

TAMPEREEN YLIOPISTO

Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos

PUKARINEN, JAANA: Työn arvo työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätöksissä

Pro gradu –tutkielma, 90 s., 2 liites.

Sosiaalipsykologia

Tammikuu 2005

TAMPEREEN YLIOPISTO
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos

PUKARINEN, JAANA: Työn arvo työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätöksissä

Pro gradu –tutkielma, 90 s., 2 liites.

Sosiaalipsykologia

Tammikuu 2005

Tutkielmassani olen tutkinut työn arvoa ja arvostusta Suomessa viranomaiskäytäntöjen kautta. Tutkielman tarkoitus on ollut kartoittaa työn arvostuksen rajoja ja työnormin toteutumista. Aihetta olen lähestynyt tutkimalla tilanteita, joissa virallinen työmoraali sallii olla tekemättä työtä. Aineistona olen käyttänyt työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätöksiä koskien työttömyysturvan myöntämistä työstä kieltäytymis- ja erotapauksissa. Sisällönanalyysin avulla olen tutkinut oikeusviranomaisten päteviksi hyväksymiä työstä kieltäytymis- ja irtisanoutumissyitä. Kulttuuristen jäsenysten analyysin avulla olen tutkinut päätösteksteistä välittyviä työhön liittyviä moraalisia erontekoja, eettisiä käsityksiä, arvostuksia, arvoja ja normeja. Lisäksi olen vastannut kysymykseen, mitä aineisto kertoo työn yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta merkityksestä. Tutkielma tarjoaa siten kaikille työn asemasta ja arvosta kiinnostuneille yhden näkökulman suomalaiseen työyhteiskuntaan.

Keskeisin tutkimustulokseni on, että yhteiskunnassamme valvotaan työntekoa normeihin ja sanktioihin, mutta työntekovelvollisuudella on lain ja oikeuskäytännön perusteella muodostuneet legitiimit rajansa. Kulttuurimme työkeskeisyys kietoutuukin päättelyni mukaan työntekoon liittyviin normatiivisiin paineisiin eli siihen, että suomalaisen pitäisi elättää itsensä ja perheensä työtä tekemällä. Legitiimeissä työstäkieltäytymis- ja erosyissä heijastuu kuitenkin myös kulttuurimme moniarvoisuus, kohtuuden periaate sekä suhteellisuudentaju. Vaikka työttömyysturvan oikeusviranomaiset noudattavatkin päätöksissään pääosin protestanttista työetiikkaa, päätelmäni mukaan työ ei ole itseisarvo, vaan se on alisteinen tärkeämmille arvoille kuten perheen ja lasten hyvinvoinnille. Tutkielmassani tuli kuitenkin myös kulttuurissamme ilmenevä byrokratia esiin. Varsinkin työnhakijan alisteinen asema niin viranomaisiin kuin työnantajiin nähden on päättelyni mukaan ristiriidassa nykyisen yksilön valinnanmahdollisuuksia ja itseohjautuvuutta korostavan kulttuurin kanssa.

Tulosteni pohjalta suosittelisin työvoimapolitiikkaa ajanmukaistettavan siten, että työnhakijan asema paranisi, sillä työttömän työnsaantiedellytykset tuskin siitä kohenevat, jos hän kokee huonommuudentunnetta työvoimaviranomaisten kanssa asioidessaan. Työnhakijan perheolosuhteiden nykyistäkin parempi huomioonotto työttömyysetuuksista päätettäessä olisi myös suotavaa, jotta työttömän perhetilanne ei tarpeettomasti hankaloituisi. Hyödyllistä olisi myös kehittää niitä menettelyjä, joilla työntekijä voisi hakea parannusta työpäivän epäkohtiin tapauksissa, joissa työstä eroamisprosessissa ratkaisevana osapuolena on työnantaja, sillä siten voitaisiin ehkä vähentää työstä eroamista mainitusta syystä.

Sisältö

1 Johdanto	1
2 Työn ja työttömyyden yhteiskunnalliset ja kulttuuriset merkitykset	3
2.1 Työn merkityksestä	3
2.2 Työelämä tietoyhteiskunnassa	5
2.3 Työetiikoiden vertailua	7
2.4 Työttömyydelle annetuista merkityksistä	9
2.5 Työnormi, työ arvona ja työn moraalijärjestys	15
3 Viranomaiskäytännöt	16
3.1 Köyhäinhoitolaista suunnitelmalliseen työvoimapolitiikkaan	17
3.2 Valitusprosessi työttömyysturva-asiansa	20
3.3 Työttömyysturva ja perusoikeudet	22
3.4 Karensseille joutuneet	23
4 Aineisto ja metodi	26
4.1 Aineisto	29
4.2 Metodi	33
5 Hyväksyttävät syyt kieltäytyä tai irtisanoutua työstä	37
5.1 Kyvyttömyys työhön	38
5.2 Soveltumattomuus työhön	40
5.3 Hoitovaikeudet	41
5.4 Kulkuvaikeudet	43
5.5 Muutto	44
5.6 Toinen työ	46
5.7 Koeaika	47
5.8 Liian pieni palkka	48
5.9 Työmäärä	48
5.10 Työpaikan muut ristiriidat	50
5.11 Yksilöidyn työtarjouksen puute	52
5.12 Muihin luokkiin kuulumattomat	53
5.13 Yhteenvetoa	54
6 Kulttuuriset jäsennykset	58
6.1 Viranomaisten käyttämistä käsitteistä	59
6.2 Työtä on tehtävä	62

6.3 Perhe on tärkeämpi kuin työ	63
6.4 Työ ei saa rasittaa liikaa	65
6.5 Viranomaisten välinen vastuunjako	67
6.6 Ihminen vastaan auktoriteetti	70
6.7 Yhteenvetoa kulttuurisista jäsenyyksistä	73
6.8 Työn yhteiskunnallinen ja kulttuurinen merkitys	74
7 Lopuksi	81
Kirjallisuus	84
Liite	

1 Johdanto

Tutkimukseni lähtökohtana on yhteiskunnassamme vallitseva työn suuri arvostus. Kun suomalaisilta kysyttiin kolmiportaisella asteikolla, kuinka tärkeänä elämänalueena suomalaiset pitävät ansiotyötä, piti ansiotyötä erittäin tärkeänä 71,4 prosenttia ja melko tärkeänä 26,4 prosenttia (Melin, Blom ja Pyöriä 2000, 132). Hieman toisenlaisen tuloksen tuotti kysely, jossa pyydettiin arvioimaan asteikolla nolasta kymmeneen, kuinka tärkeä asia työ on kyselyyn vastanneen ihmisen elämässä. 79,3 prosenttia vastaajista antoi työlle pisteitä seitsemän tai sitä enemmän, kun kymmenen pistettä merkitsi erittäin tärkeää ja nolla ei lainkaan tärkeää (Jowell... 2003, 140–141). Vuoden 2003 Nuorisobarometrin mukaan 15–29 -vuotiaista suomalaisnuorista 84,2 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ on tärkeä osa ihmisen elämän sisältöä (Nuorisobarometri 2003, 12). Yhteenvetona tutkimustuloksista voidaankin todeta, että suuri enemmistö suomalaisista pitää työtä tärkeänä, ja tämä näyttää pätevän myös nuorten kohdalla.

Työn arvostamiseen on liitetty usein normatiivinen ajatus siitä, että jokaisen terveen ja täysi-ikäisen kansalaisen velvollisuus on elättää itsensä työllä (esim. Tuohinen 1990). Työnteon voi sanoakin olevan yksi suomalaisen kulttuurin keskeisistä normeista, joka on siirtynyt sukupolvelta toiselle sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Työtä voidaan pitää itseisarvona, johon pyritään ja joka on erilaisten uhraustenkin arvoinen, mutta työllä on myös välinearvo, koska työnteolla saavutetaan muita arvokkaita asioita (ks. Airaksinen 1993, 131–132).

Palkkatyön arvoasema yhteiskunnassamme näyttää siis vankkumattomalta, mutta mielenkiintoinen kysymys mielestäni onkin, miten pitkälle työn arvostus ulottuu. Milloin suomalaisten työmoraali sallii työnteon sijaan jonkin muun toiminnan tai jopa työttömyyden? Kysymystä voi edelleen muotoilla pohtimalla, missä tilanteissa on yleisesti hyväksytty olla tekemättä työtä. Tällaisissa tilanteissa vaikuttavat epäilemättä arvot, jotka ovat vieläkin tärkeämpiä kuin työnteke.

Työn arvostuksen rajoja ja yleisen työnormin toteutumista voidaan tutkia esimerkiksi tarkastelemalla sellaisia tilanteita, joissa työstä kieltäytymistä tai irtisanoutumista pidetään yhteiskunnassamme yleisesti hyväksyttävänä. Tällaisia tilanteita löytyy tapauksista, joissa

työtön työnhakija kieltäytyy työstä tai työntekijä irtisanoutuu työstään hakien yhteiskunnalta työttömyyskorvausta niin että se hänelle myös myönnetään. Tässä tutkielmassa käytänkin aineistonani työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätöksiä, jotka koskevat työttömyysturvan myöntämistä. Näistä oikeustapauksista löytyy työttömyysturvasasioissa ylintä valtaa käyttävien viranomaisten hyväksymiä syitä kieltäytyä tai irtisanoutua työstä.

Viranomaisten päteviksi hyväksymät työstä kieltäytymis- ja irtisanoutumissyyt ovat eksplisiittisiä moraalikoodeja. Ne pohjautuvat kuitenkin laajempaan kulttuuristen jäsenysten kontekstiin. Olen pyrkinyt tutkimaan myös tätä kontekstia analysoimalla työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätöspäätösteistä varsinkin työmoraaliin liittyviä kulttuurisia erontekoja ja jäsentelyjä. Nämä jäsentelyt kertovat siitä, miten viranomaiset jäsentävät työyhteiskuntaamme päätöksissään, mutta tarjoavat myös syvällisemmän taustan ymmärtää työnormin realisoitumista työttömyysturvan oikeuskäytännössä.

Pyrin siis tässä tutkielmassa lähestymään aineistoani sekä sisällönanalyttisen tarkastelun että kulttuuristen jäsenysten analyysin keinoin. Ennen analyysin tulosten esittelyä käyn läpi aiempaa tutkimusta työn ja työttömyyden yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta merkityksestä painottaen erityisesti työn moraaliluottuvuutta. Käsittelen myös viranomaiskäytäntöjä, esittelen työttömyysturvan valitusprosessin ja tarkastelen karenssin saaneiden henkilöiden profiilia aiempien tutkimusten avulla, minkä jälkeen kuvailen tarkemmin aineistoani ja käyttämiäni metodeja. Analyysiosan lopussa pyrin vastaamaan vielä yhteen kysymykseen eli mitä aineistoni kertoo työn yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta merkityksestä. Vaikka työstä kieltäytymistä ja eroa koskevat viranomaispäätökset ovatkin oma erikoistapauksensa, niissä realisoituu kuitenkin yhteiskunnassamme vallitseva työnormi ja siten ne valottavat omalta osaltaan työn asemaa ja arvoa kulttuurissamme.

2 Työn ja työttömyyden yhteiskunnalliset ja kulttuuriset merkitykset

Tutkimukseni teoreettisena taustana on työn yhteiskunnallinen ja kulttuurinen merkitys. Työn merkitystä pohdittaessa on kuitenkin tärkeää käsitellä myös työn vastakohtaa, työttömyyttä, ja sille annettuja merkityksiä. Työttömyyden tarkastelun kautta päästään käsiksi myös itse työn merkitykseen kuten jo Jahodan (1982) työttömistä tekemä klassikkotutkimus 1930-luvulta osoittaa. Siten tutkimukseni yleiseksi viitekehyykseksi tarkentuukin työn ja työttömyyden yhteiskunnalliset ja kulttuuriset merkitykset. Koska mielenkiinnon kohteeni ovat seikat liittyvät erityisesti työmoraaliin, myös tämän luvun teoreettisessa tarkastelussa korostuvat työn moraaliset sitoumukset ja arvolähtökohdat.

Teoriaosassa pyrin sijoittamaan tutkimukseni aiempaan tutkimusperinteeseen. Aluksi käsitelen työn merkitystä ja nykyisen tietoyhteiskunnan työelämää. Sen jälkeen käyn läpi tyoeettistä keskustelua sekä esittelen työttömyydelle annettuja merkityksiä. Teoriaosan lopuksi määrittelen vielä muutamia tutkimukseni kannalta keskeisiä, työmoraaliin liittyviä käsitteitä..

2.1 Työn merkityksestä

Työn merkitystä yhteiskunnalle ja yhteiskuntajärjestykselle ei voi vähätellä. Työ pitää yhteiskunnan liikkeessä, tuo kansantaloudelle rahaa sekä antaa ihmisille mielekästä tekemistä sekä mahdollisuuden toimeentuloon ja itsensä toteuttamiseen. Työtä verottamalla yhteiskunta saa rahaa hyvinvointipalveluihin ja julkissektorin ylläpitoon: terveydenhuoltoon, koulutukseen, vanhustenhuoltoon jne. Työstä on tullut olennainen tätä yhteiskuntaa ideologisesti legitimoiva ja koossa pitävä käsite (Tuohinen 1990, 21).

Työn sosiaalipsykologista merkitystä on tutkittu runsaasti. Jahodan (1982, 83–84) mukaan työ strukturoi ajankäyttöä, laajentaa sosiaalista kokemuskenttää, antaa mahdollisuuden osallistua kollektiiviseen päämäärään, muodostaa yksilön statuksen ja identiteetin perustan sekä on realiteetti, joka antaa ihmiselle säännöllistä toimintaa. Työ antaa ihmiselle mahdollisuuden hahmottaa ympäröivää todellisuutta, antaa aineksia itsearvostukselle työn yhteiskunta-arvostuksen kautta sekä yhdenmukaistaa yksilön ajankäytön yhteiskunnan yleiseen

sosiaaliseen aikaan (Jyrkämä 1981, 79–80). Toimeentulon antajana työ on tietenkin myös merkittävä turvallisuustekijä.

Käsitys työstä muodostuu ihmiselle hänen elämänsä aikana siitä, miten toiset ihmiset työstä hänelle puhuvat, miten yhteiskunnassa yleisesti työhön suhtaudutaan ja mitä kokemuksia työstä ihmiselle muodostuu. Yhteiskunnassamme vallitseva työn arvostus on siis vuorovaihtuksen tulos. Työn arvostuksen siirtymisestä seuraaville sukupolville on esitetty huolta varsinkin työttömyyden lisääntyessä aina 1970-luvulta lähtien. Toistaiseksi kuitenkin aihetta huoleen ei ole ollut. Vuoden 2004 Nuorisobarometrin mukaan 15–29 -vuotiaista nuorista yhä yli 80 prosenttia piti työtä tärkeänä (Wilska 2004, 35).

Työnteko onkin edelleen yhteiskunnassamme vallitseva normi. Jos työtä ei pitäisikään itseisarvona, työtä tekemällä voidaan yhteiskunnassamme saavuttaa monia tärkeitä asioita. Puohiniemen (1993, 25–28) tutkimus suomalaisten arvoista osoitti, että kaikille suomalaisille tärkeimpiä arvoja ovat oma terveys, oma ja läheisten ihmisten turvallisuus ja hyvinvointi sekä tunne siitä, että itse pystyy vastaamaan asioistaan. Näistä arvoista jokaista voidaan yhteiskunnassamme edistää kohtuullisella työnteolla.

Palkkatyö kuuluu myös yhtenä keskeisenä vaiheena institutionaaliseen elämäntapaan. Warrin (1987, 228) mukaan työ merkitseekin lapsuuden riippuvuuden päättymistä ja aikuisten maailmaan astumista. Voidaan pohtia, onko nykyisissä korkean työttömyyden yhteiskunnassakin näin. Eri maiden välillä on tietenkin suuria kulttuurillisia ja historiallisia eroja, mutta muutokset siirtymisessä koulutuksesta työelämään näyttävät olevan koko Euroopassa samansuuntaisia. OECD:n (1996) tilastojen mukaan siirtymäkausi koulutuksesta työelämään on pidentynyt kestäen OECD-maissa keskimäärin kuutisen vuotta ja alkaen myöhemmin kuin ennen, 17 vuoden iässä, koska koulutus kestää nykyään kauemmin kuin aiemmin (ks. Puustelli 1999, 5). Tämä ei välttämättä tarkoita aina sitä, että vaihe nuoruudesta aikuisuuteen olisi pidentynyt ja siirtynyt myöhemmäksi, vaikka nykyään perheen perustaminen onkin siirtynyt myöhemmäksi kuin ennen. Suomessa on normaalia muuttua täysi-ikäisyyden täytyttyä pois kotoa, ja jollain tasolla itsenäisyys voidaan siis saavuttaa ilman palkkatyötäkin, opinto-, työttömyys- tai sosiaaliturvan varassa.

2.2 Työelämä tietoyhteiskunnassa

Normaalilla työsuhteella tarkoitetaan yhden työnantajan kanssa solmittua, kokoaikaista ja toistaiseksi jatkuvaa työsuhdetta. Suuren työttömyyden seurauksena määräaikaiset työsuhteet ja vuokratyö kuitenkin lisääntyivät Suomessa 1990-luvulla. Työelämässä tulivat entistä tyypillisemmiksi erilaiset sijaisuudet, harjoittelujaksot ja koeaika, kausi- ja projektityöt sekä työllistämistyöt. Osa-aikatyö oli esimerkiksi kaupan alalla sekä hotelli- ja ravintolalalla hyvin yleistä. Lisääntyneiden määräaikaaisuuksien taustalla suomalaisessa teollisuudessa oli mm. tilauskantojen lyheneminen, kilpailun kiristyminen ja kohonnut pysyvän henkilöstön työllistämiskynnys. (Lindström 1999, 47–52.) Vuonna 2001 neljäsosalla palkansaajista oli niin sanottu epätyypillinen työsuhte, ja osa-aikatoissa oli 12 prosenttia palkansaajista. (Työvoimatilasto 2001, 4.) Epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisestä huolimatta kokopäiväiset työsuhteet ovat yhä suomalaisen yhteiskunnan normi.

Muuttuvan työelämän hahmottamiseksi on ehdotettu erilaisia luokitteluja. Castells (2000, 216) on esittänyt muutoksen työelämässä jakavan työntekijät verkostotyöntekijöihin, työttömiin ja liukuvan työajan tekijöihin. Tietoyhteiskuntaan pohjautuva jako erottelee tietotyöläiset ja muut palkansaajaryhmät. Myös työmarkkinat voidaan jakaa primaarisiin ja sekundaarisiin. Kun primaarisilla työmarkkinoilla vaaditaan monipuolista ammattitaitoa, työsuhteet ovat vakaita, työtehtävät vaihtelevia ja palkkataso hyvä, sekundaarisilla markkinoilla työtehtävät ovat yksipuolisia, työ on kehnosti palkattua ja työsuhteet ovat epävakaita (Aho ja Vehviläinen 1997, 33). Sekundaarisilla työmarkkinoilla työskentely ei vaadi pitkäaikaista sitoutumista vaan joustavuus ja sopeutuvuus ovat tärkeämpää. Lyhytaikaiselle työlle ei myöskään aseteta sellaisia vaatimuksia kuin tähtäimessä olevalle ihannetyölle, vaan työ palvelee lähinnä muiden tarkoitusten toteuttamista. (Vehviläinen 1999, 7.)

Teknologisen kehityksen myötä vanhoja ammatteja on kadonnut erityisesti teollisuudesta, uusia syntynyt ja useissa ammateissa työn sisältö ja työtehtävät ovat muuttuneet (Rantanen 1999, 12). Monesti työelämä vaatii erilaisia taitoja kuin ennen. Tietoyhteiskunnan uudentyyppisille työpaikoille tunnusomaisia ovat laajentuvat tehtäväkuvat, ammattien ja tehtäväkuvien yhdisteleminen, työntekijöiden kierto eri tehtävissä sekä työn teknisen sidonnaisuuden purkaminen. Työntekijältä vaaditaan yhä enemmän vastuunottoa, itsenäistä päätöksentekokykyä ja laajojen ja monimutkaisten asioiden hallintaa. (Punnonen 1999, 113.) Erotukseksi tietotekniikan käyttäjistä onkin alettu puhua erikseen suunnittelu- ja asiantuntijateh-

tävissä toimivista tietotyöläisistä, joilta edellytetään myös työssä luovuutta ja innovatiivisuutta sekä vähintään ylemmän keskiasteen koulutusta. Tämän määritelmän mukaan vuonna 2000 Suomessa tietotyöläisiä oli 39 prosenttia palkansaajista. (Pyöriä 2001, 26–31.)

Vaikka tietotekniikan tulo työelämään on vähentänyt esimerkiksi joidenkin töiden vaarallisuutta, ei se ole tehnyt työstä ongelmattonta vaan luonut työntekijöille uusia haasteita. Entisten ammattien tietoisuminen vaatii työntekijöiltä jatkuvaa sopeutumista ja uudelleenkouluttautumista. Julkunen (2002, 320) on todennut, että teknologia ja automaatio eivät ole odotusten mukaan muuttaneet työelämää humanimpaan suuntaan, vaan työn tietoisuminen on tehnyt työstä kummallisella tavalla aikaa syövää ja uuvuttavaa. Tutkittaessa tietotyön kuormittavuutta Suomessa 25–30 prosenttia tietotyöläisistä arvioi ristiriitojen lisääntyneen. Kilpailun arvioi lisääntyneen hieman harvempi. Tutkimuksessa todettiin myös ammattitaitovaatimusten kasvu, joka kytkeytyy työvälineiden teknistymiseen ja työn määrän kasvuun. Työelämän havaittiin kuitenkin muuttuneen myös myönteisemmäksi palkkojen nousun ja parantuneiden uranäkymien ansiosta. (Blom 2001, 132–133.)

Teknologian lisäksi työelämää on muuttanut uusliberalistinen talouspolitiikka. Työn tuotavuutta on lisätty ja lisätään edelleen sekä automaation avulla että työvoimakustannuksia säätelemällä. Työelämää leimaavat kovat arvot, tulosvastuullisuus ja taloudellinen kilvoittelu. Työntekijätasolla työelämän muutokset ovat merkinneet kiristyvää työtahtia ja informaatioyhteiskunnalle tyypillisen epävarmuuden ja sirpaloitumisen vyöryä työelämään. Enää ei voi tuodittautua kuten fordistisella ajalla siihen uskoon, että kun saa työpaikan, se olisi myös pysyvä eli vanha työn kulttuurinen mallitarina ei enää toimi. Globalisaation myötä työpaikkoja myös valuu halvemman työn maihin. Epäoikeudenmukaiseksi on koettu myös työn jakautuminen epätasaisesti: työttömillä on liian vähän järkevää tekemistä, mutta menestyjien on sekä venytettävä että tiivistettävä työaikaansa (Julkunen 2002, 320). Protestanttinen työetiikka, työkeskeisyys ja työlle omistautuminen näyttävät pysyvän työmoraaalin pohjana tietoyhteiskunnassa.

Työlle omistautumisperiaatetta koettelee kuitenkin työnantajapuolen vähentynyt lojaalius työntekijöitä kohtaan, mitä implikoi muun muassa työsuhteiden määräaikaistamiskehitys, viime vuosien mittavat irtisanomiset sekä tehtaiden siirtäminen halvemman työn maihin. Sennett (2001, 21) on todennut nykyajan työelämän lojaaliuskysymyksestä seuraavasti:

”sitoutumattomuus ja pinnallinen yhteistoiminta tarjoavat paremman suojakuoren tämän päivän todellisuutta vastaan kuin lojaaliuden ja palvelun arvoihin perustuva toiminta”.

2.3 Työetiikoiden vertailua

Työmoraalilla viitataan tässä siihen eetokseen, jolla työntekoon suhtaudutaan ja joka sisältää työhön liittyvät eettiset käsitykset, arvostukset ja normit kuten toivottavan ja moitittavan käytöksen erottamisen. Työetiikka taas viittaa työhön liittyvien moraalisten asioiden tarkasteluun. Kuten yhteiskunta ja elinolosuhteet ovat vuosisatojen kuluessa muuttuneet, suhtautuminen työntekoonkaan ei ole aina pysynyt samana. Antiikin aikaan vallitsi ajankäytön omaehtoinen kurinalaisuus johtuen ulkoisesta pakosta eli luonnonolosuhteiden vaatimuksesta (ks. Sennett 2001, 104–113). Antiikin Kreikassa ja Roomassa orjat tekivät työt. Esiprotestanttinen käsitys työstä oli, että se on rangaistus (Himanen 2001, 28). Nykyaikana huono satovuosi kompensoidaan varmuusvarastoilla ja tuonnilla, joten ulkoista pakkoa työntekoon ei entisenlailla ole. Työtä ei koeta myöskään rangaistukseksi, vaan nyky-yhteiskunnassamme työnteko on hyve.

Aivan tietynlaisesta työmoraalista sen sijaan puhutaan, kun viitataan protestanttiseen työetiikkaan, joka usein nousee esiin keskusteltaessa suomalaisten työmoraalista. Kuuluisin protestanttisen etiikan analyysi lienee Weberin (1990) jo viime vuosisadan alussa ensimmäisen kerran julkaistussa teoksessa Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. Sen mukaan protestanttisessa etiikassa ja kapitalistisessa voitontavoittelun eetoksessa yhteistä ovat työnteon arvo, ponnistelu pääoman keräämiseksi (maallisen omaisuuden/hengellisen taitvaspaikan) sekä itsekuri ja pidättäytyminen (rahan tuhlaailusta/lihan ja hengen nautinnosta). Protestanttinen työmoraali tarkoittaa siten kurinalaista työntekoa kohti palkkiota, joka pisitetään kuitenkin askeettisesti talteen välttämättömiä menoja lukuunottamatta. Työ itsessään on kutsumus.

Matti Kortteinen (1992) on kuvannut suomalaista työmoraalia selviytymiseetoksen kautta. Sen mukaan suomalaisilla on tietynlainen, kulttuurisesti kerrostunut tapa jäsentää palkkatyötä. Ensinnäkin työ on kovaa riippumatta siitä kuka puhuu, mistä työstä on kysymys ja mikä on kertojan elämänvaihe. Työelämässä on kuitenkin pakko selvitä ja jaksamisesta ollaan ylpeitä. Selviytymisen kautta saavutetaan kunnia eli tunnustettu ja arvostettu sosiaalinen asema. Tätä yksilön kunniaa määrittävää moraalialia ylläpidetään kollektiivisesti.

Selviytymiseetoksessa työn kautta annetaan usein huomattava uhri; töitä pusketaan riskeeraten oma terveys tai katsomalla omaa elämää toisten kautta, mikä on naisille ominaista. Tässä Kortteinen näkeekin eron selviytymiseetoksen ja protestanttisen työetiikan välillä. Suomalaisissa työelämätarinoissa näkyy valmius uhrata koko elämänsä, ei vain uurastaa ja sen jälkeen pidättäytyä työn hedelmistä. Toinen ero Weberiin Kortteisen mukaan on se, että selviytymiseetoksessa työtä tehdään leivän eteen eikä rahan kartuttamiseksi. (Kortteinen 1992.)

Selviytymiseetoksen ja työlle omistautumisen lisäksi suomalaisten työhön suhtautumista luonnehtii Kortteisen mukaan myös itsellisyys, se että työntekijä voittaa itselleen reviirin, jota pyrkii puolustamaan myös joustavan tuotannon oloissa. Tämä suhteellinen autonomia määrittää osaltaan yksilön moraalista arvoa, ja sen merkitys ja arvo ovat ikäluokkien nuoretessa korostumassa. Palkansaajakulttuuri näyttääkin olevan muuttumassa kulttuurisen ”yksilöitymisen” tai ”itsellistymisen” suuntaan, vaikkakin se, mitä työreviiri sisältää, jäsenyytensä yhä varsin kollektiivisesti. (Kortteinen 1992) Tämä on yhdensuuntaista siihen nähden, mitä Martti Puohiniemen (1993, 25–30) tutkimus suomalaisten arvoista osoitti: että kulttuurissamme korostuu sekä yksilöllisyys että sosiaalinen vastuuntunto kuten muissakin Länsi-Euroopan maissa. Palkansaajakulttuurin yksilöitymisen kanssa ristiriidassa onkin sellainen joustava tuotantomalli, joka korostaa työnantajan työnjohto-oikeuden merkitystä eli sellainen, jossa sisäinen hierarkkinen päätösvaltarakenne on säilytetty (Kortteinen 1992).

Toiseen suuntaan työetiikkaa on luodannut Pekka Himanen (2001) nostamalla esiin käsitteen hakkerietiikka. Hakkerimoraalin mukaan työtä tehdään, koska työ on kiinnostavaa, innostavaa ja ilottelevaa. Siten ”hakkerin” ei tarvitse olla tieto(kone)työläinen, vaan hän voi olla minkä tahansa alan työntekijä, joka tekee työnsä omistautuen asialleen. Himanen ylevöittääkin hakkerimoraalia Raymondia lainatessaan seuraavasti: ”itse asiassa tämän asenteen tapaa kaikkien tieteiden ja taiteiden korkeimmilla tasoilla”. (mt. 19–22.)

