskeisiä seikkoja. Tutkielmassa kiinnostus on siis siinä, miten irtisanotuksi tulemisesta puhutaan silloin, kun se on tehty työntekijästä riippumattomista syistä. Empiirisenä aineistona toimivat Työ ja työttömyys -kirjoituskilpailun irtisanomisaiheiset tekstit, joita analysoimalla vastaan tutkimuskysymykseeni: *Millaisia merkityksiä kirjoituskilpailun teksteissä annetaan irtisanotuksi tulemiselle?* Tutkimusongelmaa selvitetessä olennaista on se, miten merkitykset syntyvät ja millä tavoin niitä tuotetaan teksteissä.

Tutkielman aineistona toimineet kirjoituskilpailun tekstit ovat tutkimusongelman kannalta erittäin hedelmällisiä. Kirjoittajat ovat kuvanneet kertomuksen muodossa monipuolisesti ja monista erilaisista näkökulmista irtisanomisen kokemusta sekä irtisanomiseen johtaneita syitä ja sen seurauksia. Teksteistä on löydettävissä useita erilaisia diskursseja, joista käsin merkityksiä tuotetaan. Irtisanomisesta puhumisen tavat olen jakanut aineistosta nousseiden seikkojen perusteella neljäksi diskurssiksi, jotka olen nimennyt *toivottomuus-*, *toiveikkuus-*, *välivaihe-* ja *vääryys-* *diskurssiksi*. Erittäin tiivistetysti sanottuna irtisanomisen kuvattiin siis aiheuttaneen toivottomuutta tai synnyttäneen toiveikkuutta, ja irtisanomista seuraavaa työttömyyttä merkityksellistettiin toisaalta neutraaliksi välivaiheeksi ja toisaalta silkaksi vääryudeksi. Aineiston teksteissä eri diskurssit saattoivat vuorotella hyvinkin tiuhaan tahtiin, vaikka usein jokin diskurssi oli muita hallitsevampi.

Toivottomuus-diskurssia esiintyi aineiston teksteissä kaikkein eniten. Toivottomuus-diskurssissa irtisanomiselle annetut merkitykset ovat hyvin negatiivisia. Se sisältää esimerkiksi paljon puhetta, josta kuvastuu kohtuuttomuuden kokemukset. Toivottomuus-diskurssin olen jakanut kolmeen osaan: *elämän tukipilareiden romahtaminen*, *tarpeettomaksi muuttuminen* ja *identiteetin murtuminen*. Elämän tukipilarien romahtamista kuvattiin esimerkiksi arjen rytmin ja hallinnan menettämisen, rutiinien kaipaamisen ja mielenterveydellisten ongelmien ilmenemisen kautta. Tarpeettomaksi muuttuminen puolestaan kuvataan itsetuntoa koettelevana ja muutenkin musertavana kokemuksena. Identiteetin murtumiseen taas liittyy irtisanomisen aiheuttama ristiriita henkilön minäkuvan ja todellisuuden välillä. Ristiriita syntyy selkeimmin sellaisten henkilöiden kohdalla, jotka ovat tottuneet määrittämään omaa minäkuvaansa pitkälti työn kautta.

Toiveikkuus-diskurssiin liitän aineistosta nousseet irtisanomisen positiiviset merkitykset, joita löytyi teksteistä odotusteni vastaisesti yllättävän paljon. Toiveikkuus-diskurssi jakaantuu luontevasti kahteen osaan, jotka ovat nimeltään *muutoksen tuulet* ja *luottamus tulevaan*. Edellinen kuvastaa kaikkia niitä positiivisia muutoksia ja mahdollisuuksia, joita irtisanominen on tuonut tullessaan. Jälkimmäisessä puolestaan korostuvat turvallisuus ja tyyneys sekä usko siihen, että kaikki järjestyy.

