

Suvi Lyytinen & Merja Kinnunen

Työt loppuivat – segregaatio jatkuu

Sukupuoli, segregaatio ja työmarkkinat Itä-Lapissa

Abstrakti

Tätä artikkelia kehystää kysymys, miten on mahdollista, että Suomessa työelämän sukupuolisegregaatio rakenteena säilyy, vaikka työmarkkinoiden rakenteessa tapahtuu muutoksia. Artikkelissa sukupuolisegregaatiota tutkitaan konkreettisen tapauksen avulla. Tapauksena on valtiollisesti äkillisen rakennemuutoksen alueeksi määritelty Itä-Lappi, josta Stora Enson sellutehdas lakkautti toimintansa vuonna 2008 ja jossa työt loppuivat 190 työntekijältä. Aineistona on näiden työntekijöiden URA-tietojärjestelmästä hankittu aineisto vuosilta 2008–2012 sekä viisi asiantuntijahaastattelua. Kysymme, miten valtiolliset työllistämistä edistävät tukitoimenpiteet, kuten uudelleen koulutus ja investointituet, vaikuttavat sukupuolisegregaatioon. Artikkelissa jaetaan Doreen Massey'n teoria siitä, miten alueet muodostuvat tuotannon tilallisen järjestymisen tuloksena. Tuloksena on, että valtiollisella tuella miesten työnjaollista aluetta pyrittiin pitämään yllä nojaamalla vanhan paperiteollisuuden rakenteeseen. Naisten vanhaa työnjaollista rakennetta ei sen sijaan pyritty toistamaan, vaan hyödynnettiin sitä työelämän rakennemuutosta, jossa naisenemmistöinen palvelutyö hajautetaan ja pilkotaan uudella tavalla yksiköiksi ja keskittymiksi. Lopputulemana on, että sukupuolisegregaatio rakenteena toistui. Käsitteenä sukupuolisegregaatio ei tavoita työelämän segregoitumisen prosessia, kuten sukupuolen, iän ja koulutuksen risteymiä, mutta yhteiskuntarakennetta kuvaavana käsitteenä se on tärkeä ja elinvoimainen.

Johdanto

Töiden, ammattien, toimialojen ja hierarkkisten asemien jakautuminen sukupuolen perusteella on maailmanlaajuinen ilmiö (Calás & Smircich 2006), mutta maiden välillä on eroja segregaatian syvyydessä. EU-maiden välisissä vertailuissa Suomi kuuluu Viron, Slovakian ja Latvian kanssa kaikkein vahvimmin segregoituneisiin maihin (European Commission 2009). Suomessa vuosikymmenestä toiseen työssäkäyvien naisten enemmistö palvelee, hoitaa ja kasvattaa ihmisiä ja miesten enemmistö valmistaa, käsittelee ja huoltaa esineitä (Tilastokeskus 2014). Tätä järjestystä eivät

ole horjuttaneet edes yhteiskunnan rakenteelliset muutokset, kuten siirtyminen teollisesta yhteiskunnasta jälkiteolliseen yhteiskuntaan (Julkunen 2010, 33–34).

Segregaatio on nähty yhteiskunnallisenä ongelmana. Raija Julkunen (2009, 66–67) on esittänyt tiivistäen, miten segregaatio ilmenee työelämässä: se pohjustaa naisten ja miesten välistä eriarvoisuutta ja mahdollistaa miesten ammattien ja töiden pitämisen arvokkaampana kuin naisten, rajoittaa naisten ja miesten valinnanmahdollisuuksia, jähmettää työmarkkinoita ja vaikeuttaa työvoiman

rekrytointia. Vastaavasti segregaatian purkamisen voi odottaa edistävän työllisyyden tasapuolista jakautumista, sukupuolisyrynnän poistamista ja palkkatasa-arvon etenemistä.

Segregaation purku tai lieventäminen on ollut satojen valtiollisten kehittämishankkeiden, projektien, ohjelmien, arvioinnin ja toimenpiteiden kohde 1970-luvulta alkaen (Brunila 2009; Julkunen 2009). Myös tämän artikkelin aineiston on mahdollistanut valtiollinen, segregaatian purkamiseen tähtäävää Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama, tasa-arvohanke (Lapin Letka 2008–2013)¹. Hankkeen tarkoituksena oli edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa koulutuksessa ja työelämässä Lapin alueella. Lapin yliopiston tutkimusosuuteen kuului selvittää niitä työelämän rakenteellisia tekijöitä, jotka tuottavat pohjoisen alueen töiden segregatioita ja toimialojen hierarkioita (Kari 2009; Kari-Björkbacka 2014; Lyytinen 2013; Merenheimo 2011; Rantala 2011).

Tulemme tarkastelemaan työelämän sukupuolisegregaatiota konkreettisen tapauksen avulla. Tapauksena on valtiollisesti äkillisen rakennemuutoksen alueeksi määritelty Itä-Lappi ja erityisesti Kemijärvi, josta Stora Enson sellutehdas lakkautettiin vuonna 2008 ja jossa työt loppuivat noin kahdeltasadalta työntekijältä. Tutkimme, miten valtiolliset työllistämistä edistävät tukitoimenpiteet, kuten uudelleen koulutus ja investointituet, vaikuttavat sukupuolisegregaatioon. Artikkelin teoreettisena haasteena on kysyä, miten sukupuolisegregaation käsite tavoittaa sitä prosessia, jossa segregatio muodostuu.

Segregaation paikallinen tutkiminen

Työelämän sukupuolisegregaatio on kahtalainen käsite. Yhtäältä se viittaa lopputulokseen eli siihen, missä määrin sukupuoli halkoo töitä, ammatteja, toimialoja, työmarkkinoita ja hierarkkisia asemia. Toisaalta sukupuolisegregaatio käsitteenä viittaa siihen prosessiin, jossa muodostuu työelämän su-

kupuoliperustaisia hierarkkisia jakoja ja eroja. Horisontaarisella segregatiolla on viitattu naisten ja miesten toimimiseen eri työtehtävissä, ammateissa, toimialoilla ja työpaikoissa. Vertikaalisella segregatiolla, josta on käytetty myös termiä hierarkkinen segregatio, on puolestaan tarkoitettu naisten ja miesten jakautumista työelämän hierarkioissa eri tasoille (Kolehmainen 1999, 23; European Commission 2009.). Tasa-aloista ja -ammateista on puhuttu silloin kun naisten tai miesten osuus alalla ja ammateissa on 40–60 prosenttia. Naisenemmistöisestä ja miesenemmistöisestä ammatista ja alasta puolestaan on puhuttu silloin kun yli 60 prosenttia niissä toimivista on naisia tai miehiä. (Kolehmainen 1999, 46.)

Sukupuolisegregaatiota käsittelevissä tutkimuksissa (esim. Anker 1997; Bygren & Kumlin 2005; Bradley 1989; Brown 2006; Charles 2003; Hakim 1998; Kolehmainen 1999; Kreimer 2004; Reskin & Padavic 1994) on tuotu esiin, millä työnjaollisilla alueilla ja missä laajuudessa segregatio ilmenee, miten sitä tulisi mitata, missä määrin muutoksia tapahtuu sekä miten segregatio muodostuu työorganisaatioissa ja saa ilmaisunsa ammateissa. Segregatiolla on myös pyritty selittämään naisten ja miesten palkkaeroja ja erilaisia hierarkkisia asemia työelämässä. Segregatioon perustuvia selitysmalleja on myös kritisoitu siitä, että kysymys ei ole segregatiosta sinällään, vaan naisten ja miesten toiminnan ja työnjaollisten alueiden erilaisesta yhteiskunnallisesta arvottamisesta. (Esim. Acker 2006; Bradley 1989; Kinnunen 2001; Kolehmainen 1999.)

Suomessa segregatiotutkimuksen klassikkoina voi pitää Marja-Liisa Anttalaisen 1980-luvun tutkimuksia *Naisten työt – Miesten työt* (1980) sekä *Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa* (1986). Sirpa Kolehmaisena väitöskirja vuodelta 1999 *Naisten ja miesten työt – Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990* puolestaan on viimeisin kokonaisvaltainen tutkimus työmarkkinoiden segregoitumisen proses-

seista. Kolehmaisesta tutkimuksesta käy ilmi, miten työmarkkinoiden segregaatiossa perusrakenne on hyvin pysyvä, vaikka sen sisältö ja muodot voivat muuttua muiden yhteiskunnan muutosprosessien yhteydessä. Tutkittuna ajanjaksona naiset hakeutuivat miesammattiteihin, mutta naisammattien miehistyminen oli harvinaista. Yksittäisten ammattien kohdalla saattaa tapahtua muutoksia sukupuolen suhteen, mutta ammatit voidaan kuitenkin aina jakaa naisten ja miesten ammattiteihin. Kolehmaisesta tutkimuksesta lopputuloksena on, että segregaatiossa on ominaista yhtäaikainen muutos ja pysyvyys.