Himanen asettaa hakkerimoraalin ja protestanttisen työmoraalin monella tapaa vastakkain. Protestanttisen työmoraalin ytimessä hän näkee kolme asennetta: että työ on nähtävä itseisarvona, että työ on tehtävä mahdollisimman hyvin ja että työ on velvollisuus. Himanselle hakkerietiikka tarjoaa vapautuksen pitkään vallinneen protestanttisen työetiikan nöyryyttävästä, luostarimaisesta luonteesta. (mt. 24–26.)

Kompleksisempänä kuin Himanen näkee työelämän haasteet informaatioajalla Richard Sennett, joka löytää protestanttisesta työetiikasta myös positiiviset puolensa. Sennettin (2002, 104) mukaan protestanttisen työetiikan kulmakivet ovat kurinalainen ajankäyttö ja palkkiosta pidättäytymisen arvo. Näistäkin voi ihminen ammentaa sisäisen kokemuksellisuutensa: rakentaa tulevaisuuden suunnitelmat, tuntee itsensä tarpeelliseksi ja tunnistaa paikkansa yhteiskunnassa ja omassa elämäntarinassaan eikä elä mielestään tällöin huonoa elämää. Hakkerietiikan vastainen, ei työtehtäviltään niin kiinnostava työkin voi siis tarjota tekijälleen täyttymyksen – ei ehkä hektisenä tyydytyksenä kuten hakkerin eetoksessa vaan kärsivällisempänä tulevaisuuden rakentamisena. Hakkerietiikan ja protestanttisen etiikan yksi suuri ero näyttäisikin olevan niihin sisältyvä erilainen aikakäsitys. Kun hakkerimoraalissa usein keskitytään pikaisemman tyydytyksen etsimiseen, protestanttisessa työeetoksessa vallitsevana piirteenä on kauemmas tulevaisuuteen suuntautuminen.

Protestanttista työetiikkaa ja hakkerietiikkaa vertaillen niissä voi havaita myös paljon samaa. Ensinnäkin kummankin näkökulma on yksilökeskeinen. Weberin (1990) analyysissa protestanttisesta etiikasta yksilö on yksin taivaspaikkansa kilvoittelussa ja edelleen työntöössä. Myös hakkerietiikan keskiössä on lujasti yksilö ja hänen mielenkiinnon kohteensa, ja koko eetos oikeutetaan sillä, mitä etuja se tarjoaa yksilölle. Molemmissa työetiikoissa työlle on myös annettu hyvin tärkeä asema elämässä. Kun protestanttinen työetiikka teki työstä ulkoa asetetun kutsumuksen, joka sisälsi elämän tarkoituksen, tekee hakkerietiikka työstä yksilön sisältä asetetun kutsumuksen, joka sisältää elämän tarkoituksen. Myöskään työetiikoiden ääri-ilmiot, protestanttinen työnarkomania ja addiktiivinen ”hakkerismi” eivät juurikaan näyttäisi eroavan toisistaan ulkoisilta merkeiltään (ks. Himanen 2001, 20).

2.4 Työttömyydelle annetuista merkityksistä

Työn merkitystä yhteiskunnalle voi tarkastella myös työn vastakohtana, työttömyyden ja sille annettujen merkitysten kautta. Matti Pohjola (1998) liittää työttömyyden nykymerkityksen teollistumis- ja kaupungistumisprosesseihin. Työttömyys-sanaa sen nykyisessä merkityksessä alettiinkin ensimmäiseksi käyttää 1800-luvun puolivälissä pisimmälle teollistuneissa Yhdysvalloissa ja Isossa-Britanniassa. Kun teollinen valmistus siirtyi pienistä pajoista, kodeista ja maatiloilta tehtaisiin, ei työväki kyennyt enää palaamaan kotitarviketuotantoon ja maatoihin teollisuustuotteiden kysynnän heiketessä. Työntekijöiden oli aktiivisesti etsittävä toista työpaikkaa, mitä elämänvaihetta ja sosiaalista tilaa alettiin kutsua

työttömyudeksi. Sitä ennen, teollistumisen alkuvaiheessa 1800-luvun alussa, työttömällä tarkoitettiin ihmistä, joka ei tehnyt työtä, esimerkiksi lapsia tai niitä, jotka olivat vaikkapa kalassa. (mt. 5–6.)

Ennen teollistumista työtä vailla olevista oli huolehtinut maaseudun sosiaalinen turvaverkko, mm. suurperheinsituutio (ks. Eskola 1982, 130–131), tai perheyrietykset ja ammattikunnat, jotka olivat kehittäneet omia vakuutusjärjestelmiään työttömyyden varalta. Teollisen ajan työttömistä ei huolehtinut kukaan. Siten työttömyyteen liittyi välitön huoli toimeentulosta ja sitä kautta syntyvät muut sosiaaliset ongelmat. Vääjäämättä työttömyydestä muodostui ongelma yhteiskunnalle, tosin ongelma myönnettiin eri maissa eri aikaan. Hitaasti teollistuvassa Suomessa työn puutetta ei mielletty työttömyudeksi vielä 1920-luvullakaan, vaan julkisen käsityksen mukaan varsinainen ongelma oli maatalouden tarjoama niukka toimeentulo. (Pohjola 1998, 6–7.) Torppariperheen kurjuutta pientilalla on mieleenpainuvasti kuvannut esimerkiksi Väinö Linna (1959) Täällä Pohjantähden alla -trilogiassaan. Sosiaalisesti ongelmaksi myönnettiin yleisesti ainoastaan rakennustyöväen talvinen työnpuute kaupungeissa, ja senkin syynä pidettiin Suomen luonnonoloja (Pohjola 1998, 7). Vasta 1930-luvun alun pulavuosien myötä työttömyys tunnustettiin Suomessa julkisesti merkittäväksi yhteiskunnalliseksi ongelmaksi, kun työnhakijoiden määrä nousi 110 000 henkilöön (Petterson 1983, 7), mikä merkitsi noin 7,5 prosenttia:n työttömyysastetta (Pohjola 1998, 9).

Työttömyyden merkitys näyttäisi siis kietoutuvan niihin ongelmiin, joita se aiheuttaa yhteiskunnalle, sekä niihin ongelmiin, joita se aiheuttaa yksilölle. Työttömyystutkimuksen traditioissa onkin paljolti keskitytty kuvaamaan työttömyyden vaikutuksia työttömään, kuten esimerkiksi hänen terveyteensä (ks. esim. Manninen 1993, 22). Julkisessa keskustelussa on kannettu huolta erityisesti nuorisotyöttömyyden ja pitkäaikaistyöttömyyden vaikutuksista. Jo suuren laman aikaan 1930-luvulla tekemänsä tutkimuksen perusteella Jahoda (1982, 91) varoitti niistä psykologisista seurauksista, joita koituu alle 20-vuotiaille, joille tavallinen siirtyminen aikuisuuteen työttömyyden myötä siirtyy kuvaillen, miten näiltä nuorilta katoavat tulevaisuuden suunnitelmat ja pyrkimykset. Suomessa Siurala (1994, 68–81) kumosi vuoden 1982 tutkimuksessaan julkisessa keskustelussa esiintyneen käsityksen, jonka mukaan nuorten työttömyys johtaa kielteisiin työasenteisiin, sosiaaliseen eristymiseen, passiivisuuteen ja alkoholin lisääntyvään käyttöön.

Työttömyyden seurauksia puskuroivia tekijöitä näyttäisi tutkimusten mukaan olevan useita. Ensinnäkin työttömyys ei vaikuta välttämättä suoraan vaan välittyneesti, esimerkiksi rahavaikeuksien kautta. Siten on olemassa tekijöitä, jotka neutralisoivat työttömyyden vaikutuksia, kuten riittävät työttömyyskorvaukset. Siellä missä työttömyysetuisuudet ovat verraten korkeat kuten Suomessa, esimerkiksi nuorisotyöttömät eivät näytä kokevan työttömyyttä niin negatiivisesti. (Furlong ja Cartmel 2001, 120–121.)

Toiseksi työttömät eivät ainakaan nyky-Suomessa muodosta homogeenista joukkoa, joilla olisi samanlainen tapa orientoitua elämään ja työttömyyteen, kuten voi todeta esimerkiksi lukemalla työttömien tarinoita (ks. Työttömän tarina 1993). Vaikka yleiset normit eivät suosikaan työttömyyden kokemista positiivisesti (Hänninen ja Polso 1991), voi työttömyys Siuralan (1994, 85) mukaan aktivoida tai passivoida, johtaa yksilölliseen, kollektiiviseen, normien vastaiseen tai normien mukaiseen toimintaan. Uhingin (1996) Suomessa tehdyn tutkimuksen mukaan ahdinko oli voimakkainta niillä työttömillä, joiden työura oli ollut ennen työttömyyttä vakaa ja työpaikan menetys oli tullut yllätyksenä, mikä viittaa palkkatyöläisorientaation äkilliseen murtumiseen. Varsinkin nuoret ovat osoittautuneet yleensä sopeutuviksi ja aktiivisiksi työttömyystilanteessa, eikä työttömyys vaikuta heihin yleisesti niin paljon kuin vanhempiin työttömiksi joutuviin. Valmistumisen jälkeistä viivettäkin ennen työmarkkinoille sijoittumista pidetään nykyisin tavanomaisena elämänvaiheena. (Aho ja Vehviläinen 1997, 37.)

Kolmanneksi työttömyyden vaikutuksia puskuroi se, että ihmisillä on muitakin elämänsisältöjä kuin työ. Työ ei ole ollut suomalaisille tärkein elämänalue enää 1980-luvulta lähtien. Kun vielä vuonna 1979 arvioi yli puolet suomalaisista työn tärkeimmäksi, ajatteli niin enää reilu kolmasosa vuonna 1984. (Tuohinen 1987, 125.) Tärkein elämänalue suomalaisille onkin ollut 1980-luvulta asti perhe (Ylöstalo 1986, 105). Myös vapaa-ajan aktiviteettien merkitys elämänsisältönä on noussut selvästi etenkin nuorilla (Siurala 1994, 227–228). Vuonna 2000 suomalaisista piti erittäin tärkeänä elämänalueena kotia ja perhe-elämää 85,7 prosenttia, ansiotyötä 71,4 prosenttia ja vapaa-ajan harrastuksia 49,1 prosenttia (Melin, Blom ja Pyöriä 2000, 132–133). Kun suomalaisilta kysyttiin asteikolla nollasta kymmeneen, kuinka tärkeitä heille ovat eri asiat elämässä, antoi perheelle täydet kymmenen pistettä eli piti erittäin tärkeänä 69,5 prosenttia vastaajista, vapaa-aikaa piti yhtä tärkeänä 25,1 prosenttia ja työtä 17,8 prosenttia vastaajista. (Jowell... 2003, 138–141.) Vaikka siis työ on yhä tärkeä elämänalue suomalaisille, se ei ole enää niin keskeinen kuin mitä se oli kolme-

kymmentä vuotta sitten. Mielenkiintoista on, että myös työttömyys pysyi Suomessa monia muita Länsi-Euroopan maita ja Yhdysvaltoja matalampana aina 1970-luvulle asti (Pohjola 1998, 9), mutta on sittemmin noussut laskusuhdanteiden aikana yhä korkeammalle eikä noususuhdanteissakaan olla päästy enää sellaisiin työllisyyslukuihin kuin ennen kuten työllisyystilastoista voidaan todeta.

Työn houkuttelevuuteen vaikuttaa erityisesti sen sisältö. Alkulan (1990) tutkimuksen mukaan työhön kohdistuvista odotuksista eniten liittyi työn sisältöön, minkä jälkeen tulivat työn tarjoamat sosiaaliset suhteet ja vähiten odotettuina asioina työn ulkoiset ominaisuudet (ref. Pohjanheimo 1997, 52). Suomalaisnuorista 60 prosenttia on sitä mieltä, että olisi valmis ottamaan vastaan mitä tahansa työtä, jos toinen vaihtoehto olisi työttömyys. Sen sijaan 25 prosenttia olisi mieluummin työttömänä kuin tekisi mitä tahansa työtä. Koulutus vähentää halukkuutta ottaa vastaan mitä tahansa työtä. (Wilska 2004, 78–79.)

Nuorisotyöttömyydestä keskusteltaessa on esitetty myös pelkoja menetetyistä sukupolveista eli niistä nuorista, joiden pelätään syrjäytyvän yhteiskunnasta huonoon aikaan työmarkkinoille tulon vuoksi. Tutkimuksen mukaan menetetyistä sukupolveista sekä on että ei ole perusteltua puhua. Koska pitkään työttömänä olleilla nuorilla on vain vähän mahdollisuuksia saada jatkossakaan työtä, on oikeutettua puhua menetetyistä sukupolveista. Sen sijaan kun punnitaan nuorten työttömien asenteita työtä ja yhteiskuntaa kohtaan, vastaus on ei. Paljon enemmän kuin asema työmarkkinoilla näyttää arvo-orientaatioihin vaikuttavan primaarinen ja sekundaarinen sosiaalisiaatio. (Jehoel-Gijsbers ja Groot 1989, 505–506.) Tämä näyttää toteutuvan myös Suomessa, sillä esimerkiksi Nuorisobarometrin tuloksista voidaan tulkita yhteiskunnassamme yleisesti vallitsevan työorientaation siirtyneen nuorille (Wilska 2004).

Marginalisoitumiseen vaikuttavat myös yhteiskunnassa vallitsevat asenteet työttömiä kohtaan. Työttömyyteen liitetään yhä usein passiivisuus (ks. esim. Aho ja Vehviläinen 1997, 34). Myös Katajamäen (1985, 70–71) luonnehtimat yhteiskunnalliset työttömyysmyytit – työttömät pinnareina tai yhteiskunnan uhreina – implikoivat työttömien olevan enemmän passiivisia kuin aktiivisia. Pitkäaikaistyöttömistä saatetaan epäillä, kykenevätkö he enää työskentelemään sillä tahdilla kuin nykyinen työelämä kiristyvine tulosvaatimuksineen vaatii. Marginaaliin ajautuminen näyttäisi nuorten lisäksi uhkaavankin nimenomaan pitkäaikaistyöttömiä. Kohtelu työvoimatoimistossa ja työnhakutilanteessa, kohdatut ennako-

luulot, stereotyyppiset lausunnot, mahdollinen syyllistäminen ja työvoimapolitiittiset sanktiot antavat kaikki niitä aineksia, joiden avulla työtön määrittää omaa arvoaan työttömänä. Ihmisen minäkäsitys määrittyy merkittävästi sen pohjalta, miten ihminen nähdään ja erityisesti, miten ihminen oivaltaa muiden näkevän hänet. Sen lisäksi, että työtön joutuu selviämään ilman sitä aineellista ja sosiaalipsykologista hyvää, jonka voisi saada palkkatyöstä, hän on Kelvinin ja Jarretin (1985) mukaan myös herkempi ympäristön arvioille. Koska työtön on tilanteessa, joka yhteiskunnassa luokitellaan normaalista poikkeavaksi, hän kiinnittää enemmän huomiota omaan asemaansa suhteessa toisiin, ja sitä kautta työttömyys kasvattaa itsetiedostamista. (Kelvin ja Jarrett 1985, 44–50.)

Leimaamisteorioiden mukaan leimaaminen lisää syrjäytymistä, kun leimattu sosiaalistuu syrjäytyjän rooliin (Aho ja Vehviläinen 1997, 112–115). Korkea työttömyystilanne lisää tutkimusten mukaan yleistä ymmärrystä työttömiä kohtaan, eikä työttömyyden nähdä johdettavan työttömästä itsestään vaan ennemminkin talouden rakenteista (Siurala 1994, 81). Työllisyystilanteen parantuessa yleinen asenneilmapiiri sen sijaan saattaa jälleen herkemmin leimata työttömän ja aiheuttaa häpeän ja eriarvoisuuden tunteita, kun epäonnistuminen työnhankinnassa luetaan yksilön kyvyttömyydeksi (Aho ja Vehviläinen 1997, 37).

Suomalaisten pitkäaikaistyöttömien selviytymistä ovat tutkineet Matti Kortteinen ja Hannu Tuomikoski (1998) käyttäen aineistoja pääasiassa vuosilta 1987–1996. Tutkimuksen mukaan työttömien enemmistö oli selvinnyt varsin kohtuullisesti, mutta samaan aikaan osalla työttömistä oli alkanut sujua yhä huonommin, kun työttömyys, sairaus ja köyhyys alkoivat kasautua samoille ihmisille. Työttömyys kohteli jo valmiiksi huono-osaisia muita pahemmin. Toisaalta työttömiksi päätyvät useammin ne ihmiset, joiden terveys ja työkyky ovat jo ennen työttömyyttä heikompia. Toisaalta työttömyyden pitkittyminen itsessään lisää sairastavuutta yksilön tai perheen talouden pettämisen eli nälän kokemisen ja sosiaalisen epäluottamuksen kautta. Pitkäaikaistyöttömälle riittävän toimeentulon järjestäminen on yhä vaikeampaa, mikä tuo mukanaan köyhyyden. Sosiaalisen syrjäytymisen prosessissa taas välittävänä mekanismina on nöyryytyksen ja häpeän kokemukset, jotka toistuessaan syövät luottamusta toisiin ihmisiin. Lisäksi nälkä on voimakkaassa yhteydessä sosiaaliseen eristyneisyyteen ja epäluottamukseen. (Kortteinen ja Tuomikoski 1998, 166–182.) Pitkäaikaisyöttömyyden suurin ongelma näyttäisikin olevan se hyvin konkreettisten negatiivisten vastusten noidankehä, joka läpäisee ihmisen koko arkitodellisuuden.

Kortteisen ja Tuomikosken tutkimus toi esiin myös pitkäaikaistyöttömyyden haittavaikutuksilta suojaavia tekijöitä. Näitä olivat turvattu elanto ja sellaiset sosiaaliset suhteet, jotka antoivat elämälle merkitystä ja sisältöä. Selviytyäkseen pitkittyvästä työttömyydestä työttömän näyttääkin olevan syytä järjestää sekä toimeentulonsa jollain tavalla kestävälle pohjalle että löytää mieli jokapäiväiseen todellisuuteensa. Puolet Kortteisen ja Tuomikosken tutkimista pitkäaikaistyöttömistä näytti onnistuneen tässä, sillä kolmen vuoden yhtäjaksoisen työttömyyden jälkeen tavalla tai toisella ongelmaisten työttömien osuus oli kasvanut noin puoleen. Pitkittynyt työttömyyskään ei siis estä ihmistä selviämästä terveenä ja työkykyisenä, mutta vain jos hän voi tukeutua johonkin yhteisöön ja hänen taloutensa pysyy kunnossa. Kuten tutkijat toteavat, tämä osoittaa myös sen, että palkkatyö ei ole välttämättöntä yksilöllisen selviytymisen eikä myöskään sosiaalisen integraation kannalta. Sen sijaan selviytyminen työttömänä ei tarkoita samaa kuin laadukas elämä, mikä kannustaa etsimään töitä. Työttömien aktiivisuus työmarkkinoilla säilyykin tutkimuksen mukaan huomattavan korkeana hyvin pitkään. (Kortteinen ja Tuomikoski 1998, 166–178.)

Tietenkin myös pitkäaikaistyötön voi kokea viettävänsä laadukasta elämää, jos hänen arvomaailmassaan ylimpänä eivät ole materialistiset arvot eikä institutionaalinen elämä. Ahon ja Vehviläisen (1997, 115) mukaan työttömyyteen sopeutuvat sellaiset nuoret, joilla on oma kulttuurinen ylpeys ja joille tavallinen elämä saattaa näyttäytyä jopa huonompana vaihtoehtona, jolloin ristiriita ei ilmene yksilön sisällä vaan yhteiskunnan ja yksilön välillä. Myös Manninen (1993, 17–21) liittyy omavalintaiseen työttömyyteen vaihtoehtoisen elämäntavan. Vaikka kulttuurissamme esiintyykin lausahdus ”vapautua työn ikeestä”, tällainen arvo-orientaatio ei liene yhteiskunnassamme kuitenkaan kovin yleinen kuten johdantoluvussa esitellyt tutkimustulokset työn tärkeydestä suomalaisille antavat luvan olettaa.

Ei voida myöskään sanoa, että työttömillä olisi Suomessa omaa kulttuuria. Köyhät eivät Suomessa ”nojaa toisiinsa”, kuten Etelä-Amerikan tai Pohjois-Amerikan etniset vähemmistöt (Kortteinen ja Tuomikoski 1998, 178). Suomalaiset työttömät omaavat samat arvoorientaatiot kuin työssäkäyvätkin; samat asiat ovat hyviä ja huonoja, tavoiteltavia ja vältettäviä. Työttömien moraalijärjestys on siis sama kuin työssäkäyvien.

Edellä on esitelty monia tutkimuksia, joissa kysymyksenasettelua on ohjannut käsitys työttömyyden negatiivisista vaikutuksista. Erilaisesta lähtökohdasta ovat lähteneet esimerkiksi Hänninen ja Polso (1991, 3), jotka tutkiessaan työpaikan menetystä elämänmuutoksena

ottivat johtoajatukseksi sen, että työttömät ovat toimijoita, eivät työttömyyden vaikutusten kohteita. Työttömyys antaakin ihmiselle myös tilaisuuden itsensä etsimiseen ja alan vaihtoon (Hänninen ja Polso 1991; ks. myös Ezzy 2000). Neutraalimpaa otetta edustaa myös Hännisen (2000, 110) narratiivinen tutkimus työttömän persoonan tarinan muodostumisesta, sekä esimerkiksi Mannisen (1993) tutkimus akateemisista työttömistä. Käsittelivätpä tutkimukset työttömyyden ongelmallisuutta tai eivät, ongelmaulottuvuuteen näyttää olevan tarve ottaa tutkimuksissa kantaa. Tässä kiteytyykin se, että työttömyyden tavallisin merkitys yhteiskunnassamme näyttäisi olevan sen ongelmallisuus.

2.5 Työnormi, työ arvona ja työn moraalijärjestys

Työvelvollisuutta laissamme ei ole, sen sijaan lakiin on kirjattu oikeus työhön. Yhteiskunnassamme vallitsee kuitenkin normi, jonka mukaan ihmisen tulee tehdä työtä elättääkseen itsensä ja huollettavansa. Normi on konkreettisempi käyttäytymisohje kuin arvo, ja yleensä normin toteutumista tukee sosiaalinen paine tai normiin liittyvät sanktiot (Pohjanheimo 1997, 27). Työnteon normi tuleeekin konkreettisesti näkyväksi niiden sanktioiden kautta, joita viranomaiset työstä eroamisesta ja kieltäytymisestä langettavat. Työnteko käyttäytymistandardina tai odotuksena ei ole kuitenkaan yhteiskunnassamme vain viranomaisten valvoma toivottava toiminta, vaan sille on myös kansan mielipiteistä nouseva tukensa (ks. Johdanto).

Protestanttisen työetiikan mukaan työllä on itseisarvo. Työ on siis sellaisenaan hyvää ja arvokasta – se on toiminnan motiivi, päämäärä ja tarkoitus. Välinearvo työllä sen sijaan on silloin, kun se on vain väline muiden arvojen saavuttamiseksi. (ks. Airaksinen 1993, 131–132.) Työvoimaviranomaisille työ on itseisarvo työtehtävään liittyvän ideologian vuoksi, sillä laki julkisesta työvoimapalvelusta sanoo, että julkisen työvoimapalvelun tarkoitus on edistää työmarkkinoiden toimivuutta (1.1 §). Lisäksi työttömyyskorvausten maksamisen tavoite – turvata työnhakijan mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa hänen edellytyksiään päästä tai palata työmarkkinoille (Työttömyysturvalaki 2002, 1.1 §) – legitimoii työvoimaviranomaisten toiminnan ylimmäksi motiiviksi, päämääräksi ja tarkoitukseksi saada ihmiset työhön.

Työmoraalilla olen jo aiemmin viitannut siihen eetokseen, jolla työntekoon suhtaudutaan ja joka sisältää työhön liittyvät eettiset käsitykset, arvostukset ja normit kuten toivottavan ja

moitittavan käytöksen erottamisen. Moraalikoodeilla tarkoitan kiteytyksiä, joissa nämä ”säännökset” tulevat esiin. Työni käsittelee ensinnäkin eksplisiittisiä työhön liittyviä moraalikoodeja, joita työttömyysturvautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätöksistä löytyy, eli hyväksyttäviä syitä erota ja kieltäytyä työstä. Sen lisäksi etsin viranomaispäätöksistä implisiittisiä moraalikoodeja eli niitä päätösten taustalla olevia erontekoja, käsityksiä, oletuksia, arvostuksia, arvoja ja normeja, jotka myös liittyvät työmoraaliin, mutta joita ei ole niin selvästi kirjattu näkyviin.

Moraalijärjestys ilmenee yhteisössä kunnioitusta tai halveksuntaa osoittavissa rituaaleissa, henkilön toiminnan hyväksyttävyyden ja kontekstiin sopivuuden arvioinnissa, toimintaan liitettävissä tulkinnoissa niiden oikeutuksesta sekä yhteisössä tapahtuvassa oikeuksien erotelussa (Harré 1983, 245). Moraalijärjestys tarkoittaa sekä systemaattista, julkilausuttua, selkeärajaista tai kiinteää ohjeistoa tai normistoa että niitä moraalisia ulottuvuuksia ja uskomuksia, jotka vaikuttavat ikään kuin pinnan alla toiminnan itsestäänselvinä lähtökohtina (Ylijoki 1998, 139). Tutkimuksessani en pyri selvittämään työttömyysturvavaltuutuksia käsittelevien viranomaisten sosiaalisen maailman koko moraalijärjestystä vaan vain niitä kulttuurisia jäsenyyksiä, jotka liittyvät työhön viranomaisten arviointitehtävän kannalta. Jatkossa käytän tästä työhön liittyvien moraalisten ulottuvuuksien alueesta käsitettä työn moraalijärjestys.

”Työtä on tehtävä” on ensimmäinen pinnanalainen, ellei jopa esiin kirjoitettu moraalikoodi, jonka voin odottaa löytäväni työttömyysturvautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätösperusteista. Kiinnostavinta onkin nähdä, mitä muita pinnanalaisia moraalikoodeja löytyy, mitkä arvot ovat viranomaispäätöksissä arvokkaampia kuin työ ja millä ehdoilla eli millainen työn moraalijärjestys viranomaispäätöksistä piirtyy esiin.

3 Viranomaiskäytännöt

Kuten aiemmin olen jo todennut, tässä tutkielmassa aineistonani ovat työttömyysturvautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätökset eli sellaisten viranomaisten tekemät päätökset, jotka käyttävät ylintä valtaa työttömyysturva-asioissa. Onkin perusteltua luoda seuraavaksi katselmus työvoimaviranomaisten noudattamiin käytäntöihin.

Tämän luvun alussa esittelen työvoimaviranomaisten toimintaa 1900-luvun alkupuolelta tähän päivään, minkä jälkeen käyn läpi valitusproessin kulun työttömyysturva-asioissa. Seuraavaksi selostan sellaista tutkimuskirjallisuutta, joka on läheistä omalle aineistolleni. Luvun lopussa hahmottelen vielä karensille joutuneita henkilöitä aiemman tutkimuksen perusteella.

3.1 Köyhäinhoitolaista suunnitelmalliseen työvoimapolitiikkaan

Työttömyyden sosiaalinen ongelmallisuus alleviivaa sitä kysymystä, miten ilman työtä olemiseen ja työttömiin yhteiskunnassa suhtaudutaan. Suomessa ensimmäiset esitykset suunnitelmallisesta työvoimapolitiikasta tehtiin 1900-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä, mutta ne eivät edenneet muun muassa kansalaissodan vuoksi (Siurala 1994, 24). Työttömät olivat Suomessa kuntien vastuulla köyhäinhoitolain nojalla vuoteen 1929 asti, jolloin valtiovalta antoi ensimmäiset yhtenäiset säännökset työttömyyden torjunnasta (Pohjola 1998, 7). Viranomaisten suhtautuminen työttömiin 1930-luvulla oli kuitenkin vielä varsin tyyliä, mitä ilmentää esimerkiksi ”eläkeläisen tarina”, joka kuvaa olosuhteita työttömän perheessä lama-Suomessa (ks. Työttömän tarina 1993, 13–18). Yhteiskunnalta ei juuri lapsiperheelle tukea herunut ja lisäksi viranomainen syyllisti työtöntä isää.

Aluksi viranomaiset pitivätkin työttömyyttä yksilön vikana. Työttömyyden selitettiin johtuvan työhaluttomuudesta eikä laajempia yhteiskunnallisia selityksiä pohdittu. Tämä yksilöorientoitunut näkökulma työttömyyteen hävisi politiikasta enemmän tai vähemmän varhain teollistuneissa maissa 1800-luvun lopulla, ja sijaan tulivat makroselitykset, esimerkiksi talouden sykliset muutokset ja tuotantosysteemin rakennemuutokset. Muutos yksilön syyllistämisestä makroselityksiin ei kuitenkaan tapahtunut hetkessä, vaan yhteiskunnan suhtautuminen työtöntä kohtaan horjui pitkään torjuntatoimenpiteiden ja kömpelöiden työnluontiyritysten välillä. Yhteiskunta pyrki erottelemaan työhaluttomat työttömät ja ne työttömät, jotka eivät mahtaneet työttömyydelleen mitään eli olivat olosuhteiden uhreja. Jälkimmäisen ryhmän piti saada apua, työhaluttomat saivat sen sijaan tulla toimeen omillaan. (Paulson 1994, 218.)