Välivaihe-diskurssi on sävyltään neutraali. Sen olen jakanut myöskin osiin, jotka ovat *hengähdystauko*, *elämänjakson päätyminen* ja *muiden elämän osa-alueiden korostuminen*. Hengähdystauoksi työn menettämistä kuvataan esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, kun tauko hektisestä ja stressaavasta työstä on jollain tasolla toivottu ja antaa mahdollisuuden levähtää ennen uusia koitoksia. Elämänjakson päättymiseksi irtisanominen merkityksellistettiin muun muassa silloin, kun tekstissä oli havaittavissa selkeästi työssäolon aika, työttömyyden aika ja jälleen työssäolon aika tai esimerkiksi eläkkeelle pääsy. Muiden elämän osa-alueiden korostumiseen liittyy esimerkiksi harrastusten lisääntyminen ja ihmissuhteiden hoitamiseen panostaminen.

Viimeistä diskurssia, vääryys-diskurssia, en jakanut osiin, koska se on muihin diskursseihin verrattuna melko yhtenäinen. Vääryys-diskurssi sisältää puhetta irtisanomiseen liittyvästä epäoikeudenmukaisuudesta, työkokemuksen ja ammattitaidon mitätöinnistä sekä ikä- ja sukupuolisyrynnästä. Vääryys-diskurssin käyttö oli toivottomuus-diskurssin rinnalla yleisin tapa jäsentää irtisanomisen kokemuksia.

Tutkielman teoriaosasta ilmenee, että tutkimusten mukaan työn menettäminen on yksi traumaattisimmista elämänmuutoksista, joita ihminen voi kokea (Pojjula 2003, 11), ja tämä näkyi myös aineistossa hyvin selkeästi. Useasta tekstistä kävi ilmi, että työn menettäminen aikaansaa aukon ihmisen elämään aivan kuten mikä tahansa muukin menetys ja aiheuttaa epätietoisuutta siitä, mitä pitäisi tehdä ja minne pitäisi mennä. Irtisanotuksi tuleminen voi aiheuttaa myös masennusta ja arvottomuuden tunteita (Pojjula & Ahonen 2007, 32), ja osa kirjoittajista kuvailikin tekstissään joitakin klassisia masennuksen oireita. Lisäksi kirjoittajat esittivät irtisanomisen vaikuttaneen heidän identiteettiinsä hyvin vahvasti, jopa ”musertavasti”, kuten yksi kirjoittajista asian ilmaisi. Myös Young (2012, 609, 614) tuli työn menettämisen ei-rahallisia seurauksia tutkiessaan siihen tulokseen, että irtisanominen aiheuttaa suuria muutoksia ihmisen hyvinvoinnissa ja jättää identiteettiin pitkäaikaiset arvet.

Irtisanominen voi saada positiivisiakin merkityksiä – se voi avata uusia mahdollisuuksia elämään ja herättää ajattelemaan, mitä elämältä oikeastaan haluaa. Näin voi olla esimerkiksi silloin, kun

henkilö päättää kouluttautua uuteen ammattiin tai silloin, kun työntekijä löytää irtisanomisen jälkeen itselleen mieluisamman työn (Tuohinen 2000, 255). Uudelleen kouluttautuminen ja uuden työn löytäminen olivat myös aineistossa keskeisiä teemoja. Irtisanomiselle annettava merkitys voi olla sävyiltään mitä tahansa negatiivisen ja positiivisen väliltä, kuten esimerkiksi silloin, kun työ on ollut erityisen stressaavaa (Hämäläinen & Vuorinen 2014, 12). Näissä tilanteissa irtisanomista merkityksellistettiin aineistossa muun muassa hengähdystauoksi tai vain neutraaliksi jaksoksi.