Työelämän sukupuolisegregaation lisäksi toinen tutkimuksellinen taustamme pohjaa Doreen Massey'n (1995; 2008) näkemykseen alueen, tilan, paikan ja sukupuolen yhteydestä. Massey lähtee siitä, että alueissa ovat läsnä kansallisten ja kansainvälisten kehityskulkujen, perheen ja taloudellisten suhteiden sekä patriarkaatin ja kapitalismin risteämiset. Massey'n katsannossa alueissa ei ole mitään luonnollista, vaan alueet muodostuvat tuotannon tilallisen järjestymisen tuloksena. Massey on analysoinut, miten Ison-Britanniassa talouden muutosprosessit eivät ole merkinneet samoja asioita eri alueilla, vaan vanhojen rakenteiden päälle on muodostunut uusia taloudellisen toiminnan kerroksia ja uudet kerrokset ovat erilaisia eri paikoissa, aivan kuten olivat ennenkin. Massey'n lähtökohtana on, että erilaiset alueet, niiden sukupuolen mukainen työnjako ja sosiaaliset järjestykset ovat seuraamusta erilaisista taloudellisista ja poliittisista teoista. Tässä artikkelissa kiinnitämme alueen, tilan, paikan ja sukupuolen yhteyden siihen, miten niin sanotun vanhan teollisuuden loppuminen ja valtion tukitoimenpiteet vaikuttavat Itä-Lapin sukupuolisegregaatioon.

Artikkelin pääasiallisena aineistona on työ- ja elinkeinotoimiston URA-tietojärjestelmästä kerätty aineisto. Tämä URA-tietojärjestelmän aineisto sisältää kaikkien Stora Enson tehtaalta ilman työtä jääneiden 190 hengen², 163 miehen ja 27 naisen, tiedot vuoden 2008 alusta marraskuulle 2012 saakka. Tiedot sisältä-

vät sukupuolen, iän, koulutuksen, ammatin, käytetyt työvoimapolitiittiset toimenpiteet, tiedot sijoittumisesta työhön, koulutukseen tai esimerkiksi oppisopimuskoulutukseen sekä henkilökohtaisen kirjallisen työllistymisohjelman, jonka työnhakija on hyväksynyt. Näin ollen URA-aineisto sisältää sekä tilastollista pitkäaikaisdataa työnhakijoista että laadullisempaan tutkimusotteeseen ohjaavaa tekstia-aineistoa. URA-aineiston lisäksi olemme tehneet työvoimahallinnon piirissä viisi asiantuntija-haastattelua. Haastatteluista osan ovat tehneet hankkeen tutkijat vuonna 2009 (H109; H209; H309) ja niiden lisäksi on tehty kaksi haastattelua kesän 2012 aikana (H412; H512).³ Näiden aineistojen lisäksi hyödynnämme Tilastokeskuksen tuottamia vapaasti saatavissa olevia työssäkäynti- ja työllisyystilastoja.

Haastattelujen, URA-tietojärjestelmän rekisteriaineiston ja tilastoaineiston avulla tavoitteemme on tuottaa mahdollisimman selkeä kuva sellutehtaan sulkemisen jälkeen toteutetuista työvoimapolitiittisista toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista Itä-Lapin alueen työmarkkinoiden sukupuolisegregaatioon. Haastattelut olivat luonteeltaan asiantuntijahaastatteluja (Alastalo & Åkerman 2010, 372–392) ja niiden avulla pyrittiin saamaan tietoa siitä, mitä äkillisen rakennemuutoksen alue tarkoittaa käytännössä. Haastattelujen tarkoituksena oli saada työvoimahallinnon asiantuntijoilta faktatietoa sukupuolisegregaation rakenteesta Itä-Lapin alueella ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden käytännön muodoista, prosesseista ja mahdollisuuksista. Haastatteluissa keskityttiin erityisesti selvittämään työvoimakoulutuksen ja investointiavustusten roolia työllistämässä. URA-tietojärjestelmän aineistoa on puolestaan järjestetty ristiintaulukoimalla henkilöiden tietoja sukupuolen, iän, koulutuksen, ammatin ja käytyjen työvoimakoulutusten mukaan. Asiakastiedoista esimerkiksi iän, sukupuolen, koulutuksen tai ammattiryhmän perusteella koottujen ryhmien tietoja on vertailtu keskenään ja etsitty toistuvuuksia erilaisten ryhmien työurissa ja niiden kehityksessä tar-

kasteluvälillä. Asiakkaille kirjoitettuja henkilökohtaisia työllistymisohjelmia on luettu kvalitatiivisella otteella siitä näkökulmasta, missä asioissa ja tilanteissa segregaatio ilmenee tai ei ilmene yksilöiden työurissa. Pienen otannan vuoksi prosentuaalisesti esitettyjä eroja ei tule kuitenkaan pitää tilastollisesti merkittävänä. Erilaisten aineistojen avulla emme pyri yleistettävyyteen määrällisessä mielessä, vaan pyrimme mahdollisimman tarkkaan yhden tapauksen kuvaukseen (Laine, Bamberg & Jokinen 2008, 9–10).

Metodologisena lähtökohtana on (Peuhkuri 2005, 298–299), että ajallisesti, paikallisesti ja toimijoiltaan rajattu tapahtuma, eli Stora Enson sellutehtaan lakkauttaminen ja sitä seuranneet valtiolliset tukitoimenpiteet, ilmentää teollisesta yhteiskunnasta jälkiteolliseen yhteiskuntaan siirtymisen prosessia. Näin ajateltuna tapaus Itä-Lappi voidaan nähdä yleisen rakennemuutoksen erityisenä ilmentymänä ja symbolina. Tässä mielessä tutkimuksemme vertautuu UPM:n paperitehtaan lakkauttamiseen Voikkaalla (Melin & Mamia 2010) ja Perlos Oy:n tuotannon lopettamiseen Joensuun seudulla (Jolkkonen & Kurvinen 2009). Näissä molemmissa tutkimuksissa tulee esiin, kuinka tehtaan lakkauttamiset eivät ole merkinneet irtisanotuille katastrofia, mutta ammattiasema, ikä ja sukupuoli ovat vaikuttaneet työllistymiseen.

Tuotannon järjestyksen muutos Itä-Lapissa

Kemijärven kunta on Suomen pohjoisin kaupunki ja Itä-Lapin seutukunnan keskus. Kemijärven lisäksi Itä-Lapin seutukuntaan kuuluvat Pelkosenniemi, Posio, Salla ja Savukoski. Vuonna 2010 Itä-Lapissa oli kirjoilla 18 600 henkeä, joista työvoimaa oli hieman alle 7 700 henkeä. Seutukunnan väkiluku on pienentynyt 2000-luvun aikana viidesosalla (Lapin Liitto 2008). Seutukunnan keskimääräinen työttömyysaste vuoden 2011 aikana oli 17,6 %, mikä oli koko Lapin kor-

kein (Lapin ELY-keskus 2011, 36). Miesten työttömyysaste on alueella paljon naisten työttömyysastetta korkeampi: vuonna 2012 miesten työttömyysaste oli 27,8 % ja naisten 13,3 % (ks. taulukko 1). Vuonna 2011 Itä-Lapin työvoimaan kuuluvilla miehillä oli koko maan korkein työttömyysriski ja myös naisten työttömyysriski oli maan keskiarvon yläpuolella. (Suomen virallinen tilasto: Työssäkäynti.) Alueen työmarkkinoiden pienen koon vuoksi Kemijärvellä tapahtuneet muutokset työmarkkinoissa heijastuvat myös lähikuntiin.

Kemijärveltä on 2000-luvun aikana kadonnut useita merkittäviä teollisia työllistäjiä. Torstai Oy:n vaatetehtas suljettiin jo 1990-luvun alussa, Orionin lääketehdas lopetettiin vuonna 2002 ja vuonna 2004 suljettiin matkapuhelinalalla toimivan Salcomp Oyj:n pääasiassa naisia työllistänyt tehdas tuotannon siirtyessä Kiinaan. Salcompin lähdön seurauksena alueelta väheni yli 600 työpaikkaa, joita pyrittiin korvaamaan yritystuilla, työllistymistoimenpiteillä ja alueellistamalla valtion toimintoja. (Rönkä & Sarkki 2011, 21; Valtioneuvoston kanslia 2004, 9, 11–14; Sunnari 2008, 3.) Viimeisin suuri menetetty työpaikka Itä-Lapin seutukunnassa oli Stora Enson sellutehtas, jonka toiminta lopetettiin vuonna 2008.

Stora Enson tehtaan sulkemispäätöksen taustalla ei ollut Salcompin tavoin tarve siirtää tehtaan toiminta edullisemmän työvoiman maihin, vaan puuraaka-aineen hinnan keinottelu alaspäin kotimaassa. Sulkemalla kannattavan tehtaan ja kieltäytymällä myymästä tehdasta ostajaksi tarjoutuneille taholle Stora Enso pyrki vähentämään Lapin puuhun kohdistuvaa kysyntää ja sitä kautta laskemaan puun hintaa. Tämän toimenpiteen johdosta Stora Enso toivoi muiden pohjoisten tehtaidensa kannattavuuden ja sitä kautta myös yhtiön tuloksen parantuvan. (Rytteri 2009, 279; Rönkä & Sarkki 2011.)

Stora Enso sulki Kemijärven sellutehtaan pikaisella aikataululla. Yhtiö ilmoitti useiden paikkakuntien tehtaisiin kohdistuvis-

Taulukko 1. Väestö pääasiallisen toiminnan mukaan Itä-Lapissa vuonna 2007 ja 2012.