Pakollinen työttömyysvakuutusjärjestelmä luotiin Suomeen kansainvälisesti myöhään, vasta 1950- ja 1960-luvun vaihteessa, jolloin säädettiin uudet lait työnvälityksestä, amma-

tinvalinnanohjauksesta ja työttömyyskorvauksesta. Siihen asti työttömyyttä hoidettiin muun muassa järjestämällä niin sanottuja hätäaputoita. Työttömyysetujen saamiseksi työttömän oli rekisteröidyttävä, mikä nosti esiin piilotyöttömät. (Pohjola 1998, 6–7.) Sittemmin työttömyysturvaa koskeva lainsäädäntö on uudistunut jo useita kertoja. Viimeisin lakiuudistus on tehty vuoden 2002 lopussa.

Työttömän työnhakijan asema viranomaismenettelyssä on lakiuudistusten myötä useimpien kohentunut. Kun tarkastellaan esimerkiksi Mikkolan (1981) tutkimusta työttömyyskorvauksen hakijan asemasta ja oikeussuojasta 1970-luvun lopulla, on ero nykyaikaan huomattava. 1970-luvulla viranomaiskäytännöt vaihtelivat suuresti ja samalla perusteella voitiin sekä kieltää että myöntää työttömyysetuuden saaminen. Joissain työstä eroamistilanteissa oli käytännössä samantekevää, kuinka työntekijä menetteli, koska viranomaiset joka tapauksessa jättivät lieventävät tekijät huomiotta ja tuomitsivat menettelyn. Myöskin äitien työmarkkina-asema oli 1970-luvulla varsin toinen kuin nykyään. Äidin työttömyysetuus voitiin jättää maksamatta sillä perusteella, että äidin on hoidettava lapsiaan, vaikka äiti oli todistanut jonkun muun hoitavan lapsia. Toisaalta ulkomaantyöstä eronneelle ei myönnetty työttömyysetuutta, vaikka työntekijä ei ollut kyennyt pitämään yhteyttä perheeseensä edes jokapäiväisillä puhelinsoitoilla. Samoin ilman rangaistusta ei välttämättä voinut kieltäytyä työstä, joka vei työnhakijan toiselle puolelle Suomea eroon perheestään. Myös suhtautuminen koulutukseen oli 1970-luvulla toista. Kun nykyisessä työttömyysturvalaissa koulutus ja työnteko vertautuvat monin paikoin toisiinsa, oli 1970-luvulla varsinkin yleissivistävään koulutukseen lähteminen tuomittavaa ja siitä rangaistiinkin pidemmällä karensilla kuin ammattikoulutuksesta valmistuvaa työmarkkinoille palatessa.

Kuten edellisestä kappaleesta voidaan todeta, elää työttömyysturva voimakkaasti ympäröivän yhteiskunnan arvojen ja olosuhteiden mukana. Työttömyysturva on myös aina kulloinkin toteutettavan työvoimapolitiikan väline. 1990-luvun alun lama käänsi yhteiskunnallisen suuntauksen sosiaalietuuksien laajentamisesta niiden leikkaamiseen. Vuoden 1994 työttömyysturvaudistuksessa otettiin käyttöön työmarkkinatukijärjestelmä, pidennettiin karensiaikoja sekä rajoitettiin erityisesti alle 25-vuotiaiden ammattikouluttamattomien nuorten työmarkkinaetuuksia, mikä perustuslain kuudennen pykälän mukaisen yhdenvertaisuusperiaatteen valossa oli arveluttavaa (Jäderholm 2001, 169). Uusin, vuoden 2002 työttömyysturvalaki on parantanut työnhakijan oikeuksia sikäli, että laissa on nyt selvemmin määritelly joitakin aiemmin epäselviä kohtia. Esimerkiksi työvoimatoimiston on nyt annettava tieto

työnhakijalle ammattitaitosuojan poistamisesta (Työttömyysturvalaki 2002, 2.13 §). Myös esimerkiksi työmatkat, joihin ihmiset nykyisin veloitetaan, ovat kohtuullisempia kuin Mikkolan (1981) tutkimuksen aikoihin työssäkäyntialueen käsitteen myötä. Työministeriö määrittää työssäkäyntialueen työvoimatoimikuntien valmistelun pohjalta ja siihen kuuluu yleensä henkilön asuinkunta sekä kunnat, joissa henkilön asuinkunnasta yleisesti käydään töissä tai joissa tavanomainen päivittäinen työssäkäynti on vastaavassa ajassa ja vastaavin kustannuksin mahdollista (Työttömyysturvalaki 2002, 1.9 §).

Nykyisin ylimpänä viranomaisena työttömyysturvan toimeenpanoa johtaa, ohjaa ja kehittää toimeentuloturvaan liittyvien asioiden osalta sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö ja työvoimapolitiittisten asioiden osalta työministeriö (Työttömyysturvalaki 2002, 1.4 §). Työttömyyskorvausten maksamisen laissa määritelty tavoite on turvata työnhakijan mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa hänen edellytyksiään päästä tai palata työmarkkinoille (mt. 1 luku, 1 §). Menneistä ajoista ei olekaan muuttunut se, että viranomaisten tehtäviin kuuluu yhä työnhakijoiden työmoraalin arviointi ja kontrollointi, ja työhaluttomien työttömyysetuuksia pyritään karsimaan. Työttömyysetuuden saamiseksi hakijan on täytettävä neljä lakisääteisistä kriteeriä: hänen on oltava työkykyinen (ei sairauslomalla eikä työkyvyttömyyseläkkeellä), työhaluinen, työmarkkinoiden käytettävissä (ei esimerkiksi päätoiminen yrittäjä tai opiskelija) sekä hänen täytyy hakea työtä (toteuttaa työnhakusuunnitelmaa) (Arajärvi 2001, 54–59). Työhaluttomuus voidaan todeta työstä eroamisen kautta tai työstä kieltäytymisen kautta. Omasyisestä työttömyydestä tai muusta moitittavasta menettelystä (esimerkiksi kieltäytyminen toimenpiteestä, jonka tavoite on parantaa työnhakijan työllistyvyyttä) rangaistaan karensilla eli korvauksettomalla määrääjällä. Toistuva työstä kieltäytyminen johtaa siihen, että työttömän on ensin todistettava työhalukkuutensa olemalla työssä tai koulutuksessa lakisääteinen aika. Myös työmarkkinoilta poissaolo ilman laissa määriteltyjä päteviä syitä johtaa karensiin. (Työttömyysturvalaki 2002, 2 luku.)

Karensien oikeutusta ja merkitystä Heikkilä ja Lahti (2001, 54) perustelevat suomalaisten työttömien perusturvan (työmarkkinatuki) kansainvälisesti pitkällä kestolla ja vastikkeettomuudella. Karensijärjestelmää perustellaan myös yleisellä vakuutuslogiikalla, jonka mukaan itse aiheutettua vakuutustapahtumaa ei ole syytä korvata täysimääräisesti. Karensin legitimointikysymys liittyy siis läheisesti siihen, ymmärretäänkö työttömyys omasyiseksi.

Viranomaisten toimintaa työttömyysturva-asioissa ohjaa siis ensisijaisesti laki. Kuten Hei nonen (1991, tiivistelmä) kuitenkin totesi tutkimuksessaan, työvoimapolitiittisia edellytyksiä koskevat säännökset jättävät kuitenkin runsaasti harkintavaltaa niitä soveltaville viran omaisille. Esimerkiksi päteviä syitä työstä kieltäytymiselle ei ole tyhjentävästi lueteltu vielä uusimmassakaan laissa Oikeuskäytäntö on kuitenkin melko vakiintunutta yleisimpien syiden kohdalla. (Työttömyysturva 2003, 75.) Koska laista ei siis löydy tarkkoja ohjeita jokaista esiintulevaa tapausta varten, ohjaa viranomaisten toimintaa myös totutut käytännöt, työvoimahallinnon sisäiset ohjeet ja myös oikeustapauskokoelmat. Tällainen oikeustapakokoelma on työministeriön toimeentuloturvatiiimissä valmistunut selvitys työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden ratkaisukäytännöistä (Männistö-Aho ja Juurikko 2003). Sen tavoitteena on tekijöiden mukaan helpottaa työttömyysturva-asioden parissa työskentelevien virkailijoiden työtä sekä edistää yhdenmukaista ratkaisukäytäntöä eri puolilla maata. Edellisen kanssa osin samansisältöinen mutta laajempi esitys on Työttömyysturva -kirja (2003), jossa pyritään esittelemään kattavasti uusi työttömyysturvalaki oikeustapausesimerkkeineen.

3.2 Valitusprosessi työttömyysturva-asiaassa

Viranomaispäätös on sekä institutionaalinen että byrokraattinen kohtaaminen. Työttömyysturvalautakunnan päätös on myös pitkän vuorovaikutusprosessin tulos ja pääteasema ja vakuutusosoikeuden päätös vieläkin pidemmän. Ensin on tapahtunut joko työstä irtisanoutumiseen tai kieltäytymiseen johtanut tapahtumaketju. Tämän jälkeen työttömyysturvaa saadakseen työtön työnhakija tekee kirjallisen hakemuksen joko työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle. Nämä tekevät päätöksensä sen lausunnon perusteella, jonka työvoimatoimisto tai -toimikunta niille hakijasta antaa. Yleensä työttömyysturvan karenssitapauksissa lausunnon antaa työvoimatoimikunta (Heikkilä ja Lahti 2000, 7).

Ennen kuin työvoimatoimikunta antaa työvoimapolitiittisen lausuntonsa karenssiasiassa, se pyytää selvitystä tapahtumista etuuden hakijalta. Vastine ei ole muutoksenhaku oikeudellisessa mielessä, koska päätöstä ei ole vielä tehty. Asianomaisen kuulemismenettely omassa asiassaan on kuitenkin osa hyvää hallintotapaa. Asianomaisen selvityksellä ei kuitenkaan näyttäisi useinkaan olevan vaikutusta siihen, millaisen päätöksen työvoimatoimikunta tekee, kuten Heikkilä ja Lahti tutkimuksessaan totesivat. (Heikkilä ja Lahti 2001, 53–54.) Tämä on melko yllättävää sen valossa, että kaikkia hallintoviranomaisia tulisi koskea niin

sanottua perusoikeusmyönteistä laintulkintaa, joka tarkoittaa, että epäselvissä tavallisen lain tulkintatilanteissa on valittava mahdollisista tulkinnoista se, joka on parhaiten so-puoinnussa perusoikeuksien kanssa. Myös erään keskeisimmän sosiaalivakuutuksen peri-aatteen eli myönteisen tulkinnan periaatteen mukaan tulisi epäselvissä tapauksissa asiaa tulkita asianosaisen kannalta myönteisesti ja näin turvata asianosaisen perusoikeuksien (esimerkiksi lain suoma työttömän oikeus perustoimeentulon turvaan) mahdollisimman rajoitukseton toteutuminen. (Jäderholm 2001, 171–172.)

Heinonen (1991) kiinnitti huomiota myös siihen, että työvoimatoimistot ja -toimikunnat tuntuvat ratkaisevan asioita usein erittäin puutteellisen selvityksen perusteella. Asianomai-nen ei myöskään saa tietoa siitä, mitä esimerkiksi työnantaja on kertonut työvoimatoimis-tolle hänen työstä erostaan tai kieltäytymisestään, vaikka työnantajan lausunto saattaa olla ratkaiseva päivärahan epäämisperuste. Asianomainen ei siis välttämättä tiedä, mihin hänen tarkalleen ottaen tulisi antaa vastine. Myöskään työvoimatoimikuntien työvoimapolitiittisia lausuntoja ei anneta tiedoksi työnhakijalle kuten hallintomenettelylaki 15 § edellyttäisi. (Heinonen 1991, 187.)

Saatuana asianomaisen selvityksen työvoimatoimikunta antaa lausuntonsa Kansaneläkelai-tokselle tai työttömyyskassalle siitä, onko etuuden hakijalla työvoimapolitiittisia edellytyk-siä saada työttömyysetuutta. Työttömyysturvalain mukaan lausuntokäytännön lainmukai-suutta ja yhdenmukaisuutta valvoo toimialueellaan työministeriön määräämä työvoima- ja elinkeinokeskuksen virkamies (Työttömyysturvalaki 2002, 1.4 §). Työvoimatoimikunnan lausunnosta ei voi valittaa, ja se sitoo Kansaneläkelaitoksen ja työttömyyskassan päätök-sentekoa.

Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan antamaan päätökseen voi sen sijaan hakea muutosta jättämällä valitus työttömyysturvalautakunnalle. Työttömyysturvalautakunnalla ja vakuutusosoikeudella on mahdollisuus oikaista alemman tason päätös muun muassa sil-loin, mikäli käytännön tulkinta yksittäistapauksessa on johtanut lain perusteella perustus-lain kannalta ilmeiseen ristiriitaan (perustuslain etusijaisuuden periaate) (Jäderholm 2001, 171). Vuonna 1998 työttömyysturvalautakunnalle tehtiin 2666 valitusta, joista hyväksyttiin 13,7 prosenttia (Heikkilä ja Lahti 2001, 54). Tässä vaiheessa vuorovaikutusketjua voi siis olla jatkon kannalta merkitystä, miten ihminen valituksensa perustelee. Myös lain tulkinta-kin on siis jossain määrin vuorovaikutuksen tulosta. Työttömyysturvalautakunnan päätök-

sestä voi vielä valittaa vakuutusoikeuteen, joka on ylin valitusporras työttömyysturvasasioissa. Heinonen (1991, 187–188) on kuitenkin kritikoinut, että myös työttömyysturvalautakunta ja vakuutusoikeus ratkaisevat asioita monesti puutteellisen selvityksen perusteella eivätkä aina selvitä tai pyydä työvoimatoimistolta tai valittajalta tarvittavaa selvitystä, mikä ilmentää aiemmin noudatettua periaatetta, jonka mukaan negatiivista seikkaa ei tarvitse näyttää toteen.

3.3 Työttömyysturva ja perusoikeudet

Työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusoikeuden päätöksiä on tutkittu jonkin verran ennenkin. 1970-luvun lopulla Matti Mikkola (1981) teki oikeustieteellisen tutkimuksen työttömyysturvan senaikaisista ehdoista ja viranomaiskäytännöistä (ks. ed. luku.) Uudempia työttömyysturvan saamisen työvoimapoliittisia edellytyksiä on tutkinut Liisa Heinonen (1991), aineistonaan vakuutusoikeuden ja työttömyysturvalautakunnan ratkaisut. Tutkimuksen mukaan eräät työttömyysturvalautakunnan ratkaisut olivat keskenään ristiriidassa. Vakuutusoikeuden ja työttömyysturvalautakunnan ratkaisukäytännöissä ei myöskään huomioitu tarpeeksi niitä oikeuksia, joita perusoikeussäännökset sekä Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset turvaavat työttömille. Työttömyysturva oli evätty, vaikka työstä kieltäytyminen tai eroaminen oli ollut välttämätöntä, jotta työttömyysturvan hakija saattoi käyttää oikeuttaan oleskella omassa maassaan ja valita siellä asuinpaikkansa, oikeuttaan kotirauhaan, yksityisyyden suojeluun, uskonnon- ja omantunnonvapauteen, sanan- ja ilmaisuvapauteen sekä oikeuttaan äidinkieleen tai siihen, että hänen perheensä saattoi nauttia kansainvälisten sopimusten turvaamaa oikeutta perheen suojeluun. Heinosen mukaan oikeusturvan puutteet aiheutuivat sekä liian ankarasti arvioituista työvoimapoliittisista edellytyksistä että puutteellisuuksista itse menettelyssä.

Heinosen tutkimukseen verrattuna omani on aineistoltaan suppeampi ja kapeampi. Myös lähestymistapa on toinen. Kun Heinosen tutkimuksen eräs keskeinen teema on työttömien oikeusturvan toteutuminen, itse lähestyn aineistoa työetiikan näkökulmasta tulkiten työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusoikeuden päätösten heijastavan kulttuurisesti jäsenyksiä käsityksiä työntekoon liittyvistä moraalikäsitteistä.

Perusoikeuksien kannalta työttömyysturvaa on tutkinut myös Jäderholm Rikhard (2001) julkisoikeuden alaan kuuluvassa pro gradu -tutkielmassaan. Aineistona tutkielmassa eivät

ole viranomaisten päätökset vaan kohteena olevat säädökset sekä alaa käsittelevä oikeuskirjallisuus. Tutkielma pyrki selvittämään, täyttävätkö työttömyysturvan työttömyyspäiväraha ja työmarkkinatuki erityisesti myöntämisedellytystensä osalta perusoikeussäännösten niille asettamat vaatimukset. Jäderholmin lopputulema on, että tarkasteltavia työttömyysturvasäännöksiä on pidettävä muodollisesti perustuslainmukaisina. Sen sijaan eräät perusoikeussäännökset näyttävät joutuneen ristiriitaan keskenään, erityisesti julkisen vallan työllisyyden edistämistavoite (PeL:n 18.2 §) ja julkisen vallan velvoite taata perustoimeentulon turva työttömyyden varalta (PeL:n 19.2 §). Työllisyyden edistämisen nimissä oli perusteltu suurta osaa vuoden 1994 työttömyysturvamuutoksista, joilla käytännössä oli tiukennettu työttömyysturvan saamisehtoja, vaikka samalla oli rajoitettu työttömän oikeutta perustoimeentulon turvaan.

3.4 Karensseille joutuneet

Viime vuosikymmeninä työstä kieltäytyjiä on tutkittu pienimuotoisissa selvityksissä jonkin verran (ks. esim. Melolinna 1989). Kattavamman tutkimuksen tekivät Matti Heikkilä ja Tuukka Lahti (2000 ja 2001), jotka selvittivät tilastollisesti, keitä olivat vuonna 1999 työttömyysturvan karensseille joutuneet sekä kuinka karenssiin johtanutta käyttäytymistä perusteltiin. Aineisto kattoi kaikki työttömyysturvan rangaistuskarensseille joutuneet eli ne työttömät työnhakijat, jotka ovat kieltäytyneet tai eronneet työvoimatoimiston järjestämästä työstä tai koulutuksesta ilman laissa hyväksyttävää syytä. Rangaistuskarensseihin sisältyi myös niin sanottu työssäoloehtokarenssi, jossa oikeus työttömyysturvaan katkaistaan, kunnes henkilö on ollut määrätyn ajan työssä tai koulutuksessa.

Vuonna 1999 annettiin 43 607 karenssilausuntoa, mikä oli 2,5 prosenttia kaikista työvoimapolitiittisista lausunnoista. Karensseista 60 prosenttia annettiin miehille, 40 prosenttia naisille ja suhteessa eniten karensseja saivat 25–44 -vuotiaat. Karenssin saaneet olivat vähemmän koulutettuja kuin työttömien työnhakijoiden keskiarvo. 44 prosenttia karenssin saaneista oli pitkäaikaistyöttömiä (yli kaksi vuotta työttömänä). Karenssin saaminen olikin tavallisempaa perusturvaa (työmarkkinatuki ja peruspäiväraha) saavilla kuin ansioturva saavilla. Lähes joka kymmenes karenssin saanut oli viimeisen vuoden kuluessa saanut jo aiemmin yhden tai useamman karenssin. 40 prosenttia karenssin saaneista oli toimeentulon asiakkaita pari kuukautta karenssin saamisen jälkeen. (Heikkilä ja Lahti 2000, 34–37.)

Koko 1990-luvun ajan tavallisin karenssin saaja oli henkilö, joka erosi työstä ilman pätevää syytä (noin puolet karenssilaisista). Tähän joukkoon luetaan kuuluvaksi myös ne irtisanotuksi tulleet henkilöt, joiden työsuhde päättyi työvoimahallinnon tulkinnan mukaan niin sanotusta omasta menettelystä johtuen. Karenssille joutuneiden subjektiivisia tulkintoja Heikkilä ja Lahti (2001) analysoivat aineistonaan 300 karenssilausunnon saaneen henkilön työvoimakunnalle antamat kirjalliset vastineet eli niin sanotut TT3-lomakkeet. Karenssin saaneiden esittämät perustelut työstä eroamiselle tai kieltäytymiselle ilman pätevää syytä vaihtelivat. Yleisin perustelu erotilanteissa olivat ristiriidat työnantajan tai esimiehen kanssa (17 prosenttia). Tyypillisiä olivat esimies-omistajan ja työntekijän väliset riidat pienessä työpaikassa. Irtisanoutumisen taustalla saattoi myös olla pidempiaikainen työsuhde, jossa työntekijä ei ollut kuitenkaan enää jaksanut esimerkiksi lisääntyneen kiireen ja vastuun vuoksi. Toiseksi yleisin selitys työstä erolle olikin työssä koettu uupumus tai muut psyykkiset vaikeudet (15 prosenttia). Tapausten taustalla oli usein epävakaita työsuhteita ja epätyypilliseen aikaan tehtäviä töitä. Yleensäkin työstäerokarensien taustalla oli lyhytkestoisia työsuhteita. Joskus työssä uupuneet vetosivat jälkikäteen hankittuun lääkärinlausuntoon, mutta valitusportaatiot ovat ottaneet käytännön, ettei sitä katsota päteväksi. (Heikkilä ja Lahti 2001, 1–35)

Yleisin perustelu työstä kieltäytymiselle liittyi siihen, ettei työhönosoitus ollut tullut perille ollenkaan tai sitä ei ollut saatu ajoissa, tai sitten henkilöllä oli ollut esteitä työn alkaessa tai työhaastattelun aikaan (31 prosenttia). Noin kuudesosa perusteli työstä kieltäytymistään sillä, ettei tarjotun työn sisältö vastannut hakijan odotuksia. Työstä kieltäytymisistä noin puolet liittyi erilaisiin työllistämistoimenpiteisiin, kuten tukityöhön, työharjoitteluun tai yhdistelmätukeen. (mt. 30–35.)

Osa työstä eronneiden ja kieltäytyneiden perusteluista liittyi työnteon kannattamattomuuteen. Näitä syitä olivat työmäärän väheneminen, työnantajan toistuvasti sivuuttamat palkankorotuspyynnöt (tapauksiin liittyi myös muita ristiriitoja työnantajan kanssa) sekä perustelu, jonka mukaan korvaus koettiin täysin riittämättömäksi. Työn sisältöön liittyvissä perusteluissa painotettiin mm. työn fyysistä raskautta tai työstä eroa perusteltiin sillä, ettei työ vastannut alkuperäistä sopimusta. Kolmas, usein esiin tullut työnsisältöperustelu liittyi työmäärien ja palkan ennakoimattomuuteen (esimerkiksi provisiopalkkainen myyntityö). Muita perusteluita olivat muun muassa muuttuneet kulkujärjestelyt ja sosiaaliset syyt. Tyypillinen oli tilanne, jossa lastenhoitojärjestelyt olivat hankalia epäsäännöllisten työaikojen

takia. Perusteluna saattoi myös olla muuttunut elämäntilanne (ero, läheisen kuolema tai sairastuminen) sekä esimerkiksi pitkän työmatkan tai epäsäännöllisten työaikojen aiheuttama sosiaalisen elämän kuihtuminen. (mt. 36–37.)

Vuonna 1999 suhteellisesti eniten karensseja annettiin Uudellamaalla ja vähiten Lapissa, ja karenssit olivat suhteellisesti yleisempiä työllisyystilanteeltaan parhaimmilla alueilla (Heikkilä ja Lahti 2000, 34–37). Työttömän todennäköisyys joutua karenssiuhan alaiseksi riippuu ainakin osin hänen asuinkunnastaan, koska työvoimatoimistoilla on erilaisia käytäntöjä ja viime kädessä yksittäisen virkailijan päätös määrittelee sen, millaisia tai kuinka usein ja kuinka räätälöidysti työhönoitoja annetaan. Heikkilä ja Lahti ovatkin esittäneet, että työttömyysturvan karenssi sanktiona ”vääränlaiseen” työmarkkinakäyttäytymiseen on muodostumassa aiempaa sattumanvaraisemmaksi ja vaikeammin ennustettavaksi. (Heikkilä ja Lahti 2001, 54–55.)

4 Aineisto ja metodi

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Mitkä ovat hyväksyttävät syyt kieltäytyä tai irtisanoutua työstä?
- Millaisia työmoraaliin liittyviä kulttuurisia jäsennyksiä ne heijastavat?
- Mitä nämä kulttuuriset jäsennykset kertovat työn yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta merkityksestä?

Tutkielmani lähtökohtana on ollut työn merkitys suomalaisille ja erityisesti se korkea työmoraali, jolla suomalaiset suhtautuvat työhön. Työn arvostuksen rajoja voidaan mielestäni tutkia sen kysymyksen kautta, milloin työstä kieltäytymistä tai irtisanoutumista pidetään yhteiskunnassamme yleisesti hyväksyttävänä. Tavoitteenani onkin vastata ensinnä siihen, mitkä ovat hyväksyttäviä syitä kieltäytyä tai irtisanoutua työstä suomalaisessa yhteiskunnassa.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen voitaisiin tietenkin hakea vastausta kysymällä ihmisiltä, milloin he hyväksyvät työstä kieltäytymisen tai irtisanoutumisen. Tällaiseen asennekyselyyn ei minulla kuitenkaan ole ollut mahdollisuutta ryhtyä niiden korkeiden kustannusten vuoksi, joita survey-tutkimuksesta koituisi. Kysymystä voidaan kuitenkin lähestyä myös muuta kautta eli tarkastelemalla sellaisia tilanteita, joissa työstä kieltäytymisen tai irtisanoutumisen hyväksyttävyyttä punnitaan yhteiskunnassamme. Koska työstä kieltäytyminen tai irtisanoutuminen johtaa yleensä työttömyyteen, voidaan tutkimuskysymykseen hakea vastausta tarkastelemalla tiettyjä, työttömiä koskevia erityistapauksia.

Tällaisia erityistapauksia ovat tilanteet, joissa työtön työnhakija kieltäytyy työstä tai työntekijä irtisanoutuu työstään mutta hakee silti työttömyyskorvausta. Työvoimaviranomaiset antavat tällöin Kansaneläkelaitosta tai työttömyyskassaa sitovan työvoimapolitiittisen lausunnon, jossa he punnitsevat, voidaanko hakijalle myöntää työttömyysetuus eli oliko työstä kieltäytyminen tai irtisanoutuminen hyväksyttävää (valitusproessin kulku tarkemmin luvussa 3.2) Laki turvaa oikeuden hakea muutosta työttömyysturva-asiassa annettuun kielteiseen päätökseen (Työttömyysturvalaki 12 luku). Ensimmäinen valitusaste on työttömyysturvalautakunta, jonka päätöksestä voi edelleen valittaa vakuutusoikeuteen. Tämän tutkimuksen aineistona onkin sellaisia työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusoikeuden pää-

töksiä, jotka koskevat työstä eroamista ja kieltäytymisiä. Niissä tilanteissa, joissa työttömyyskorvaus on myönnetty, on viranomaisen mielestä löytynyt jokin pätevä syy kieltäytyä tai irtisanoutua työstä eli näissä tapauksissa työstä kieltäytymistä tai irtisanoutumista voidaan pitää yhteiskunnassamme yleisesti hyväksyttävänä.

Voidaan tietenkin kysyä, eikö pelkkä lakiteksti riittäisi antamaan vastausta kysymykseen, mitkä ovat hyväksyttäviä syitä kieltäytyä tai irtisanoutua työstä. Laki on kuitenkin varsin yleisluonteinen määritellään esimerkiksi hyväksyttäviä syitä kieltäytyä työstä eikä anna tyhjentävästi ohjeita jokaiseen esiintulevaan tapaukseen (Työttömyysturva 2003, 75). Oikeustapaukset ovat tärkeitä juuri siksi, että ne realisoivat lain.

Kriittisesti voidaan myös kysyä, merkitseekö viranomaisen hyväksyntä sitä, että työstä kieltäytyminen tai irtisanoutuminen olisi näissä tapauksissa myös tavallisten kansalaisten hyväksymää eli olisi oikeutettua myös valtaväestön mielestä. Edelleen kannattaa pohtia, hyväksyisikö suomalaisten yleinen mielipide työttömyyskorvauksen myöntämisen myös monissa sellaisissa tapauksissa, joissa viranomaiset eivät sitä myönnä. Se, että työttömyysturvalautakunnalle osoitetuista valituksista hyväksytään vain pieni osa (13,7 prosenttia vuonna 1998; Heikkilä ja Lahti 2000), antaa vihjeen siitä, että nyky-yhteiskunnassa piilee vastakkaisia arvoasetelmia virallisten käytäntöjen ja käytännön arkielämässä toteutuvien välillä. Epäilemättä viranomaisten ratkaisut eivät noudatakaan kansalaisten mielipidettä yksi yhteen vaan eroavaisuuksia niiden välillä voitaisiin löytää. Viranomaisten ratkaisuja analysoimalla voidaan mielestäni kuitenkin saavuttaa varsin hyvä vastausehdotus asettamani ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, mitkä ovat yhteiskunnassamme yleisesti hyväksyttävät syyt kieltäytyä tai irtisanoutua työstä.

