

# Työpaikan menetyks riskitilanteena

Joukkortisanomiset vaikuttavat työntekijöiden työuriin, tulojen ja hyvinvoinnin kehitykseen, paikallisiin työmarkkinoihin ja sitä kautta laajemmin koko yhdiskunnan kehitykseen. Mikä on suomalainen selviytymismalli tällaisessa tilanteessa?

Arja Jolkkonen  
Erikoistutkija  
Karjalan tutkimuslaitos  
Itä-Suomen yliopisto  
arja.jolkkonen@uef.fi

Pertti Koistinen  
Professori  
Tampereen yliopisto  
pertti.koistinen@uta.fi

Arja Kurvinen  
Erikoistutkija  
Karjalan tutkimuslaitos  
Itä-Suomen yliopisto  
arja.kurvinen@uef.fi

**K**aikissa teollisesti kehittyneissä maissa on luotu keinoja puskuroida ja ennakoita sosiaalisia riskejä, jotka aiheutuvat yritysten ja talouden rakennemuutoksista. Rakennemuutosten kielteisiä vaikutuksia on pyritty vähentämään tukemalla rakennemuutosaloja ja -alueita, edistämällä korvaavien työpaikkojen syntymistä sekä kehittämällä toimintamalleja työntekijöiden uudelleentyöllistämiseen.

Artikkeli perustuu vuosina 2007–2009 toteutetussa tutkimushankkeessa "Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteessa" saatuihin tutkimustuloksiin. Tutkimuksen kohteena olivat Perlos Oyj:n Pohjois-Karjalan tehtaiden toiminnan lakkauttamiset, joissa 1243 työntekijää menetti työpaikkansa. Tutkimushanketta rahoittivat Työsuojelurahasto, työ- ja elinkeinoministeriö sekä Joensuun yliopisto. Hankkeen loppuraportti on julkaistu työ- ja elinkeinoministeriön julkaisusarjassa Työ ja yrittäjyys 72/2009.



Kuva: Varpu Heiskanen

Arja Jolkkosen (vas.), Arja Kurvisen ja Pertti Koistisen ja mielestä työelämän turvajärjestelmät kaipaavat edelleen kehittämistä, koska joukkoyhteisötilanteissa syntyy selkeitä jakoja voittajiin ja häviäjiin.

Gittermania (2003) mukailten maiden erilaiset strategiat talouden muutoksiin sopeutumisessa voidaan jakaa kansallisen kilpailukyvyyn edistämiseen, työnsä menettäneiden menetysten kompensoimiseen sekä työehtojen ja työmarkkinasuhteiden hallintaan. Kompensovassa toimintamallissa työnantaja voi maksaa työpaikkansa menettäneille työntekijöille kipurahoina erorahaa ja yhteiskunta tukea erityistoimin uudelleen työllistymistä. Kilpailukykyä edistäviin keinoihin kuuluvat sellaiset toimet, jotka tukevat korvaavan tuotannon syntymistä. Työehtojen ja työmarkkinasuhteiden hallinnan mallissa taas pyritään kansallisesti ja kansainvälisesti sopimaan yleisistä menettelytavoista, normeista ja riskien rahoituksesta sekä myös siitä, ettei yritystoiminnan lakkauttaminen ja uudelleen sijoittaminen johda työolosuhteiden, palkkojen ja sopimusten polkemiseen.

Pohjoismaissa rakennemuutoksiin on vastattu laajoilla yhteiskunnallisilla tukitoimilla, kehittämällä aktiivista työvoimapolitiikkaa ja kollektiivisia sosiaaliturvajärjestelmiä. Nämä keinot ovat käytössä myös Suomen muutosturvamallissa<sup>1</sup>, jolla entistä vahvemmin pyritään tukemaan irtisanomisen kohteeksi joutuneita uudelleen työllistymisessä.