Irtisanotuksi tulemisella tuntuu olevan todella voimakas vaikutus ihmisen hyvinvointiin ja minäkuvaan. Tämä kertoo mielestäni vahvasti siitä, että työn kulttuurinen arvo on edelleen 2010-luvulla hyvin korkea. Vaikka työn tekemisen motiivit ovatkin jokseenkin muuttuneet siirryttäessä agrarisesta yhteiskunnasta teolliseen, ja edelleen jälkiteolliseen yhteiskuntaan, työtä itsessään on silti arvostettu aina yhtä paljon (Julkunen 2000, 222–223). Ihminen haluaa luonnostaan olla muille hyödyksi ja tuntea itsensä tarpeelliseksi, täten työn menettäminen aikaansaa tarpeettomuuden tunteita, jotka voivat olla hyvin voimakkaita ja kokonaisvaltaisia. Lisäksi työn menettämisestä seuraavia kokemuksia voidaan jäsentää kohtuuttomuuden kokemuksen kautta. Anna Metteri (2004, 62) liittää kohtuuttomuuden kokemukseen epäoikeudenmukaisuuden tunteen, nöyryytyksen, henkisen loukkaantumisen ja syvällisen pettymyksen sekä tunteen ihmisarvon menettämisestä ja yhteiskunnan hylkäämäksi joutumisesta. Kaikki edellä mainitut tulevat esille aineiston teksteissä moneen kertaan.

Sekä tutkimusten että aineiston perusteella voidaan väittää, että irtisanotuksi tuleminen synnyttää kokemuksen yhteiskunnasta syrjäytymisestä. Irtisanotut siis muodostavat yhdenlaisen riskiryhmän, sillä irtisanomisen seurauksena sekä heidän taloudelliset että henkiset voimavaransa saattavat olla hyvin vähissä. Tämän voidaan katsoa niin yhteiskunnan kuin sosiaalityönkin näkökulmasta olevan merkittävä ongelma, jonka lievittämiseen tulisi tietoisesti suunnata resursseja. Samaa mieltä ovat myös Noelke ja Beckfield (2014, 126), jotka saivat tutkimuksessaan selville, että laman aikana irtisanottujen kuolleisuusriski on huomattavasti muuta väestöä korkeampi.

Lähteet

Ainonen, Martti & Alajärvi, Arto (1990) Metsurien vaihtuvat asemat: Metsäalan palkkatyön murros ja irtisanomisista suoriutuminen. Teoksessa Pertti Koistinen & Asko Suikkanen (toim.) Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990 Joensuun yliopisto, 61–78.

Ainonen, Martti, Alajärvi, Arto, Suikkanen, Asko & Viinamäki, Leena (1990) Ruukin viimeiset mainarit – Kolarin Rautuvaaran kaivoksen sulkeminen ja työnantajan henkilöstöpolitiikka. Teoksessa Pertti Koistinen & Asko Suikkanen (toim.) Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990 Joensuun yliopisto, 111–130.

Alasuutari, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Fairclough, Norman (2003) Analysing Discourse. Textual Analysis for Social Research. London: Routledge.

Gergen, Kenneth (2009) An Invitation to Social Construction. Second edition. London: Sage.

Gergen, Kenneth (1994) Realities and Relationships: Soundings in Social Constructionism. Cambridge: Harvard University Press.

Helkama, Klaus (2009) Moraalipsykologia. Hyvän ja pahan tällä puolen. Porvoo: Edita.

Hoikkala, Tommi & Roos, J.P. (toim.) (2000) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus.

Hämäläinen, Pekka & Vuorinen, Jukka-Pekka (2014) Potkut. Haaksirikko vai uusi mahdollisuus? Helsinki: Minerva.

Irtisanottujen työurat. <http://www.uta.fi/yky/tyourat/index.html> Viitattu 11.5.2015.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1999) Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija (2000) Työelämänpolitiikka. Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P. Roos (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus, 218–237.

Jusi, Kari (1990) Vuosaaren telakan sulkeminen ja työvoimahallinnon toiminta. Teoksessa Pertti Koistinen & Asko Suikkanen (toim.) Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990 Joensuun yliopisto, 95–110.