Viranomaisten päteviksi hyväksymät työstä kieltäytymis- ja irtisanoutumissyöt ovat eksplisiittisiä moraalikoodeja. Ne pohjautuvat kuitenkin laajempaan kulttuuristen jäsenysten kontekstiin, joka saa aineksia muun muassa lakitekstistä ja aiemmista oikeustapauksista. Toiseen tutkimuskysymykseen vastaamalla pyrin pureutumaan syvemmälle tähän kontekstiin analysoimalla niitä kulttuurisia jäsenyksiä ja erontekoja, joita viranomaisten päätöksistä löytyy. Päätökset sisältävät siis muitakin työmoraliin liittyviä kulttuurisia erontekoja kuin vain legitiimien ja epälegitiimien työstäkieltäytymisyyden erottelun. Eksplisiittisten moraalikoodien lisäksi päätöksiin sisältyy myös implisiittisiä moraalikoodeja eli niitä päätösten taustalla olevia erontekoja, käsityksiä, oletuksia, arvostuksia, arvoja ja normeja, jot-

ka eivät ole niin helposti havaittavissa kuin eksplisiittiset moraalikoodit. Sekä eksplisiittiset että implisiittiset moraalikoodit ovat osa yhteisön moraalijärjestystä, tässä tapauksessa oikeusturvaviranomaisten moraalijärjestystä, jota he noudattavat työtehtävässään työttömyysturvan valvojina.

Kun ensimmäinen tutkimuskysymys pysyy ”pintatasolla”, pyritään toisessa tutkimuskysymyksessä siis menemään syvemmälle ja näkemään niitä kulttuurisia erontekoja, jotka vaikuttavat päätösten taustalla. Etsimällä moraalikoodeja sekä muita kulttuurisia jäsentelyjä työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätöksistä voidaan syvällisemmin ymmärtää työnormin realisoitumiseen liittyviä seikkoja työttömyysturvan oikeuskäytännössä. Nämä kulttuuriset jäsentelyt kertovat myös siitä, miten viranomaiset jäsentävät työyhteiskuntaamme päätöksissään, sekä millainen työn moraalijärjestys päätöksiin sisältyy.

Aineistossani hyvää on se, että se käsittelee todella tapahtuneita tapauksia, mitä ulottuvuutta olisi vaikea saavuttaa surveytutkimuksella, ellei otantaa kohdistettaisi sellaisiin henkilöihin, joilla on kokemusta työstä kieltäytymisestä ja irtisanoutumisesta. Työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätösten taustalla ovat ihmisten kohtaamat todelliset ongelmat ja konfliktit yhteiskunnan virallisten sääntöjen kanssa, mitä ulottuvuutta pelkällä asennekyselyllä ei myöskään voisi saavuttaa. Huonoa aineistossa on se, että se ei tuo esiin konfliktiin joutuneiden ihmisten omaa ääntä kuin välittyneenä ja tiivistettynä, joten päätelmiä voin tehdä lähinnä vain viranomaisten näkemyksistä.

Aineiston luonne tietenkin myös rajaa siitä tehtäviä tulkintoja. Se työn moraalijärjestys, joka tässä tutkielmassa käsitellyistä viranomaispäätöksistä voidaan lukea esiin, on tietystä erikoistapauksessa realisoitunut moraalijärjestys. Tämän aineiston perusteella ei ole mahdollista tietää, ilmentääkö se työn moraalijärjestys, joka realisoituu oikeusviranomaisten punnitessa työttömyysetuuden oikeutusta, asianomaisten viranomaisten käsityksiä myös muissa tilanteissa. Sen sijaan niissä tapauksissa, joissa työttömyysturvalautakunta tai vakuutusosoikeus on päätenyt toisenlaiseen ratkaisuun kuin työvoimatoimisto, voidaan perustellusti todeta, että eri viranomaisilla ovat noudattaneet erilaista moraalijärjestystä. Pohtimisen arvoinen kysymys on kuitenkin se, kuinka pitkälle viranomaisten noudattama työn moraalijärjestys vastaa yhteiskunnassa yleisesti vallitsevaa moraalijärjestystä.

Tässä tutkielmassa käytetty aineisto rajoittaa myös sitä, minkälaisen kuvan työelämästä sen avulla voi saada. Koska työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätökset käsittelevät työstä kieltäytymisiä ja erotilanteita, korostuvat niissä helposti työelämän ristiriidat ja muut negatiiviset seikat sekä ne vaikeudet, joita työelämän ja muun elämän yhteensovittamisesta voi koitua. Siten myös aineistoni sisältämissä kulttuurisissa jäsentelyissä ja eronteissa saattavat painottua työelämän kielteiset puolet siten, että käsitys työelämästä niiden jäsentämänä muodostuu negatiivisesti vinoutuneeksi.

Ensimmäiseen ja toiseen tutkimuskysymykseen vastaamalla pyrin siis selvittämään nimenomaan työn moraalijärjestystä. Kolmas tutkimuskysymykseni on laaja ja yleisluontoinen, kun analysoin, mitä yleisempää aineistoni kertoo työn yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta merkityksestä. Tyhjentävää vastausta en pyrikään antamaan, mutta yritän kuitenkin luodatta, mitä kulttuuristamme kertoo se, että työn moraalijärjestyksessä tehdään tiettyjä erontekoja. Vaikka työstä kieltäytymistä ja eroa koskevat viranomaispäätökset ovatkin oma erikoistapauksensa, niissä realisoituu kuitenkin yhteiskunnassamme vallitseva työnormi. Siten aineistoni sisältämät kulttuuriset jäsennykset valottavat omalta osaltaan työn asemaa ja arvoa yhteiskunnassamme ja luovat siten yhteyden aineistoni ja teoriaosuudessa esittelemäni kirjallisuuden välille.

4.1 Aineisto

Aineistona olen käyttänyt kuuttakymmentäyhtä työttömyysturvalautakunnan ja kahta vakuutusosoikeuden päätöstä koskien työstä kieltäytymistä ja eroamista. Työstä eroamisista ovat tässä tutkielmassa ne tapaukset, joissa on joko erottu työstä ilman pätevää syytä tai joissa henkilö on menettelyllään aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Työstä kieltäytymisellä tarkoitetaan niitä tapauksia, joissa henkilö on kieltäytynyt työstä ilman pätevää syytä tai menettelyllään aiheuttanut sen, että ei ole valittu työhön.

Olen ollut kiinnostunut nimenomaan päätösten perusteista eli niistä sanallisista perusteluista, joilla oikeusviranomaiset ovat perustelleet ratkaisujaan. Siten tutkimusyksikkönä tässä tutkimuksessa eivät ole yksittäiset päätökset vaan päätöksen perustelut, joita voi yhteen päätökseen sisältyä useampia.

Työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätökset ovat julkisia asiakirjoja. Tutkimani työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätökset ovat valikoima oikeustapauksista, joita on nostettu vuosina 1999–2003 Hämeen työ- ja elinkeinokeskuksen alueelta (alueeseen kuuluu kuusi työvoimatoimistoa: Forssa, Heinola, Hämeenlinna, Janakkala, Päijät-Häme, Riihimäki). Vuonna 1999 Hämeen työ- ja elinkeinokeskuksen alueelta annettiin työvoimapolitiittisia lausuntoja yhteensä 125311, joista oli karenssilausuntoja 3348 (sisältää myös koulutuksesta erot ja kieltäytymiset) eli 2,7 prosenttia kaikista lausunnoista, kun koko maan keskiarvo oli 2,5 prosenttia (Heikkilä ja Lahti 2000, 14).

Aineistoni sisältämät päätökset oli alun perin kopioina tallettanut omaa käyttööni varten Hämeen työ- ja elinkeinokeskuksen lakimies, jonka tehtävänä on työttömyysturvalain mukaan valvoa työvoimatoimistojen ja -toimikuntien lausuntojen yhtenäisyyttä (Työttömyysturvalaki 2002, 1.4 §). Ystävällisesti sain kopioida lakimiehen keräämästä valikoimasta tutkielmaani varten ne päätökset, jotka koskivat niitä työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen päätöksiä, joissa oli ollut kyse työstä kieltäytymisestä tai eroamisesta, sillä ehdolla, että säilytän henkilöiden anonyymiteetin ja tuhoan kopiot saatuani tutkielman valmiiksi.

Lakimiehen kanssa käymässäni keskustelussa ymmärsin, että tutkimuskäyttöni saamat työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätökset olivat olleet lain tulkinnan kannalta rajatapauksia, minkä vuoksi saatoinkin olettaa niiden tuovan esiin juuri tutkimuskysymykseni kannalta oleellisia, työmoraaliin liittyviä asioita. Todennäköisesti en siis olisi saavuttanut syvempää ymmärrystä mielenkiintoni kohteena olevista asioista, vaikka olisin tutkinut kaikki Hämeen Työ- ja elinkeinokeskuksen alueelta tulleista valituksista tehdyt työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätökset mainituilta vuosilta. Sen sijaan lisäaineisto tulkinnaltaan mielenkiintoisia tapauksia muiden Työ- ja elinkeinokeskuksen alueilta olisi voinut avartaa lisää tutkimuskysymyksiäni, mutta tämän tutkielman puitteissa minulla ei ollut laajempaan tutkimukseen mahdollisuutta.

TAULUKKO 1 Työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden ratkaisut

Hylätyt valitukset	17
Hyväksytyt valitukset	44
Ratkaisemattomat	2
Yhteensä	63

Vaikka mielenkiintoni kohteena ovatkin pääasiassa oikeustapausten päätöspäätökset, on syytä tehdä pieni yleiskatsaus myös itse päätöksistä. Pääosa tutkimistani päätöksistä koskee sellaisia valituksia (44/63), jotka on hyväksytty työttömyysturvalautakunnassa tai vakuutusosoikeudessa eli rangaistuskarenssi on peruttu ja valituksen tekijälle on myönnetty työttömyyspäiväraha (Taulukko 1). Ratkaisemattomia eli lisäselvitysten tekoa varten työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle palautettuja tapauksia on aineistossa kaksi. Käsittelemistäni päätöksistä 18/63 tehtiin äänestysratkaisuna.

Esimerkiksi vuonna 1998 työttömyysturvalautakuntaan tehdyistä 2666 valituksesta hyväksyttiin 366 eli 13,7 prosenttia (Heikkilä ja Lahti 2000), joten aineistoni on valituksen tehneiden kannalta positiivisesti vääristynyttä. Aineistoni on kuitenkin oikeaan suuntaan kallallaan tutkimuskysymykseeni nähden, koska pyrin selvittämään nimenomaan hyväksyttäviä syitä kieltäytyä tai erota työstä. Kuitenkin negatiivisilla vastauksillakin on tärkeää annettavaa, sillä ne antavat lisätietoa siitä, missä hyväksyttävän ja epähyväksyttävän käytöksen raja kulkee.

TAULUKKO 2 Päätöstyypit

Työstä kieltäytymiset	7
Työntekijä aiheuttanut omalla menettelyllään sen ettei työsopimusta ole syntynyt	5
Työstä irtisanoutumiset	41
Työnantajan purkamattomat työsuhteet	7
Työnantajan ja työntekijän yhteisestä sopimuksesta purkamattomat työsuhteet	1
Asian käsittely palautettu työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle	2
Yhteensä	63

Taulukon 2 luokittelu päätöstyypeistä on tehty sen mukaan, mikä on työttömyysturvalautakunnan tai vakuutusosoikeuden päätöspäätöksestä esiin nouseva tulkinta tapauksesta. Työvoimahallinnon käytännössä erittely ei ole tämä, vaan jos työntekijä aiheuttaa omalla menettelyllään sen, ettei työsopimusta ole syntynyt, se luetaan työstä kieltäytymiseksi (Työttömyysturvalaki 2002, 2.12 §). Vastaavasti sellainen työnantajan purkama työsuhde, jonka työvoimahallinto on katsonut päättyneen työntekijän ns. omasta menettelystä eli karenssin aiheuttaen, luetaan työvoimahallinnon käytännössä työstä irtisanoutumiseksi (Heikkilä ja Lahti 2001, 35).

Valtaosa tässä tutkimuksessa käsitellyistä päätöksistä eli 41/63 koskee työstä irtisanoutumisia eli selvästi enemmän kuin yleensä 1990-luvulla karensille joutuneilla (noin 50 prosenttia) (Heikkilä ja Lahti 2000, 37). Edellisessä ryhmittelyssä työhön irtisanoutumisiin luettaisiin myös taulukossa 2 erikseen luokitellut työnantajan purkamat työsuhteet, joita on aineistossani seitsemän tapausta, sekä työnantajan ja työntekijän yhdessä purkamat työsuhteet, joita on yksi tapaus. Työstä kieltäytymisiä on seitsemän ja itse aiheutettuja työsopimuksen menetyksiä viisi. Jatkossa käytän aineistooni yleisesti viitatessani ilmausta työstä eroamiset tai kieltäytymiset tarkoittaen kaikkia taulukossa 2 eriteltyjä päätöstyyppejä.

Työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle palautetuista kahdesta tapauksesta toisessa oli kyse epäilystä, että valituksentekijä ei ollut työmarkkinoiden käytettävissä. Työttömyyspäiväraahakemus oli kuitenkin hylätty väärin perustein, koska yksilöityä työtarjousta ei ollut tehty. Seuraavassa loppuosa ratkaisun perusteista:

PERUSTEET: ...Asia palautetaan työttömyyskassalle sen selvittämiseksi, onko H Työttömyysturvalain 4 § mukainen työtön kokoaikatyötä hakeva henkilö tai työllistyykö hän työttömyysturvalain 5 a §:n tarkoittamalla tavalla omassa työssään tehdessään omaishoitotyötä. Työttömyyskassan on ennen päätöksen tekemistä pyydyttävä asiassa työvoimapolitiittinen lausunto.

(TTLK 7005/0/A)

Lainauksen lukuohje: Jos lainaus alkaa otsikolla, esimerkiksi ”*PERUSTEET*”, ja lainaus alkaa keskeltä perustetekstiä, on tästä merkinä lainauksen alussa kolme pistettä. Vastavasti jos lainaus loppuu kesken perustetekstiä, tästä kertoo lainauksen lopussa kolme pistettä. Jos lainaus ei ala otsikolla, en ole merkinnyt kolmea pistettä, vaikka lainaus olisi vain katkelma päätösperustetekstistä. Sen sijaan jos olen jättänyt lainauksen keskeltä tekstiä pois, olen merkinnyt tämän joka tapauksessa kolmella pisteellä lainauksen keskelle. Nimet ja työpaikat olen korvannut kirjainkoodilla. Päiväyksistä olen korvannut päivän ja kuukauden koodilla x.x. Mahdolliset paksunnokset lainauksissa eivät ole alkuperäisistä päätöksistä, vaan olen tehnyt niitä joihinkin lainauksiin nostaakseni esiin seikan, jota haluan korostaa.

Toinen kassalle ja työvoimatoimikunnalle palautettu valitus koski tilannetta, jossa työnantaja oli purkanut työsuhteen koeaikana. Työvoimatoimikunta piti sitä työntekijän itse aiheuttamana ja oli perustanut päätöksensä työnantajan suulliseen ilmoitukseen siitä, että työsuhde oli päättynyt, koska työntekijä jätti töitä hoitamatta ja tuli valituksia asiakkailta.

Koska työnantajan todistuksessa ei kuitenkaan ollut kirjallista lausumaa mainituista seikoista, oli näyttö huonosta työpanoksesta työttömyysturvalautakunnan mukaan vähäinen, ja asian ratkaiseminen siirtyi odottamaan lisäselvityksiä. (TTLK 3806/0/A.)

Työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätösten rakenne noudattaa normaalisti rakennetta: esitiedot, valituksenalainen päätös, valitus, välitoimet, ratkaisu, perusteet ja lainkohdat (Liite 1). Päätösteksti on viranomaisen laatima tiivistelmä siitä, mitä aiemmin on oikeustapauksessa tapahtunut ja päätetty ja mitä päätetään kyseisessä päätöksessä ja millä perusteella. Koska päätöksestä ilmenevät tapauksen esitiedot ja valituksen sisältö ovat viranomaisen tekemiä tiivistyksiä, jotka jo sisältävät tulkintaa, rajoittaa se niistä tehtäviä tulkintoja. Sen sijaan itse ratkaisu ja sen perusteet ovat työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätösten ydin ja ensi käden lähde, mikä avaa mahdollisuuden tehdä niistä pidemmälle meneviä tulkintoja.

Päätösperusteiden jälkeen viitataan myös siihen lainkohtaan, johon päätös perustuu. Koska lakiteksti on kuitenkin yleisluonteinen eikä tuo esiin juuri kunkin tapauksen erityispiirteitä, olen analyysissäni keskittynyt nimenomaan päätöksen sanallisiin perusteisiin. Toinen vielä tärkeämpi syy siihen, että keskityn sanalliseen selvitykseen enkä lakitekstiin, on se, että työttömyysturvalautakunnan päätöksiin on useimmiten kirjattu vain se lakipykälä, johon mahdolliset sanktiot perustuvat, mutta ei sitä lainkohtaa, johon hyväksytyt valituksen sanalliset hyväksymisperusteet mahdollisesti perustuvat.

Ymmärtääkseni oikeustapausta olen tietenkin joutunut tutustumaan koko päätöstekstiin. Aiemmin tapahtuneeseen on ollut välttämätöntä tutustua jo senkin vuoksi, että päätösperusteissa usein viitataan valituksentekijän selostukseen tai aiempiin tapahtumiin. Olen suhtautunut päätöksestä ilmeneviin esitietoihin ja selvitykseen valituksen sisällöstä kuitenkin toisen käden lähteenä eli huomioiden sen näkökulman, että ne ovat viranomaisen tuottamia esityksiä tapahtumien kulusta ja alkuperäisestä valituksesta sisältäen siten tulkintaa ja tiivistämistä.

4.2 Metodi

Pyrkiessäni vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen huomioni on kiinnittynyt niihin viranomaispäätöksistä välittyviin sääntöihin, joiden mukaan toimitaan siinä maail-

massa, jota päätökset kuvaavat. Metodina hyväksyttävien työstä kieltäytymis- tai erosyiden luokittelu edustaa sisällönanalyyttistä tarkastelua. Sisällönanalyysissa olenkin perehtynyt päätösten sisältöön, erityisesti päätösperusteiden sanalliseen sisältöön, ja poiminut niistä ratkaisuperustelut, joihin työttömyysturvalautakunta tai vakuutusosasto on vedonnut päätöstä tehdessään. Yksi päätös on saattanut sisältää useampia ratkaisuperusteluja.

Edelleen olen luokitellut ratkaisuperustelut jakamalla ne eri luokkiin perusteluiden samankaltaisuuden mukaan. Käytännössä se on merkinnyt samantapaista tilannetta käsittelevien oikeustapausten sijoittumista samaan luokkaan kuitenkin niin, että sama oikeustapaus on saattanut kuulua useaan eri luokkaan sen mukaan, kuinka monta erilaista ratkaisuperustelua olen siitä eritellyt. Koska olen siis itse laatinut käyttämäni luokituksen, on ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen etic-tyyppistä, tutkijan luomaa luokittelua. Tällaisessa luokittelussa aineistoa katsotaan sen ulkopuolelta erotuksena sellaisesta ryhmittelystä, jossa myötäilläään niitä kategorioita, joita aineistosta itsestään nousee. (Alasuutari 1994, 95–101.)

Tässä tutkielmassa käyttämäni luokittelua ei ole ollut olemassa missään sellaisenaan, vaan se on oman ryhmittelyni tulosta. Vastaavasta aineistosta tehdyissä tutkimuksissa on kuitenkin löydettävissä samantapaisia luokituksia. Esimerkiksi myös Heinonen (1991) on käyttänyt luokkaa kulkuvaikeudet, johon hän kuitenkin sisällyttää myös muuttotilanteet, jotka ovat itsenäisenä luokkana omassa tutkielmassani.

Seuraavassa selvitän esimerkin avulla niitä kriteerejä, joilla olen poiminut ratkaisun perustelut päätösperusteista, ja jakanut ne eri luokkiin.

PERUSTEET: Henkilö, joka ilman pätevää syytä on eronnut työstään, ei ole oikeutettu työttömyyspäivärahaan kolmen kuukauden ajalta. Aika lasketaan siitä päivästä, jona työsuhde on päättynyt. Työttömyysturvalautakunta katsoo, että P:n esittämät lapsenhoito-ongelmat ovat olleet työttömyysturva-asiassa pätevä syy erota työssäkäyntialueen ulkopuolella olevasta työstä.

(TTLK 1407/1/A)

Ylläolevasta työttömyysturvalautakunnan päätösperusteesta olen poiminut kaksi perustelua eli *P:n esittämät lapsenhoito-ongelmat*, joka sijoittuu luokittelussani kategoriaan hoitovaikeudet, ja *työssäkäyntialueen ulkopuolella oleva työ*, joka sijoittuu luokittelussani kategoriaan kulkuvaikeudet. Lapsenhoito-ongelmien osalta työttömyysturvalautakunnan ilmaisu

on kuitenkin varsin epätarkka ja viittaa aiemmin esitettyyn. Ymmärtääkseni paremmin, minkälaiset lapsenhoito-ongelmat ovat pätevä syy erota työstä, tarvitsen lisätietoa. Koska minulla ei ole käytettävissä P:n tekemää valitusta työttömyysturvalautakunnalle, en tiedä tarkalleen, mitä hän on esittänyt, joten nojaan siihen, mitä työttömyysturvalautakunnan päätöksestä ilmenee valituksen sisällöstä. Tämä ei kuitenkaan mielestäni ole haitta vaan pikemminkin voisi olettaa, että se mitä päätökseen on valituksesta kirjattu, sisältäisi juuri ne seikat, joita oikeusviranomaiset ovat pitäneet valituksessa oleellisina tehdessään ratkaisunsa.

VALITUS: P vaatii valituksenalaisen päätöksen muuttamista. Hän uudistaa aiemmin esittämänsä. Hän selvittää lapsensa oireilua ja oman auton käytöstä johtuneita kuluja. P kertoo, että hänen poisjääntinsä työstä on ollut ainoa mahdollisuus perheen hyvinvoinnin ja talouden kannalta. Myös P:n huonovointisuus raskauden alkuvaiheessa on alkanut vaivata.

(TTLK 1407/1/A)

Koska valituksen tiivistelmässäkin viitataan P:n aiemmin esittämään, luen vielä työttömyysturvalautakunnan päätöksestä ilmenevät esitiedot tapauksesta:

ESITIEDOT: P:n viimeisin työsuhde X:ssä on päätynyt omasta pyynnöstä x.x.2000. Selvityksessään työvoimatoimikunnalle P on vedonnut puolison sairastumisesta johtuneisiin lastenhoito-ongelmiin, pitkiin työmatkoihin ja työpäiviin sekä taloudellisiin tekijöihin.

(TTLK 1407/1/A)

Koska työttömyysturvalautakunnan päätöspäätökset ovat niin ylimalkaiset, joudun tekemään nyt tulkinnallisen rajanvedon siinä, mitä ymmärrän P:n esittämiin lapsenhoito-ongelmiin sisältyvän. Tulkitsen niihin liittyvät seuraavat seikat: lapsen oireilu, P:n huonovointisuus raskauden alkuvaiheessa, puolison sairastuminen, pitkät työmatkat ja työpäivät. En siis sisällytä oman auton käytöstä johtuvia kuluja tai taloudellisia tekijöitä lapsenhoito-ongelmiin, koska mielestäni ne eivät suoranaisesti vaikuta lapsenhoitoon.

Kuten edellisestä esimerkistä ilmenee, sisällönanalyttiseen luokitteluun sisältyy tulkintaa ja valintoja, joskaan kaikki tapaukset eivät ole yhtä tulkinnallisia kuin edellinen esimerkki. Siitä kuitenkin näkyvät ne periaatteet, joiden mukaan olen pyrkinyt toimimaan luokittelusani johdonmukaisesti.

Oma tulkinnallisuutensa ja johdonmukaisen käsittelyn tarve liittyy myös kulttuuristen jäsenysten analyysiin, jonka avulla olen pyrkinyt vastaamaan toiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, mitä kulttuurisia, työmoraaliin liittyviä jäsennyksiä hyväksyttävät työstä kieltäytymis- ja erosyyt heijastavat. Tavoitteeni on ollut hahmottaa, miten työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätökset ja erityisesti niiden perusteet-osiot jäsentävät kuvaamaansa maailmaa eli miten työstä kieltäytymis- ja eroamistilanteiden sosiaalista todellisuutta tuotetaan tekstissä erilaisten luokitusten kautta.

Kulttuuristen jäsenysten analyysissa on kyse emic-tyyppisten, tekstissä itsessään olevien luokittelujen ja merkitysrakenteiden tutkimisesta. Kun sisällönanalyysissä pyrin vastaamaan lähinnä kysymykseen "mitä tekstissä sanotaan?", kulttuuristen jäsenysten analyysissa pyrin vastaamaan kysymykseen "miten tekstissä jäsennetään?". Toiseen tutkimuskysymykseen vastatessani olenkin pyrkinyt ottamaan etäisyyttä työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätösten konkreettiseen kerrontaan ja sisältöön ja sukeltamaan tekstin implisiittiselle tasolle nähdäkseni, mitkä tekijät ja seikat liittyvät toisiinsa päätösten sisäisessä logiikassa. Sen lisäksi, että olen tarkastellut sitä, mitkä seikat liitetään toisiinsa, olen tutkinut sitä, mitä erontekoja päätöksissä tehdään, mistä päätösperusteissa puhutaan ja mistä ei puhuta. Usein toistuvia erontekoja olen nimennyt käyttäen joko päätöksistä poimimia nimityksiä tai itse keksimiä nimityksiä pyrkien tuomaan nimellä esiin tutkimuskysymykseni kannalta olennaisen elementin kyseisessä eronteossa. (Alasuutari 1994, 95–101.)

Kuten Alasuutari (1994, 99) toteaa, kulttuuristen jäsenysten tutkiminen on näkökulma aineistoon, ei valmis tutkimusmetodi, ja tutkijan kiinnostus tai tutkimusasetelma suuntaa sitä, mitä erontekojen ulottuvuutta erityisesti tarkastellaan. Toisessa tutkimuskysymyksessäni olen rajannut kiinnostukseni kohteen työmoraalia taustoittaviin jäsennyksiin. Tavoitteeni onkin ollut eritellä työn arvoon, arvostukseen ja normeihin liittyviä kulttuurisia erontekoja ja luokituksia. Olen pyrkinyt tavallaan ”läpivalaisemaan” viranomaispäätöksiä ja tekemään näkyväksi niitä moraalisia ulottuvuuksia, jotka vaikuttavat ikään kuin pinnan alla päätösten itsestäänselvinä lähtökohtina. Tällaisia lähtökohtia ovat ensinnäkin viranomaisten käyttämät käsitteet, sillä teksti operoi käsitteillä ja sosiaalinen todellisuus välittyy juuri käsitteiden kautta. Merkittäviä todellisuuden jäsentäjiä ovat myös erilaiset sosiaaliset toimijat, joiden keskinäisiä suhteita päätösteksteissä myös määritellään. Edelleen minua on kiinnostanut päätösten sisältämät moraaliset eronteot eli mikä on tekstin mukaan hyvää, mikä huonoa, mikä oikein, mikä väärin, mikä tavoiteltavaa ja mikä vältettävää tai moititta-

vaa. Lopultakin olen ollut kiinnostunut viranomaispäätösten välittämistä normeista ja arvoista. Kulttuuristen jäsenysten analyysissa olen pyrkinyt tuomaan esiin sen, miten nuo seikat tulevat tekstissä esiin.

Kolmanteen tutkimuskysymykseeni pyrin vastaamaan kahden edellisen tutkimuskysymyksen pohjalta. Analysoin hyväksyttäviä syitä kieltäytyä tai irtisanoutua työstä sekä niiden taustalla olevia kulttuurisia jäsennyksiä pyrkien päättämään, mitä ne kertovat työn yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta merkityksestä. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaan omassa luvussaan, jonka jälkeen käsittelen toisen ja kolmannen tutkimuskysymyksen samassa luvussa.

5 Hyväksyttävät syyt kieltäytyä tai irtisanoutua työstä

Tässä luvussa pyrin vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni eli mitkä syyt ovat työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätöksissä hyväksyttäviä kieltäytyä tai irtisanoutua työstä. Olen poiminut työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätösten sanallisista perusteista ratkaisuperusteluja tietyin kriteerein, joita olen esitellyt luvussa 4.2. Koska päätöksen perusteissa voidaan vedota yhteen tai useampaan seikkaan, voi yksi ja sama päätös kuulua useampaan luokkaan sen mukaan, kuinka monta erilaista ratkaisuperustelua olen sen perusteista jäsentänyt. Ratkaisuperusteluja olen eritellyt yhteensä 88, jotka olen ryhmitellyt 12 luokkaan (Taulukko 3).

