

Tuulia Rotko
Hannele Palosuo
Marita Sihto
Päivi Husman

Paperitehtaan varjossa

Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen
ja siihen liittyvien tukitoimien terveys-
ja hyvinvointivaikutusten arviointi

RAPORTTI



View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk

brought to you by  **CORE**
provided by Julkari

© Kirjoittajat ja THL

Englanninkielinen tiivistelmä: Elisa Kostiainen

Taitto: Riitta Nieminen

Kannen kuva: UPM

ISBN 978-952-245-313-6 (painettu)

ISSN 1798-0070 (painettu)

ISBN 978-952-245-314-3 (verkko)

ISSN 1798-0089 (verkko)

Yliopistopaino

Helsinki 2010

SAATESANAT

Tässä tutkimusraportissa sovelletaan terveysvaikutusten arviointimenetelmää Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen ja lakkauttamiseen käytettyjen tukitoimien arvioimiseksi. Hanke on osa Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Työterveyslaitoksen Terveyserojen kaventamisen hanketta (ns. TEROKA-hanke), jossa on pyritty edistämään terveysvaikutusten arviointia Suomessa. Kainuun maakunta on ollut TEROKA-hankkeen yhteistyöalue vuodesta 2006 lähtien. Tuotantolaitosten lakkauttamisten sosiaalisia ja taloudellisia vaikutuksia on Suomessa arvioitu ja tutkittu melko paljon, mutta ei terveysvaikutusten näkökulmasta. Tämä tutkimus arvioi paperitehtaan lakkauttamisen vaikutuksia väestön eri ryhmien terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimus osoittaa, että terveysvaikutusten arviointimenetelmää voidaan käyttää tarkasteltaessa yhteiskunnallisesti ja yhteiskuntapoliittisesti merkittäviä tapahtumia ja niiden vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin.

Arviointia varten haastattelimme Kajaanin paperitehtaan työntekijöitä ja luottamushenkilöitä, tukitoimiin osallistuneita työterveyshuollon ja työvoimahallinnon henkilöitä sekä Kainuulainen työ- ja terveyskunto -hankkeen työntekijöitä. Olemme suuren kiitoksen velkaa kaikille haastatelluille meille annetusta ajasta, tiedoista ja näkemyksistä. Haluamme erikseen kiittää tukitoimien organisoimisesta vastaavaa UPM:n teknologiajohtaja Pauli Hännistä, Kajaanin paperitehtaan entistä johtajaa, joka auttoi meitä ratkaisevasti alkuun tiedonkeruussamme. Olemme myös kiitollisia Kainuun maakunta -kuntayhtymän yhteistyökumppaneille tärkeästä tuesta työn suunnitteluvaiheessa. Erityisesti sosiaali- ja terveysjohtaja Tuomo Pääkkönen ja kehittämisspäällikkö Marita Pikkarainen ovat tukeneet hankkeen edistymistä.

Terveysvaikutusten arviointityön käynnisti TEROKA-hankkeessa alun perin Marita Sihto, joka on ohjannut arviointihankkeen valmistelua, suunnittelua ja analyysia sen kaikissa vaiheissa. Tutkimuksen taustaselvityksiä tekivät tutkijat Timo Hakala ja Katri Hannikainen-Ingman, joita kiitämme arvokkaasta avusta.

Raportin aineistojen keruusta, analyyseista ja kirjoittamisesta vastaavat Tuulia Rotko ja Hannele Palosuo. Päivi Husman on ollut erityisesti työterveyshuollon asiantuntijana hankkeessa. Marita Sihto ja Päivi Husman ovat kommentoineet käsikirjoituksia työn kuluessa.

Työ on ollut mahdollista tehdä sosiaali- ja terveysministeriön myöntämän terveyden edistämisen määrärahan turvin, mistä kiitokset rahoittajalle.

Helsinki kesäkuussa 2010

Tekijät

TIIVISTELMÄ

Tuulia Rotko, Hannele Palosuo, Marita Sihto ja Päivi Husman. Paperitehtaan varjos-
sa: Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen ja siihen liittyvien tukitoimien terveys- ja
hyvinvointivaikutusten arviointi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti
27/2010. 106 sivua. Helsinki 2010. ISBN 978-952-245-313-6 (painettu),
ISBN 978-952-245-314-3 (pdf)

Raportissa arvioidaan Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen sekä lakkauttami-
seen liittyvien tukitoimien vaikutuksia irtisanottujen hyvinvointiin ja terveyteen.
Tehtaan lakkauttamisen yhteisövaikutuksia arvioidaan myös joiltakin osin. Työ
on luonteeltaan pilotti, jonka tavoitteena on samalla selvittää terveysvaikutusten
arvioinnin menetelmän soveltuvuutta ja käyttökelpoisuutta tällaisissa arviointi-
tilanteissa.

UPM:n Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisesta ilmoitettiin syyskuussa 2008
ja marraskuussa 2008 irtisanottiin kaikki tehtaan 535 työntekijää. Vaikutusten ar-
vioinnin tarpeen perusteluna oli erityisesti työttömyyden lisääntymisen vaara ja
työttömyyden kielteisistä terveysvaikutuksista jo aiemmin kertynyt tutkimustieto.
Arviointia varten haastateltiin keväällä ja syksyllä 2009 yhteensä 19 henkilöä, joista
11 oli eri ammattiasemissa olleita tehtaan työntekijöitä. Irtisanottujen terveydes-
tä ja hyvinvoinnista saatiin tietoa näiden haastattelujen lisäksi työterveyshuollon
käyntitiedoista. Irtisanottujen sijoittumisen seurantatiedot saatiin UPM:ltä.

Tehtaan lakkauttamiseen liittyi poikkeuksellisen paljon tukitoimia, jotka jat-
kuvat vuoden 2010 loppuun asti. Osa toimista kohdistui suoraan irtisanottujen
auttamiseen ja osa yhteisön kokeman iskun lieventämiseen luomalla korvaavia työ-
paikkoja ja tukemalla uutta yritystoimintaa. UPM:n työterveyshuolto vastasi mo-
niammatillisesta kriisijaksosta tuesta ja suuntasi myös muuten toimiaan haitallisten
vaikutusten vähentämiseksi. UPM:n Työstä työhön -ohjelmalla pyrittiin löytämään
kaikille uusi työpaikka tai järjestämään muu toimeentuloon liittyvä ratkaisu. Työ-
voimatoimisto toimi tehtaan alueella kesän 2009 alkuun asti. Uusien työpaikkojen
luomiseen osallistuivat lisäksi Kainuun maakunnan ja Kajaanin kaupungin viran-
omaiset ja työ- ja elinkeinoministeriö antoi Kainuulle siihenastisista suurimman
rakennemuutosrahan.

Vuoden kuluttua tehtaan lakkauttamispäätöksestä puolet irtisanotuista oli töis-
sä ja viidennes koulutuksessa. Yrittäjiksi oli ryhtynyt 4 % ja eläkkeelle oli siirtynyt
2 %. Työttömänä oli 15 %. Työttömyys kohdentui eri ryhmiin eri tavoin: ylemmis-
tä toimihenkilöistä kukaan ei ollut työttömänä, alemmista toimihenkilöistä työt-
tömänä oli 7 % ja työntekijäammateissa toimineista 17 %. Työntekijänaiset olivat
muuta yleisemmin (26 %) työttömänä.

Tehtaan lakkauttamisella arvioitiin olevan jonkin verran suoria vaikutuksia irt-
isanottujen terveyteen ja hyvinvointiin. Uuteen tilanteeseen sopeutumiseen liittyi

psykkistä hyvinvointia kuormittavaa stressiä ja huolia, jotka näkyivät oireina ja terveydenhuollon vastaanottokäyntien lisääntymisenä. Tehtaan purkuvaiheeseen liittyi myös fyysisiä terveysvaaroja. Epäsuoria (mahdollisesti myöhemmin ilmeneviä) hyvinvointi- ja terveysvaikutuksia saattoi tulla mm. työntekijöiden taloudellisen tilanteen heikkenemisestä ja pitkäaikaisen työyhteisön katoamisesta. Kaikki vaikutukset eivät olleet kielteisiä: mm. teollisuustyöhön liittyvät altistukset ja rasitukset sekä vuorotyön haittavaikutukset vähenivät ja joitakin vuosia jatkunut tuotannon tehostamiseen ja henkilöstön vähentämiseen liittynyt stressi loppui.

Tehtaan lakkauttamisesta aiheutuvia kielteisiä vaikutuksia onnistuttiin tämän arvioinnin aikajaksolla (syksystä 2008 syksyyn 2009) torjumaan hyvin, varsinkin verrattuna muihin viime aikojen joukkoirtisanomisiin Suomessa. Esimerkiksi työttömyys ei Kajaanissa tehtaan lakkauttamisen takia ole näillä näkymin huomattavasti lisääntynyt. Tukitoimien avulla onnistuttiin käytettävissä olevien tietojen perusteella myös välttämään vakavia mielenterveyden ja fyysisen terveyden ongelmia. Tukitoimista oli enemmän hyötyä työntekijöille kuin toimihenkilöille, jotka selvisivät paljolti omin voimin. Vaikka tukitoimet lievensivät eriarvoisuutta potentiaalisesti kasvattavia vaikutuksia, ei väestöryhmien välisiä eroja selviytymisessä silti pystytty välttämään. Vielä ei ole tietoa tehtaan lakkauttamisen pitkän aikavälin vaikutuksista irtisanotuille ja väestölle. Aineiston perusteella voidaan kuitenkin arvioida, että tukitoimien avulla on ehkäisty kielteisiä terveysvaikutuksia. Pitkän aikavälin kaikkinaisia yhteisövaikutuksia on vaikeampi ennustaa.

Pilottihanke osoittaa, että terveysvaikutusten arviointimenetellyllä voidaan tarttua yhteiskunta- ja terveyspoliittisesti tärkeisiin asioihin. Tutkimuskirjallisuuden ja verrattain suppeaan tapaus- aineistoon nojautuen voidaan tunnistaa keskeisiä vaikutuksia ja arvioida mahdollisia seurauksia myös eri väestöryhmien terveydelle ja hyvinvoinnille. Elinkeinon harjoittaja ja julkisen vallan toimijat osasivat ennakoita lakkauttamisen vaikutuksia ja varautua niihin. Jälkihoitoon oli varattu poikkeuksellisen paljon resursseja. Lisäksi jälkihoidossa on ollut olennaista nopea ja suunnitelmallinen toimeenpano ja hyvin toimiva yhteistyö. Hankkeen perusteella voidaan suositella vastaavanlaisia ennakoiteja ja tukitoimien järjestämistä myös muissa mittavissa työelämän muutostilanteissa. Terveysvaikutusten arviointi on menetelmiltään aina tapauskohtaista, mutta yhteiskunnallisesti merkittävien päätösten ja toimien arvioinnin lienee yleensä syytä olla verrattain laaja-alaista hyvinvointivaikutusten arviointia, jossa terveys on keskeinen hyvinvoinnin osatekijä.

Avainsanat: terveysvaikutukset, sosiaaliset vaikutukset, eriarvoisuus, työttömyys, vaikutusten arviointi

ABSTRACT

Tuulia Rotko, Hannele Palosuo, Marita Sihto & Päivi Husman. Paperitehtaan varjossa: Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen ja siihen liittyvien tukitoimien terveyst- ja hyvinvointivaikutusten arviointi. [In the shadow of a paper mill. Health and social impact assessment of the closing and the supportive measures of the Kajaani paper factory]

National Institute for Health and Welfare (THL). Report 27/2010. 106 pages. Helsinki 2010. ISBN 978-952-245-313-6 (printed), ISBN 978-952-245-314-3 (pdf)

In this report we assessed the health impacts of the closing of the Kajaani paper factory. We also assessed the health and wellbeing impacts of the supportive measures aimed at those made redundant. In addition, impacts of the factory closure on the community were assessed to some extent. One purpose of this report was to assess the feasibility of the health impact assessment in similar cases and to study how different impacts on social groups can be recognised.

Kajaani is a small town (ca 38 000 inhabitants) near the east border of Finland about 550 km north east of Helsinki. The paper factory was the largest single private employer in Kajaani. It was part of a 100-year-old forest industry complex, owned by one of the world's largest forest industry companies the UPM (United Paper Mills). The closure of the paper factory in Kajaani was announced in September 2008 and all the 535 employees were given notice to quit. Increased risk for unemployment and its known negative health effects were the motivation for the health impact assessment in this case. The data for the impact assessment consisted essentially of 19 interviews (including employees of the factory) and records of occupational health service visits. Follow-up data of the employees' re-employment was provided by the company.

An exceptionally large amount of supportive action was launched immediately following the closure of the factory (the support will be extended until the end of 2010). Some of the measures were directed to the employees while others targeted the whole community by creating new jobs and supporting companies in the area. The factory occupational health services organised a multiprofessional team to provide psychological crisis support and other actions to prevent negative health effects. A new job or another type of permanent solution for all was the target of the company's "From work to work" support programme. UPM also reserved about 2.5 million Euros to support the employees and another ca 10 million Euros for the rebuilding of the factory for other business. The labour force bureau had an office at the factory area until the summer 2009, when the term of notice had expired for all employees. Also, authorities of the Kainuu region and Kajaani city participated in creating new jobs and the Government allocated funds (22 million Euros) for the structural change of the area.

A year on, half of the personnel had found employment and a fifth was in training. Four per cent had started their own business, two per cent were retired and fifteen per cent were unemployed. Unemployment hit the dismissed employees

differently: while none of the upper white-collar workers were unemployed at that time, seven per cent of the lower white-collar workers and seventeen per cent of the paper workers were unemployed. Female paper workers were unemployed (26%) more often than all other groups.

Closing down of the factory seemed to have some direct health impacts. Adaptation to the new situation was stressful and worries concerning the future taxed mental wellbeing. These could be seen as somatic symptoms and more frequent visits to occupational health services. Tearing down the paper machines and other rebuilding work at the factory started in February 2009, when the term of notice had not yet expired for a large part of the workers. This work was a hazard for the employees' physical health. Indirect effects on health and wellbeing included e.g. decreased individual financial security and disappearance of a long-lasting work community. Not all the impacts were negative, however. For example exposures connected to the industrial work environment and health hazards of shift work decreased. Various rationalisation measures and downsizing of the personnel had taken place at the factory during several years before the closure and stress connected with these came to an end.

All in all, it appeared that it had been possible to prevent the negative impacts of the factory closure during the period of this assessment (until the autumn of 2009) to a significant degree, especially compared to other recent cases in Finland. For example, against worst initial fears, the unemployment rate in Kajaani (16,7% in July 2009) had not increased markedly due to the factory closure. The supportive actions seemed to prevent serious mental and physical health problems. The paper workers benefited most from various parts of the support programme, while the white-collar employees mostly managed without specific support measures. However, differences between social groups in coping with the situation could not be avoided. Even so, it seems fair to assess that the comprehensive supportive actions may have prevented potential negative health impacts also in the future, although overall long term impacts on the personnel or the community cannot be assessed yet.

This study shows that it is possible to recognise and assess key impacts on health and wellbeing in different socioeconomic groups even on the basis of relatively limited empirical data and research literature. The Kajaani case also shows that big companies such as UPM as well as public authorities were able to anticipate and prepare for the possible negative impacts in advance. A lot of resources were invested in supportive actions in Kajaani, but equally important in the comprehensive support approach adopted by the company and other actors was the quick and well organised implementation and broad collaboration. Similar precautions and support actions can be recommended also in other large restructuring cases. When applying health impact assessment to events with potentially large scale health and social impacts, the impact assessment procedure should entail an extensive assessment of general wellbeing where health is seen as an essential component of welfare.

Key words: health impacts, social impacts, inequality, unemployment, impact assessment

Sisällys

SAATESANAT

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	11
2	VAIKUTUSTEN ARVIOINTI PÄÄTÖKSENTEON TUKENA	15
2.1	Vaikutusten arvioinnin tausta.....	15
2.2	Arviointiprosessin vaiheet	17
3	ARVIOINNIN KOHTEEN VALINTA JA TYÖN TAVOITTEET	18
3.1	Kajaanin paperitehtaan lakkauttaminen arvioinnin kohteeksi	18
3.2	Arvioinnin kohdentamisen terveydelliset perustelut.....	19
3.2.1	Työttömyyden uhka ja irtisanomisten ja työttömyyden terveysvaikutukset.....	19
3.2.2	Paperiteollisuuden työperäiset terveysvaarat	20
3.3	Viitekehys ja työn tavoitteet.....	21
3.4	Aineistot ja menetelmät	23
4	KAINUU JA PAPERITEHTAAN HISTORIA	28
4.1	Kainuun väestö ja työllisyys.....	28
4.2	Kajaanin paperitehtaan vaiheet	29
4.3	Paperiteollisuuden tilanne Suomessa	30
5	KAJAANIN PAPERITEHTAAN HENKILÖSTÖKEHITYS JA LAKKAUTTAMINEN VAIHEITTAIN	32
6	PAPERITEHTAAN LAKKAUTTAMISEEN LIITTYVÄT TUKITOIMET	35
6.1	Varautuminen ja keskeiset toimijat.....	35
6.2	Tuki ihmisille	38
6.3	Yritystuki ja uudet työpaikat	44
7	PAPERITEHTAAN HENKILÖSTÖN SIIJOITTUMINEN JA ERILAISET SELVIITYMISPOLUT	46
7.1	Henkilöstön sijoittuminen.....	46
7.2	Selviytymispolut	50
7.2.1	”Voisihan sitä muutakin tehdä kuin paperia” – Helposti työllistyneet	50
7.2.2	”Työttömänä en ole ollut päivääkään” – Yrittäjäksi ryhtyneet	51
7.2.3	”Lottovoitto” – Eläkeputkeen päätyneet.....	51
7.2.4	”Kuin tuntemattomaan suohon hyppäisi” – Koulutukseen sijoittuneet	53
7.2.5	”Kesä meni jäitä poltellessa” – Työttömäksi	53

8	TYÖTTÖMYYDEN KOHDENTUMINEN ERI TYÖNTEKIJÄRYHMIIN	55
9	TEHTAAN LAKKAUTTAMISEN JA TUKITOIMIEN VAIKUTUKSET TERVEYTEEN JA HYVINVOINTIIN	57
9.1	Tehtaan lakkauttamisen ja tukitoimien vaikutukset terveyden määrittäjiin	58
9.2	Yhteisövaikutukset	62
9.3	Tehtaan lakkauttamisen suorat vaikutukset terveyteen, mielenterveyteen ja päihteiden käyttöön	64
9.4	Tukitoimien vaikutukset hyvinvointiin ja terveyteen	66
10	TERVEYS- JA HYVINVOINTIVAIKUTUSTEN ARVIOINNIN PÄÄTULOKSET	69
11	TERVEYSVAIKUTUSTEN ARVIOINTIMENETELMÄN SOVELTUVUUDEN JA KÄYTTÖMAHDOLLISUUKSIEN ARVIOINTI.....	76
12	KAJAANIN TEHTAAN LAKKAUTTAMINEN VERRATTUNA MUIHIN TAPAUKSIIN	79
12.1	Kainuun muut työttömät	79
12.2	Muita tuotantolaitoksen lopettamistapauksia Suomessa	81
12.3	Jälkihoitovelvoitteet ja yrityksen yhteiskuntavastuu	83
13	PÄÄTELMÄT JA SUOSITUKSET	87
14	YHTEENVETO	90
	LÄHTEET	97

1 Johdanto

Tässä raportissa arvioidaan suuren paperitehtaan lakkauttamisen sekä lakkauttamiseen liittyvien korjaavien toimien terveys- ja hyvinvointivaikutuksia irtisanotuihin ja heidän lähiyhteisöön. Suomessa on aikaisemmin tehty tapaustutkimuksia joukkoyrityksistä ja niistä suoriutumista (Koistinen & Suikkanen 1990; Melin 2008; Jolkkonen & Kurvinen 2009; Melin & Mamia toim. 2010), mutta terveysvaikutukset eivät ole olleet niissä painopisteenä.

Vaikutusten arvioinnilla (Impact Assessment) tarkoitetaan erilaisia menetelmiä, joita käytetään suunnittelun ja päätöksenteon apuvälineenä arvioitaessa päätöksistä ja toimista aiheutuvia vaikutuksia esimerkiksi väestön terveyteen ja hyvinvointiin. Vaikutusten arvioinnin tavoitteet eroavat jossain määrin ns. arviointitutkimuksen tavoitteista. Kun arviointitutkimuksissa tavallisesti pyritään arvioimaan sitä, onko erilaisten toimien, politiikkojen tai hankkeiden tavoitteet saavutettu aiotulla tavalla, vaikutusten arvioinnissa kartoitetaan erilaisia merkittäviä vaikutuksia ja usein nimenomaan tahattomia vaikutuksia. Terveysvaikutusten arviointia voidaan käyttää myös tapauksissa, joissa toimijat ovat terveyssektorin ulkopuolelta ja toiminnan sisältö ja tavoitteet eivät ole ensisijaisesti suuntautuneet terveyteen. Vaikutusten arvioinnin tehtävät, tavoitteet ja menetelmät ovat paljolti käytännön vaatimusten sanelemia eivätkä niinkään tieteellisiä, mutta vaikutusten arviointi perustuu myös mahdollisuuksien mukaan tutkimustietoon.

Tämän työn tarkoituksena on paitsi käyttää vaikutusten arviointimenetelmää tehtaan lakkauttamisen ja siihen liittyvien tukitoimien terveys- ja hyvinvointivaikutusten selvittämiseen myös tutkia pilottitutkimuksen tapaan itse arviointimenetelyä ja sen käyttökelpoisuutta tällaisissa tilanteissa.

Yhtenä lähtökohdaksi työlle olivat Suomen *Terveys 2015*-kansanterveysohjelmaan (STM 2001, 32) kirjatut toimintasuunnat, jotka edellyttävät yhteiskunnallisten päätösten ja toimien terveysvaikutusten ja myös eri tavoin eri väestöryhmiin kohdistuvien terveysvaikutusten selvittämistä. Vaikutusten arviointia edellytetään erityisesti julkisen vallan päätöksistä ja toimista, mutta *Terveys 2015* -ohjelmassa painotetaan lisäksi myös elinkeinoelämän päätöksenteon arviointia. Ohjelmassa todetaan, että terveysvaikutusten arviointi voi olla tarkoituksenmukaista tehdä osana laajempaa hyvinvointivaikutusten arviointia. Päätöksentekoa palvelevan arvioinnin on usein tarkoituksenmukaista olla ennakoarviointia, jolloin päätöksiä valmisteltaessa niiden seurauksia arvioidaan erilaisin menetelmin etukäteen. Tällaisia ennakoarviointeja edellytetään tai vähintäänkin toivotaan nykyisin niin säädöksiä laadittaessa (OM 2004) kuin monissa toimissa, joilla voi arvella olevan vaikutuksia tasa-arvoon, eri väestöryhmiin ja yhteisöihin. Taustatietoa päätöksenteolle saadaan kuitenkin yleisen tutkimustiedon lisäksi myös jälkikäteisarviointeista.

Tässä työssä pyritään arvioimaan Kajaanin paperitehtaan syksyllä 2008 tapahtuneen lakkauttamisen seurauksia ja siihen liittyvien tukitoimien onnistuneisuutta.

ta. Lakkauttaminen kohdistui suoraan 535 työntekijään, mutta lakkauttamisen seuraukset kohdistuivat välillisesti laajempaan yhteisöön. Pörssiyhtiön omistuksessa olevan tehtaan lakkauttamispäätös ei sinänsä sovellu ulkopuolisen arvioijan ennakoarviointiin, koska tällaisesta päätöksestä ei voi saada ennakkoon tietoa. Arviointimme alkoikin vasta lakkauttamispäätöksen jälkeen ja tältä osin se on väistämättä tosiasiallisen tapahtuman jälkikäteisarviointia. Tehtaan lakkauttamisen pitkäaikaisvaikutusten ja lakkauttamiseen sovellettujen korjaustoimien arviointi on kuitenkin myös ennakoarviointia. Käsillä oleva arviointi ei siten suoraan asetu erilaisten vaikutusten arviointien perinteisiin, joissa jako ennakoarviointiin ja jälkikäteisarviointiin on joskus ehkä keinotekoisinkin selvä.

Lähtökohtaisesti olimme kiinnostuneita erityisesti tehtaan lakkauttamiseen liittyvistä terveysvaikutuksista, joita saattaisi tulla esimerkiksi työttömyyden lisääntymisen takia. On jokseenkin selvää, että merkittävän tuotantolaitoksen lopettamis päätös aiheuttaa jo sinänsä erilaisia välittömiä reaktioita työpaikan menettäneissä ihmisissä. Työn menettämistä on pidetty yhtenä stressaavimmista elämänmuutoksista, jolla voi olla vakavia seurauksia ruumiilliselle ja henkiselle terveydelle (esim. Poijula 2009). Terveydentilassa näkyviä muutoksia ei kuitenkaan ollut mahdollista tarkasti selvittää tämän hankkeen käytettävissä olleessa ajassa (syksystä 2008 syksyyn 2009) vaan niitä koskevissa arvioissa ja pohdinnoissa tukeudutaan haastatteleamalla saatuihin tietoihin, työterveyshuollolta saatuihin työterveyshuollon käyttötietoihin ja aikaisempiin tutkimuksiin.

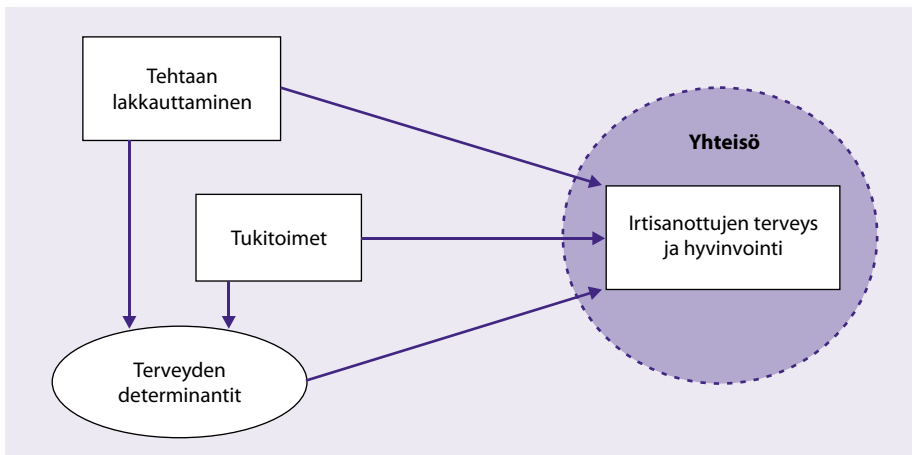
Terveysvaikutuksia arvioitaessa tarkastellaan usein terveyteen ja yleisemmin hyvinvointiin melko pitkällä aikavälillä vaikuttavia syytekijöitä, joista puhutaan myös *terveyden determinantteina* (terveyden määrittäjinä) tai yleisesti terveyden taustatekijöinä tai edellytyksinä. Tällaisten syytekijöiden tai määrittäjien muutoksia voidaan seurata ja arvioida lyhyemmälläkin aikavälillä, jos syy- ja seuraussuhteista on riittävän hyvä käsitys. Terveyden sosiaalisilla määrittäjillä viitataan muun muassa niihin keskeisiin sosiaalista asemaa ilmaiseviin tekijöihin, jotka kiinnittävät ihmisen sosiaaliseen ympäristöönsä. Näitä ovat erityisesti koulutus, työ, ammattiasema, tulot ja varallisuus (esim. Lahelma ym. 2007). Terveyden sosiaalisista taustatekijöistä ja sosiaaliryhmien välisistä terveyseroista on jo pitkältä ajalta runsaasti tutkimustietoa (Suomea koskien ks. esim. Palosuo ym. toim. 2007), joka on ollut edellytyksenä ja lähtökohtana sille, että terveysvaikutusten arvioinnilta edellytetään myös eri väestöryhmiin eri tavoin kohdistuvien vaikutusten erittelyä.

Tässä työssä puhutaan *terveysvaikutusten* ohella myös *hyvinvointivaikutuksista*. Terveyden suhde hyvinvointiin on sinänsä moniaineksinen. Terveyttä pidetään yhtäältä hyvinvoinnin elintasoulottuvuuden keskeisenä ja itseisarvoisena, jopa tärkeimpänä osatekijänä, mutta toisaalta terveys on resurssi, jolla hankitaan muita hyvinvoinnille olennaisia asioita kuten koulutusta, työtä ja tuloja (Allardt 1976; Karisto 1984). Hyvinvointi-käsite viittaa suomen kielessä lisäksi sekä yksilölliseen hyvinvointiin (well-being) että yhteisötason hyvinvointiin (welfare), jota kuvataan elintason ja elämänlaadun käsitteillä (Allardt 1993). Hyvinvointitarkaste-

lussa terveyden sosiaaliset determinantit voidaan nähdä objektiivisesti mitattavina resurssitekijöinä, jotka liittyvät mm. aineellisiin elinoloihin tai sosiaalisiin suhteisiin (Allardt 1976). Hyvinvointivaikutuksilla tarkoitetaan tässä raportissa hieman yleisluonteisesti lähinnä hyvinvoinnin subjektiivisia, tyytyväisyyteen ja mielialaan liittyviä ilmentymiä. Tällä tavoin terveyttä ja hyvinvointia määritellen voidaan ajatella, että tehtaan lakkauttaminen aiheuttaa ensin erilaisia psyykkisiä ”hyvinvointivaikutuksia”, joita psyykkisiksi tai psykosomaattisiksi oireiksi muodostuneina voidaan pitää jo myös terveysvaikutuksina.

Terveysvaikutuksia arvioitaessa voi myös olla tarpeen selvittää, ovatko selvitetävät vaikutukset *suoria* vai *epäsuoria*. Esimerkiksi erilaisten rasitus- ja kuormitustekijöiden muutokset voivat olla verrattain suoraviivaisessa ja välittömässä suhteessa terveyteen, kun taas vaikkapa taloudellisen tilanteen muutokset välittyvät terveyteen epäsuorasti monien välitysketjujen kautta (esimerkiksi tulevaisuudenäkymien muutoksen ja elintapojen muutoksien kautta). Kun tarkastellaan terveyden determinantteja ja erityisesti terveyden sosiaalisia määrittäjiä, kyse on yleensä juuri epäsuorista vaikutuksista terveyteen (Brodin & Hodge 2008, 11). Huomionarvoista on, että vaikutusten arvioinnissa pidetään silmällä kielteisten vaikutusten ohella myös myönteisiä vaikutuksia. Lisäksi olimme *yksilövaikutusten* ohella kiinnostuneita myös *yhteisövaikutuksista*, jolloin liikutaan väistämättä muidenkin hyvinvointitekijöiden kuin terveyden alueella. Terveysvaikutuksien arvioinnin rajauksissa on sama ongelma kuin tutkimustyössä yleensäkin: ”reaalimaailman” runsaudessa toteutuvia toimia arvioitaessa ei välttämättä etukäteen tiedetä, mitkä seikat osoittautuvat tärkeiksi vaikuttajiksi hyvinvoinnin tai terveyden kannalta, eikä liioin sitä, mistä seikoista tietoa on mahdollista saada.

Paperitehtaan lakkauttamisen terveys- ja hyvinvointivaikutusten ohella vaikutusten arvioinnin ehkä tärkeimmäksi alueeksi nousi lakkauttamiseen liittyvien tukitoimien vaikutusten arviointi. Näiden toimien terveysvaikutusten arviointi on luonteeltaan paljon ennakkoarviointia. Tässä arviointihankkeessa jouduttiin siten tekemään joukko erilaisia arviointeja, joiden pääpaino on irtisanottuihin kohdistuneissa vaikutuksissa samalla kun joiltakin osin pyrittiin pitämään silmällä yhteisövaikutuksia. Arvioinnin yleiskehikko esitetään kuviossa 1 ja arviointitehtäviä täsmennetään myöhemmin (luvussa 3).



Kuvio 1. Paperitehtaan lakkauttamisen ja siihen liittyvien tukitoimien vaikutusten arvioinnin yleiskehys. Nuolet osoittavat arvioinnin suunnan ja alueet.

Raportissa esitellään lyhyesti vaikutusten arvioinnin menetelmää ja periaatteita oman tapauksemme valinnan taustaksi (Luku 2). Kajaanin tehtaan lakkauttamisen arvioinnin perustelut, tavoitteet, aineistot ja menetelmät tarkennetaan luvussa 3. Kajaanin tehtaan vaiheita kuvataan Kainuun ja Suomen paperiteollisuuden perspektiivistä luvussa 4. Tehtaan henkilöstö ja lakkauttamisen vaiheet käydään läpi luvussa 5. Tehtaan lakkauttamiseen liittyvien tukitoimien muotoutuminen ja rakenne kuvataan luvussa 6 ja seuraavassa luvussa tarkastellaan tehtaan henkilöstön sijoittumista syksyllä 2009. Luvuissa 8 ja 9 kuvataan tehtaan lakkauttamisen ja tukitoimien vaikutuksia. Luvussa 10 arvioidaan tämän vaikutusten arvioinnin keskeisiä tuloksia. Luvussa 11 pohditaan Kajaanin tapausta suhteessa Kainuun muuhun työttömyyteen ja muihin suomalaisiin joukkoirtisanomistapauksiin. Terveysvaikutusten arviointimenetelmän käyttökelpoisuutta pohditaan luvussa 12. Lukuun 13 on koottu tämän arvioinnin yleisiä päätelmiä ja luku 14 on yhteenveto.

Tässä raportoitava pilotti on osa Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen¹ ja Työterveyslaitoksen TEROKA-hanketta (www.teroka.fi), jonka tavoitteena on lisätä tietämystä sosioekonomisista terveyseroista ja niiden kaventamisen keinoista Suomessa. Hanke nivoutuu Terveys 2015 -kansanterveysohjelman tavoitteisiin ja tukee myös Kansallista terveyserojen kaventamisen toimintaohjelmaa 2008–2011 (STM 2008), jossa edellytetään väestöryhmien väliset terveyserot huomioon ottavan vaikutusten arvioinnin kehittämistä.

¹ vuoteen 2009 Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakes) ja Kansanterveyslaitos

2 Vaikutusten arviointi päätöksenteon tukena

2.1 Vaikutusten arvioinnin tausta

Erilaisten päätösten ja toimien vaikutusten arviointi on viime vuosina yleistynyt monilla alueilla (esim. Sairinen 2008). Samalla on kiinnitetty huomiota siihen, että esimerkiksi lainsäädännön ja politiikkatoimien arviointi on epäsystemaattista ja merkittävien hankkeiden vaikutuksia seurataan huonosti (Heinonen-Lindqvist & Kulmala 2009). Vaikutusten arviointien asema päätöksenteossa on kuitenkin edelleen vakiintumaton. Tähän on osittain syynä päätöksentekoon soveltuvien helppokäyttöisten arviointimenetelmien vähäisyys ja arvioinnin metodologiaan liittyvät ongelmat (esim. Sihto 2008).

Arvioinnilla ja arviointitutkimuksella on sinänsä pitkä historia yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa (Rajavaara 2007). Vaikutusten arviointina tunnetut menetelmät ovat lähtöisin ympäristövaikutusten arvioinnista, jonka tarve ymmärrettiin 1970-luvun suuriin kehitysmaaprojekteihin liittyvien ympäristövaikutusten yhteydessä (Birley 1995; Rotko ym. 2008). Myös terveysvaikutukset olivat yhtenä osana ympäristövaikutusten arviointia. Sosiaalisten vaikutusten arviointi (SVA) syntyi Yhdysvalloissa ympäristölainsäädännön myötä 1970-luvulla. Suomessa ympäristövaikutuksiltaan merkittävien hankkeiden, suunnitelmien ja ohjelmien vaikutusten ennakoarviointi on ollut lakisäateistä vuodesta 1994 lähtien. Näihin sisältyy myös terveysvaikutusten arviointi, mutta terveyttä tarkastellaan usein suppeasta ympäristön aiheuttamien tai ympäristön kautta välittyvien terveysriskien näkökulmasta. (Rotko ym. 2008.) Erilaisia muita arvioimisen velvoitteita on Suomen lainsäädännössä eri alueilla useita kymmeniä (Rajavaara 2007; Kauppinen ym. 2009).

Terveysvaikutusten arviointia (Health Impact Assessment, HIA) alettiin kehittää systemaattisemmin 1980- ja 1990-luvuilla erityisesti Isossa-Britanniassa (ks. Scott-Samuel 1996) ja Ruotsissa (Berensson 2004). Terveysvaikutusten arvioinnin avulla pyritään varmistamaan, että päätöksenteko aktiivisesti edistää terveyttä ja vähentää väestöryhmien välisiä terveyseroja, tai vähintäänkin, etteivät päätökset tahattomasti huononna terveyden edellytyksiä (Ardern 2004). Maailman terveysjärjestön määritelmän (WHO 2001) mukaan terveysvaikutusten arviointi on

”yhdistelmä toimintatapoja, menetelmiä ja työvälineitä, joilla arvioidaan politiikkojen, ohjelmien tai hankkeiden mahdollisia vaikutuksia väestön terveyteen ja näiden vaikutusten jakautumista väestöryhmien välillä”.

Terveysvaikutusten arvioinnin käyttö on viime vuosina yleistynyt todennäköisesti siksi, että sen avulla uskotaan voitavan ehkäistä ja korjata terveyden eriarvoisuutta (WHO 1997; WHO 2006; Acheson 1998). Terveysvaikutusten arviointia on lisäksi pidetty hyvänä keinona edistää Ottawan terveyden edistämisen julistuksen (WHO 1986) tavoitteita, joiden mukaan myös muiden kuin terveyssektorin tulisi ottaa vastuuta päätöstensä terveysvaikutuksista (Kemm & Parry 2004). WHO:ssa terveysvaikutusten arviointia on kehitetty yhdeksi välineeksi eri sektorien yhteistyön tukemiseen (Ritsatakis 2004; Rotko ym. 2008). Terveysvaikutusten arviointi on nähty myös eräänlaisena innovaationa, joka voi tuoda erilaisia aihepiirejä ja politiikan sektoreita terveyspoliittisten päätösten perustelun tueksi (Nilunger-Mannheimer 2009).

Terveysvaikutusten arvioinnin on nähty eroavan perinteisestä arviointitutkimuksesta siinä, että sen avulla pyritään *ennakoimaan* tulevien päätösten seurauksia. Terveysvaikutusten arviointi on metodisesti enemmän kiinni historiallisessa kontekstissaan kuin varsinainen arviointitutkimus, joka on periaatteessa toistettavissa olevaa (Scott-Samuel 1996). Niin sanotussa *tulosarvioinnissa* tarkastellaan esimerkiksi jonkin ohjelman toteutumista sekä sitä, millaisia vaikutuksia ohjelmasta aiheutui (Scriven 1967). Tuloksiin kohdistuvaa terveysvaikutusten *jälkikäiteisarviointia* tarvitaan sen tietopohjan kartoittamiseen, mihin ennakoarviointi voi perustua. Tällaisen jälkikäiteisarvioinnin avulla voidaan siis tukea ja koota tietoa seuraaville ennakoarvioinneille.

Terveysvaikutusten arvioinnissa pyritään hyödyntämään mahdollisimman laajasti saatavilla olevaa tutkimusta ja asiantuntemusta, jonka avulla vaikutuksia voidaan ennustaa. Silti terveysvaikutusten arvioinnin johtopäätöksiä ei aina voida perustella täsmällisesti tutkimustiedolla. Onkin esitetty, että terveysvaikutusten arvioinnin vaikutus politiikan muotoiluun on tärkeämpää kuin vaikutusten täsmällinen ennustaminen (Morgan 2009). Terveysvaikutusten arvioinnissa ei summata vaikutuksia keskenään eikä yksilöidä parasta vaihtoehtoa kuten esimerkiksi riskinarviointi tai kustannus-hyöty -analyysi pyrkii tekemään, vaan päätökset ja arvoalinnat jäävät päättäjien tehtäväksi (Kemm 2006; Taskinen 2006).

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 1999 julkaiseman oppaan myötä on alettu puhua myös ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnista IVA:sta (STM 1999). Termi on otettu käyttöön, jotta vältyttäisiin rajanvedolta eri sektorien välillä ja saataisiin kokonaiskuva ihmisiin kohdistuvista vaikutuksista. IVA sisältää yksilöihin, yhteisöihin ja yhteiskuntaan kohdistuvat niin objektiiviset kuin subjektiivisestikin koetut vaikutukset (Haverinen 2000). Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksessa aloitetulla *Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointi* (IVA) -hankkeella on pyritty edistämään terveysvaikutusten arviointimenetelmän käytönottoa kuntien päätöksentekoprosesseissa.

2.2 Arviointiprosessin vaiheet

Terveysvaikutusten arviointiprosessista on esitetty erilaisia malleja. Pääpiirteisään vaikutusten arviointi etenee eri malleissa samankaltaisesti, vain eri vaiheiden jaottelu, nimitykset ja vaiheiden lukumäärä vaihtelevat (ks. Rotko ym. 2008).

Vaikutusten arviointiprosessi aloitetaan tarvekartoituksella (*screening*), jossa päätetään siitä, onko päätös, tapahtuma tai toimenpide sellainen, että sen voi olettaa aiheuttavan välittömiä tai välillisiä terveydellisiä seuraamuksia. Tässä vaiheessa on tarpeen kuvata päätöksen tai toimien yleinen toimintaympäristö. Suunnitteluvaiheessa (*scoping*) tarkennetaan arvioinnin kohdennukset. Tämän vaiheen tehtävänä on hahmotella odotettuja vaikutuksia ehdotetuista aiheista, suunnitella metodisia lähestymistapoja ja kirjata haasteita ja esteitä (Cole ym. 2005, 385). On päätettävä siitä, miten arvioitavan tapahtuman yhteydessä terveysvaikutukset todennäköisemmin ilmentyvät ja mihin vaikutuksiin arviointiprosessissa keskitytään (Kemppinen 2008, 786). On myös päätettävä siitä, mikä on arvioinnin aineisto ja mitkä tekijät jätetään arvioinnissa syrjään. Seuraavaksi edetään arvioinnin toteutukseen (*appraisal*). Tässä vaiheessa keskitytään tietojen hankintaan ja täydentämiseen, vaikutusten tunnistamiseen ja niiden arviointiin. Tunnistamisen apuna voidaan käyttää esimerkiksi tarkistuslistoja. Lopuksi tehty työ kootaan raportiksi (*results and recommendations*). Samalla kuvataan, kuinka kyseiseen tulokseen on päädytty. Viimeinen vaihe on seuranta ja arviointi (*monitoring and evaluation*), joka usein jää kokonaan tekemättä. Seurannassa tarkastellaan ennakoitujen vaikutusten toteutumista ja tunnistetaan ennakoimattomia vaikutuksia. Seurannassa tulee huomioida kumulatiiviset ja epäsuorat vaikutukset, joita ei itse arvioinnissa välttämättä pystyty ennakoimaan. Seuranta voi parantaa tulevien ennakoarviointien laatua.

Terveysvaikutusten arvioinnin laajuus riippuu käsiteltävästä asiasta, käytettävissä olevista resursseista ja aikatauluista. Alan kirjallisuudessa puhutaan *laajasta* terveysvaikutusten arvioinnista, jossa kerätään uusia aineistoja, *tavanomaisesta* terveysvaikutusten arvioinnista (Standard HIA), jossa mm. kartoitetaan olemassa oleva näyttö, mielipiteet ja odotukset, sekä *nopeasta* terveysvaikutusten arvioinnista (Desktop HIA), jossa pyritään muutaman päivän työpanoksella selvittämään olemassa olevaa tietoa ja aikaisempien arviointien tuloksia (ks. Rotko ym. 2008; Nelimarkka & Kauppinen 2007). WHO:n terveysvaikutusten arviointimäärittelyn mukaan ei ole yhtä standardimenetelmää toteuttaa terveysvaikutusten arviointia. Käytettävien toimintatapojen, menetelmien ja työkalujen yhdistelmä riippuu päätöksentekorakenteista ja kyseessä olevan päätöksen luonteesta. Erilaiset toimintaympäristöt vaativat erilaisia menetelmiä (Kemppinen & Parry 2004; ks. myös Kauppinen & Tähtinen 2003; Rotko ym. 2008).