Kairinen, Martti, Uhmavaara, Heikki & Finne, Hanna (2005) Yhteistoiminta yrityksissä. Yhteistoiminta erityisesti henkilöstön vähentämistilanteissa. Työpoliittinen tutkimus 287. Helsinki.

Kervinen, Anne (2014) ”Irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä”: työpaikan menetys elämänmuutoksena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Aikuiskasvatuksen pro gradu -tutkielma.

Kielitoimiston sanakirja. <http://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?motportal=80> Viitattu 5.5.2015.

Koistinen, Pertti (2014) Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Vastapaino.

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

Kulmala, Anna (2006) Kerrottuja kokemuksia leimatusta identiteetistä ja toiseudesta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino, Acta Universitatis Tamperensis 1148.

Linnakangas, Ritva (1997) Työpaikan menetys. Tutkimus työsuhteen jatkumisen ja loppumisen sosiaalisista ehdoista. Rovaniemi: Acta Universitatis Lapponiensis 15.

Metteri, Anna (2004) Hyvinointivaltion lupaukset ja kohtuuttomat tapaukset. Helsinki: Edita.

Miller, Eric (2005) Riippuvuus, vieraantuminen vai kumppanuus? Yksilön ja yrityksen muuttuva suhde. Teoksessa Harri Hyypä & Asko Miettinen (toim.) Johtajuus ja organisaatiodynamiikka. Oulu: Metanoia Instituutti – Organisaatiodynamiikka Oy, 8 – 25.

Myrskylä, Pekka (2010) Taantuma ja työttömyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 57/2010. Helsinki: Edita.

Myrskylä, Pekka (2012) Alueellisten työmarkkinoiden muutos. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 1/2012. Helsinki: Edita.

Nitovuori, Reeta (2014) Irtisanottujen kokemuksia irtisanomistilanteen vuorovaikutuksesta. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma.

Noelke, Clemens & Beckfield, Jason (2014) Recessions, Job Loss, and Mortality Among Older US Adults. *American Journal of Public Health* 104(11), 126–134.

Ojala, Satu (2007) ”Kengät roskeen ja pois”. Työura, irtisanominen ja uudelleensuuntautuminen Perloksen tehtaan lakkautuksen kokeneiden elämäkertomuksissa. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma.

Ojanen, Markku (2007) Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita.

Parpo, Antti (2007) Työllistymisen esteet. Helsinki: Stakes.

Pietikäinen, Sari & Mäntynen, Anne (2009) Kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.

Pirttilä-Backman, Anna-Maija, Ahokas, Marja, Myyry, Liisa & Lähteenoja, Susanna (toim.) (2005) Arvot, moraalit ja yhteiskunta. Sosiaalipsykologisia näkökulmia yhteiskunnan muutokseen. Helsinki: Gaudeamus.

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

Poijula, Soili & Ahonen, Riitta (2007) Irtisanotut. Menetykset, muutokset ja selviytyminen. Helsinki: Kirjapaja.

Pugh, S. Douglas, 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, 201–212.

Puntari, Irmeli & Roos, Satu (2007) Numeroita ja ihmisiä. Yt-neuvottelut, irtisanotut ja työyhteisön tulevaisuus. Helsinki: Talentum.

Putkonen, Seija & Ylisirniö, Hilikka (1990) Irtisanomisesta suoriutuminen – Tapaustutkimus toimintansa lopettaneen tehtaan irtisanotun henkilöstön sijoittumisesta. Teoksessa Pertti Koistinen & Asko Suikkanen (toim.) Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990 Joensuun yliopisto, 41–

60.

Pälli, Pekka (2003) Ihmisryhmä diskurssissa ja diskurssina. Tampere: Acta Univeritatis Tamperensis 910.

Rouvinen, Mervi (2003) Elämää ankkityön jälkeen. Tapaustutkimus liiketoimitaorganisaation rakennmuutoksen seurauksena työtä vaille jäävien ihmisten sopeutumisesta uuteen elämäntilanteeseen. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 968.