Pääasiallinen toiminta	Yhteensä		Miehet		Naiset	
	2007	2012	2007	2012	2007	2012
Työvoima	8 165	7 389	4 454	3 959	3 711	3 430
Työlliset	6 671	5 833	3 521	2 860	3 150	2 973
Työttömät	1 494	1 556	933	1 099	561	457
Työvoiman ulkopuolella olevat	11 475	10 511	5 766	5 349	5 709	5 162
Koko väestö	19 640	17 900	10 220	9 308	9 420	8 592
Työllisten osuus työvoimasta	81,7 %	78,9 %	79,1 %	72,2 %	84,9 %	86,7 %
Työttömien osuus työvoimasta	18,3 %	21,1 %	20,9 %	27,8 %	15,1 %	13,3 %

Lähde: Tilastokeskus, Työssäkäyntitilasto <http://tilastokeskus.fi/meta/til/tyokay.html>

ta leikkauksista lokakuussa 2007 (Stora Enso 2007). Pian sulkemisilmoituksen jälkeen Kemijärvellä järjestäytyi niin kutsuttu Massaliike, joka pyrki erilaisin painostuskeinoin vaikuttamaan siihen, että tehdas jatkaisi toimintaansa. Paikallisten kamppailuista huolimatta vuodesta 1965 saakka toiminnassa ollut tehdas suljettiin keväällä 2008. Työpaikkansa menetti suoraan hieman yli 200 henkeä, mutta arvioiden mukaan välilliset työpaikat mukaan lukien kyse oli yli tuhannesta työpaikasta. (Rytteri 2009; Pikkarainen 2008; Rönkä & Sarkki 2011.)

Stora Enson tehtaan lakkauttaminen vaikutti koko Itä-Lapin seutukunnan työmarkkinoiden rakenteeseen. Verrattuna yleiskuvaan koko Lapin toimialarakenteesta (Lapin ELY-keskus 2011, 7–10) Itä-Lappi on keskimääräistä riippuvaisempi alkutuotannosta ja palveluista. Taulukosta 2 voidaan todeta, että kaikkien päätoimialojen eli alkutuotannon, jalostuksen ja palveluiden työpaikat ovat vähentyneet vuosien 2007 ja 2011 välillä. Suurin romahdus on kuitenkin tapahtunut jalostuksen työpaikoissa, joista yli neljäsosa on menetetty tarkastelujaksolla. Palvelualalla sen sijaan työpaikkojen väheneminen on ollut vain neljä prosenttia. Stora Enson tehtaan lopettamisen jälkeen jopa alkutuotannon suhteellinen määrä oli noussut jalostuksen ohitse, ja jalostuksen osuus työpaikoista vuonna 2011 olikin enää 13,4 prosenttia. (Ks. taulukko 2.) Sukupuolisegregaation kannalta mer-

kityksellistä on, että jalostukseen luettavat alat työllistävät enimmäkseen miehiä ja palvelualat ovat naisennemistöisiä (ks. taulukko 3). Jalostuksen työpaikkojen väheneminen on siis vaikuttanut huomattavasti miesten työllistymismahdollisuuksiin, joka selittää osaltaan naisten ja miesten välistä eroa työttömyysasteissa.

Kun katsotaan tarkemmin toimialojen työllistävyyttä ja sukupuolisegregaatiota, voidaan huomata, että suurin työllistävä toimiala Itä-Lapissa on terveys- ja sosiaalipalvelut yli tuhannella työpaikalla. Näistä työpaikoista vain kymmenesosa oli miesten hallussa vuonna 2007, eikä miesten osuus ollut vuoteen 2011 mennessä kasvanut, vaan päinvastoin. Seuraavaksi suurin työllistävä toimiala oli alkutuotanto eli maa-, metsä- ja kalatalous. Sen piirissä työskenteli vuonna 2011 788 henkeä, joista vain noin viidesosa (21 %) oli naisia. (Ks. taulukko 3.) Kaupan ala on myös merkittävä työllistäjä Itä-Lapissa, vaikka myyjän ammatissa toimivista henkilöistä onkin seutukunnan työmarkkinoilla ylitarjontaa (Itä-Lapin TE-toimisto 2012). Seuraavaksi eniten työpaikkoja, noin 500, oli kaupan alalla sekä julkisen hallinnon, maanpuolustuksen ja pakollisen sosiaalivakuutuksen toimialaryhmässä, jotka kaikki ovat tasa-aloja. Reilusta 400 koulutuksen alalla olevasta työpaikasta taas 70 % oli naisilla. Sosiaali- ja terveysalan lisäksi Itä-Lapissa erityisen jyrkästi segregoituneita aloja löytyy miesenemmistöis-

Taulukko 2. Työpaikat päätoimialoittain Itä-Lapissa vuosina 2007 ja 2011.

Päätoimialaluokka TOL 2008	2007		2011		2007–2011
	työpaikat	%-osuus	työpaikat	%-osuus	muutos-%
A Alkutuotanto	873	14,0 %	788	13,8 %	–9,7 %
B-F Jalostus	1 056	16,9 %	764	13,4 %	–27,7 %
G-X Palvelut	4 316	69,1 %	4 143	72,7 %	–4,0 %
Yhteensä	6 245	100,0 %	5 695	100,0 %	–8,8 %

Lähde: Tilastokeskus/Työssäkäyntitilasto.

Taulukko 3. Itä-Lapin seutukunnassa työssäkäyvät toimialan ja sukupuolen mukaan vuonna 2011 ja 2007.

Toimialat (TOL 2008)	Kaikki N		Miehet %		Naiset %	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
A Maatalous, metsätalous ja kalatalous	873	788	77 %	79 %	23 %	21 %
B Kaivostoiminta ja louhinta	40	22	95 %	86 %	5 %	14 %
C Teollisuus	632	366	73 %	68 %	27 %	32 %
D Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	58	60	83 %	82 %	17 %	18 %
E Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito	48	42	85 %	81 %	15 %	19 %
F Rakentaminen	278	274	95 %	95 %	5 %	5 %
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	579	544	45 %	42 %	55 %	58 %
H Kuljetus ja varastointi	363	294	87 %	88 %	13 %	12 %
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta	280	220	34 %	35 %	66 %	65 %
J Informaatio ja viestintä	48	42	40 %	43 %	60 %	57 %
K Rahoitus- ja vakuutustoiminta	64	52	17 %	19 %	83 %	81 %
L Kiinteistöalan toiminta	60	38	70 %	58 %	30 %	42 %
M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	201	171	43 %	49 %	57 %	51 %
N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	283	334	37 %	47 %	63 %	53 %
O Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus	500	482	55 %	47 %	45 %	53 %
P Koulutus	455	433	29 %	30 %	71 %	70 %
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut	1 087	1 153	10 %	8 %	90 %	92 %
R Taiteet, viihde ja virkistys	88	108	50 %	59 %	50 %	41 %
S Muu palvelutoiminta	219	184	34 %	36 %	66 %	64 %
X Toimiala tuntematon	89	88	71 %	58 %	29 %	42 %
Toimialat yhteensä	6 245	5 695	51 %	48 %	49 %	52 %

Lähde: Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto: <http://tilastokeskus.fi/meta/til/tyokay.html>

ten alojen joukosta: rakentamisen työpaikoista vuonna 2011 oli 95 % miehillä, kuljetuksesta ja varastoinnista 88 % ja teollisuudesta 68 % – tosin teollisuuden alan menetettyä lähes puolet työpaikoistaan alan segregaatio on lieventynyt muutamalla prosenttiyksiköllä. (Ks. taulukko 3.)

Sukupuoli, ammatillinen asema, koulutus ja ikä työmarkkina-aseman tekijöinä

Stora Enson tehtaan lopettamisen jälkeen työnhakijoiksi ilmoittautuneet henkilöt ovat työllistyneet hyvin URA-tietojärjestelmästä haetun rekisteriaineiston perusteella.⁴ Työttömiä on työvoimaan kuuluvista naisista 18 % (n=4) ja miehistä 19 % (n=24), mikä on linjassa seutukunnan yleisen työttömyysasteen kanssa. Naisten ja miesten sijoittumisessa työmarkkinoille on sen sijaan eroa: työvoimaan kuuluvista naisista työssä on 82 % (n=18) ja miehistä 71 % (n=91). Työvoimaan kuuluvista miehistä 4 % (n=5) on ollut aineistonkeruu-aikaan työvoimakoulutuksessa eli he ovat käytännössä olleet työttömiä työnhakijoita. Miehistä loput ovat eri systistä työvoiman ulkopuolella. Muutama henkilö on esimerkiksi aloittanut Stora Enson uransa jälkeen yrittäjänä. Eläkkeelle miehistä on siirtynyt noin 23 % kun taas naisista hieman vähemmän, noin 19 %. (Ks. taulukko 4.)

Stora Enson tehtaalta ilman työtä jääneiden ihmisten työllistymiselle on aiheuttanut haasteita heidän korkea keski-ikänsä. Vuonna 2012 eli neljä vuotta tehtaan sulkemisen jälkeen 21 % näistä 190 henkilöstä on siirtynyt eläkkeelle. Aineistoon kuuluvien henkilöiden ikä oli vuonna 2012 keskimäärin 50 vuotta. Alle 40-vuotiaita aineistossa on 20 %, 40–50-vuotiaita, kuten myös 50–60-vuotiaita, 26 % ja yli 60-vuotiaita 28 %. Naisissa on suhteellisesti enemmän alle 40-vuotiaita (30 %) kuin miehissä (19 %). Aiemmissä selvityksissä on todettu, että ikääntyneiden ihmisten mahdollisuudet työllistyä työttömäksi joutumisen jälkeen ovat muita heikommat (esim.