3 Arvioinnin kohteen valinta ja työn tavoitteet

3.1 Kajaanin paperitehtaan lakkauttaminen arvioinnin kohteeksi

Tämä terveysvaikutusten arviointimenetelmän pilotointi on osa ns. TEROKA-hanketta, jonka pyrkimyksenä on lisätä tietoa sosioekonomisista terveyseroista ja niiden kaventamisesta Suomessa (Rotko & Sihto 2008; Rotko ym. 2008; www.teroka.fi). Kainuu on ollut TEROKA-hankkeen alueellisen yhteistyön pilottilaueena vuodesta 2006 lähtien. Arviointikohteen valintaa pohdittiin ennen kuin Kajaanin paperitehtaan kohtalosta oli mitään tietoa. Kainuun maakunnan arvioinnin tarpeita kartoitettiin tutustumalla maakunnan 2000-luvun strategia-asiakirjoihin, yksittäisten kuntien kuntastrategioihin sekä Kainuun maakunta-, kunta- ja toimialajohtajien sekä sosiaali- ja terveystoimialan avainhenkilöiden puheenvuoroihin. Näissä puheenvuoroissa nousivat esiin Kainuun alueen vakavat ongelmat, rakennetyöttömyys ja syrjäytyminen (ks. Kaikkonen ym. 2008). Keskellä tätä kartoitusvaihetta annettiin syyskuun 10. päivänä 2008 julkisuuteen tieto UPM-Kymmene Kajaanin paperitehtaan tulevasta lakkauttamisesta. Uutisten perusteella oli selvää, että irtisanomisesta seuraava työttömyyden uhka ja siihen liittyvät terveysvaarat vaikuttavat merkittävästi ihmisiin ja yhteisöön. Työttömyys oli määritelty kainuulaisten toimijoiden näkemyksissä jo aikaisemminkin maakunnan keskeiseksi ongelmaksi. Työttömyyden terveysvaikutuksista oli myös olemassa varsin paljon tutkimustietoa (esim. Heponiemi ym. 2008).

Pilotin kohteesta päätettiin syksyllä 2008 maakuntajohdon ja Kainuussa terveyserojen kaventamistyössä aktiivisesti mukana olleiden sosiaali- ja terveystoimen työntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen. Kohteen valintaa puolsi syksyn kuluessa entistä selvemmin Suomen ajautuminen taloudelliseen taantumaan ja sen myötä odotettavissa oleva työttömyyden, irtisanomisten ja lomautusten lisääntyminen. Toisaalta Kainuun maakunnasta tuotiin esiin, että tehtaan lakkauttamisen takia työttömiksi jäävät ihmiset olisivat hyvin pieni osa koko Kainuun työelämän ulkopuolella olevasta väestöstä.

Yksityisen yrityksen lakkauttaminen ei ole kuntien, maakuntahallinnon eikä myöskään valtionhallinnon päätösvallassa olevia asioita, joihin vaikutusten arviointi perinteisesti kohdistuu. Suuren laitoksen lakkauttaminen aiheuttaa kuitenkin joukkomittaisia yksilöllisiä ja yhteisöllisiä vaikutuksia, joihin julkinen valta joutuu ottamaan kantaa ja joita julkinen palvelujärjestelmä joutuu hoitamaan. Syksyn 2008 aikana ilmeni, että UPM-Kymmene tilanteeseen oli kehitelty poikkeuksellisen paljon tukitoimia irtisanottujen ihmisten ja yhteisön auttamiseksi. Näissä oli myös monia julkisen vallan toimia. Näin ollen oli selvää, että UPM-Kymmene Kajaanin tehtaan lakkauttaminen on luonteeltaan ja mitoiltaan tapaus, josta on perusteltua tehdä monipuolinen vaikutusten arviointi.

3.2 Arvioinnin kohdentamisen terveydelliset perustelut

Työttömyyteen liittyy terveysvaaroja, mutta myös työstä aiheutuu terveyshaittoja. Alun perin vaikutusten arviointiamme suuntasi tieto työttömyyden terveydellisistä ja hyvinvointiseuraamuksista ja erityisesti pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvistä terveysriskeistä. Työttömyyden lisääntyminen Kainuussa saattaisi kärjistää terveysongelmiä ja kasvattaa väestöryhmien välisiä terveyseroja. Teollisuustyöhön puolestaan liittyy erityisiä terveydellisiä vaaratekijöitä. Tässä alaluvussa luodaan lyhyt katsaus tähän vaikutusten arviointiin erityisesti liittyvistä terveydellisistä näkökohdista.

3.2.1 Työttömyyden uhka ja irtisanomisten ja työttömyyden terveysvaikutukset

Työttömyys on paitsi sosiaalinen riskitilanne (ks. Jolkkonen & Kurvinen 2009) myös terveydellinen vaaratilanne. Työttömyyden ja terveyden välisiä yhteyksiä on tutkittu jo pitkään varsinkin mielenterveyden osalta (esim. Lahelma 1989; Heponiemi ym. 2008). Työttömyyden ja siihen liittyvän muun elämäntilanteen, esimerkiksi taloudellisen toimeentulon turvaamiseen liittyvien huolien, on todettu vaikuttavan terveydentilaan (Heponiemi ym. 2008, 26). Heponiemen ym. katsauksessa (2008, 15–17) esiteltujen tutkimusten mukaan työttömyys saattaa olla kausaalisesti yhteydessä lisääntyneisiin itsemurhiin, muihin mielenterveysongelmiin kuten masennukseen ja hermostuneisuuteen, sydän- ja verisuonitauteihin, verenpaineeseen, hengityselinsairauksiin sekä aivohalvaukseen (ks. myös Kieselbach ym. 2009). Työn menettämiseen liittyy myös itsetunnon, emotionaalisen tasapainon ja hallinnan tunteen heikkenemistä, itsesääliä ja ammatillisen identiteetin heikkenemistä (ks. Kieselbach ym. 2009, 31; Heponiemi ym. 2008, 26–29). Etenkin pitkäkestoisen työttömyyden tiedetään lisäävän sairastavuutta ja heikentävän hyvinvointia (Kortteinen & Tuomikoski 1998; Karvonen 2008). Myös kuolleisuus on suurempaa työttömien kuin työllisten keskuudessa ja esimerkiksi itsemurhakuolleisuus nousee voimakkaasti työttömyyden pitkittyessä (Pensola ym. 2004; Mäki 2010). Elinajanodotteen ero työikäisten työttömien ja työllisten välillä on suomalaisilla miehillä lähes kuusi vuotta ja naisilla lähes kaksi vuotta (Pensola ym. 2004).

Työttömyyteen liittyvässä kuolleisuudessa on kuitenkin eroja. Kun työttömyys on yleistä, sen keskimääräiset terveydelliset vaikutukset lieventyvät. Laajamittaista työttömyyttä seuraava työttömien kuolleisuus on vähäisempää kuin matalaa työttömyyttä seuraava kuolleisuus. Suomalaisessa kohorttitutkimuksessa kuolleisuuden havaittiin myös olevan vähäisempää lopetettujen tai työvoimaa merkittävästi (vähintään 30 %) vähentäneiden työpaikkojen työttömiksi joutuneilla verrattuna niihin työttömiin, joilla on ollut varmempi työnantaja (Martikainen ym. 2007). Ruotsissa havaittiin itsemurhissa ja alkoholiaiheisessa kuolleisuudessa lyhytaikainen kaksinkertainen lisäys vuosina 1987 ja 1988 tuotantolaitosten lopettamisen takia irtisanotuilla miehillä ja naisilla. Irtisanotuilla miehillä oli 44 % kokonaiskuolleisuuden lisäys neljänä irtisanomista seuranneena vuotena, naisilla sen sijaan ei

ollut vastaavaa lisäystä (Eliason & Storrie 2009a). Tuotantolaitosten lakkauttamista seurannut työttömyys lisäsi Ruotsissa myös sairaalahoitoon joutumisen todennäköisyyttä erityisesti alkoholiin liittyvissä ja hengityselinsairauksissa sekä tapaturmissa (Eliason & Storrie 2009b).

Työttömyyden aiheuttama terveyden heikkeneminen voi liittyä taloudellisiin ongelmiin ja syrjäytymiseen palveluiden käytöstä, itsetunnon heikkenemiseen, sosiaalisen tuen vähäisyyteen, kaventuneeseen sosiaaliseen verkostoon tai myös elintapojen epäsuotuisiin muutoksiin (Järvikoski ym. 1999). Työttömyyden ja terveyden välinen suhde ei kuitenkaan ole suoraviivainen ja vaikutusyhteydet voivat olla kahdensuuntaisia ja kulkea erilaisten välittävien tekijöiden kautta (Saikku 2009; Sinervo 2009). Vaikka työttömyys vaikuttaa haitallisesti terveyteen ja hyvinvointiin, myös huonon terveyden on todettu vaikeuttavan työllistymistä (Saikku 2009). Työttömyyden ja terveyden välille voi siten muodostua itse itseään vahvistava kierre. Työttömillä on todettu olevan keskimäärin huonompi työkyky kuin palkansaajilla kaikissa ikäryhmissä ja molemmilla sukupuolilla: työkykyindeksillä mitattuna 39 prosentilla työttömistä on kohtalainen tai heikko työkyky, kun palkansaajista vastaavan tasoinen työkyky on 9 prosentilla (Holm ym. 2006).

Irtisanomiseen liittyy välittömiä seurauksia ja monet irtisanotut kärsivät ensimmäisten irtisanomista seuraavien kuukausien ajan stressireaktioista, kuten univaikeuksista ja ruumiillisista vaivoista. Viidesosan on mainittu voivan olla kriisivaiheessa vielä vuoden tai kahden kuluttua. (Poijula 2009.)

Työpaikan lakkauttamisesta, työvoiman supistamisesta, ja työpaikkojen uudelleenjärjestelyistä johtuvat irtisanomiset vaikuttavat paitsi irtisanottujen terveyteen ja hyvinvointiin samalla myös niiden terveyteen ja hyvinvointiin, jotka säilyttävät työpaikkansa (Kieselbach ym. 2009; Vahtera ym. 2004). On myös arvioitu, että 2000-luvun työttömyyden kielteiset terveydelliset seuraukset voivat olla suurempia kuin oli laita 1980- ja 1990-luvuilla, koska työn ehdot ja tuki- ja korvausjärjestelmät ovat huonontuneet ja työttömyyden rakenne on muuttunut (Bambra 2010).

3.2.2 Paperiteollisuuden työperäiset terveysvaarat

Paperiteollisuudessa työskentelevien terveyshaitoista saa jonkinlaisen käsityksen ammattitauteja koskevista tilastoista. Työterveyslaitoksen työperäisten sairauksien rekisterin mukaan paperinvalmistus (mukana luokittelussa ovat kemian prosessi-, massa- ja paperityö) sijoittui ammattiryhmien vertailussa neljänneksi ammattitautien määrässä mitattuna vuonna 2006 (Karjalainen ym. 2008, 11). Massan, paperin ja paperituotteiden valmistuksen toimialalla ammattitauteja ilmaantui kaikkiaan muihin toimialoihin verrattuna viidenneksi eniten, kun vaarallisinta ammattitaudeissa mitattuna on työskentely elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistuksessa (Karjalainen ym. 2008, 11).

Tavallisin ammattitaudin aiheuttaja on meluvamma. Meluvammat ovat yleisyydessään ohittaneet rasitusvammat. Tässä paperiteollisuus on haitallisin työympä-

ristö: meluvammoja syntyy työntekijöiden määrään suhteutettuna eniten paperinvalmistuksen toimialalla ja ne koskevat erityisesti työntekijöitä. Kemian prosessi-, massa- ja paperityössä ilmaantuu myös keskimääräistä enemmän hengitystieallergioita, ihotauteja ja asbestisairauksia (Karjalainen ym. 2008).

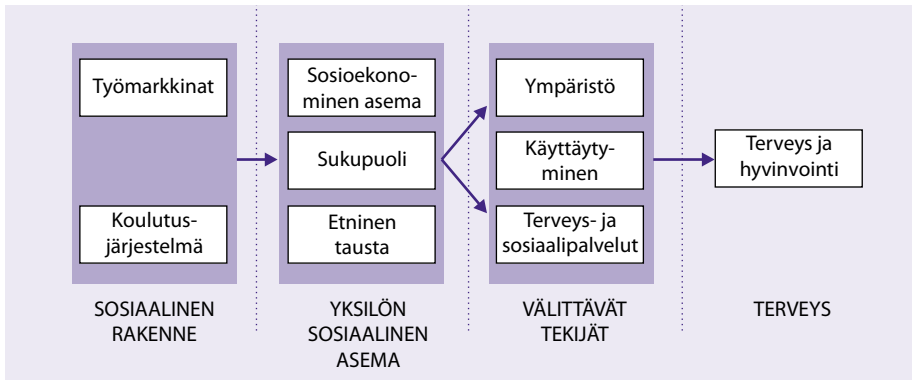
Ammattitautien ilmaantuvuus kaikkiaan vaihtelee voimakkaasti sosioekonomisen aseman mukaan. Ilmaantuvuus on suurinta työntekijäammateissa toimivilla, seuraavaksi suurinta maataloudessa työskentelevillä ja vähäisintä ylemmillä toimihenkilöillä (Karjalainen ym. 2008, 78).

Teollisuustyö ja myös paperiteollisuus edellyttävät siten erityisiä työsuojellisia ja työterveydellisiä toimia. UPM:n työterveyshuolto on panostanut sairauspoissaolojen vähentämiseen ja työssä jaksamiseen erillisillä hankkeilla joillakin paikkakunnilla. Sairaudesta ja työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolot koko UPM:n henkilöstön keskuudessa ovat suhteellisesti suurimmat Suomessa ja pienimmät Kiinassa. Tapaturmataajuus (työpaikkatapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohden) on kuitenkin laskenut vuosina 2005–2008 ja se on vähäisempää paperin tuotannossa kuin energian ja sellun tai teknisten materiaalien tuotannossa. Sairauspoissaolojen määrä (poissaolotunnit/ säännöllinen työaika) on myös vähentynyt vuosina 2005–2008. (UPM vuosikertomus 2008, 44.)

3.3 Viitekehys ja työn tavoitteet

Tehtaan lakkauttamisella voi arvioida olevan suoria terveys- ja hyvinvointivaikutuksia, jotka voivat olla joko kielteisiä (esimerkiksi työpaikan menetyksestä seuraava masennus) tai myönteisiä (esimerkiksi työhön liittyvän fyysisen kuormituksen loppuminen). Tässä hankkeessa hahmotellaan erityisesti niitä tekijöitä, joiden kautta vaikutukset terveyteen ja hyvinvointiin välittyvät usein epäsuorasti viiveellä ja mahdollisesti erilaisten vaikutusketjujen kautta. Tällaisista terveyden määrittäjistä tai determinanteista on oltava jokin käsitys, kun vaikutusten arviointia aletaan tehdä.

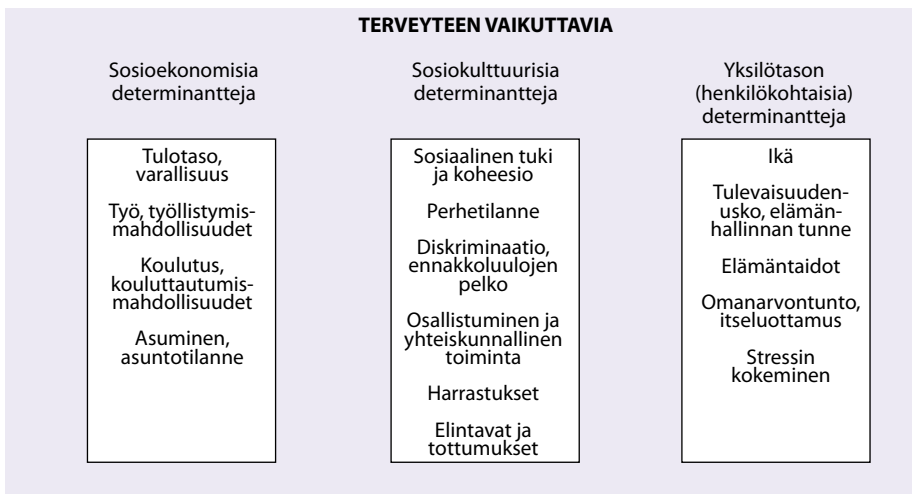
Terveyden determinanteja on kirjallisuudessa luonnehdittu ja ryhmitelty monella eri tavalla. Usein epäsuorista determinanteista puhutaan terveyden sosiaalisina taustatekijöinä tai sosiaalisina determinanteina. Terveyden sosiaalisilla determinanteilla voidaan viitata sosiaaliseen lähiympäristöön ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen, mutta laajimmillaan myös sosiaalisiin järjestelmiin, valtaan ja talouteen liittyviin ominaisuuksiin ja prosesseihin, toisin sanoen yhteiskunnallisiin makrotason ilmiöihin, kuten tehdään esimerkiksi WHO:n Social Determinants of Health -komission työssä (CSDH 2008). Kun yhteiskunnallisten olojen vaikutusta terveyteen tarkastellaan yksilöiden ja väestöryhmien tasolla, se tehdään tavallisesti tutkimalla terveyttä sosiaalisen aseman mukaisissa ryhmissä. Sosiaalinen asema, jota ilmentävät erityisesti koulutus, työ ja ammattiasema sekä materiaalisia elinoloja ilmaiseva tulo- ja varallisuustaso, on siten lenkki, jonka kautta voidaan ymmärtää yhteiskunnallisten vaikutusten välittyminen yksilöiden ja heistä koostuvien ryhmien terveyteen (ks. esim. Lahelma ym. 2007).



Kuvio 2. Terveiden determinanttien vaikutusketjua kuvaava malli (Graham & Kelly 2004, 4, muokattuna).

Terveyttä määräävät tekijät muodostavat jatkumon, jota voi hahmottaa esimerkiksi kuvion 2 ketjumallin tapaan, jossa yleisimmällä tasolla ovat yhteiskunnan sosiaalisen rakenteen ominaisuudet kuten koulutus- ja työmarkkinajärjestelmä. Yksilöä lähimpänä ovat periaatteessa biologiset ja muut henkilökohtaiset tekijät ja ominaisuudet (joita ei ole erikseen merkitty kaavioon), mutta jo sellaiset biologiset tekijät kuin sukupuoli ja ikä ilmentävät samalla myös sosiaalista asemaa. Yksilön käyttäytyminen ja tavat ovat paljolti sosiaalisesti ja kulttuurisesti määräytyviä (ks. myös New Zealand Health Advisory Committee 2005, 35–36; Scott-Samuel ym. 2001, 11).

Muokkasimme Kajaanin tehtaan lakkauttamisen vaikutusten tunnistamista varten oheiseen viitekehukseen (Kuvio 3) joukon tekijöitä Uudessa Seelannissa tehdyn terveysvaikutusten arviointioppaan esimerkkilistasta (New Zealand Health Advisory Committee 2005, 15, 35–36; myös Hakala 2008).



Kuvio 3. Terveiden determinanttien tunnistamisen viitekehys.

Tunnistuslistakehikossa eivät erotu sinänsä tärkeät työolot ja yhteisöominaisuudet, jotka uusseelantilaisessa oppaassa on luokiteltu yleisesti ”ympäristötekijöiksi” (New Zealand Health Advisory Committee 2005, 36; ne vastaavat jokseenkin myös kuvion 2 ketjumallin ”ympäristön” sisältöä). On kuitenkin huomattava, että eri vaikutusalueet lomittuvat toisiinsa ja vaikkapa elintapoja kuten alkoholinkäyttöä voidaan tarkastella koko vaikutusten jatkumon kaikilla osa-alueilla lähtien kansainvälisen kaupan ja kansallisen veropolitiikan ratkaisuihin päätyen yksilön biologisiin alkoholinsieto-ominaisuuksiin asti. Determinanttien tunnistamisen vaiheessa ei kuitenkaan ole tärkeintä, miten erilaiset sosiaaliset, taloudelliset ja kulttuuriset tekijät ryhmitellään; sen sijaan tulkinnassa ja johtopäätöksiä tehtäessä on ymmärrettävä, millä käsitteellisellä ja politiikan tasolla liikutaan, jotta johtopäätökset ja suositukset myös tehdään järkevästi ja oikealla tasolla (esimerkiksi suositellaanko yksilötason toimia vai yhteisöllisiä toimia, yksilöiden käytöksen muuttamista vai lainsäädännön tai valtakunnallisen politiikan muutosta).

Monia tässä viitekehyksessä mainittuja tekijöitä sivuttiin edellä työttömyyden terveysvaikutuksia koskevassa katsausluvussa. Determinanttien tunnistamisen kehikkoa Kajaanin tehtaan tilanteeseen suhteutettuna voitaisiin esimerkiksi olettaa, että korjaavat toimenpiteet, jotka kohdistuvat kouluttautumismahdollisuuksiin, toimeentuloon, sosiaaliseen koheesioon tai osallistumiseen vähentäisivät tai ehkäisisivät terveyshaittoja. Viitekehyksessä mainittuja terveyden määrittäjiä ja niiden osatekijöitä tarkastellaan valikoiduin osin kajaanilaisten irtisanottujen selviytymisen kuvauksessa ja arvioinnissa tuonnempana. Koska kyseessä on pilottihanke, jossa pyritään arvioimaan myös terveysvaikutusten arviointimenetelmän käyttökelpoisuutta, arvioinnin alueista ja determinanteista ei tehty kovin selkeää ennakkorajausta.

Hahmotimme siten työn tavoitteet seuraavasti:

- 1) pyrimme arvioimaan **tehtaan lakkauttamisen vaikutuksia irtisanottujen terveyteen ja hyvinvointiin** sekä **terveyttä määrittäviin tekijöihin** jälkikäteisarviointina ja eräänlaisena lakkauttamiseen liittyvien tukitoimien prosessia seuraavana rinnakkaisarviona,
- 2) pyrimme arvioimaan käynnistyneiden **tukitoimien vaikutuksia** irtisanottujen **terveyttä määrittäviin tekijöihin** sekä **terveyteen ja hyvinvointiin** ottaen huomioon mahdolliset **erilaiset vaikutukset eri ammattiaseman mukaisissa ryhmissä** (väestöryhmien välisten terveyserojen näkökulma).
- 3) pohdimme esimerkkiaineistojemme avulla terveysvaikutusten arviointimenetelmän käyttökelpoisuutta yleensä.

3.4 Aineistot ja menetelmät

Arvioinnin keskeistä aineistoa ovat UPM:n johdon, työterveyshuollon sekä tehtaan työntekijöiden haastattelut. Kaikki UPM:n haastatellut (11 henkilöä) olivat

työskennelleet Kajaanin paperitehtaassa. Lisäksi haastateltiin työvoimahallinnon työntekijöitä, kriisiryhmään osallistunutta aikuisten psykiatrista päivystäjää ja työttömien terveyshankkeen työntekijöitä. Haastateltuja oli yhteensä 19 henkilöä, joista miehiä oli 10 ja naisia yhdeksän. Haastattelut tehtiin huhti–kesäkuussa ja lokakuussa 2009.

Haastateltavat valittiin eräänlaisella lumipallomenetelmällä siten, että ensimmäisenä haastateltavana oli tehtaan lakkauttamisen jälkihoidosta vastaava UPM-konsernin johtajistoon kuuluva johtaja, joka ehdotti seuraavia haastateltavia. Johdon ja luottamushenkilöiden haastattelujen jälkeen sekä kirjallisuuden pohjalta hahmotettiin tehtaalta irtisanottujen erilaisia selviytymispolkuja. Näitä edustamaan valittiin haastateltavat henkilöstöhallinnon ja luottamushenkilöiden ehdotuksien pohjalta. Työntekijöitä haastateltiin lokakuun alussa 2009, jolloin tehtaan lakkauttamisilmoituksesta oli kulunut runsas vuosi ja irtisanomis aika oli jo umpeutunut. Muutama pyydytyistä tehtaan työntekijöistä kieltäytyi haastattelusta vedoten muun muassa siihen, ettei enää halua palata asiaan.

Raportin kaksi ensimmäistä kirjoittajaa tekivät kaikki haastattelut: suurimman osan haastatteluista yhdessä ja kaksi haastattelua yksinään. Haastattelut kestivät 1,5–2 tuntia ja niistä tehtiin mahdollisimman tarkat muistiinpanot (ilman nauhoituksia). Kahdessa haastattelussa oli kaksi haastateltavaa ja yhdessä neljä haastateltavaa yhtäaikaan. Haastatteluihin tehtiin kysymysrungot (esimerkkirunko Liite 1), joita noudatettiin luontevan keskustelun ehdoilla. Usein haastateltavat ottivat itse puheeksi asiat, joista oli kysymyksiä haastattelurungossa. Haastattelijat ohjasivat keskustelua siten, että kaikki keskeiset aihepiirit tulivat käsitellyiksi.

Haastatteluissa selvitettiin taustaksi haastateltavan rooli ja työhistoria paperitehtaalla. Lisäksi käsiteltiin soveltuvin osin seuraavia aihealueita: UPM:n tuki ja sen onnistuneisuus tehtaan lakkauttamisen jälkihoidossa; muiden toimijoiden toimet ja niiden onnistuminen; henkilökohtaiset kokemukset ja tuntemukset tehtaan lakkauttamispäätöksen tullessa tietoon; oma työtilanne lakkauttamisen jälkeen; oma selviytyminen henkisesti; tehtaan lakkauttamisen ja irtisanomisen vaikutukset omaan terveyteen ja hyvinvointiin; arvio työtovereiden reaktioista; arvio lakkauttamisen vaikutuksista haastateltavan perheeseen ja lähipiiriin; arvio lakkauttamisen vaikutuksista lähiyhteisöön ja Kajaaniin; muut tulevaisuudennäkymät.

Haastattelujen avulla pyrittiin siten saamaan tietoa haastateltujen omasta terveydestä, hyvinvoinnista ja terveyteen vaikuttavista tekijöistä, mutta haastateltavat toimivat lisäksi informanteina lähipiirin ja yleisemmin kajaanilaisten tehtaan lakkauttamista ja sen seurauksia koskevissa käsityksissä, koska laajempaan kysely- tai haastattelututkimusaineiston keräämiseen ei ollut mahdollisuutta. Vastaava tilanne on yleensä varsinaisissa ennakoarvioinneissakin eikä kvantitatiivisiin aineistoihin perustuvaa tutkimustyötä useinkaan ole mahdollisuus tehdä siinä määrin kuin vaikkapa arviointitutkimuksissa voidaan tehdä (ks. myös Veerman ym. 2005; Brodin & Hodge 2008).

Haastatteluaineisto ei ole kooltaan suuri, eikä sen tavoitteena ole vertailukel-

poisen yleistettävän tiedon hankkiminen. Tällä tavoin kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää laadullisissa tutkimuksissa käytetyn aineiston tapaan ilmiön ymmärtämisen ja tulkinnan apuna, ilmiön ”suhteuttamiseksi” tilastollisen yleistämisen sijasta (Alasuutari 1993). Eri selviytymispolkuja edustavilta haastateltavilta on siten saatu esimerkkejä tehtaalaisten kokemuksista ja valinnoista eivätkä heidän kertomuksiensa pohjalta tehdyt kuvaukset pyri kattavaan kuvaukseen kaikkien vastaavassa asemassa olevien tilanteesta.

Muu arvioinneissa käytetty aineisto koostuu mm. kirjallisesta materiaalista ja tilastoista. Näitä ovat

- UPM:ltä saadut henkilöiden sijoittumista ja muutostukea koskevat tiedot
- työterveyshuollon käyntimäärätiedot
- UPM:n vuosikatsaukset
- viralliset tilastot
- tehtaan lakkauttamisjuhliin tehty video
- artikkelit lehdissä ja internetissä
- Kainuun Sanomien yleisönosaston kirjoitukset².

Terveysvaikutusten arvioinnille ei sinänsä ole olemassa yhtä menetelmää eikä selvää metodologiaa vaan menetelmä on muokattava arvioitavien tilanteiden mukaisesti. Tässä pilotissa haluttiin kokeilla terveysvaikutusten arviointia moniaineksiseen terveys- ja yhteiskuntapolittisesti merkittävään tapaukseen eikä tähän ollut saatavilla valmista mallia. Samalla kun ”menetelmää” on jäsennetty aineiston keruun ja arviointityön edetessä, on myös toisella arvioinnin tasolla kerätty kokemusta itse arviointiprosessista.

Menetelmän voi siten sanoa kehkeytyneen työn kuluessa vaihe vaiheelta, ja sitä on osaltaan ohjannut haastatteluista ja haastatelluilta saatu aineisto. Terveysvaikutusten arviointia koskevassa menetelmäkirjallisuudessa neuvotaan rajaamaan ja kohdentamaan arvioitavat asiat (scoping-vaihe, ks. luku 2.2), mutta pilotin moniaineksisuus ja arvioitavien asioiden toisiinsa lomittuneisuus paljastuivat vasta aineistoa kerättyä eikä tarkka rajaaminen tuntunut alkuvaiheessa mielekkäältä. Työtä aloittaessamme emme esimerkiksi vielä tienneet, minkälaista tietoa voisimme saada tehtaalaisten terveydentilasta ja muusta hyvinvoinnista.

Sinänsä vaikutusten arvioinnissa käytetään hyväksi perinteistä tutkimusmenetelmien arsenaalia, jolloin eri menetelmien valintaa sanelevat aineiston ominaisuudet. Käsillä oleva arviointi perustuu sekä määrällisiin että laadullisiin aineistoihin. Tehtaalaisista saaduista demografisista perustiedoista ja sijoittumistiedoista sekä

² Lisävalaisua varten käytiin myös läpi Kainuun Sanomien internet-sivuilla julkaistun keskustelupalstan ”UPM sulkee Kajaanin paperikoneet” kommentteja. Palstalle oli vuoden 2009 loppuun mennessä tullut 454 viestiä ja vilkkainta keskustelu oli ensimmäisen viikon aikana lakkauttamistiedon jälkeen (140 viestiä). Palsta kerää edelleen (keväällä 2010) satunnaisia viestejä ja mielipiteitä. Palsta on kaikista Kainuun Sanomien keskustelupalstoista kolmanneksi suosituin.

työterveydenhuollon käynneistä tehdään yksinkertaisia prosenttilaskuja ja graafisia kuvauksia. Kvantitatiivisen analyysin pohjalta tehtaalaiset luokiteltiin ”selviytymispolkujen” mukaisesti luokkiin, jotka oli hahmoteltu etukäteen haastatteluaineiston keruuvaiheessa. Haastatteluaineistoja käytetään laadullisen analyysin pohjana siten, että haastateltujen kertomuksista tunnistetaan teoreettisessa viitekehyksessä (Kuvio 3, s. 22) hahmoteltuja determinantteja ja terveys- ja hyvinvointimainintoja. Haastatelluilta saatuja tietoja käytetään lisäksi hyväksi temaattisesti selviytymispolkujen kuvauksissa sekä muuten eri asiakokonaisuuksien yhteydessä. Iso osa arvioinnin metodologia onkin päättelystä, joka perustuu ”parhaaseen saatavilla olevaan tietoon”, niin kuin metodikirjallisuudessa todetaan.

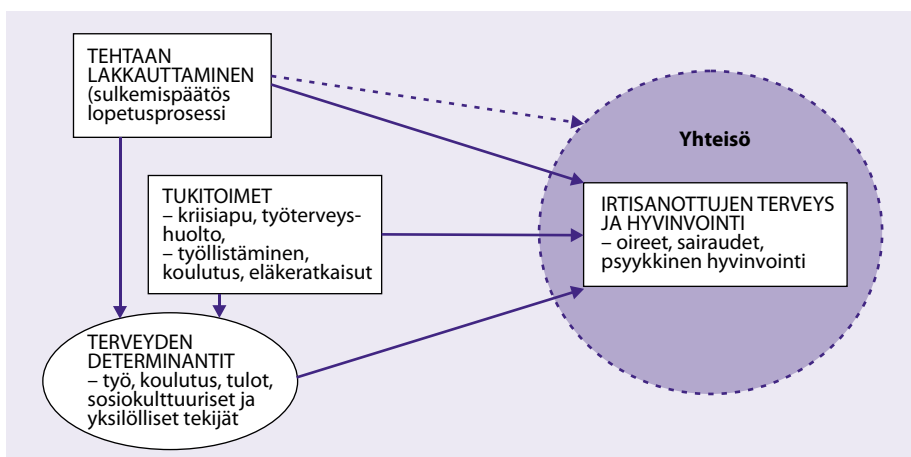
Terveys- ja hyvinvointivaikutuksia arvioidaan siten haastateltujen antamista tiedoista, jotka koskevat heidän omia haastatteluajankohdan tuntemuksiaan ja muistikuvia tehtaan lakkauttamisen eri vaiheilta sekä myös heidän raporttejaan heidän tietämistään tapauksista tehtaalla. Terveys- ja hyvinvointivaikutuksia arvioidaan lisäksi työterveyshuollon henkilöstön haastatteluista saatujen tietojen ja työterveyshuolloilta saatujen vastaanottokäyntitilastojen avulla.

Tukitoimien vaikutuksia terveyden determinantteihin tarkastellaan irtisanotujen työtilanteen, koulutuksen ja toimeentulon ratkaisujen kautta. Koko henkilökuntaa koskevat sijoittumislaskelmat on tehty tehtaan johdon kautta saaduista sijoittumista kokevista tiedoista. Lisäksi käsityksiä tukitoimien vaikutuksista kysyttiin kaikilta haastateltavilta.

Tehtaan lakkauttamisen vaikutuksia yhteisöön arvioidaan pääosin haastateltavien käsityksien avulla sekä joidenkin yhteisön tilaa kuvaavien indikaattorien avulla (kuten työttömyysaste). Varsinaista laajaa yhteisöarviointia ei kuitenkaan yritetä tehdä.

Tulkinnoissa käytetään tavanomaisen tutkimuskäytännön mukaisesti hyväksi muita tapaustutkimuksia ja tutkimuskirjallisuutta.

Arviointien suunta ja kokonaisuus esitetään kuviossa 4. Tehtaan lakkauttamisen vaikutuksia irtisanottuihin arvioidaan osittain samanaikaisesti tukitoimien vaikutusten arvioinnin kanssa, koska tukitoimet alkoivat heti lakkautusilmoituksen jälkeen. Tehtaan lakkauttaminen voidaan nähdä prosessina, joka eri aikarajoilla kesti vähintäänkin useita kuukausia tai yli vuoden, kuten tuonnempana (luku 5) kuvataan.



Kuvio 4. Paperitehtaan lakkauttamisen ja siihen liittyvien tukitoimien vaikutusten arviointikehys. Nuolet osoittavat arvioinnin suunnat ja alueet.

Tehtaan lakkauttamisen merkityksen valaisemiseksi kuvataan myös Kajaanin paperitehtaan toimintaympäristöä ja tehtaan lakkauttamisen taustahistoriaa. Tämä perustuu kirjallisiin lähteisiin, lehtikirjoituksiin, internet-kirjoituksiin ja osin haastatteluissa saatuihin tietoihin. Tehtaan lopettamisen ja siihen reagoinnin kuvaukset perustuvat suurelta osin haastatteluihin ja UPM:n vastuuhenkilöiltä saatuihin UPM:n omiin seurantatietoihin.

Arviointimenettely etenee siten, että ensin pyritään *kuvaamaan*, mitä tehtaan lakkauttamisesta seurasi ja *tunnistamaan* tukitoimien vaikutukset. Tämän jälkeen tehdään *vaikutusten arviointi*.

Lisäksi pilotin tarkoituksen mukaisesti pohditaan tällaisen arviointimenettelyn käyttökelpoisuutta vastaavanlaisissa tilanteissa.

4 Kainuu ja paperitehtaan historia

4.1 Kainuun väestö ja työllisyys

Kajaanin kaupungin väkiluku oli 38132 vuoden 2008 lopussa (STV 2009, 76). UPM-Kymmene Oyj:n paperitehdas oli Kajaanin suurimpia työnantajia. Tehtaan merkitys on ollut suuri koko Kainuulle.

Kainuu on historiallisesti ollut monilla sosioekonomisilla mittareilla ilmaisten muusta Suomesta jäljessä. Esimerkiksi koulutustaso ja työttömyysluvut asettavat Kainuun maakunnan muuta Suomea huonompaan asemaan. Väestö vanhenee nopeasti Kainuussa kuten muuallakin Suomessa: yli 64-vuotiaiden osuuden ennustetaan kasvavan vuoteen 2012 mennessä 22 %:iin, kun se vuonna 2007 oli 20 %. Huoltosuhde Kainuussa on sataa työikäistä kohden 53,5 (koko maassa 49,7).

Keskimääräistä alhaisempi koulutustaso näkyy Kainuussa erityisesti korkeasteen tutkintojen suhteellisen vähäisenä määränä (Kainuussa 18 %, koko maassa 23 %). Perusasteen jälkeinen tutkinto puuttuu yli 40 prosentilta aikuisista, mutta tässä suhteessa Kainuu ei juuri poikkea maan keskiarvosta. Työttömyysaste on Kainuussa ollut lähes kaksi kertaa suurempi kuin maassa keskimäärin (14 % vs. 8 % vuonna 2007, SotkaNet). Pitkäaikaistyöttömyys on kuitenkin Kainuussa vähäisempää (20 % vs. 24 % kaikista työttömistä, Kajaanissa kuitenkin 21,9 %). Pitkäaikaisen toimeentulotuen saaminen on Kainuussa 25–64-vuotiaalla väestöllä samaa tasoa (1,7 %) kuin koko maassa (1,8 %, myös Kajaanissa 1,8 %, v. 2007, SotkaNet).

Työttömyys on kääntynyt Kainuussa kasvuun, erityisesti Kajaanissa. Kun paperitehtaan sulkemisesta tiedotettiin syyskuussa 2008, Kajaanin työttömyysaste oli 11,3 % ja Kainuun työttömyysaste oli 11,4 %. Koko Suomen työttömyysaste oli tuolloin 7 %.

Toukokuun lopussa 2009 Kainuun työttömyysaste oli 14,6 % (työttömiä lomautetut mukaan lukien oli yhteensä 5 827 henkeä), mikä on lähes 20 % (945 henkeä) enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työttömyysasteen nousuun on vaikuttanut lomautusten korkea taso ja oppilaitoksista valmistuneiden sekä UPM:n Kajaanin tehtaan lopettamisen myötä irtisanottujen kirjautuminen työttömiksi (kesäkuussa 2009). Yleinen taloudellinen tilanne on myös heikentänyt työllistämistä yksittäisissä yrityksissä. Työ- ja elinkeinotoimistoihin ilmoitettiin kesäkuussa 2009 uusia avoimia työpaikkoja vähemmän kuin kertaakaan vastaavaan aikaan 2000-luvulla. Heinäkuuhun 2009 mennessä työttömyysaste oli Kajaanissa noussut 16,7 %:iin, kun se oli koko Kainuussa noussut 15,4 %:iin ja koko maassakin jo 10,7 %:iin (www.kajaani.fi/Kaupunkitieto2/Tilastotietoa/Tyottomyys/ luettu 4.12.2009).

Rakenteellinen työttömyys on kuitenkin vähentynyt ja pitkäaikaistyöttömien, toistuvaistyöttömien sekä toistuvasti toimenpiteille sijoittuvien määrä oli kesällä 2009 vähentynyt vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Naisten osuus työttömistä työnhakijoista oli Kainuussa 42 %, pitkäaikaistyöttömien osuus 12 % ja yli

50-vuotiaiden osuus 36 %. (Kainuun TE-keskus 2009.)

Työttömyyden on myös Kainuussa havaittu jakautuvan epätasaisesti koulutuksen määrän mukaan: 80 % pitkäaikaisesti työttömänä tai lomautettuna olleista kainuulaisista naisista ja 87 % miehistä oli opiskellut enintään 12 vuotta (Kaikkonen ym. 2008; koko maa ks. Prättälä ym. 2007). Myös lomautukset keskittyvät vähemmän kouluja käyneiden ryhmään. (Kaikkonen ym. 2008.)

Kainuun sairastavuus on muuta maata korkeammalla tasolla, mutta lisäksi erot alueen sisällä ovat suuria: ikävakioitu sairastavuusindeksi on vaihdellut Kajaanin 110:stä Puolangan lähes 160:een, kun koko maan sairastavuutta ilmaistaan luvulla 100 (STM 2006). Sosioekonomisten ryhmien väliset terveyserot ovat joiltakin osin Kainuussa suuremmat kuin koko Suomessa (Kaikkonen ym. 2008). Kainuussa on esimerkiksi muuta maata suuremmat koulutusryhmien väliset erot menetetyissä elinvuosissa³ (www.terveytemme.fi). Koko Suomeen verrattuna kainuulaisilla miehillä menetettyjen elinvuosien koulutusryhmäeroja kasvattavat erityisesti verenkiertoelinten sairaudet ja itsemurhat, naisilla puolestaan tapaturmaiset kuolemat.

4.2 Kajaanin paperitehtaan vaiheet

Kajaanin paperitehdas aloitti toimintansa Tihisenniellä 30.11.1919. Puunjalostusteollisuuden perusta luotiin kuitenkin jo vuonna 1907, kun Kajaanin Puutavara Osakeyhtiö perustettiin ja sahan toiminta käynnistyi. Yhtiön perustama Pohjois-Suomen ensimmäinen sellutehdas aloitti toimintansa Kajaanissa vuonna 1910 ja toimi 1980-luvun alkupuolelle saakka. Kajaaniyhtiö vaikutti ratkaisevasti Kajaanin kaupungin kehitykseen. Puolella vuosikymmenessä perustamisensa jälkeen yhtiö työllisti vakituisesti jo noin 500 henkilöä. Yhtiö vaikutti sitä palvelevine oheistointoineen laajalti koko alueen elinkeinoelämään ja jo 1910-luvulla Kajaanin kaupungin asukkaista noin puolet oli suoraan riippuvaisia Kajaaniyhtiöstä (Keskisarja 2006; Virtanen 2007). Paperitehdas oli ennen sulkemistaan edelleen Kajaanin suurin yksityinen työnantaja (Kajaanin paperitehdas, Wikipedia luettu 26.2.2010).

Paperitehtaan ensimmäinen paperikone PK1 toimi Kajaanissa vuosina 1919–1983, minkä jälkeen se myytiin edelleen toimivana Kiinaan. Vuoden 2008 alussa tehtaalla oli toiminnassa kolme paperikonetta. Tehdas tuotti lopettamisvaiheessa aikakauslehtipaperia ja sanomalehtipaperia. Tehdas oli UPM:n tuotantolaitoksissa keskimääräistä suurempi paperitehdas (Wikipedia, luettu 12.11.2009).

Vuonna 1989 Kajaani Oy yhdistyi osaksi Yhtyneitä Paperitehtaita (engl. United Paper Mills, UPM). Vuonna 1996 Yhtyneet Paperitehtaat, Repola Oy ja Kymmene Oy yhdistyivät ja syntyi nykyinen UPM. Kajaanin tehdas tuli osaksi UPM-konsernia, joka on maailman suurimpia metsäteollisuusyhtiöitä. Kajaanin tehtaan yhteydessä toimii lisäksi Kainuun Voima Oy:n höyryvoimala, josta UPM omistaa puo-

³ Kaikkiin kuolemansyihin pohjautuvan ns. PYLL-indeksin avulla laskettuna ikävälille 25–80-vuotta 100 000 asukasta kohti.

let ja Kajaanin kaupunki puolet. Höyryvoimala on merkittävä Kajaanin kaupungin kaukolämmön tuottaja (Wikipedia, luettu 12.11.2009). Sahan toiminta jatkuu.