SAK, Yt- ja irtisanomistilastot. <http://www.sak.fi/aineistot/tilastot/yt-ja-irtisanomistilastot> Viitattu 31.3.2015.

Schwartz, Shalom H. (1992) Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.) Advances in experimental social psychology, Vol 25, 1–65. New York: Academic Press.

Schwartz, Shalom H. (2005) Universalismi-arvot ja moraalisen universumimme laajuus. Teoksessa Anna-Maija Pirttilä-Backman, Marja Ahokas, Liisa Myyry & Susanna Lähteenoja (toim.) Arvot, moraalit ja yhteiskunta. Sosiaalipsykologisia näkökulmia yhteiskunnan muutokseen. Helsinki: Gaudeamus, 216–236.

SVT, Suomen virallinen tilasto (2015) Työvoimatutkimus. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus http://www.stat.fi/til/tyti/2015/02/tyti_2015_02_2015-03-24_tie_001_fi.html Viitattu 26.3.2015.

SVT, Suomen virallinen tilasto (2008) Työvoimatutkimus. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus http://www.stat.fi/til/tyti/2008/02/tyti_2008_02_2008-03-18_tie_001_fi.html Viitattu 26.3.2015.

SVT, Suomen virallinen tilasto (2013a) Työolotutkimus. ISSN=2342-2874. Helsinki: Tilastokeskus http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html Viitattu 25.1.2015.

SVT, Suomen virallinen tilasto (2013b) Työtaistelutilasto. ISSN=1799-0823. Helsinki: Tilastokeskus http://www.stat.fi/til/tta/2013/tta_2013_2014-04-29_tie_001_fi.html Viitattu 25.1.2015.

Syrjälä, Leena (2010) Elämäkerrat ja tarinat tutkimuksessa. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus, 247–271.

Taira, Teemu (2006) Työkulttuurin arvomuutos työttömien kerronnassa. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 1097. Helsinki: SKS.

TENK, Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet. <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4/periaatteet#2>
Viitattu 25.11.2014.

Tuohinen, Titta (2000) Heinäsirkka vai muurahainen? Suomalaisen työhalun psykologisilla juurilla. Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P. Roos (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus, 238–266.

Tuominen, Maija (1990) Telakkafuusio, työvoiman supistukset ja paikallisten työmarkkinoiden imu Turussa. Teoksessa Pertti Koistinen & Asko Suikkanen (toim.) Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990 Joensuun yliopisto, 79–94.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Vilkko, Anni (1997) Omaelmäkerta kohtaamispaikkana. Naisen elämän kerronta ja luenta. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 663. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Weber, Max (1990) Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. Helsinki: WSOY. (Saksankielinen alkuteos 1904.)

Young, Cristobal (2012) Losing a Job: The Nonpecuniary Cost of Unemployment in the United States. *Social Forces* 91(2), 609–634.

Liitteet

LIITE 1: Kirjoituskilpailun kutsu. Lähde: www.teonsana.fi

31.5.2013 asti:

TYÖ JA TYÖTTÖMYYS -kirjoituskilpailu

Mutta koska kansalaisen arvo tai ammatti on tärkeä seikka, merkittäköön se huolellisesti. Paitsi sekatyömies ja kirvesmies, Iisakki oli myös ulkotyömies, hän kuului Ulkotyöväen ammattiyhdistykseen. Ulkotyömies merkitsi suunnilleen samaa kuin rakennustyömies, tämä taas oli yhtä kuin kausityöläinen, siis jotenkin epäilyttävä olio, eritoten perheen huoltajaksi.

(Lauri Viita: Moreeni)

Työväenkirjallisuuden päivä järjestää TYÖ JA TYÖTTÖMYYS -aiheisen kirjoituskilpailun 1.3.–31.5. 2013. Kilpailun paras palkitaan Aurinkomatkojen matkalahjakortilla (arvo 1000 e), ja lisäksi jaetaan kunniamainintoja. Palkinnot jaetaan Työväenkirjallisuuden päivässä 24.8.2013 Tampereella.