Haataja 2007; Rantala & Romppainen 2004). Myös Kemijärven tapaus osoittaa, ettei eläkeikää lähestyvien työnhakijoiden työllistyminen ole helppoa (vrt. SAK 2010). Aineistossa 59 vuoden ikä näyttäytyy rajana, jonka jälkeen työllistyminen ei työnhausta huolimatta enää onnistu, vaikka vanhuuseläke alkaa vasta 65 vuodesta. Havainto koskee sekä miehiä että naisia. Aineiston miesten kohdalla työllistyminen näyttää kuitenkin vaikeutuvan huomattavasti jo 50 ikävuoden jälkeen, kun taas naisista työttömänä ei ollut lainkaan 40–60-vuotiaita. Osa ikääntyneistä työnhakijoista poistuu työmarkkinoilta ennen virallisen eläkeiän saavuttamista myös sairastumisen takia (myös Heponiemi ym. 2008, 20–22).

Tehtaan lopetettua eläkeikää lähentelevien henkilöiden työllistymisohjelmissa mainittiin usein, että he jäävät odottamaan työttömyysturvan lisäpäiviä ja eläkeikää ilman työhallinnon toimenpiteitä. Lisäpäiväoikeuden piirissä oleminen tarkoittaa, että työttömyyspäiväraha-kauden 500 enimmäispäivän jälkeen ikääntyneelle työttömälle jatketaan päivärahan maksamista hänen eläkeikänsä saakka. Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta aineiston iäkkäämmät työnhakijat eivät ole läheneet kouluttautumaan uudelleen tai muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle. Aktivointitoimenpiteiden ulkopuolelle jääminen ja muuttohaluttomuus ovat vaikuttaneet iäkkäiden työnhakijoiden työllistymiseen. Uudelleen kouluttautumisen esteeksi saattaa muodostua myös itse hakuprosessi, sillä iäkkäämmät työnhakijat voivat karsiutua koulutuksista jo hakuvaiheessa. Haastateltavan TE-toimiston asiantuntijan mukaan nuoret miehet ovat esimerkiksi kiinnostuneita pitkään naisten alana pidetystä matkailualasta, joka taas on useille iäkkäämmille miehille mahdollon ajatus jo pelkästään opiskelu- ja kielitaitoon liittyvien vaatimusten vuoksi. (H512)

Suurin osa aineiston henkilöistä oli miehiä, ketkä olivat tehneet sellutehtaassa suorittavaa työtä tai huoltotyötä. Ikääntyneiden työnhakijoiden työllistymistä vaikeutti erityisesti se, jos henkilöllä ei ollut muuta kuin

Taulukko 4. Kemijärven tehtaan entisten työntekijöiden sijoittuminen marraskuussa 2012 URA-tietojärjestelmän perusteella.

	Naiset	Naiset %	Miehet	Miehet %	Yhteensä	Yhteensä %
Työssä	18	67 %	91	56 %	109	57 %
Työtön	4	15 %	24	15 %	28	15 %
Eläke	5	19 %	35	21 %	40	21 %
Koulutus	0	0 %	5	3 %	5	3 %
Yrittäjä	0	0 %	4	2 %	4	2 %
Muu	0	0 %	4	2 %	4	2 %
Yhteensä	27	100 %	163	100 %	190	100 %

peruskoulua vastaava koulutustausta. Yli 60-vuotiaista Stora Ensolta ilman työtä jääneistä jopa 66 %:n (36 henkilön) pohjakoulutus oli joko kansa-, kansalais-, keski- tai peruskoulu. Koko aineistossa pelkän kansa-, kansalais- tai keskikoulun käyneistä 40 henkilöstä vain kaksi 54-vuotiasta miestä oli työssä ja loput joko työttömänä, eläkkeellä tai työttömyyseläkkeellä. Nuoremmissa ikäluokissa pelkän peruskoulun käyneitä, ilman ammatillista koulusta olevia henkilöitä oli muutama, mutta heistä kaikki työkykyiset olivat aineistonkeruuhetkellä aloittaneet ammatin johtavan koulutuksen. Suurimmalla osalla aineiston työnhakijoista oli kuitenkin vähintään toisen asteen ammatillinen koulutus.

Kemijärven sellutehtaan loppumisen seurauksena TE-toimiston täytyi pyrkiä löytämään uusia työllistymismahdollisuuksia suuralle määrälle teollisen työn ammattilaisia, vaikka teollisen työn määrä seutukunnassa on jatkuvasti vähentynyt. Stora Enson tehtaalla suorittavan tason työt jakautuivat vain harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta selkeästi miesten ja naisten töihin. Aineistossa suurin ammattiryhmä ovat prosessinhoitajat, joita ilmoitautui työnhakijaksi 45 henkeä, joista vain yksi on nainen. Muita suuria ammattiryhmiä ovat sähköasentajat (20 henkeä) ja koneenasentajat (17 henkeä). Kumpaankaan näistä ammattiryhmistä ei kuulunut yhtään naista. Naisten suurin ammattiryhmä on laborantit, joita jäi ilman työtä Stora Ensolta yhteensä neljä henkeä. Stora Enson laboranttien

joukossa ei ainakaan tämän aineiston valossa ole ollut yhtään miestä.

Itä-Lapin TE-toimiston (2012) tuottaman ammattibarometrin mukaan Itä-Lapin työmarkkinoilla on yhä työntekijöiden ylitarjontaa monilla Stora Enson entisten työntekijöiden ammattialoilla, kuten teollisuuden sekatyöntekijöitä, koneen- ja sähköasentajia sekä laborantteja. Sukupuolisegregaation kannalta näyttää siltä, että useilla naisenemmistöisillä ja sukupuolten tasaisen edustuksen ammattialoilla on Itä-Lapissa pulaa työntekijöistä, kun taas miesenemmistöisten ammattien edustajista on usein ylitarjontaa. Paras keino sellutehtaan entisten työntekijöiden työllistämiseksi olisi siten uudelleenkoulutus ja ammatinvaihto, koska Stora Enson tehdasta vastaavia teollisuuden työpaikkoja alueelle syntyy huonosti.

Kemijärven tehtaalla työskenteli suorittavaa työtä tehneiden henkilöiden lisäksi toimihenkilöitä ja toimistotyöntekijöitä, joista suurin osa työllistyi omatoimisesti eikä tarvinnut TE-toimiston palveluja (H512). Esimerkiksi insinööreillä ei ollut juurikaan vaikeuksia työllistyä tehtaan lopettamisen jälkeen. Työllistyminen myös helpottui, jos työntekijä oli valmis ottamaan vastaan työtä oman työssäkäyntialueensa ulkopuolelta. Uudelleensijoitus- ja takaisinottovelvollisuuksien vuoksi Stora Enso tarjosi useille entisille Kemijärven tehtaan työntekijöilleen uuden työpaikan muilta tehtailtaan ja erityisesti prosessinhoitajien työllistymistä helpot-

ti huomattavasti muuttaminen esimerkiksi Kemiin. Kaikilla muuttamiseen ei kuitenkaan ollut sosiaalisten sidosten, kuten perhesuhteiden, vuoksi mahdollisuuksia, jolloin ainoaksi mahdollisuudeksi useimmiten jäi uuden ammattin opiskeleminen.

Kaikkinensa voidaan sanoa, että Itä-Lapin työmarkkinoilla on ylitarjontaa matalasti koulutetuista miehistä, jotka ovat tehneet työuransa metsä-, ympäristö- ja rakennusalan suorittavissa tehtävissä. Pitkäaikaistyöttömien miesten ja erityisesti ikääntyneiden matalasti koulutettujen miesten määrä työttömistä on ollut Itä-Lapissa jatkuvasti kasvusuunnassa. Myös koko Suomen tasolla voidaan todeta, että rakennemuutoksen vuoksi suorittavaan työhön keskittyvät ja keskitason työpaikat vähenevät, kun taas pitkää koulusta vaativat erityisalojen asiantuntijoiden työpaikat lisääntyvät. Tällaisessa kehityksessä mahdollisuus ja halu jatkokouluttautumiseen ovat tärkeä tekijä uuden työn hankkimisessa. Itälappilaiset naiset työllistyvätkin miehiä paremmin, koska he ovat valmiimpia kouluttautumaan uudelleen naisvaltaisille aloille, jotka ovat seutukunnassa eniten työllistäviä. (Nieminen 2012, 235–236; Tietoaika 2005.)

Valtion tuet teollisuudelle ja työttömien aktivoimiseen

Heti Stora Enson tehtaiden sulkemispäätösten jälkeen Suomen hallitus lupasi taloudellista tukea vauhdittamaan yksityisiä investointeja alueille, jotka eniten tulisivat kärsimään tehtaiden sulkemisesta (Helsingin Sanomat 2007). Vuoden 2007 lopulla hallitus nimesi Itä-Lapin seutukunnan äkillisen rakennemuutoksen alueeksi vuosiksi 2008–2009 (Sisäasiainministeriö 2007). Päätöksen seurauksena alueelle kohdistettiin valtion pikaisia tukitoimia, joiden kohdentamisesta päätti viranomaisista ja kuntien edustajista koottu rakennemuutostyöryhmä. Alueen työllisyystilanteen parantamiseksi tähtääviin tukitoimenpiteisiin kuuluivat yritysten inves-

tointeja alueelle lisäävät kehittämistuet, joita Itä-Lapissa myönnettiin vuosien 2008–2009 aikana lähes 7 miljoonaa euroa. Näistä tuista suurin osa, 5 383 000 euroa, myönnettiin keväällä 2008 Anaika Group Ltd Oy:lle (myöh. Arktos Group Ltd Oy) (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008). Arktos suunnitteli rakentavansa sellutehtaan entisiin tiloihin liimapalkkitehtaan ja lupasi työllistää paikkakunnalla 100 uutta työntekijää, joista muutamat toimisto- ja siivoustyötä tekevät olivat naisia (H109). Arktos järjesti useita uusien työntekijöiden koulutusjaksoja yhteistyössä paikallisen TE-toimiston kanssa (H109; H512). Tuotannon käynnistämiseen liittyvistä ongelmista johtuen Arktosin hankkeen rahoittajana toiminut Stora Enso päätti alaskirjata sijoituksensa tammikuussa 2012, mikä johti tehtaan tuotannon keskeyttämiseen ja lopulta konkursiin alkuvuodesta 2013 (YLE 2012; Arktos Group Ltd Oy 2013).