Vuonna 2007 Kajaanin tuotantolaitos vietti 100-vuotisjuhlaansa. Seuraavan vuoden syksyllä UPM-Kymmene ilmoitti lopettavansa Kajaanin paperitehtaan (UPM tiedote 10.9.2008). Samalla UPM ilmoitti myös Valkeakoskella sijaitsevan Suomen vanhimman, Tervasaaren sellutehtaan lopettamisesta. Lopettamisvaiheessa Kajaanin tehtaalla työskenteli 535 henkeä, jotka kaikki irtisanottiin marraskuussa 2008. Paperin tuotanto loppui 17.12.2008, kun viimeinen toiminnassa ollut paperikone pysäytettiin.

UPM:n mukaan markkinat ja kustannukset olivat kehittyneet tilanteeseen, jossa oltiin väistämättömien muutosten edessä paperin ja sellun tuotannossa Suomessa. Todettiin, että Kajaanin tehtaan mahdollisuudet kannattavaan toimintaan olivat pysyvästi heikentyneet puun ja energian hintakehityksen sekä pitkän aikavälin heikkojen kysyntänäkymien vuoksi. Erityisesti sanomalehtipaperimarkkinoilla todettiin olevan ylikapasiteettia. (Lehtomaa 2009.)

Tehtaan ylisukupolvista merkitystä Kajaanissa kuvastaa mm. Taloussanomien otsikko 11.09.2008: ”Pesonen lakkauttaa oman ja isänsä vanhan työpaikan” (Taloussanomien 2008). Otsikolla viitattiin siihen, että UPM:n toimitusjohtaja Jussi Pesonen oli toiminut Kajaanin tehtaan yksikönjohtajana ja myös hänen isänsä oli ollut tehtaan johtaja. Moni muukin tehtaalla työtä tehnyt oli vähintään toisen polven tehtaalainen.

4.3 Paperiteollisuuden tilanne Suomessa

”Puujaloilla seissyt Suomi” on pitkään tottunut luottamaan metsäteollisuuden vakaaseen asemaan työllistäjänä. Kajaanin paperitehtaan lopettamispäätös tuli-kin monelle tehtaan työntekijälle täytenä yllätyksenä. Puunjalostusteollisuudessa oli kuitenkin jo ollut paljon merkkejä alan ongelmista, myös Kajaanin tehtaalla. Suomessa on suljettu paperikoneita ja myös lakkautettu pienehköjä paperitehtaita erityisesti erilaisten yritysfuusioiden yhteydessä tai muuten aikaisemminkin (Suomen paperiteollisuus, Wikipedia luettu 9.12.2009), mutta UPM:n Voikkaan tehtaan alasajo vuonna 2006 osoitti ensi kertaa, että on mahdollista lopettaa kokonainen suuri moderni paperitehdas.

Voikkaan jälkeen seurasi muita supistamisuutisia. Kemijärven sellutehtaan lopettamispäätös tehtiin vuonna 2007. Samaan aikaan uumoiltiin, että sellu- ja paperitehtaita jäisi vain Suomen rannikolle, koska sisämaan pikkukaupungit ovat ”kaukana kaikesta”. Yksi näistä kaukana sijaitsevista oli juuri Kajaani (Ojanperä & Laatikainen 8.11.2007). Pohdittiin, olisiko Suomen silloisista noin 90 paperikoneesta enää 5–10 vuoden päästä jäljellä puoliakaan (mt.) Stora Enso ilmoitti yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen Summan paperitehtaan ja Kemijärven sellutehtaan lopettamisesta tammikuussa 2008 (Stora Enso pörssitiedote 17.1.2008). Kajaanin paperitehtaalla seisautettiin väliaikaisesti tehtaan tuottavin paperikone PK4 helmi-

kuussa 2008. Vielä kesällä 2008 kerrottiin julkisuuteen lupaavasta uudesta koetuo-
tannosta: Kajaanin tehdas oli ainoa maailmassa, joka teki männystä paperia (Haa-
pea, Kaleva Plus 24.6.2008; Kajaanin paperitehdas, Wikipedia luettu 26.2.2010).
Heinäkuussa 2008 Kauppalehti arvioi Kajaanin paperitehtaan olevan seuraavien
lopetettavien sellu- ja paperitehtaiden listalla, mutta UPM-yhtiö kieltäytyi kom-
mentoimasta ”lehtispekulaatioita” (www.kainuusanomat.fi 22.7.2008).

Samana ”paperiteollisuuden synkkänä päivänä” 10.9.2008⁴ jona UPM ilmoit-
ti Kajaanin paperitehtaan ja Tervasaaren sellutehtaan lopettamisesta, Stora Enso
ilmoitti sulkevansa Imatran Kaukopäässä yhden kartonkikoneen ja Varkauden
tehtaalla hylsykoneen. Syksyllä 2008 alkaneen taantuman ja laman jälkeen sääs-
töuutisia, lomautuksia, lakkautuksia, seisokkeja ja yt-neuvottelujen alkamisia on
raportoitu tiheästi niin puunjalostusteollisuudesta kuin muiltakin toimialoilta.

⁴ Monissa lehdissä ja verkkolehdistä (esim. Taloussanomat) viitattiin päivään ”paperiteollisuuden synk-
känä päivänä” tai ”metsäteollisuuden mustana päivänä”.

5 Kajaanin paperitehtaan henkilöstökehitys ja lakkauttaminen vaiheittain

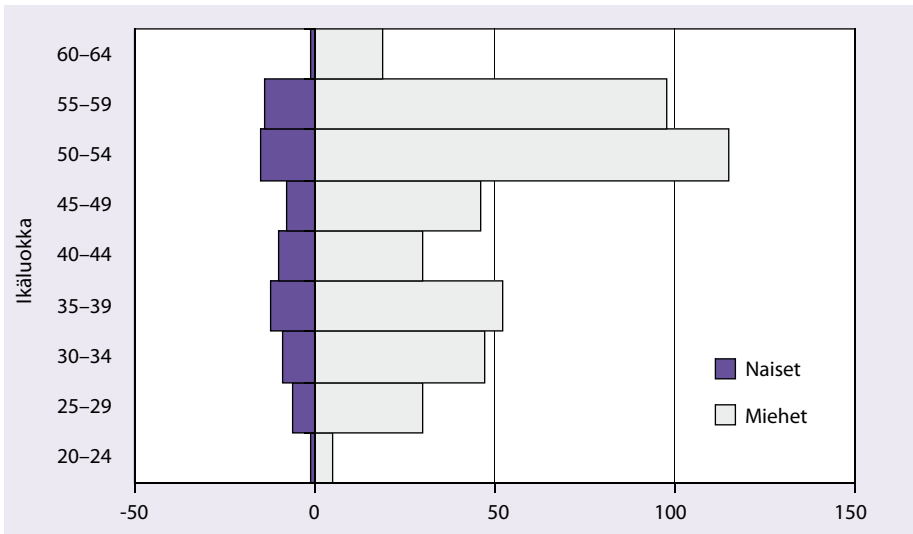
Kajaanin paperitehtaan lakkauttaminen oli päätepiste erilaisille tehtaan säästämiseksi toteutetuille kehittämis- ja tehostamisohjelmille, joita tehtaalla oli useita 2000-luvun aikana (esim. Kajaanin paperitehdas, Wikipedia 26.2.2010). Henkilökuntaa oli vähennetty jo pitemmän ajan kuluessa (Taulukko 1, Virtanen 2007). Vuonna 1990 tehtaassa työskenteli yli tuhat henkeä, vuonna 2000 lukumäärä oli pudonnut 840:een. Vuonna 2005 työntekijöiden lukumäärä paperitehtaalla oli noin 700. Meneillään oli tuottavuuden kehitysohjelma 2004–2007 (Pasanen 2005). Huoli tehtaan jatkamisesta ja työpaikkojen pysyvyydestä oli jo herännyt ja suunnitelmis- sa oli henkilöstömäärän vähentäminen 150 hengellä loppuvuoteen 2007 mennessä (Pasanen 2005). Henkilöstön vähentäminen oli 1990-luvulla kohdistunut suurem- massa määrin työntekijöihin (työntekijöistä oli vähennetty 24 %, toimihenkilöistä 14 %) ja 2000-luvun alkupuolella toimihenkilöihin (toimihenkilöistä oli vähennet- ty 25 % ja työntekijöistä 21 %) (Taulukko 1, Virtanen 2007).

Taulukko 1. UPM Kajaanin tehtaan henkilöstö 1990–2006 (Lähde: Virtanen 2007).

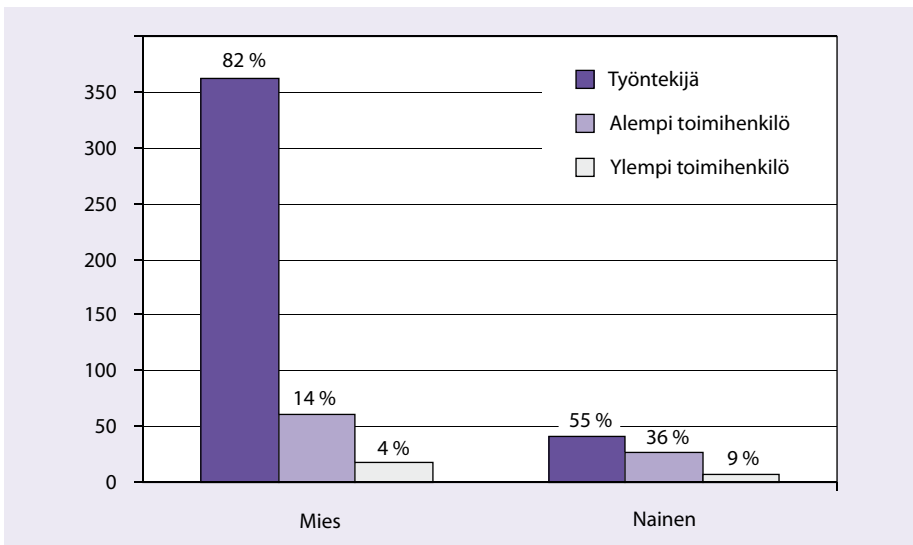
	1990	1995	2000	2006
Toimihenkilöitä	241	217	208	157
Työntekijöitä	799	669	632	500
Yhteensä	1040	886	840	657

Tehtaan henkilöstö lakkauttamisvaiheessa

Lakkauttamispäätöksen aikaan syyskuussa 2008 tehtaalla työskenteli 535 henkeä. Tehtaalla työskentelevistä oli 86 % miehiä (n = 459), joiden keski-ikä oli 46 vuotta, ja 14 % naisia (n = 76), joiden keski-ikä oli 44 vuotta. Henkilöstön ikäjakauma painot- tui varttuneempiin ikäluokkiin (Kuvio 5). Suurin osa miehistä oli työntekijämie- hiä, naisista suhteellisesti suurempi osuus oli toimihenkilöitä (Kuvio 6).



Kuvio 5. Kajaanin paperitehdas 10.9.2008, henkilöstön ikäjakauma (miehet n = 442, naiset n = 76).



Kuvio 6. Kajaanin paperitehdas 10.9.2008, henkilöstö ammattiaseman mukaan (miehet n = 442, naiset n = 76).

Tehtaan lakkauttamisen vaiheet 2008–2009

Tehtaan lopettamiseen lopulta johtanut tapahtumakulku eteni verrattain nopeasti vuoden 2008 alkutalvesta lähtien. Tehtaan parhaimmin tuottava paperikone pysäytettiin helmikuussa 2008. Koneen uudelleenkäynnistämistä koskevan päätök-

sen odotettiin tulevan lokakuussa 2008, mutta sen sijaan syyskuussa tulikin päätös lopettaa koko tehtaan toiminta.

Tehtaan lakkauttamisprosessi eteni pääpiirteissään seuraavien vaiheiden kautta:

- 26.2.2008 Kajaanin tehtaan paras paperikone PK4 pysäytetään
- keskiviikkona 10.9.2008 pörssitiedote tehtaan lakkauttamisesta
- 11.9.2008 ulosmarssi tehtaalta, koneet seisautetaan
- 12.9.2008 kriisiryhmä kiertää ensimmäistä kertaa tehtaalla
- yhteistoimintaneuvottelut alkavat välittömästi ja päättyvät 6.11.
- 6.11.2008 lakkautuspäätös varmistuu: Kajaanin tehtaan toiminta loppuu vuoden loppuun mennessä
- 28.11.2008 koko henkilöstö irtisanotaan, irtisanomisaikana on voimassa työvelvoite
- 16.12.2008 paperikone PK2 suljetaan
- 17.12.2008 paperikone PK3 suljetaan; paperitehtaan tuotanto loppuu
- jouluna koko tehdas kiinni, 7.1.2009 paluu töihin
- 2.2.2009 alkavat tehtaan sisätilojen saneeraustyöt ja paperikoneiden 2 ja 3 purkaminen, vastuu purkutöistä on ns. jälkihoitoryhmällä
- 29.5.2009 loppuu irtisanomisaika viimeisiltä (pisin irtisanomisaika 6 kk), jälkihoitoryhmä jatkaa 2011 loppuun ja pienenee koko ajan
- paperikone 4:n purkaminen aloitetaan syksyllä 2009 (Wikipedia: Kajaanin paperitehdas, luettu 26.2.2010)

6 Paperitehtaan lakkauttamiseen liittyvät tukitoimet

6.1 Varautuminen ja keskeiset toimijat

Tieto tehtaan lakkauttamisesta julkistettiin pörssitiedotteessa 10.9.2008 klo 9.30. Vaikka lopettamisuutinen tuli monille tehtaalaisille ”puun takaa”, se ei kuitenkaan ollut kaikille asioita seuranneille täysin odottamaton asia. Puunjalostusteollisuuden vaikeuksista oli muun muassa ollut pohdintoja talouslehdissä. Kajaanin kaupungin talousstrategioita muotoiltaessa oli jo vuodesta 2005 lähtien pidetty mielessä paperitehtaan lakkauttamista uhkatekijänä, vaikkei tällaisia uhkia julkisesti pohdittukaan (Hämäläinen 2009). Kaupungin johtoryhmä osasi tulkita paperikone 4:n väliaikaiseksi ilmoitetun sulkemisen helmikuussa 2008 varoitusmerkiksi ja alkoi kesällä kerätä tietoja varautumissuunnitelmaa varten Voikkaan tehtaan ja Joensuun Perloksen tehtaan lakkauttamiskokemuksia hyväksi käyttäen. Kaupungilla oli elokuussa valmiina muistio, johon oli laadittu toimintatapa, päätehtävät ja marssi-järjestys tehtaan lakkauttamisen varalle. Vain kaksi päivää tehtaan lopettamispäätöksen jälkeen Kainuun maakunta-kuntayhtymän johtaja Alpo Jokelainen perusti rakennemuutostyöryhmän, johon kutsuttiin 15 keskeisintä toimijaa sekä luottamusmiesedustus (Jokelainen 2009). Kaupunki alkoi heti neuvotella UPM:n kanssa.

Vastaavasti UPM:llä oli konsepti olemassa ’jälkihoidosta’. Se perustui paljolti UPM:n Voikkaan paperitehtaan lakkauttamisesta saatuihin kokemuksiin. Haastatteluissa meille painotettiin yrityksen ylimmälle johdolle olevan tärkeää yrityksen imagon säilyttämisen lisäksi, että kajaanilaisille ei tuotettaisi kohtuuttoman suuria tappioita ja vaikeuksia. Yrityksessä satsattiin tilanteen jälkihoitoon huomattavasti enemmän resursseja kuin mitä irtisanomista koskevat velvoitteet edellyttävät. Näitä velvoitteita on määritelty muutosturvaa⁵ koskevassa lainsäädännössä, joka tuli voimaan heinäkuun alussa vuonna 2005.

⁵ Työmarkkinajärjestöjen väliseen sopimukseen perustuvan muutosturvan (voimaan 07/2005) keskeinen sisältö on:

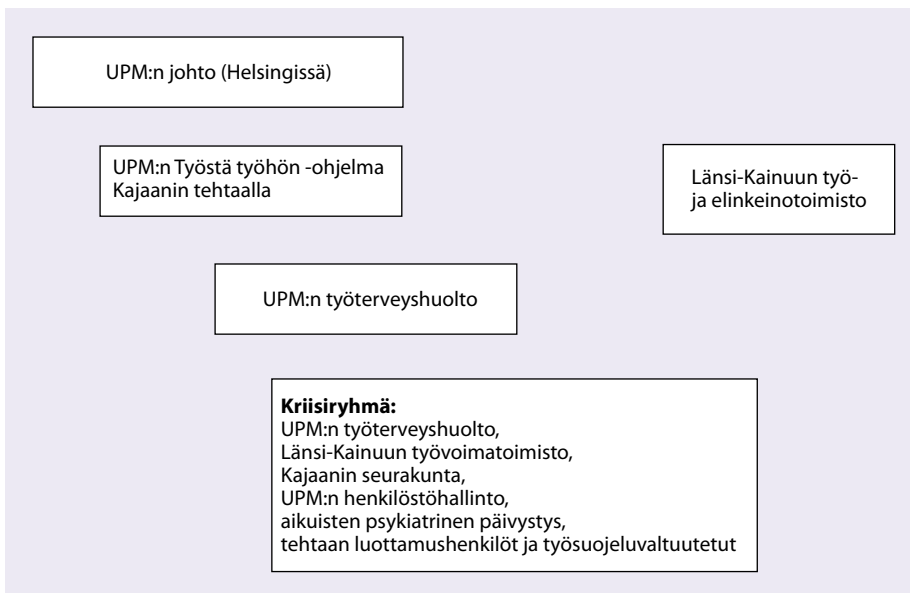
- Työntekijän velvollisuus tehdä esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi yhteistoimintamenettelyn alkaessa
- Työntekijän tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisista niihin oikeutetuille työntekijöille
- Työntekijän oikeus työvoimatoimiston kanssa laadittavaan työllistymisohjelmaan
- Työntekijän oikeus 5–20 työpäivän palkalliseen työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana
- Työntekijän oikeus työllistymisohjelman aikaiseen enintään 185 päivältä maksettavaan työllistymisohjelmallisään
- Työntekijän ilmoitusvelvollisuus irtisanomisista ja määräaikaisten työsopimusten päättymisestä työvoimatoimistoille

Muutosturvan laajentaminen koskemaan lomautettuja ja nykyistä laajemmin määräaikaista työntekijöitä tuli voimaan 1.7.2009 (Laki 464/2009).

Kajaanissa tehtaan jälkihoitoa on johdettu ja seurattu UPM:n ylimmästä johdosta käsin. Jälkihoitokokonaisuudesta tehtiin oma projekti. Jälkihoito jaettiin kahteen pääalueeseen: 1) tukeen ihmisille ja 2) yritystukeen. Yhtäältä tuettiin työntekijöiden uudelleen työllistymistä mm. koulutuksen kautta tai etsittiin muu henkilökohdainen toimeentuloratkaisu ja toisaalta etsittiin ja luotiin uusia tehtaan menetystä korvaavia työpaikkoja.

Näin siis sekä Kajaanin ja Kainuun virkamiehet että UPM:n johto olivat jo tehneet eräänlaiset ennakoarviot tehtaan lopettamisesta, mutta kumpikaan arvio ei ollut julkinen. Ennakoinnit eivät olleet ”terveysvaikutusten arviointeja”, mutta UPM:n jälkihoidossa kiinnitettiin tietoisesti huomiota terveydellisiin näkökohtiin ja työterveyshuolto oli tärkeänä toimijana jälkihoidon järjestelyissä. Näin oli ollut jo Voikkaan tehtaan lakkauttamisen jälkihoidossa (Ruuskanen ym. 2009). Terveydellisten riskien välttämiseen pyrittiin mm. työsuojelullisista syistä, mutta huomiota kiinnitettiin myös mielenterveydellisiin riskeihin muun muassa yhteistyöverkoston avulla kootun kriisiryhmän toiminnassa.

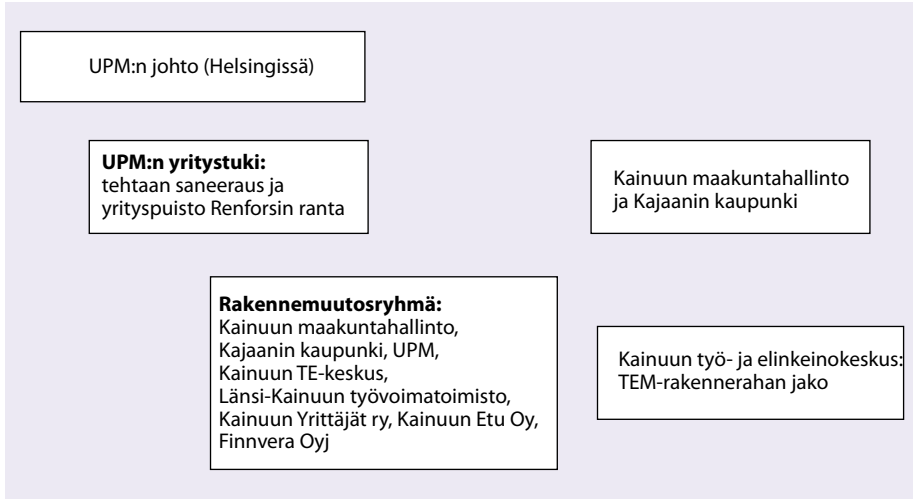
Seuraavassa kuvataan eri toimijoiden rooleja ja toimintatapoja tarkemmin. Jälkihoitoon osallistuneet toimijat voidaan jakaa kahteen ryhmään: 1) ne, jotka kohdistivat toimenpiteet suoraan tehtaalla työskennelleiden auttamiseksi ja 2) ne, joiden toimet keskittyivät uusien työpaikkojen luomiseen.



Kuvio 7. Tuki ihmisille: keskeiset toimijat tehtaan lakkauttamisen jälkihoidossa Kajaanissa.

Ensimmäiseen ryhmään, jossa pyrittiin auttamaan tehtaalta irtisanottuja, kuuluivat UPM:n Kajaanin tehtaan Työstä työhön -ohjelma, UPM:n työterveyshuolto, Länsi-Kainuun työ- ja elinkeinotoimisto sekä moniammatillista yhteistyötä tehnyt

kriisiryhmä (Kuvio 7). Toisessa, työpaikkoja ja yritystoimintaa luovassa ryhmässä olivat UPM, joka saneerasi vanhan tehtaan ja perusti Renforsin rannan yrityspuiston, Kainuun työ- ja elinkeinokeskus, joka hallinnoi työ- ja elinkeinoministeriöltä saatua rakennerahaa, maakuntahallinto ja Kajaanin kaupunki sekä rakennemuutostyöryhmä (Kuvio 8).



Kuvio 8. Yritystuki ja uudet työpaikat: keskeiset toimijat tehtaan lakkauttamisen jälkihoidossa Kajaanissa.

UPM:llä oli omalta osaltaan kokonaiskuva sekä ihmisten että työpaikkojen hoidosta. UPM:n johdolla oli kokonaisvastuu jälkihoidosta ja se seurasi jälkihoidon etenemistä myös sen rahoittajana. Tehtaan henkilöstöhallinto vastasi yhtäältä ihmisten sijoittumisista yhdessä työvoimatoimiston kanssa ja toisaalta työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista yhdessä UPM:n työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollolla oli myös kriisiryhmän vetovastuu. Taloudellista ja työllistämistukea suunnattiin yritystukena ja uusien työpaikkojen edellytysten luomisena tehtaan alueelle sijoitetun Renforsin rannan yrityspuiston kautta, jossa mukana oli myös Kajaanin rakennemuutostyöryhmä.

Kajaanin tehtaan lakkauttamisen jälkeiset korjaavat toimet aloitettiin nopeasti. Yhteistyöverkosto oli jo valmiiksi olemassa, kun tukitoimet käynnistettiin. Tukitoimia järjestäneet henkilöt olivat nopeasti mobilisoitavissa. UPM:n jälkihoidosta vastaava johtaja korosti haastattelussamme eri toimijoiden välisen luottamuksen tärkeyttä: kajaanilaiset avainhenkilöt tunsivat toisensa eikä kukaan kyseenalaistanut toisten motiiveja.

Toiminnan käynnistämisessä oli keskeistä myös tiedottaminen. Siihen panostettiin, jotta se olisi asiallista, kattavaa ja tehokasta. Yhtiön johto oli paikanpäällä perustelemassa lakkauttamista. Eri yhteistyötahoille ja tiedotusvälineille haluttiin viestittää, mitä UPM aikoo tehdä ja mitä tukea toivotaan muilta. Yhtiön johdon mielestä tiedotus onnistui hyvin. Tiedonkulkua ja tiedottamista arvioitiin kuitenkin

kin kriittiseen sävyyn työntekijöiden näkökulmasta; sen olisi pitänyt toimia vielä paremmin. Tietoa johdolta henkilöstölle ei saatu riittävästi ja oltiin tyytymättömiä siihen, että ”kaupungilla tiedetään enemmän kuin Tihisenniemellä”.

Jälkihoidon tuki ja toteutus koostuivat siten varsin monimuotoisesta yhteistyökuvioista, jossa olivat mukana UPM, Kajaanin kaupunki, Kainuun maakunta, seurakunta sekä valtiovallan puolelta työvoimaviranomaiset.

6.2 Tuki ihmisille

Luvussa esitellään ihmisiin kohdistuvia tukitoimia, joilla pyrittiin lieventämään tehtaan lakkauttamisen aiheuttamaa järkytystä ja antamaan valmiuksia ja apua uudelleen työllistymiseen. Kuvauksiin liittyy myös haastattelujen yhteydessä ilmaistuja käsityksiä ja mielipiteitä kyseisistä tukitoimista.

UPM:n Voikkaan tehtaan lakkauttamisen opetuksia oli, että lakkautuspäätöksen aiheuttama välitön järkytys saattoi johtaa kärjekkäisiin tiedotusvälineille annettuihin lausuntoihin, joita oli jälkeensä kaduttu. Tästä syystä tiedotusvälineiden edustajia ei päästetty Kajaanissa tehtaalle alkuvaiheessa ja tehtaalaisia ohjeistettiin, että shokkivaiheen kommentteja ei kannata antaa medialle. Tämä ohje tuli konsernin lääkäriltä eikä lakkautuspäätöksestä vastuussa olevalta johdolta. Tällä pyrittiin työterveyshuollon näkökulmasta ”suojaamaan” työntekijöitä viestintävälineiltä eikä niinkään ikävän asian peittämiseen.

Kriisiryhmä

Kajaanin tehtaalla oli kokemuksia henkilöstövähennyksistä aiemmilta vuosilta (ks. luku 5). Tehtaalla oli tukiryhmä toiminnassa jo vuonna 2006, kun metsäteollisuuden tilanne huononi, työntekijöitä vähennettiin ja mm. Voikkaan paperitehdas lakkautettiin. Keväällä 2008, kun paperikone 4 seisautettiin, oli niin ikään tukiryhmä koossa. Tukitoimintaan oli Kajaanissa siten valmentauduttu etukäteen ja yhteistyöverkoston kanssa oli jo aiemmin luotu toimintamalli.

UPM-konsernin johdon ennakkoinnissa oli otettu huomioon, että lakkautusuu- tinen on työntekijöille suuri järkytys ja siksi ensimmäiseksi keskityttiin henkilöstöön. Välittömästi perustetun kriisiryhmän tehtävä oli tukea irtisanottuja järkytyksestä selviämässä ja tarjota aktiivisesti apua selviytymiskeinojen löytämiseen. Kriisiryhmässä olivat mukana työterveyshuollon lisäksi tehtaan henkilöstöhallinto, työvoimaviranomaiset, seurakunta, psykiatrian poliklinikka ja A-klinikka sekä henkilöstön luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutetut. Ensimmäinen tukiverkoston yhteistyökokous pidettiin pörssi-ilmoituksen julkistamispäivänä 10.9.2008 klo 11.30. Kriisiryhmä, jossa oli mukana kaksi seurakunnan pappia, jalkautui tehtaalle ensimmäisen kerran 12.9. ja kulki tehtaalla 15 kertaa ennen joulua ja harvemmin seuraavan vuoden puolella. (UPM Kajaanin syksy 2008, Muutostukipaketti, kalvosarja 23.3.2009).

UPM:n henkilöstöhallinnon mukana ololla haluttiin ilmaista, että tehtaan johdo välittää työntekijöiden hyvinvoinnista. Luottamushenkilöiden mukanaoloa pidettiin myös tärkeänä. Seurakunnan tuki oli henkistä ja hengellistä, luonteeltaan pitkäkestoista tukea. Työvoimahallinnon työntekijät opastivat työllistymisasiassa. Mielenterveyden ammattihenkilö antoi tietoa kriisiin liittyvistä mielialan vaihteista ja tarjosi keskustelumahdollisuutta.

Muutostukitilaisuudet

Tehtaalla järjestettiin myös kaikille avoimia muutostuki-, muutosturva- ja tiedotustilaisuuksia (runsaat 20 tilaisuutta, joissa osallistujia oli yhteensä 310 henkeä) sekä eri osajoukoille kohdennettuja tilaisuuksia, erityisesti esimiehille, luottamushenkilöille ja työsuojeluvaltuutetuille tarkoitettuja omia tilaisuuksia (ainakin 7 tilaisuutta, joissa osallistujia yhteensä 155). Muutostukitilaisuuksissa työntekijöille muun muassa selvitettiin, mitä on ”sureagointi” ja kuvattiin shokin jälkeiset vaiheet vihaisuudesta helpotukseen ja uudelleen suuntautumiseen. Luentoja pidettiin pitkällä aikavälillä, jolloin kuulijat voivat tunnistaa itsessään eri vaiheita. Tavoitteena oli, etteivät työntekijät ”juutu suremaan ja vihaamaan”. Työterveyshuollon puolelta ohjeistettiin, että lääkkeillä ei hoidettaisi surua vaan ainoastaan pitkittyneitä oireita tai selvää psyykkistä sairautta. Painotettiin myös itsestä huolehtimista ja vastuunottoa.

Lisäksi tehtaalla järjestettiin lukuisia työpaikkaesittelyjä ja koulutustilaisuuksia (ainakin 25 tilaisuutta) sekä myös yleisölle avoimet rekrytointimessut (14.1.2009), johon osallistui yli 600 ihmistä. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen kustansi tehtaalaisille neljä työkykyä tukevaa kuntoremonttia, näistä osa oli esimiehille (12 henkeä) ja loput muille tehtaalaisille avoimia (79 henkeä). Tehtaan KajaNet-nimisessä intranetissä julkaistiin työpaikkailmoituksia. Tehtaalla oli työvoimatoimiston lisäksi seurakunnan päivystyspiste aluksi päivittäin ja kahden kuukauden jälkeen kerran viikossa sekä toimihenkilöunionin oma infopiste. Kajaanin kaupunginteatterilla järjestettiin keskustelutilaisuus. Tehtaan päättäjäisiä juhlittiin 13.3.2009.

Työterveyshuollon toiminta

Kajaanin tehtaan työterveyshuolto oli osa UPM:ää vuoden 2008 loppuun asti, jolloin se ulkoistettiin ja tehtävät siirtyivät Oulun Diakonissalaitokselle (ODL Materna). Työterveyshuolto toimi aikaisemmin fyysisesti Tihisenniemellä tehtaan tiloissa, mutta se oli siirretty vuonna 2004 Kajaanin keskustaani, jossa se jatkoi ulkoistamisen jälkeen samoissa tiloissa kuin ennenkin. Työterveyshuollossa oli tehtaan lakkauttamisvaiheessa kaksi työterveyshoitajaa, joista toinen oli aloittanut työnsä tehtaalla vähän ennen sen lakkauttamista, kesällä 2008. Toisella oli yli 20 vuoden kokemus työterveyshoitajana ja siitä 6,5 vuotta Kajaanin tehtaalla, ja hän tunsu käytännössä koko työntekijäkunnan. Samat hoitajat jatkoivat tehtaalaisten

työterveyshuoltoa myös ulkoistetussa työterveyshuollossa. Tehtaan työterveyslääkäri erosi pian lakkauttamistiedon tultua. Tilalle järjestyi pienellä viiveellä uusi työterveyslääkäri, joka toimi osa-aikaisena.

Työterveyshuolto oli lakkauttamisvaiheessa kriisiryhmän vetäjänä. Koko jälkihoidossa työterveyshuolto toimi rinnakkain Työstä työhön -ohjelman kanssa.

UPM:n työterveyshuollossa oli olemassa Voikkaan tehtaan lakkauttamisen kokemuksien pohjalta koottua tukiaineistoa, jota UPM:n johtava työterveyslääkäri lähetti UPM:n työterveyshuolloille Kajaaniin ja Valkeakoskelle Tervasaaren sellutehtaaseen heti kun lakkautustiedot tulivat julkisiksi. UPM:n johtava työterveyslääkäri oli itse toiminut aikaisemmin Kajaanin tehtaan työterveyslääkärinä ja tunsi paikalliset olosuhteet ja tilanteen. Muutosvaiheen tuki haluttiin hoitaa UPM:n oman työterveyshuollon voimin tukeutumatta erilaisiin konsulttiyrityksiin, joilla ei ollut vastaavaa ympäristön ja työntekijöiden tuntemusta.

Työterveyshuollon ohjeistuksessa painotettiin toiminnan jatkamista olosuhteisiin nähden mahdollisimman normaalina. Voikkaan tehtaan lakkauttamisesta saadun opin pohjalta esimiehet koottiin nopeasti. Esimiestyön tärkeyttä korostettiin ja esimiehille painotettiin, että heidän tulee olla henkilöstön tukena siitä huolimatta että he itsekkin joutuivat irtisanomisprosessiin. Työterveyshuollossa työskenteleville, esimiehille, luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille annettiin muutostukikoulutusta ja erityistä tukea. Vakuutusyhtiö Ilmarinen maksoi tilanteeseen räätälöityjä kuntoremontteja (noin 50 hengelle); näitä olivat sopeutumiskuntoremontti, perhetukikuntoremontti ja esimiesten tukikurssi. Kajaanissa pidettiin esimiestäsolle yli kymmenen ns. muutostukiluentoa, joissa käytettiin myös ulkopuolisia luennoitsijoita kuten psykologeja.

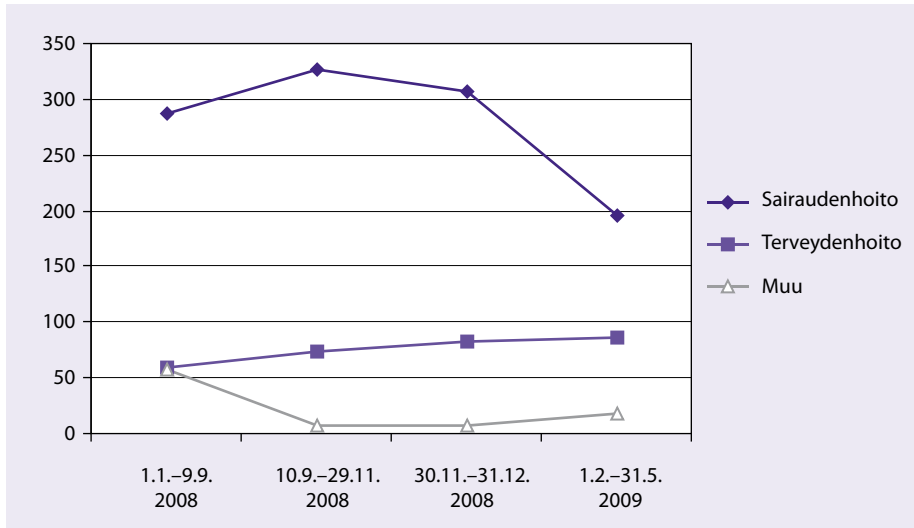
Tiukkaa linjaa pelisääntöjen noudattamisessa ja esimiesten koulutuksessa tähdennettiin työsuojelun ja työterveyden näkökulmasta, jotteivät esimerkiksi tapaturmat lisääntyisi. Varsinkin suurten paperikoneiden purkuvaiheessa tapaturma-vaara kasvaa ja Voikkaalla tapaturmat olivat jonkin verran lisääntyneet. Kajaanissa tapaturmia oli kevääseen 2009 mennessä tiedossa yksi tapaus.

Myös työaikojen noudattamisesta pidettiin kiinni, samoin töiden hoitamisesta ja muusta ”normaalista järjestyksestä”. Esimerkiksi varastelua oli ilmennyt yksittäistapauksina sekä Voikkaalla että Kajaanissa, mutta tilanne rauhoittui. Alkoholin käyttöön varauduttiin tarpeen mukaan puuttumaan, mutta tällaisia tapauksia raportoitiin haastatteluissamme vain muutama.

Työterveyshuollon voimavaroja ei lisätty vaan töitä suunnattiin uudelleen. Työterveyshoitajat olivat mukana kriisiryhmän tehdaskierroksilla alusta pitäen ja heidän työpaikkakäyntejään lisättiin. Työterveyshoitajat toimivat myös työntekijöitä aktiivisesti tarkkaillen ja kutsuivat hiljaisiksi vetäytyjiksi tietämiään työntekijöitä keskustelemaan.

Työterveyshoitajat kertoivat vastaanotolla olleen lakkauttamisilmoituksen jälkeen aluksi hiljaista, mutta vähitellen asiakasmäärä kasvoi ajoittain ruuhkaksi asti, kunnes käynnit alkoivat taas vähetä vuoden 2009 puolella (Kuvio 9). Toimin-

ta muuttui syksyllä terveystarkastuksista päivystyskriisityöhön ja muut suunnitellut työt peruttiin. Päivystysaikoihin pyrittiin varaamaan enemmän aikaa, koska flunssaym. potilaat ottivat myös kriisin puheeksi. Työterveyshoitajille oli lupa soittaa tarvittaessa myös työajan ulkopuolella, mutta tätä mahdollisuutta käytti vain muutama.



Kuvio 9. Kajaanin paperitehtaan työterveyshuollon käyttö. Vastaanottokäyntien määrä keskimäärin kuukaudessa.

Tehtaalla työskennelleillä on Kajaanissa mahdollisuus käyttää työterveyshuollon palveluja yhden vuoden ajan sen jälkeen kun irtisanominen astuu voimaan eli työterveyshuollon palvelut jatkuvat vuoden 2010 kesäkuun loppuun. Irtisanomisajan jälkeen työterveyshuollon palvelut ovat veronalaista tuloa, mutta niiden käyttö on halvempaa kuin yksityisellä sektorilla käyminen. Keskenäiset hoidot on käsitelty loppuun, kun kyse on ollut joitakin viikkoja kestävästä hoidosta, ja tarpeen mukaan on ohjattu jatkohoitoon. Työterveyshuollossa oli kaikilla mahdollisuus saada lopputerveystarkastus. Toukokuun loppuun 2009 mennessä tarkastuksessa oli käynyt 200–300 henkeä eli noin puolet tehtaalaisista.

UPM:n Työstä työhön -ohjelma

UPM-Kymmene käynnisti Kajaanissa Työstä työhön -ohjelman, jonka koordinoimista vastasi tehtaan henkilöstöpäällikkö. Tämän ohjelman tavoitteena on tukea työpaikkansa menettäviä joko helpottamalla työllistymistä, kouluttautumista tai muuttoa toiselle paikkakunnalle. Työstä työhön -ohjelmassa yhtiö maksaa koulutus- ja muuttokustannukset sekä asettautumisrahan uudelle paikkakunnalle muuttavalle. Lisäksi yhtiö maksaa työllistymiskoulutuksen materiaali- ja osallistumismaksut. Ohjelmassa huolehditaan yhdessä muiden toimijoiden kanssa siitä,

että kaikille irtisanotuille tarjotaan uudelleensijoittumisvaihtoehtoja. Ohjelma on siten ollut kaikkien tehtaalaisten saatavilla, mutta kaikki eivät ole käyttäneet siinä tarjottua apua.

Kajaanin Työstä työhön -ohjelma pähkinäkuoressa

(voimassa vuoden 2010 loppuun)

- Irtisanottavien uudelleentyöllistymiseen tähtäävä koulutus 5000 €/henkilö; UPM:n tuki yhteensä 1 500 000 €
- Starttiraha yrityksen perustamiseen 20 000 €/yritys; UPM:n tuki yhteensä 1 000 000 €
- Takaisinottovelvollisuuden pidentäminen lain edellyttämistä 9 kk:sta 15 kk:een + 9 kk ajan ilmoitusvelvollisuus (halukkailla työpaikkaa koskeva tieto kotiin)
- Työterveyshuollon lähtötarkastus, kesken olevat hoidot hoidetaan loppuun, henkilöstö voi käyttää työterveyshuoltoa 1 v. työsuhteen päättymisestä (verotettavaa)
- Muuttokustannukset + 1 kk palkkaa vastaava asettautumisraha

Mahdolliseen uuteen työpaikkaan siirtyminen pyrittiin järjestämään heti ilman irtisanomisajan palkan menettämistä. Sosiaalisia perusteita kartoitettiin kaikkein hankalimmissa tilanteissa olleiden työntekijöiden auttamiseksi. Lisäksi joidenkin työsuhteita jatkettiin niin pitkälle, että he pääsevät 57 vuoden 1 kk iässä ns. eläkeputkeen. Ohjelman tavoite on, että kaikki ne, jotka ovat työllistettävissä, olisivat töissä vuoden 2010 lopussa, jolloin jälkihoito lopetetaan.

Työllistymisvaikeuksia pohdittiin monelta kannalta haastatteluissa. Arveltiin, että kaikki eivät suostu ottamaan tarjottua työtä vastaan osittain asenne- ja motivaatio-ongelmien vuoksi. Tarjottu työ ei välttämättä ole menetettyä vastaavaa esimerkiksi matalamman palkan vuoksi. Yhtiön johdon tavoitteena oli toimia siten, että töitä tarjotaan kaikille. Yritettiin myös löytää sellaisia perustason töitä, joihin ei vaadita koulutusta tai erityistä ammattitaitoa vaan joita voi oppia tekemällä.

Työvoimatoimisto

Työvoimaviranomaisilla oli tiivis yhteistyö tehtaan kanssa jo aiemmin, kun työvoimaa vähennettiin 2000-luvulla (ks. Taulukko 1, s. 32). Työhallinnon puolelta hoidettiin muutosturvapalvelut, tiedottaminen ja irtisanomiseen liittyvät asiat. Länsi-Kainuun työvoimatoimistosta sijoitettiin paperitehtaan toimipisteeseen muutosturva-asiamies ja kaksi työvoimaneuvojaa. Työ- ja elinkeinoministeriön

(TEM) erillisrahoituksella saatiin työhallinnolle kaksi virkaa tähän tehtävään marraskuusta 2008 alkaen. Muutosturva-asiamies tähdensi sitä, että hyvät toimintatavat olivat jo olemassa eikä niitä kriisin yllättäessä tarvinnut ruveta kehittämään. Työvoimaviranomaisilla oli myös tietoa ja kokemuksia vastaavista tapauksista muualta esim. Voikkaan tehtaan, Joensuun Perloksen tehtaan ja Kemijärven tehtaan lakkauttamisista. Työvoimaviranomaiset olivat myös kriisiryhmän jäseninä kiertämässä tehtaalla, aluksi kahdesti viikossa ja keväällä 2009 harvemmin. Näillä kierroksilla työntekijät tekivät eniten kysymyksiä työhallinnolle.