Suomen malli poikkeaa muun muassa Saksan linjasta, jossa yritysneuvostoilla (sosiaalisella dialogilla) on vahva asema ja työpaikan menetyksestä aiheutuva riskiä kompensoidaan huomattavin ja senioriteettiperiaatteella jaettavin, rahallisin korvauksin (Mühge 2008). Suo-

1 Työmarkkinoiden keskusjärjestöt sopivat työllistämisen ja muutosturvan toimintamallin käyttöön otosta taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvien irtisanomisten yhteydessä tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2005–2007. Muutosturvan toimintamallin lainsäädäntö tuli voimaan vuonna 2005. Ks. tarkemmin muutosturvamallista Internet-sivulta [www.mol.fi](http://www.mol.fi) – Työnhakijan palvelut – Jos jäät työttömäksi – Muutosturva.

---

## Suomessa yritysten korvaukset irtisanotuille ovat yleensä pieniä, mutta yhteiskunta tukee uudelleen työllistymistä.

---

nessa yritysten maksamat tulonmenetysten kompensatiot ovat harvinaisia ja yritysten työntekijöille maksamat erorahat pieniä. Meillä riskejä kompensoidaan ensisijaisesti yhteiskunnan uudelleen työllistymistä tukevin toimin. Suomen mallissa sosiaalinen sopimus on enemmän yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan välinen kuin yksilön ja yrityksen välinen.

Taloudellisten ja sosiaalisten riskien tasaamisen malli on joutunut viime vuosina koetukselle erityisesti tilanteissa, joissa yritykset käyttävät sijaintipaikan vaihtamista strategisena valintanaan ja kilpailuvaltittanaan (Stigler 1939; Breen 1997). Kun globaalisti toimivat yritykset siirtävät toimintojaan tuotannollisista, kilpailu- tai kustannussyistä halvempien tuotantokustannusten maihin, lähemmäksi asiakkaitaan ja kasvavia markkinoita, seuraa tuotannon siirroista lähtöalueilla laajoja irtisanomisia ja sopeutustoimia. Syntyvien ongelmien hallintaa vaikeuttaa usein se, että globaalisti kilpailevat yritykset ulkoistavat sosiaaliset riskit toisten yritysten (alihankkijoiden), työntekijöiden ja yhteiskunnan kannettavaksi.

Sen sijaan, että yhteiskunta asettaisi vaatimuksia yrityksille, on yhteiskunta ottanut puskurirahastojen, työvoima- ja koulutuspoliittisten palvelujen ja rakennemuutospaikkakunnille myönnettävän kriisirahoituksen kautta itselleen yhä

laajenevan vastuun rakennemuutoksen sosiaalisten kustannusten hallinnasta. Voidaan siis väittää, että globalisaatio tuottaa yhteiskunnalle ja tukijärjestelmille uudenlaisia vaatimuksia ja lisäkustannuksia.

Tutkimusten perusteella voidaan sanoa, että työpaikan menetys on sosiaalinen riskitilanne, josta selviytyminen on valikoivaa ja johon vaikuttavat monet tekijät, kuten talouden kasvun vaihe ja työvoiman kysyntä, paikallisten työmarkkinoiden toiminta, irtisanotuille kohdennetut tukitoimet sekä työnhakijoiden resurssit osallistua kilpailuun työmarkkinoilla. Irtisanomisen riskit liittyvät työttömyyteen, uudelleentyöllistymisen ongelmiin, taloudellisiin vaikutuksiin, terveyteen ja hyvinvointiin sekä perhe-elämään (Kletzer 1998). Vaikka irtisanotut työllistyisivätkin työttömyyden jälkeen, niin työttömyysjaksot voivat heikentää olennaisesti yksilöiden hyvinvointia, itseluottamusta sekä tulo- ja työurien kehitystä (Malo ja Muñoz-Bullón 2008; Lucas ym. 2004; Song 2006; Houle ja van Audenrode 1995). Sosiaalivakuutusjärjestelmille tästä työurien epävakautumisesta voi aiheutua pitkäaikaisia kustannuksia (Verho 2008; Korkeamäki ja Kyrylä 2008).