Kilpailussa etsitään todenmukaisia kuvauksia työstä ja työttömyydestä. Onko työ velvollisuus vai oikeus? Onko työttömyys kirous vai mahdollisuus? Miten työ tai työttömyys kietoutuu osaksi identiteettiä? Miten työelämän murros irtisanomisineen, lyhyine työsuhteineen ja epävarmoine työllistymisen tapoineen heijastuu vapaa-aikaan ja perhe-elämään? Tekstilaji ja käsittelytapa ovat vapaat.

Kilpailun tuomaristoon kuuluvat kirjailijat ja kirjoittajaohjaajat Tommi Parkko ja Timo Sandberg sekä sosiologi ja työelämäntutkija Anu-Hanna Anttila.

Kilpailutekstit talletetaan Työväenarkistoon mahdollista myöhempää tutkimuskäyttöä varten.

Kilpailun satoa julkaistaan Työväenkirjallisuuden päivän internetsivuilla ja mahdollisesti ammattiliittojen lehdissä.

KILPAILUN SÄÄNNÖT

1. Kilpailu on avoin kirjoittajille, jotka eivät ole julkaisseet omaa kaunokirjallista teosta. Omakustanteet ja antologiat eivät ole este osallistumiselle.
2. Kilpailutekstin maksimipituus on viisi konekirjoitusliuskaa fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5.
3. Kilpailuun osallistutaan nimimerkillä. Mukaan tulee liittää suljetussa kuoressa kilpailijan nimi ja yhteystiedot. Myös palkittu kilpailija voi halutessaan jäädä nimimerkin taakse.
4. Kilpailutekstit toimitetaan 31.5. mennessä osoitteeseen

Työ ja työttömyys –kirjoituskilpailu

Työväenmuseo Werstas

Väinö Linnan aukio 8

33210 Tampere

5. Palkittuihin otetaan yhteyttä elokuussa 2013.

Työväenkirjallisuuden päivää järjestävät Työväenmuseo Werstas, Työväen Sivistysliitto ja Kansan Sivistystyön Liitto. Kirjoituskilpailua järjestävässä työryhmässä on lisäksi jäseniä Väinö Linnan seurasta, Lauri Viidan seurasta, Metallityöväen Murikka-opistosta ja TJS-Opintokeskuksesta.

Kilpailun sivu: http://www.tkm.fi/tkp/?page_id=565

LIITE 2: Kilpailutekstit

Viittaustiedot: Työväen Arkisto, 331.85 Työväenkirjallisuuden päivä, HA8, Kirjoituskilpailu 2013 muut tekstit.

- 1 Työtön lähes 38-työvuoden jälkeen – *Vähän kipurahoja saanut*
- 2 Tuotannollisista ja taloudellisista syistä – *”vakituisissa työsuhteissa”*
- 3 Työttömyys – kummallinen kotipeikko – *Taivaanrannanmaalari*
- 4 Tarina työstä ja työttömyydestä – *Elämä opettaa, kaikella on tarkoitus?*
- 5 Työ ja työttömyys – *(ei nimimerkkiä)*
- 6 ei otsikkoa - *”Velvollisuudesta oikeuden kautta uuteen mahdollisuuteen”*
- 7 Työttömyysdokumentti – *(ei nimimerkkiä)*
- 8 Työttömyys mietityttää – *Marja Piimänen*
- 9 Työ ja työttömyys- *Nakinpään Helmi*
- 10 Käänteinen lottovoitto – *TaikaSormi*
- 11 Työ ja työttömyys – *Camomilla*
- 12 Työ ja työttömyys – *5xM5169*
- 13 Huonojen tähtien alla syntynyt – *Elämästä palanen pois*