Taulukossa 3 olen ryhmitellyt ratkaisuperustelut sen mukaan kuinka monen päätöksen perusteissa ratkaisuperustelu on mainittu. Ylivoimaisesti eniten työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätösperusteissa huomioitiin kyvyttömyys työhön, joka mainittiin 22 päätöksessä. Monissa päätöksissä mainittiin myös seuraavat: työpaikan muut ristiriidat (11), kulkuvaikeudet (9), toinen työ (8), muutto (7) ja hoitovaikeudet (6).

TAULUKKO 3 Ratkaisuperustelut

Kyvyttömyys työhön	22
Työpaikan muut ristiriidat	11
Kulkuvaikeudet	9
Muihin luokkiin kuulumattomat perustelut	9
Toinen työ	8
Muutto	7
Hoitovaikeudet	6
Liian pieni palkka	5
Työmäärä	5
Koeaika	5
Soveltumattomuus työhön	4
Yksilöidyn työtarjouksen puute	2
Yhteensä	88

Tässä luvussa esitys kulkee sisällönanalyysiin perustuvien luokkien mukaan. Olen ryhmitellyt hyväksytyt ja hylätyt työstä kieltäytymis- ja erosyyt siten, että ensin käsittelen ihmisen ominaisuuksiin tai elämänolosuhteisiin liittyvät syyt. Niitä ovat kyvyttömyys työhön, soveltumattomuus työhön, hoitovaikeudet, kulkuvaikeudet, muutto ja toinen työ. Sen jälkeen esittelen kyseiseen työpaikkaan liittyvät kieltäytymis- ja erosyyt: koeaika, liian pieni palkka, työmäärä sekä muut työpaikan ristiriidat. Viimeisinä luokkina ovat yksilöidyn työtarjouksen puute sekä muihin luokkiin kuulumattomat perustelut.

Luokkaa esitellessäni kuvaan ensin luokan sisältöä. Kuvauksen jälkeen teen päätelmät eli erittelen, mitkä syyt ovat aineistoni perusteella legitiimejä kieltäytyä tai erota työstä ja millä ehdoilla. Saamiani tuloksia vertaan aiempaan tutkimukseen. Luokittaisen esittelyn jälkeen vedän vielä yhteen luokittelun tuloksia ja peilaan niitä uusimpaan, vuoden 2003 alusta voimaan tulleeseen työttömyysturvalakiin siltä osin kuin laki koskettaa työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätöksistä esiinnousevia teemoja.

5.1 Kyvyttömyys työhön

Aineistossa on yhteensä 22 päätöstä, joissa työttömyysturvalautakunta tai vakuutusosoikeus on päätöksensä perusteissa huomionnut karenssipäätöksestä valittaneen henkilön tervey-

dentilan (työstä eroamiset 16 kpl, työstä erottamiset 3 kpl, työstä kieltäytymiset 2 kpl, työnantajan ja työntekijän yhteistuumin purettu työsopimus 1 kpl). Näistä kaksi päätöstä koskee samaa tapausta eli sama henkilö on valittanut ensin työttömyysturvalautakuntaan ja sitten vakuutusosoikeuteen perustellen työstä eroamistaan terveydellisillä syillä.

Jos valitukseen ei ole liitetty lääkärintodistusta, ei valitusta ole myöskään hyväksytty henkilön terveydentilan perusteella (7/22). Lääkärintodistus on liitetty 15 terveydentilaan vetoavasta valituksesta, joista hyväksytty on 12. Seuraavassa yhden hyväksytyyn valituksen esitiedot ja päätöspäätökset (ks. Liite 1, jossa päätös kokonaisuudessaan). Esitiedoista selviää, mihin valittajan menettelyyn päätöspäätöksissä viitataan. Esimerkissä juuri lääketieteellinen selvitys on ratkaissut asian valittajan hyväksi.

ESITIEDOT: Työnantaja on purkanut A:n työsuhteen O:ssa x.x.1999. Perusteena on työnantajan mukaan ollut se, että A on ollut sekavassa mielentilassa työpaikalla työaikana. Hän on anastanut omistajan omaisuutta todistettavasti. Hän on antanut tupakka- sekä muita tuotteita velaksi, ei ole hoitanut tehtäviään huolellisesti, hän ei ole hoitanut annettuja tehtäviä, hänellä on ollut työnantajan rahaa mukana vapaa-aikana, ja asiakkailta on tullut negatiivista palautetta. A on selvityksessään katsonut, että irtisanomiseen ei ole ollut mitään kunnan perustetta. Hänen mukaansa kaikki irtisanomispaperissa mainitut syyt ovat valetta eikä niille ole perustetta.

PERUSTEET: Henkilö, joka on itse aiheuttanut enintään viisi päivää kestävä työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutettu työttömyyspäivärahaan kuukauden ajalta. Aika lasketaan siitä päivästä, jona työsuhde on päättynyt. Työnantaja on purkanut A:n työsuhteen O:ssa x.x.1999. Työttömyysturvalautakunta katsoo asiassa esitetyn lääketieteellisen selvityksen perusteella, että työsuhteen purkamisen perusteena ollut A:n menettely on johtunut hänen sairaudestaan eikä hän siten ole aiheuttanut työsuhteen päättymistä työttömyysturvalain 9 §:n tarkoitetulla menetelyllään.

(TTLK 1112/0/P)

Hyväksytyistä lääkärintodistuksella varustetuista valituksista on neljä sellaista, joissa päätöksestä äänestettiin työttömyysturvalautakunnassa. Kolmessa tapauksessa on kyse työn aiheuttamasta pölyallergiasta, yhdessä siivouustyön aiheuttamasta selkä- ja käsikivusta.

Tässä käsitellyn aineiston mukaan valitukseen liitetty lääkärintodistus on siis useimmiten hyväksytty karenssivapaaksi syyksi työstä eroamis- ja erottamistapauksissa työttömyysturvalautakunnassa eli oleellista on työkyvyttömyys ja sen osoittaminen. Koska lääkärintodistuksella varustetuista valituksista kuitenkin 3/15 on hylätty, voidaan todeta, että valituk-

seen liitetty lääkärintodistus ei ole tae myönteisestä päätöksestä. Tulos on samansuuntainen kuin Heinosella (1991, 151), joka havaitsi, että lääkärintodistusta väitetystä terveydellisestä haitasta oli edellytetty lähes poikkeuksetta, mutta pelkkää lääkärintodistusta ei ollut pidetty riittävänä näyttönä, vaan työttömyysturvalautakunta ja vakuutusosoikeus olivat harkinneet pätevän syyn erikseen kussakin tapauksessa.

Hylätyistä lääkärintodistuksella varustetuista valituksista voidaan päätellä, että jälkikäteen hankittu lääkärintodistus ei kelpaa oikeusviranomaisille todistukseksi työkyvyttömyydestä, vaikka kyseessä ei olisikaan tilapäinen sairaus (vrt. Heinonen 1991, 87). Legitiimi syy kieltäytyä tai erota työstä on siis ajankohtainen lääkärintodistus sairaudesta. Hyväksytyt äänestystapaukset, joihin on liitetty ajankohtainen lääkärintodistus, sen sijaan kertovat siitä, että viranomaisten kesken ei vallitse yksimielisyyttä siitä, milloin ihminen on työkykyinen.

5.2 Soveltumattomuus työhön

Aineistossa on neljä päätöstä, joissa työttömyysturvalautakunta on päätöksensä perusteissa huomionnut karenssipäätöksestä valittaneen henkilön sopivuuden työhön (kaksi työstä kieltäytymistä, yksi työstä eroaminen ja yksi työstä erottaminen). Vain yksi valituksista on hyväksytty. Tässä tapauksessa irtisanottu henkilö on päätöksestä ilmenevien tietojen mukaan kertonut irtisanomisen syynä olleen toistuva huolimattomuus laskijan työssä, mutta hän ei ole mielestään ollut huolimaton tahallaan, vaan työ ei vain ollut sopinut hänelle. Valituksen tekijä vetoaa myös siihen, että hän oli hakeutunut kyseiseen työhön työttömänä, ja katsoo, ettei siitä saisi rangaista, jos yrittää ja sitten epäonnistuu. Työttömyysturvalautakunta kumosi valituksenalaisen päätöksen äänestysratkaisulla. Seuraavassa päätöksen perusteet:

PERUSTEET: Saadun selvityksen perusteella Å:n työsuhteen katsotaan päättyneen sen vuoksi, että Å on soveltumaton alalle. Näin ollen Å:n ei katsota itse aiheuttaneen sitä, että työsuhde on päättynyt.

(TTLK 5178/0/T)

Hyväksytyssä valituksessa siis soveltumattomuus alalle on ratkaissut asian valittajan hyväksi. Sen sijaan kolmessa muussa päätöksessä työntekijän tai työnhakijan itsearvioimaa puutteellista taitoa ei ole hyväksytty työstä kieltäytymisen tai eroamisen päteväksi syyksi. Työttömyysturvalautakunta on perustellut kielteistä päätöstään muun muassa seuraavasti:

PERUSTEET: ...Työnhakijan tulee jättää pätevyytensä ja sopivuutensa työnantajan ratkaistavaksi, joten kokemattomuus kyseisiin työtehtäviin ei myöskään ole pätevä syy kieltäytymiseen...

(TTLK 1988/1/T)

Tämän aineiston perusteella soveltumattomuus alalle voidaan siis hyväksyä karenssipäätökseksi syyksi joutua erotetuksi työstä. Sen sijaan työntekijän itse arvioima puutteellinen taito tai kokemuksen puute ei ole hyväksyttävä syy kieltäytyä tai erota työstä. Tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa (Heinonen 1991, 153). Myös työhönottotilanteessa esiintunut työkokemuksen puute saattoi aiemman tutkimuksen mukaan olla hyväksyttävä syy sille, ettei työnantaja ottanut työnhakijaa töihin (mt. 87). Tällöinkin kyseessä oli siis tilanne, jossa työnantaja arvioi työntekijän sopivuuden työhön.

5.3 Hoitovaikeudet

Aineistossa on viisi päätöstä, joissa työttömyysturvalautakunta on päätöksensä perusteissa huomioinut karenssipäätöksestä valittaneen henkilön lapsenhoitovaikeudet (kolme työstä eroamista, yksi työstä kieltäytyminen ja yksi työstä erottaminen) sekä yksi päätös, jossa on huomioitu puolisonhoitovaikeudet (työstä eroaminen). Lapsenhoitovaikeuksia koskevat valitukset on hyväksytty (yksi päätöksistä äänestyspäätös). Seuraavassa yhden lapsenhoitovaikeudet huomioivan päätöksen perusteet:

PERUSTEET: J:lle on tarjottu 3-vuorotyötä ja yötyötä. Hän on ilmoittanut, ettei voi ottaa 3-vuorotyötä tai yötyötä vastaan 7- ja 9-vuotiaiden lasten yöhoidon järjestämisen hankaluuksien vuoksi, koska on yksinhuoltaja. J on ilmoittanut, että 2-vuorotyö sopisi hänelle, koska iltahoidon hän saisi järjestymään. Ottaen huomioon J:n yksinhuoltajuus, lasten iät ja yöhoidon järjestämisen hankaluus, ei J:n voida katsoa menettelyllään aiheuttaneen sitä, ettei työsuhdetta syntynyt.

(TTLK 393/1/T)

Ylläolevan esimerkkitapauksen lisäksi kahden muun päätöksen perusteissa on huomioitu se, että valituksen tehnyt on yksinhuoltaja. Kahden päätöksen perusteissa on mainittu lapsenhoito-ongelmien lisäksi työajat sekä kahden päätöksen perusteissa työmatkan pituus ja hankaluus. Lisäksi päätösperusteissa on huomioitu seuraavia seikkoja: lapsen oireilu, perheolot, lasten ikä, yöhoidon järjestämisen hankaluus, puolison tai äidin sairastuminen tai oma huonovointisuus ja niistä seuranneet lastenhoito-ongelmat. Yhdessä tapauksessa työt-

tömyysturvalautakunnan myönteiseen päätökseen (äänestyspäätös) ovat vaikuttaneet työehtosopimuksen vastaiset työolot, vaikka niitä ei varsinaisesti olekaan hyväksytty päteväksi syyksi erota työstä.

PERUSTEET: ...Kuitenkin huomioon ottaen työstä eroamiseen johtaneet syyt, muun muassa mitä häneltä yksinhuoltajana käytännössä edellytettiin työaikaosalta ja arvioidut tosiasialliset mahdollisuudet saada työpaikan olosuhteisiin sellaiset korjaukset, jotka olisivat mahdollistaneet kyseisessä työpaikassa työskentelyn jatkamisen ja myös jaksamisen, työttömyysturvalautakunta katsoo hänen esittäneen työttömyysturva-asiassakin pätevän eli pakottavaluonteisen syyn kyseisestä työstä eroamiselleen.

(TTLK 08490/98/A)

Lastenhoitotapausten lisäksi yhden työttömyysturvalautakunnan päätöksen perusteissa on huomioitu sairaan puolison hoitaminen. Tämä valitus on hylätty.

PERUSTEET: ...sairaan puolison hoidon järjestäminen tai se, että R ei saanut aikaisemmin omaishoidon tukea, ei ole pätevä syy erota työstä ja jäädä työttömäksi. R ei ole esittänyt muutakaan pätevää syytä, joten perustetta työttömyyspäivärahan maksamiseen hänelle evätyltä ajalta ei ole.

(TTLK 2643/2/A)

Lastenhoitovaikeudet on siis legitiimi syy erota tai kieltäytyä työstä tietyissä hoitotilannetta vaikeuttavissa tilanteissa. Puolisonhoito sen sijaan ei ole legitiimi syy erota eikä kieltäytyä työstä.

Tässä käsitellyn aineiston nojalla yksinhuoltajuus näyttäisi olevan hoitotilannetta vaikeuttavista tekijöistä pätevin, kun se yhdistyy muihin lapsenhoitoa hankaloittaviin tekijöihin. Tämä on linjassa sen kanssa, mitä todetaan uusinta työttömyysturvalakia esittelevässä kirjassa. Sen mukaan lastenhoitovaikeudet on usein katsottu päteväksi syyksi oikeuskäytännössä, jos kyse on ollut vuoro-, ilta- tai yötyöstä, jota on tarjottu pienten lasten yksinhuoltajalle tai henkilölle, jonka puoliso on työnsä vuoksi säännöllisesti poissa kotipaikkakunnalta. (Työttömyysturva 2003, 76.) Myös Heinosen (1991, 145–147) tutkimuksessa näytti siltä, että yksinhuoltajuus olisi lieventävä asianhaara työttömyysturvalautakunnassa. Vaikuttaa kuitenkin myös siltä, että viranomaiset ratkaisevat lastenhoitovaikeuksiin vetoavat valitukset tapaus kerrallaan.

5.4 Kulkuvaikeudet

Aineistossa on yhdeksän päätöstä, joiden perusteissa työttömyysturvalautakunta on huomioinut kulkuvaikeudet (työstä eroaminen 4 kpl, työstä kieltäytyminen 2 kpl, omalla menettelyllä aiheutettu, ettei työsopimusta syntynyt 2 kpl, työstä erottaminen 1 kpl). Kuudessa tapauksessa kyse on työhön kulkemisvaikeuksista ja kolmessa työssä tarvittavasta autosta. Kahdessa tapauksessa ovat mukana myös lastenhoito-ongelmat, jotka on jo edellisessä luvussa todettu legitiimiksi syyksi tietyissä hoitotilannetta vaikeuttavissa tapauksissa kieltäytyä, erota tai joutua erotetuksi työstä. Lisäksi yksi tapauksista liittyy muuttoon, jota käsitellään seuraavassa luvussa. Jäljelle jäävistä kuudesta kulkuvaikeuksiin vetoavasta valituksesta kolme on hyväksytty (kaksi äänestyksen kautta) ja kolme hylätty työttömyysturvalautakunnassa. Näistä tapauksista käsitelen ensin hyväksytyt tapaukset.

Äänestyksen kautta hyväksytyyn työstäerotapauksen perusteissa on huomioitu pitkä työmatka, kahdessa muussa hyväksytyssä päätöksessä autoa tarvittiin työvälineenä. Äänestyspäätöksellä (5–1) ratkaistussa tapauksessa henkilö I oli saanut auton vanhemmiltaan lainaksi aloittaessaan työn tuote-esittelijänä. Enää ei auton lainaus kuitenkaan I:n mukaan onnistunut, minkä vuoksi hän erosi työstään. Asian esittelijä esitti, että valitus pitäisi hylätä, koska autoa vaativa työ oli jo otettu vastaan ja työkohteet sijaitsivat työssäkäyntialueella. Työttömyysturvalautakunta perusteli myönteistä päätöstään seuraavasti:

PERUSTEET: Henkilöllä on pätevä syy erota työstä työsopimuslain (320/70) 43 § 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Henkilöllä on oikeus erota työstä päivärahoikeutta menettämättä myös muusta syystä, jos se on pätevyydeltään verrattavissa näihin syihin. Asiassa saadun selvityksen mukaan auto on ollut työväline, joka on välttämätön työn hoitamisen onnistumiseksi. I:llä on ollut käytössään auto hänen aloittaessaan työsuhteen Oy:n palveluksessa. Kun hän on menettänyt mahdollisuuden käyttää autoa työnsä hoitamiseksi, on hänellä katsottava olleen pätevä syy erota työstään. Näin ollen ei karensiseraamusta tule työstä eroamisen johdosta asettaa.

(TTLK 6584/0/T)

Hylätyissä kulkuvaikeustapauksissa kahdessa kyse on työhön kulkemisvaikeuksista ja yhdessä työssä tarvittavasta autosta. Tapauksessa, jossa autoa olisi tarvittu ilmaislehtien jakamisessa, henkilö oli kieltäytynyt työstä perusteluinaan autonsa remontin tarve ja heikko taloudellinen tilanne (TTLK 03457/99/T). Työttömyysturvalautakunta hylkäsi valituksen

samoin perustein kuin kaksi muutakin eli vedoten siihen, että työpaikka on työssäkäyntialueella.

PERUSTEET: ...Henkilön tulee järjestää kulkemisensa työssäkäyntialueella, joten kulkuvaikeudet eivät ole pätevä syy kieltäytyä työstä...

(TTLK 1988/1/T)

Tässä käsitellyn aineiston valossa kulkuvaikeudet eivät siis ole legitiimi syy kieltäytyä tai erota työstä työssäkäyntialueella. Sen sijaan liian pitkä työmatka eli työssäkäyntialueen ulkopuolella oleva työ voi olla legitiimi syy kieltäytyä tai erota työstä. Äänestyspäätöksestä päätellen oikeusviranomaisten kesken ei kuitenkaan vallitse yksimielisyyttä siitä, milloin on hyväksyttävää erota työstä pitkän matkan vuoksi.

Legitiimi syy erota tai kieltäytyä työstä voi olla myös tilanne, kun työssä tarvitaan autoa, mutta sitä ei ole käytettävissä. Sillä ei ole merkitystä, onko työnhakija ilmoittanut työvoimaviranomaisille autottomuudestaan vai ei (TTLK 01733/99/T). Sen sijaan jos auto on olemassa, työttömyysturvan oikeusviranomaiset olettavat sen olevan sellaisessa kunnossa, että sillä voi tehdä töitä.

Verrattuna aiempaan tutkimukseen tässä saadut tulokset näyttävät samansuuntaisilta. Heinosen (1991, 87–88) tutkimuksessa työssäkäyntialueelta tarjottua työtä koskeneet valitukset oli hylätty lähes poikkeuksetta työttömyysturvalautakunnassa ja vakuutus oikeudessa, vaikka työpaikka oli sijainnut jopa 70–80 kilometrin päässä, julkista liikennettä ei ollut kulkenut eikä henkilö omistanut kulkuvälinettä. Vieläkin ankarammin kuin työstä kieltäytymistapauksissa esitettyjä kulkuvaikeuksia oli arvosteltu työstä eroamistapauksissa, joita koskevista valituksista oli hyväksytty vain muutamia. Auton hajoaminen pitkän työmatkan yhteydessä oli hyväksytty joissain tapauksissa päteväksi syyksi erota työstä, toisissa tapauksissa taas ei. (mt. 140, 151.)

5.5 Muutto

Aineistossa on seitsemän muuttoa koskevaa oikeustapausta (seitsemän työstä eroamista), joissa kaikissa työttömyysturvalautakunta on tehnyt myönteisen päätöksen (kaksi äänestysratkaisua). Yksi tapauksista liittyy paluumuuttoon, kuudessa muussa työstä irtisanoutumisen syynä on vedottu perhesyistä tapahtuneeseen muuttoon (neljä avoliittoa, kaksi avioliit-

toa). Yksi perhesyihin liittyvä tapaus koskee muuttoa Pietarista Suomeen avioliiton solmimisen takia.

Viidessä perhesyistä tapahtuneessa muuttotapauksessa on työttömyysturvalautakunta ottanut myönteisenä seikkana huomioon avo- tai aviopuolison työpaikan vieraalla paikkakunnalla, mistä seuraavassa esimerkki:

PERUSTEET: ...F on perustellut irtisanoutumistaan aviopuolionsa saamalla määräaikaisella työsuhteelle uudella paikkakunnalla, josta syystä perhe päätyi muuttamaan toisaalle. Perheeseen kuuluu seitsemän alaikäistä lasta. Muutto on tapahtunut F:n kertoman mukaan heinäkuussa 2002. F on irtisanoutunut työstään x.x.2002. Irtisanoutumista ei siten sinänsä pidetä liian aikaisena muuttoon nähden. F:n aviopuolison tuleva työsuhte on ollut verrattain pitkä ja lisäksi F:n oman kertoman mukaan parempipalkkainen. Jatkomahdollisuuksia on lisäksi pidetty todennäköisenä. F:llä on itsellään ollut varma tieto määräaikaisesta työsuhteesta ajalla x.x-x.x.2002 jo ennen irtisanoutumistaan. TTLK toteaa, että esitetyt seikat huomioon ottaen, perheen kokonaistyöllistymisen kannalta katsottuna F on esittänyt perhekohtaisiin syihin ja paikkakunnan vaihtoon liittyvän pätevän syyn irtisanoutua työsuhteestaan.

(TTLK 2354/3/A)

Muina lieventävinä seikkoina työttömyysturvalautakunta on ottanut huomioon sen, kun muuttaja erosi työstään vasta reilusti muuton jälkeen sekä sen, kun muuttaja ilmoittautui työnhakijaksi jo kuukausi ennen muuttoa ja kaksi kuukautta ennen työstä eroaan.

Yksi aineiston päätöksistä koskee paluumuuttoa. Hyväksyvä päätös tässä tapauksessa syntyi äänestyksen kautta (4–2). Tapauksen esittelijä esitti valituksen hylkäämistä, koska valittajalla ei ollut varmaa tietoa oikeudestaan muuttaa Suomeen silloin, kun hän sai tiedon vuokrasopimuksesta (ja erosi työstään). (TTLK 1591/0/T.)

Tässä käsitellyn aineiston nojalla perhesyiden tai paluumuuton takia tapahtuva muutto on legitiimi syy erota työstä. Avo- tai aviopuolison työpaikka vieraalla paikkakunnalla on vahva peruste muuttotarpeelle. Myös Heinosen (1991) tutkimuksessa kävi ilmi, että työttömyysturvalautakunta oli katsonut työstä eroamiseen yleensä olleen pätevä syy, jos avio- tai avopuoliso oli saanut töitä toiselta paikkakunnalta. Eräissä tapauksissa työvoimatoimikunta oli langettanut karenssin muuttoon nähden liian varhaisen työstäeron takia (2–3 viikkoa ennen muuttoa). Vuonna 1988 eräät työvoimakunnat eivät myöskään pitäneet avopuo-

lison työn vuoksi toiselle paikkakunnalle muuttamista pätevästä syystä erota työstä, mutta työttömyysturvalautakunta ei erotellut tässä suhteessa avio- ja avopareja. (mt. 128.)

5.6 Toinen työ

Aineistossa on kahdeksan päätöstä, joiden perusteissa on muiden syiden lisäksi huomioitu valituksen tehneen henkilön toinen mahdollinen työ (seitsemän työstä eroamista ja yksi työstä kieltäytyminen). Neljässä tapauksessa on muutettu vieraalle paikkakunnalle, ja näissä tapauksissa työnhaku, toinen työpaikka (ks. 5.5: TTLK 2354/3/A) tai aikomus hakeutua yrittäjäksi on huomioitu positiivisesti. Seuraavassa esimerkki työnhaun huomioimisesta muuttotapauksessa:

PERUSTEET: Saadun selvityksen perusteella, huomioon ottaen, että Ä on ollut avoliitossa työstä erotessaan ja että hän on hakenut työtä K:sta jo ennen työstä eroamistaan, hänellä katsotaan olleen pätevä syy erota työstään.

(TTLK 3808/1/A)

Neljässä muussa tapauksessa toinen työ on huomioitu vaihtelevasti. Kun työntekijä oli eronnut määräaikaisesta osa-aikatyöstä mutta käynyt heti viikon koulutuksen ja aloittanut sen jälkeen määräaikaisen kokoaikatyön, työttömyysturvalautakunta hyväksyi menettelyn (TTLK 1618/1/A). Kahdessa tapauksessa työstä eroaminen/kieltäytyminen oli tapahtunut noin kuukausi ennen kuin seuraava työ oli alkanut, mutta vain valitus, johon liittyi lapsenhoitovaikeuksia, hyväksyttiin työttömyysturvalautakunnassa. Perusteluksi ei kelvannut myöskään työpaikka, josta ei ollut näyttöä:

PERUSTEET: ...S ei ole esittänyt varmaa tietoa toisesta, pian alkavasta työstä, ja näin ollen hän ei voi työttömyysturva-asiassa pätevästi vedota esittämäänsä mahdollisuuteen saada työpaikka myöhemmin...

(TTLK 862/2/A)

Aineiston valossa toinen työ on legitiimi syy erota työstä tai kieltäytyä tarjotusta työstä, jos toinen työ alkaa välittömästi ja siitä on näyttöä. Sen sijaan jos toisesta työpaikasta ei ole varmaa tietoa, työttömyysturvalautakunta suhtautuu siihen kriittisesti paitsi silloin, kun henkilöllä on lastenhoito-ongelmia tai hän muuttaa puolison luo tai perheen kera, jolloin myös työnhaku otetaan huomioon myönteisenä seikkana. Myös lyhyeen, työllistymistä välittömästi parantavaan koulutukseen suhtaudutaan positiivisesti.

5.7 Koeaika

Aineistossa on kolme päätöstä, joiden perusteissa on huomioitu työsuhteen koeaikaisuus ja yksi, jossa on huomioitu työsuhteen määräaikaisuus (kaikki neljä työsuhdetta työnantajan purkamia). Lisäksi aineistossa on yksi päätös, jossa on kyse työkokeilun päätteeksi tarjotusta työstä (työstä kieltäytyminen). Kolme valituksista on hyväksytty, yksi hylätty ja yksi palautettu työvoimakunnalle uudelleen käsiteltäväksi (ks. luku 4.1).

Yhdessä myönteisessä päätöksessä työttömyysturvalautakunta tulkitsi työsuhteen olleen määräaikainen, joten siitä ei voinut myöskään erota määräajan päätyttyä kuten työvoimatoimikunta oli tulkinnut (TTLK 3101/3/P). Kahdessa muussa hyväksytyssä tapauksessa työttömyysturvalautakunnan mielestä ei ollut todisteita siitä, että työntekijä itse olisi aiheuttanut koeaikaisen työsuhteen purkamisen.

PERUSTEET: ...Asiassa ei voida katsoa esitetyn muuta syytä työsuhteen päättymiselle kuin koeaika. D:n ei voida itse katsoa aiheuttaneen työsuhteen päättymistä. Näin ollen hänellä on oikeus työttömyyspäivärahaan evätyltä ajalta, mikäli hän muutoin täyttää sen saamisen edellytykset.

(TTLK 849/2/A)

Hylkäämiseen päätyi sen sijaan valitus, jossa nuorten työpajalla työkokeilussa ollut työnhakija kieltäytyi kokeilun jälkeen tarjotusta työstä (TTLK 07438/98/T).

Tässä käsitellyn aineiston perusteella työsuhteen koeaikaisuus voi olla legitiimi syy joutua irtisanotuksi ilman karenssirangaistusta. Tämä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa (Heinonen 1991, 124 – 126). Aiheuttaako koeaikaisen työsuhteen purku karenssirangaistuksen vai ei, ratkaisee se, tulkitaanko työsuhteen päättymisen johtuneen työntekijästä. Koeaikaisen työsopimuksen purkaminenhan voi johtua muistakin tekijöistä, esimerkiksi tuotannollisista syistä. Sairastumista koeajalla ei lueta itseaiheutetuksi, kunhan siitä on lääkärintodistus. Työntekijän soveltumattomuus työhön voi myös olla karenssivapaa syy työnantajan purkaa työsuhte kuten tässä tutkielmassa on edellä käsitelty (ks. luku 5.2).