### Irtisanottujen työllistyminen ja työllistymisen valikoivuus

Itä-Suomen yliopiston<sup>2</sup> Karjalan tutkimuslaitoksessa on tutkittu Perloksen Pohjois-Karjalan tehtaiden tuotannollisen toiminnan lakkauttamista. Perlos Oyj on mm. elektroniikka- ja lääketeknologian tarvitsemia muoviosia valmistava alihankintayritys, joka työllisti enimmillään vuonna 2005 noin 2000 työntekijää Pohjois-Karjalassa. Tärkein

2 Joensuun yliopistosta tuli osa Itä-Suomen yliopistoa vuoden 2010 alusta.

---

## Tarkemman tutkimuksen kohteena oli Perloksen Pohjois-Karjalan tehtaiden lakkauttaminen.

---

asiakas 1990-luvulta lähtien oli Nokia, jonka vanavedessä yritys kasvoi nopeasti globaalisti toimivaksi pörssiyhtiöksi, jolla oli tuotantoa neljässä maanosassa ja joka työllisti enimmillään yli 13 000 työntekijää. Perlos lopetti vaihteittain tuotannollisen toiminnan Suomessa vuosina 2005–2007 ja sulautui osaksi Liteonmobility-konsernia. Vuoden 2007 alussa yt-neuvottelujen piiriin kuuluneita työntekijöitä oli 1243, joista irtisanotuiksi tuli 975. Irtisanomisen kohteeksi joutuneiden työmarkkinoille sijoittumista ja uudelleen työllistymistä seurattiin työhallinnon rekisteritietojen ja Perloksen henkilöstölle tehdyn kyselyn avulla.

Yrityksestä irtisanottujen ja työnhakijoiksi ilmoittautuneiden työllistyminen oli aluksi yllättävän nopeaa, mutta se vaikeutui myöhemmin talouden laman ja työvoiman kysynnän hiipumisen seurauksena. Työvoimatoimiston asiakkaiksi tulleista irtisanotuista 57 prosenttia oli ensimmäisen vuoden jälkeen työssä, ja heistä suurin osa oli löytänyt työpaikan itse (työllistyneistä 69 prosenttia). Työttömänä oli irtisanotuista 18 prosenttia ja koulutuksessa 22 prosenttia. Irtisanottujen siirtyminen eläkkeelle oli vähäistä.

Pääosa työllistyneistä (83 prosenttia) oli työllistynyt toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Naisista määräaikaisiin työsuhteisiin oli työllistynyt kuitenkin 28 prosenttia, joten naiset joustivat miehiä useammin siten, että he hyväk-

syivät myös määräaikaisia työsuhteita. Työllistyneistä 70 prosenttia jatkoi uudessa työssään myös teollisuuden alalla, kun taas 30 prosenttia oli vaihtanut toimialaa. Kaksi kolmasosaa työllistyi suuriin tai keskisuuriin yrityksiin ja neljäsosa pieniin yrityksiin. Työntekijäryhmittäin tarkasteltuna alemmat toimihenkilöt joustivat muita ryhmiä enemmän siten, että he ottivat vastaan tehtäviä, joissa he olivat työntekijäasemassa, mutta osalle työpaikan vaihto merkitsi myös ammatiaseman nousua.

Tutkimustulokset vahvistavat osittain aiempia tuloksia (mm. Koistinen ja Suikkanen 1992; Linnakangas 1997; Jolkkonen 1998; Klezer 1998; Kurvinen 1999; Rouvinen 2003; Korkeamäki ja Kyyrä 2008; Verho 2008) ja osoittavat, että ammattiasema selitti merkittävästi uudelleen työllistymistä. Toimihenkilöasemassa olevilla oli muita paremmat uudelleen työllistymisen edellytykset ja he saavuttivat aiempaan tulotasoonsa verrattuna paremman tulotason kuin työntekijät. Aiempiin Suomessa tehtyihin joukkoi-rtisanomistutkimuksiin nähden yllättävää oli sukupuolen erittäin vahva vaikutus sekä uudelleen työllistymiseen että tulotason muutokseen. Yrityksestä irtisanotuilla naisilla oli miehiä pienempi todennäköisyys työllistyä ja naisilla oli miehiä suurempi riski tulotason laskuun uudessa työssä.