Arktos ei kuitenkaan ollut ainoa keino Itä-Lapin työllisyystilanteen parantamiseksi, vaikka se olikin ainoa hanke, joka lupasi merkittäviä suoria työllisyysvaikutuksia. Arktosin 5,7 miljoonan euron tuen lisäksi valtion investointitukia jaettiin noin 1,3 miljoonaa euroa kolmelle matkailualan yritykselle. Noin miljoona euroa myönnettiin majoitusalan toimijalle uuden rakennuksen kustannuksia varten ja pienemmät summat jaettiin urheiluun keskittyvän baarin kehittämiseksi ja lasketelurinteiden parantamiseksi. (Hytönen ym. 2011, 108.) Kaikissa hankkeissa oli kyse aineellisten investointien tukemisesta, joten matkailualan tukeminen hyödytti käytännössä suoraan rakennusalaan (vrt. Merenheimo 2011). Myös EU:n aluekehitys- ja sosiaalirahastoista tuettiin Itä-Lapin alueen kehittämistä. Rahastoista jaetuista 8,4 miljoonan euron avustuksista 6,2 miljoonaa euroa paransivat joko suoraan tai epäsuorasti matkailualan yritysten toimintaedellytyksiä. (Hytönen ym. 2011, 108.)

Avustusten lisäksi Itä-Lapin alueen työllisyyden lisäämiseksi on käytetty alueellistamispolitiikkaa. Kemijärvelle on viime vuo-

sina siirtynyt tai rakenteellisena toimenpiteenä siirretty informaatiologiikan alan työpaikkoja, kuten Elisan puhelinpalvelu- ja välityksikkö, Maistraatin muuttoilmoitus -puhelinyksikkö ja Kelan yhteyskeskus (Kemijärven kaupunginhallitus 2012; H412). Yhteyskeskukset yleensä työllistävät enimmäkseen naisia, ja näin on tapahtunut myös Kemijärvellä (H412; Koivunen 2011, 20–21). Muuttoilmoituspuhelimien ja Elisan yhteyskeskuksen siirto Itä-Lappiin olivatkin alun perin toimenpiteitä Salcompin entisten työntekijöiden työllistämiseksi, vaikka suunnitelmat toteutuivat vasta sellutehtaan lopetettua (Valtioneuvoston kanslia 2004, 13). Alueella nähdään tulevaisuudessa olevan myös muita potentiaalisia työllistäjiä, kuten Sokliin suunniteltu kaivos sekä tunturimatkailun kehittäminen Suomotunturilla ja Pyhä-Luoston alueella. Erityisesti lisääntynyt venäläisten turistien ostosmatkailu ja vilkastunut liikenne Sallan rajanylityspaikalla koetaan tärkeäksi kehitykseksi alueen matkailulinkeiden kannalta. (Nieminen 2012, 234–236.) Puunjalostus nähdään kuitenkin yhä alueella merkittäväksi elinkeinoksi, ja Stora Enson entiselle tehdasalueelle onkin vuoden 2013 lopulla alettu toteuttaa jälleen puunjalostukseen, tarkemmin sahateollisuuteen, keskittyvää tehdasta Keitele Groupin toimesta (Keitele Group 2013).

Työvoimakoulutus on valtiollinen työvoiman aktivointitoimenpide ja se oli työvoimapolittisista toimenpiteistä eniten käytetty keino kohentaa Stora Enson työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia. URA-tietojärjestelmän aineiston perusteella Kemijärven tehtaan entinen henkilöstö on vuoden 2008 jälkeen suorittanut yhteensä 156 jaksoa erilaisia työllistymistä edistäviä koulutuksia, joista puolet on ollut ammatillisia tai valmentavia koulutuksia ja toinen puolikas työnhakukursseja. Vähintään yhden koulutuksen käyneitä henkilöitä on aineistossa 74 eli 39 % kaikista työnhakijoiksi ilmoitautuneista. Työvoimakoulutuksia käyneistä 10 henkeä oli jäänyt eläkkeelle.

Aineistoon sisältyvistä naisista 44 % on osallistunut vuosien 2008–2012 aikana johonkin työvoimakoulutukseen, kun miehistä vastaava osuus on 38 %. Koulutuksiin osallistuneilla on keskimäärin kaksi koulutusta takanaan, mutta kolme miestä on osallistunut jopa viiteen eri koulutusjaksoon. Lisäksi kahdeksan miestä on neljän vuoden tarkastelujakson aikana käynyt kaksi eri alojen ammatillista koulutusta. Kaikki aineistonkeruuhetkellä työvoimakoulutuksessa olleet viisi miestä olivat osallistuneet jo aiemmin johonkin työvoimakoulutukseen ja yksi heistä oli parhaillaan opiskelemassa kolmatta ammatillista koulutustaan Stora Enson jälkeen. Jo 1980-luvulla Kemijärven alueella tehdyssä selvityksessä (Kinnunen 1989) on huomattu, että työvoimakurssien käyminen kasaantuu ammatillisen koulutuksen saaneille henkilöille. Useiden kurssien käymisen on myös todettu olevan yhteydessä pidempään työttömyyden kestoon kuin yhden tai ei lainkaan kurssien käyminen (Kinnunen 1989, 76–78).

Aineiston perusteella olemme päätelleet, että ”miesammatteihin” kouluttautumisen vaarana on ajautuminen yhä uusien lähialojen ammatillisiin koulutuksiin, koska Itä-Lapin alueella vakaita ja pysyviä työpaikkoja syntyy miesenemmistöisille aloille naisenemmistöisiä aloja heikommin. Aineiston naiset ovat olleet hieman kiinnostuneempia osallistumaan työvoimakoulutuksiin kuin miehet, mikä näyttäisi olevan yleinen huomio työvoimakoulutuksia tarkasteltaessa. Tosin erot ovat pienet ja aiemmissa selvityksissä on voitu todeta, että miesten käymä koulutus on ollut enemmän työllisyyteen vaikuttavaa kuin naisten, koska miehet käyvät enemmän ammatillisia valmiuksia parantavia koulutuksia kuin työnhakukoulutuksia. (Kauhanen ym. 2006, 19; Kari-Björkbacka 2012; H209.) Koulutusten suoritusaktiivisuuteen verrattuna mahdollisuutta työllistyä tukityöllistämistoimenpiteiden avulla on käytetty verrattain vähän. Vain 9 % entisistä Stora Enson työntekijöistä on ollut esimerkiksi töissä palkkatuella, oppisopimusopiskelutuksessa tai hakenut starttirahaa.

Työelämän sukupuolisegregaation näkökulmasta on olennaista, että uuteen ammattiin kouluttautuneista henkilöistä lähes kaikkien alavalinta on kohdistunut sukupuolelleen tyypilliseen alaan. Naisia on koulutautunut terveydenhoitoalalle muun muassa lähihoitajiksi ja laitoshuoltajiksi, kun taas miehet ovat jatkaneet miesenemmistöisissä, esimerkiksi puutyöntekijän, koneistajan, sähköasentajan ja hitsaajan ammateissa. Yksi mies on kuitenkin koulutautunut kokin ammattiin eli majoitus- ja ravitsemisalalle, joka on taulukon 3 mukaan lievästi naisenemistöinen ala (toimiala I). Haastattelujen perusteella yksi mies on Stora Ensolta lähtönsä jälkeen koulutautunut ja työllistynyt hoitoalalle (H412), mutta häntä ei URA-tietojärjestelmän aineistossa jostain syystä näy.

Työhallinto sinällään pyrkii tasa-arvo-ohjelmien mukaisesti rohkaisemaan sukupuolelle ei-tyypillisiin valintoihin. Vuonna 2002 työhallinnossa arvioitiin, että vuosittain noin 7 000 henkeä, pääasiassa naisia, on sijoittunut tai koulutautunut sukupuolelleen ei-tyypilliseen työhön työvoimapolitiittisten toimien avulla. Tulokseksi on myös saatu, että työvoimakoulutuksen avulla naisia on siirtynyt miesten aloille, mutta miesten houkuttelu hoiva-aloille on vaikeaa. (Julkunen 2009, Uitamo 2005.) Kemijärven tehtaan lopettamisen jälkeen Itä-Lapin TE-toimistokin tarjosi erityisesti miehille suunnattua hoitoalan valmistavaa koulutusta, mutta hakijoita ei tullut kuin muutama ja koulutus järjestettiin lopulta sekaryhmälle (H512).