Kaikki paperitehtaan työntekijöiden asiointi, mm. koulutukseen ohjaukset, on hoidettu tehtaan toimipisteessä. Kaikkiaan noin 350 tehtaalla työskennellyttä on haastateltu (toukokuuhun 2009 mennessä) ja työntekijöiden työ- ja koulutustarpeita ja mahdollisuuksia on kartoitettu. Työntekijöille varattiin tunnin aikoja tarvittaessa useampia kertoja. Työntekijöiden haastatteluissa käytettiin tilastollista profiilointia (ns. URA-tietojärjestelmä), joka antaa tiettyjen taustamuuttujien perusteella arvion työttömyyden pitkittymisen todennäköisyydestä. Työvoimaviranomaiset totesivat UPM:n työnjohdon panoksen olleen tärkeä, esimerkiksi koulutustarveyskysely tehtiin heti lakkauttamispäätöksen jälkeen ja koulutukset käynnistyivät tammikuussa 2009. Yli sadalle hengelle järjestettiin työvoimakoulutusta. Myös työ- ja elinkeinoministeriön myöntämällä rakennemuutosmäärärahalta järjestettiin paitsi kaikille avointa koulutusta myös tehtaalaisille erikseen suunnattuja kurseja. Työvoimatoimiston toimipiste tehtaalla toimi kesälomaan asti ja sen jälkeen nimetyt virkailijat hoitivat Kajaanin keskustan toimistossa edelleen UPM:n työntekijöiden asioita vuoden 2009 loppuun asti.

UPM:n johdon, työterveyshuollon ja työntekijöiden edustajat antoivat hyvän arvion työvoimahallinnon toiminnasta. Erityisenä ongelmana paperityöntekijöillä oli, että monet eivät olleet koskaan varsinaisesti ”hakeneet töitä” vaan olivat vain tulleet tehtaalle töihin niin kuin jo isäkin oli tullut tehtaalle töihin. Monet eivät olleet koskaan olleet työttömänä. Työvoimatoimistossa haettiin ensin työtapaa. Irtisanottuja opetettiin tarvittaessa yksityiskohtaisesti tekemään työhakemuksia ja ansioluetteloita. Toimihenkilöt eivät kuitenkaan paljon tarvitse apua työvoimaviranomaisilta. Nuoremmat alle 40-vuotiaat lähtivät työvoimaviranomaisten mukaan heti koulutukseen tai töihin muualle. Vanhemmille, yli 55-vuotiaille, tilanne oli kuitenkin vaikeampi.

Työvoimaviranomaiset pitivät hyvänä sitä, että tehtaalla oli irtisanomisaikana työntekovelvoite, eikä irtisanomisajan palkkaa ”maksettu kotiin”. Tällä tavoin työntekijät eivät eristäytyneet omiin oloihinsa ja olivat myös aktiivisesti tarjottujen tukitoimien tavoitettavissa. Työttömyyden pitkittämiseen ei kannustettu, vaikka paperialan muihin teollisuuden aloihin verrattuna korkeahko ansiosidonnainen työttömyyskorvaus olisi saattanut houkutella käyttämään kokonaan 500 päivän ansiosidonnaisen ajan. Ansiosidonnaisen kauden päätyttyä myös erilliset tukitoimet olisivat jo päättyneet (esim. työvoimatoimisto, työterveyshuolto, Työstä työhön -ohjelma).

Kajaanissa ei myöskään protestoitu julkisuudessa, kuten tapahtui Kemijärven sellutehtaan lakkauttamisen yhteydessä, eikä Kajaanissa siten tullut uusien yritysten työhönotossa mahdollisesti ”hankalaksi” leimautuvia henkilöitä. Paperitehtaan työntekijöitä pidettiin muuten Kajaanissa jonkin verran erikoiskohtelua saaneina ja Kainuun sanomien yleisön osastolla valitettiin alkuun, että ”nyt niitä UPM:läisiä hyysätään taas ja ne saavat kaiken”. Työvoimaviranomaisten mielestä olisi kuitenkin ollut pahempi, jos uusia työttömiä olisi tullut tehtaalta kerralla paljon, mikä olisi rasittanut muiden työttömien asioiden hoitoa entisestään.

6.3 Yritystuki ja uudet työpaikat

Julkiset toimet

Kajaanin ja Kainuun maakunnan virkamiehillä oli olemassa valmiussuunnitelma, kun lakkauttamistieto tuli julki. Toimiin ryhtymistä helpotti, että Kainuun neuvottelijat ja UPM:n johtohenkilöt tunsivat toisensa jo vuosien takaa. Maakuntajohtaja oli rekrytoitu vähän aikaisemmin Työ- ja elinkeinokeskuksesta (TE-keskus) ja hänellä oli henkilökohtaiset kontaktit työ- ja elinkeinoministeriön johtoon. Rakennemuutosryhmään kutsuttiin heti lakkautustiedon tultua 15 keskeisintä toimijaa (Kainuun maakuntahallinto, Kajaanin kaupunki, UPM, Kainuun TE-keskus, Länsi-Kainuun työvoimatoimisto, Kainuun Yrittäjät ry, Kainuun Etu Oy, Finnvera Oyj) sekä luottamusmiesedustus ja se kokoontui ensimmäisen kerran 15.9.2008. Työryhmän tehtävänä oli laatia pikaisesti toiminta- ja rahoitussuunnitelma työttömyyden ja muiden kielteisten vaikutusten minimoimiseksi sekä seurata ja ohjata suunnitelman toteutumista. Kahdessa viikossa ryhmä kokosi työ- ja elinkeinoministeriölle esityksen määräraharapeista kohdennuksineen. Rakennemuutosrahaa saatiin ennätyskelliset 22,1 miljoonaa euroa. Rakennemuutosrahan luonteesta johtuen uusia työpaikkoja ei välttämättä kohdennettu suoraan tehtaalta työttömäksi jääviin. Rahoituksella on tuettu investointeja ja koulutusta tehdasalueella ja muualla Kajaanin seudulla. Tehdasalueelle perustetun Renforsin rannan ja sinne luodun valmiin yritys ympäristön on toisaalta todettu tuovan uutta liiketoimintaa ja työtä tyhjeneviin ja uudelleen rakennettaviin toimitiloihin. (Jokelainen 2009.)

Kainuulaisten määrärahasuunnitelmassa puhuttiin myös yritys- ja investointihankkeista. Näiden toimien työllistävän vaikutuksen arvioitiin olevan suoraan 234 ja välillisesti 210 henkeä. Vaikka investointihankkeiden työllisyystavoitteet toteutuisivat, näyttää siltä, että vain osa hankkeista voi vaikuttaa tehtaalta työttömiksi jääneiden tilanteeseen. Niin sanotut toimintaympäristöhankkeet kuten ajoneuvotestauksen, puutuotealan ja kaivannaisalan investoinnit ja yrityshankkeet voivat työllistää paperityöntekijöitä. Korkeamman koulutuksen saaneet voivat työllistyä myös teknologia-aloille.

Työ- ja elinkeinotoimiston puolesta jälkihoitoon osallistui myös yrityspuolen edustaja, joka oli yritystukien ja uusien työpaikkojen luomisen tukena.

UPM:n yrityspuisto Renforsin ranta

Toinen osuus UPM:n omasta jälkihoidosta kohdistui yhteisön tukemiseen. Tämä tarkoitti pyrkimystä täyttää merkittävän työntäjän jälkeensä jättämää ”varallisuusvajetta” Kainuussa ja Kajaanissa. Tehtävänä oli luoda työpaikkoja tehdasalueelle käyttämällä yhtiön suhteita, tiloja ja pääomaa. Vanhalle tehdasalueelle luodaan siten uusi infrastruktuuri uusille yrityksille. Alueilta tiedettiin löytyvän kasvuyrityksiä, jotka voivat olla halukkaita vuokraamaan tiloja. Tavoitteena on, että alue tarjoaa kaikkiaan noin 400–500 työpaikkaa.

Kajaanin yritysalueen perustamiseen varattiin 8–12 miljoonaa €, mikä sisältää muun muassa tilojen muuttamisen ja uusimisen muille toimialoille sopiviksi. Vanha Tihisenniemen tehdasalue nimettiin Renforsin rannaksi Kajaanissa 1800-luvun lopulta 1900-luvun alkuvuosikymmeneen vaikuttaneen monialaisen tehtailijan Herman Renforsin mukaan. Renforsin ranta on kaikkineen (maa, rakennukset, organisaatio) UPM:n omistuksessa ja yritykset ovat siellä vuokralla. Pitkällä tähtäimellä se on tarkoitus myydä yritysalueoimialalla toimivalle yritykselle.

Osa entisistä paperitehtaan työntekijöistä oli haastatteluvaiheessa työllistynyt uutta yrityspuistoa kehittävässä organisaatiossa. Lisäksi Renforsin rantaan asettuneet uudet yritykset ovat palkanneet tehtaalaisia työntekijöikseen. Ns. jälkihoitoryhmä jatkaa tehtaan saneerausta UPM:n työntekijöinä.

Voikkaan kokemusten perusteella palkattiin konsultti etsimään uusia työpaikkoja tiedustelemalla lähialueen yrityksiltä niiden rekrytointitarpeista. Lisäksi UPM:n edustajat osallistuvat myös rakennemuutostyöryhmän toimintaan.

7 Paperitehtaan henkilöstön sijoittuminen ja erilaiset selviytymispolut

7.1 Henkilöstön sijoittuminen

Vuoden kuluttua tehtaan lakkauttamispäätöksestä 15 % työntekijöistä oli vailla töitä tai muuta selvää sijoittumisratkaisua. Osa työtä vailla olevista haki työtä tai oli orientoitumassa koulutukseen, mutta osa oli hakeutumassa työkyvyttömyyseläkkeelle (Taulukko 2). Puolet irtisanotuista (51 %) oli työllistyneinä: UPM:n töissä jatkoi edelleen uudelleen sijoitettuna tai ns. jälkihoitoryhmässä lähes kolmannes (29 %) ja muualle oli työllistynyt runsas viidennes (22 %). Viidennes oli uuteen ammattiin johtavassa koulutuksessa tai vähintään vuoden kestävässä muussa koulutuksessa. Jonkin verran (4 %) oli yrittäjäksi ryhtyneitä. Tehtaalaisista oli muuttanut toiselle paikkakunnalle yhteensä 37 henkeä (7 % irtisanotuista), joista osa oli työssä tai koulutuksessa ja osa työttömänä. Voidaan siis todeta, että kaikkiaan suurin osa Kajaanin paperitehtaan henkilöstöstä oli sijoittunut joko töihin tai koulutukseen varsin nopeasti tehtaan lakkauttamisen jälkeen talouden yleisestä taantumasta huolimatta.

Taulukko 2. Kajaanin paperitehtaan henkilöstön sijoittuminen syksyllä 2009 (7.9.2009).

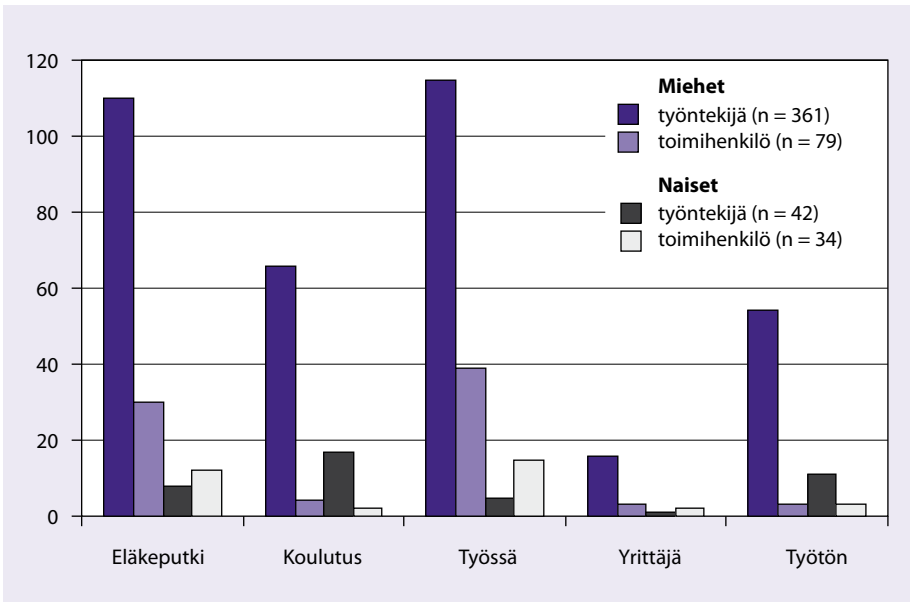
Sijoittuminen	N	%	Lisätieto
Eläke	11	2	Näistä vanhuuseläke 8, työkyvyttömyyseläke 3
Eläkeputki yhteensä	138	26	Ns. eläkeputki (töissä 57 v 1 kk ikään asti + ansiosidonnainen työttömyyspäivärahaajako + ns. lisäpäivät ennen eläkkeelle siirtymistä)
Eläkeputken aloittaneet	31	6	
Jälkihoitoryhmä	107	20	Jälkihoitoryhmä jatkaa UPM:n työntekijöinä tehtaan purku- ja saneeraustehtävissä
Tavanomaisessa palkkatyössä yhteensä	166	31	
Työssä uudella työnantajalla	120	22	
Työssä UPM:llä	46	9	Huom. Myös jälkihoitoryhmä jatkaa UPM:llä, joten UPM:llä jatkavien kokonaisuus oli yhteensä 29 %
Yrittäjä	22	4	
Koulutus	113	21	Uuteen ammattiin 81, suoraan töihin tähtäävä koulutus 32
Työtön	79	15	Vailla ratkaisua olevia 57, hakenut töitä, koulutusta tai työkyvyttömyyseläkettä 22
Yhteensä	529*	100	

* puuttuvia tietoja n=6, mm. kaksi tehtaan työntekijää kuollut

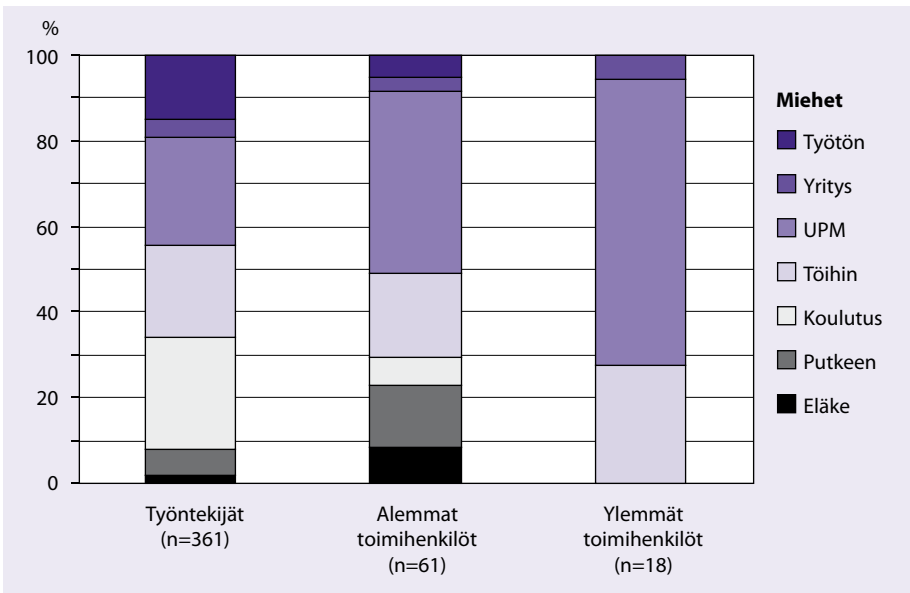
UPM:n Voikkaan paperitehtaan lakkauttamiseen liittyneen Työstä työhön -ohjelman yhteenvedon mukaan oli vuoden 2006 lopussa eli vajaa puoli vuotta tehtaan lopullisen alasajon jälkeen saanut uuden työpaikan yhtiön ulkopuolelta 29 % (noin 170 henkilöä 578 irtisanotusta). Yhtiön sisältä uuden työpaikan oli saanut hieman yli 16 % (90 henkeä), starttirahaa sai 3,5 % (20 henkeä), ammatillisen koulutuksen oli aloittanut noin 10 % (60 henkeä) ja vailla uutta työ- tai koulutuspaikkaa tai eläkettä oli lähes 35 % irtisanotuista (201 henkeä) (UPM 2006). Vuoden kuluttua Voikkaan tehtaan lakkauttamisesta henkilöstön sijoittumistilanne oli muuttunut vain vähän: UPM:llä jatkoi uusissa tehtävissä tai projekteissa 22 % ja jälkihoitoryhmässä 10 %. Koulutuksessa oli 17 % ja eläkeputkessa tai eläkkeellä 14 %. Työttömänä oli 25 %. (Muutostuki UPM:n työterveyshuollon näkökulmasta -kalvosarja.) Syksyllä 2008 oli Voikkaan tehtaan henkilöstöstä edelleen 23 % työttömänä (Melin 2008). Pitkään jatkuneiden tukitoimien ansiosta työttömänä olevien määrää on pystytty vähentämään hiukan, kuitenkin lähinnä muilla ratkaisuilla kuin uudelleen työllistämällä. Työttömien osuuden perusteella arvioiden uudelleensijoittuminen tai jonkin muun pysyvemmän ratkaisun löytyminen on Kajaanissa ollut siis hieman nopeampaa kuin Voikkaalla, jossa Työstä työhön -ohjelmaa sovellettiin ensimmäistä kertaa.

Seuraavassa tarkastellaan sijoittumisosuuksia sukupuoli- ja ammattiryhmien sisällä. Kaikkiaan Kajaanin paperitehtaalla työskennelleistä miehistä suurin osa, yli 85 %, oli löytänyt uutta työtä, päätyntä eläkeputkeen tai oli koulutuksessa (Kuvio 10 ja Taulukko 3). Naiset eivät aivan yhtä yleisesti olleet töissä kuin miehet, ja heillä painottuivat hieman enemmän opinnot. Naisistakin töissä, opiskelemissa tai eläkeputkessa oli kuitenkin yhteensä yli 80 %. Työttömyys kohtasi eri työntekijäryhmiä eri tavalla. Tehtaan toimihenkilöistä vain muutama oli työttömänä vuoden kuluttua lakkauttamispäätöksestä niin miesten kuin naistenkin joukossa (Kuvio 10). Työntekijämiesten työttömyysaste oli 15 %, työntekijänaisten 26 %. Valtaosa työttömistä oli siten työntekijäammateissa toimineita. Naisista uutta työtä löytäneistä suurin osa on toimihenkilöitä, mutta toisin kuin miehillä työntekijänaisia oli paljon myös koulutuksessa.

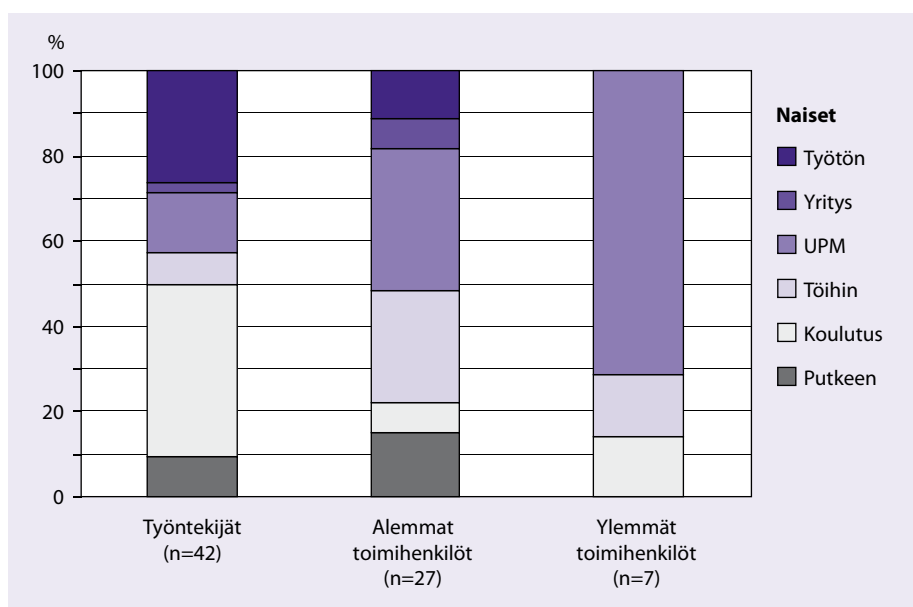
Kun ammattiaseman mukaista sijoittumista tarkennetaan ottaen huomioon ylemmät ja alemmat toimihenkilöt huomataan, että Kajaanin paperitehtaan henkilöstöön kuuluneista ylemmistä toimihenkilömiehistä kaikki olivat töissä ja alemmista toimihenkilöistäkin vain pieni osa oli työttömänä syyskuussa 2009 (Kuvio 11). Samoin oli naisilla: ylemmistä toimihenkilöistä kaikille oli löytynyt jokin muu ratkaisu kuin työttömyys (Kuvio 12). Työntekijänaisista sen sijaan vain pieni osa oli töissä.



Kuvio 10. Kajaanin paperitehtaan henkilöstön sijoittuminen sukupuolen ja ammattiaseman mukaan.



Kuvio 11. Kajaanin paperitehtaan henkilöstön sijoittumisosuudet ammattiaseman mukaan, miehet.



Kuvio 12. Kajaanin paperitehtaan henkilöstön sijoittumisosuudet ammattiaseman mukaan, naiset.

Muillakin tekijöillä kuin ammattiasemalla on merkitystä sijoittumismahdollisuuksiin (Taulukko 3). Nuoremmat, alle 40-vuotiaat olivat hakeutuneet innokkaimmin koulutukseen. Työttömien keski-ikä oli puolestaan korkeampi (46 vuotta) kuin työssä (41 v.) tai koulutuksessa (40 v.) olevilla. Yrittäjäksi ryhtyminen lienee vaatinut myös elämän- ja työkokemusta ja yrittäjien keski-ikä on hieman korkeampi (44 v.) kuin koulutukseen menneillä. Sen sijaan toimihenkilötaustaiset ja työntekijätaustaiset ovat jokseenkin yhtä usein ryhtyneet yrittäjäksi.

Taulukko 3. Kajaanin paperitehtaan henkilöstön sijoittuminen taustatekijöiden mukaan, suluisia prosenttiosuus kustakin ryhmästä.

	Eläkeputki (n = 146)	Koulutus (n = 119)	Työssä (n = 148)	Yrittäjä (n = 22)	Työtön (n = 72)	Yhteensä (n = 507)*
Sukupuoli						
mies	130 (30,2 %)	99 (23,0 %)	125 (29,0 %)	19 (4,4 %)	58 (13,5 %)	431 (100 %)
nainen	16 (21,1 %)	20 (26,3 %)	23 (30,3 %)	3 (3,9 %)	14 (18,4 %)	76 (100 %)
Ikä keskiarvo	55,4	39,7	41,4	44,0	45,9	46
Työvuosien keskiarvo	31,2	16,6	16,9	20,7	23,2	22
Ammattiasema						
työntekijät	112 (28,1 %)	112 (28,1 %)	91 (22,9 %)	17 (4,3 %)	66 (16,6 %)	398 (100 %)
alemmat toimihenkilöt	32 (38,6 %)	6 (7,2 %)	35 (42,2 %)	4 (4,8 %)	6 (7,2 %)	83 (100 %)
ylemmät toimihenkilöt	1 (4,0 %)	1 (4,0 %)	22 (88,0 %)	1 (4,0 %)	0 (0 %)	25 (100 %)

* sijoittumis- ja taustatiedoissa oli joitakin (n = 28) puuttuvia tietoja

7.2 Selviytymispolut

Tässä luvussa kuvataan edellä eriteltyjä viittä reittiä palkkatyöhön, yrittäjäksi, eläkeputkeen, koulutukseen tai työttömäksi tarkemmin. Nämä reittien tai selviytymispolkujen kuvaukset on koottu yhdistelemällä ryhmätason tietoja tehtaalaisista sekä haastatteleamalla saatuja tietoja ja haastateltujen kertomuksia. Yleistyksiä tehdään siten verrattain pienen haastateltujen joukon antamista omaa itseään koskevista tiedoista, samalla kun heitä on käytetty informantteina arvioimaan työtöve-reittensakin tilannetta. Suorat lainaukset ovat valtaosin haastatteluista.

7.2.1 ”Voisihan sitä muutakin tehdä kuin paperia” – Helposti työllistyneet

Noin joka kolmas Kajaanin paperitehtaalta irtisanottu oli tavanomaisissa palkkatöissä kun vuosi oli kulunut lakkautusuutisesta (suurehkoa ns. jälkihoitoryhmää tarkastellaan erikseen). Moni tähän ryhmään kuuluvista henkilöistä oli hakeutunut hyvin pian lakkautuspäätöksen tultua muualle töihin. Osa ryhmään kuuluvista oli pystytty sijoittamaan UPM:n töihin sisäisenä siirtona. Näille henkilöille tyypillistä on hyvä koulutusohja, jokin erikoisosaaminen tai monialainen kokemus. Heillä oli myös keskimääräistä alhaisempi ikä, he olivat motivoituneita, aktiivisia ja joustavia uuden tilanteen edessä ja heidän työnhaku- ja ATK-taitonsa olivat hyvät. Erityisesti ylemmistä toimihenkilöistä valtaosa oli tässä ryhmässä.

Ryhmään kuuluneet eivät tarvinneet juuri lainkaan henkilökohtaista tukea jälkihoitoon osallistuneilta eri tahoilta. Koska heidän tulevaisuudennäkymiinsä sisältyi eri vaihtoehtoja, he eivät olleet kovin toivottomassa tilanteessa. Silti tässäkin ryhmässä erityisesti pienten lasten vanhempia huolestutti oma ja perheen tulevaisuus. Mikäli uusi työ oli odotusten mukainen, muutos saattoi lopulta olla myös mieluisa. Jotkut olivat miettineet muita työmahdollisuuksia jo aiemminkin, mutta paperiteollisuuden hyvä palkkataso ja vakaa työpaikka olivat saattaneet nostaa kynnystä vaihtaa työtä.

Myös osalle työntekijäammeissa toimivia oli löytynyt töitä. Sotkamon Talvi-vaaran kaivos oli työllistänyt prosessityöntekijämiehiä, joilla pelättiin voivan olla työllistymisvaikeuksia, koska paperiteollisuuden prosessityössä saatu ammattitaito ei välttämättä ole siirrettävissä muuhun työhön. Muita suuria työllistäjiä ovat olleet Empower tehtaan tiloissa ja Neste Oil Porvoossa. Myös muita yrityksiä oli jo toiminnassa tehtaan tiloissa ja UPM:n töissä jatkavat vielä ns. jälkihoitoryhmäläiset. Renforsin rantaan odotettiin SOK-palvelukeskukseen uusia toimistotyöpaikkoja, jotka soveltuisivat hyvin myös naisille.

7.2.2 ”Työttömänä en ole ollut päivääkään” – Yrittäjäksi ryhtyneet

Yrittäjiksi oli ryhtynyt parikymmentä tehtaan työntekijää, noin 4 % irtisanotuisista. UPM tarjosi yrittäjäksi ryhtyvälle rahallista tukea. Raha ei olisi kuitenkaan yksinään riittänyt monenkaan päätökseen ryhtyä yrittäjäksi. Tehtaan johtajilta ja työvoimatoimistosta sai myös neuvontaa ja rohkaisua, jota pidettiin olennaisena tukena. Lisäksi toimitilaa järjestyi helposti tutusta tehdashallista. Osa yrittäjäksi ryhtyneistä oli pystynyt tarjoamaan töitä muillekin. Yrittäjyyshaaveita oli kuitenkin pohdittu tarkkaan. Jotkut syksyllä 2009 sijoittumisratkaisua vailla olevat miettivät vielä yrittäjyyden mahdollisuutta omalla kohdallaan, sillä UPM:n yritystukea luvattiin vuoden 2010 loppuun asti.

Yrittäjäksi ryhtyminen edellyttää myös rohkeutta, itseluottamusta ja ehkä myös hyvää ehjää työhistoriaa vailla työttömyysjaksoja. Monella upm:läisellä tuntui haastattelujen perusteella olevan tehtaalla kehitetyn monipuolisen työkierron takia varsin rikas työkokemus paperitehtaan erilaisista työtehtävistä. Vanhan työyhteisön hajoaminen herätti kuitenkin haikeutta: ”Työyhteisö murenee, haikea tunne seurata kun hyvä työporukka hajoaa”. Erityisesti yksinään yrittäville työtovereiden työyhteisössä antaman tuen puuttuminen tuntui. Yksinäisyrittäjiä painoivat riskit ja vastuu, mutta palkitsevaksi koettiin kuitenkin oma päätäntävalta. Epävarmuutta koettiin kuitenkin siitä, miten syntyneet yritykset selviävät vaikeiden taloudellisten aikojen yli.

7.2.3 ”Lottovoitto” – Eläkeputkeen päätyneet

Varsin pian tehtaan lakkauttamistiedon jälkeen tehtiin päätös, että kaikki vuonna 1952 ja sitä aiemmin syntyneet pääsevät niin sanottuun eläkeputkeen. Tehtaalla oli tällaisia eläkeikää lähestyviä henkilöitä varsin paljon (26 %).

”Eläkeputki” tarkoittaa sitä, että kun työsuhde on jatkunut 57 vuoden ja 1 kk ikään asti, siitä alkavan 500 päivän ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen jälkeen voi ns. lisäpäivien jälkeen päästä eläkkeelle putoamatta sitä ennen muita työttömiä koskevalle peruspäivärahalle. Irtisanotun tulee ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi ja olla valmis ottamaan työtarjouksia vastaan karenssin uhalla. Työvoimahallinto ei ole kuitenkaan näiden työnhakijoiden suhteen ollut kovin aktiivinen eikä koulutuksia enää juuri tarjota. Eläkeputkiratkaisujen lisäksi pienelle osalle tehtiin eläkehakemukset suoraan ja muutamille haettiin työkyvyttömyyseläkettä.

Työttömäksi ilmoittautuminen oli haastattelujen mukaan monille tehtaalaisille vaikea paikka. Jos kuitenkin työllistymismahdollisuudet olivat iän puolesta rajalliset, työttömyyteen liittyvät hakemukset olivat monille sittenkin enemmänkin tekninen velvoite. Pikemminkin oli helpotus, ettei lähellä eläkeikää tarvinnut enää ruveta hakemaan uutta työpaikkaa. Monella varttuneemmalla työntekijällä oli myös erilaisia terveysongelmia mm. raskaan vuorotyön jäljiltä. Lisäksi monet olivat harjaantuneet työhön tehtaalla eikä heillä ollut muuta koulutusta, joten työl-

listymismahdollisuuksissa oli siksikin rajoituksia. Kaikki eivät kuitenkaan halunneet käyttää tällaista eläköitymislinjaa ja osa vanhemmista irtisanotuista työllistyi oma-aloitteisesti.

Toinen vastaavalla tavalla helpottavan ratkaisun saanut ryhmä oli jälkihoitoryhmä. Ryhmään päässeitä odottaa myös eläkeputken pää, mutta he saivat jatkaa UPM:n työntekijöinä tehtaan purku- ja saneeraustöissä niin pitkään (muutamata vuoden 2011 loppuun saakka), että ikä sen jälkeen riittää eläkeratkaisun odottamiseen. Jälkihoitoryhmää koottaessa ei ollut kuitenkaan käytetty ainakaan kaikilta osin näkyvästi selviä kriteereitä ja tämän kerrottiin aiheuttaneen katkeruutta erityisesti niiden joukossa, jotka eivät mahtuneet jälkihoitoryhmään, vaikka samankäiset työtoverit olivat sinne päässeet. Jälkihoitoryhmä koski erityisesti miehiä, joiden työkokemus oli pääosin paperinvalmistusprosessista.

Vaikka eläkeputkea kutsuttiin leikkillisesti lottovoitoksi, sitä ei välttämättä silti pidetty isona lottovoittona, joskin parhaana ratkaisuna hankalassa tilanteessa. Helpottavaa oli, että epävarmuus työtilanteesta väistyi. Vaikka tulotaso laskisi, tähän ryhmään kuuluvilla monet perusasiat olivat pääosin kunnossa, esimerkiksi oma velaton talo ja kenties kesämökki hankittuna, lapset aikuisia jne. Kajaanin tehdas oli tukenut tehtaalaisten omakotirakentamista muun muassa myymällä edullisia omakotitontteja niin sanotusta ”orjarinteestä”⁶ melko läheltä tehdasaluetta ja omakotiasumisen kerrottiin olevan yleistä. Vuorotyön rasitusten loppuminen ja oman ajan lisääntyminen koettiin positiivisina asioina ja terveyttäkin edistävinä seikkoina.

Helpotusta aiheuttanut seikka oli myös päästä pois tehtaan kiristyneestä ilmapiiiristä, jonka kerrottiin johtuneen nousevista tuottavuustavoitteista ja työtahdin tehostamisesta. Pahoinvointi oli työntekijäpuolella lisääntynyt viime vuosina eikä töihin ollut enää hauska tulla. Omia työtovereita ja henkeä kyllä kehuttiin, mutta kaukana ulkomailla olevaa konsernin johtoa kritisoitiin lakkauttamispäätöksestä ja työnjohtoa puolestaan hiostamisen lisäämisestä. ”Pääsinpä pois siitä helvetistä”, saatettiin sanoa. Mutta vaikka oma elämäntilanne oli selvinnyt, huolta saatettiin kuitenkin tuntea toisten puolesta. Monilla oli useita sukulaisia tehtaalla töissä ja joissakin tapauksissa molemmat puoliset ja sisaruksia tai lapsia joutui samaan aikaan irtisanotuiksi.

⁶ Tehtaan lähistölle Makkolaan oli kehittynyt vireä työläisyhdyskunta. Lisäksi asutusta oli noussut ”orjarinteeksi” kutsutulle alueelle Kajaaninjoen pohjoispuolelle Asuntolaan ja Uuteenkylään, nykyiseen Nakertajan kaupunginosaan. Tehtaan työntekijät saivat yhtiöltä puutavaran mökkeihinsä, joita he rakensivat iltaisin töiden päätyttyä. Koska rakentaminen saattoi olla melko suunnittelematonta ja rakennustarpeet mitä yhtiöltä sattui saamaan, asukkaat kutsuivat rakennustapaa ”nakertamiseksi”, johon liittyy sellaisia merkityksiä kuin näprääminen, nakuttelu ja naputteleminen. Tehdasyhdyskuntaa kutsuttiin pian epävirallisesti Nakertajaksi. (Heikkinen 21.12.2006.)

7.2.4 ”Kuin tuntemattomaan suohon hyppäisi” – Koulutukseen sijoittuneet

Koulutusta tarjottiin kaikille, joilla ei ollut selviä tulevaisuudensuunnitelmia. Eri-laisia koulutusjärjestelyjä etsittiin ja myös rätälöitiin työntekijöiden tarpeisiin osittain koulutustarvekyselyn pohjalta. UPM oli varannut kouluttautumiseen tu-kea 5000 € henkeä kohden. Koulutukseen kannusti myös se, että työttömyyspäiviä aletaan laskea vasta koulutuksen päätyttyä, jollei työllisty. Kaikkia, joilla opinnot olivat jääneet kesken, kannustettiin jatkamaan niitä. Varsinkin nuorille tämä vaihto-eto tuntui luontevalta. Myös jatkokoulutusmahdollisuuksien soveltuvuutta tar-kasteltiin yksilöllisesti. Kaikkiaan erilaisiin vähintään vuoden kestäviin koulutuk-siin siirtyi 113 henkeä (n. 20 %) henkilöstöstä.

Työvoimapolitiittinen muuntokoulutus on suoraan tiettyyn työpaikkaan tähtää-vä koulutus, joka toteutetaan yhdessä työtä tarjoavan yrityksen kanssa kustannuk-sia jakaen. Yritys saa koulutettavasta korvauksen ja sitoutuu tarjoamaan työpaikan. Haastatteluissa kuitenkin arveltiin, että näitä työpaikkoja ei ilmeisesti ollutkaan järjestynyt kaikille.

Iso osa tehtaalla työskennelleistä lähti opiskelemaan kokonaan uutta ammat-tia. Tähän päätyi moni yli 40-vuotias, joka ei vielä pitkään aikaan pääse eläkkeel-le ja jolle ainoa muu vaihtoehto olisi ollut työttömyys. Koulutukseen joutuminen saatettiin kuitenkin myös kokea turhauttavaksi vanhemmalla iällä, varsinkin jos terveys ja työkyky eivät enää olleet parhaimmillaan. Toisaalta koulutus saattoi olla myös inspiroivaa ja täysin uusi alakin (esim. lähihoitaja) tuntui mielekkäältä. En-tiset upm:läiset opiskelutovereina koettiin vertaistukena. Koulutukseen sisältyviä työharjoittelujaksoja kiiteltiin erityisesti.

Koulutukseen pitää kuitenkin hakea eivätkä kaikki halukkaat mahtuneet mu-kaan. Uusi ammattitaito ei myöskään takaa työpaikkaa eikä koulutukseen luotet-tu varmana työpaikan turvaajana. Oltiin sitä mieltä, että kouluttaminen voi olla työttömyystilaston kaunistelua ja että koulutuksen todellinen vaikutus uudelleen sijoittumiseen näkyisi vasta muutaman vuoden kuluttua.

7.2.5 ”Kesä meni jäitä poltellessa” – Työttömäksi

Työttömäksi tehtaalta jäi 79 henkeä (15 %) toukokuun lopussa kun viimeisten työn-tekijöiden irtisanomisaika päättyi. Tämä kaikkiaan melko pieni joukko koostui lähes yksinomaan työntekijöistä. Työttömistä moni oli kuitenkin myös hakenut koulutukseen ja joku oli pohtinut tulevaisuutta myös yrittäjänä. Työttömäksi pää-tyneiden ikä oli keskimäärin hieman korkeampi kuin jo työllistyneillä tai koulu-tukseen menneillä. He eivät ehkä olleet vielä olleet kovin aktiivisia ja käyttivät aikaa lepäämiseen, tilanteen sulatteluun ja uuteen orientoitumiseen. Työttömäksi ilmoit-tautuminen oli kuitenkin tuntunut pahalta. Ilmeisesti joillakin raskaanpuoleisen työn loppuminen oli myös heikentänyt nopeasti kuntoa ja työkykyä, sillä töissä ol-lessa kuntoa oli pitänyt pitää yllä juuri työn rasittavuuden vuoksi. Raskaasta työstä

pois pääseminen tulkittiin kuitenkin myös helpotukseksi. Ainakin osaa työttömistä olisi ehkä auttanut jonkinlainen vertaistukitoiminta, jota ei ollut järjestetty muuten kuin seurakunnan toimesta, tai jokin sosiaalinen toiminta, johon olisi voinut osallistua.

Työpaikkoja oli ilmeisesti tarjottu myös monille tähän ryhmään kuuluville. Osa saattoi toivoa vielä UPM:n takaisinottopyyntöjä, mikä kuitenkin lienee muuttunut entistäkin epätodennäköisemmäksi. Työllistäjien näkökulmasta kiireettömyys työhaussa ja ansiosidonnaisen loppuun asti pitäminen (500 päivää) ei ollut suotavaa, koska sen jälkeen voisi olla entistä vaikeampaa hakeutua uuteen työhön.

Useassa haastattelussa nousi esiin pieni työllistämisen kannalta haasteellinen joukko ihmisiä. Työvoimaviranomaisten mukaan noin 15–25 henkeä oli terveysrajoitteisia, joiden olisi pitänyt päästä eläkkeelle. Joitakin heistä olisi voinut jo aiemmin ohjata eläkkeelle, mutta he olivat kuitenkin sinnitelleet töissä. Eläkepääätös olisi edellyttänyt sairauslomaa, jota ei kuitenkaan ollut tarpeeksi eläkelausuntoa varten. Luottamusmiehet yrittivät neuvotella näille henkilöille jotakin räätälöityä ratkaisua, mutta näiden kohdalla yhtiö ei tullut vastaan. Myös työterveyshoitajien kuvauksen mukaan tehtaalla oli jonkin verran sairauksista kärsiviä henkilöitä, joilla ei ollut kuitenkaan poissaoloja. Työnantaja ei tunnustanut näillä henkilöillä olevan (työperäisiä) terveysrajoitteita. Työnantajan näkemyksen mukaan tämä pieni joukko ei ole ”työkykyisiä” tai työmarkkinakelpoisia, vaikka eivät ole sairaitakaan, vaan kyse olisi motivaatio-ongelmista, alkoholiongelmistä tai muusta vastaavasta. Tehtaalta oli kuitenkin jo aiemmin karsittu väkeä tehostamisen nimissä siihen tahtiin, ettei ”suojatyöpaikkoja” ehkä enää lakkautusvaiheessa juuri ollut.

8 Työttömyyden kohdentuminen eri työntekijäryhmiin

Terveysvaikutusten arvioinnissa on keskeistä yrittää selvittää, kohdistuvatko vaikutukset samanlaisina vai erilaisina eri väestöryhmiin. Tehtaan lakkauttamisen suurimpia uhkia oli työttömyyden voimakkaan kasvun mahdollisuus Kajaanissa. Tukitoimien keskeisenä tavoitteena puolestaan oli työllistää mahdollisimman suuri osa irtisanotuista ja korvata yhteisölle menetetyt työpaikat. Tässä luvussa tarkastellaan erityisesti sitä, miten työttömyys kohdentui eri ryhmiin.

Tehtaan työntekijöistä valtaosa (86 %) oli miehiä. Syyskuussa 2009 miehistä työttömänä oli 13,5 % ja naisista 18,4 % (Taulukko 3, s. 49). Jos työttömäksi jääneiden vähäistä osuutta pidetään tukitoimien onnistumisen kriteerinä, tukitoimet olivat onnistuneet hieman paremmin miehillä kuin naisilla. Naiset olivat kuitenkin keskimäärin hieman nuorempia eikä heitä ollut yhtä paljon ns. eläkeputkessa kuin miehiä: naisista eläkeputkessa oli 20 %, miehistä 30 %. Naisten suurempi työttömyysriski todettiin myös Perloksen Pohjois-Karjalan tehtaiden lakkauttamisen yhteydessä (Jolkkonen & Kurvinen 2009, 119).

Kajaanin tehtaalta työttömäksi jääneiden keski-ikä oli korkeampi (45,9 v.) kuin koulutuksessa (39,7 v.) tai uudessa työssä (41,4 v.) olevilla (Taulukko 3, s. 49). Ikä on ollut myös muiden joukkoirtisanomisia koskevien selvitysten mukaan merkittävä tai merkittävin tekijä uudelleen työllistymisen onnistumisessa (Jolkkonen & Kurvinen 2009, 120). Suomalaisissa 1980-luvun tutkimuksissa jo 40-vuoden iästä lähtien työllistyminen vaikeutui selvästi (Putkonen & Ylisirniö 1990, 48). Mitä vanhempi työtön on, sitä todennäköisempää on, että työttömyydestä tulee pitkäaikaista (esim. Sääski 1980, 18). Bremeniläistä telakkaa koskevassa tutkimuksessa todettiin, että työntekijöillä 45–50 vuoden ikä ja toimihenkilöillä noin 10 vuotta korkeampi ikä muodostui rajaksi, jonka jälkeen työttömyys alkoi jyrkästi nousta (Roth 1988, 9). Iän mukana yleistyvien terveydellisten rajoitusten on todettu lisäävän sijoittumisvaikeuksia (Tuominen 1990, 90).

Työttömyys kohdentuu selvästi myös ammattiaseman mukaan. Kajaanin tehtaalta irtisanotuista ylemmistä toimihenkilöistä kukaan ei ollut työttömänä syyskuussa 2009. Alemmista toimihenkilöistä oli vuoden kuluttua lakkauttamispäätöksestä työttömänä noin 4 % ja naisista noin 9 % (Kuviot 11 ja 12, s. 48–49). Työntekijämiehistä työttömänä oli 15 % ja naisista 26 %

Samanlaisia tuloksia on muualtakin. Perlokselta irtisanotuilla työntekijöillä oli 2,4-kertainen työttömyyden riski verrattuna toimihenkilöihin (Jolkkonen & Kurvinen 2009, 120). Voikkaan paperitehtaan entisistä työntekijöistä olivat uuden työn saamisen kannalta parhaimmassa asemassa nuoret, toimihenkilöt ja laaja-alaisen ammattitaidon omaavat työntekijät. Vanhemmat työntekijät olivat haluttomia kouluttautumaan uudestaan (Melin 2008). Koulutuksen on havaittu olevan myös kes-

keisimpiä työttömyyden kestoon vaikuttavia tekijöitä. Mitä vähemmän koulutusta, sitä suuremmalla todennäköisyydellä työttömyydestä tulee pitkäaikaista. Lisäksi aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu pitkään ja yksinomaan samassa tehtaassa työskentelyn vaikeuttavan uudelleen työllistymistä. (Putkonen & Ylisirniö 1990, 49–51; Gonäs 1989, 26.)