Sen sijaan työuran pituus Perloksessa ei heikentänyt uudelleen työllistymisen mahdollisuuksia, vaan se ehkä päinvastoin jopa kompensoi iän merkitystä työllistymisessä. Irtisanoneessa yrityksessä kertynyttä työkokemusta arvoitettiin ja yrityksestä vapautunut työvoima oli alueen työnantajien haluamaa. Tarkasteltaessa työllistyneiden tulotason kehitystä ja tyytyväisyyttä uuteen työhön, havaittiin, että yrityksestä itse irtisanoutuneet olivat irtisanottuja tyytyväisempiä uuteen työhönsä, uralla etenemismahdollisuuksiinsa se-

---

## Irtisanomisten jälkeen eniten joutuivat joustamaan naiset, yli 50-vuotiaat, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät.

---

kä luottivat enemmän työsuhteen jatkamiseen. Ansiotason muutokset vuorostaan osoittavat, että irtisanomisen uhan kohteeksi joutuneet olivat uudelleen työllistyäkseen hyväksyneet myös aikaisempaa heikommin palkattuja työtehtäviä.

Työnhakijan ikä muodostui tärkeimmäksi työttömyyttä ennustavaksi tekijäksi. Työttömäksi jäämisen riski oli kaikkein suurin yli 50-vuotiailla. Rekisteriaineiston analyysit vahvistivat kyselystä saatuja tuloksia uudelleen työllistymiseen ja työttömäksi jäämiseen vaikuttavista tekijöistä. Työttömänä oli vähintään yhden kerran 83 prosenttia irtisanotuista. Työttömyys toistui useammin työntekijöillä kuin toimihenkilöillä. (Jolkkonen ja Kurvinen 2009; Jolkkonen, Koistinen ja Kurvinen 2010)

### Tukitoimien ja muutosturvan merkitys

Perloksen poikkeuksellisen mittava irtisanomistilanne sai monet kansalliset ja paikalliset toimijat tarjoamaan tukea rakennemuutosalueelle ja irtisanomisen kohteeksi joutuneille työntekijöille. Joensuun seutu sai äkillisen rakennemuutospaikkakunnan statuksen sekä lisäresursseja yritystoiminnan kehittämishankkeisiin ja työvoimapolitiitti-



---

## Ammatin vaihto osoittautui tärkeäksi joustavuuden muodoksi.

---

siin toimiin. Valtion rakennemuutosrahoitusta alue sai vuosina 2007 ja 2008 noin 15 miljoonaa euroa. Lisäksi Finnvera lisäsi alueen yrityksille suunnattua rahoitustaan vuonna 2007 noin 15 miljoonalla eurolla edelliseen vuoteen verrattuna. Irtisanotuille kohdennettuihin tukitoimiin saatiin kansallisten resurssien lisäksi neljä miljoonaa euroa Euroopan globalisaatorahastosta. Irtisanottujen uudelleen työllistämiseksi käytettiin muutosturvan toimintamallin tuomia mahdollisuuksia ja EGR:n lisäresursseja.

Tukitoimia voidaankin Perloksen tapauksessa pitää erittäin kattavina. Niitä järjestettiin nopeasti, ja irtisanotut myös osallistuivat aktiivisesti työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin. Sekä työvoimapolitiittisten käytön että irtisanottujen omien kokemuksen perusteella muutosturvan toimintamalli näyttää kannustavan työnsä menettäneitä erityisesti hakeutumaan koulutukseen. Globalisaatorahaston resurssit takasivat myös erilaisten koulutusmahdollisuuksien kuten yksittäisten koulutuspaikkojen hankkimisen irtisanotuille.

Koulutuksen jälkeiseen uudelleen työllistymiseen vaikuttavat todennäköisesti taloudellisen tilanteen kehitys ja muutokset työvoiman kysynnässä. Koulutuksen aloittaneista 40 prosenttia hakeutui uuteen ammattiin, joten ammatillinen liikkuvuus muodostui tärkeäksi joustavuuden muodoksi. Lyhyellä aikavälillä tarkasteluna sosiaali- ja terveysalan koulutuksesta työl-

listyttiin parhaiten, eikä tämän alan työvoiman kysyntään näyttänyt vaikuttavan taloustilanteenkaan muutos. Työllistymisen kannalta parhaiten vaikuttivat toimineen työvoiman kysyntään perustuvat koulutusmuodot (rekrytointikoulutus) tai irtisanottavan yksilöllisiin lähtökohtiin perustuneet koulutusratkaisut.