Vaikka TE-toimistossa työnhakijoiden kanssa keskustellaan eri toimialojen työllistävyydestä, hyvin harvat miehet kiinnostuvat vaihtamaan naisenemistöiselle alalle, vaikka mahdollisuudet työllistää olisivatkin eri luokkaa kuin miesenemmistöisten alojen (H512; H209). Työttömille työnhakijoille tehtyjen työllistymissuunnitelmien perusteella näyttää kuitenkin siltä, että miesten kanssa keskustellaan enimmäkseen heille tutuista uravaihtoehdoista, kuten kaivosalasta. Useiden miesten kohdalla mainitaan, että

kaivosala kiinnostaa tai ei kiinnosta. Tämän kirjaaminen erikseen suunnitelmaan osoittaa, että asiasta on keskusteltu. Suunnitelmiin ei ole sen sijaan kirjattu mainintaa, josta voisi päätellä miehille ehdotetun hakeutumista esimerkiksi hoivatyöhön. Haastattelun elinkeinotoimen asiantuntijan mukaan on hyvin vaikeaa kuvitella, että itälappilaiset aikuiset miehet olisivat kiinnostuneita kouluttautumaan uudelleen naisenemistöiselle hoitoalalle. Miehille suunnattujen hoitoalan koulutusten huono menestys osoittaa hänen mukaansa, että asennemuutoksen edistäminen kannattaa kohdentaa enemmän perusopetuksen piiriin. (H412.) Erityisesti sosiaali- ja terveysalan työt koetaan yhä naisten työksi, kuten käy ilmi seuraavasta lainauksesta: ”Me on koulutettu kaikki kynnelle kykenevät naiset jo, sairaanhoitajiin, apuhoitajiksi, joilla on kiinnostus siihen hommaan. Sehän ei onnistu kaikilta, mennä johonkin apuhoitajan tehtäviin vanhainkotiin, siihen pitää vihkiytyä.” (H412.) Naistyyppisten töiden sukupuolileiman hävittämisen on todettu olevan vaikeampaa kuin miestyypisten töiden leiman, koska yleisesti normin mukaiseen toimintaan eli miestyypisiin, kulttuurissamme arvostetumpiin töihin kannustetaan pyrkimään, mutta normin vastaista toimintaa eli varsinkin miehiä naistyyppisissä töissä kummeksutaan (Kolehmainen 1999, 105).

Työvoimakoulutukset toistavat töiden jakautumista sekä naisten että miesten kohdalla, mutta Itä-Lapin alueen työllisyystilanne huomioiden vaikuttaa siltä, että naisten työvoimakoulutukset vastaavat paremmin työvoiman tarpeeseen alueen tämänhetkisillä työmarkkinoilla. Miesten sijoittuminen suhdanneherkille ja työllistymisen kannalta epäsuotuisille aloille nähdään siis Itä-Lapissa valitettavana, mutta käytännön keinoja segregaaation purkamiselle ei Stora Enson tapauksessa ilmennyt. Työnsä menetettyään ihmiset kouluttautuivat uudelleen niille aloille, joille naiset ja miehet ovat perinteisesti sijoittuneet. Tätä voidaan osaltaan selittää sillä, että ”vääränlaisten” töiden tekemisen on nähty aiheut-

tavan varsinkin työväenluokkaisille miehille kriisiin, joka kohdistuu heidän maskuliiniseen arvokkuuteensa (esim. Alimahomed-Wilson 2011; Massey 2008, 166–167). Havainnot URA-tietojärjestelmän aineistosta tukevat myös ajatusta maskuliinisuuden kriisistä; työväenluokkaisilla miehillä näyttäisi olevan liikaa menetettävää, jotta he voisivat vaihtaa työuraansa naisenemmistöiselle alalle.

Sukupuolisegregaatio yhteiskuntarakenteen käsitteenä

Itä-Lapin tapaus kertoo tavasta, jolla valtiollista kehittämistukea on lähes rutiininomaisesti annettu aineellisten teollisuuden ja rakentamisen investointien tukemiseen. Tämä tuki on kohdellut kuitenkin eri tavalla naisten ja miesten teollisuutta. Itä-Lapissa toimintansa lopettaneet naisenemmistöiset vaatetehtäät, lääketehdas sekä matkapuhelinten laturoiden tuotanto eivät määrittäneet sellaisiksi, että niiden tilalle olisi alettu voimallisesti etsiä alueellisen kehittämistuen turvin uutta samanlaista tuotantoa. Naisten kohdalla vanha työmarkkinajärjestys muuttui siten, että heille saatiin uudenlaista työtä palvelusektorilla alueellisesti uudella tavalla ulkoistettujen, keskitettyjen ja hajautettujen töiden yhteisyksiköissä. Miesenemmistöinen paperiteollisuus puolestaan määrittyi teollisuudeksi, jota pyrittiin korvaamaan samantyyppisellä teollisuudella ja tässä käytännössä epäonnistuttiin. Miesten työnjaollista aluetta pyrittiin pitämään yllä nojaamalla vanhan paperiteollisuuden rakenteeseen. Naisten vanhaa työnjaollista rakennetta ei sen sijaan pyritty toistamaan, vaan hyödynnettiin sitä talouden muutosta, jossa palvelutyö ulkoistetaan, hajauteetaan ja pilkotaan uudella tavalla yksiköiksi ja keskittymiksi. Lopputulena on, että naiset sijoittuivat työmarkkinoille vaivattomammin kuin miehet ja sukupuolisegregaatio rakenteena toistuu.

Tällainen kehityskulku ei ole suinkaan vain Itä-Lapin alueelle ominainen, vaan samanlai-

sia tuloksia on saanut esimerkiksi Doreen Massey (2008, 127–177) analysoidessaan taloudellisia ja alueellisia muutoksia Isossa-Britanniassa. Vaikka puhutaan hajakeskittämistä, joustavuudesta, intensiivi- ja paikallistalouksista, niin taloudellisen järjestelmän sisällä voima liittyy yhä kokoon (mt., 128). Tämä tarkoittaa, että maailmantalouden tärkeimpiä toimijoita ovat edelleen ylikansalliset ja globaalit yritykset, joiden valta kasvaa koko ajan. Tätä päätelmää seuraten voi todeta, että Itä-Lappia muovaa asemoituminen tuotannon globaaliin virtaan siten, että asemoitumisessa on läsnä vanhan teollisuusyhteiskunnan rakenne ja jälkiteollisen yhteiskunnan palvelujen organisointi hajauttamalla ja keskittämällä työtä.

Päivi Korvajärvi (ilmestyy) on tuonut esiin, kuinka segregaatian dynamiikka on muuttumassa yhä paikallisemmaksi, tilanteisemmaksi ja yksilöllisemmäksi sekä kuinka ikään ja koulutustaustaan perustuvat erot sukupuolistuvat ja yksilöllistyvät. Itä-Lapin tapauksen perusteella voidaan tämä päätelmä jakaa ja todeta, että myös työvoimapolitiittiset toimenpiteet ovat yhä paikallisempia, tilanteisempia ja yksilöllisempiä. Itä-Lapin alueella eletään, kuten muuallakin Suomessa, 1990-alusta alkaen toteutettua niin sanottua aktivoivaa työvoimapolitiikkaa. Poliitiikan ydin on siinä, että yksilöihin kohdistetaan toimenpiteitä, velvoitteita, ohjausta, osallistamista ja kannustamista tavoitteena itse itseään vastuuttava työllinen tai työtön (Lempiäinen & Silvasti 2014). Myös tasa-arvopolitiikkaa on 1990-luvulta alkaen toteutettu yhä enemmän määräaikaisina paikkaan sidottuina ja toimijoiltaan rajattuina erillishankkeina, toimenpiteinä ja projekteina (Brunila 2009). Nämä projektimaiset yhteiskunnallisen hallinnan muodot voivat saada aikaan sen, että yhteiskuntaranteet, kuten työmarkkinarakenne ja sukupuolisegregaatio, eivät näydy sellaisina rakenteina, jotka sisältävät eriarvoisuuksia ja joihin kokonaisten yhteiskuntien mittakaavassa pyrittäisiin yhteiskuntapoliittisesti vaikuttamaan (vrt. Siisiäinen, Kankainen & Luhtakallio 2014).

Maailmantaloutta edustava Stora Enso ja kansalliset valtion tukitoimet muovaavat Itä-Lapin naisten ja miesten työmarkkinoita, mutta samaan aikaan sukupuolen paikkoja määrittävät sosiaaliset ja kulttuuriset kerrostumat ovat läsnä alueen työmarkkinoiden rakentumisessa. Kapitalismin ja patriarkaanin risteämisen perusta Itä-Lapissa on ollut se, että paperiteollisuuden miehet ovat edustaneet työläiseliittiä ja mieselättäjäyden ensisijaisuuden ajatusmalli on ollut samalla vankka (vrt. Kinnunen 2001; Suoranta 2009). Kun tämä järjestys murenee, työläismiesten kunnia on uhattuna. Tätä uhkaa ei helpota se, että työttömäksi jääneiden miesten ammattitaito oli usein sidottuna käytännön kokemukseen eikä koulutuksen kautta hankittuihin taitoihin. Paperityöläismiesten ikääntyminen, puuttuva ammatillinen koulutus ja työläiseliitin kulttuurinen muisti ovat läsnä prosessissa, josta heidän työmarkkina-asemansa muodostuu. Naisten uudet työpaikat naisennemmisissä Elisan puhelinpalvelu- ja välitysyksikössä, Maistraatin muuttoilmoitus- ja puhelinyksikössä sekä Kelan yhteyskeskuksessa sisältävät puolestaan sellaista asiakas- ja markkinointityötä, jota kulttuurisesti pidetään naisten työnä (Koivunen 2011). Naiset ikään kuin itsestään selvästi soljahtivat palvelutuotannon rakenteen muutosten mahdollistamina naisille tyypillisiin tehtäviin, palkkoihin ja paikkoihin.