5.8 Liian pieni palkka

Aineistossa on viisi päätöstä, joiden perusteissa on huomioitu liian pieni palkka (kolme työstä eroamista, kaksi kieltäytymistä). Neljä valituksista on hyväksytty.

Hyväksytyissä valituksissa oli kyse joko riittämättömästä palkasta tai palkkasaatavien saamatta jäämisestä (äänestyspäätös). Tapauksessa, jossa tulot eivät riittäneet kattamaan myyntityöstä koituvia menoja, oli valittaja liittänyt valitukseensa palkkatodistuksen, ajopäiväkirjan ja puhelinlaskun. Työttömyysturvalautakunta hyväksyi valituksen seuraavin perustein:

PERUSTEET: ...Saadun selvityksen perusteella, ottaen huomioon N:n ansioiden vähäisyyden ja työstä aiheutuneet kulut, N:llä katsotaan olleen pätevä syy erota työstä.

(TTLK 5986/0/A)

Hylätyssä palkkausta koskevassa valituksessa työstä kieltäytymisen syyksi ei kelvannut se, että palkka tarjotussa työssä keittäjän sijaisena olisi ollut pienempi kuin ravintola-alalla, koska palkka olisi kuitenkin ollut työehtosopimuksen mukainen tai työpaikkakunnalla samanlaisesta työstä maksettava käypä palkka (TTLK 7049/2/T).

Aineiston perusteella liian pieni palkka, pelkkä provisiopalkka tai palkkasaatavien saamatta jääminen on legitiimi syy kieltäytyä tai erota työstä. Ansioiden suuruuden lisäksi sopivan palkan määrittelyssä huomioidaan myös työstä aiheutuneet kulut. Heinosen (1991) tulokset ovat samansuuntaisia. Työstä oli ollut pätevä syy kieltäytyä, kun palkka työstä ilman kulukorvauksia oli ollut pienempi kuin työttömyysetuus. Myös maksamatta jätetty palkka, osa siitä tai myöhässä maksettu palkka olivat olleet päteviä syitä erota työstä. Vuonna 1988 hylätyissä valituksissa työttömyysturvalautakunta oli usein edellyttänyt, että valittaja olisi näyttänyt toteen, että oli saanut työehtosopimuksen alittavaa palkkaa, tai ryhtynyt toimiin puuttuvan palkan perimiseksi. (Heinonen 1991, 106, 142–143.)

5.9 Työmäärä

Aineistossa on viisi työstä eroamista koskevaa päätöstä, joiden perusteissa on huomioitu liian pieni tai suuri työmäärä. Neljä valituksista on hylätty.

Liian suuri työmäärä ei ole kelvannut perusteluksi kahdessa aineiston tapauksista. Toisessa tapauksessa työsuhde oli päättynyt omaan pyyntöön. Esitiedoista selviää, että valituksen tekijän mukaan työtahti oli kasvaneen liikevaihdon ja henkilökunnan vuoksi kiristynyt siedämmättömäksi, mutta työntekijän toistuvista pyynnöistä huolimatta toista konttoristia ei ollut palkattu. Työntekijä oli neljän viikon sairauslomalla joutunut neuvomaan sijaisena ollutta konttoristia sekä laskemaan palkat itse. Seuraavassa työttömyysturvalautakunnan päätösperusteet:

PERUSTEET: ...Perusteena eroamiselle L on esittänyt luottamuspuolan esimiehen kanssa sekä jatkuvan paineen ja kiristyneen työtahdin, minkä seurauksena hän ei enää kyennyt suoriutumaan työtehtävistään normaalina työaikana... Näin ollen ja kun muutakaan työttömyysturva-asiassa pätevää syytä eroamiselle ei ole esitetty ottaen huomioon, että työn tekemiseen tai työmäärään liittyviä erimielisyyksiä työnantajan kanssa ei ole pidettävä pätevänä syynä, on voitu evätä työttömyyspäiväraha kolmen kuukauden ajalta valituksenalaisessa päätöksessä määrätyn tavoin.

(TTLK 5433/0/A)

Myöskään liian pientä työmäärää (työajan tai työmäärän vähentyminen) ei työttömyysturvalautakunta ole katsonut päteväksi syyksi erota työstä.

PERUSTEET: ...M:n tarkoittamaa työajan vähentymistä [työtunnit vähentyneet 4–7 tuntiin viikossa] ei katsota päteväksi syyksi työstä eroamiselle ottaen huomioon, että hänellä olisi ollut mahdollisuus työnhakijana ollessa hakea soviteltua työttömyysetuutta...

(TTLK 4324/3/P)

PERUSTEET: ...Työmäärän vähentyminen...ei ole pätevä syy erota työstä ja jäädä työttömäksi...

(TTLK 2643/2/A)

Aineistosta löytyy vain yksi tapaus, jossa työajan vähentymisen aikaansaama irtisanoutuminen ei aiheuttanut valituksen hylkäämistä, koska työntekijä hakeutui viikon sisällä työstä erostaan lyhyen koulutuksen kautta uuteen työhön (ks. 5.6, TTLK 1618/1/A).

Tässä käsitellyn aineiston mukaan liian suuri tai liian pieni työmäärä ei ole legitiimi syy erota työstä. Samoin työajan tai työmäärän vähentyminen ei ole hyväksyttävä syy erota työstä.

Pätevien työstä eroamissyiden joukossa Heinonen (1991) ei maininnut yhtään tapausta, jossa työttömyysturvalautakunta tai vakuutusosoikeus olisi hyväksynyt valituksen koskien liian suurta työmäärää. Sen sijaan työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätöksenteko vuonna 1988 horjui siinä, miten valituksia tuomittiin työajan vähentymistapa-uksissa (mt. 141–145). Tältä osin työsopimuslaki on kuitenkin muuttunut siten, että enää ei työntekijällä ole lain mukaan pätevää syytä erota työstä sen takia, että hänelle ei anneta riittävästi työtä. Vuodesta 1993 on osa-aikatyöstä saadun palkan lisäksi voitu maksaa sovi-teltua työttömyysetuutta (ks. Työttömyysturvalaki 2002, 2.15 §).

5.10 Työpaikan muut ristiriidat

Edellä on jo käsitelty työpaikan ristiriidoista ne tapaukset, jotka koskevat liian pientä palk-kaa ja työmäärää. Tässä luvussa käsitellään muita työttömyysturvalautakunnan päätöspe-rusteissa huomioituja seikkoja, jotka liittyvät työpaikan ristiriitoihin. Tällaisia muita seik-koja löytyy yhdestätoista päätöksestä (kaksi työstä erottamista ja kahdeksan työstä eroa-mista, joista yksi tapaus käsitelty sekä työttömyysturvalautakunnassa että vakuutusosoikeu-dessä).

Myönteisen ratkaisun sai kuusi valitusta, joissa oli kyse muun muassa työnantajan laimin-lyönneistä sekä todistuksesta jääneestä rikossyytteestä työntekijää vastaan. Myös työpaik-kakiusaamistapauksessa sekä tapauksessa, jossa työntekijän seurustelusuhde työnantajaan oli päättynyt, työttömyysturvalautakunta päätyi hyväksyvään päätökseen. Seurustelusuh-detta koskevassa tapauksessa asian esittelijä esitti, että valitus hylättäisiin, koska seuruste-lusuhteessa ilmenevät ongelmat eivät ole työttömyysturvalain mukainen pätevä syy erota työstään. Työttömyysturvalautakunnan päätösperusteet olivat seuraavat:

PERUSTEET: Q on irtisanoutunut työstään siivoojana T:ssä x.x.1998 vedoten on-gelmiin, jotka päättynyt seurustelusuhde yrityksen toimitusjohtajan kanssa on aihe-uttanut. Q:llä katsotaan olleen painava henkilökohtainen ja hyväksyttävä syy erota työstään T:ssä. Tämän vuoksi Q:lla on oikeus työmarkkinatukeen karenssiajalta, mikäli muut saamisen edellytykset täyttyvät.

(TTLK 143/0/T)

Myönteisen päätöksen sai siis myös työpaikkakiusaamistapaus. Valituksen tekijä oli työs-kennellyt lehtorina lähes kuusitoista vuotta, ja työsuhte oli päättynyt hänen omasta pyyn-nöstään. Selvityksessään työttömyysturvalautakunnalle hän kertoi muun muassa, että tuns

omalta osaltaan työnteon mahdottomaksi työpaikalla. Ennen irtisanoutumista hän oli käynyt neuvotteluja irtisanomisesta tai irtisanoutumisesta luottamusmiesten välityksellä, ja asiaa oli käsitelty myös Hämeen työsuojelupiirissä, josta valituksen tekijä oli saanut lausunnon työpaikkakiusaamisesta. Seuraavassa ratkaisun perusteet:

PERUSTEET: W on itse irtisanoutunut virastaan T:n ammatti-instituutissa. Asiassa ei ole osoitettu, että häntä olisi siihen pakotettu. Työpaikan ristiriidat ja muut olosuhteet työpaikalla eivät sellaisenaan ole pätevä syy työstä eroamiselle. Ottaen kuitenkin huomioon W:n kokonaistilanteen ja ne olosuhteet, joiden aikana W erosi työstään, TTLK katsoo, että hänellä on ollut pätevä syy työstä eroamiselleen.

(TTLK 2225/0/A)

Kielteisen ratkaisun sai työttömyysturvalautakunnassa viisi valitusta, joissa vedottiin muun muassa uusien työtehtävien aiheuttamiin ongelmiin, työpaikan ongelmallisiin ihmissuhteisiin sekä työaikamuutoksiin. Työehtosopimuksen vastaiset olot eivät myöskään riitä työttömyysturvalautakunnalle päteväksi perusteeksi irtisanoutua työstä kuten seuraava esimerkki osoittaa:

PERUSTEET: ...Se, että työnantaja ei mahdollisesti ole kaikilta osin noudattanut työehtosopimuksen mukaisia lepoaikoja eikä vapaapäiväjärjestelyjä, ei sinällään ole työttömyysturva-asiassa pätevä työstä eroamisen syy. B:n esittämien epäkohtien korjaamiseksi ovat olemassa ammattiliitot...

(TTLK 08490/98/A)

Vaikka työpaikan ristiriidat eivät pohjimmiltaan nousisikaan ihmissuhteista vaan muista työolosuhteista, ongelmat usein kulminoituvat vuorovaikutuksessa työpaikalla. Työpaikan ristiriitojen kirjo onkin varsin kirjava kuten edellä esitellyistä tapauksista voi hyvin nähdä. Joitakin linjauksia voidaan silti vetää siitä, minkälaiset ristiriidat voivat olla legitiimejä syitä irtisanoutua tai tulla irtisanotuksi työstä työttömyysturvan kannalta. Tällaisia syitä ovat työnantajan sopimaton menettely sekä painava henkilökohtainen syy. Se, mikä syy on tarpeeksi painava, ratkaistaan ilmeisesti tapauskohtaisesti. Luottamuspuola esimiehen kanssa ei esimerkiksi sellaisenaan riitä päteväksi syyksi erota työstä. Ihmissuhdeongelmien painavuus ja ongelmista hankittu todistus näyttävät edistävän sitä, että työpaikalla ilmennyt ristiriita hyväksytään legitiimiksi syyksi erota työstä.

Erityisesti työnantajan ja työntekijän välinen suhde on ilmeisen altis ristiriidoille, mitä todistaa se, että tässä luvussa käsitellyistä kymmenestä tapauksesta vain neljässä ei suoraan viitata työntekijän ja työnantajan välisiin ristiriitoihin. Työnantajan ja työntekijän vuoro-

vaikutus voi olla myös hyvin monentasoista seurustelusuhteesta tilanteeseen, jossa työnantaja nostaa rikossyytteen työntekijäänsä vastaan (TTLK 00105/99/A). Työnantajan menettely olikin Heinosen (1991, 142–145) tutkimuksessa kolmanneksi yleisin työstä eron syy kulkuvaikeuksien (sisältää myös muuttotapaukset) ja terveydellisten syiden jälkeen. Työnantajan menettelyyn sisältyivät Heinosen tutkimuksessa myös palkanmaksuongelmat. Työttömyysturvalautakunta ja vakuutusosoikeus olivat yleensä hylänneet valitukset, joissa työstä eron syyksi oli ilmoitettu työnantajan henkinen painostus ja riidanhaluisuus. Omassa aineistossani tuli esiin yksi tapaus, jossa työttömyysturvalautakunta ei ollut huomionut päätöspäätösteissaan valituksen tekijän väitteitä työnantajan harjoittamasta henkisestä painostuksesta (TTLK 862/2/A). Heinosen tutkimuksessa työttömyysturvalautakunta ei ollut hyväksynyt työsuhteen ehtojen heikentämistä päteväksi syyksi erota työstä, kun työnantaja oli heikentänyt ehtoja yksipuolisesti irtisanomisaikaa noudattaen, muttei aina silloinkaan, kun irtisanomisaikaa ei ollut noudatettu (Heinonen 1991, 144–145).

5.11 Yksilöidyn työtarjouksen puute

Yksilöidyn työtarjouksen puute on johtanut yhdessä aineiston tapauksessa siihen, että työttömyysturvalautakunta on hyväksynyt valituksen (työstä eroaminen) ja toisessa siihen, että asia on palautettu työttömyyskassalle (ks. 4.1 TTLK 7005/0/A). Työttömyysturvalautakunta kiinnittää perusteissaan huomion siihen, että työnhakijalle ei ole tehty yksilöityä työtarjousta:

PERUSTEET: Jotta työttömyysturvalain... perusteella voitaisiin katsoa, että henkilö ei ole työmarkkinoiden käytettävissä edellytetään, että henkilölle on tehty työ- tai koulutustarjous tai että henkilö on eronnut työstä tai koulutuksesta, ellei kyse ole lainkohdassa nimenomaan mainitusta esteestä tai niihin rinnastettavasta syystä ottaa vastaan tarjottua työtä tai olla osallistumatta koulutukseen. H:lle ei ole tehty työ- tai koulutustarjousta, eikä hän ole eronnut työstä tai koulutuksesta eikä kyse ole myöskään lainkohdassa mainitusta tai niihin rinnastettavasta syystä... Edellä sanotusta johtuen H:n työttömyyspäiväraahakemusta ei olisi tullut hylätä valituksenalaisessa päätöksessä mainitulla perusteella.

(TTLK 7005/0/A)

Legitiimiä ei ole siis tuomita karenssirangaistusta vain työvoimatoimiston arvion perusteella siitä, että työnhakija ei ole työmarkkinoiden käytössä. Työttömälle on ensin tehtävä yksilöllinen työtarjous, kuten työttömyysturvalain 2.12 pykälässä sanotaan.

5.12 Muihin luokkiin kuulumattomat

Tässä luvussa esitellään lyhyesti ne päätöserusteet, joita en ole kyennyt sijoittamaan muiden otsikoiden alle. Päätöserusteet löytyvät yhdeksästä eri päätöksestä (viisi työstä eroamista, kolme tapausta, joissa omalla menettelyllä aiheutettiin, ettei työsopimusta syntynyt ja yksi työstä kieltäytyminen). Neljä päätöksistä on myönteistä.

Myönteisissä päätöksissä on yleensä kyse tapauskohtaisista tulkintaeroista eri työttömyysturvaviranomaisten kesken kuten tapauksessa, jossa työttömyysturvalautakunta totesi, että valituksen alaisen päätöksen perusteena oli väärä työvoimatoimikunnan antama karenssi-peruste (TTLK 3089/0/T). Tulkintaeroja esiintyy myös työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden välillä, kuten osoittaa tapaus, joka liittyy työhönsoitukseen perillemenoon. Työnhakija oli ollut matkoilla perjantaiamusta maanantai-iltapäivään asti mutta oli heti kotiin tultuaan soittanut työnantajalle, jolloin työpaikka oli kuitenkin ollut jo täytetty. Työttömyysturvalautakunta hylkäsi valituksen äänestysratkaisulla, mutta vakuutusosoikeus hyväksyi samasta asiasta tehdyn jatkovalituksen. Seuraavassa ensin ote työttömyysturvalautakunnan päätöserusteista ja sen jälkeen vakuutusosoikeuden vastaava perustelu, joka näyttää noudattavan myönteisen tulkinnan periaatetta, jonka mukaan asia on epäselvissä tapauksissa ratkaistava asianomaisen hyväksi.

PERUSTEET: ...Koska Z ei ole huolehtinut siitä, että työvoimatoimistolla on ollut käytössä hänen yhteydenottotietonsa, josta hänet tavoittaa, ja Z on tästä johtuen saanut työtarjouksen ja yhteyden työnantajaan vasta maanantaina iltapäivällä paikalla ollessa jo täytetty, on katsottava omalla menettelyllään aiheuttaneen sen, ettei työsopimusta ole syntynyt.

(TTLK 1553/1/A)

PERUSTELUT: ...Koska asiassa ei ole esitetty selvitystä siitä, milloin kirje on saapunut perille, niin postin kulku huomioon ottaen ei voida katsoa esitetyn riittävää näyttöä siitä, että Z olisi kotona ollessaankaan saanut työhönsoitusta tiedokseen vielä mainittuna perjantaina...

(VO 8708/2001/354)

Hylättyjen valitusten perusteet ovat kirjavammat kuin hyväksytyjen valitusten. Työstä kieltäytymisen perusteeksi ei kelvannut esimerkiksi miettimisajan puute, kun työtä oli tarjottu puhelimitse (TTLK 4899/2/A). Aineistossa on myös yksi työttömyysturvalautakunnan päätös, jonka perusteet ovat niin epäselvät, etten saanut niistä selkoa, saati kyennyt

luokittelemaan niitä. Myös Heinonen (1991, 189) havaitsi omassa tutkimuksessaan, ettei työttömyysturvalautakunnan eikä vakuutusosoikeuden päätöksistä voi aina päätellä, millä perusteella asia on ratkaistu.

5.13 Yhteenvedoa

Edellä olen esitellyt työttömyysturvalautakunnassa ja vakuutusosoikeudessa legitiimeiksi osoittautuneita työstä kieltäytymis- ja erosyitä erittelemällä ne kahteentoista luokkaan. Mukana on ollut myös lukuisia syitä, joita oikeusviranomaiset eivät ole havainneet hyväksyttäväksi, mikä piirtää rajaa hyväksyttävän ja epähyväksyttävän käytöksen välillä. Tässä alaluvussa teen yhteenvedon hyväksytyistä työstä kieltäytymis- ja erosyistä, jotka kertovat yhteiskunnassamme yleisesti noudatetuista normeista ja säännöistä. Siksi perusteltua on, että otan esiin myös hieman lakia, joka on ylin sääntö ja normi yhteiskunnassa, ja vertaan saamiani tuloksia uusimpaan, vuoden 2003 alusta voimaan tulleeseen työttömyysturvalakiin. Koska kyseinen pohdinta käsittelee aihetta yleisemmällä tasolla, sillä ei ole merkitystä, vaikka tässä tutkielmassa käsiteltyjen oikeustapausten aikaan olikin voimassa aiempi laki lähes joka tapauksessa.

Kyvyttömyys ja soveltumattomuus työhön ovat luokkina läheiset toisilleen, koska ne kumpikin liittyvät ihmisen työkykyyn. Mikkolan (1979, 113–118) määritelmän mukaan henkilön työkyky on laajasti käsitettynä hänen fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena soveltuvuutensa tarjolla olevaan työhön. Tässä tutkielmassa käsitellyn aineiston mukaan sairaus, josta on todisteena ajankohtainen lääkärintodistus, on legitiimi syy kieltäytyä tai erota työstä, mutta viranomaiset eivät ole yksimielisiä siitä, mikä sairaus vie ihmiseltä työkyvyn. Sairauden lisäksi myös soveltumattomuus alalle voidaan hyväksyä legitiimiksi syyksi joutua irtisanotuksi eli tilanteessa, jossa työnantaja on jo todennut, että työntekijä on sopimaton kyseiseen työhön.

Työttömyysturvalain (2.10 §) mukaan henkilöllä on pätevä syy erota työstä silloin, kun työtä hänen työkykynsä huomioon ottaen ei voida pitää sopivana. Vastaavasti työttömyysturvalaki (2.12 §) velvoittaa ottamaan vastaan työn, jota voidaan pitää henkilölle sopivana hänen työkykynsä huomioon ottaen. Laki ei kuitenkaan tyhjentävästi määrittele, mikä sairaus vie työkyvyn ja mikä ei. Työttömyysturvalaissa ei myöskään toistaiseksi ole määriteltä, millä tavoin työkyvyn ja tarjolla olevan työn on vastattava toisiaan, eikä seikkoja, jotka

työkyvyn arvioinnissa olisi otettava huomioon. Samoin laki ei määrittele, miten puutteellinen taidon on oltava, jotta sitä voidaan pitää soveltumattomuutena alalle. Niinpä ei olekaan yllättävää, että oikeusviranomaisten kesken on tulkintaeroja siinä, mitä työtä pidetään keltekin sopivana. Yksimielisyys näyttää kuitenkin vallitsevan viranomaisten kesken siitä, että ihmistä itseään pidetään jäävinä arvioimaan sen enempää omaa terveyttään kuin työhön soveltuvuuttaan.

Hoito- ja kulkuvaikeudet sekä muutto ovat kaikki tekijöitä, jotka liittyvät ihmisen elämäolosuhteisiin. Ne liittyvät myös työttömyysturvalaissa (2.1 §) asetettuun velvoitukseen, jonka mukaan työnhakijan tulee olla työmarkkinoiden käytettävissä. Nykyinen työttömyysturvalaki (2.8 §) kuitenkin takaa myös kohtuullisen järjestelyajan lastenhoidon järjestämiseen, mikä on jo aiemmin oikeuskäytännössä vakiintunut periaate (Männistö-Aho ja Juurikko 2003, 48). Sama kohtuullinen järjestelyaika koskee kulkuvaikeuksien ja muiden vastaavien rajoitusten poistamista, mutta jos työnhakija eroaa niiden tai lastenhoidon vuoksi työstä, lain mukaan hänen ei katsota olevan enää työmarkkinoiden käytettävissä eli hän ei ole myöskään oikeutettu työttömyysetuuteen (Työttömyysturvalaki 2002, 2.8 §). Kuten tässä tutkielmassa on kuitenkin jo ilmennyt, on olemassa perhetilanteeseen, hankaliin työaikoihin ja kulkuongelmiin liittyviä erityistilanteita, joissa henkilön yhä katsotaan olevan työmarkkinoiden käytössä, vaikka hän ei olekaan saanut poistettua lastenhoitorajoituksia. Niinpä lastenhoitovaikeudet ovat tietyissä tilanteissa legitiimi syy kieltäytyä tai irtisanoutua työstä. Samoin liian pitkä työmatka eli työssäkäyntialueen ulkopuolella oleva työ voi olla legitiimi syy kieltäytyä tai erota työstä kuten myös työssä tarvittavan auton puute. Oikeusviranomaisten kesken ei kuitenkaan vallitse yksimielisyyttä siitä, milloin on hyväksyttävää erota työstä pitkän matkan vuoksi.

Tässä käsitellyn aineiston nojalla myös perhesyiden tai paluumuuton takia tapahtuva muutto on legitiimi syy erota työstä, kun muutetaan työssäkäyntialueen ulkopuolelle. Perustuslain yhdeksännessä pykälässä taataan kansalaisille liikkumisvapaus ja oikeus valita asuinpaikkansa. Työttömyysturvalaki ei erikseen mainitse muuttamista ja työstä eroamista, mutta edellyttää muuttamaan tietyissä olosuhteissa pysyväisluonteisen, toimeentulon turvaavan kokoaikatyön perässä (Työttömyysturvalaki 2000, 2.14 §).

Toiseen työhön vetoaminen työttömyysturvalautakunnalle osoitetuissa valituksissa on varsin tavanomaista siitä päätellen, että oikeusviranomaiset ottivat päätöspäätöksissään siihen

kantaa niinkin monessa aineistoni tapauksessa. Toinen työ on kuitenkin legitiimi syy erota työstä tai kieltäytyä tarjotusta työstä vain silloin, jos toinen työ alkaa lähestulkoon välittömästi ja siitä on näyttöä.

Tutkimastani aineistosta olen löytänyt myös työpaikkaan liittyviä legitiimejä työstä kieltäytymis- ja erosyitä. Määräaikaisen työsuhteen päätyminen ei aiheuta karenssirangaistusta työttömyystukea hakevalle työntekijälle. Karenssirangaistusta ei myöskään seuraa, jos työnantaja purkaa työsopimuksen koeajalla johtuen syistä, jotka eivät riipu työntekijästä. Viranomaisten kesken vallitsee kuitenkin tulkintaeroja siinä, milloin työsuhde tulkitaan päättyneeksi työntekijän menettelyn vuoksi.

Muita työpaikkaan liittyviä legitiimejä työstä kieltäytymis- ja erosyitä on liian pieni palkka ja joissain tapauksissa myös palkkasaatavien saamatta jääminen. Työttömyysturvalain (2.12 §) mukaan työstä on maksettava työehtosopimuksen mukainen palkka tai työpaikkakunnalla vastaavasta työstä maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka tai työstä on legitiimi syy kieltäytyä. Sen sijaan jos työntekijä on ottanut vastaan minimipalkan alittavan työn, hänen olisi työttömyysturvan saamisen kannalta viisainta yrittää periä palkkasaataviaan ensin esimerkiksi ammattiliiton kautta ennen kuin irtisanoutuu.

Myös työpaikan ristiriidat voivat joissain tapauksissa olla legitiimi syy irtisanoutua tai tulla irtisanotuksi työstä. Tällaisia syitä ovat työnantajan sopimaton menettely sekä painava henkilökohtainen syy. On kuitenkin erittäin tulkinnallista, miten painavina työpaikan ristiriidat nähdään. Työntekijän mielestä ristiriidat voivat olla kestäättömiä mutta eivät välttämättä työttömyysturvaviranomaisten mielestä. Työttömyysturvalain (2002, 10 §) mukaan työntekijä saa purkaa työsopimuksen heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voi kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Sitä ei ole kuitenkaan määritelty, mitä työsuhteessa olennaisesti vaikuttavat velvoitteet tarkalleen tässä tapauksessa ovat. Ongelmista hankittu todistus kuitenkin edistää sitä, että työpaikan ristiriita hyväksytään legitiimiksi syyksi erota työstä.

Yllä olen listannut yhteen legitiimejä työstä kieltäytymis- ja erosyitä. Aineisto ja metodiluvussa esitin epäilyksen, että suomalaisten yleinen mielipide saattaisi hyväksyä työttömyyskorvauksen myöntämisen myös sellaisissa tapauksissa, joissa viranomaiset eivät sitä

myönnä. Tällaisia tapauksia voisi löytyä ehkä tilanteista, joissa työntekijä on eronnut työstään kohtuuttoman työtaakan vuoksi. Tässä tutkielmassa käsitellyn aineiston mukaanhan liian pieni tai suuri työmäärä eivät ole legitiimi syy erota työstä. Työn määrää ja irtisanoutumista ei mainita myöskään työttömyysturvalaissa, vaan työn kuormittavuudesta on säädetty työturvallisuuslaissa. Sen mukaan työnantajan tulee ottaa huomioon työn kuormitustekijät sekä huomioida työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset työn suunnittelussa ja mitoituksessa, jotta työn kuormitustekijöistä aiheutuvaa haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle voidaan välttää tai vähentää (Työturvallisuuslaki 2002, 10 § ja 13 §). Tilanne on kuitenkin varsin kompleksinen, jos juuri työnantaja vaatii työntekijältä kohtuutonta työpanosta. Näissä tilanteissa ei työsuojeluviranomaisten kauttakkaan ole välttämättä yksinkertaista saada parannusta työolosuhteisiin.

Yhtä nurinkurinen tilanne voi olla myös silloin, kun työpaikalla tarvittaisiin henkistä työsuojelua, mutta juuri työnantaja on se, joka harjoittaa henkistä painostusta tai haastaa riitaa, sillä työturvallisuuslaki (2002, 18 ja 28 §) velvoittaa jälleen työnantajan ryhtymään toimiin epäkohdan poistamiseksi työpaikalla ilmenevissä häirintätilanteissa. Luottamuspuola esimiehen kanssa ei kuitenkaan sellaisenaan riitä legitiimiksi syyksi erota työstä tässä tutkielmassa käsitellyn aineiston mukaan. Siten myös stressaavan työilmapiirin tai tulehtuneiden ihmissuhteiden vuoksi irtisanoutuminen voi aiheuttaa tilanteen, jossa inhimillinen ratkaisu ja viralliset normit eli viranomaiskäytännöt työttömyysturvaa myönnettäessä voivat olla törmäyskurssilla.

6 Kulttuuriset jäsenyydet

Luvussa viisi analysoin sisällönanalyttisellä otteella niitä sääntöjä ja käytäntöjä, jotka ohjaavat työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätöksentekoa. Tulokseksi saamani legitiimit työstä kieltäytymis- ja erosyyt kertoivat jo oikeusviranomaisten tekemisistä moraalista eronteista eli eksplisiittisistä moraalikoodeista. Tässä luvussa käsittelem edelleen työn moraalijärjestykseen liittyviä erontekoja, mutta fokuksessa ovat nyt sääntöjen ja toimintakäytäntöjen taustalla piilevät implisiittiset moraalikoodit. Toisen tutkimuskysymyksen mukaisesti pyrin tutkimaan sellaisia päätösteksteistä välittyviä kulttuurisia jäsenyyksiä, jotka ilmaisevat sitä, mikä on hyvää ja mikä huonoa, mikä oikein, mikä väärin, mikä tavoiteltavaa ja mikä vältettävää tai moitittavaa työn moraalijärjestyksessä.