Suomessa 1980-luvun loppupuolella tehdyssä joukkoirtisanomisia koskevassa tutkimuksessa todettiin, että sosiaalisten asemien eriytyminen alkoi heti irtisanomisen jälkeen: osa pääsi melkein heti uuteen työpaikkaan, osa lähti pian koulutukseen, suurimman osan jäädessä kuitenkin useammaksi kuukaudeksi työttömäksi (Putkonen & Ylisirniö 1990, 45). Irtisanominen aiheutti henkilöstölle useimmissa tapauksissa peruuttamattomia taloudellisia ja sosiaalisia menetyksiä ja ne kannettiin pääosin perhetalouden puitteissa (Koistinen & Suikkanen 1990, 38). Tällöin huono-osaisimmat kärsivät eniten.

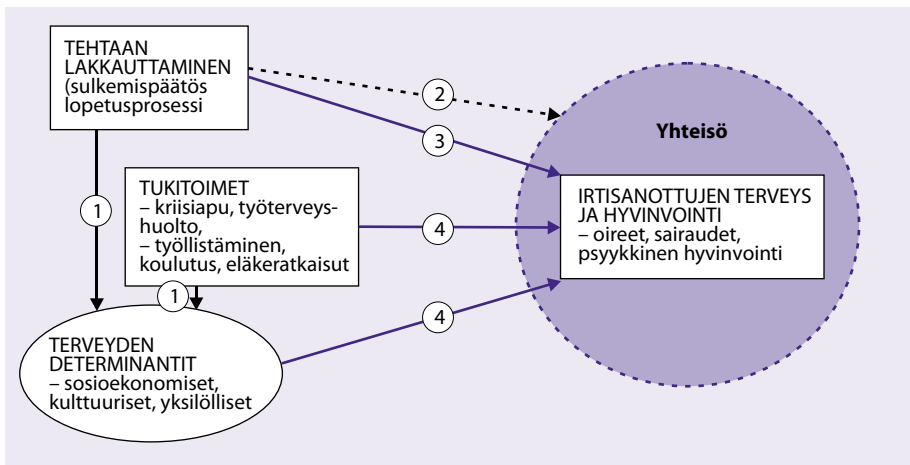
Vuosaaren telakkaa koskeneen osatutkimuksen mukaan henkilöstön asenteellinen valmius rakennemuutoksen kohtaamiseen oli tärkeää: ”passiiviset”, joita oli noin 20 %, työllistivät telakkaprojektia huomattavasti enemmän kuin ”sopeutujat”, joita oli noin 60 %, ja ”aktiivisesti asennoituvat”, joita oli noin 20 %. Osa irtisanoituista tarvitsee siis enemmän apua ja palvelua kuin muut (Jusi 1990, 110). Aiemman tutkimuksen mukaan aikuiset ammatinvaihtajat tarvitsevatkin elämäntilanteen kokonaisuuden huomioivaa ohjausta uraliikkuvuuden onnistumiseksi. Voikkaan kokemuksien mukaan uudelle uralle siirtymisessä suunnitelman on noustava ihmisten omista toiveista. Avainasemassa on myös taloudellinen tilanne, joka mahdollistaa suunnitelman toteuttamisen ilman väliaikaistyön tekemisen pakkoa. (Melin 2008.)

Voikkaan tehtaan lakkautusta selvittäneessä tutkimuksessa tunnistettiin kolme erilaista tapaa kertoa työn menettämisestä ja uuteen ammattiin kiinnittymisestä. ”Rohkeasti uuteen suuntaan” orientoituvat ammensivat voimaa vanhoista kontakteista työtovereihin niin koulutukseen kuin arkeenkin. Tiivis työyhteisö näyttäytyi puolestaan ”Kaipuu tehtaalle” -tarinatyyppissä lopullisesti menetettynä, samalla kun siirtymistä uuteen ammattiin leimasi työyhteisön ja vanhan osaamisen menettämisen aiheuttama katkos. Edes koulutus ei näyttänyt riittävän uuden ammatillisen identiteetin ja tulevaisuuden hahmottamiseen. Kolmannelle ”Tasapainoilua epävarmuudessa” -suuntautumistyyppille tehtaan lakkauttaminen ja ammatinvaihto olivat hyvin ristiriitainen prosessi, jossa tehtaalta lähtö oli pakotettua. Päätöksenteko koettiin vaikeaksi ja tulevaisuus epävarmaksi, vaikka siirtyminen uuteen koulutukseen koettiin muuten myönteisenä. Toimeentulon lisäksi tavoiteltiin myös tyytyväisyyttä uudessa ammatissa tehtävään työhön. (Melin 2008.) Samoja aineksia tuli esille myös suppeassa kajaanilaisten haastatteluaineistossamme, jossa emme kuitenkaan haastatelleet kaikkein nuorimpia ja oletettavasti helpoimmin uuteen suuntautuvia työntekijöitä. Myös kajaanilaisten haastatteluissa tuli esiin haikailematonta ja realistista uuteen suuntautumista, mutta toisaalta muisteltiin myös hyvin positiivisessa hengessä työtovereita ja yhteisen ponnistelun ja menestymisen hetkiä työyhteisössä. Epävarmuuden tunteet liittyivät erityisesti työttömyyteen ja jossain määrin koulutuksen onnistumiseen työn takaajana.

9 Tehtaan lakkauttamisen ja tukitoimien vaikutukset terveyteen ja hyvinvointiin

Kun edellä kuvattiin tehtaalta irtisanottujen sijoittumista ja selviämispolkuja, tässä luvussa näkökulmaa pyritään avaamaan terveys- ja hyvinvointivaikutuksiin. Terveysvaikutuksia voidaan tarkastella muun muassa sen pohjalta, miten suoraan erilaiset toimet ja tekijät vaikuttavat terveyteen ja miten lähellä yksilötasoa ne ovat (ks. Kuvio 3 s. 22). Tehtaan lakkauttamisen seurauksia arvioitaessa suurin osa terveysvaikutuksista on tavalla tai toisella epäsuoria, viivästyneitä ja erilaisten terveyden määrittäjien kautta välittyneitä. Kuitenkin esimerkiksi psyykkinen hyvinvointi voi muuttua hyvin lyhyellä aikavälillä irtisanomisuuttisen jälkeen. Vaikutukset voivat olla kielteisiä ja myönteisiä. Tehtaan lakkauttamisen suorista lyhyellä aikavälillä ilmenneistä terveys- ja hyvinvointivaikutuksista meillä on kuitenkin hyvin vähän materiaalia ja tarkastelemme siksi tehtaan lakkauttamisen vaikutuksia pääosin epäsuorien vaikutusten kautta.

Käytämme ryhmittelyssä apuna luvussa 3 esitettyä arvioinnin suuntien kehikkoa (Kuvio 4, s. 27) sekä viitekehystä (Kuvio 3, s. 22), jossa hahmoteltiin erilaisia tehtaan lakkauttamisen vaikutuksia ja niiden välittymistä terveyteen sosioekonomisten, sosiokulttuuristen ja yksilötason tekijöiden kautta. Tarkastelemme ensin, mitä tapahtui näissä terveyden määrittäjissä yksilö- ja yhteisötasolla ja jossain määrin sitä, miten tukitoimilla näihin puututtiin (Kuvio 13, nuolet 1 ja 2). Sen jälkeen tarkastelemme erikseen tukitoimien suoria ja epäsuoria vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin (nuolet 3 ja 4). Tarkastelu liittyy *vaikutusten tunnistamisen* vaiheeseen, jota englanninkielisessä terveysvaikutusten arviointikirjallisuudessa kutsutaan usein *appraisal*-vaiheeksi. Tässä vaiheessa ehdotetaan käytettäväksi hyväksi erilaisia terveyden määrittäjien tarkistuslistoja, joiden taustalla on oletuksia vaikutusten alueista ja suunnista. On syytä huomauttaa, että vaikutuksista puhutaan tässä yhteydessä ”vaikutusten arvioinnin menetelmän” kielellä eikä välttämättä ilmiöiden välisen kausaalisuhteen osoittamisen mielessä, vaikka ns. tarkistuslistojen taustalla onkin yleensä tutkimuksen ohjaamia oletuksia syy- ja seuraussuhteista. Tässä arviointipilotissa tätä vaihetta voidaan ehkä luonnehtia jonkinlaiseksi eksploraatiiviseksi kuvaukseksi. Tämän luvun jälkeen pyrimme arvioimaan, mitä erilaisista terveys- ja hyvinvointivaikutuksista voidaan sanoa, mutta kuten aikaisemmin todettiin, tällaista tunnistavaa kuvausta ja arviointia ei aina pystytä pitämään selvästi erillään.



Kuvio 13. Vaikutusten kuvauksien etenemisjärjestys vaiheittain.

9.1 Tehtaan lakkauttamisen ja tukitoimien vaikutukset terveyden määrittäjiin

Terveyden sosioekonomiset determinantit

Yhteiskunnalliset tekijät välittyvät ihmisten terveyteen heidän sosiaalisen asemansa kautta, jota ilmentävät erityisesti koulutus, työ ja ammattiasema sekä tulo- ja varallisuustaso (esim. Lahelma ym. 2007). Mitä näissä tekijöissä tapahtui, kun paperitehdas lakkautettiin?

Haastattelujen perusteella varsinkin vanhemmista työntekijöistä monet olivat kouliintuneet sinänsä suurta ammattitaitoa vaativaan työhönsä tehtaalla. 29 %:lla henkilöstöstä ei ollut mitään ammattikoulutusta (31 %:lla miehistä ja 18 %:lla naisista). Paperiprosessityöntekijöiden taitoja pidettiin vaikeammin hyödynnettävinä muissa töissä, kun taas kunnossapitotyöntekijöiden ja automaatiotyöntekijöiden arveltiin työllistyvän melko helposti, koska heidän taitojaan on helpompi soveltaa myös toisenlaisissa työympäristöissä. Kouluttautumismahdollisuudet olivat Kaajanin tehtaan lakkautuksen jälkeen varsin runsaat. Nuorille ja paremman pohjakoulutuksen saaneille lisäkoulutuksen tai uudelleen kouluttautumisen tie on ollut helpompi valita kuin vanhemmille työntekijöille, joilla ei ole ollut kokemusta ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelemisesta ja joille myös tietotekninen opiskeluympäristö saattoi olla vieras.

Toimeentulotason muutos oli luultavasti jossain määrin kaikkien irtisanottujen mielessä. Paperityöntekijöiden palkkataso on tunnetusti ollut sopimusalojen

parhaita⁷ ja saman tulotason säilyttäminen on monille ollut mahdotonta. Samalla korkea tulotaso on saattanut myös haitata tai hidastaa uuden työn hakemista ja vastaanottamista, kun saavutetut edut ovat huonontuneet. Joissakin yksittäistapauksissa UPM tarjosi työtilannetta ja taloutta koskevia räätälöityjä ratkaisuja sosiaalisten perusteiden kartoituksen pohjalta, jos irtisanotun taloudellisen tilanteen arvioitiin kohtuuttomalla tavalla heikkenevän. Sosiaalisilla syillä perusteltuja tukihakemuksia tehtiin hieman alle 90. Tällaisten erillisratkaisujen taustalla saattoi olla äitiysloma, molempien puolisoiden yhtäaikainen irtisanominen ja vaikea asuntolainatilanne.

Varallisuus ja velat vaikuttavat tulotason tavoin pärjäämiseen. Haastattelutietojen perusteella omakotiasuminen oli tehtaalaisilla hyvin yleistä (ks. myös Virtanen 2007, 13). Vanhemmilla työntekijöillä, joita tehtaalla oli paljon, varallisuutta oli ehtinyt karttua. Heille ei liene koitunut erityisen suurta huolta taloudellisesta tilanteestaan. Nuoremmilla tilanne lienee näyttänyt aivan toiselta, samoin, jos perheestä kaksi ansaitsijaa irtisanottiin yhtäaikaa. Asumissidokset samoin kuin puolison työtilanne ja muu perhetilanne ovat oletettavasti vaikuttaneet myös uuden työn hakemiseen toiselta paikkakunnalta.

Terveyden sosiokulttuuriset determinantit

Suuren tehtaan lakkauttamisella on väistämättä vaikutuksia sosiaaliseen ympäristöön ja siinä eläviin ihmisiin ”sosiokulttuurisessa” mielessä. Tällöin puhutaan sosiaalisesta kiinteydestä tai koheesiosta, yhteisön arvoista ja normeista sekä traditioiden säätelystä tavoista ja tottumuksista ja niiden muutoksista.

Taulukosta 3 (s. 49) nähtiin, että työntekijät olivat keskimäärin olleet tehtaalla yli 20 vuotta, eläkeputkessa olevat jo yli 30 vuotta. On selvää, että monelle tehtaalla työskennelleistä oli muodostunut pitkäaikaisia ystävyys-suhteita ja näistä myös haastatteluissa kerrottiin. Lisäksi 3-vuorotyöstä johtuen joillakin muut sosiaaliset kontaktit saattoivat olla vähäisiä. Tehdasyhteisö tarjosi siten monille sosiaalista tukea ja on todennäköistä, että sosiaalinen koheesio oli vahva. Toisilla yhteydenpito säilyi tehtaan alasajon jälkeen muun muassa yhteisten harrastusten myötä. Toisilla irtisanomiset johtivat tämän yhteisön hajoamiseen. Esimerkiksi yksin yrittäjäksi ryhtynyt tuntui kaipaavan vanhaa lähiyhteisöä ja mainitsi muualle työllistyneiden päässeen uuteen yhteisöön.

⁷ Vuonna 2006 teollisuuden työntekijöiden säännöllisen työajan keskituntipalkka oli 13,8 €/t ja paperiteollisuuden työntekijöiden 15,83 €/t (mikä tarkoittaa vuositasolla 9835 € suurempia keskiansioita); vuonna 2008 teollisuuden työntekijöiden toteutunut tuntiansio oli 15,83 €/t, kun se paperiteollisuuden työntekijöillä oli 19,33 €/t. (EK 2010.)

Tehdasyhteisö tarjosi luultavasti tukea myös ulkopuolelta tulevaa kritiikkiä vastaan. Esimerkiksi Kainuun Sanomien verkkoversion yleisönosastonkirjoituksissa ilmaistiin närkästystä upm:läisten saamasta erikoiskohtelusta seuraavaan tapaan:

”Nämä paperialan työttömiksi jääneet saavat varmasti palkkansa ja lomarahansa jne. Mutta entä ne pienistä yrityksistä jääneet työttömät joilta lähtee työ ja palkat jää saamatta? Palkkaturva maksaa ne aikanaan mutta jollainhan täytyy sinnekin asti elää. Ei taida olla tarjolla kriisiapua eikä muuta höösäystä. Ovat vielä usein niitä pienipalkkaisia joille tuskin on mitään säästöön jäänyt. Onko työttömätkään samanarvoisia?”

13.9.2008

Perhetilanne on ollut merkittävä tekijä selviytymisessä. Työterveyshuollossa kiinnitettiin erityistä huomiota yksinäisten tilanteeseen. Kaikkien yksinäisten tai eristyneiden hyvinvoinnista ja selviytymisestä ei kuitenkaan ollut varmaa kuvaa työterveyshuollossakaan. Joissakin tapauksissa tiedettiin kriisiytyneen perhetilanteen ajautuneen umpikujaan ja johtaneen avioeroon, mutta sivusta käsin on vaikea arvioida, mikä paino tehtaan lakkauttamisella tällaisissa kriiseissä on. Monella työntekijällä työskenteli tehtaalla myös useita perheenjäseniä ja muita sukulaisia, jolloin oman tilanteen lisäksi huolta aiheutti muiden läheisten selviytyminen. Huollettavien määrä oli tärkeä seikka myös taloudellisessa mielessä ja siinä, minkälainen työ- ja elämäntilanteen ratkaisu koetaan tyydyttäväksi.

Suurin osa tehtaan työntekijöistä ei ollut koskaan ollut työttömänä eikä ehkä uskonut koskaan joutuvansa sellaiseen tilanteeseen. Jopa eläkeputkeen pääseiden mielestä oli hankalaa ilmoittautua työttömäksi. Työttömän asemaa koskevat ”ennakkoluulot” tai pelot saattoivat rajoittaa monien toistaiseksi työttömänä olevien valinnanmahdollisuuksia uuden työn tai muun aktiivisen ratkaisun etsinnässä.

Haastatteluista saamamme käsityksen mukaan tehtaalla oli kuitenkin runsaasti aktiivisia ja osallistuvia henkilöitä. Osallistuminen liittyi mm. ammattiyhdistystoimintaan. Osallistuminen ja yhteiskunnallinen toiminta on joidenkin maiden terveystoimissa ohjelmissa mainittu keskeisenä terveyden determinanttina⁸.

Harrastukset tuntuivat haastattelujen mukaan monilla tehtaalan työntekijöillä liittyvän luontoon niin liikunta-, virkistys- kuin hyötykäyttämielessäkin. Kalastuksen tai metsästyksen sanottiin olevan lähes jokaisen harrastuksia. Tehtaalla oli harjoitettu myös kilpaurheilua ja joukkueurheilua, mistä todisti runsaasti palkintoja sisältänyt palkintokaappi tehtaan konttorin pääaulassa. Haastatteluissa kerrottiin, että kiireiden loppumisen jälkeen oli aiempaa enemmän aikaa jopa uusille asioille, esimerkiksi lukemiselle. Useimmilla tehtaalaisilla oli haastattelujen mukaan myös muuten vahvat kotiseutuseitit: koti, mökki ja ystävät olivat lähiseudulla.

⁸ Esimerkiksi Ruotsin vuoden 2003 kansanterveysohjelman ensimmäisenä tavoitealueena oli juuri osallistuminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen (ks. esim. Palosuo ym. 2004).

Myös aikaisemmissa joukkoirtisanomistutkimuksissa on havaittu, että tiivis sidos kotipaikkakuntaan samoin kuin aktiivinen pyrkimys lisätä elämän hallintaa vaikuttavat yksilöiden sijoittumiseen (Ainonen ym. 1990, 128).

Terveyden yksilölliset (henkilökohtaiset) determinantit

Uudelleen työllistymisen onnistumisessa ikä on ehkä merkittävämpi tekijä kuin terveys, kun kyse on työkykyisistä ihmisistä. Ikään liittyy myös motivaatiotekijöitä, jotka vaikuttavat halukkuuteen hakeutua uuteen työhön, ammattiin tai koulutukseen. Paperitehtaalta irtisanottujen ikäjakauma painottui keski-ikään ja myöhempään keski-ikään, 51 % henkilöstöstä oli 50 vuotta täyttäneitä (ks. Kuvio 5, s. 33).

Tulevaisuuden näkymät ovat riippuvaisia paitsi edellä mainituista tekijöistä myös henkilön kokemuksista, elämänsenteesta ja ennakkoluulottomuudesta. Joillekin tehtaan lakkauttaminen antoi tilaisuuden muuttaa uusiin oloihin, myös ulkomaille. Motivointia ja tukea tarjottiin uudelleen kouluttautumiseen, lisäkoulutukseen, työnhakuun ja itsenäiseen yrittämiseen aktiivisesti eri tahoilta mm. työvoimatoimistosta, työterveyshuollosta ja Työstä työhön -ohjelmasta. Joillekin koulutuksessa oleville oli jo odotettavissa töitä. Ikääntyneet eläkeputkeen päässeet saattoivat olla myös tyytyväisiä, kun saivat käyttää aikaansa mieluisiin asioihin ja harrastuksiin. Haastattelumme tapahtuivat aikana, jolloin monelle perusratkaisut olivat jo selviä ja alkuun liittynyt shokki- ja hämmennysvaihe oli takanapäin.

Sekä haastatellut työntekijät että työterveyshuollon työntekijät kertoivat tehtaan lakkauttamispäätöksen aiheuttaneen alkuvaiheessa fyysisiä oireita ja tapahtumat olivat koetelleet tehtaalaisten stressinsietokykyä. Erityistä stressiä aiheuttavia tapahtumia ja vaiheita oli lakkauttamisprosessin kuluessa useita: mm. ensimmäinen lakkauttamistiedonanto, yt-neuvottelujen aika, yt-neuvottelujen tuloksen ilmoittaminen ja viimeisten paperikoneiden sulkeminen. ”Unohtumattoman paperitehtaan muisto” -videolle tallennetut paperikoneiden 2 ja 3 alasajot ja viimeisten tambuurien (paperirullien) merkitseminen ennen joulua 2008 olivat voimakkaita tunteita herättäviä tapahtumia.

Suurten paperikoneiden purkaminen tuntui koettelevan siinä mukana olleita niin fyysisesti kuin henkisesti. ”Hajotin vielä lähtiessä laitteet”, totesi haastattelussa eräs yli 30 vuotta tehtaalla lähes kaikkia työvaiheita tehnyt työntekijä. Kuitenkin paperikoneen purkaminen oli paperityöntekijöille yhdenmukaisesti järkyttävä kokemus, sillä ”paperikoneita ei ole tehty purettaviksi, niillä tehdään paperia”. Kalliin omaisuuden tuhoaminen harmitti: ”palasiksi vaan toimivia laitteita – ei mitään järkeä”. Paperikoneiden toimivia osia myytiin muualle, mutta koneita trimmanneille työntekijöille oli ikävää nähdä tutun koneen osia hyljättynä ”rojuna”. Ahdistusta ilmeni myös silloin, kun työtovereita alkoi enenevästi lähteä pois tehtaalta keväällä 2009. Joissakin haastatteluissa huomautettiin myös, että stressi oli varsin tuntuva ja pahempaakin jo aikaisempina vuosina, kun työntekijöitä karsittiin. Se oli epämukavaa myös niille, jotka jäivät ja joilta odotettiin suurempaa työpanos-

ta. Parhaiten tuottaneen paperikone 4:n seisottaminen herätti myös levottomuutta. Useampi haastateltava nimitti tehtaalla vallinnutta odottelevaa tilaa ”löysässä hirressä roikkumiseksi”. Epävarmuus jatkui kuitenkin edelleen työtä vailla olevilla ja osin koulutuksessa olevillakin noin vuosi lakkauttamispäätöksen jälkeen, kun teimme haastatteluja.

Omanarvontunto voi olla joko etu tai haitta; motivaatiotekijä tai passivoija ja hidaste. Esimerkiksi yrittäjäksi ryhtynyttä työttömyyden välttäminen motivoi keksimään muun ratkaisun. Paperiprosessimiehiltä saattoi puolestaan puuttua uskallusta kokeilla muuta työtä. Itsetunnolle otti työttömäksi ilmoittautuminen ja uuden työn hakeminen. Paperitehtaan työntekijöiden itsetuntoa loukkasi myös, että tehtaalla oli tehostettu tahtia jo monta vuotta, mutta tehostettuun työtahtiin sopeutuminen ei ollut riittänyt, vaikka vähemmällä väellä oli saatu parempia tuloksia. Oli esimerkiksi tehty paperikoneilla tuotantoennätys ja nopeusennätys ja kehitetty uusia paperilajeja. Vuonna 2007 oli saatu ”Paras parantaja” palkinto samalta saksalaiselta johtajalta, joka seuraavana vuona kävi ilmoittamassa, että lopetetaan Kajaanin tehdas. Tehtaan ”propellipäät” olivat saaneet useita aloitepalkkioita. Innovaatiopalkinto oli annettu uudesta työntekijöille mielekkäästä vakanssikierrosta. Investointirahaa oli saatu männyn käyttämiseksi paperin raaka-aineena, mikä oli edellyttänyt, että ratkaistaan kuusipuuta pihkaisemman männyn pihkaongelma, ja saadaan kohdalleen vaaleusaste ja massan laatu. Ne oli selvitetty ja ”kone veti”. Mutta ”kova työ heitettiin hukkaan” ja vaikka kuinka oli yritetty, palkintona oli tehtaan lopettaminen. ”Mikään ei riittänyt.” Samalla voitiin olla tyytyväisiä siihen, että lakkauttaminen ei johtunut kajaanilaisista. Päätöksen takana oli konsernin ulkomainen linjajohto: ”Saksalainen tuli pysäyttämään tehtaan”.

Yleiseen selviämiseen liittyvät elämäntaidot tuntuivat haastattelujen perusteella olleen varsin hyvät suurimmalla osalla tehtaan työntekijöistä. Tehtaalaiset olivat monitaitoisia arkielämässään. Joissakin harvoissa tapauksissa ongelmat olivat kuitenkin alkaneet tehtaan lakkauttamisen aikaan kasautua. Tähän on liittynyt uhkailua ja alkoholiongelmia. Saamamme kuvan mukaan vain muutamat tarvitsivat psykologin apua ja heillä oli samanaikaisesti muitakin hankaluuksia elämässään.

9.2 Yhteisövaikutukset

Kajaani Oy ja paperitehdas olivat Kajaanin historiassa ja kajaanilaisten puheessa ”Yhtiö”, vaikka Kajaanissa oli lukuisia muitakin yhtiöitä (Virtanen 2007, 10). On selvää, että merkittävän tuotantolaitoksen ja työllistäjän häviäminen koskettaa monella tavalla laajempaa yhteisöä.

Yhteisön hyvinvointia voidaan kuvata terveysindikaattorien lisäksi työttömyysasteella, koulutusasteella ja erilaisilla taloudellisilla indikaattoreilla. Kainuulaisten terveydentila on monien indikaattorien mukaan suomalaista keskitasoa huonompi (ks. luku 4.1). Esimerkiksi kokonaiskuolleisuus on Kainuun 25–80-vuotiailla miehillä 10 % ja naisilla 5 % suurempi kuin Suomessa keskimäärin (Kaikkonen ym.

2008, 98). Yhteisön kiinteyttä ja hyvinvointia suoraviivaisemmin kuvastavat väkivalta- ja tapaturmakuolemat, joihin sisältyvät myös itsemurhat, ovat Kainuun miehillä Suomen keskimääräistä tasoa yleisempiä ja myös sosioekonomiset erot niissä suurempia kuin Suomessa keskimäärin (Kaikkonen ym. 2008, 118–119). Myös alkoholin riskikulutus on Kainuussa jonkin verran yleisempää kuin Suomessa keskimäärin (Kaikkonen ym. 2008, 142). Tässä arvioinnissa ei kuitenkaan voida lyhyellä aikavälillä tehdä tämäntapaisilla indikaattoreilla varsinaista monipuolista yhteisötason vaikutusten arviointia, sen sijaan terveystaivutuksia arvioidaan irtisanottuihin henkilöihin seuraavissa alaluvuissa.

Kajaanin työttömyysaste oli syyskuussa 2008 11,3 %. Jos kaikki paperitehtaalta irtisanotut olisivat jääneet työttömiksi, työttömyysaste olisi noussut pelkästään siitä kolme prosenttiyksikköä. Tehtaalaisista oli kuitenkin työttömänä 15 % seuraavana syksynä, mikä jokseenkin vastasi Kajaanin yleistä työttömyysastetta. Siten tehtaan lopettaminen ei juuri nostanut Kajaanin työttömyysastetta ohi työttömyyden yleisen lisääntymisen, josta tehtaan lakkauttaminen toki muodosti pienehkön osan. Tehtaan lakkauttamisesta ei seurannut myöskään nopeaa laajamittaista muuttoaaltoa Kajaanista pois. Kajaanista oli lähtenyt 37(/535) tehtaalaista syyskuuhun 2009 mennessä.

UPM-Kymmenen konsernijohdon näkemys oli, että tehtaan lakkauttaminen aiheuttaa Kajaanille varallisuusvajeen, jonka konserni yrittää omalta osaltaan ja yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa paikata järjestämällä jotakuinkin yhtä paljon työpaikkoja kuin tehtaan mukana hävisi. Kainuussa tehtiin heti paperitehtaan lakkauttamisen jälkeen aluetaloudellisten vaikutusten arviointi (Törmä 2008), jossa arvioitiin Kainuun elintason laskevan paperitehtaan sulkemisen takia vuosina 2008–2009, mutta arvioitiin aluetalouden palautuvan normaaliksi jo vuonna 2010.

Kysyimme myös haastatelluilta heidän arviotaan tehtaan lakkauttamisen vaikutuksista koko Kajaanille. Saimme muun muassa kehotuksen tulla selvittämään vaikutuksia uudestaan muutaman vuoden kuluttua, jolloin vaikutukset vasta näkyisivät paitsi yhteisössä myös yksilötasolla. Haastatellut arvelivat, että kaupungin taloudessa tehtaan lakkauttaminen näkyisi melko pian verotulojen vähenemisenä ja saattaisi vaikuttaa hyvinvointiin sitä kautta, esimerkiksi jo muutenkin uhanalaisten koulujen lopettamisena. Haastatteluissa painottui satavuotiseen historiaan yltäneen tehtaan sosiaalinen ja taloudellinen puoli enemmän kuin esimerkiksi kulttuurihistoriallinen puoli, jota tosin emme erikseen yrittäneet haarukoida. Teimme haastatteluja purkutöiden ollessa vielä osittain kesken. Paperikoneiden konkreettinen hajottaminen oli vielä mielessä tavalla, josta ehkä tuntui paremmalta kertoa hieman vitsaillen ulkopuolisille haastattelijoille kuin pohtia tapahtuman kaikkinaista historiallista merkitystä tai myöskään sen pitkän ajan hyvinvointivaikutuksia.

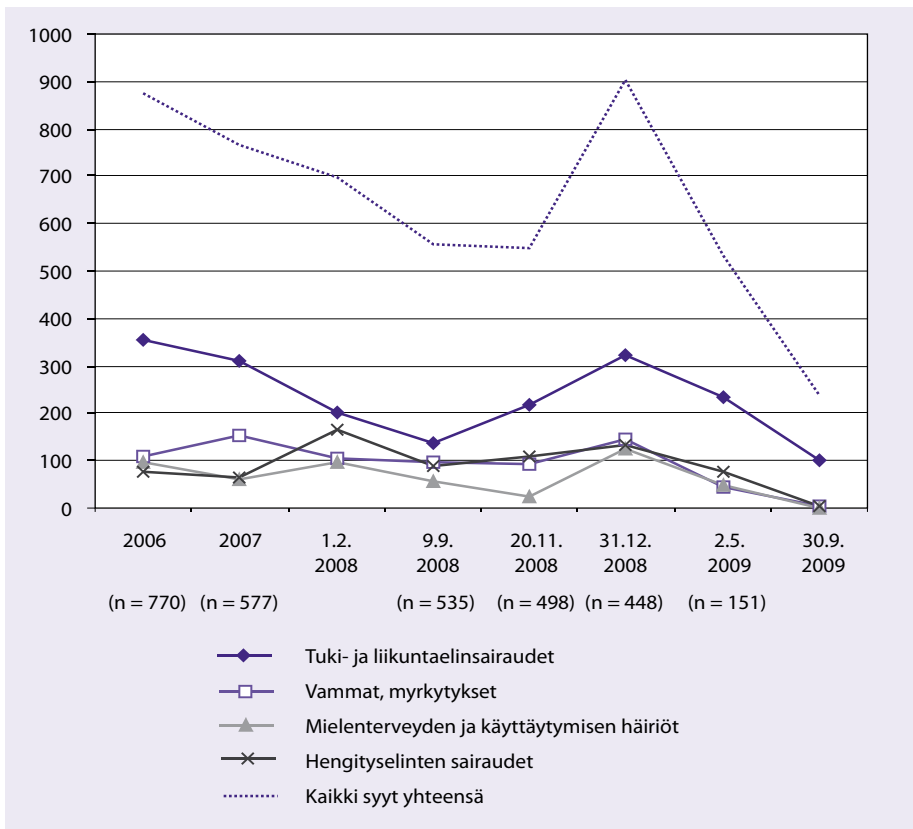
9.3 Tehtaan lakkauttamisen suorat vaikutukset terveyteen, mielenterveyteen ja päihteiden käyttöön

Paperiteollisuuden työ ei ole ammattitautitilastojen mukaan teollisuuden toimialoista terveydelle haitallisin (ks. luku 3.2.2), mutta ei vailla riskejäkään. Kaikkiaan voisi ajatella, että teollisuustyöstä pois pääseminen voisi antaa terveydellistä hyötyä, niin kuin myös haastatteluissa jonkin verran tuotiin esiin. Fyysisesti kuormittavan työn loppumisella ei kuitenkaan välttämättä ollut pelkästään myönteisiä terveydellisiä seuraamuksia. Vuorotyö oli vaatinut varsinkin ikääntyvillä työntekijöillä kunnon huolehtimista ja työn loppuminen oli saattanut joillakin johtaa oman kunnon ylläpidon laiminlyömiseen. Toisaalta fyysiset altisteet kuten melu ja hankalat ja kuormittavat työasennot jäivät pois.

Vuorotyön ja kiireen loppumisen kerrottiin myös kohentaneen oloa, kun uni-vaikkeudet väistyivät ja tehostamisen sekä myös tehtaan jatkumisen epävarmuuden aiheuttama stressi väheni. Ajankäyttö muuttui väljemmäksi ja ystäviäkkin ehti tавata. Myös oireet vähenivät kuten närästys ja astmaoireet. Jo saatuja pysyviä vammoja altistuksen loppuminen ei kuitenkaan korjaa ja erilaisia vaurioita ja vajaakuntoisuutta oli haastattelujenkin mukaan jonkin verran kertynyt tehtaan työntekijöille, myös haastateltaville itselleen. Näistä meillä ei kuitenkaan ole tilastoituja tietoja. Emme ole myöskään lainkaan tarkastelleet sitä, millä tavoin kuormittaviin töihin uudelleen työllistyneet siirtyivät.

Työterveyshoitajat seurasivat työntekijöiden reaktioita ja oireita viikko viikolta sekä kriisiryhmässä että vastaanotolla. Ensimmäiset lakkauttamistiedon jälkeiset viikot olivat shokkivaihetta ja vastaanotolla oli hiljaista. Hoitajien mukaan parin viikon päästä alkoi vastaanottokäynneillä tulla esiin unettomuutta ja fyysistä oireilua. Myös jo aikaisemmin esiintyneet vaivat, varsinkin tuki- ja liikuntaelinoireet sekä vatsaoireet, olivat vastaanottokäyntien syynä (Kuvio 14). Työterveyshoitajat puhuivat jaksamisesta kaikkien vastaanotolla käyneiden kanssa. Muutamilla ilmeni vaikeita oireita sydänperäisissä sairauksissa, diabeteksessa ja astmassa, ja on kaikesti mahdollista, että tehtaan lakkauttamiseen liittyvä stressi toimi näissä laukaisevana tekijänä.

Vakavia mielenterveydellisiä ongelmia ilmeni muutamalla ihmisellä. Kolmen työntekijän arvioitiin olevan itsemurhavaarassa, mikä ei kuitenkaan välttämättä liittynyt suoranaisesti tai ainakaan pelkästään tehtaan lakkauttamiseen. Työterveyshoitajat kiinnittivät erityistä huomiota tällaisissa vaikeuksissa oleviin ja tekivät myös kotikäyntejä. Julkisuuteen tuli myös yksi työnantajaan kohdistunut uhkaus, joka ei kuitenkaan johtanut rikosilmoitukseen (Kainuun Sanomat 18.11.2008).



Kuvio 14. Kajaanin paperitehtaan sairauslomapäivät keskimäärin kuukaudessa ja tärkeimmät syyt niihin työterveyshuollon kirjausten mukaan. (Suluissa henkilöstön määrä tehtaalla.)

Päihdeongelmia ilmeni kolmella henkilöllä, mihin työsuojelu puuttui, ja nämä henkilöt ohjattiin hoitoon. Vuorotöihin liittyvää unettomuutta on työterveyshoitajien arvelun mukaan kuitenkin saatettu hoitaa alkoholilla ja alkoholinkäyttö saattoi työterveyshoitajien mukaan muutenkin lisääntyä. Irtisanomisaikana järjestettiin tehtaalla vielä Audit-testimahdollisuus ja tarjottiin tukea päihteettömyyteen ”Virrat puroiksi” -ohjelmalla, jollaista oli käytetty jo Voikkaan paperitehtaalla. Työterveyshoitajat arvelivat kuitenkin päihdeongelmien voivan näkyä myös viiveellä. Samaa arveltiin mielenterveyteen liittyvistä vakavammista oireista.

Tehtaan purkutöiden aikana tehdashalli oli täynnä polttoleikkauksesta aiheutunutta savua ja katkua. Aliurakoitsijoina toimineilla koneen purkajilla oli suojaimet, mutta UPM:n työntekijöillä ei aluksi ollut kunnollisia suojarusteita. ”Kurkku oli kipeä koko ajan”, kertoi haastattelemamme purkuun osallistunut upm:läinen, jonka mukaan astmaatitot oli kuitenkin passitettu ulkotöihin. Työntekijöiden pyynnöstä työterveyslääkäri kävi tehdashallissa katsomassa tilannetta ja suojaimet saatiin käyttöön.

Koko jälkihoidosta tehtaalla vastannut upm:läisten joukko oli itse irtisanomismenettelyn alaisena. Myös työterveyshuolto oli sekä toimijana että muutoksen kohteena samanaikaisesti. Kun monilla ”loppui kiire” tehtaan lakkauttamistiedonantoon, jälkihoidosta vastanneilla työpaine lisääntyi. Henkinen kuormitus oli siten huomattava sekä työterveyshuollon työntekijöillä että luottamushenkilöillä.

9.4 Tukitoimien vaikutukset hyvinvointiin ja terveyteen

Työttömyyden vaikutuksia koskevissa tutkimuksissa on todettu (esim. Jyrkämä toim. 1981), että työttömäksi joutuminen on jokseenkin yhtä raju elämänmuutos kuin avioero. Lucas ym. (2004) osoittivat 24 000 henkilöä koskeneessa 15 vuoden pitkittäisseurannassa Saksassa, että ihmisten elämään tyytyväisyys ei palannut täysin entiselleen työttömyyskokemuksen jälkeen. (Moilanen 2007.) Kajaanissa sekä UPM:n että maakunnan ja kaupungin toimilla pyrittiin ennen muuta luomaan korvaavia työpaikkoja sekä työllistämään kaikki halukkaat työllistettävissä olevat irtisanotut työntekijät. Tätä toimintaa voi perustellusti pitää keskeisenä myös terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta.

Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen käytännön tukitoimista huolehti tehtaalla aktiivisesti joukko ihmisiä, joiden työ oli organisoitu erilaisten yhteistyöryhmien kautta.

Eri toimijoista koostuneen moniammatillisen *kriisiryhmän* tehtävänä oli tukea irtisanottuja ja tarjota heille aktiivisesti apua selviytymiskeinojen löytämiseen. Kriisiryhmä toimi myös kanavana muihin tukitoimiin, koska ryhmässä olivat edustettuina uudelleen sijoittumisen tukea tarjonneet eri tahot. Kriisiryhmä näyttää toimineen hyvin ja se on osaltaan saattanut vaikuttaa siihen, että Kajaanissa on kaikesta päätellen onnistuttu välttämään tutkimuksissa mainittuja vakavia mielen-terveysongelmia ja itsemurhia. Vaikka kukaan haastattemistamme henkilöistä ei ollut tarvinnut kriisiryhmän tukea, he pitivät kaikille avointa apua hyvänä asiana. Yksittäiselle irtisanotulle ei yleensä tällaista tukimahdollisuutta ole tarjolla.

Työterveyshuolto kantoi ison osan työntekijöiden hyvinvoinnin ja terveyden tukemisen vastuusta. Paitsi että työterveyshuolto tuki akuutisti työntekijöiden mielen-terveyttä, järjestettiin lukuisia avoimia tilaisuuksia mm. muutostuesta, huolehdiin jatkohoitoon ohjauksesta sekä hankittiin tarvittavat lääkärinlausunnot ja -todistukset uudelleen sijoittumisen onnistumiseksi. Työterveyshoitajat olivat myös aktiivisia tarkkailijoita ja yhteydenottajia ja pystyivät todennäköisesti ehkäisemään näköpiirissä olevia ongelmia.

Työterveyshoitajien toimintaan oltiin tyytyväisiä ja heistä annettiin haastatte- luissa kiittäviä arvioita.

Työterveyshoitajat olisivat kuitenkin itse kaivanneet suurimman työpaineen aika- kana isompaa moniammatillista tiimiä, jossa olisi ollut heidän lisäksi vielä kolmas työterveyshoitaja, kokoaikainen lääkäri ja psykologi sekä sihteeri, sillä kiire oli merkinnyt mm. sitä, että paperityöt jäivät tekemättä. Kuitenkin työterveyshoitaja-

jenkin arvio oli, että koko jälkihoito oli kaikkiaan mennyt yllättävän hyvin.

Työvoimatoimiston keskeinen tehtävä oli kartoittaa tilannetta, tarjota ja räätälöidä sopivia koulutuksia, motivoida uusille urille sekä opettaa työnhakutaitoja. Työvoimapolitiittisten toimien voidaan sinänsä katsoa ylläpitävän myös terveyttä. Näiden toimien suorat vaikutukset terveyteen ovat kenties vähäisiä, mutta ne voivat onnistuneen rekrytointiprosessin jälkeen kohentaa irtisanottujen asemaa. Työvoimatoimiston merkitys koulutukseen ohjaamisessa ja henkilöstön kanssa yhteistyössä suunniteltujen koulutusmahdollisuuksien luomisessa oli tärkeä. Aiemmissä tutkimuksissa (Ainonen & Alajärvi 1990, 74) työvoimatoimiston palveluja käytti peräti 92 % irtisanotuista, mutta vuoden kuluttua työssä olleista vain 8 % ilmoitti saaneensa työpaikkansa työvoimatoimiston kautta. Esimerkiksi Vuosaaren telakkaprojektin onnistumiseen vaikuttivat myös ulkoiset tekijät ja se, että pääkaupunkiseudulla oli tuolloin työvoimapula (Jusi 1990, 109). Kuten mainitussa telakkaprojektissa myös Kajaanissa yleinen toimintaperiaate oli yksilöllinen ja joustava palvelu, jonka mahdollisti riittävän suuri työvoimavirkailijoiden määrä ja toimipiste tehtaalla. Asiakkaiden ohjautumista työhön, koulutukseen ja eläkkeelle seurattiin ja kaiken kaikkiaan työntekijät saivat parempaa palvelua kuin normaalissa työvoimatoimistossa.

Keskeistä *UPM:n Työstä työhön -ohjelmassa* on kokonaisvaltainen työote, koulutukseen, yrittäjyyteen ja terveydenhuoltoon kuuluvien tukitoimien ja toimijoiden yhteistyön koordinointi sekä ratkaisun etsiminen jokaiselle ja yksilöiden tilanteiden seuranta. Arnkilin ja kumppaneiden (2007) mukaan muutosturvakokeilun kokemusten perusteella työmarkkinoilla kaivataan toimijoita, jotka organisoisivat ja vaiheistaisivat eri osapuolten yhteistyötä. UPM:n Työstä työhön -ohjelma vastasi juuri tähän tarpeeseen.

Aiemmassa tutkimuksessa (Jusi 1990, 100) havaittiin, että lomautettuna olemisen verrattuna selvään irtisanomiseen silloin, kun käytännön paluumahdollisuutta työhön ei ollut, ilmeisesti hidasti uuden työn etsimistä. Myös Kajaanin tehtaan Työstä työhön -ohjelmaan kuuluva takaisinottovelvollisuuden pidentäminen saattoi houkutella joitakin vielä odottelemaan työtarjouksia aktiivisen työnhaun sijaan.