Työvoimapolitiittisista irtisanotut käyttivät harvemmin palkkatukea kuin koulutuspalveluja, vaikka esimerkiksi sijoittuminen yksityiselle sektorille olikin toimiva ratkaisu uudelleen työllistymisen kannalta. Palkkaperusteisen sijoittamisen kriteerit ja ehdot olivat ilmeisesti sellaisia, ettei toimenpide soveltunut läheskään kaikille irtisanotuille eivätkä sijoitukset toimineet laajasti nopean työstä työhön siirtymisen väylinä.

Muutosturvan toimintamallissa on kehitetty ja tarjottu erityisesti uudenlaisia koulutusmuotoja tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotuille. Muilta osin muutosturvan toimintamallissa käytetään tavanomaisia työvoimapolitiittisiä toimenpiteitä, joita on kehitetty työttömien työllistämiseen eikä irtisanottujen mahdollisimman nopeaan työstä työhön siirtymiseen. Tosin heikentynyt talouden tilanne vaikutti osaltaan yritysten mahdollisuuksiin palkata uusia työntekijöitä palkkatuella tai ottaa heitä työelämävalmennukseen.

Perloksen osaavan työvoiman pelättiin muuttavan työn perässä pois maakunnasta. Työnhakijoina olleista irtisanotuista liikkuvuusavustuksia käytti 12 prosenttia, ja heistä lähes 40 prosenttia sai myös muuttokorvausta. Poismuutto ei kuitenkaan ollut niin suurta kuin alkuaikoina pelättiin, sillä työvoiman kysyntää oli tuossa vaiheessa myös maakunnassa, ja alueen yrityksissä ilmeni piilevää työvoiman tarvetta, joka ilmeisesti jarrutti laajamittaista poismuuttoa alueelta.

---

## Poismuutto jäi odotettua vähäisemmäksi, ilmeisesti maakunnan hyvän työllisyystilanteen takia.

---

Vielä keväällä 2007 työvoiman hyvä kysyntä tarjosi irtisanotuille työllistymisen mahdollisuuksia eikä työpaikan menetyks muodostunutkaan riskiksi kaikille. Uudelleen työllistymisen ja koulutukseen hakeutumisen kannalta ratkaisevia olivat työvoimatoimiston tehdaspalvelut, muutosturvayksikön palvelut, muutosturvan toimintamalli, työvoimapolitiittiset toimenpiteet ja niihin EGR:n kautta saatu lisäresursointi. Kaikkein eniten tukitoimista kokivat hyötyneensä ikääntyneet, naiset ja työntekijäasemassa olleet, joiden kohdalla myös aiempien tutkimustulosten perusteella uudelleen työllistymisen oletettiin olevan vaikeinta.

Irtisanottujen tulomenetyksiä kompensoivat työllistymisohjelmallis<sup>3</sup> muutosturvan piiriin kuuluville ja yrityksen ylimääräinen eroraha, jonka suuruus määräytyi työsuhteen pituuden perusteella ja oli suurimmillaan noin 12 000 euroa. Yrityksen maksaman ylimääräisen erorahan pelättiin viivyttävän irtisanottujen valintoja, mutta irtisanotut itse pitivät sitä erittäin merkittävänä tukimuo-

---

3 Ansiopäivärahan työllistymisohjelmallis<sup>3</sup> määräytyä työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistumisen ja palkan perusteella. Käytännössä esimerkiksi 2000 euron bruttokuukausiansiolla työllistämisohjelmallis<sup>3</sup> sisältävä ansiopäiväraha oli noin 70 % bruttopalkasta, kun ansiopäiväraha ilman työllistymisohjelmallis<sup>3</sup> oli 56 % bruttopalkasta. (Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpano-ohje. Työministeriö 23.6.2005.)



Kuva: Varpu Heiskanen

tona työn menettämisen tilanteessa. Lisäksi irtisanomisen kohteeksi joutuneiden näkökulmasta tärkeäksi toimeentuloturvan muodoksi koettiin muutosturvan työllistymisohjelmallisä, jolla oli erityisesti koulutukseen kannustava vaikutus.