Koska kulttuuristen jäsenyyden analyysissä tavoitteenani on tutkia, mitä luokituksia päätöstekstit itsessään sisältävät, tarkastelen ensinnäkin työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden käyttämiä käsitteitä. Käsitteet ovat tärkeitä siksi, että tekstin kuvaama sosiaalinen todellisuus välittyy juuri käsitteiden kautta. Jo se, puhutaanko jostain vai ei tai nimeääkö jokin ilmiö vai ei, rajaa sitä kuvaa, joka sosiaalisesta todellisuudesta välittyy. Jonkin käsitteen käyttäminen kohdistaa huomion käsitteen viittaamaan tosimaailman ilmiöön ja sulkee helposti huomiota muista ilmiöistä ja asioista. Edelleen se, millä käsitteellä jotain tosimaailman ilmiötä tai olentoa kuvataan, määrittää ja rajaa sitä käsitystä, joka tosimaailman ilmiöstä tai olennosta välittyy. Voidaankin sanoa, että maailma määrittyy käsitteiden kautta. Käytetyt käsitteet vaikuttavat ajatteluun helposti ilman että kyseenalaistamme tai edes huomaamme sitä, ohjaten itsestäänselvän lähtökohdan tavoin käsityksen muodostusta jostain asiasta tai ilmiöstä, myös asioiden moraalista ulottuvuudesta.

Käsitteiden lisäksi tarkastelen päätösteksteistä välittyviä moraalisia pohdintoja kuten normeja ja arvoja, velvollisuuksia ja vastuualueita. Lisäksi esittelen päätöspäätöskäytännöissä esiintyviä sosiaalisia toimijoita ja heidän tekstissä määrittyviä suhteita toisiinsa. Luvun lopussa pohdin kolmatta tutkimuskysymystä ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen tulosten pohjalta.

6.1 Viranomaisten käyttämistä käsitteistä

Käsitteet sisältävät merkityslatauksia ohjaten ajattelua ja käsityksen muodostusta tosimaailman ilmiöstä. Jonkin käsitteen käyttäminen oikeusviranomaisten antamassa päätöksessä ei vain kohdistu huomiota käsitteen viittaamaan tosimaailman ilmiöön vaan viittaa myös siihen, että käsitteen kuvaama ilmiö on olemassa myös tosimaailmassa käsitteen kuvaamassa muodossa. Esimerkiksi se, että käytetään ilmaisua ”*lain eikä yhteisen käsityksen mukaan*” (TTLK 862/2/A) viittaa siihen, että sosiaalisessa todellisuudessa on olemassa laki ja yhteinen käsitys. Myös se, että käytetään käsitettä ”*kykenemätön tekemään työtään*” eikä ”sairas”, määrittää ja rajaa sitä käsitystä, joka tosimaailman henkilöstä välittyy. Ilmaisusta ”*kokoaikatyö*” taas sisältää merkityksen, että työajalle on olemassa optimi.

Käsitteiden taipumus ohjata ajattelua tulee hyvin esiin standardiparien kautta. Sacks nimitetään loogisesti yhteen kuuluvien osapuolten muodostamia pareja standardipareiksi, joiden kautta jäsennetään sosiaalista todellisuutta (ref. Alasuutari 1994, 99–100). Päätösperusteista löytyy seuraavanlaisia oikeusviranomaisten käyttämiä standardipareja:

työntekijä – työnjohtaja/työnantaja/työnantajan edustaja/esimies
yrittäjä – palkkatyöntekijä
(oppisopimus-)oppilas – työnantaja
hallintoviranomainen – asianosainen
yksinhuoltaja – lapsi
äiti – lapsi.

Kuten esimerkeistä näkyy standardiparit sisältävät aina kaksi elementtiä, sillä toista osapuolta ei voi loogisesti olla ilman toista. Standardiparien kautta sosiaalinen todellisuus hahmottuukin duaalina. Tämä vaikuttaa ajatteluun siten, että toisen osapuolen mainitseminen ohjaa helposti ajattelemaan myös toista osapuolta. Samoin standardipari ohjaa sitä, millaisia ominaisuuksia toiseen osapuoleen liitetään. Standardipari saattaa kohdistaa ajattelua esimerkiksi osapuolten välisiin eroihin ja toiselta osapuolelta puuttuvaan ominaisuuteen. Siten *yrittäjä – palkkatyöntekijä* -pari herättäisi mieleen niitä ominaisuuksia, joissa osapuolten välinen ero tulee esiin kuten työnteon itsenäisyyden. Samoin standardipari saattaa kohdistaa ajattelun osapuolten keskinäiseen suhteeseen kuten helposti tekee *hallintoviranomainen – asianosainen* -pari. Standardipari voi herättää ajatuksia myös jostain toisesta

standardiparista. Esimerkiksi *yksinhuoltaja–lapsi* -pari voi tuoda mieleen lapsen toisen, poissaolevan vanhemman, joka muodostaisi standardiparin *yksinhuoltajan* kanssa.

Standardipari voi vaikuttaa ajatteluun silloinkin, kun parin toista osapuolta ei ole tekstissä eksplikoitu, vaan se välittyy tekstin merkitysrakenteesta implisiittisesti. Myös käyttämästäni aineistosta löytyy osapuolia, joille tekstissä ei suoraan nimetä paria, mutta joiden toinen osapuoli voidaan luontevasti täydentää tekstin merkitysrakennetta noudattaen. Tällaisia täydennettyjä pareja ovat:

lapsi–vanhempi

asiantuntija – maallikko

avio/avopuoliso – avio/avopuoliso

avio/avoliitossa oleva – sinkku

yrittäjäksi hakeutuva – palkkatyössä pitäytyvä.

Esimerkiksi *asiantuntija–maallikko* -pari voi johtaa ajattelemaan, että maailmassa on niitä jotka tuntevat asian perusteellisesti, ja niitä, jotka eivät tunne, mikä eronteko jäsentää sosiaalisesta todellisuudesta aivan tietynlaisen. Standardipari voi siten ohjata ajattelua myös sitä kautta, että se jakaa sosiaalisen todellisuuden olennot kahteen osajoukkoon.

Edellä luetellut standardiparit liittyvät työelämään, oikeuskäytäntöön, perhe- ja huoltajuussuhteisiin, ja useimmat niistä ovat varsin neutraaleja ilmaisuja. Yleisesti ottaen käyttämäni aineiston sisältämät käsitteet ovat neutraaleja, mikä on asiatekstille tyypillinen piirre. Yksittäiset käsitteet työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätösteksteissä eivät siis juuri ota kantaa, vaan moraalinen ulottuvuus tulee ennemminkin esiin siinä, mitä määritteitä käsitteelle laitetaan sekä missä yhteydessä käsitettä käytetään ja missä sitä ei käytetä, joihin tapauksiin palaan seuraavissa luvuissa. Kuitenkin päätösteksteissä on myös joi-tain arvolutauksen sisältäviä käsitteitä, varsinkin, kun otetaan huomioon substantiivilausekkeet, joissa yksittäinen käsite määritellään tietynlaiseksi adjektiivin tai vastaavan toisen käsitteen avulla.

Aineistosta löytämiäni työn moraalijärjestyksen määrittelyyn liittyviä, negatiivisen merkityksen sisältämiä käsitteitä ja ilmaisuja ovat: *joustamaton työnantaja, soveltumaton kyseiselle alalle, kykenemätön tekemään työtä, moitittava menettely, perusteeton poissaolo, huono taloudellinen tilanne, rasittava työmatka, autottomuus, karenssi-aika, terveydelle*

sopimaton työ, poissaoloista ilmoittamatta jättäminen, ei työttömyysturva-asiassa/työttömyysturvalain mukainen pätevä syy. Aineistosta löytämiäni positiivisia käsitteitä ja ilmaisuja sen sijaan ovat: pätevä/hyväksyttävä syy, käypä palkka, asiantuntija, terveydelle sopiva työ, varma tieto työpaikasta, oikeutettu työmarkkinatukeen, normaali työaika, kohtuullinen järjestelyaika.

Päätösperusteissa esiintyvistä negatiivisista ja positiivisista ilmaisuista voi tehdä havainnon, että vaikka ne sisältävätkin arvolatauksen, ovat ne kuitenkin pääosin varsin neutraaleja ilmaisuja. Hieman syvemmälle analyysissa päästään, kun katsotaan, minkälaisia loogisia käsitteitä aineistosta löytyy. Loogisilla käsitteillä tarkoitan sellaisia päätösperusteista löytyviä käsitteitä, joiden suhteen oikeusviranomainen on määritellyt toisiinsa nähden vastakkaiseksi. Tällaisia oikeusviranomaisten käyttämiä, työn moraalijärjestykseen liittyviä käsitteitä ovat:

vakituinen työ/työsuhde – määräaikainen työ/työsuhde

osa-aikainen työ – kokoaikatyö

moitittava menettely – sairaudesta johtuva menettely

soveltuvuus työhön – soveltumattomuus työhön

työssäkäyntialueella oleva työ – työssäkäyntialueen ulkopuolella oleva työ

terveydelle sopimaton työ – terveydelle sopiva työ

pätevä/hyväksyttävä/pakottavaluontoinen syy – ei työttömyysturva-asiassa/ ei työttömyysturvalain mukainen pätevä syy

Yllä luetellut käsitteparit tai ilmaisut jäsentävät sosiaalista todellisuutta jo varsin voimakkaasti tietynlaiseksi. Esimerkiksi kun osa-aikainen työ vertautuu kokoaikatyöhön, osa-aikatyö näyttää vajavaiselta ja siten huonommalta. Eronteko *moitittavan menettelyn* ja *sairaudesta johtuvan* välillä taas määrittää sitä, mikä on oikein ja mikä väärin, eli sisältää vahvan moraalisen latauksen.

6.2 Työtä on tehtävä

Henkilö, joka ilman pätevää syytä kieltäytyy vastaanottamasta työvoimaviranomaisen osoittamaa tai hänelle muuten yksilöidysti tarjottua yli viisi päivää kestävästä työstä, jota hänen työkykynsä huomioon ottaen voidaan pitää hänelle sopivana, ja josta maksetaan työehtosopimuksen mukainen palkka, ei ole oikeutettu työmarkkinatukeen kahden kuukauden ajalta työstä kieltäytymisestä lukien.

(TTLK 5537/2/T)

Henkilö, joka on itse aiheuttanut enintään viisi päivää kestävästä työsuhteen päättymisestä, ei ole oikeutettu työttömyyspäivärahaan kuukauden ajalta. Aika lasketaan siitä päivästä, jona työsuhde on päättynyt.

(TTLK 1112/0/P)

Esimerkeistä näkyy, miten oikeusviranomaiset määrittelevät väärin tekevän henkilön ja tämän rangaistuksen. Työttömyysturvalautakunnan päätöspäätöksissä keskeisessä asemassa toistuukin moraalinen eronteko, mikä on oikein ja mikä väärin. Oikean ja väärän toiminnan määrittely heijastaa normia ”työtä on tehtävä”. Työn tekeminen on velvollisuus, ja velvollisuuden täyttämättä jättämisestä rangaistaan. Työntekoa ei saa esimerkiksi estää kulkuvaikeudet vaan ihmisen velvollisuus on järjestää kulkemisensa työhön. Edelleen ihmisen velvollisuus on huolehtia autostaan – jos sellaisen omistaa – siten, että se on käytettävissä sekä työvälineenä että kulkuvälineenä työhön (ks. 5.4 TTLK 03457/99/T). Työtä on tehtävä -normi kertoo työn tekemisen arvosta.

Työtä on tehtävä -normi näkyy myös seuraavassa päätöspäätöksessä siinä, että työtä tarjottaessa ei työnhakijalle anneta harkinta-aikaa, vaan työ on otettava välittömästi ja vastalauseita vastaan:

Ö on vedonnut lisäksi siihen, ettei hänellä ollut asiassa miettimisaikaa... Valituskirjelmästä on pääteltävissä että työnantajalla on ollut tiedossa se seikka, ettei Ö ollut hitsaukseen vaadittavat tulityökortti voimassa. Työnantaja on siitä huolimatta tarjonnut kyseistä työtä Ö:lle. Tämän vuoksi ja kun on työnantajan asia arvioida henkilön työhön sopivuus työttömyysturvalautakunta katsoo Ö:n ilman pätevää syytä kieltäytyneen hänelle sopivasta yli viisi päivää kestävästä työstä.

(TTLK 4899/2/A)

Työtä on tehtävä -normista kertoo myös se, että työttömyysturvalautakunta suhtautuu myönteisesti sellaiseen työnhakijaan, joka hakee työtä jo ennen entisestä työstä eroa, sekä sellaiseen, joka hakeutuu yrittäjäksi. Normin näkyy myös seuraavassa: ”*Irtisanoutumista ei siten sinänsä pidetä liian aikaisena muuttoon nähden*” (TTLK 2354/3/A). Jos työntekijä olisi irtisanoutunut aiemmin, hän olisi rikkonut normia.

Työn moraalijärjestyksessä työn tekeminen on siis hyvää ja työn välttely paha. Työtä on tehtävä -normiin nähden työhaluttomuus on pahe. Oikeusviranomaiset eivät kuitenkaan mainitse yhdenkään päätöksen perusteluissa työhaluttomuutta. Esimerkiksi tapauksessa, jossa valituksentekijä on valitustiivistelmän mukaan itse ilmoittanut työnantajalle, että hän

ei halua jatkaa työssä työkokeilun jälkeen, ei työttömyysturvalautakunta mainitse työhaluttomuutta päätöspäätöksissään vaan toteaa vain, että asianosainen ei ole esittänyt työmarkkinatukiasiassa pätevää syytä kieltäytyä hänelle tarjotusta työstä (TTLK 07438/98/T). Voidaan tietenkin ajatella, että työttömyysturvalautakunta ei ole maininnut työhaluttomuutta, koska se ei ole halunnut leimata asianomaista, mutta sekin kertoo siitä, että työhaluttomuus on tabu. Työn moraalijärjestyksessä työhaluttomuus ei ole siten vain pahe, vaan jopa tabu, joka myös kertoo normin olemassaolosta.

Työtä on tehtävä -normin toteutumista viranomaispäätöksissä rajoittaa kohtuuden periaate, joka jäsentää todellisuuden tilanteisiin, joissa perusnormin toteuttamista vaaditaan, ja tilanteisiin, joissa sitä ei vaadita. Kohtuuden periaatetta käytetään muun muassa tilanteissa, jossa työntekijällä on suuria lapsenhoitovaikeuksia, tai hän muuttaa perheensä kanssa tai luo sekä tilanteissa, joissa työstä ei saa kohtuullista palkkaa, tai kun työpaikalla on kohtuuttomia ristiriitoja (ks. luku 5). Kohtuuden periaate ilmenee esimerkiksi seuraavalla tavalla päätöstekstissä:

Ottaen kuitenkin huomioon W:n kokonaistilanteen ja ne olosuhteet, joiden aikana W erosi työstään, TTLK katsoo, että hänellä on ollut pätevä syy työstä eroamiselleen.

(TTLK 2225/0/A)

Normin toteutumista viranomaispäätöksissä rajoittavat kohtuuden periaatteen lisäksi myös työn arvon kanssa kilpailevat muut arvot. Koska koulutus ja työnteko rinnastuvat tietyissä tapauksissa (ks. 5.6 TTLK 1618/1/A), on koulutus arvo, joka kilpailee työn moraalijärjestyksessä työn rinnalla yhteiskunnassamme. Muihin työn kanssa kilpaileviin arvoihin perheeseen seuraavissa luvuissa.

6.3 Perhe on tärkeämpi kuin työ

Perhe on yksi sosiaalista todellisuutta jäsentävä yksikkö, joka esiintyy työttömyysturvalautakunnan päätösteksteissä. Perheeseen viitataan päätöspäätöksissä seuraavasti:

perheolot [Viittaa seitsenvuotiaaseen, nelivuotiaaseen ja kymmenkuiseen lapsen sekä lasten äitiin. Lasten isää ei mainita, mutta ei mainita myöskään, että lasten äiti olisi yksinhuoltaja kuten tällaisissa tapauksissa mainittaisiin muiden oikeustapausten perusteella, joten on pääteltävissä, että perheeseen kuuluu myös isä.]

F on perustellut irtisanoutumistaan aviopuolionsa saamalla määräaikaisella työsuhteella uudella paikkakunnalla, josta syystä perhe päätyi muuttamaan toisaalle. Perheeseen kuuluu seitsemän alaikäistä lasta... perheen kokonaistyöllistymisen kannalta katsottuna F on esittänyt perhekohtaisiin syihin ja paikkakunnan vaihtoon liittyvän päteväen syyn irtisanoutua työsuhteestaan.

(TTLK 2354/3/A)

Kuten esimerkeistä voi nähdä perhe näyttäytyy päätöksissä yksikkönä, johon kuuluu lapsia ja näiden vanhempia. Koska kulttuurissamme ei lasten kuulu tehdä työtä, perheen kokonaistyöllistymisellä tarkoitetaan aikuisten työntekoa, joten perhe-käsitettä voidaan käyttää myös ilman, että sillä välttämättä viitataan lapsiin. Sen sijaan työttömyysturvalautakunta ei käytä käsitettä ”perhe” sellaisissa tapauksissa, joissa käsitellään yksinhuoltajan lastenhoitovaikeuksia. Tästä voinee päätellä, että työttömyysturvalautakunta ei miellä perheeksi taloutta, johon kuuluu yksinhuoltaja ja lapsi tai lapsia, mikä syventää myös yksinhuoltajan ja ei-yksinhuoltajan välistä erontekoa (ks. 5.3 TTLK 393/1/T).

Perheellisten ja muiden välisen eronteon merkitys nousi esiin jo luvussa 5.5 muuttotapausten yhteydessä. Koska perheen kera tai perheen luo muuttaminen on sallittua, vaikka se vaatisi jättämään työn, voidaan tulkita, että perheen hyvinvointi on yhteiskunnassa arvo, joka toisinaan ohittaa palkkatyön arvon. Perheen ja työn arvon suhdetta hahmottaa myös työttömyysturvalautakunnan käyttämä perheen kokonaistyöllistymisen käsite, mikä painottaa vuorostaan työn arvoa.

Työttömyysturvalautakunta tekee myös perheen sisällä merkityksellisen eron lasten ja puolison välillä. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että päätösperusteissa puhutaan lapsenhoitongelmista mutta ei puolison hoito-ongelmista, vaikka esitietojen mukaan myös puoliso on sairastellut (ks. 4.2 TTLK 1407/1/A). Vanhemmille asetetaan myös erilaisia velvoitteita lapsia kohtaan kuin puolisoa kohtaan. Puolisonhoito ei kuulu toisen puolison vastuulle eikä puolisonhoito saa estää palkkatyöntekoa, mikä esitetään päätösperusteissa seuraavasti:

sairaana puolison hoidon järjestäminen tai se, että R ei saanut aikaisemmin omaishoidon tukea, ei ole pätevä syy erota työstä ja jäädä työttömäksi.

(TTLK 2643/2/A)

Sen sijaan lapsenhoito tai sen järjestäminen on vanhempien vastuulla ja velvollisuus, mistä osoituksena on se, että oikeusviranomaiset hyväksyvät lapsenhoitovaikeudet joissain tilanteissa päteväksi syyksi kieltäytyä tai erota työstä (ks. 5.3). Lapsenhoidon vastuun kohden-

tumisessa lienee kuitenkin tapahtunut muutosta verrattuna 1970-lukuun, jolloin lapsenhoito miellettiin nimenomaan äidin velvollisuudeksi työttömyysturvakysymyksissä (Mikkola 1979), vaikkei tässä tutkielmassa käytetty aineisto pystykään sitä osoittamaan, ilmeisesti suppeutensa vuoksi. Jää nähtäväksi, tuleeko vastuu lapsenhoidosta siirtymään jatkossa enemmän kunnille lain myötä, joka velvoittaa kuntaa järjestämään hoitopaikan alle kouluikäisille lapsille. Nykyisen työttömyysturvalain eduskuntakäsittelyssä sosiaali- ja terveysvaliokunta antoi lausuman, jonka mukaan työvoimaviranomaisen tulisi pidättäytyä sanktioista siksi ajaksi, jonka kunta tarvitsee hoitopaikan järjestämiseksi (Aho ja Juurikko 2003, 49), mikä toteutuessaan siirtää lapsenhoitovastuun painopistettä kunnille.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työn moraalijärjestyksessä perheen hyvinvointi on arvo, joka kilpailee työn kanssa, ja tärkeämpää on, että lapset tulevat hoidetuiksi kuin että palkkatyö tulee hoidetuksi. Siten lapset ovat arvokkaampia kuin työ. Lasten arvo näkyy myös siinä, että lapsenhoito-ongelmat antavat monille muillekin ongelmille lisäarvoa kuten kulkuongelmille (ks. 4.2 TTLK 1407/1/A) tai työpaikassa jaksamiselle (ks. 5.3 TTLK 08490/98/A).

6.4 Työ ei saa rasittaa liikaa

Perusnormin ”työtä on tehtävä” toteutumista rajoittaa myös viranomaispäätöksistä esiin nouseva periaate, ettei työ saa rasittaa liikaa. Tämä näkyy ensinnäkin siinä, että kahta työtä ei velvoiteta tekemään, mikä pohjaoletus heijastuu päätöksistä, joissa mainitaan toinen työ tai sen mahdollisuus (ks. 5.6). Eronteko työn aiheuttaman kohtuullisen rasituksen ja liian rasituksen välillä näkyy myös seuraavassa esimerkissä:

*Kuitenkin huomioon ottaen työstä eroamiseen johtaneet syyt, muun muassa mitä häneltä yksinhuoltajana käytännössä edellytettiin työaikojen osalta ja arvioidut tosiasialliset mahdollisuudet saada työpaikan olosuhteisiin sellaiset korjaukset, jotka olisivat mahdollistaneet kyseisessä työpaikassa työskentelyn jatkamisen ja myös **jaksamisen**, työttömyysturvalautakunta katsoo hänen esittäneen työttömyysturvasiassakin pätevän eli pakottavaluonteisen syyn kyseisestä työstä eroamiselleen.*

(TTLK 08490/98/A)

Työssä jaksamisen kysymys tulee esiin myös sellaisissa töissä, joihin on pitkä työmatka:

T on eronnut Helsingissä olevasta työstään perustellen eroamistaan Lahden ja Helsingin välisten pitkien työmatkojen rasittavuudella. Työttömyysturvalautakunta katsoo, että T:llä on ollut pätevä syy erota työstään.

(TTLK 2733/3/A)

Päätösperusteissa ei spesifioida tarkemmin, mitä työmatkojen rasittavuus merkitsee esimerkitapauksessa, mutta esitietojen mukaan pitkistä työmatkoista kärsivät asianomaisen perhe ja terveys. Oikeusviranomaiset tekevät siis eron kohtuullisen ja rasittavan työmatkan välille. Myös päätöksissä toistuva työssäkäyntialueen käsite (ks. 5.4 TTLK 1988/1/T) rajoittaa sitä työmatkaa, josta työntekijä velvoitetaan suoriutumaan. Työn moraalijärjestyksessä työntöön ja työmatkojen ohella aikaa on siis jäättävä myös muuhunkin, esimerkiksi lapsille:

Saadun selvityksen perusteella, ottaen huomioon U:n perheolot [7 vuoden, 4 vuoden ja 10 kuukauden ikäiset lapset] ja kyseisen työmatkan pituuden ja hankaluuden, U:n ei katsota itse aiheuttaneen työttömyysturvalaissa tarkoitettulla tavalla sitä, että työsuhde on päättynyt.

(TTLK 6394/99/A)

Periaate, ettei työ saa rasittaa liikaa, näkyy myös jäsentelyssä työkykyisiin ja työkyvyttömiin (ks. 6.2 TTLK 5537/2/T, 5.1, 5.2). Työhön soveltumattomuus on esitetty työttömyysturvalautakunnan päätöksen perusteluissa suorasukaisesti ”*Ä on soveltumaton alalle*”, mutta sairaudesta puhutaan usein kiertoilmaisuin kuten:

kyseinen työ on ollut V:n terveydelle sopimatonta

lääketieteelliseltä kannalta päteviä syitä

esitetyn lääketieteellisen selvityksen perusteella

eikä hän myöskään ole esittänyt minkäänlaista lääkärintodistusta, josta ilmenisi hänen soveltumattomuutensa kyseiseen työhön.

Koska työkykyyn nähden epäsovivaa työtä ei tarvitse tehdä, työn moraalijärjestyksessä tärkeämpää kuin työ on kunnioittaa ihmisen terveystilannetta ja kykyjen rajoituksia. Se, ettei ihmisen edellytetä tekevän sellaista työtä, jossa hänen kykynsä ja työn vaatimukset eivät sillä hetkellä kohtaa, viittaa staattiseen ihmiskuvaan. Töiden jakaminen työkykyyn nähden sopiviin ja epäsopeviin töihin implikoi myös sitä, että kaikki työt eivät ole yhtä hyviä.

Oikeusviranomaiset tekevät siis eron työn aiheuttaman kohtuullisen rasituksen ja liian rasituksen välillä mutta eivät suinkaan aina. Esimerkiksi uusiin työtehtäviin ja nykyaikaisten ohjelmien osaamattomuuteen liittyvät ongelmat eivät saa hyväksyntää oikeusviranomaisilta ja niihin viitataan päätöspäätöksissä suppeasti: ”*E:n esittämistä seikoista huolimatta*” (TTLK 2356/0/A ja VO 2356/2002/1753). Työttömyysturvalautakunta ja vakuutusosasto eivät siis anna painoarvoa rasitukselle, joka koituu uusista työtehtävistä, mikä viittaa dynaamiseen ihmiskuvaan eli käsitykseen, että ihminen oppii tehdessään.

Toisekseen työttömyysturvalautakunta ei anna päätöksissään painoarvoa kohtuuttoman työmäärän aiheuttamalle rasitukselle (ks. 5.9), vaikka mainitseekin seikan päätöspäätöksissään seuraavasti: ”*seurauksena hän ei enää kyennyt suoriutumaan työtehtävistään normaalina työaikana*” (TTLK 5433/0/A). Samassa päätöksessä oikeusviranomaiset jättävät mainitsematta perusteluissaan sen, että työntekijä oli sairaslomallaankin joutunut tekemään töitä esitietojen mukaan.

Kolmanneksi työttömyysturvalautakunta ei huomioi päätöksissään yleensä myöskään työpaikan ristiriitojen aiheuttamaa rasitusta (ks. 5.10). Sen sijaan viranomaispäätöksistä voi tulkita pohjavireen, jonka mukaan työntekijän ei pitäisi antaa työpaikan ristiriitojen haitata työntekoa, mikä näkyy esimerkiksi siinä, että valituksessa esitettyjä työpaikan ongelmallisia ihmissuhteita ei mainita päätöksen perusteluissa mitenkään (TTLK 2356/0/A ja VO 2356/2002/1753).

6.5 Viranomaisten välinen vastuunjako

Merkittäviä todellisuuden jäsentäjiä ovat erilaiset sosiaaliset toimijat. Useimmat työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosaston päätöksissä esiintyvät toimijat ovat jo tulleet esiin edellisissä luvuissa. Yhteen koottuna päätösteksteissä mainitut sosiaaliset toimijat ovat: *työttömyysturvalautakunta, vakuutusosasto, työvoimatoimisto, työvoimatoimikunta, työttömyyskassa, hallintoviranomainen, työnjohtaja, työnantaja, työnantajan edustaja, esimies, yrityksen toimitusjohtaja, yrittäjä, palkkatyöntekijä, asianosainen, työnhakija, työntekijä, ammattiliitot, ammattiliiton järjestösihteeri, työsuojeluviranomaiset, käräjäoikeus, koulutustarkastaja, koulutuksen järjestäjä, oppisopimusoppilas, ammatti-instituutti, lääkäri, työterveyslääkäri, perhe, yksinhuoltaja, aviopuoliso, puoliso, avopuoliso, lapsi, äiti*. Lisäksi päätöspäätöksissä mainitaan joukko ammattinimikkeitä, jotka määrittävät vali-

tuksen tehnyttä asianosaista. Tällaisia ammattinimikkeitä ovat: *koulunkäyntiavustaja, perhepäivähoitaja, siivooja, trimmerilinjan hoitaja, rakennusmies, kotiapulainen, kassamyyjä, keittäjä, myyntiedustajaharjoittelija, kausityöntekijä, kassanhoitaja, henkilökohtainen avustaja, puhelinvaihteenhoitaja, laitospäivähoitaja.*

Sen lisäksi että päätösteksteissä mainitaan erilaisia sosiaalisia toimijoita, päätöksissä myös määritetään toimijoiden keskinäisiä suhteita kuten jo standardiparit osoittivat (ks. luku 6.1). Työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosaston päätösteksteissä määritetään myös virallisten toimijoiden keskinäisiä suhteita kuten vastuualueita. Viranomaisten kesken vallitseva vastuunjako siitä, kenen viranomaisen hoidossa jokin asia on ja kuka on vastuussa mistäkin, luonnehtii oikeuspäätösten sosiaalista todellisuutta. Kuten edellisessä luvussa ilmeni työttömyysturvaviranomainen ei ota päätöksessään huomioon työsuojelulain rajoituksia siitä, että työstä ja työoloista ei saisi koitua uhkaa turvallisuudelle eikä haittaa terveydelle. Sen sijaan työttömyysturvalautakunnan mukaan asia kuuluu työsuojeluviranomaisille, joka on ilmaistu päätöspäätöksessä seuraavalla tavalla:

O ei ole esittänyt näyttöä mainitsemistaan työpaikan epäkohdista [työaika ei riittänyt työkohteiden siivoamiseen]. Saadun selvityksen perusteella hän ei ole myöskään yrittänyt saada korjausta mainitsemiinsa epäkohtiin esimerkiksi työsuojeluviranomaisten avulla. Saadun selvityksen perusteella O:n katsotaan eronneen työstään ilman pätevää syytä.