Työstä työhön -ohjelman toteuttamista on vaikeuttanut se, että paperitoimialalla henkilöstön rakenne on melko homogeeninen, verrattuna esimerkiksi puutuote- ja jalostustoimialaan. Suurin osa irtisanotuista on työntekijämiehiä ja ikäjakauma on vino vanhempaan suuntaan. Lisäksi työllistymismahdollisuudet alkoivat kaikkiaan vaikeutua taloudellisen tilanteen yleisen heikkenemisen takia.

Moitteita saanut toimintatapa oli jälkihoitoryhmän kokoaminen, johon valitut saavat jatkaa UPM:n työntekijöinä niin pitkään, että ikä riittää eläkeratkaisun odoteluun. Jälkihoitoryhmää koottaessa ei ollut kuitenkaan, ainakaan kaikkien mielestä ja näkyvästi, selviä kriteereitä käytössä ja tämä aiheutti närkästystä erityisesti niiden joukossa, jotka eivät sinne mahtuneet. Myös joidenkin Renforsin rantaan sijoittuneiden uusien yritysten rekrytointien kohdalla mainittiin olleen vastaavia ongelmia. Nämä epäoikeudenmukaisen kohtelun kokemukset perustuvat ilmeisesti

osin jonkinlaiseen henkilökemioiden yhteensopimattomuuteen.

Mikäli *rakennemuutostyöryhmän* hankkimalla rakennemuutosmäärärahalla toimeenpantavien investointihankkeiden työllisyystavoitteet (suoraan 234 ja välillisesti 210 henkeä) toteutuvat, näillä saattaa olla myönteistä epäsuoraa vaikutusta kainuulaisten terveyteen ja hyvinvointiin. Sen sijaan paljon epävarmempi kysymys on, kuinka hyvin nämä investointihankkeet ylläpitävät ja edistävät työttömiksi jäävien paperityöntekijöiden terveyttä. Näyttää siltä, että vain osa hankkeista voi vaikuttaa tehtaalta työttömiksi jääneiden tilanteeseen.

Työvoimaviranomaiset eivät juuri pysty luomaan puuttuvia työpaikkoja. UPM:n perustama yrityspuisto Renforsin ranta pyrkii juuri tähän tavoitteeseen. Lisäksi valmiin infrastruktuurin antaminen uusien yritysten käyttöön madaltaa kynnystä työpaikkojen saamiseksi alueelle. Sekä rakennemuutosmääräraha että UPM:n yritystuki alueelle merkitsivät huomattavaa rahallista satsausta, jolla pyritään korjaamaan tehtaan lakkauttamisesta aiheutunut taloudellinen menetys yhteisölle. Tämä puolestaan onnistuessaan palauttaa ja lisää yhteisön hyvinvointipotentiaalia.

10 Terveys- ja hyvinvointivaikutusten arvioinnin päätulokset

Tämän vaikutusten arvioinnin päätehtävinä oli arvioida, mitä olivat paperitehtaan lakkauttamisen terveys- ja hyvinvointivaikutukset irtisanottuihin ja yhteisöön sekä se, miten tukitoimilla onnistuttiin estämään tehtaan lakkauttamisen mahdollisia haitallisia vaikutuksia irtisanottujen terveyteen ja hyvinvointiin. Tukitoimien järjestäjät, UPM sekä Kajaanin kaupunki ja Kainuun maakunta, tavoittelivat pääasiallisesti irtisanottujen maksimaalista työllistämistä, mutta samalla pyrittiin myös korvaamaan menetettyjä työpaikkoja. Toimien kohteena olivat siten sekä irtisano-
tut että yhteisö (Kajaanin kaupunki ja laajemmin myös Kainuu). UPM:n tukitoimissa kohdistettiin lisäksi huomiota myös työntekijöiden mielialaan ja terveyteen. Tukitoimien arvioinnissa on kyse sekä toteutetun tuen onnistumisesta työllisyyden turvaamisesta että toimien vaikutuksesta tulevaan terveyteen ja hyvinvointiin.

Tehtaan lakkauttamisen vaikutusten arvioinnin päätulokset kiteytyvät sijoittumistiedoissa, jotka on laskettu kaikista irtisanotuista syyskuulta 2009. Näitä tietoja täydentävät haastatteluista saadut tiedot ja haastateltujen kokemukset ja näkemykset tehtaan lakkauttamisesta. Tietoja suhteutetaan muihin tapauksiin ja tutkimuskirjallisuuden antamaan tietoon.

Mitä tapahtui terveyden määrittäjissä?

Terveys- ja hyvinvointivaikutuksia voidaan tällaisessa moniaineksisessä tapahtumassa arvioida pääosin terveyden määrittäjien kautta, joista keskeinen on jo loogisestikin mutta myös terveyden määrittäjänä työ (joka menetettiin). Keskeisimpiä tehtaan lakkauttamisen vaikutusten ilmaisimia on työttömien määrä. Syksyllä 2009, noin vuosi Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisilmoituksen ja puoli vuotta viimeisten irtisanomisaikojen päättymisen jälkeen, tehtaan työntekijöistä oli työttömänä 15 %. Kesällä 2009 Kajaanin työttömyysaste oli 17 % ja tähän lukuun sisältyy suurin osa tehtaalta työttömäksi jääneistä, joiden osuus kaikista Kajaanin työttömistä oli 1,4 %. Pieni osa irtisanotuista, noin 7 %, oli lähtenyt Kajaanista, ja heistä osa oli työttömänä (ks. s. 46). Tehtaan alasajo lisäsi hieman Kajaanin ja Kainuun työttömyyttä, mutta paljon vähemmän kuin saattoi pelätä.

Tehtalaisten työttömyys ei kuitenkaan kohdentunut tasaisesti eri ammattiryhmiin, mitä saattoi odottaakin. Pitemmälle koulutettujen toimihenkilöiden oli helpompi työllistyä nopeasti tai jatkaa koulutustaan kuin työntekijöiden, joissa toisaalta oli paljon eläkeikää läheneviä henkilöitä, joiden myös ikäsyistä oli vaikeampaa työllistyä uudestaan. Ylemmistä toimihenkilöistä ei syyskuussa 2009 ollut

työttömänä kukaan, alemmista toimihenkilöistä työttömänä oli 7 % ja työntekijä-ammateissa toimivista 17 %. Erityisesti työntekijänaiset olivat muita yleisemmin (26 %) työttömänä syksyllä 2009.

Emme voineet tarkasti arvioida muissa sosioekonomisissa terveyden määrittäjissä tapahtuneiden muutosten vaikutuksia terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Emme seuranneet sitä, minkälaisia työhön liittyviä vaaroja oli niissä uuden työnantajan töissä, joihin viidennes irtisanotuista oli siirtynyt. Osa uuteen työhön tai ammattiin koulutettavista, joita oli viidennes irtisanotuista, saattaa päätyä kevyempään työhön, mutta tätä emme pysty tarkemmin arvioimaan. Paperiteollisuuden palkkataso on teollisuuden toimialojen korkeimpia, ja tulotason aleneminen lienee ollut monella väistämätön seuraus, myös siinä tapauksessa, että on lähdetty kouluttautumaan uudelle alueelle.

Muiden tutkimusten mukaan työpaikan menetyksellä on sekä lyhyt- että pitkäaikaisia vaikutuksia työntekijöiden työuraan, tulotasoon ja hyvinvointiin. Irtisanomistutkimuksien mukaan irtisanomisen jälkeinen palkkataso jää alemmaksi niillä, jotka vaihtavat alaa kuin niillä, jotka työllistyvät uudelleen samalle alalle. Tämä johtuu mm. siitä, että uudessa työssä ei voi käyttää työssä kertynyttä inhimillistä pääomaa hyväksi samalla tavoin kuin samassa työssä jatkettaessa (Jolkkonen & Kurvinen 2009, 113). Myös Voikkaan tehtaan työntekijöiden kyselytutkimukseen vastanneista uudelleen työllistyneistä irtisanotuista kolme neljästä ilmoitti ansiotasonsa alentuneen uudessa työssä (Putila 2009; Taulukko 2). Perlokselta irtisanotuista työntekijöistä lähes puolella tulotaso oli laskenut, kun taas toimihenkilöistä yli puolella tulot olivat nousseet (Jolkkonen & Kurvinen 2009, 122).

Yhteisötasoa tarkastellen Kajaanissa on joka tapauksessa odotettavissa verotulojen madaltuminen, jolla on vaikutuksia hyvinvointipalvelujen järjestämiseen. Tehtaan lopettamisella on myös taloudellisia kerrannaisvaikutuksia niille, jotka olivat suoraan kytköksissä tehtaan toimintaan, esimerkiksi raaka-aineen toimitamisen ja kuljetuksen alalla. Talousvaikutuksista on tehty erillinen selvitys, jossa arvioidaan alueen taloudellisen tilanteen normalisoituvan jo vuonna 2010 (Törmä 2008). Talousvaikutusten lisäksi tehtaan lakkauttamisella on erilaisia muita yhteisöllisiä ja sosiokulttuurisia vaikutuksia, joilla on myös terveydellistä merkitystä, vaikei tällaisia vaikutuksia kovin tarkasti voidaan osoittaa tällaisessa arviointimenettelyssä. Merkittävästi alueen hyvinvointiin vaikuttaneen työyhteisön häviäminen on luonnollisesti myös suuri sosiaalinen muutos sekä työntekijöille että koko yhteisölle. Työntekijöiltä hävisi työyhteisö ja työtoveruudet ja menetys tuntuu arvattavasti eniten niillä, joille uutta työyhteisöä ei ollut luvassakaan. Tehtaan tilalle on alettu järjestää uusia työpaikkoja, joista ei kuitenkaan voi enää tulla sitä, mitä ”Yhtiö” oli ollut Kajaanille ja tehtaalaisille. Voikkaan tehtaan lakkauttamista tutkinut Harri Melin on arvioinut, että yhteisövaikutukset tulevat kunnolla näkyviin vasta viiden vuoden kuluessa (Jokela 2008).

Mitä olivat lakkauttamisen ja tukitoimien terveys- ja hyvinvointivaikutukset?

Tehtaan lakkauttamisuutinen oli ensi vaiheessa järkytys, vaikka tehtaan tuottavuusohjelmat olivat jo kertoneet paperintuotannon kilpailun kiristymisestä ja monet tehtaalaiset osasivat aavistella vähintäänkin suuria muutoksia. Lakkauttamisilmoitusta seurannut yt-prosessi, paperikoneiden alasajo ja koneiden purkuvaihe olivat tehtaalaisille henkisesti raskaita. Näistä stressikokemuksista voi ehkä varauksin puhua mielenterveyttä koettelevina suorina ”terveysvaikutuksina”. Koneiden purkuvaiheessa oli myös työntekijöiden fyysistä terveyttä koettelevia vaiheita, joista työntekijät raportoivat. Kriisiryhmän ja työterveyshuollon toiminnalla pyrittiin pehmentämään tehtaan lakkauttamisen aiheuttamaa järkytystä ja tehtiin myös yksilöidysti ennaltaehkäisevää työtä. Vaikuttaa siltä, että lakkauttamisen jälkeinen vuosi oli kulunut ilman vakavia suoranaisesti tehtaan lakkauttamiseen liittyviä terveysongelmia, vaikka lakkautusprosessi vaikuttikin mielialaan voimakkaasti ja saattoi hyvin myös lisätä erilaisia stressioireita ja vaivoja, jotka näkyivät muun muassa työterveyshuollon käyntien kasvuna.

Tehtaan lakkauttamiseen liittyi kuitenkin myös myönteisiä terveysvaikutuksia. Osalle tieto lakkauttamisesta oli henkisesti helpotus, kun epävarmuus toiminnan jatkamisesta väistyi. Tehdastyöhön liittyvät fyysiset altistukset poistuivat. Kolmi-vuorotyö oli erityisesti ikääntyvillä ollut rasittavaa. Kokonaisarviota ei kuitenkaan voida tehdä, koska emme seuranneet uudelleen työllistyneiden mahdollisia uusia työn terveysvaaroja.

Arviointimme peruskysymyksiä oli, olisivatko tehtaan lakkauttamiseen liittyvät tukitoimet hyvinvointi- ja terveyseroja lisääviä, jos ne hyödyttävät enemmän ”parempiosaisia” irtisanottuja, toisin sanoen hyvin koulutettuja toimihenkilöitä ja nuorempia uudelleenkoulutukseen kykeneviä ja halukkaita työntekijöitä. Hyvin koulutetut ja nuoremmat toimihenkilöt eivät saamiemme tietojen mukaan kuitenkaan tarvinneet tukitoimia samassa määrin kuin työntekijäryhmät vaan he selvisivät paljolti omin voimin uuteen työhön ja koulutukseen. Työntekijäammateissa toimivat hyötyivät siten todennäköisesti enemmän tukitoimista ja voimme olettaa, että ilman tätä tukea erot hyvinvoinnissa ja kenties terveydessäkin olisivat tehtaan lakkauttamisen jälkeisessä tilanteessa olleet suuremmat toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä kuin mikä on tilanne nyt.

Voimme siten arvioida, että tukitoimet tasasivat irtisanomisesta eri tavoin eri ryhmiin kohdistuvia seurauksia ja lievensivät eriarvoisuuden lisääntymisen vaaraa. Terveiden ja hyvinvoinnin määrittäjiin (determinantteihin) vaikuttavat tukitoimet toimivat myös osaltaan siten, ettei voida olettaa terveyserojen merkittävästi kasvaneen tämän tehtaan lopettamisen seurauksena. On kuitenkin todettava, että tehtaan lakkauttamisen pitkäaikaisvaikutukset eivät tätä arviointia tehtäessä ole selvät.

Vaikka massairtisanomiset ovat hätkähdyttäviä ja myös yhteisöjä järkyttäviä tapahtumia, suuren työpaikan lakkauttamisen seurauksena irtisanotut saattavat

saada enemmän tukea kuin yksittäisesti irtisanotut, kuten UPM:n esimerkit ja seuraavassa luvussa (11.1) esiteltävät muita kainuulaisia työttömiä koskevat esimerkit osoittavat. Esimerkiksi Voikkaalla oli vertaistukiryhmiä ja ikääntyneiden työntekijöiden psykologiseen selviytymiseen tapahtumasta kiinnitettiin huomiota KAMU-projektilla (Putila 2009). Kajaanissa irtisanottujen tukemiseen kiinnitettiin kokonaisuudessaan vielä enemmän huomiota kuin Voikkaalla ja tulokset olivat ainakin työttömyyskriteeriä käyttäen parempia: Kajaanissa 15 % oli työttömänä vain noin 4–5 kuukautta irtisanomisajan päättymisen jälkeen, kun varsin hyvin hoidetun Voikkaan alasajon jälkeinen työttömyys oli vuoden kuluttua tehtaan lopettamisesta 25 %.

Keskeiset tekijät Kajaanin jälkihoidossa

UPM tarjosi poikkeuksellisen paljon tukea Kajaanissa sekä akuutissa kriisivaiheessa että pitkän irtisanomisprosessin ja tehtaan purku- ja saneerausvaiheen ajan. Myös Kajaani ja Kainuun maakunta toimivat aktiivisesti tehtaan lakkauttamisesta aiheutuvien haittojen torjumiseksi ja valtiovalta antoi poikkeuksellisen suuren rakennemuutosrahan Kainuulle. Kriisiryhmä, työterveyshuolto, tehostettu työvoimapalvelu, Työstä työhön -ohjelma sekä yritystuki ja uudet työpaikat yhdessä pehmensivät iskua ja antoivat irtisanotuille työntekijöille varsin paljon mahdollisuuksia vaihtoehtoihin ratkaisuihin. Suora taloudellinen tuki on helpottanut esim. asuinolojen järjestämistä, yrittäjyyttä ja muuttoa toiselle paikkakunnalle.

Alla olevaan luetteloon on ryhmitelty tukitoimia ja niiden järjestämisen periaatteita. Keskeistä on, että tilanne oli ennakoitu ja olemassa oli jo Voikkaalla koeteltu ja hyväksi havaittu toimintamalli, jota räätälöitiin uuteen tilanteeseen suunnitelmallisesti, tehokkaasti ja nopeasti. Kaikista työntekijöistä pyrittiin pitämään huolta ja korvaavien työpaikkojen luomiseen panostettiin. Tukitoimien vastuhenkilöt olivat vahvasti sitoutuneita viemään läpi tukiohjelman. Sitoutumisen taustalla tuntui vaikuttavan se, että tukitoimista vastaavilla oli henkilökohtaiset siteet sekä koko yhteisöön (Kajaaniin) että työyhteisöön (paperitehtaaseen).

1) Tukitoimien organisoiminen

- Ennakointi ja varautuminen (UPM Kymmene, Kainuun maakunta)
- Suunnitelmallisuus: koordinoitu toimintatapa, mm. Työstä työhön -ohjelma
- Sitoutuminen: tukitoimien johtaminen ylimmästä johdosta käsin, toimijoilla laajat toimivaltuudet, UPM:ssä johtoryhmä seuraa tilannetta
- Kokemus: UPM:ssä toimintatapa kehitettynä Voikkaan kokemuksen pohjalta, tukimateriaalia valmiina; myös työvoimahallinnossa kokemusta sekä tehtaan aiemmista saneerauksista että muista tuotantolaitoksen sulkemisista (Voikkaa, Perlos)

- Resurssit: raha, henkilöt (UPM, TEM, rakennemuutostyöryhmä)
- Yhteistyö: verkostot olivat valmiina (esim. kriisiryhmän ja rakennemuutostyöryhmän muodostamisessa)
- Luottamus: toiminnasta vastanneilla henkilökohtaiset suhteet ja keskinäinen luottamus
- Nopeus: tukitoimet aloitettiin tehtaan lakkauttamisilmoituksen jälkeen heti
- Avoimuus: pyrittiin tiedottamaan avoimesti

2) Ihmisille annetun tuen periaatteet

- Tunteiden huomioon ottaminen: välitön kriisiapu paikan päällä tehtaalla, moniammatillinen kriisiryhmä
- Työterveyshuollon aktiivinen toiminta, kriisiin orientoitunut vastaanottotoiminta
- Työterveyshuollon pidennetty käyttömahdollisuus 1 v. ja lähtötarkastus, ohjaus jatkohoitoon
- Tuki esimiehille: muutostukikoulutusta myös työterveyshuollolle, luottamusmiehille ja työsuojeluvastaaville
- Työvoimatoimisto tehtaalla, vastuuvirkailijat, ylimääräiset henkilöresurssit
- Räätälöityä koulutusta nopeasti
- Työnhakutaitojen opettaminen ja motivointi
- Työntekijöiden työvelvoite aktiivisen tukitoiminnan perustana, pitkä siirtymäaika

3) Korvaavien työpaikkojen luominen

- Yrityspuiston perustaminen tehdasalueelle
- Infrastruktuurin rakentaminen uusille yrityksille olemassa oleviin tiloihin, jotka sijaitsevat lähellä kaupungin keskustaa
- Konsultti kartoittamaan alueella toimivien yritysten työllistämistarpeita ja -mahdollisuuksia
- Rakennemuutosrahan investointihankkeiden kautta uusia työpaikkoja alueelle

UPM: jälkihoitokonsepti ei sisältänyt ”terveyserojen kaventamista” eikä edes niiden kasvun ehkäisemistä, mutta huomiota kiinnitettiin tietoisesti työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Lakkauttamisen jälkitoimia ohjattiin ”insinöörimaisella projekti- ja prosessiohjauksella”, niin kuin haastattelussa meille luonnehdittiin. Sa-

malla jälkihoitoa toteutettiin kokonaisvaltaisella otteella. Yhteistyö oli ennakkoon ajateltua ja suunnitelmallista ja toiminnalle annettiin resurssit sekä taloudellisena tukena että työpanoksina. Prosessia on seurattu järjestelmällisesti eri osakokonaisuuksissa. Kokonaistulosta voi tässä katsannossa pitää hyvin onnistuneena.

Väestöryhmien välisiä eroja selviytymisessä ei tässäkään kuitenkaan pystytty ylittämään, vaikka ponnisteluja suunnattiin siihen, että työmahdollisuuksia löytyisi kaikille työntekijäryhmille. Niin kuin muissakin joukkoyrityksissä, runsaammin koulutusta saaneet toimihenkilöt sijoittuivat varsin nopeasti uusiin tehtäviin ja työttömyys osui erityisesti työntekijöihin.

UPM:n työntekijöiden oma arviointi lakkauttamiseen liittyvistä tukitoimista

Vaikka UPM ja Kajaanin ja Kainuun toimijat eivät puhuneet terveysvaikutusten arvioinnista, on ilmeistä, että heidän tekemänsä ennakoinnit, joista me emme tienneet arviointiin ryhtyessämme, olivat terveyden ja hyvinvoinnin turvaamisen kannalta relevantteja.

Kysyimme lisäksi haastateltavilta itseltään heidän tyytyväisyyttään jälkihoidon onnistumiseen ja heidän näkemyksiään siitä, mitä olisi voinut tai pitänyt tehdä toisin. Yleisarvio kriittisilläkin haastateltavilla oli, että kaikkiaan oli toimittu hyvin ja erityisen tyytyväisiä oltiin siihen, että ihmisiä ei ollut jätetty yksin ja pulaan. ”Niin paljon on tehty kun on voitu – ja enemmän”, totesi eräs luottamushenkilö. Tukitoiminnasta vastanneet tehtaan työntekijät mukaan lukien työterveyshuolto ja luottamushenkilöt olivat panostaneet hyvin paljon siihen, että muutoksista selvitäisiin vähillä vaurioilla. Työterveyshoitajia myös kiitettiin, samoin kriisiryhmää, jossa oli mukana myös kaksi pappia. Lisäksi työllistymis- ja kouluttautumisasiapua antaneet työvoimaviranomaiset saivat kiitosmainintoja toiminnastaan. Toisaalta vaikka satsausta koulutukseen ja kurssittamiseen arvostettiin, esitettiin myös epäilyjä sen hyödyistä myöhempään työllistymiseen.

Jonkin verran muitakin ehdotuksia, kritiikkiä ja itsekritiikkiä tuli haastatteluissa esiin:

- Tiedonkulun ja tiedottamisen olisi pitänyt toimia paremmin. Tietoa johdolta henkilöstölle ei saatu riittävästi. Huhuja oli liikkeellä.
- Kaikki irtisanotut eivät olleet mielestään saaneet tasapuolista kohtelua jälkihoitoryhmäjäjestelyissä, kriteereissä oli epäselvyyttä.
- Jälkihoidossa olisi pitänyt ottaa paremmin huomioon terveydentila; esimerkiksi yli 50-vuotiaiden jo terveydellisistä ongelmista kärsivien kouluttamista ei pidetty aivan tarkoituksenmukaisena
- Henkilöresursseja olisi tarvittu jälkihoidon toteutukseen enemmän ainakin työterveyshuoltoon.

- Muutostukivalmennusta tarvittaisiin työelämässä yleensä jo ennakkoon, jolloin olisi valmiutta sopeutua muutoksiin.
- Korvaavan yritysalueen luominen pitäisi suunnitella vielä systemaattisemmin, jotta pystyttäisiin nopeasti tarttumaan avautuviin työpaikkoihin (esim. palvelukeskuksen perustamista suunnitellut yritys kysyi tehtaan tiloja ennen kuin kyettiin reagoimaan).

Lisäksi kainuulaisten työttömien tilanteen asiantuntijat arvelivat, että työttömäksi jääviä olisi voinut tukea organisoimalla enemmän esim. liikunta- ja harrastusryhmiä sekä vertaistukea (kuten Voikkaalla oli tehty). Tulokset näkyisivät toimintakykynä ja elämänlaatuna ja heijastuisivat sitä kautta terveyteen.

11 Terveysvaikutusten arviointimenetelmän soveltuvuuden ja käyttömahdollisuuksien arviointi

Tämän vaikutusten arviointipilotin tavoitteena oli tutkia tapausta, jossa voitaisiin selvittää terveysvaikutuksia siten, että myös eri väestöryhmiin eri tavoin kohdistuvat vaikutukset voitaisiin tehdä näkyviksi. Erilaisia vaikutusten arviointeja tehdään useimmiten julkisen vallan toimien tai politiikan vaikutusten ennakoimiseksi siitä lähtökohdasta, että vaikutusten arvioinnilla voidaan tarvittaessa suunnata tehtäviä päätöksiä ja vähentää päätöksien haitallisia seuraamuksia. Tämä pilottihanke kohdistui tapaukseen, joka ei ole tyypillinen vaikutusten ennakoarvioinnin kohde: yksityisen tuotantolaitoksen lakkautuspäätös ei ole yleisessä tiedossa vaan se tulee aina jonkinasteisena yllätyksenä. Esimerkkitapauksessamme sekä tehtaan lakkauttamisen toteuttaja (UPM Kymmene) että myös julkisen vallan edustajat (Kainuun maakunta ja Kajaani) olivat kuitenkin tehneet omat ennakointinsa tehtaan lakkauttamisesta ja heillä oli myös toimintasuunnitelmat, joita alettiin toteuttaa välittömästi lakkautusuhan ilmoittamisen jälkeen. Nämä ennakoinnit eivät olleet julkisia ja niiden olemassaolo selvisi tämän arvion tekijöille vasta pilottitutkimuksen myötä. Vaikka toimijoiden ennakoinnit eivät olleet ”terveysvaikutusten arviointeja”, ne olivat relevantteja terveyden edellytysten turvaamisen kannalta. Niissä toimittiin myös tavalla, jossa huomiota kiinnitettiin vaikeammin työllistyvien henkilöiden erityiseen tukeen.

Terveysvaikutusten arviointeja ei vielä ole tehty kovinkaan runsain määrin sen enempiä Suomessa kuin muuallakaan niin, että väestöryhmäerot olisi pystytty arvioimaan (Rotko ym. 2008; Dannenberg ym. 2008), vaikka vaatimuksia tällaisten arviointien mukaan ottamisesta päätöksenteon apuvälineiksi on esitetty monissa maissa ja kansainvälisissä yhteyksissä jo lähes pari vuosikymmentä (WHO 1997; Acheson 1998). Aikaisemmissa joukkoirtisanomisten prosesseja ja seurauksia selvittäneissä tutkimuksissa ei ole kiinnitetty paljonkaan huomiota suoranaisesti terveyteen vaikka hyvinvointia niissä toki on sivuttu. Joukkoirtisanomisten vaikutuksia työttömien kuolleisuuteen on kuitenkin tutkittu ainakin Suomessa (Martikainen ym. 2007) ja Ruotsissa (Eliason & Storrie 2009a), mutta kuolleisuus kattaa vain kaikkein rajuimmat ”terveysvaikutukset”. Tällaiset tutkimukset ovat taustamateriaalia vaikutusten arvioinneille.

Tässä tehty vaikutusten arviointi osoittaa sen, miten monipolvisia vaikutusketjuja on ymmärrettävä, kun yritetään selvittää moniaineksisen kokonaisuuden eri osien ja vaiheiden vaikutuksia eri väestöryhmien terveyteen. Pilotin käytännön töitä aloittaessamme tehtaan lakkauttamisen jälkihoidon kokonaiskuvio ei ollut meille lainkaan selvä. Arviointia tehdessä yritettiin pitää käsitteellisesti erillään

tehtaan lakkauttamisen suoria ja epäsuoria terveysvaikutuksia ja jäsentää erilaisten tukitoimien vaikutuksia irtisanottuihin, eri ammattiryhmiin ja yhteisöön. Suoria terveysvaikutuksia emme kyenneet käsittelemään varsinaisesti eri ammattiryhmien tasolla, sen sijaan joitakin terveyden määrittäjissä tapahtuneita asioita saatoimme selvittää karkealla ammattiryhmätasolla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että saatoimme esimerkiksi analysoida koulutus-, työllistymis-, eläköitymis- ja työttömyystilanteen erikseen toimihenkilöillä ja työntekijöillä.

Saadaksemme elävemmän kuvan erilaisten tilanteiden ja selviytymispolkujen sisällöstä haastattelimme joukon tehtaalaisia. Näistä haastatelluista enemmistö oli miehiä niin kuin tehtaan työntekijöistäkin. Nuoria työntekijöitä, jotka olivat jo suurelta osin haastatteluja tehdessämme siirtyneet toisiin töihin tai koulutukseen, emme saaneet haastateltavaksi. Aineistomme puutteena on myös se, että haastatelluissa ei ollut ketään suuriin vaikeuksiin joutunutta, jollaisista haastateltavamme mainitsivat, mutta jollaisia ei kuitenkaan heidän tiedossaan ollut monia.

Ensimmäiset luottamushenkilöitä ja työntekijöitä koskevat haastattelumme olivat toukokuussa 2008, jolloin tehtaan lakkauttamisen aiheuttama kriisivaihe oli ohi ja tilanteesta ja erilaisista mahdollisuuksista oli irtisanotuille muotoutunut jo varsin selvä käsitys. Kaikkiaan kuva tapahtumien kulusta ja kokemuksista välitettiin eri haastateltavien kertomuksissa verrattain samanlaisena. Näiltä osin voimme päätellä, että vaikutusten arvioinnissa voidaan harkinnanvaraisesti suunnatuilla haastatteluilla saada periaatteessa pienehköltäkin haastateltavien joukolta paljon olennaista informaatiota.

Terveysvaikutusten arviointikirjallisuudesta ei ole helppo löytää esimerkkejä siitä, miten vaikutusten arviointiprosessi todellisuudessa etenee ja miten arviointi käytännössä toteutetaan. Niinpä tämäkin arviointi on edennyt monelta osin varsin haparoivasti ja jäsenystä on pitänyt tehdä moneen kertaan. Vaikutusten tunnistaminen on tarkoittanut kvantitatiivisen sijoittumistiedon analyysia ja haastattelujen sisällön analyysia. Varsinaiseen tieteelliseen tutkimukseen ei arvioinnissa tavallisesti voida pyrkiä, eikä sitä tässäkään ole tavoiteltu, mutta tieteellisen tutkimuksen tavoin on pyritty kuitenkin mahdollisimman luotettavaan kuvaukseen, johon varsinainen arvioinnin voi perustaa.

Ennakoarvioinneilta edellytetään mielellään helppoutta, kaavamaisuutta ja nopeutta, jotta niitä voitaisiin lähes rutiininomaisesti käyttää päätöksentekotilanteita valmisteltaessa. Laajamittaisia seurauksia ja monimutkaisia tapahtumaketjuja laukaisevista päätöksistä ei kuitenkaan voida tehdä rutiininomaisesti sen enempää ennako- kuin jälkikäteisarviointejakaan, sillä kontekstin selvittäminen ja syy- ja seurausketjujen hahmottaminen vaativat asioihin perehtymistä. Tuotantolaitoksen lakkauttaminen ei siten sovellu nopeaan ”rapid impact assessment” tai vielä nopeampaan Desktop -tyyppiseen (Mindell ym. 2003; Nelimarkka & Kauppinen 2007) arviointiin vaan vaatii laajan ja monipuolisen vaikutusten arvioinnin. Toisaalta esimerkkitapauksemme osoittaa, että päätöksiä tehneet elinkeinoelämän ja julkisen vallan toimijat osasivat ennakoida tehtaan lakkauttamisen laajamittaisia

seurauksia ja varautua korjaustoimiin. Lisäksi he myös pystyivät organisoimaan ja toimeenpanemaan korjaustoimet. Kumpikaan taho ei tietoisesti ollut tekemässä terveysvaikutusten arviointia saati väestöryhmiin eri tavalla vaikuttavien terveysvaikutusten arviointia. Tämä osoittaa sen, että asian ja toimintakentän hyvin tuntevat toimijat pystyvät tekemään järkevät ennakoinnit ja toimimaan suunnitelmallisesti ja yhteistyössä siten, että hyvinvoinnin edellytyksiä ja hyvinvointia tuetaan. Terveysvaikutusten arvioinnin tehtävänä on kuitenkin tämän ohella ja lisäksi tehdä systemaattinen kartoitus erilaisista vaikutuksista ja vaikutusten ketjuista sekä vaikutusten kohteena olevista eri ryhmistä ja pyrkiä tällä tiedolla vaikuttamaan joko harkittavana oleviin päätöksiin tai tulevaan päätöksentekoon.

Käsityksemme pilotin perusteella on, että vaikutusten arviointi soveltuu terveyden ja hyvinvoinnin taustatekijöiden erittelyyn, mikäli sitä halutaan käyttää siihen. Mikään yksittäinen malli, menetelmä tai tarkistuslista ei kuitenkaan takaa tämän näkökulman hyvää kuvaamista. Eri väestöryhmiin kohdistuvien erilaisten terveys- ja hyvinvointivaikutusten arviointi edellyttää sekä jonkinlaista yleisten yhteiskunnallisten vaikutusmekanismien ymmärrystä että terveyseroja koskevan tutkimuksen tuntemusta. Tarkistuslistoista ja taustatekijätaulukoista (esimerkiksi Helsinki 2008; Med fokus på hälsan 1998; Scott-Samuel ym. 2001; New Zealand Health Advisory Committee 2005; ks. myös Rotko ym. 2008) voi olla apua, kun laaja-alaista vaikutusten arviota aletaan tehdä, mutta myös tarkistuslistojen käyttö edellyttää ymmärrystä terveyden ja terveyserojen sosiaalisista syistä.

Terveys 2015 -ohjelmassa esitetty ehdotus kytkeä terveysvaikutusten arviointi osaksi laajempaa hyvinvointivaikutusten arviointia vaikuttaa tämän pilotin pohjalta perustellulta. Jos yhteiskunnallisesti ja yhteisöllisesti merkittävien väestöön vaikuttavien päätösten terveysvaikutusten arviointi tehdään asiallisesti, se on itsessään integroitua vaikutusten arviointia, jonka tarvetta monilukuisiksi kasvaneiden arviointien kentässä on ehdotettu (Kauppinen ym. 2009; Sairinen 2008; Mindell ym. 2008). Terveysvaikutusten arviointi on väistämättä ihmisiin kohdistuvan vaikutuksen arviointia (IVA) ja sosiaalisten vaikutusten arviointia (SVA), ja sen pitäisi olla myös yhteisövaikutusten arviointia. Kovin moniaineksinen arviointi on kuitenkin aikaa, taitoja ja tiedollisia resursseja vaativaa. Terveys- ja hyvinvointivaikutusten arvioinnin tekemisessä onkin tärkeää käyttää harkintaa arvioinnin tarpeen kartoitusvaiheessa.

12 Kajaanin tehtaan lakkauttaminen verrattuna muihin tapauksiin

Pahimpana pelkona Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisessa oli työttömyyden voimakas nopea nousu Kainuussa, mutta tämä uhka on eri tahojen ponnistelujen ansiosta näillä näkymin onnistuttu torjumaan. Jo arviointityön suunnitteluvaiheessa Kainuussa painotettiin, että paperitehtaalta työttömäksi jäävät olisivat vain pieni osa Kainuun työttömistä. Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen jälkeen Suomessa on tullut kaikkiaan runsaasti irtisanomisista. Joukkoyrityksistä on kokemusta jo aikaisemmiltakin ajoilta. Tässä luvussa suhteutamme Kajaanin tehtaan lopettamista muiden työttömien asioiden hoitamiseen ja muihin irtisanomisiin sekä yritysten vastuuta koskevaan keskusteluun.

12.1 Kainuun muut työttömät

Kajaanissa ja Kainuussa on ollut sitkeästi muuta Suomea korkeampi työttömyysaste. Miten Kainuun muiden työttömien asioista huolehtiminen suhteutuu UPM:n paperitehtaan työntekijöiden työttömyyden torjuntaan?

Kajaanin paperitehtaalta irtisanotuille järjestettiin erilliset työvoimapalvelut ja heidän asioitaan hoitivat samat nimetyt virkailijat. On ilmeistä, että samanlaisia mahdollisuuksia ei ole kaikilla työttömillä. Länsi-Kainuun työ- ja elinkeinotoimistossa (TE-toimisto) palvelu perustuu jonotusjärjestelmään, jossa palveleva virkailija voi vaihtua joka kerralla. Vaikeammin työllistyvien auttamisesta huolehtivan Työvoiman palvelukeskuksen (TYP) on periaatteessa kuitenkin tarjottava työhön kuntoutuville asiakkaille vastuuvirkailija ja enemmän vastaanottoaikaa (ks. TEM 2009). Työttömien palvelu ei kuitenkaan ilmeisesti toteudu Kainuussa eikä muualakaan Suomessa yksioikoisesti tällaisen jaottelun mukaisesti ja esimerkiksi Kainuun rakennetyöttömyyteen lukeutuvista noin 2800 henkilöstä vain noin 1000 on vuoden aikana ollut TYP:n asiakkaina. (Heikkinen, konsultaatio 14.10.2009.)

Työ- ja elinkeinohallinto käyttää uusien asiakkaiden rekisteröimisen yhteydessä tilastollista profilointia (URA-tietojärjestelmä), jonka avulla arvioidaan työttömyyden pitkittymisen todennäköisyyttä ja kohdennetaan työvoimapalveluita. Pitkäaikaistyöttömyyden riski kartoitetaan mm. kansalaisuuden, koulutustason, työkyvyn, työttömyyden keston, syyn sekä iän perusteella (Moisala ym. 2006, 56–57). URA-järjestelmää käytettiin myös paperitehtaalta irtisanottujen työvoimapalvelujen osana. Profiloinnin käyttö kuitenkin vaihtelee TE-toimistoissa ja työvoiman palvelukeskuksissa, eivätkä kaikki todennäköisesti saa URA-järjestelmästä samantyyppistä hyötyä.

UPM:n työntekijöillä on mahdollisuus käyttää työterveyspalveluja vielä vuoden irtisanomisajan päättymisen jälkeen. Se on verotettavaa tuloa mutta edelleen edul-

lisempää kuin yksityisen terveydenhuollon käyttö. Kaikilla tehtaalaisilla oli mahdollisuus käydä työterveyshuollon lähtötarkastuksessa. Muut työttömät jäävät normaalisti työterveyshuollon maksuttomien terveystarkastusten, ennalta ehkäisevän työterveyshuollon sekä muiden työterveyshuollon palvelujen ulkopuolelle, eivätkä julkiset terveydenhuoltopalvelut ole aina riittäviä (Sinervo 2009). Valtion talousarviossa hyväksyttiin vuonna 2006 miljoonan euron lisäys pitkäaikaistyöttömien terveystarkastuksiin kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon valtionosuuksissa juuri siksi, että erityisesti pitkäaikaistyöttömällä on runsaasti sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia, joiden hoitaminen vaatii tavanomaisia palveluja voimakkaampaa panostusta (Saikku 2009).

Kainuussa työttömien terveystarkastuksia on tehty jossain muodossa jo vuodesta 1993 lähtien. Työvoimanpalvelupisteet aloittivat vuonna 2005 ja samalla käynnistyi työttömiin kohdistunut Kainuulainen työkuunto -hanke (v. 2006–2008; Loppuraportti 2008), jossa tehtiin myös terveystarkastuksia. Kainuussa kehitetään parhaillaan työttömien asemaa korjaavia rakenteita ns. Kaira-hankkeella (*Vaikutavuutta Kainuun rakennetyöttömyyden purkamiseen* v. 2008–2010). *Kainuulainen työ- ja terveyskuunto* -hankkeen (KaiTo 2008–2010) tavoitteena on edistää heikoimassa asemassa olevien mahdollisuuksia päästä työhön. Pitkäaikais- ja toistuvais-työttömille tehdään terveystarkastus ja ohjataan jatkotoimenpiteisiin terveysasemille. KaiTo-hankkeen mukaan kolmella neljästä terveystarkastuksessa käyneestä on terveydellisiä ongelmia. Päihde- ja mielenterveysongelmat ovat yleisiä ja niiden hoito edellyttää runsaasti motivointia ja tukea. KaiTo-työntekijöiden arvion mukaan päihdepalvelujen tarjonta on Kainuussa kuitenkin täysin riittämätöntä. Köyhien asiakkaiden kokonaisvaltaisen ja pitkäkestoisen tuen tarve havaittiin samaan tapaan myös kirkkohallituksen teettämässä tutkimuksessa ”Sairas köyhyys” (Kinunen toim. 2009).

KaiTo-hankkeen terveystarkastuksiin osallistuneista lähes puolet on suorittanut vain perusasteen ja puolet keskiasteen koulutuksen. Hankkeessa ei suoraan ohjata työllistymisratkaisuihin, mutta pelkkä terveystarkastus ja siitä seuranneet jatkotoimet olivat kohentaneet asiakkaiden työ- ja terveyskuuntoa. Otostutkimuksessa selvisi, että kolme kuukautta terveystarkastuksen jälkeen lähes joka neljäs ei ollut enää työttömänä. Noin 10 % oli saanut eläkeratkaisun, 6 % oli päässyt töihin avoimille työmarkkinoille ja 5 % koulutukseen. KaiTon tulosten perusteella terveystarkastukset pitäisi liittää työvoimapalvelujen kiinteäksi osaksi.

UPM:n jälkihoidossa tavoitteena on ollut toimia siten ettei tarvetta KaiTo-hankkeen kaltaiselle tuelle syntyisi. Työllistämistavoite koski kaikkia paperitehtaalta irtisanottuja, jotka sitä itse halusivat. Paperitehtaan lakkauttamisen työllistämispainotteista jälkihoidoa voidaan joiltakin osin verrata myös vuonna 2009 käynnistyneeseen Paltamon kunnan työllistämiskokeiluun, jossa pyritään työllistämään kaikki kunnan työttömät, aluksi paikallisen työvoimayhdistyksen työvoimataloon ja sen jälkeen avoimille työmarkkinoille. Paltamon mallin tavoitteena on syrjäytymisen ehkäisy, hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä toimeentulo palkan,

ei avustusten ja korvausten kautta. Tavoitteet ovat siten paitsi työvoimapolitiittisia myös sosiaalipoliittisia. (Laurikainen & Huotari 2010.) Vaikka Paltamon kokeilussa on samanlaisia ”täystyöllisyystavoitteita” kuin UPM:n paperitehtaan Työstä työhön -ohjelmassa, paperitehtaan työntekijöiden taloudellinen asema ja työhistoria samoin kuin Kajaanin toimintaympäristön talous- ja työmarkkinarakenne poikkeavat monella tavoin Paltamon tilanteesta. Kajaanin paperitehtaan irtisanotut olivat siten varsin erilaisessa asemassa kuin monet muut Kainuun työttömät.

12.2 Muita tuotantolaitoksen lopettamistapauksia Suomessa

Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen aikaan oli kertynyt jonkin verran kokemuksia ajallisesti lähellä olevista tuotantolaitosten lakkauttamisprosesseista Suomessa. Näihin kuului erityisesti UPM:n Voikkaan tehtaan lakkauttaminen, jonka jälkihoidosta saatuja kokemuksia käytettiin hyväksi Kajaanissa. Kajaanin jälkihoidon osallistuneet työvoimaviranomaiset olivat tutustuneet myös mm. Perloksen Joensuun tehtaan lakkauttamisen jälkihoidon. Voikkaan tehtaan lakkauttamisen seurauksia tutkinut Harri Melin (2008) on pitänyt tärkeänä pohtia sitä, kuinka radikaaleja vaikutuksia joukkoirtisanomisilla on silloinkin, kun ne hoituvat olosuhteisiin nähden parhaalla mahdollisella tavalla.