Alueen saama rakennemuutosrahoitus ja sen avulla syntyneet työpaikat eivät suoraan kohdentuneet irtisanotuille, mutta niillä voidaan olettaa olleen kuitenkin välillistä merkitystä irtisanotujen työllistymiseen. Uusien työpaikkojen luominen on kuitenkin vaikeaa ja tapahtuu viipeellä niin, että siitä ei ole välttämättä välitöntä apua irtisanotuille. Työmarkkinoilla vallitsevalla työvoiman

kysynnällä on ratkaiseva merkitys uudelleen työllistymisen mahdollisuuksiin, joten alueen pitkäjänteisellä elinkeinopolitiikalla on keskeinen rooli yritystoiminnan ja työpaikkojen monipuolisessa kehittämisessä ja työvoiman kysynnän turvaamisessa.

### Johtopäätöksiä

Perloksen joukkoirtisanominen osoitti selkeästi sen, että yritystoiminnan lakkauttamisella on laajoja vaikutuksia paikallisten työmarkkinoiden toimintaan ja työnsä menettäneiden elämään. Tämä kokonaisuus tulee harvoin esil-

le yhteiskunnallisessa keskustelussa ja tutkimuksessa. Pääpaino on usein ”palokuntalaistyössä”, vaikka yhteiskunnalliset vaikutukset ovat luettavissa vielä vuosia yrityksen lakkauttamisen jälkeen. Yritystoiminnan lakkauttamisen jäljet näkyvät irtisanomisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden työurien, tulojen ja hyvinvoinnin kehityksessä ja sitä kautta laajemmin koko yhdiskunnan kehityksessä, puhumattakaan niistä kustannuksista, joita tällainen kollektiivinen riski aiheuttaa yhteiskunnan sosiaaliturvajärjestelmälle ja työvoimapolitiikalle.

Perloksen irtisanomistilanteen hoidossa oli käytössä muutosturvan toimintamallin ja rakennemuutosalueiden tuen

---

## Yritystoiminnan lakkauttamisella on niin laajoja vaikutuksia, ettei niiden hoidossa riitä pelkkä ”palokuntalaistyö”.

---

lisäksi Euroopan globalisaatorahaston tuki. Näin tapaukseen ja erityisesti tukimuotojen toimivuuteen kohdistui myös laajempaa kiinnostusta. Laajoista tukitoimista huolimatta työpaikan menettäminen on edelleen vakava sosiaalinen riski, joka jakautuu valikoiden työvoiman eri ryhmiin, ja vaikka uudelleen työllistykseen työntekijät ovat valmiita joutamaan sekä palkkauksessa että työsuhteen laadussa.

Irtisanotuille kohdennettujen palvelujen ja toimien onnistuminen edellyttää riittävää informaatiota, ohjausta ja tukea muutoksen kohteena olevalle henkilöstölle. Työvoimapalvelujen järjestäminen tehtailla onnistui hyvin yrityksen myötävaikutuksella. Perlos toimi joustavasti, avoimesti ja aloitteellisesti tukitoimien organisoimiseksi, mutta sen omat toimet rajoittuivat lähinnä ylimääräisen erorahan maksamiseen. Päävastuun tehtaiden tuotannon lopettamisen jälkihoidosta ja seurauksista kantoi lopulta yhteiskunta.

Turvajärjestelmät kaipaavat edelleen kehittämistä, koska joukkoirtisanomistilanteissa syntyy selkeitä jakoja voittajiin ja häviäjiin. Eksklusiivisten siirtymien – työstä työttömäksi tai työvoiman ulkopuolelle – riskit edellyttävät myös pitkäaikaista tukea. Perloksen irtisanomistilanteessa tarjotut tukitoimet ja palvelut kohtasivat hyvin palvelujen tarpeen ja niistä hyötyivät eniten riski-

ryhmät: työntekijäasemassa olevat, naiset ja yli 50-vuotiaat. Jatkossa tulisikin kiinnittää enemmän huomiota riskiryhmien ja heidän palvelutarpeidensa tunnistamiseen sekä palvelujen kohdentamiseen ja niiden riittävään resursointiin.