Kysymykseksi tulee, miten työelämän sukupuolisegregaation käsite tavoittaa hetkellisiä, pyrhdyksenomaisia, erillisiä ja yksilöllis-

tyviä toimenpiteitä, joissa risteävät luokan, sukupuolen, iän ja koulutuksen jaot? Itä-Lapissa, kuten myös ja Pohjois-Karjalassa (Jolkkonen & Kurvinen 2009) ja Kymenlaaksossa (Melin & Mamia 2010) tehtailta irtisanottujen työmarkkina-asemaan vaikutti sukupuoli, ikä, ammatillinen asema ja koulutus. Myös ikä, ammatiasema ja koulutus ovat sukupuolistuneita ja mitä tarkemmin katsotaan, niin sitä moninaisempia risteymiä sukupuolen, aseman, iän ja koulutuksen välille ja sisälle saadaan (vrt. Korvajärvi (ilmestyy)). Sukupuolisegregaation käsite itsessään viittaa enemmän erotteluun, eriytymiseen ja erillään pitämiseen kuin erojen yhtäaikaistamiseen ja monien erojen risteymiin (vrt. Ylöstalo 2012, 49–53).

Voikin pelkistää, että sukupuolisegregaation käsite ei tavoita tapaa, miten segregatio muodostuu yksittäisissä prosesseissa, mutta se tavoittaa risteymien tuloksina toistuvan yhteiskuntien sukupuolirakenteen. Työelämän sukupuolisegregaation käsite ei tavoita sitä tapaa, millä tavalla segregatio rajaa, oikeuttaa, toistaa, jatkaa, säilyttää ja luonnollistaa töiden sukupuolijakoa ja hierarkiaa työelämän käytännöissä (vrt. Butler 2006, Julkunen 2009, 66–67), mutta se tekee näkyväksi työmarkkinoiden kokonaisrakenteisiin sisältyvän sukupuolijaon. Sukupuolisegregaation käsite toimii yhteiskuntien rakennetta kuvaavana käsitteenä. Samalla se muistuttaa siitä, että yhteiskunnassa on edelleen rakenteita, jotka mahdollistavat, jakavat ja järjestävät naisia ja miehiä ryhmiksi ja yhteiskunnalliseksi asemiksi.

Kirjallisuus

- Acker, J. (2006) Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society* 20 (4), 441–464.
- Alastalo, M. & Åkerman, M. (2010) Asiantuntija-haastattelun analyysi: faktojen jäljillä. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 372–392.
- Alimahomed-Wilson, J. (2011) Men along the shore: Working-class masculinities in crisis. *NORMA – Nordic Journal for Masculinity Studies* 6 (1), 22–44.
- Anker, R. (1997) Theories of occupational segregation by sex. An overview. *International Labour Review* 136 (3), 315–339.
- Anttalainen, M. (1980) Naisten työt – miesten työt. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 1, Helsinki.
- Anttalainen, M. (1986) Sukupuolen mukaan kah-tiajakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Naistutkimusmonisteita 1, 1986.
- Arktos Group Oyj Ltd (2013) Tiedote 30.1.2013. [online]. <URL:http://www.arktos-group.com/index.php?tid=50>. Luettu 19.2.2013.
- Bradley, H. (1989) Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Divisions of Labour in Employment. Cambridge: Polity Press.
- Brown, J. (2006) Sex, Segregation and Inequality in the Modern Labour Market. Bristol: Polity Press.
- Brunila, K. (2009) Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Butler, J. (2006) Hankala sukupuoli. Feminismi ja identiteetin kumous. Suom. T. Pulkkinen & L.-M. Rossi. Helsinki: Gaudeamus.
- Bygren, M. & Kumlin, J. (2005) Mechanisms of Organizational Sex Segregation: Organizational Characteristics and the Sex of Newly Recruited Employees. *Work and Occupations* 32 (1), 39–65.
- Calás, M. B. & Smircich, L. (2006) From the 'Woman's Point of View' Ten Years Later: Towards a Feminist Organization Studies. Teoksessa S. R. Clegg, C. Hardy & W.R. Nord (toim.) *The SAGE Handbook of Organization Studies*, 2nd edition. London: SAGE.
- Charles, M. (2003) Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. *Acta Sociologica* 46 (4), 267–287.
- Elinkeinoelämän keskusliitto (2011) Työmarkkinoiden jakautuneisuus. [online]. <URL:http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/tasa_arvo/naiset_miehet/ammattillinen_jakautuminen.php>. Luettu 14.1.2013.
- European Commission (2009) Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. [online]. <URL:http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>. Luettu 30.8.2014.
- Haataja, A. (2007) Viisikymppisten työllisten työs-sä jatkamista ennakoivat tekijät. STM selvityksiä 2007:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Hakim, C. (1998) Social Change and Innovation in the Labour Market. USA: Oxford University Press.
- Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Siner-vo, T., Aalto, A.-M. & Keskimäki, I. (2008) Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. TEM julkaisuja 14/2008. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Helsingin Sanomat (2007) Hallitukselta 15 miljoonaa Stora Enson saneerausalueille. [online]. <URL:http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Hallitukselta+15+miljoonaa+Stora+Enson+saneerausalueille/1135231305261>. Luettu 15.1.2013.
- Hytönen, J., Mella, I. & Pousi, A. (2011) Äkillisen rakennemuutoksen alueet 2007–2011 TEM-analyysessä 37/2011. [online]. <URL:http://www.tem.fi/files/31132/Rakennemuutos_2007-2011.pdf>. Luettu 15.1.2013.
- Itä-Lapin TE-toimisto (2012) Ammattibarometri III/2012. [online]. <URL:http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/LapinELY/Alueentilajanakymat/Ammattibarometri/Ammattibarometri_III_2012/Ita_Lappi_III_2012.pdf>. Luettu 15.1.2013.
- Jolkkonen, A. & Kurvinen, A. (2009) Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteessa. Tapaustutkimus Perlos Oyj:n tuotannon lopettamisesta Joensuun seudulla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 72. Helsinki.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P. & Kurvinen, A. (1991) Naisen paikka. Rakennemuutos, paikalliset työ-

- markkinat ja naiset. Tutkijaliiton julkaisusarja 71. Helsinki: Limes ry.
- Julkunen, R. (2009) Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2009:3. Helsinki.
- Julkunen, R. (2010) Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Kari, I. (2009) Naistoimijuuden sulkeumia ja avauksia työssä. Naistutkimus-Kvinnoforskning 22 (4), 45–56.
- Kari-Björkbacka, I. (2012) Sukupuolten työnjako – toistoja, valintoja ja rakenteita. Lapin Letka -hankkeen tutkimuksia. [online]. <URL:http://www.lapinletka.fi/media/Sukupuolten%20tyoenjako%20-%20toistoja%20valintoja%20ja%20rakenteita%20-%20Irmeli%20Kari-Bjoerckbacka%202012.pdf>. Luettu 16.1.2013.
- Kari-Björkbacka, I. (2014) Alueen ja työn sukupuoli. Sosiologian väitöskirjakäsikirjoitus 18.11.2014, Lapin yliopisto.
- Kauhanen, M., Lilja, R. & Savaja, E. (2006) Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus 313. Helsinki: Työministeriö.
- Keitele Group (2013) Keitele Group rakentaa Kemijärvelle puutuotetehtaan. Tiedote 23.9.2013. [online]. <URL:http://www.keitelegroup.fi/fi/page/7>. Luettu 28.4.2014.
- Kemijärven kaupunginhallitus (2012) Esitys Lapin Liitolle valtion toimintojen alueellistamisesta. Kokouspöytäkirjan 23.4.2012 liite 4. [online]. <URL:http://paatokset.kemijarvi.fi/kokous/20121023-17-7656.PDF>. Luettu 16.1.2013.
- Kinnunen, M. (2001) Luokiteltu sukupuoli. Tampere: Vastapaino.
- Kinnunen, P. (1989) Joustaa ja venyy – marginaalisen työvoiman piirteitä. Tutkimus kemijärveläisistä työnhakijoista. Lapin korkeakoulun yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B: 9. Rovaniemi: Lapin korkeakoulu.
- Koivunen, T. (2011) Gender in Call Center Work. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kolehmainen, S. (1999) Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Helsinki: Tilastokeskus.
- Korvajärvi, P. (ilmestyy) Sukupuoliero työssä: numerot ja käytännöt. Teoksessa M. Husso & R. Heiskala (toim.) Sukupuolikysymys. Helsinki: Gaudeamus.
- Kreimer, M. (2004) Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour. European Journal of Women's Studies 11 (2), 223–246.
- Laine, M., Bamberg J. & Jokinen, P. (2007) Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa M. Laine, J. Mamberg & P. Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, 9–38.
- Lapin ELY-keskus (2011) Lapin toimintaympäristön nykytilanne ja kehitysnäkymät vuoteen 2015. [online]. <URL:http://www.ely-keskus.fi/fi/ELYkeskukset/LapinELY/Alueentilajanakymat/Documents/Lapin_toimintaymparistoanalyysi.pdf>. Luettu 15.1.2013.
- Lapin Liitto (2008) Väestömuutokset Lapissa 1990–2007 (tilasto) [online]. <URL:http://www.lapinliitto.fi/195>. Luettu 15.1.2013.
- Lempiäinen, K. & Silvasti, T. (toim.) (2014) Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- Lyytinen, S. (2013) Valtio tuli väliin. Rakenteellisten toimenpiteiden vaikutukset työelämän sukupuolisegregaatioon Itä-Lapissa. Lapin Letkan tutkimuksia. [online]. <URL:http://www.lapinletka.fi/media/Selvitys%20Itae-Lappi%20Suvi%20Lyytinen%202013%20taitettu.pdf>. Luettu 9.8.2013.
- Massey, D. (1995) Spatial Divisions of Labour. Second edition. London: MacMillan.
- Massey, D. (2008) Samanaikainen tila. Tampere: Vastapaino.
- Melin, H. & Mamia T. (2010) Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murroksessa. Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja 4. Pori.
- Merenheimo, P. (2011) Investointiavustusselvitys. Lapin Letka -hankkeen tutkimuksia. [online]. <URL:http://www.lapinletka.fi/media/Investointituki%20Selvitys%202011%20Petra%20Merenheimo.pdf>. Luettu 16.1.2013.
- Nieminen, J. (2012) Alueelliset kehitysnäkymät 2/2012. TEM:n ja ELY-keskusten julkaisu. [online]. <URL:http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/1530/Alueelliset_kehitysnakymat_syksy_2012.pdf>. Luettu 15.1.2013.
- Peuhkuri, T. (2005) Tapaustutkimuksen valinnat. Esimerkkinä saaristomeren rehevöitysmis- ja kalankasvatuskiista. Teoksessa P. Räsänen, A.-H. Anttila & H. Melin (toim.) Tutkimusmenetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähökohdat ja valinnat. Jyväskylä: PS-kustannus, 291–308.