UPM-Kymmene konsernin Voikkaan paperitehdas sijaitsi Kouvolan Kuusankoskella, Pohjois-Kymenlaaksossa. Tehdas ajettiin alas lopullisesti syyskuun 2006 loppuun mennessä, ja sen lähes 600 työntekijää irtisanottiin (Wikipedia: Voikkaan paperitehdas, luettu 25.1.2010) Noin puolet Voikkaan entisistä työntekijöistä oli työllistynyt uudelleen vuoden 2008 lopulle tultaessa, joskin vain vajaa puolet oli vakituisissa työsuhteissa. UPM on työllistänyt paljon toimihenkilöitä, mutta heistäkin suurin osa on määräaikaisissa työsuhteissa. Lokakuun lopussa 2008 Voikkaan tehtaan entisistä työntekijöistä oli työttömänä noin 23 %, mikä on enemmän kuin UPM:n Kajaanin tehtaan työntekijöiden työttömyysaste vajaan vuoden kuluttua tehtaan lakkauttamisilmoituksesta. Voikkaankin työntekijöiden tilannetta on pidetty varsin hyvänä, mitä oli auttanut tehtaan lopettamisen jälkeinen nopea talouskasvu. Etenkin palvelualoille oli syntynyt uusia työpaikkoja. Samaan aikaan väestön ikärakenteen muutoksen seurauksena eläkkeelle oli siirtynyt yhä enemmän väkeä. (Melin 2008.)

Monet Voikkaan paperitehtaan työntekijöistä ovat kuitenkin kokeneet epärealistiseksi tehtaan lakkauttamisen vertaamista menestystarinaaan, kun heidän omassa elämässään on tapahtunut kaikkea muuta kuin myönteisiä asioita. Vaikka uudelleen työllistyminen on sujunut hyvin, onnistumista osoittavien lukujen taakse on kätkeytynyt paljon arkea huonontaneita tekijöitä. Moni Voikkaan tehtaan irtisanotuista oli arvioinut elämäänsä tehtaan lopettamisen myötä kohdanneen muutoksen suureksi ja vähän yli puolen mielestä muutokset olivat luonteeltaan joko enimmäkseen huonoja tai todella huonoja. (Melin 2008.)

Samana päivänä kun Kajaanin tehdas lakkautettiin sanottiin myös UPM:n

Tervasaaren tehtaalta 160 henkeä irti. Kesäkuussa 2009 Tervasaassa oli uudelleen sijoittunut vain 20 henkeä, vaikka UPM:n tarjoaman tukipaketin sisältö oli periaatteessa sama kuin Kajaanissa. Kajaanin tehtaan henkilöstöpäällikön mukaan Tervasaassa yhteistyö eri tahojen välillä ei toiminut yhtä sujuvasti kuin Kajaanissa ja yhteistyötahoja oli vaikea saada mukaan.

Tammikuussa 2007 telekommunikaatio- ja elektroniikkateollisuudelle komponentteja valmistanut Perlos Oyj ilmoitti aikovansa lopettaa tuotantonsa Suomessa. Pohjois-Karjalan tehtaiden irtisanomismenettelyn kohteena olevien lukumääräksi on ilmoitettu 1361 henkeä vuonna 2007, näistä 975 irtisanottiin (vuonna 2008 irtisanomismenettelyn piiriin tuli vielä 200 Perloksen palvelukseen jäänyttä henkilöä, kun Perlos siirsi lopullisesti toimintansa pois Suomesta, ks. Jolkkonen & Kurvinen 2009, 35, 114). Alihankinnan vaikutukset mukaan laskien Perloksen tuotannon lopettamisen arvioidaan aiheuttaneen yli 2000 työpaikan menetyksen Joensuun seudulla (Hirvonen 2009). Perlos oli Joensuun seudun suurin teollinen työnantaja. Joensuun seutukunta nimettiin äkillisen rakennemuutoksen paikkakunnaksi ja sinne osoitettiin 8 miljoonan euron kansallinen tuki ja lisäksi se sai pääosin koulutustukeen 2 miljoonaa euroa vastaperustetulta EU:n globalisaatiorahastolta ja saman verran kansallista tukea. Keskeiset paikalliset toimijat perustivat rakennemuutosjohtoryhmän. Vuonna 2005 voimaan tulleen muutosturvainsäädännön mukaisesti työntekijöille oli osoitettava koulutus- ja työllistymistukea. Yritys varasi tukitoimiin 6 miljoonaa euroa, jota käytettiin pääosin ylimääräiseen erorahaan työntekijöille. Perloksessa oli jo Ylöjärven tehtaan lopettamisen yhteydessä vuonna 2005 ollut pappeja antamassa henkistä tukea ja seurakunnat toimivat myös Joensuussa tuen antajina (Jolkkonen & Kurvinen 2009). Helmikuussa 2009 irtisanotuista 271 oli työttömänä, Työttömien määrä oli kasvussa, sillä parhaimmillaan työttömiä oli alle 200. Perloslaisten työttömyysaste oli kesäkuussa 2009 27,3 % (Jolkkonen & Kurvinen 2009, 160). Timo Hirvosen (2009) mukaan työmarkkinoiden sopeutumisen kannalta Perloksen lopettaminen ajoittui edulliseen suhdannetilanteeseen. Samoin kuin Kajaanissa ja muualla perloslaisista erityisesti tehtaan toimihenkilöt ovat työllistyneet verrattain hyvin, mutta talouden taantumien vuoksi heidän työmarkkina-asemansa on kuitenkin jäänyt melko epävarmaksi. Yritykset lomauttavat tai irtisanovat mieluiten äskettäin palkattuja työntekijöitä. (HS 13.3.2009; Jolkkonen & Kurvinen 2009.)

Perloksen tapaus poikkesi muista valtioneuvoston nimeämistä rakennemuutospaikkakunnista – ja myös Kajaanin tapauksesta – siinä, että työntekijät olivat suhteellisen nuoria ja vanhempiin työntekijöihin verrattuna keskimäärin paremmin koulutettuja (Hirvonen 2009, 13). Perloksen asemaa oli kuitenkin pidetty melko vahvana, koska se valmisti tuotteita Nokialle. Hirvosen (2009, 12) mukaan Perloksen tuotannon lopettamisessa oli kyse samanaikaisesti sekä matkapuhelinalan toimipaikkojen maailmanlaajuisesta uudelleensijoittelusta että suhdannevaihteluista. Tehtaan lopettamisen seurausten arviointitutkimuksessa pääteltiin, että Perlos kyllä täytti muutosturvain mukaiset velvoitteensa ja toimi joustavasti ja hyvin

tukitoimien järjestämiseksi, mutta sen omat toimet työllisyyden edistämiseksi jäivät vähäisiksi (Jolkkonen & Kurvinen 2009, 65–66). Perloksen tukitoimia pidettiin kuitenkin kaikkiaan epätavallisen mittavina ja niiden onnistuneisuutta varsin hyvänä (mt.).

Julkisuudessa paljon huomiota sai Stora Enson Kemijärven sellutehtaan lopettaminen, osittain siksi, että tehtaan työntekijät ja muut kemijärveläiset protestoivat lopettamispäätöstä näkyvästi. Stora Enso ilmoitti 17.1.2008 yt-neuvottelujen päättyttyä, että Kemijärven sellutehdas lakkautetaan huhtikuun loppuun mennessä ja henkilöstövähennys on 214 henkeä. Myös Stora Enso panosti jälkihoitoon. Yhtiö palkkasi konsulttiyhtiön etsimään uusia ratkaisuja, jossa tehtiin yhteistyötä mm. työvoimatoimiston, TE-keskuksen ja valtiovallan edustajien kanssa. (Stora Enso pörssitiedote 17.1.2008.) Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi puolestaan keväällä 2008 yli viisi miljoonaa euroa kehittämisavustusta liimapalkkিতেhtaan perustamiseen alueelle. Stora Enso myi tehtaan kiinteistön liimapalkkিতেhtaan rakentajille ja myönsi tarkoitukseen 7 miljoonan euron lainan. Työpaikkoja on toivottu tätä kautta syntyvän suoraan noin 100 Kemijärvelle. Stora Enso myönsi lisäksi viiden miljoonan euron tukipaketin henkilöstön uudelleentyöllistämiseksi, koulutukseen ja uusien työpaikkojen luomiseksi. (Stora Enso pörssitiedote 25.1.2008.) Kemijärven selluloosatehtaan lakkauttamista vastustava kansanliike muodostui, kun oli tullut selväksi että Suomen hallitus ja eduskunta (Kansaneläkelaitoksen edustajana), jotka yhdessä käyttävät 35 %:n äänivaltaa Stora Ensossa, eivät aikoneet vaikuttaa Stora Enson tekemään lakkauttamispäätökseen. Julkisuudessa Kemijärven tapauksen jälkihoitoa on arvioitu huomattavasti huonommin onnistuneeksi kuin Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen jälkihoito (HS 20.4.2009; HS 11.9.2009). Kajaanissa moni haastateltavamme oli sitä mieltä Kemijärven tapauksesta, ettei samaa vastarinnan linjaa kannattanut valita vaan oli nopeasti haettava muita vaihtoehtoja. Toisaalta myös osa Kajaanin paperitehtaan entisistä työntekijöistä suhtautui kriittisesti tehtaan lakkauttamisen esittämiseen ”menestystarinana”.

Metsäliitto-konserniin kuuluva Metsä-Botnian sellutehdas Kaskisissa suljettiin 13.3.2009. Sulkemishetkellä tehdas työllisti 205 henkilöä. Kaskisten massaliikkeen nimellä tunnettu kansalaisliike muodostui vastustamaan tehtaan lakkauttamista. (Wikipedia luettu 25.1.2010.) Kaskisissa jälkihoidon ongelmia aiheuttivat myös kielikiistat. Uusia lakkautuspäätöksiä ja saneerauksia on uutisoitu metsäteollisuuden puolelta lisää vuonna 2009 ja 2010.

12.3 Jälkihoitovelvoitteet ja yrityksen yhteiskuntavastuu

Nykyinen keskustelu yritysten yhteiskuntavastuusta liittyy Susanna Monnin mukaan pitkälti kestäväen kehityksen käsitteeseen, jossa ympäristönäkökulmat ovat olleet tärkeitä (Mannonen 2009a). Työ- ja elinkeinoministeriö käyttää termiä ”yhteiskunta- ja yritys vastuu”, jolla tarkoitetaan yritysten vastuullisia toiminta- ja tuotantotapoja. Yhteiskunta- ja yritys vastuun sisällöiksi määritellään taloudellinen

vastuu, sosiaalinen vastuu ja ympäristövastuu (TEM, luettu 13.3.2010). Eräänlaisia yritysten yhteiskuntavastuun juuria oli olemassa jo teollistumisen aikakaudella, kun monet ruukinpatruunat pitivät eri tavoin huolta työntekijöistään. Sosiaalisista velvoitteista huolehtimisella onkin ollut ympäristönäkökulmaa pidempi historia (Mannonen 2009a).

Tehtaiden sulkemisen tukitoimet ja resurssit olivat tutkimusten mukaan 1980-luvun alussa vähäisiä (ks. Jolkkonen & Kurvinen 2009, 20). Yritysten tekemiltä tuotannollisilta uudelleenjärjestelyiltä alettiin kuitenkin ainakin eräillä aloilla edellyttää työntekijät ja työllisyys huomioonottavaa suunnitelmallisuutta 1980-luvun lopulta lähtien. Vuonna 2005 voimaan astunut muutosturvalainsäädäntö edellyttää useita tukitoimia myös työnantajalta (ks. alaviite sivu 35). Velvoitteita on joiltakin osin tiukennettu vuonna 2009.

Vaikka 1980-luvulla ei ollut vielä muutosturvalainsäädäntöä, kaivospaikkakunnilla tuotannon lopettamisen ja jälkihoidon kustannukset otettiin mukaan jo toiminnan kokonaiskannattavuutta arvioitaessa. Tukitoimissa pyrittiin aktiivisesti edistämään henkilöstön uudelleensijoittumista tai turvaamaan tuotantopaikkakuntien työllisyyttä ja vaihtoehtoisia taloudellisia mahdollisuuksia (Ainonen ym. 1990, 114). Kaivosteollisuudesta irtisanotut työntekijät esimerkiksi Kolarin Rautuvaaran kaivoksen sulkemisen yhteydessä 1988 saivat näin ollen huomattavasti suurempia tukiaisia (muuttoavustukset, koulutustuki, eroraha, yritysten osakkeet, jne.) kuin muilta aloilta irtisanotut tai mitä yhteiskunnan lainsäädäntöön sisältyvät normit olisivat edellyttäneet (Koistinen 1990, 133). Kaivosteollisuuden esimerkki on Suomessa kuitenkin ainoa joka tuolloin muistutti ruotsalaista käytäntöä. Ruotsissa rationalisointien jälkihoito on vahvasti rakentunut työnantajien ja henkilökunnan välisen neuvottelujärjestelmän sekä yhdyskuntakohtaisten tukiohjelmien varaan. Ruotsin lainsäädännössä yrityksiltä vaadittiin henkilöstön asemasta sosiaalisuunnitelmia, joilla muutostilanteiden hallittavuutta on pyritty lisäämään (Ainonen ym. 1990, 113). Myös esimerkiksi Ranskassa ja Saksan Liittotasavallassa laki on velvoittanut jo 70-luvulta lähtien tuotannollisten uudelleenjärjestelyjen yhteydessä jälkihoitoon (Koistinen & Suikkanen 1990, 16).

Suomessa valtion yhtiöiden tuotannollisissa järjestelyissä on myös erilaisin velvoittein aiemmin edellytetty huolehtimista irtisanottujen asemasta. Valtionyhtiö Valmetilta edellytettiin valtioneuvoston päätöksellä 1986 yrityskauppaa helpottavien verojärjestelyjen lisäksi toimenpiteitä rakennemuutoksesta johtuvien alueellisten seurannaisvaikutusten lieventämiseksi, kuten työnvälitys- ja koulutustoiminnan tehostamista (esim. työvoimatoimistolla oli toimipiste Turun telakalla) (Tuominen 1990, 79). Samoin Valmetin Vuosaaren telakalla vuonna 1987 edellytettiin toimenpiteitä kielteisten seurausten lieventämiseksi; näitä olivat mm. työnvälitys ja työllisyyskoulutukseen ohjaaminen, kehitysyhtiön perustaminen, telakkateollisuuden rakennemuutosta seuraavien neuvottelukuntien asettaminen sekä ”työ- ja koulutuspaikkatakuu”. Työ- ja koulutuspaikkatakuun mukaan henkilöstöä ei saanut irtisanoa ennen kuin uusi yhtiö tai viranomaiset olivat tarjonneet uuden teh-

tävän yhtiössä tai muussa työpaikassa tai koulutusvaihtoehdon. Lisäksi asetettiin Meriteollisuuden johdosta, Vuosaaren telakan henkilöstön edustajista ja työvoimatoimiston edustajista koostuva työryhmä seuraamaan vaikeasti sijoittuvien (vaajakuntoisten) Vuosaaren telakan työntekijöiden sijoittumista. (Jusi 1990, 96, 100.)

Suomen viimeaikaiset yritysten sulkemiset ovat herättäneet ihmettelyä siitä, että lopetetut yritykset ovat olleet tuottavia, tehokkaita ja arkijärjen mukaan kannattavia. Muun muassa Voikkaalla ihmeteltiin, miten hyvin toimiva ja tuottava tehdas saatetaan sulkea (Melin 2008). Kuitenkin myös voittoa tuottava tehdas voidaan sulkea, jos esimerkiksi yrityksen uusi strategia kannattaa huomion suuntaamista jollekin muulle sektorille (Melin 2008). Nykyisen globalisaation vaikutusten on todettu olevan paikallistasolla usein yllättäviä, kun maailmanlaajuiset konsernit ulkoistavat ja kilpailuttavat toimintoja ja toimipaikkoja ja toteuttavat muutoksia konsernien sisäisinä asioina (Hirvonen 2009, 11). Jo 1980-luvulla joukkoirtisanomiset ja tuotantolaitosten sulkemiset tapahtuivat nousukauden kynnyksellä, mutta yritykset eivät tuolloin osallistuneet yhteiskunnallisiin kustannuksiin (Koistinen & Suikkanen 1990, 37).

Taloudellisen tuloksen ohella yrityksiä kuitenkin arvioidaan entistä enemmän myös sen mukaan, miten niiden toiminta vaikuttaa ihmisten ja ympäristön hyvinvointiin. Nämä tekijät vaikuttavat yritysten kykyyn kilpailla työntekijöistä, asiakkaista ja sijoittajista. (Mannonen 2009a.) Vasta viime vuosina yhteiskuntavastuusta on tullut merkittävä liiketoiminnan kilpailutekijä. Vastuuntuntoiset yritykset ovat kehittäneet tuotanto- ja toimintatapojaan ”ekotehokkaammiksi” ja laatineet vastuullisen markkinoinnin pelisääntöjä. Motiivi tähän työhön lähtee maineen kirkastamispyrkimyksistä, mutta myös aidosta halusta osallistua terveyden ja hyvinvoinnin tuottamiseen sekä ympäristönsuojeluun. (Juvakka 2009.)

Myös UPM:n johto perusteli tukitoimia Kajaanissa yrityksen yhteiskuntavastuulla ja yhtiön arvojen mukaisilla toimilla. Jälkihoito nähtiin UPM:ssä investointina. Pelkästään lain velvoittamien toimien hoitamista ei pidetty riittäväenä kompensatona Kajaanille. Jossain mielessä Kajaanin tehtaan lakkauttamisen yhteydessä oli havaittavissa muistumia vanhasta patruunahengestä, jota oli ollut myös ”Yhtiön” historiassa (ks. Virtanen 2007, 13–14). Kajaanin tapauksessa otettiin oppia Voikkaan tehtaan lakkauttamisesta saaduista kokemuksista ja korjattiin siellä ilmenneitä jälkihoidon puutteita, mutta Kajaanin tehtaan lakkauttamiseen tuntui latautuvan lisäksi henkilökohtaisia aineksia: jälkihoidosta vastaavat konsernin johtajat joutuivat myös hajottamaan ”oman” vanhan tehtaansa ja heillä oli muitakin siteitä paikkakunnalle. Kansainvälinen kapitalismi ei tässä tapauksessa ollutkaan pelkästään kasvotonta.

Jussi Pakkasvirran (2009) mukaan yritysten yhteiskuntavastuu ei ole vain sisäsyntyistä, vaan se on osittain syntynyt vastauksena lainsäädännön asettamiin vaatimuksiin. Thomas Wallgren on todennut, että yritysten vastuu ympäristöasioissa ja sosiaalisissa kysymyksissä on syytä määritellä laeissa ja kansainvälisissä sopimuksissa eikä yritysten sisällä (Mannonen 2009b). Työ- ja elinkeinoministeriö pai-

nottaa esimerkiksi työterveys-, muutosturva-, tuoteturvallisuus- ja ympäristölakeja vastuullisen toiminnan perustana ja myös lähtökohtana vapaaehtoiselle vastuullisuudelle. TEM:n mukaan sosiaalista vastuuta on ylittää lakien minimivaatimukset. Joustoturva tarkoittaa muun muassa yritysten muutostilanteiden sosiaalisesti vastuullista hallintaa. Suomi on sitoutunut noudattamaan ja edistämään yhteiskunta- ja yritys vastuuta muun muassa tukemalla monikansallisten yritysten toimintaa ohjaavien kansainvälisten käyttäytymissääntöjen toimeenpanoa. Kansainvälisiä käyttäytymissääntöjä ovat laatineet mm. OECD, ILO ja EU. Ohjeisiin sitoutuneena valtiona Suomi pyrkii vaikuttamaan siihen, että suomalaiset yritykset toimivat kestävästi ja vastuullisesti kaikissa maissa. Ohjeistojen noudattaminen on yrityksille kuitenkin vapaaehtoista. (TEM, luettu 13.3.2010.)

13 Päätelmät ja suositukset

Pilottihanke osoitti, että terveys- ja hyvinvointivaikutusten arviointia voidaan soveltaa myös elinkeinoelämän päätöksien ja toimien arviointiin niin kuin Terveys 2015 -ohjelmassa edellytetään. Esimerkkitapauksessamme alun perin suomalainen mutta kansainvälistynyt suuryhtiö varautui vapaaehtoisesti panostamaan korjaaviin toimiin suurehkon tuotantolaitoksen lakkauttamisen seurauksien lieventämiseksi enemmän kuin lainsäädäntö edellyttää. Julkisen vallan edustajat olivat puolestaan myös tehneet varautumissuunnitelmansa ja toimivat heti yhteistyössä yrityksen kanssa. Tutkijat tulivat kuvaan mukaan ”myöhästyneesti” hieman eri painotuksella: meidän intressimme oli terveys- ja hyvinvointivaikutuksissa, kun UPM ja Kajaanin kaupunki ja Kainuun maakunta kohdistivat toimensa pääosin työllistämiseen, joka on yksi terveyden keskeisistä determinanteista.

Pilotti osoitti myös, että terveysvaikutusten arvioinnilla voidaan tarttua yhteiskuntapoliittisesti ja terveyspoliittisesti merkittäviin asioihin. Vaikutusten arviointia voidaan käyttää apuvälineenä ja perusteluna, kun halutaan vähentää päätöksistä ja toimista aiheutuvia haittoja hyvinvoinnille ja terveydelle. On myös mahdollista ottaa tarkasteltavaksi eri ryhmien erilaiset tilanteet. Kajaanin paperitehtaan jälkihoidon toteuttajat suuntasivat korjaavia toimia ja motivoivaa tukea siten, että myös vaikeammin työllistyville löytyisi töitä ja että kaikille järjestetään tyydyttävän toimeentulon takaava ratkaisu. Näistä ponnisteluista huolimatta seuraukset kohdistuivat eri ryhmiiin eri tavalla. Myös muissa tutkimuksissa on havaittu joukkoirtisanomisten heikentävän heikommassa sosioekonomisessa asemassa olevien asemaa muita enemmän.

Tätä kirjoitettaessa jälkihoito on edelleen kesken. Emme tehneet tarkkaa kvantitatiivista vertailua muihin vastaaviin prosesseihin, mutta selvä vaikutelma on, että Kajaanissa on onnistuttu paremmin kuin muissa viimeaikaisissa tässä raportissa kuvatuissa tuotantolaitoksien lakkauttamisissa ja joukkoirtisanomisissa, joista parhaiten hoidettuja lienevät Voikkaan tehtaan ja Perloksen tehtaiden lakkauttaminen. Keskeisinä elementteinä tässä onnistumisessa voidaan mainita suunnitelmallinen, koordinoitu ja määrätietoisesti toteutettu jälkihoito sekä pyrkimys korvata menetettyt työpaikat sekä työntekijöille että yhteisölle. Erityisen merkityksellinen piirre jälkihoidon onnistumisen ja erityisesti protestien välttämisen kannalta saattoi olla ihmisten tunteiden huomioon ottaminen heti jälkihoidon alkaessa eli oikein ajoitettu panostaminen henkiseen tukeen.

Täysin ilman korjaavia toimia irtisanomisia ei Suomessa lakienkaan mukaan saa toteuttaa, mutta irtisanomissuojan on myös väitetty olevan Suomessa monia muita länsimaita heikompi. Yhteiskunta on ottanut suuremman vastuun työttömistä kuin yritykset, joille työntekijät saattavat olla vain yksi säädeltävissä oleva resurssi (Vauhkonen 2008). Yrityksille onkin alettu vaatia lisää lainsäädännöllisiä velvoitteita tilanteissa, joissa ne siirtävät tuotantoaan halvempiin maihin. 2000-lu-

vulla tuotannon siirto muualle on tapahtunut uusilla kilpailutuksen tavoilla, joissa tuotteet ikään kuin kilpailevat halvimmista tuottajista ja tuotantopaikoista siten että eri maiden työntekijät joutuvat kilpailemaan keskenään töistä, kun aikaisemmin kilpailu tapahtui enemmän yritysten ja toimialojen välillä. Nyt kansainväliset yritykset tekevät tuotannon siirrot enenevästi yrityksen sisäisinä asioina. Näissä tilanteissa julkinen valta, sen sijaan että olisi vaatinut vastuuta yrityksiltä, on ottanut itse vastuuta talouden rakennemuutoksen kustannuksista ja on tullut erilaisin tukikeinoin auttamaan taloudelliseen hätään joutuneita yhteisöjä. Varsinaisia kärsijöitä ovat työntekijät, joilla ei ole näihin päätöksiin mitään sananvaltaa. (Jolkkonen & Kurvinen 2009, 14–21.)

Irtisanomisilla ja epävakaammaksi muuttuneella työelämällä on tutkimuksissa havaittu olevan kielteisiä vaikutuksia irtisanottujen lisäksi myös työssä oleviin. Saneerauksilla tavoitellut tuottavuus- ja tehokkuusvaikutukset ovat siten joutuneet myös kyseenalaisiksi (Kieselbach ym. 2009). Lisäksi saneerausten toimeenpanovalla ja sillä, miten hyvin työntekijät otetaan uudelleenjärjestelyissä huomioon, on osoitettu olevan merkitystä niin saneerausten onnistumiselle kuin työntekijöiden hyvinvoinnillekin (Vahtera ym. 2004).

UPM-Kymmenen panostus Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen korjaaviin toimiin lienee kuitenkin toistaiseksi ollut suurin satsaus tuotantolaitoksen lakkauttamisen yhteydessä Suomessa. UPM:n Voikkaan lakkautus lienee puolestaan ensimmäinen, jossa työntekijöiden terveys otettiin jo jälkihoidossa tärkeäksi osa-alueeksi (Ruuskanen ym. 2009). Kajaanin tehtaan jälkihoidon toimintatapa osoittaa, että hyvällä muutostuella ja sen huolellisella läpiviemisellä voidaan lievittää irtisanomisen kielteisiä vaikutuksia todennäköisesti myös terveyteen ja hyvinvointiin.

Suosituks

Tämän pilotin ja muiden tutkimuksien perusteella voidaan suositella, että joukkoirtisanomistilanteissa on syytä tehdä monipuolinen vaikutusten arviointi, jossa otetaan huomioon terveys- ja hyvinvointivaikutusten lisäksi muut yhteisöön kohdistuvat sosiaaliset ja taloudelliset vaikutukset. Terveysvaikutusten arviointia ei ole järkevää eikä edes mahdollista tehdä ottamatta huomioon sosiaalisia ja yhteisöllisiä ulottuvuuksia. Suurten työnantajien työterveyshuolloilta ja henkilöstöosastoilta voidaan edellyttää työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin hyvää tuntemusta. Suurten työnantajien valmiuksissa pitäisi siten olla resursseja mobilisoida oma asiantuntemuksensa suunnitelmalliseen ja suunnattuun haittojen minimoimiseen ja tämä tapausesimerkki osoittaa tämän olevan mahdollista. Terveys- ja hyvinvointivaikutusten arviointi ei ole pakollista, mutta jonkinlaista painostusta sellaisen tekemiseen voisi hyvin lisätä tilanteissa, joissa vaikutuksien voi etukäteen arvella olevan merkittäviä.

Vaikutusten arviointimenetelmän käytölle ei ole olemassa mitään yhtä toimivaa tai muita parempaa mallia, vaan menetelmät on aina valittava arvioinnin kohteen

ja kontekstin mukaan. Omassa pilotissamme yritimme systemaattisesti jäsentää vaikutusketjuja ja luoda mallia systemaattisesti etenevän vaikutusten arvioinnin avuksi. Periaatteessa vaikutusten arvioinnilta ei pitäisi edellyttää kovin eriytyneitä menetelmällisiä taitoja. Toisaalta joukkoirtisanomisten ja vastaavien suurten muutostapahtumien moniulotteisia ja monimutkaisia vaikutuksia ei ole myöskään tarkoituksenmukaista yrittää tehdä kovin rajallisilla asiantuntijaresursseilla. Olisi ehkä tarpeen keskittää erilaisten hyvinvointiarviointien asiantuntemusta ja kehittämistä johonkin tutkimuslaitokseen tai yliopistoon, niin että asiantuntija-apua olisi tarvittaessa saatavilla julkisen hallinnon, elinkeinoharjoittajien ja järjestösektorin käyttöön.

Joukkoirtisanomiset, tuotantolaitosten lakkauttamiset ja saneeraustoimet myös julkisella puolella ovat esimerkkitapauksemme jälkeenkin olleet Suomessa varsin yleisiä. Suomessa on myös kertynyt tutkimusarviointeja joukkoirtisanomistilanteista jo 1980-luvulta lähtien (esim. Koistinen & Suikkanen 1990; Melin 2008; Hirvonen 2009; Jolkkonen & Kurvinen 2009). Epidemiologinen tutkimuskirjallisuus tarjoaa runsaasti evidenssiä joukkoirtisanomisten ja työttömyyden terveysvaikutuksista. Kun aikaisemmin tehtaiden patruunat pyrkivät paternalistisesti huolehtimaan työntekijöiden ja heidän perheidensä terveydestä ja hyvinvoinnista ainakin jossakin välttämättömässä määrässä, hyvinvointivaltiossa julkinen valta hoitaa pääosan työttömyydestä aiheutuvista kustannuksista. Paluu patruunoiden aikaan ei varmaankaan ole tarpeen ja toivottavaa, mutta uudenlaisia sopimuksia taloudellisen ja sosiaalisen vastuun rajoista olisi neuvoteltava tilanteisiin, joissa globaalit pörssiyritykset pystyvät periaatteessa ulkoistamaan toimintansa sosiaaliset ja terveydelliset kustannukset hyvinvointivaltion, julkisen vallan ja irtisanottujen työntekijöiden kannettaviksi. Kajaanin esimerkki osoittaa, että riittävällä panostuksella tällaisia haittoja voidaan ehkäistä. Haittojen ehkäiseminen on erityisen tärkeää, jos tuotantoa enenevästi siirretään halvempien tuotantokustannusten maihin, sillä jopa hyvin hoidetut joukkoirtisanomiset tuottavat kasaantuessaan eriarvoisuuden ja myös terveyden eriarvoisuuden lisääntymistä. Ehkä tarvitaan yleisemminkin vastuun siirtämistä takaisin elinkeinoelämän harjoittajille ja myös muille saneerauksia tekeville työnantajille. Suosituksien ja vapaaehtoisuuden sosiaalisen vastuun lisäksi tarvitaan vastaavia ns. muutosturvaa kohentavia lainsäädännön muutoksia. UPM:n ja julkisen vallan toimijoiden yhteistyönä järjestämistä tukitoimista Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen yhteydessä voitaisiin vähintäänkin ottaa mallia muuallakin sovellettaville muutosturvan käytännöille.

14 Yhteenvedo

Tässä pilottihankkeessa selvitettiin terveysvaikutusten arvioinnin menetelmän käyttöä ja käyttökelpoisuutta arviointitilanteessa, jossa ihmisten hyvinvointiin ja terveyden edellytyksiin vaikuttavien päätösten takana on sekä elinkeinoelämän että julkisen hallinnon toimijoita. Arviointi on osa terveyserojen kaventamisen tietopohjaan ja menetelmiin keskittynyttä ns.TEROKA-hanketta. Se niveltyy *Terveys 2015* -kansanterveysohjelmaan, jossa edellytetään terveysvaikutusten arviointia myös elinkeinoelämän alueella, ja tukee Kansallista terveyserojen kaventamisen toimintaohjelmaa (2008–2011), jossa edellytetään väestöryhmittäiset erot huomiioon ottavan vaikutusten arvioinnin kehittämistä.

Arvioinnin kohteeksi valittiin UPM Kymmenen Kajaanin paperitehtaan lakkauttaminen, josta ilmoitettiin syyskuussa 2008. Tehtaan kaikki 535 työntekijää irtisanottiin marraskuussa 2008. Pisimpään työskennelleiden irtisanomisaika päättyi toukokuun lopussa 2009. Tehtaan lakkauttamisen jälkihoito jatkuu vuoden 2010 loppuun.

Pilotin perusajatuksena oli selvittää, mitä terveys- ja hyvinvointivaikutuksia irtisanottuihin ja yhteisöön on odotettavissa, kun paikkakunnan suurin yksityinen työnantaja lakkauttaa alueen historiaan keskeisesti vaikuttaneen suuren tuotantolaitoksen. Erityisenä kiinnostuksen kohteena oli, mitä vaikutuksia mahdollisella äkillisellä työttömyyden lisääntymisellä olisi paikallisen väestön terveyteen, jonka tiedetään olevan hieman muun maan tasoa heikompi, ja väestöryhmien välisiin terveyseroihin, joiden tiedetään olevan joiltakin osin hieman suurempia kuin Suomessa keskimäärin. Pilotin alkuvaiheissa ilmeni, että lakkauttamisen jälkihoitoon oli valjastettu tavanomaista enemmän resursseja erilaisten tukimuotojen kautta, joita toteuttivat UPM sekä Kainuun maakunta ja Kajaanin kaupunki. Tehtäväksi muotoutui siten tehtaan lakkauttamisen vaikutusten arvioinnin lisäksi tukitoimien vaikutusten arviointi.

Mitä arvioidaan kun arvioidaan terveysvaikutuksia

Terveysvaikutusten arviointia (Health Impact Assessment, HIA) käytetään usein tapauksissa, joissa terveyssektorin ulkopuolella tapahtuvilla toimilla ja päätöksillä voidaan odottaa olevan merkittäviä terveysvaikutuksia. Useimmiten päätöksentekoa palveleva arviointi on luonteeltaan ennakoarviointia. Tämä arviointi alkoi tehtaan lakkauttamispäätöksen jälkeen ja se on tältä osin tosiasiallisen tapahtuman jälkikäteisarviointia. Kuitenkin tehtaan lakkauttamisen pitkäaikaisvaikutusten ja lakkauttamiseen sovellettujen tukitoimien arviointi on myös ennakoarviointia.

Tehtaan lakkauttamisen aiheuttama suurin uhka irtisanotuille ja yhteisölle on ensi näkemältä työttömyys, jonka terveysvaikutuksista on runsaasti tutkimuskirjallisuutta. Tehtaan lakkauttaminen heijastuu kuitenkin myös muihin tekijöihin,

jotka ovat tärkeitä terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Käytännössä ei ole itsessään selvää, mihin seikkoihin vaikkapa epidemiologisen tutkimuskirjallisuuden antaman näytön pohjalta tulisi arvioinnissa kiinnittää huomiota. Ryhmittelimme näitä erilaisia arvioinnissa tunnistettavia tekijöitä sosioekonomisiksi, sosiokulttuurisiksi ja yksilöllisiksi terveyden määrittäjiksi. Kun terveysvaikutuksia arvioidaan, joudutaan väistämättä arvioimaan terveyden sosiaalisissa syytekijöissä tapahtuvia muutoksia.

Terveyden lisäksi raportissa käsitellään myös väljästi määritellen hyvinvointivaikutuksia. Hyvinvointivaikutuksilla viitataan subjektiivisiin tyytyväisyyskokemuksiin ja psyykkiseen tai psykosomaattiseen hyvinvointiin. Yhteisövaikutuksia käsiteltiin vain suppeasti (arviointien kehikko ja kulku Kuvio 13, s. 58).

Terveysvaikutusten arvioinnille ei ole olemassa erillisiä menetelmiä tai metodologiaa vaan menetelmät on valittava ja muokattava arvioitavan tilanteen ja arvioijien omien mahdollisuuksien ja käytävissä olevan ajan mukaisesti. Vaikutusten arviointi ei pyri olemaan tieteellistä tutkimusta, mutta arvioinnissa käytetään hyväksi tutkimustiedon lisäksi muuta ”parasta mahdollista käytävissä olevaa tietoa”.

Aineistot ja menetelmät

Pilotin keskeisenä aineistona ovat haastattelut, jotka tehtiin keväällä ja syksyllä 2009. Haastateltuja henkilöitä oli 19, joista 11 oli UPM:läisiä, kaksi paperitehtaan työvoimatoimiston virkailijoita ja loput Kainuun maakunnan mm. Kainuun työttömien asioita hoitavia työntekijöitä. Haastatteluissa selvitettiin paperitehtaan lakkauttamisen jälkihoitoa ja sen onnistumista, henkilökohtaisia kokemuksia tehtaan lakkauttamisesta sekä omaa selviytymistä ja sijoittumista irtisanomisen jälkeen. Lisäksi haastateltavia käytettiin informanteina kertomaan siitä, miten heidän työtoverinsa, läheisensä ja kajaanilaiset yleensä kokivat tehtaan lakkauttamisen. Muita keskeisiä aineistoja ovat UPM:stä saadut tiedot työntekijöiden sijoittumisesta irtisanomisen jälkeen, työterveyshuollosta saadut tiedot työterveyskäynneistä ja haastattelujen yhteydessä saadut UPM:n omat seurantatiedot jälkihoidon toimista ja aikatauluista. Lisäksi on käytetty hyväksi tilastotietoja, UPM:n vuosikertomuksia, tutkimuskirjallisuutta ja Kainuun Sanomien yleisönosaston kirjoituksia.

Arviointipilotissa tehtiin ensin terveys- ja hyvinvointivaikutusten yleinen kuvaus, jota arviointikirjallisuudessa kutsutaan usein vaikutusten tunnistamisen vaiheeksi, ja sen jälkeen varsinaisen vaikutusten arviointi. Kuvaus- ja arviointivaiheita on kuitenkin vaikea pitää kokonaan erillään. Haastattelujen alkuvaiheessa luonnosteltiin tehtaan työntekijöiden ”selviytymispolut”. Työntekijöiden sijoittumisesta sekä työterveyshuollon käynneistä laskettiin jakaumia. Haastateltujen kertomuksista tunnistettiin erilaisia terveys- ja hyvinvointivaikutuksia. Kuvauksessa ja arvioinnissa käytettiin siten sekä määrällistä että laadullista analyysia. Kajaanin tapausta verrattiin soveltuvin osin muihin vastaaviin joukkoirtisanomistapauksiin.

Tukitoimet

Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisen jälkeisistä tukitoimista vastasivat UPM sekä Kajaanin kaupunki ja Kainuun maakunta, jotka toimivat alusta asti yhteistyössä. Sekä UPM että Kajaanin kaupunki olivat tehneet omat paperitehtaan lakkauttamista koskevat ennakointinsa ja varautumissuunnitelmansa, jotka mahdollistivat nopean jälkihoidon aloittamisen.

UPM oli jakanut jälkihoitonsa kahteen pääalueeseen, joista ensimmäinen kohdistui ihmisiin ja toinen yhteisöön. Ihmisiin kohdistuvan tuen muotoja olivat kriisijärjestelyjen tuki, työterveyshuollon lisätty tuki sekä Työstä työhön -ohjelma, johon sisältyi muun muassa koulutusta, starttirahaa yritysten perustamiseen ja muuttoavustus. Lisäksi annettiin hakemuksesta yksilöllisiä sosiaaliturvapaketteja erityisiin taloudellisiin vaikeuksiin joutuneille. Työvoimatoimisto toimi tehtaan alueella. Yhteisötuen tavoitteena oli korvata yhteisölle menetetyt työpaikat ja aiheutettu varallisuusvaje. UPM on saneerannut paperitehtaan tiloja ja luonut Renforsin rannaksi nimettyyn ”yrityspuistoon” infrastruktuurin uusille yrittäjille. Yhteisötukeen osallistui UPM:n lisäksi myös Kainuun maakunnan ja Kajaanin kaupungin viranomaiset. Kainuun maakuntajohtajan koolle kutsuma rakennemuutostyöryhmä hankki työ- ja elinkeinoministeriöltä poikkeuksellisen suuren rakennemuutosrahan alueen työllisyyden kohentamiseen. UPM:n jälkihoito jatkuu vuoden 2010 loppuun.

Irtisanottujen sijoittuminen syksyllä 2009

Kajaanin paperitehtaan 535 työntekijästä miehiä oli 86 %. Miehistä 82 % oli työntekijäammateissa, naisista hieman yli puolet. Työntekijöistä yli puolet oli vähintään 50-vuotiaita.

Syyskuussa 2009, vuoden kuluttua lakkautuspäätöksestä, tehtaan työntekijöistä oli työttömänä 15 %. Töissä oli 51 % (mukaan lukien ns. eläkeputkessa olevat), koulutuksessa 21 %, yrittäjäksi oli ryhtynyt 4 % ja eläkkeelle oli siirtynyt 2 %.

Tehtaalaisten työttömyysaste (15 %) oli pienempi kuin Kajaanin työttömyysaste, 16,7 % (heinäkuussa 2009). Tehtaan lakkauttamisen takia työttömäksi jääneet nostivat Kajaanin työttömyysastetta 1,4 %-yksiköllä. Voidaan sanoa, että tehtaan lakkauttaminen ei aiheuttanut niin suurta työttömyyspiikkiä kuin olisi saattanut pelätä.

Työttömyys kohdentui eri ryhmiin eri tavoin. Naisista työttömänä oli useampi (18,4 %) kuin miehistä (13,5 %). Työntekijäammateissa olevista työttömänä oli 16,6 %, alemmista toimihenkilöistä 7,2 %, mutta ylemmistä toimihenkilöistä ei kukaan. Työttömien keski-ikä oli korkeampi kuin koulutuksessa tai työssä olevilla ja yrittäjäksi ryhtyneillä.

Uudella työnantajalla oli töissä runsas viidennes irtisanotuista, UPM:llä uusissa tehtävissä jatkoi 9 %. Työllistyneet olivat keskimäärin nuorempia ja heillä oli enemmän koulutusta. Helposti työllistyneet eivät juuri tarvineet lakkauttamiseen

liittyviä tukitoimia. Jälkihoitoryhmässä oli töissä 20 % irtisanotuista, he ovat edelleen UPM:n työntekijöitä siihen asti että pääsevät ns. eläkeputkeen (työsuhdetta jatketaan niin pitkälle, että työntekijä voi siirtyä ansiosidonnaiselle työttömyyspäivärahalle ja ns. lisäpäivien avulla eläkkeelle ilman peruspäivärahalle putoamista).

UPM tarjosi kaikille kouluttautumistukea. Koulutusmahdollisuutta olivat käyttäneet muita enemmän keskimäärin nuoremmat irtisanotut, ja naiset hieman useammin kuin miehet. Osa oli siirtynyt paperin valmistuksesta toisenslaiselle alueelle (esimerkiksi lähihoitajakoulutukseen, ravintola-alalle, rakennusalalle). Myös yrittäjätukea tarjottiin kaikille. Yrittäjäksi ryhtyneet olivat keskimäärin vanhempia kuin koulutukseen siirtyneet, mutta heissä oli suhteellisesti yhtä paljon työntekijöitä kuin toimihenkilöitäkin.

Työttömien tilanne ei kuitenkaan ollut vielä selvä syksyllä 2009 (johon asti arvioinnissa käytettävät sijoitustiedot yltävät). Osa työttömistä oli orientoitumassa uudelleen koulutukseen ja työhön. Työttömyyden pitkittyminen on uhkana varsinkin niillä, joilla työllistymistä haittaavat erilaiset terveydelliset ongelmat ja mahdollisesti motivaatio-ongelmat.

Terveys- ja hyvinvointivaikutusten arviointi

Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisella arvioitiin olevan jonkin verran suoria vaikutuksia irtisanottujen terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan työttömäksi joutuminen koetaan useimmiten hyvin voimakkaasti ja jopa siten, ettei ihmisten elämään tyytyväisyys palaa koskaan täysin työttömyyttä edeltäneelle tasolle. Kajaanin tehtaan työntekijöille työttömyyskokemus oli yleensä aivan uusi.

Tehtaan lakkauttamisprosessi aiheutti sinänsä erilaisia negatiivisia tuntemuksia, oireita ja ahdistusta. Työterveyshoidon vastaanottokäynnit lisääntyivät, kun lakkauttamisilmoituksen jälkeinen shokkivaihe oli ohi. Negatiivisina vaikutuksina mainittiin mm. ongelmat mielenterveydessä ja sopeutumisessa uuteen tilanteeseen, stressi työllistymisestä tai uudelleen sijoittumisesta ja huoli läheisten selviytymisestä. Vastikään satavuotisjuhlia viettäneen tuotantolaitoksen lopettaminen vuosia jatkuneesta tuotannon tehostamisesta ja työntekijöiden saamista palkinnoista huolimatta koettiin myös loukkaavana. Tehtaan purkuvaihe oli henkisesti raskas kaikille tehtaalaisille ammatista ja asemasta riippumatta ja lisäksi fyysisesti rasittava tehdashalleissa purkutöihin osallistuneille. Epäsuoria hyvinvointi- ja terveysvaikutuksia saattoi tulla taloudellisen tilanteen heikkenemisestä ja pitkäaikaisen tutun työyhteisön ja työtoveruuskatoamisesta. Tutkimuskirjallisuuden pohjalta on ennakoitavissa että pitkittynyt työttömyys on terveysriski. Vaikka työttömien ryhmä ei ole tällä hetkellä suuri, sen seuranta ja erityistuki on edelleen tarpeen.