Laajoissa irtisanomistilanteissa kriisin hoitamiseen osallistuu suuri joukko toimijoita (Melin 2008). Pohjois-Karjalassa kriisihoitoon osallistui kolmannen sektorin toimijoita ja myös henkilöstö toimi aktiivisesti tukitoimien organisoinnissa. Toimijoiden määrän kasvu herättää kysymyksiä siitä, mitkä ovat eri toimijoiden voimavarat, intressit ja rooli yritysten sulkemisen jälkeisessä jälkihoitoprosessissa sekä miten näitä toimia voitaisiin tukea. Joukkoirtisanomistilanteiden hoitamiseen tarvitaan kuitenkin pitkän aikavälin toimintamalleja, sillä pelkkä palokuntalaistyö ei riitä rakenteellisten riskien korjaamiseen.

Kaikesta edellä todetusta huolimatta Suomen malli on ehkä sittenkin mainettaan parempi. Sen painotuksena ei ole niinkään saavutettujen etujen kompensoiminen (tulomenetyksen riskit) vaan ennen muuta irtisanomisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden uudelleen työllistymisen ja yhteiskunnallisen integroitumisen tukeminen. Tulevaisuuden kannalta avoin kysymys on edelleen se, kestävätkö kansalliset joustoturvamallit globaaleja taloudellisia riskejä ja voidaanko työvoimaa ylipäätään suojella taloudellisilta riskeiltä ilman kansainvälisiä sopimuksia ja sosiaalista dialogia. ■

### KIRJALLISUUS

Breen, R. (1997), Risk, Recommodification and Stratification, *Sociology*, 31, 473–489.  
Gitterman, D. (2003), European Integration and Labour Market Cooperation: a Comparative Regional Perspective, *Journal of European Social Policy*, 13:2, 99–120.

Jolkkonen, A. (1998), Paikan vaihto. Tutkimus irtisanomisuhan alaisten naisten työmarkkinastrategioista ja paikallisista työmarkkinoista, Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja N:o 29.  
Jolkkonen, A. & Kurvinen, A. (2010), Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteissa – Tapaustutkimus Perlos Oyj:n tuotannon lopettamisesta Joensuu seudulla, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.  
Jolkkonen, A. & Koistinen, P. & Kurvinen, A. (2010), Irtisanomisen kohteeksi joutuneiden uudelleen työllistyminen ja sitä enustavat tekijät, *Työelämän tutkimuslehti* 2:2010. (tulossa)  
Koistinen, P. & Suikkanen, A. (toim.) (1990), Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimus joukkoirtisanomisesta ja niistä suoriutumista, Joensuun yliopisto, Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990.  
Koistinen, P. & Salin, O. & Tikka, T. (1987), Puh pah pelistä pois. Tutkimus irtisanottujen työnsaannista, ammatillisista mahdollisuuksista ja selviytymisestä, Joensuun yliopisto, Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 82  
Korkeamäki, O. & Kyyrä, T. (2008), A Distributional Analysis of Displacement Costs in an Economic Depression and Recovery, VATT-keskustelualoitteita 465.  
Kletzer L.G. (1998), Job Displacement, *Journal of Economic Perspectives*, 12:1, 115–136.  
Kurvinen, A. (1999), Tilinteon aika. Tutkimuspankista työnsä menettävien naisten identiteetin uudelleen arvioinneista, Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja Nro 41.  
Linnakangas, R. (1997), Työpaikan menetyt: tutkimus työsuhteen jatkumisen ja loppumisen sosiaalisista ehdoista, Lapin yliopisto, *Acta Universitatis Lapponiensis* 15.  
Malo, M.A. & Muñoz-Bullón, F. (2008), Long-term Effects of Involuntary Job Separations on Labour Careers, *Journal of Socio-Economics*, 37, 767–788.  
Melin, H. (2008), Mitä Voikkaa opetti? Työpoliittinen Aikakauskirja, 4/2008, 35–43.  
Mühge, G. (2008), Über den Tellerrand hinaus. Für eine Fortführung und Erweiterung der Qualitätsdiskussion im Beschäftigtentransfer. In: G.I.B.Info 3\_08, Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung, Bottrop  
Stigler, G. (1939), Production and Distribution in the Short Run, *The Journal of Political Economy*, 47, 305–327.  
Verho, J. (2008), Scars of Recession: the Long-term Costs of the Finnish Economic Crisis, IFAU Working Papers 9.