- Pikkarainen, J. (2008) Kapinakenraalin päiväkirja: kertomus Kemijärven sellutehtaan alasajosta. Helsinki: Into Kustannus.
- Rantala, J. & Romppainen, A. (2004) Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Eläketurvakeskuksen raportteja 35. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Rantala, P. (2011) Sukupuoli ja tasa-arvo journalismissa. Tapaus Lappi. Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C: Työpapereita 54. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Reskin, B. & Padavic, I. (1994) Women and Men at Work. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Rytteri, T. (2009) Valtionyhtiön yhteiskunnallinen hyväksyttävyyys – tapaus Kemijärven sellutehdas. Terra 121 (4), 273–284.
- Rönkä, A. & Sarkki, S. (2011) Globaalivirtojen paikallistuminen. Sellutehdas, ihmiset ja paikka Kemijärvellä. Alue ja ympäristö 40 (1), 17–28.
- SAK (2010) Paperimiehestä lähihoitajaksi. Lakautettujen sellu- ja paperitehtaiden työntekijöiden työurien kehitys Haminassa, Kemijärvellä ja Kajaanissa. SAK:n julkaisusarja 2/2010. [online]. <URL:http://www.slideshare.net/SAKkalvot/paperimiehest-lähihoitajaksi>. Luettu 16.1.2013.
- Siisiäinen, M., Kankainen, T. & Luhtakallio, E. (2014) Työttömien liike. Teoksessa K. Lempiäinen & T. Silvasti (toim.) Eriarvoisuus. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino, 52–90.
- Sisäasiainministeriö (2007) Hallitus nimesi äkillisen rakennemuutoksen alueita. Sisäasiainministeriön uutinen 5.12.2007. [online]. <URL:http://www.intermin.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/uutisarkisto/1/0/hallitus_nimesi_äkillisen_rakennemuutoksen_alueita>. Luettu 15.1.2013.
- STM (2008) Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2008:26. Helsinki: STM.
- Stora Enso (2007) Stora Enso leikkaa aikakauslehtipaperin, sanomalehtipaperin ja sellun tuotantokapasiteettia sekä vähentää henkilöstöä. Stora Enson pörssitiedote 25.10.2007. [online]. <URL:http://www.storaenso.com/media-centre/press-releases/archive/2007/10/Pages/stora-enso-leikkaa-aikakauslehtipaperin-sanomaleht.aspx>. Luettu 15.1.2013.
- Sunnari, V. (2008) Luonnollisesti luonnoton – tasa-arvon ongelmista uusliberalistisessa arvomaailmassa. [online]. <URL:http://www.minna.fi/c/document_library/get_file?uuid=-99f427cb-c5d2-4228-ba80-ab1102c7d75e&groupId=10136>. Luettu 15.1.2013.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5528. Työttömien taustat 2011, Liitetaulukko 1. Työttömyysriski eli työllisistä työttömiksi joutuneiden osuus (%) seutukunnittain 2011. Helsinki: Tilastokeskus <URL:http://www.stat.fi/til/tyokay/2011/01/tyokay_2011_01_2012-06-05_tau_001_fi.html>. Luettu 23.11.2014.
- Suuranta, A. (2009) Halvennettu työ. Tampere: Vastapaino.
- Tietoaika (2005) Rakennemuutos vie kohti erityysosaamista. Tietoaika 3/2005. [online]. <URL:http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_03_05_rakennemuutos.html>. Luettu 15.1.2013.
- Tilastokeskus (2014) Naiset ja miehet Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus. Työ- ja elinkeinoministeriö (2012) Sukupuolten tasa-arvo -verkkosivuu. [online]. <URL:http://www.tem.fi/index.phtml?s=3222>. Luettu 15.2.2013.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2008) Anaika Group Ltd Oy:lle myönnettiin avustus investointiin. TEM:n tiedote 30.4.2008. [online]. <URL:http://www.tem.fi/index.phtml?96107_m=91506&s=3407>. Luettu 15.1.2013.
- Uitamo, E. (2005) Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen sukupuolivaikutukset. Työhallinnon julkaisuja 357. Helsinki: Työministeriö.
- Valtioneuvoston kanslia (2004) Toimintaedellytysten turvaaminen Itä-Lapissa ja Kemijärvellä. Valtioneuvoston kanslian raportteja 7/2004. [online]. <URL:http://vnk.fi/julkaisukansio/2004/r07-toimintaedellytysten-turvaaminen-lapissa/pdf/fi.pdf>. Luettu 15.1.2013.
- YLE (2012) Stora Enso jätti Kemijärven liimapalkit. 23.1.2012. [online]. <URL:http://yle.fi/uutiset/stora_enso_jatti_kemijarven_liimapalkit/5060146>. Luettu 16.1.2013.
- Ylöstalo, H. (2012) Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampere: Tampere University Press.

Tutkimusaineisto

Asiantuntijahaastattelut

H109: Arktos Group Oyj Ltd
 H209: Lapin ELY-keskus
 H309: Itä-Lapin TE-toimisto
 H412: Kemijärven elinkeinotoimi
 H512: Itä-Lapin TE-toimisto

Tilastot

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto. <http://www.stat.fi/til/tyokay/index.html>
 URA-tietojärjestelmän aineisto
 Stora Enson tehtaan lopetettua työnhakijoiksi ilmoittautuneiden henkilöiden tiedot ajalta 2008–2012. Luvanvarainen aineisto.

Viitteet

- 1 Lapin Letka -hankkeen yliopisto-osuuden tieteellinen vastaava oli Merja Kinnunen ja tutkijoina eri pituisia aikoja vuosina 2008–2013 Irmeli Kari-Björkbacka, Petra Merenheimo, Anne Ollila, Päivi Rantala ja Suvi Lyytinen.
- 2 Aineisto sisältää sekä Stora Enson alaisuudessa työskennelleet henkilöt että tehtaan kunnossapidosta vastanneen Fortek Oy:n työntekijät. Selkeyden vuoksi artikkelissa puhutaan ”Stora Enson työntekijöistä”, joka siis sisältää kaikki tehtaalla työskennelleet henkilöt, myös Fortekin työntekijät.
- 3 Haastattelujen nimeämistapana käytetään H-kirjainta osoittamassa ”haastattelua”, jonka jälkeen ensimmäinen numero on haastattelujen järjestysluku ja viimeiset kaksi numeroa osoittavat haastattelujen toteutusvuoden. Haastattelijoina ovat olleet Lapin letkan yliopisto-osuuden tutkijat Anne Ollila, Irmeli Kari-Björkbacka ja Suvi Lyytinen.
- 4 URA-tietojärjestelmään kertyy tietoa TE-toimiston asiakkaista, kun he ovat ilmoittautuneet työnhakijoiksi ja pitävät työnhakunsa voimassa. Työhaun loppuminen ilmoitetaan myös asiakastiedoissa. Työhaun loppumisen syyn, eli sen onko henkilö siirtynyt työttömyyden jälkeen töihin, eläkkeelle, opiskelemaan tai yrittäjäksi, pystyy yleensä päättelemään lähes varmaksi henkilöstä kertyneiden tietojen perusteella. Voi kuitenkin olla, että esimerkiksi työhön paluun jälkeen henkilö on jäänyt varhain eläkkeelle tai työkyvyttömäksi. Nämä tiedot eivät ole URA-tietojärjestelmästä saatavilla, koska välissä ei ole ollut työttömyysjaksoa (asiakkuutta).