Positiivisiakin terveys- ja hyvinvointivaikutuksia oli silti havaittavissa. Teollisuustyöhön liittyvät altistukset ja rasitukset lopuivat, vuorotyön haittavaikutukset poistuivat ja epävarmuuteen sekä tehostamiseen liittyvä stressi ja kiire lopuivat.

Tehtaan lakkauttamisella on myös yhteisövaikutuksia, joita emme voineet tar-

kasti selvittää ja jotka saattavat näkyä vasta viiveellä. Tehtaan lakkauttamisesta on erikseen tehty aluetaloudellinen vaikutusten arviointi (Törmä 2008). Haastatellut tehtaalaiset arvioivat myös itse, että verotulojen vähenemisestä seuraa kielteisiä vaikutuksia Kajaanin kaupungin ylläpitämiin palveluihin.

Tehtaan lakkauttamiseen liittyvillä tukitoimilla pyrittiin ensisijaisesti työllistämään irtisanotut ja järjestämään muu tyydyttävä henkilökohtainen toimeentuloratkaisu niille, jotka eivät enää työllisty joko työmarkkinatilanteen, kuntonsa, ikänsä tai oman motivaationsa takia. Kriisiryhmän ja työterveyshuollon toimien avulla sekä irtisanomisajan työvelvoitteen avulla pyrittiin lievittämään tehtaan lopettamisesta aiheutuvan järkytyksen vaikutuksia ja pitämään työntekijät tukitoimien piirissä vähintäänkin irtisanomisajan loppuun saakka. Kuntoutusta ja koulutusta sekä erilaisia muutosturvaa koskevia tilaisuuksia ja psykologin vetämiä keskustelutilaisuuksia järjestettiin tehtaan alasajoprosessin kestäessä.

UPM:n johto piti jälkihoitokokonaisuuden onnistumisesta Kajaanissa erittäin hyvänä. Myös tehtaan henkilöstö arvioi tukitoimien onnistuneen kaikkiaan hyvin. Työterveyshuollon ja työvoimapalvelujen toimintaa kiitettiin. Kiitosta sai kokonaisvaltainen ote ja se, että tukea ja apua oli tarjolla kaikille. Kuitenkin työntekijät raportoivat myös jonkin verran kokemuksia epäoikeudenmukaisesta kohtelusta jälkihoidon toteutuksessa.

Sijoittumistietojen nojalla voidaan arvioida, että tukitoimet onnistuivat kokonaisuudessaan varsin hyvin. Merkittävää oli se, että työntekijöiden suoran työllistämistuen ja henkisen tuen lisäksi myös luotiin uusia työpaikkoja ja vaikutettiin sitä kautta yhteisön selviytymiseen. Kajaanin tehtaan lopettamisen jälkihoitoon käytettiin poikkeuksellisen paljon resursseja, mutta erityisen tärkeää oli jälkihoidosta vastaavien laaja-alainen yhteistyö ja kokonaisvaltainen sitoutuminen työntekijöiden asioiden edistämiseksi. Kajaanissa ei syntynyt tehtaan lakkauttamista vastustavaa joukkoliikettä niin kuin tapahtui joissakin muissa joukkoirtisanomisissa (Kemijärven tehtaalla ja Kaskisten tehtaalla). Tähän saattoi osaltaan vaikuttaa se, että jälkihoidossa osattiin aluksi kiinnittää huomiota tehtaalaisten tunteisiin ja että tehtaan paikallisjohto ja konsernin johto olivat useaan otteeseen henkilökohtaisesti tiedottamassa tapahtumien kulusta.

Aiemmissa joukkoirtisanomisissa koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että sosiaalinen eriytyminen alkaa heti irtisanomisten jälkeen. Myös Kajaanissa vaikutukset kohdistuivat eri ammattiryhmiin eri tavoin. Erityisesti monet nuoret ja koulutetut henkilöt selviytyivät muita helpommin töihin ja uuteen tai lisäkoulutukseen. Ylemmistä toimihenkilöistä kukaan ei jäänyt työttömäksi ja työttömyys kohdistui erityisesti työntekijäammateissa toimiviin. Hyvin koulutetut ja nuoremmat työntekijät eivät myöskään tarvinneet kovin paljon työvoimapalvelujen apua tai muita tukitoimia. Sen sijaan tukitoimista oli haastatteluissa saamamme käsityksen mukaan enemmän hyötyä vähän koulutetuille ja iäkkäämmille työntekijöille. Voidaan arvioida, että tukitoimet osaltaan lievensivät eriarvoisia tai eriarvoisuutta potentiaalisesti kasvattavia vaikutuksia. Tämä koskee tehtaan lakkauttamisen jälkihoi-

toa, mutta eriarvoisuutta saattoivat Kajaanissa kokea muut työttömät, jotka eivät ole saaneet yhtä paljon henkilökohtaista huomiota ja tukea osakseen kuin paperitehtaalta irtisanotut. Kuitenkin tukitoimet merkittävän työllistäjän henkilöstön tukemisessa auttavat myös Kajaania ja Kainuuta selviytymään paremmin vaikeasta taloudellisesta ja työllisyystilanteesta.

Kokonaisuudessaan voidaan tällä hetkellä arvioida, että negatiiviset terveysvaikutukset irtisanottuihin ja yhteisön väestöön jäivät melko vähäisiksi ja että tukitoimien kokonaisuus hoidettiin hyvin. Yksilöiden eli tehtaan työntekijöiden kannalta katsottuna lakkauttamisesta on kuitenkin seurannut paljon mielipahaa ja vaikeuksia ja selviäminen on vaatinut ponnisteluja. Pitkän aikavälin terveys- ja hyvinvointivaikutuksia ei ole vielä mahdollista arvioida.

Arvioinnin käytökelpoisuus, päätelmät ja suositukset

Terveysvaikutusten arvioinneissa on usein ollut ongelmana eri väestöryhmien huomioon ottaminen. Oma arviointimme perustuu rajalliseen määrään haastatteluja ja muuta kirjallista aineistoa sekä tehtaalaisten sijoittumista koskeviin tietoihin. Tällä aineistolla voidaan kuitenkin jo hyvin tunnistaa keskeisiä vaikutuksia ja arvioida mahdollisia seurauksia irtisanottujen ja henkilöstön eri osaryhmien terveydelle ja hyvinvoinnille. Arvioinnin kuluessa tuli selväksi, että Terveys 2015 -ohjelmassa ehdotettu terveysvaikutusten arvioinnin tekeminen laajemman hyvinvointivaikutusten arvioinnin kehyksessä on tarkoituksenmukaista. Terveysvaikutuksia ei esimerkiksi tällaisessa monipolvisessa tapahtumassa voi järkevästi tarkastella muuten kuin terveyden sosiaalisten määrittäjien avulla.

Terveysvaikutusten arviointien menetelmäoppaissa esitellään yleensä vaikutusten arvioinnin vaiheet ja annetaan erilaisia vaikutusten arvioimista auttavia tarkistuslistoja ja terveyden määrittäjien luetteloita. Nämä ovat hyödyllisiä, mutta sitä, miten arviointi todellisuudessa tehdään, kuvataan usein varsin puutteellisesti. Menetelmien kehittämisen kannalta olisi toivottavaa, että arviointivaiheiden epäilemättä usein hapuilevakin eteneminen kuvattaisiin mahdollisimman tarkoin.

Vaikutusten arvioinnin pilottimme osoittaa, että tällaisella arviointimeneteltyllä voidaan tarttua yhteiskunta- ja terveystieteellisesti tärkeisiin asioihin. Tässä arvioinnissa on yhtäältä jälkikäteisarviointia tehtaan lakkauttamisesta ja toisaalta tehtaan lakkauttamisen ja sen tukitoimien pitkäaikaisvaikutusten ennakoarviointia. Arviointien tarkoituksena on palvella tulevaa päätöksentekoa eikä sinänsä ole olennaista, mihin arvioinnin kategoriaan menettely kuuluu.

Voimme tapauksen perusteella ehdottaa vastaavanlaisten ennakoarviointien ja tukipakettien järjestämistä vastaavanlaisiin saneerauksiin ja irtisanomisiin. Olennaista on, että hyvään toimintaan johtaneen ennakoarvioinnin ja toimintasuunnitelman oli tehnyt tehtaan lakkauttaneen konsernin johto. Se toimi työ- ja elinkeinoministeriön määrittelemän sosiaalisen vastuun periaatteella siten, että sen järjestämä jälkihoito ylitti muutosturvaa koskevan lainsäädännön minimin. Ehdotuksemme on,

että lainsäädännöllisin ja muihin ohjaaviin toimin lisätään painetta ja vaatimuksia yrityksille, jotta ne järjestäisivät vähintäänkin vastaavaa toimintaa tilanteissa, joissa yritykset siirtävät toimintaansa muihin maihin. Järkevän toiminnan malleja olisi hyvä koota johonkin arvioinneista ja niiden kehittämistä huolehtivaan kansalliseen laitokseen, joka kehittää ja kouluttaa puolueetonta arviointiasiantuntemusta.

Lähteet

- Acheson D (1998). *Independent inquiry into inequalities in health*. The Stationery Office, London.
- Ainonen M & Alajärvi A (1990). Metsurien vaihtuvat asemat: Metsäalan palkkatyön murros ja irtisanomisista suoriutuminen. *Teoksessa* Koistinen P & Suikkanen A (toim.) *Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta*. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990, 61–78.
- Ainonen M, Alajärvi A, Suikkanen A & Viinamäki L (1990). Ruukin viimeiset mainarit – Kolarin Rautuvaaran kaivoksen sulkeminen ja työnantajan henkilöstöpolitiikka. *Teoksessa* Koistinen P & Suikkanen A (toim.) *Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta*. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990, 111–130.
- Alasuutari P (1993). *Laadullinen tutkimus*. 2. painos. Vastapaino Tampere.
- Allardt E (1993). Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research. *Teoksessa* Nussbaum MC & Sen A (toim.) *The Quality of Life*. The United Nations University, New York.
- Allardt E (1976). *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. WSOY Porvoo.
- Ardern K (2004). HIA: a practitioner's view. In Kemm J, Parry J & Palmer S (Ed.) *Health impact assessment. Concepts, theory, techniques and applications*, Oxford University Press, Oxford, 103–114.
- Arnkil R, Jokinen E, Spangar T & Aho S (2007). Muutosturva uudenlaisen yhteistyön airuena? *Työpoliittinen Aikakauskirja*, nro 3.
- Bambra C (2010). Yesterday once more? Unemployment and health in the 21st century. *Journal of Epidemiology and Community Health* 64:213–215.
- Berensson K (2004). HIA at the local level in Sweden. In Kemm J, Parry J, Palmer S, (eds.) *Health Impact Assessment: concepts, theory, techniques and applications*. Oxford, Oxford University Press, 213–222.
- Birley MH (1995). *The Health Impact Assessment of Development Projects*. London, HMSO.
- Brodin H & Hodge S (2008). *A guide to Quantitative Methods in Health Impact Assessment*. Swedish National Institute of Public Health, R 2008:41, Östersund.
- Cole BL, Shimkhada R, Fielding JE, Kominski G & Morgenstern H (2005). Methodologies for Realizing the Potential of Health Impact Assessment. *American Journal of Preventive Medicine* 28(4): 382–389.
- CSDH (2008). *Closing the gap in a generation. Health equity through action on the social determinants of health*. Final report of the Commission on Social Determinants of Health. World Health Organization, Geneva 2008. http://www.who.int/social_determinants/en/
- Dannenberg AL, Bhatia R, Cole BL, Heaton SK, Feldman JD & Rutt CD (2008). Use of Health Impact Assessment in the U.S. 27 Case Studies, 1999–2007. *American Journal of Preventive Medicine* 34(3):241–256.
- EK Elinkeinoelämän keskusliitto luettu 2/2010. Keskiänsiot ja ansiokehitys sopimusaloittain, työntekijät 2. neljänneksellä 2008–2009. <http://www.ek.fi> >palkkatilastot
- Eliason M & Storrie D (2009a). “Does Job Loss Shorten Life?” *Journal of Human Resources* 44(2): 227–302.
- Eliason M & Storrie D (2009b). Job loss is bad for your health – Swedish evidence on cause-specific hospitalization following involuntary job loss. *Social Science & Medicine* 68: 1396–1406.
- Gonäs L (1989). Labour market adjustments to structural change in Sweden. In *Deindustrialization, local labour markets and policy measures for industrial renewal. Experiences from West Germany, United Kingdom and Sweden*. International Workshop at Bad Zwischenahn.
- Graham H & Kelly MP (2004). *Health inequalities: concepts, frameworks and policy*. Briefing paper. NHS, Health Development Agency.
- Haapea K (2008). *Kajaanin mäntypaperista lupaavia testituloksia*. Kaleva Plus, Talous 24.6.2008.

- Hakala T (2008). Terveyserojen kaventamisen pilotti ja UPM-Kymmenen irtisanomiset Kajaanin paperitehtaalla. Julkaisematon taustakartoitus (21 s.), Stakes, 16.12.2008
- Haverinen R (2000). SVA meillä ja muualla – katsaus arviointikäytäntöihin. *Yhteiskuntasuunnittelu* 38(1), 21–37.
- Heinonen-Lindqvist S & Kulmala T (2009). Lainsäädännön ja muiden politiikkatoimien vaikuttavuus-arvioinnin kehittäminen. Valtioneuvoston kanslia, Poliitiikka-analyysiyksikkö. Muistio 5.5.2009.
- Heikkinen M (2009) konsultaatio 14.10.2009.
- Heikkinen R (21.12.2006). Kylä tehtaan varjossa – Nakertajan vaiheita. http://www.kajaaninyliopistokeskus.oulu.fi/omasto/rheikkin/nakertaja/Nakertajan_vaiheita_20122006.htm
- Heponiemi T, Wahlström M, Elovainio M, Sinervo T, Aalto A-M & Keskimäki I (2008). *Katsaus työttömyyden ja terveyden väliin yhteyksiin*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ ja yrittäjyys 14/2008.
- Helsinki (2008). Päättöesitysten valmistelu ja nopea terveysvaikutusten arviointi. Helsingin kaupunki, Terveyskeskus. www.hel.fi/terveyskeskus
- Hirvonen T (2009). *Joensuun seudun sopeutuminen Perloksen tuotannon lopettamiseen*. Alue- ja kuntatutkimuskeskus SPATIA, Raportteja 1/2009. Joensuun yliopisto.
- Holm P, Jalava J & Ylöstalo P (2006). *Työttömien työkyky vuonna 2005. Vertailu palkansaajiin*. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 308, Helsinki.
- HS Helsingin Sanomat 13.3.2009. Timo Siukonen, Perloksen jäljiltä Joensuussa vielä 270 työtöntä
- HS Helsingin Sanomat 20.4.2009. Tapio Mainio, Kajaanissa UPM:n entiseen tehtaaseen tulee 22 yritystä
- HS Helsingin Sanomat 11.9.2009. Tapio Mainio, Kajaanin rakennemuutos toteutui ennätysajassa
- Hämäläinen R (2009). Kajaanin kaupunki: Paperitehtaan lakkautus oli tunnistettu riski. *Raportissa Vuosi UPM:n Kajaanin tehtaan sulkemisesta; Rakennemuutoksen hoito Kajaanissa*. Kajaanin rakennemuutostyöryhmä 10.9.2009, 8–9. <http://www.renforsinranta.fi/news.php?nid=13>
- Jokelainen A (2009). Maakuntajohtajan alkusanat. *Raportissa Vuosi UPM:n Kajaanin tehtaan sulkemisesta; Rakennemuutoksen hoito Kajaanissa*. Kajaanin rakennemuutostyöryhmä 10.9.2009. s. 2. <http://www.renforsinranta.fi/news.php?nid=13>
- Jolkkonen A & Kurvinen A (2009). *Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteessa. Tapaustutkimus Perlos Oyj:n tuotannon lopettamisesta Joensuun seudulla*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 72/2009.
- Jusi K (1990). Vuosaaren telakan sulkeminen ja työvoimahallinnon toiminta. *Teoksessa* Koistinen P & Suikkanen A (toim.) *Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoyrityksistä ja niistä suoriutumisesta*. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990, 95–110.
- Jokela A (2008). *Voikkaa selätti taantumuksen*. Paperiliitto 6/2008.
- Juvakka J (2009). Yhteiskuntavastuuta ja yritys yhteistyötä. Pääkirjoitus. Terveiden edistämisen keskus, Promo 58, kesäkuu.
- Jyrkämä J (toim.) (1981). *Työttömänä Suomessa*. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Järvikoski A, Peltoniemi J & Puumalainen J (1999). Ikääntyneet pitkäaikaistyöttömät terveydenhuollossa ja kuntoutuspalveluissa. Kuntoutussäätiö, Helsinki.
- Kaikkonen R, Murto J, Linnanmäki E & Kostiainen E (2008). Kainuulaisten toimijoiden haastattelut. *Teoksessa* Kaikkonen R, Kostiainen E, Linnanmäki E, Martelin T, Prättälä R & Koskinen S (toim.) *Sosioekonomiset terveyserot ja niiden kaventaminen Kainuussa*. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B 27/2008.
- Kainuulainen työkuunto –projekti: Loppuraportti (2008). Kainuun maakunta –kuntayhtymä, sosiaali- ja terveystoimiala 2008, D:12. Kajaani.
- Kainuun Sanomat 18.11.2008 ”Poliisi takavarikoi aseet UPM:n työntekijältä”
- Kainuun Työ- ja elinkeinokeskus (2009). Kainuun työllisyyskatsaukset, kesä– syyskuu 2009. www.te-keskus.fi
- Karisto A (1984). *Hyvinvointi ja sairauden ongelma*. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja M:46, Helsinki.

- Karjalainen A, Palo L, Saalo A, Jolanki R, Mäkinen I & Kauppinen T (2008). *Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2006. Työperäisten sairauksien rekisteriin kirjatut uudet tapaukset*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Karvonen S (2008). Hyvinvointi työikäisten kokemana. *Teoksessa* Moisio P, Karvonen S, Simpura J & Heikkilä M (toim.) *Suomalaisten hyvinvointi 2008*. Stakes. Helsinki, 96–115.
- Kauppinen T, Nelimarkka K & Ståhl T (2009). Sosiaalisten ja terveysvaikutusten ennakoarvioinnin kehittäminen Suomessa. *Yhteiskuntapolitiikka* 2/2009, 158–166.
- Kauppinen T & Tähtinen V (2003). *Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointi -käsikirja*. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes, Aiheita 8/2003. Helsinki, 34 s.
- Kemm J & Parry J (2004). The development of HIA. In Kemm J, Parry J, Palmer S (eds.) *Health Impact Assessment: concepts, theory, techniques and applications*. Oxford, Oxford University Press, 15–23.
- Kemm J (2006). Health impact assessment and Health in All Policies. In Ståhl T, Wismar M, Ollila E, Lahtinen E ja Leppo K (eds.) *Health in All Policies, Prospects and potentials*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 189–209.
- Kemm J (2008). Health impact assessment: An aid to political decision-making. *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 36, 785–788.
- Keskisarja T (2006). *Afäärifennomaanit. Paloheimo-veljekset suurliikemiehinä ja yhteiskunnallisina vaikuttajina*. WSOY, Porvoo
- Kieselbach T & Project Group (2009). *Health in Restructuring. Innovative Approaches and Policy Recommendations (HIRES)*. Final Report. University of Bremen.
- Kinnunen K (toim.)(2009). *Sairas köyhyys. Tutkimus sairauteen liittyvästä huono-osaisuudesta diakoniatyössä*. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2009:7. Hakapaino Oy, Helsinki.
- Koistinen P (1990). Tieteen ja käytännön vaikea suhde – Näkökohtia joukkoirtisanomisia koskevan tutkimuksen nykytilaan ja yhteiskunnalliseen rooliin. *Teoksessa* Koistinen P & Suikkanen A (toim.) *Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta*. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990, 131–142.
- Koistinen P & Suikkanen A (1990). Yritysten sulkeminen ja paikallisten työmarkkinoiden sopeutuminen: Havaintoja ikkunatehtaan ja sahan sulkemisesta. *Teoksessa* Koistinen P & Suikkanen A (toim.) *Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta*. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990, 13–40.
- Kortteinen M & Tuomikoski H (1998). *Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä*. Hanki ja jää, Hämeenlinna.
- Lahelma E, Rahkonen O, Koskinen S, Martelin T & Palosuo H (2007). Sosioekonomisten terveyserojen syyt ja selitysmallit. *Teoksessa* Palosuo H, Koskinen S, Lahelma E, Prättälä R, Martelin T, Ostamo A, Keskimäki A, Sihto M, Talala K, Hyvönen E, Linnanmäki E. (toim.) *Terveyden eriarvoisuus Suomessa. Sosioekonomisten terveyserojen muutokset 1980–2005*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:23, Helsinki.
- Lahelma E (1989). Unemployment, Re-Employment and Mental Well-Being. A panel survey of industrial jobseekers in Finland. *Scandinavian Journal of Social Medicine*. Supplementum 43.
- Laki (464/2009) julkisesta työvoimapalvelusta. Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma.
- Laurikainen A & Huotari A (2010). Työllistämismallin historia. *Teoksessa* Kokko R-L & Kotiranta P-L (toim.) *Työllisyys, terveys ja hyvinvointi. Paltamon työllistämismallin arviointitutkimus 2009–2013. I osaraportti 2.6.2010*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Avauksia 17/2010, Helsinki, 30–34.
- Lehtomaa K (2009). UPM ja Työstä työhön –ohjelma: Renforsin Ranta syntyi paperitehtaan tiloihin. *Raportissa Vuosi UPM:n Kajaanin tehtaan sulkemisesta; Rakennemuutoksen hoito Kajaanissa*. Kajaanin rakennemuutostyöryhmä 10.9.2009, 3–7. <http://www.renforsinranta.fi/news.php?nid=13>
- Lucas R, Clark A & Georgellis YD (eds.)(2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science* 15:1, 8–13.

- Mannonen P (2009a). Yritysten yhteiskuntavastuu on enemmän kuin hyväntekeväisyyttä. *Promo* 58, kesäkuu, 12–14.
- Mannonen P (2009b). Yhteiskunta ei voi ulkoistaa vastuutaan. *Promo* 58, kesäkuu, 24–25.
- Martikainen Pekka, Mäki Netta & Jäntti Markus (2007). The Effects of Unemployment on Mortality following Workplace Downsizing and Workplace Closure: A Register-based Follow-up Study of Finnish Men and Women during Economic Boom and Recession. *American Journal of Epidemiology* 165:1070–1075.
- Med fokus på hälsan (1998). HKB– Hur kan man beskriva Hälsokonsekvenser av politiska beslut? Landstingsförbundet & Svenska Kommunförbundet. Stockholm.
- Melin H (2008). Mitä Voikkaa opetti? *Työpoliittinen Aikakauskirja* 4/2008, 35–43.
- Melin H & Mamia T (toim.) (2010). Tapaus Voikkaa: teollisuusyhteisö murroksessa. Tampereen yliopisto, Porin yksikkö. Pori, 167 s.
- Mindell JS, Boltong A & Forde I (2008) A review of health impact assessment frameworks. *Public Health* 122 (11):1177–1187.
- Mindell J, Ison E & Joffe M (2003). A glossary for health impact assessment. *Journal of Epidemiology and Community Health* 57:647–651.
- Moilanen L (2007). Työttömien terveys. *Teoksessa* Kauppinen T, Hanhela R, Heikkilä P, Kasvio A, Lehtinen S, Lindström K, Toikkanen J & Tossavainen A (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Työterveyslaitos, Helsinki, 206–210.
- Moisala J, Suoniemi I & Uusitalo R (2006). *Työttömien tilastollinen profiilointi*. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 316, Helsinki.
- Morgan G (2009). On the limitations of health impact assessment. Letter to the Editor. *Public Health* 123:12:820
- Muutostuki UPM:n työterveyshuollon näkökulmasta –kalvosarja 3/2009.
- Mäki N (2010). *Not in all walks of life? Social Differences in Suicide Mortality*. Research Reports, University of Helsinki No.262, 2010.
- Nelimarkka K & Kauppinen T (2007). *Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arvioiminen*. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, Oppaita 68.
- New Zealand Health Advisory Committee (2005). *A Guide to Health Impact Assessment. A Policy Tool for New Zealand*. 2nd Edition. Luettu 4.12.2008. [[http://www.phac.health.govt.nz/moh.nsf/pagescm/764/\\$File/guidetohia.pdf?bcsi_scan_1E97F4BD96645C82=2LwtNSBBYoF5ISvbc2nD95kttwEAAAAlxhpAA=&bcsi_scan_filename=guidetohia.pdf](http://www.phac.health.govt.nz/moh.nsf/pagescm/764/$File/guidetohia.pdf?bcsi_scan_1E97F4BD96645C82=2LwtNSBBYoF5ISvbc2nD95kttwEAAAAlxhpAA=&bcsi_scan_filename=guidetohia.pdf)].
- Nilunger-Mannheimer L (2009). *Health Impact Assessment as a Policy Innovation*. Academic Dissertation. University of Tampere, Tampereen Yliopistopaino Oy, Tampere.
- Ojanperä K & Laatikainen T 8.11.2007. Nämä paperitehtaat suljetaan seuraavaksi. Tekniikka ja talous –verkkolehti. <http://www.tekniikkatalous.fi/metsa/article47121.ece>
- OM Oikeusministeriö (2004). *Hallituksen esitysten laatimisohteet*. Oikeusministeriö, Helsinki.
- Pakkasvirta J (2009). Yhteiskuntavastuun politisointi voi ehkäistä konflikteja. Vieraskynä, Helsingin Sanomat 30.5.2009.
- Palosuo H, Koskinen S, Lahelma E, Prättälä R, Martelin T, Ostamo A, Keskimäki A, Sihto M, Talala K, Hyvärinen E, Linnanmäki E. (toim.)(2007). *Terveysten eriarvoisuus Suomessa. Sosioekonomisten terveyserojen muutokset 1980–2005*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:23, Helsinki.
- Palosuo H, Sihto M, Keskimäki I, Koskinen S, Lahelma E, Manderbacka K & Prättälä R (2004). *Eriarvoisuus ja terveyspolitiikka. Kokemuksia sosioekonomisten terveyserojen kaventamisesta Ruotsissa, Englannissa ja Hollannissa*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:12. Helsinki.
- Pasanen K (2005). UPM Kajaanin paperitehtaan haasteet muuttuvassa maailmassa. Päättäjien 19. Metsäakatemia, Majvik 27.4.2005, Kainuu 11.–13.5.2005
- Pensola T, Ahonen H. & Notkola V (2004). *Ammatit ja kuolleisuus – työllisten ja työttömien ammattiryhmittäinen kuolleisuus 1996–2000*. Tilastokeskus. Helsinki.
- Pojjula S (2009). Irtisanottua tuettava selviytymisessä. Vieraskynä, Helsingin Sanomat 23.6.2009.

- Prättälä R, Koskinen S, Martelin T, Lahelma E, Sihto M & Palosuo H (2007). Terveyserot ja niiden kaventamisen haaste. *Teoksessa* Palosuo H, Koskinen S, Lahelma E, Prättälä R, Martelin T, Ostamo A, Keskimäki A, Sihto M, Talala K, Hyvönen E, Linnanmäki E. (toim.) *Terveyden eriarvoisuus Suomessa. Sosioekonomisten terveyserojen muutokset 1980–2005*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:23, Helsinki, 15–23.
- Putila S (2009). Voikkaan irtisanomisten vaikutukset yksilö- ja yhteisötasolla. *Teoksessa* Willberg M & Vanhalakka H *KAMU – kaveria ei jätetä -projektin loppuraportti, Kansalaisaktiivisuuteen kannustaminen paperiteollisuuden massairtisanomisten ympäristössä*. Parik-säätiö 30.6.2009, 4–20.
- Putkonen S & Ylisirniö H (1990). Irtisanomisesta suoriutuminen – Tapaustutkimus toimintansa lopettaneen tehtaan irtisanotun henkilöstön sijoittumisesta. *Teoksessa* Koistinen P & Suikkanen A (toim.) *Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta*. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990, 41–60.
- Rajavaara M (2007). *Vaikuttavuusyhteiskunta. Sosiaalisten olojen arvostelusta vaikutusten todentamiseen*. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 84, Helsinki.
- Ritsatakis A (2004). HIA at the international policy-making level. In Kemm J, Parry J, Palmer S, (eds.) *Health Impact Assessment: concepts, theory, techniques and applications*. Oxford, Oxford University Press, 153–164.
- Roth B (1988). The effects of the closure of AG Weser Shipyard in Bremen for the employees dismissed and the region. In *Structural Change and Labour Market Policy*. The Swedish Center for Working Life, theme III: Effects on Individuals and Society, Vol. I. An ALC Conference, Stockholm.
- Rotko T, Sihto M & Palosuo H (2008). *Katsaus terveysvaikutusten arviointiin terveyserojen näkökulmasta*. Stakes, Työpapereita 24/2008.
- Rotko T & Sihto M (toim.)(2008). *Terveysvaikutusten arvioinnin kehittäminen -seminaari 21. – 22.3.2007, Stakes Seminaariraportti*. Stakes, Työpapereita 2/2008.
- Ruuskanen J, Kallio L, Salovaara-Simola R & Kaipainen J. (2009). Closing of the Voikkaa paper factory: Supporting the health of employees. *Teoksessa* Kieselbach T & Project Group, *Health in Restructuring. Innovative Approaches and Policy Recommendations (HIRES)*. Final Report. University of Bremen, 203–208.
- Saikkun P (2009). *Terveyspalvelu työllistymisen tukena; Pitkäaikaistyöttömien terveystarkastukset ja -palvelut siirtymätyömarkkinoilla*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 22/2009.
- Sairinen R (2008). Vaikutusten arvioinnin moninainen kenttä Suomessa. *Teoksessa* Rotko T & Sihto M (toim.) *Terveysvaikutusten arvioinnin kehittäminen -seminaari. 21.–22.3.2007, Stakes. Seminaariraportti*. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, Työpapereita 2/2008. Helsinki, 6–7.
- Scott-Samuel A (1996). Health impact assessment – an idea whose time has come. *British Medical Journal* 313: 183–184.
- Scott-Samuel A, Birley M & Arden K (2001). *The Merseyside Guidelines for Health Impact Assessment*. (2nd edition) International Health Impact Assessment Consortium IMPACT, Liverpool. www.ihia.org.uk
- Scriven M (1967). The methodology of evaluation. In Tyler R, Gagné R & Scriven M (eds.) *Perspectives of curriculum evaluation*. Chicago, IL: Rand McNally, 39–83.
- Sihto M (2008). Päivien yhteenvetoa. *Teoksessa* Rotko T & Sihto M (toim.) *Terveysvaikutusten arvioinnin kehittäminen -seminaari. 21.–22.3.2007, Stakes. Seminaariraportti*. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, Työpapereita 2/2008. Helsinki, 54–56.
- Sinervo L (toim.)(2009). *Pitkäaikaistyöttömien terveyshanke Kehittämisyhteistyön loppuraportti ja paikalliset toimintamallit*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 23/2009.
- SotkaNet – Tilasto- ja indikaattoripankki. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu>
- STM Sosiaali- ja terveysministeriö (2008). *Kansallinen terveyserojen kaventamisen toimintaohjelma 2008–2011*. Sosiaali- ja terveysministeriö, Julkaisuja 2008:16, Helsinki.
- STM Sosiaali- ja terveysministeriö (2006). *Terveys 2015 -kansanterveysohjelma*. Terveyden edistämisen aluekierros, Kajaanissa 13.1.2006. <http://www.terveys2015.fi/aluekierros/kajaani.html>

- STM Sosiaali- ja terveysministeriö (2001). *Terveys 2015 -kansanterveysohjelma*. Valtioneuvoston periaatepäätös. Sosiaali- ja terveysministeriö, Julkaisuja 2001:4. Helsinki.
- STM Sosiaali- ja terveysministeriö (1999). *Ympäristövaikutusten arviointi. Ihmisiin kohdistuvat terveydelliset ja sosiaaliset vaikutukset*. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 1999:1. Helsinki.
- Stora Enso Oyj Pörssitiedote 25.1.2008. Stora Enso, Anaika Group ja Empower aloittavat ensimmäiset konkreettiset toimenpiteet luodakseen taloudellisesti kannattavia työpaikkoja Kemijärvellä ja Kymenlaaksossa. <http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/2008/01/Pages/stora-enso-anaika-group-ja-empower-aloittavat-ens.aspx>
- Stora Enso Oyj Pörssitiedote 17.1.2008. Stora Enson yt-neuvottelut Summan, Kemijärven ja Anjalan tehtaiden sekä Helsingin pääkonttorin osalta ovat päättyneet. <http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/2008/01/Pages/stora-enson-yt-neuvottelut-summan-kemijarven-ja-a.aspx>
- STV – *Suomen tilastollinen vuosikirja* (2009). Taulukko 42: Sadan suurimman kunnan väkiluku vuosien 1960–2008 lopussa. Tilastokeskus, Helsinki.
- Sääski N (1980). Pitkäaikaistyöttömyyden tausta ja olemus. *Työvoimapolitiittisia selvityksiä* 31/1980.
- Taloussanommat 11.09.2008: ”Pesonen lakkauttaa oman ja isänsä vanhan työpaikan” (<http://m.taloussanommat.fi/?page=showSingleNews&newsID=20082352>).
- Taskinen S (2006). *Lapsiin kohdistuvien vaikutusten arvioiminen*. Sosiaali- ja terveystalouden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki, s. 27.
- TEM Työ- ja elinkeinoministeriö, luettu 13.3.2010. Yhteiskunta- ja yritysvastuu. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=3232>
- TEM Työ- ja elinkeinoministeriö (2009). *Henkilöasiakkuusstrategia, Loppuraportti*. TEM028:00/2009. http://www.tem.fi/files/25121/Loppuraportti_TEM_henkilöasiakkuusstrategia_FI_170709_.pdf
- Tuominen M (1990). Telakkafuusio, työvoiman supistukset ja paikallisten työmarkkinoiden imu Turussa. *Teoksessa* Koistinen P & Suikkanen A (toim.) *Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoyrittäjien toimista ja niistä suoriutumisesta*. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990, 79–94.
- Törmä H (2008). *UPM-Kymmenen Kajaanin paperitehtaan sulkemisen aluetaloudelliset vaikutukset*. Helsingin yliopisto. Luettu 25.11.2008 [http://www.kainuu.fi/UserFiles/File/Kainuu/Hankerahoitus/Akillinen_rakennemuutos/Liite4_Esitys_290908_HannuT_1493850284.pdf].
- UPM, Helsinki, tiedote 10.9.2008. UPM jatkaa yhtiön rakennemuutosta – Yhtiö suunnittelee paperi- ja sellukapasiteetin sulkemista Suomessa. [http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmfsf.nsf/\(\\$all\)/b968e2adb6100a3dc22574c00023a776?OpenDocument&qm=menu,0,0,0](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmfsf.nsf/($all)/b968e2adb6100a3dc22574c00023a776?OpenDocument&qm=menu,0,0,0)
- UPM Kajaanin syksy 2008, Muutostukipaketti, kalvosarja 23.3.2009
- UPM Vuosikertomus 2008. http://www.upm-kymmene.com/downloads/compinfo/UPM_AR_08_fi_full.pdf
- UPM (2006). Ympäristö- ja yhteiskuntavastuuraportti 2006. Luettu 26.11.2008 osoitteessa: [[http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmma.nsf/lupgraphics/UPM_ECSR_2006_fi.pdf/\\$file/UPM_ECSR_2006_fi.pdf](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmma.nsf/lupgraphics/UPM_ECSR_2006_fi.pdf/$file/UPM_ECSR_2006_fi.pdf)].
- Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, Linna A, Virtanen M, Virtanen P & Ferrie JE (2004). Organisational downsizing, sickness absence and mortality: the 10-Town prospective cohort study. *British Medical Journal*, 328, 555–557.
- Vauhkonen K (2008). Irtisanominen tuotannollisin ja taloudellisin perustein – yritysten mahti ja työntekijöiden asema. Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Kauppätieteiden osasto, Yritysjuridiikka. (tutkielma) <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe200803271173>
- Veerman JL, Barendregt JJ & Mackenbach JP (2005). Quantitative health impact assessment: current practice and future directions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59:361–370.
- Virtanen S (2007). *Yhtiöstä yksiköksi: UPM Kajaani 100 vuotta*. sis. DVD-levy: Paperitehtaan väkeä. UPM. Kajaani, 295 s.

- WHO (2006). *The Bangkok Charter on Health Promotion in a Globalized World*, World Health Organisation: Geneva, accessed 28 February 2007. http://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/bangkok_charter/en/
- WHO (2001). *Health Impact Assessment: From theory to practice*. Report on the Leo Kaprio Workshop Gothenburg 28–30 October 1999, Nordic School of Public Health, Stockholm.
- WHO (1997). *The Jakarta Declaration on Leading Health promotion into the 21st Century*. Jakarta, 25 July 1997, WHO/HPR/HEP/41CHP/BR/97.4 (http://www.who.int/hpr/NPH/docs/jakarta_declaration_en.pdf, luettu 14.8.2007)
- WHO (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion. First international conference on health promotion*, Ottawa, 21 November 1986, WHO/HPR/HEP/95.1 (http://www.who.int/hpr/NPH/docs/ottawa_charter_hp.pdf, luettu 14.8.2007).
- Wikipedia luettu 26.2.2010 ja luettu 12.11.2009 Kajaanin paperitehdas, http://fi.wikipedia.org/wiki/Kajaanin_paperitehdas
- Wikipedia luettu 25.1.2010, Kaskisten sellutehdas, http://fi.wikipedia.org/wiki/Kaskisten_sellutehdas
- Wikipedia luettu 25.1.2010, Voikkaan paperitehdas, http://fi.wikipedia.org/wiki/Voikkaan_paperitehdas
- Wikipedia luettu 22.12.2009, Perlos, <http://fi.wikipedia.org/wiki/Perlos>
- Wikipedia luettu 9.12.2009, Suomen paperiteollisuus, http://fi.wikipedia.org/wiki/Suomen_paperiteollisuus
- www.teroka.fi
- www.terveytemme.fi; EKSU-aineisto 1999–2003, Tilastokeskus
- www.kajaani.fi/Kaupunkitieto2/Tilastotietoa/Tyottomuus/ luettu 4.12.2009
- www.kainuunsanomat.fi 22.7.2008. Antti Hyvärinen, UPM ei kommentoi Kauppalehden mustaa listaa (luettu 12.11.2009).

LIITE Haastattelurunko (esimerkki)

Haastatteluissa edettiin luontevan keskustelun ehdoilla ja haastateltavat ottivat itse puheeksi useita aihealueita; haastattelijat tarkistivat lopuksi, että aihealueet tulivat käsitellyiksi.

Haastattelut 6.10.–8.10.2009

Kajaanin paperitehtaan entiset työntekijät, Kajaani

Olemme kiinnostuneita kuulemaan kokemuksiasi Kajaanin paperitehtaan lakkauttamisesta yleensä, ja erityisesti olemme kiinnostuneita siitä, miten lakkauttamisen jälkihoito on mielestäsi onnistunut.

1) Haastateltavan rooli

- Mikä on oma taustasi UPM Kymmenen tehtaalla?
 - Miten kauan olit tehtaalla palveluksessa?
 - Missä tehtävässä tai tehtävissä työskentelit tehtaalla?

2) Tunnelmat

- Mitkä olivat omat tunnelmasi, kun sait tietää, että Kajaanin tehdas lopetetaan? Osasitko odottaa tällaista päätöstä?
- Mitkä olivat yleensä tunnelmat tehtaalla alkuvaiheessa?
- Miten kuvailisit tämän hetken tunnelmia?

3) Tehtaalla järjestettiin erilaista niin sanottua kriisiapua pian lakkauttamispäätöksen tultua tietoon.

- Tarvitsitko ja käytitkö itse tällaista apua?
- Mistä sait tai hait itse apua ja tukea ensisijaisesti kriisivaiheessa?
- Entä myöhemmin?

4) UPM:n tuki jälkihoidossa

- Onko UPM:n Työstä työhön -ohjelma tuttu?
- Miten Työstä työhön -ohjelma on mielestäsi onnistunut tehtävässään? Mikä on hyvää? Mikä on ollut tärkeintä? Entä puutteet, onko jälkihoidossa parannettavaa?
- Oliko UPM Kymmenen jälkihoidossa erilaisia toimia eri henkilöstöryhmille? Ovatko kaikki saaneet saman kohtelun?
- Kuka on tarvinnut tukea eniten?
- Kuinka merkityksellistä on mielestäsi ollut UPM:n tuki yritystoiminnalle ja uusien työpaikkojen luomisessa?

- 5) **Muiden toimijoiden osallistuminen jälkihoitoon**
- Työterveyshuolto: Miten se toimii jälkihoidossa? Käytitkö sitä itse? Onko siitä ollut apua?
 - Työvoimatoimisto: Miten hyvin se on onnistunut tehtävässään? Käytitkö sitä itse? Onko siitä ollut apua?
 - Entä seurakunta ja kaupunki?
 - Onko muita tahoja, jotka ovat olleet mukana?
 - Miten työntekijät ovat suhtautuneet eri toimijoihin? Onko ollut eroa siinä miten eri tahoihin on luotettu?
- 6) **Kun ajattelet tehtaan jälkihoitoa kaikkiaan, niin mikä sen merkitys on ollut itsellesi?**
- Mikä on ollut kaikkein tärkeintä?
 - Onko ollut puutteita, asioita tai seikkoja, joita ei jälkihoidossa ole osattu ottaa huomioon?
 - Mitä ne olisivat?
- 7) **Miten arvelet jälkihoidon kaikkiaan sujuneen tehtaan henkilökunnan kannalta?**
- Kävikö joillekin ”hyvin” ja toisille ei? Kenelle? Osaatko sanoa syitä?
- 8) **Tulevaisuus**
- Miltä oma tulevaisuutesi näyttää? Mitä teet tällä hetkellä ja mitä aiot tehdä? Mikä on yleensä tunnelmasi kun ajattelet tulevaisuuttasi?
- 9) **Tehtaan lakkauttamisen vaikutukset**
- Miten paperitehtaan lakkauttaminen mielestäsi vaikutti omaan elämääsi: vaikuttiko se mielestäsi a) terveyteesi ja b) yleensä hyvinvointiisi,
 - entä perheesi hyvinvointiin?
 - Miten tapahtuma vaikutti omaan henkiseen hyvinvointiisi (kuten psyykinen oireilu, psyykenlääkkeiden/unilääkkeiden käyttö)? Entä päihteiden käyttöön?
 - Miten paperitehtaan lakkauttaminen mielestäsi vaikutti Kajaanin kaupungin elämään ja asukkaisiin?
- 10) **Muut asiat**
- Onko joitain erityisiä ongelmia, joita emme ole vielä käsitelleet ja joita kenties olisi voinut hoitaa toisin ja paremmin?
 - Seurasitko Kemijärven Stora Enson lakkauttamista ja jälkihoitoa? Jos verrataan Kajaanin tehtaan lakkauttamista Kemijärven tehtaan lakkauttamiseen, miten vertailisit näitä kahta tapahtumaa ja niiden jälkihoitoa?