(TTLK 899/3/A)

Samasta viranomaisten keskinäisestä vastuunjaosta kertonee myös se, että työttömyysturvalautakunta ei mainitse asianosaisen väitettä työnantajan harjoittamasta henkisestä painostuksesta päätöspäätöksissään (TTLK 862/2/A).

Myös työttömyysturvalautakunnan ja ammattiliiton välillä vallitsee vastuunjako. Työttömyysturvalautakunta ei ota vastuuta työehtosopimuksen vastaisista työoloista vaan siirtää vastuuta ammattiliitolle seuraavalla tavalla:

Se, että työnantaja ei mahdollisesti ole kaikilta osin noudattanut työehtosopimuksen mukaisia lepoaikoja eikä vapaapäiväjärjestelyjä, ei sinällään ole työttömyysturvasasiassa pätevä työstä eroamisen syy. B:n esittämien epäkohtien korjaamiseksi ovat olemassa ammattiliitot.

(TTLK 08490/98/A)

Vastuualueiden raja viranomaisten kesken on kuitenkin liukuva ja tapauskohtainen. Tätä osoittaa se, että työttömyysturvalautakunta ylittää edellisessä esimerkissään itse asettamansa vastuualueen rajan hyväksymällä kuitenkin valituksen, koska ei usko, että työntekijällä on käytännössä mahdollisuutta saada työpaikan olosuhteisiin sellaisia korjauksia, että ne mahdollistaisivat työpaikassa jatkamisen (ks. 6.4 TTLK 08490/98/A).

Lain mukaan työvoimatoimiston ja työttömyyskassan välinen vastuunjako on selkeä: työttömyyskassa vain joko myöntää tai evää työttömyysetuuden työvoimatoimikunnan lausuntoa myötäillen. Aineistossani viranomaisten vastuunjako ei kuitenkaan piirry aivan niin yksioikoisena, sillä kahdessa tapauksessa työttömyyskassa on tuonut esiin eriävän kantansa työvoimapolitiittiseen lausuntoon. Toisessa tapauksessa työttömyysturvalautakunta ei ota erimielisyyteen kantaa, mutta toisessa tapauksessa se tekee moraalisen eronteon työttömyyskassan ja työvoimatoimiston toiminnan välille seuraavalla tavalla:

Työttömyysturvalautakunta katsoo, että muutoksenhaun tarpeen on katsottava johduneen työvoimatoimiston virheestä. Työvoimatoimisto ei ole edes yrittänyt valittajan esittämistä väitteistä huolimatta aktiivisesti selvittää työehtoihin ja palkkaukseen liittyvää erimielisyyttä päinvastoin kuin työttömyyskassa, joka on hankinut vastineensa liitteeksi alaa koskevan työehtosopimuksen sekä esittänyt vastineessaan valituksen alaisen päätöksen kumoamista. Työttömyysturvalautakunta harkitsee sen vuoksi oikeaksi velvoittaa pelkästään työvoimatoimiston korvaamaan G:n vaatimat kohtuullisena pidettävät oikeudenkäyntikulut täysimääräisesti korkoineen.

(TTLK 5103/99/A)

Työttömyysturvalautakunta ei siis päätöksessään anna ratkaisua vain sille tehtyyn valitukseen vaan ottaa myös kantaa alemman viranomaisen toimintaan tuomien sen sanallisesti ja langettaen virheestä rahallisen rangaistuksen. Tällainen työvoimatoimiston "ojentaminen" on aineistoni valossa harvinaista toimintaa työttömyysturvalautakunnalta. Vaikka työttömyysturvalautakunta tekisikin eriävän päätöksen työvoimatoimiston kantaan nähden, työttömyysturvalautakunta ei yleensä tarkemmin kommentoi työvoimatoimiston toimintaa tai työvoimapolitiittisen lausunnon perusteluja. Esimerkkitapaus piirtää kuitenkin harvinaisen selvästi esiin työttömyysturvalautakunnan auktoriteettiaseman työvoimatoimistoon nähden.

6.6 Ihminen vastaan auktoriteetti

Työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden päätösten sosiaalista todellisuutta jäsentää toistuvasti eronteko asianomaisen todistuksen ja asiantuntijan todistuksen välillä. Näillä kahdella on hierarkkinen suhde siten että ihmisen oma todistus omasta tilastaan tai tilanteestaan on alisteinen asiantuntijan todistukselle. Siten asiantuntijalla on auktoriteetin asema. Esimerkiksi työkykyisyyttä määritettäessä ihmisen oma todistus terveydentilastaan ei ole riittävä vaan työttömyysturvalautakunta ja vakuutusosoikeus vaativat todistukseksi lääkärinlausunnon kuten luvussa 5.1 on todettu. Seuraavassa esimerkkejä siitä, miten työttömyysturvalautakunta vetoaa lääkärin auktoriteettiin päätöspäätösteissaan:

V ei ole kuitenkaan esittänyt lääkärinlausuntoa, jossa olisi todettu, että kyseinen työ on ollut V:n terveydelle sopimatonta. (TTLK 5172/1/A)

eikä hän myöskään ole esittänyt minkäänlaista lääkärintodistusta, josta ilmenisi hänen soveltumattomuutensa kyseiseen työhön. (TTLK 5537/2/T)

Lääkärin sanaan luottaminen voidaan liittää yhteiskunnassamme nykyisin yleisemmin vallitsevaan asiantuntijauskoon. Mikkolan (1979, 116–117) tutkimuksessa ilmeni, että viranomaiset eivät kelpuuttaneet 1970-luvulla työntekijän sairaudesta todisteeksi lääkärinlausuntoa eivätkä työnantajan todistusta. Koska jälkikäteinen lääkärintodistus ei nykyisinkään kelpaa oikeusviranomaisille, lääkärin auktoriteettiasema rajoittuu nykytilanteen arviointiin työttömyysturvakysymyksissä.

Myöskään työhön soveltuvuuden asiantuntijaksi ei kelpaa työntekijä itse vaan ”on työnantajan asia arvioida henkilön työhön sopivuus” (TTLK 4899/2/A). Työnantajan todistus tarvitaan myös näytöksi uudesta työpaikasta (ks. 5.6). Yleensäkin työttömyysturvalautakunta luottaa ratkaisun teossaan usein työnantajan lausuntoon, mikä näkyy esimerkiksi seuraavassa lainauksessa, jossa työttömyysturvalautakunta vetoaa työnantajan lausuntoon päätöksensä perusteluissa:

Työnantajan työsuhteen purkamisesta antaman ilmoituksen mukaan työsopimuksen purku perustuu perusteettomiin poissaoloihin ja poissaoloista ilmoittamatta jättämiseen suullisesta ja todistettavasta varoituksesta huolimatta... Purkuilmoituksesta on pääteltävissä, että K:n muukin menettely on aiheuttanut työsuhteen purkamisen kuin sairauslomasta ilmoittaminen. Esitetyn perusteella K:n on katsottava itse aiheuttaneen työsuhteen päättymisen eikä päätöstä ole syytä muuttaa.

(TTLK 7762/0/T)

Käyttämäni aineiston perusteella näyttäisi siis yhä pätevän, että työnantajaa pidetään työttömyysturva-asioissa sekä asiantuntijana että ”avaintodistajana” kuten kolmekymmentä vuotta sitten (vrt. Mikkola 1979, 172). Heinonen (1991, 188) on kritisoinut sitä, että työnantajan lausunnolla on voinut olla ratkaiseva merkitys työttömyysetuudesta päätettäessä myös silloin, kun työnantajalta ei voi odottaa objektiivisuutta kuten työnantajan laiminlyödessä velvoitteitaan. Työnantajan lausunnon arvostaminen ohi työntekijän lausunnon voikin tulkita heijastavan työelämälle tyypillistä hierarkiaa, jossa työnantaja on arvoasemassa ylempänä kuin työntekijä.

Työelämän hierarkian voi tulkita näyttäytyvän myös koeaikaisissa työsuhteissa. Työsopimuslain mukaan työsopimus voidaan purkaa koeajan kuluessa molemmin puolin, mutta työttömyysturvaetuuden suhteen työntekijällä ei ole valinnanvapautta ellei hänellä ole työttömyysturva-asiaa pätevää syytä purkaa työsuhde (ks. 5.7). Työnantajan todistusvoimallakin on kuitenkin myös rajoituksensa, sillä vain kirjallinen todistus kelpaa oikeusviranomaisille kuten seuraavasta esimerkistä näkyy:

Työnantajan todistuksessa ei ole kirjallista lausumaa siitä, että työsuhde on päättynyt hakijan menettelyn vuoksi. Näyttö huonosta työpanoksesta on vähäinen. Työvoimatoimikunta on perustanut päätöksensä työnantajan suulliseen ilmoitukseen. Palauttamisperusteena on se, että työnantajalta saadun tiedon mukaan Y:n työsuhde on päättynyt koeaikana, koska Y jätti töitä hoitamatta ja tuli valituksia asiakkailta.

(TTLK 3806/0/A)

Myös sopivan työmatkan määrittämisessä toistuu eronteko ihmisen näkemyksen ja auktoriteetin näkemyksen välillä, vaikka normin aseman saavuttanut työssäkäyntialueen käsite saattaakin hämärtää sitä, että kohtuullisena pidettävä työmatka on yhä tulkinnallinen, määrittäjästä riippuva kysymys. Koska työvoimaviranomaiset määrittelevät käytännössä työssäkäyntialueen, on asianomaisen todistus kulkumahdollisuuksistaan alisteinen viranomaisten näkemykselle ristiriitatilanteissa (ks. 5.4). Työttömyysturvalautakunnan päätöksissä työssäkäyntialueen käsitettä käyttämällä voidaan sivuuttaa myös se, millaisista kulkuvaikeuksista on kyse, kuten seuraavasta esimerkistä voi nähdä:

ESITIEDOT: ...C esittää, että hän ei osaa kulkea julkisilla kulkuneuvoilla Helsingissä sillä tavoin kuin paikalliset. Vaikka työsuhde olisi syntynytkin, hän olisi päässyt kulkemaan työssä vain yhtenä päivänä ja sen jälkeen rahat olisivat loppuneet.

PÄÄTÖSPERUSTEET: ...Koska työkohteet olisivat sijainneet C:n työssäkäyntialueella, hän ei voi pätevästi vedota kulkuvaikeuksiin työn vastaanottamisen esteenä eikä hänen olisi myöskään tullut ottaa tätä asiaa esille puhelimesta työnantajan kanssa...

(TTLK 1299/3/T)

Eronteko ihmisen oman näkemyksen ja auktoriteetin näkemyksen välillä näkyy edelleen työpaikan ristiriitojen näyttökysymyksessä. Työntekijän oma todistus ongelmista ei välttämättä riitä vaan hänen on saatava muutkin vakuuttuneeksi. Osoittamisen tärkeys ilmaistaan päätöstekstissä esimerkiksi seuraavasti:

W on itse irtisanoutunut virastaan T:n ammatti-instituutissa. Asiassa ei ole osoitettu, että häntä olisi siihen pakotettu. (TTLK 2225/0/A)

Näyttökysymys nousee esiin myös työmäärään liittyvissä viranomaispäätöksissä. Työttömyysturvalautakunta tekee eron sen välille, onko valitetuista seikoista näyttöä vai ei: ”O ei ole esittänyt näyttöä mainitsemistaan työpaikan epäkohdista” (TTLK 899/3/A).

Työttömyysturva-asioissa asiantuntijan ja auktoriteetin lausunto painaa siis yleensä enemmän kuin asianomaisen lausunto. Ylimpänä työttömyysturvahierarkiassa ovat oikeusviranomaiset. Työttömyysturvalautakunta ja vakuutusosasto toimivat esimerkiksi ylimpinä ihmisen työkyvyn määrittäjinä, vaikka eivät edes näe ihmistä, jonka työkyvyn arvioivat, mikä tulee esiin tapauksissa, joissa työttömyysturvalautakunnan jäsenet äänestävät päätöksestä, vaikka lääkärintodistus onkin esitetty (ks. 5.1). Työttömyysturvalautakunnan auktoriteettiasema on kirjoitettu sisään päätöksiin kuten esimerkit väärin tekevästä henkilöstä osoittivat (ks. 6.2.). Työttömyysturvalautakunnan rooli työmoraalin vartijana näkyy myös siinä, että se antaa toimintaohjeita suotavasta toiminnasta:

Ü:llä ei ole ollut lääketieteelliseltä kannalta pätevää syytä erota työstä, vaan hoidon tehostaminen ja sairausloma tarvittaessa, olisivat olleet ensisijaisia vaihtoehtoja. (TTLK 441/1/A)

eikä hänen olisi myöskään tullut ottaa tätä asiaa esille puhelimesta työnantajan kanssa (TTLK 1299/3/T)

Työttömyysturvalautakunnan auktoriteettiasema näkyy päätösteksteissä myös persoonan etäännyttämisenä passiivimuodon taakse: ”Irtisanoutumista ei siten sinänsä pidetä liian aikaisena muuttoon nähden” (TTLK 2354/3/A).

Ihminen vastaan auktoriteetti -asetelma näkyy myös siinä, että asianosainen ei saanut vaatimaansa selvitystä työnantajan toimittamasta vastineesta työvoimatoimikunnalle, mistä seikasta ei mainittu mitään työttömyysturvalautakunnan päätöspäätöksissä (TTLK 5103/99/A). Asianomaista koskevaa tietoa siis edelleen pimitetään työttömyysturvasioissa kuten aiemmassa tutkimuksessa tuli ilmi (ks. Heinonen 1991, 187).

Tässä luvussa olen esimerkein osoittanut ihmisen ja auktoriteetin törmäyspisteeksi työttömyysturvasioissa nimenomaan lausunnot, joita asianomaisen asiasta annetaan. Asianomaisen lausunto omassa asiassaan on alisteinen auktoriteetin lausunnolle, ja ihmisen on yleensä todistettava oma lausuntonsa sopivan auktoriteetin lausunnolla. Tämä on johdonmukaista, kun halutaan estää oman edun tavoittelu, mutta ihmiset voivat kokea ristiriitaiseksi sen, että esimerkiksi heidän omaa arviotaan terveydentilastaan tai kyvyistään ei huomioida tai se kyseenalaistetaan. Ihminen haluaisi itse määrätä mitä tekee ja mitä töitä ottaa vastaan, mitä osoittaa esimerkiksi seuraava:

VALITUS: ...Hänelle on tarjottu työsopimusta, vaikka on tiedetty, ettei hän halua jatkaa työssä. Hän tuntee, että häntä kiristetään, koska hän on sopinut vain työkokeilusta.

(TTLK 07438/98/T)

6.7 Yhteenvetoa kulttuurisista jäsenyksistä

Edellisissä luvuissa olen esitellyt viranomaispäätöksistä löytämiäni erontekoja ja kulttuurisia jäsenyksiä. Olen analysoinut käytettyjä käsitteitä, päätöstekstien välittämiä normeja, arvoja, velvollisuuksia ja vastuualueita sekä teksteissä esiintyviä sosiaalisia toimijoita ja näiden keskinäisiä suhteita pyrkien erittelemään, mikä on hyvää ja mikä huonoa työn moraalijärjestyksessä.

Keskeinen oikeuspäätöksistä esiin nouseva kulttuurinen jäsenyys on normi, jonka mukaan työtä on tehtävä. Normi heijastaa työnteon keskeistä arvoa. Tarjottu työ on velvollisuus ottaa vastaan heti ilman miettimisaikaa, eivätkä kulkuvaikeudet saa estää työn tekemistä vaan työntekijän on itse järjestettävä kulkemisensa työhön pitäen esimerkiksi autonsa ajokunnossa. Työnteko on velvollisuus, jonka täyttämättä jättämisestä rangaistaan, ja työhaluttomuus on tabu.

Työtä on tehtävä -normin toteutumista rajoittavat kohtuuden periaate ja muut, työn kanssa kilpailevat arvot. Perheen hyvinvointi on yksi tällainen arvo, ja erityisesti lapsista huolehtiminen on arvokasta. Työtä on tehtävä -normin toteutumista säätelee useissa tapauksissa myös periaate, ettei työ saa rasittaa liikaa. Periaate toteutuu siinä, ettei kahta työtä velvoiteta tekemään, ettei sairaan tai työhön soveltumattoman tarvitse tehdä kyseistä työtä eikä työmatka saa olla liian rasittava. Sen sijaan työttömyysturvan oikeusviranomaiset eivät huomioi työtehtävien eivätkä yleensä työpaikan ristiriitojen aiheuttamaa räsitusta.

Normien ja arvojen lisäksi työn moraalijärjestyksessä tärkeitä ovat myös erilaiset sosiaaliset toimijat ja näiden väliset eronteot. Sosiaalisten toimijoiden suhteita olen eritellyt standardiparien kautta, perheenjäsenten keskinäisten velvollisuuksien kautta, virallisten toimijoiden vastuualueiden kautta sekä asianomaisen ja viranomaisen suhteiden kautta. Siten vanhemmilla on velvollisuus huolehtia lastensa hoidosta, mutta puolisoilla ei toistensa hoidosta eikä työttömyysturvan oikeusviranomaisen ota vastuuta työsuojeluun liittyvistä asioista, vaan jättää nämä seikat työsuojeluviranomaiselle ja ammattiliitolle. Työttömyysturva-asioissa vallitsee myös hierarkia siten, että hallintoviranomaisilla on keskinäinen arvojärjestyksensä ja alimpana hierarkiassa on asianomainen. Ihmisen ja auktoriteetin vastakkainasettelu todentuu nimenomaan lausunnoissa, joita asianomaisen asiasta annetaan siten, että asianomaisen lausunto on alisteinen auktoriteetin lausunnolle, ja asianomaisen on yleensä todistettava lausuntonsa omassa asiassa tilanteeseen sopivan asiantuntijan lausunnolla.

Päätösteksteissä ilmenee moraalista määrittelyä myös käsitetasolla. Olen esitellyt oikeusviranomaisten käyttämiä käsitteitä useissa yhteyksissä, esimerkiksi loogisten käsiteparien ja arvolatauksen omaavien käsitteiden kautta, ja tuonut esiin sitä, miten käytetyt käsitteet ohjaavat käsitystä hyvästä ja huonosta työttömyysturva-asioissa. Myös käsitteen käyttöalue on yksi tapa luoda asioiden välille eronteko, josta esimerkkinä se, että työttömyysturvalautakunta ei käytä yksinhuoltajaperheistä käsitettä perhe.

6.8 Työn yhteiskunnallinen ja kulttuurinen merkitys

Edellä olen vastannut toiseen tutkimuskysymykseeni esittelemällä aineistosta löytämiäni kulttuurisia jäsenyyksiä, jotka liittyvät työn moraalijärjestykseen. Tässä luvussa pyrin vastaamaan kolmanteen tutkimuskysymykseeni eli siihen, mitä löytämäni kulttuuriset jäsen-

nykset sekä hyväksyttävät ja epähyväksyttävät työstä kieltäytymis- ja erosyyt kertovat työn yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta merkityksestä.

Työ on yhteiskunnallemme tärkeää toimintaa, josta osoituksena on se, että viranomaiset valvovat työn tekemistä normein ja sanktioin. Työvoimaviranomaisten lisäksi työnteonormin toteutumista valvovat työttömyysturvalautakunta ja vakuutusosoikeus, vaikka työttömyysturva-asioissa oikeusviranomaisten perustehtävänä onkin turvata työttömyysetuus siihen oikeutetuille työnhakijoille. Työttömyysturvalautakunta ja vakuutusosoikeus esimerkiksi moittivat julkisissa päätöksissään työnhakijoita väärästä toiminnasta eli väärin perustein tapahtuneesta työstä kieltäytymisestä tai eroamisesta ja vahvistavat rangaistukseksi karenssiaikoja, joilla työttömyyskorvaus evätään määrääjäksi.

Se, että työntekeä valvotaan rangaistuksin eikä työttömyysetuuksia yleensä makseta pelkästään etuuden hakijan oman todistuksen perusteella, ovat yhteiskunnan suojautumismekanismeja sitä vastaan, että ihmiset eivät tekisikään työtä vaan jättäytyisivät valtion elätettäväksi, mitä tilannetta valtion rahoitusrakenne ei kestäisi. Virallisesti ei siis luoteta siihen, että ihmiset tekisivät työtä ilman pakotteita ja sanktioita. Rangaistusten uhan valossa työ ei olekaan vapaaehtoista toimintaa, joten voidaan kysyä, vallitseeko suomalaisessa yhteiskunnassa työpakko. Tulkintani mukaan näin ei voi sanoa, sillä on olemassa yleisesti hyväksytyjä, työnteon korvaavia toimintoja. Varsinkin koulutus on muodostunut tällaiseksi työntekeä korvaavaksi toiminnaksi suomalaisessa nyky-yhteiskunnassa, jossa vallitsee jatkuvasti korkea työttömyys. Lisäksi työntekovelvollisuudelle on asetettu laissa ja oikeuskäytännön kautta muodostuneet rajat, joita tässä tutkielmassa on käsitelty legitiimien työstä kieltäytymis- ja erosyiden kautta.

Työn kulttuurista merkitystä ei voi erottaa sen yhteiskunnallisesta merkityksestä vaan ne punoutuvat kiinteästi yhteen siten, että työ on erottamaton osa suomalaista kulttuuria. Aineistoni mukaan jokaisen terveen suomalaisen tulee tehdä työtä, jos siihen vain työnantajan mielestä soveltuu, ja tarjottu työ on velvollisuus ottaa vastaan heti ilman miettimisaikaa, vaikka se ei olisi vakituista vaan kestäisi vain määrääjän tai olisi koeaikaista. Normaalin työajan ja kokoaikatyön lisäksi yhteiskunnassamme tavallisia ovat vuoro- ja yötyöt sekä osa-aikaiset työt, eli työtä on periaatteessa oltava valmis tekemään mihin aikaan vuorokaudesta tahansa ja myös lyhyissä pätkissä. Työntekijän on myös itse järjestettävä kulkemisen työhön ja poistettava mahdollisimman pian työntekeä estävät seikat, kuten lastenhoi-

to. Työstä poissaoloista on ilmoitettava ja poissaoloille pitää olla hyväksyttävä syy. Työstä ei saa kieltäytyä eikä erota ilman pätevää syytä. Nämä normatiiviset paineet ilmentävät kulttuurimme työkeskeisyyttä. Suomalaisen pitäisi elättää itsensä ja perheensä nimenomaan työtä tekemällä.

Työkeskeisestä kulttuurista todistaa myös se, että työelämä Suomessa on aineistoni mukaan monesti kovaa mutta ihmiset pyrkivät sietämään työn haittapuolia, kuten pitkiä työmatkoja, ainakin jonkin aikaa. Työttömyysturvaviranomaiset suorastaan velvoittavat sietämään kohtuutonta työmäärää, stressaavaa työilmapiiriä ja ristiriitoja työnantajan kanssa, sillä näissä tapauksissa ei viranomaisten mukaan saisi luopua työstä vaan olosuhteita pitäisi pyrkiä parantamaan työsuojeluviranomaisen tai ammattiliiton avulla. Aineistostani saakin sellaisen kuvan, että työ vaatii tekijältään usein kohtuutonta panostusta kuten työskentelyä terveyden kustannuksella. Työ on kuitenkin suomalaisille tärkeä, mitä todistaa se, että vaikka ihminen olisi kieltäytynyt tai eronnut jostain työstä, hän on tämän jälkeen monissa tapauksissa jo hakeutunut uuteen työpaikkaan. Siten työnteko sinänsä ei ole ollut ihmiselle ongelma vaan ongelmana on ollut tietty työpaikka tai sen olosuhteet.

Myös työttömyysturvaviranomaisten mielestä on olemassa esteitä, jotka ovat niin vaikeita tai mahdottomia poistaa, että työstä on tällöin sallittua kieltäytyä tai erota. Huonoja töitä ovat kohtuuttoman kaukana kodista sijaitsevat työt sekä sellaiset työt, joita työntekijän terveys ei kestä. Pienen lapsen yksinhuoltajalle huonosti sopivia töitä ovat vuorotyö ja yötyö sekä työpaikat, joissa työnantaja ei joustaa. Huonoja töitä ovat myös alipalkatut työt, joista ei makseta työehtosopimuksen mukaan tai kuten vastaavasta työstä paikkakunnalla yleensä maksetaan. Myös työpaikan ristiriidat voivat kehittyä kohtuuttomiksi.

Se, että työntekonormin toteutumista rajoittavat kohtuuden periaate ja muut arvot, kertoo, että meillä on moniarvoinen kulttuuri, jossa perhe ja lapset ovat tärkeässä asemassa. Työnhakijan perhetilanteen huomioiminen työttömyysturvan oikeustapauksissa on linjassa sen kanssa, että arvotutkimuksen mukaan kulttuurissamme korostuu sekä yksilöllisyys että sosiaalinen vastuuntunto (Puohiniemi, 1993). Hyvinvointivaltio ei ole vienyt vanhemmilta vastuuta huolehtia lapsistaan vaan kulttuurissamme vanhemmilla on yhä tärkeä tehtävä lastensa huoltajina. Vaikka yhteiskunnassamme on koostumukseltaan nykyään hyvinkin erilaisia perheitä, ydinperheen malli (äiti, isä ja lapset) näkyy ainakin oikeusviranomaisten kielenkäytössä, mitä osoittaa se, että työttömyysturvalautakunta ei käytä yksinhuoltajaper-

heistä käsitettä perhe. Voidaan kuitenkin kriittisesti pohtia, onko kulttuurissamme yleisempääkin, ettei yksinhuoltajaperhettä pidetä ”oikeana” perheenä. Joka tapauksessa perheen ja lasten huomioon ottaminen viranomaispäätöksissä osoittaa, että työkin lopulta palvelee jotain toista tarkoitusta eli työ ei sittenkään ole yhteiskunnassamme itseisarvo.

Viranomaispäätöksissä toteutuva kohtuuden periaate kertoo vuorostaan siitä, että meillä on suhteellisuudentajuinen kulttuuri. Työn aiheuttaman rasituksen huomioon ottaminen ilmentää myös sitä, että kulttuurissamme annetaan painoa ihmisen suorituskyvyn rajoituksille. Byrokratiaa osoittaa sen sijaan se, että työttömyysturvan oikeusviranomaiset eivät huomioi työn rasittavuutta kaikissa tapauksissa vaan siirtävät vastuun työsuojeluasioissa muille viranomaisille. Virkavaltaisessa kulttuurissa ihmisen on oikeutta saadakseen osattava valita oikea viranomainen, jolle asiansa esittää. Byrokratiasta kertoo myös työttömyysturvahierarkia, jossa asianomainen ja hänen todistuksensa omassa asiassaan on vähäarvoisin, eikä asianomainen esimerkiksi saa nähtäväkseen kaikkia itseään koskevia asiakirjoja.

Työttömyysturvan oikeustapauksista yleistyksiä tehdessä on syytä pohtia, käyttävätkö muutkin kuin oikeusviranomaiset kyseistä erontekoa eli onko oikeustapauksista välittyvä kulttuurinen jäsenitys yleisesti yhteiskunnassamme vallitseva kulttuurinen malli. Jonkinasteinen ristiriita onkin nähtävissä työnhakijan alisteisen aseman ja länsimaissa nykyään vallitsevan yksilön valinnanmahdollisuuksia korostavan kulttuurin välillä. Vaatimus, että työnhakijan on niin täysin luovuttava työnhakutilanteissa omien mahdollisuuksiensa arvioinnista ja jättävän sen työnantajalle, ei noudata ajan henkeä, joka arvostaa itsereflektointia ja itseohjautuvuutta. Itsenäinen ihminen etsii itse itselleen häntä miellyttävän työpaikan, luopuu työstä, joka ei häntä miellytä, eikä ota vastaan työtä, jota ei pidä itselleen sopivana, eikä näissä ratkaisuissa ole itseohjautuvan yksilökulttuurin arvokehyksen mukaan mitään moitittavaa. Rangaistuksiin ja pakotteisiin nojaava työvoimapolitiikka on ristiriidassa myös sen kanssa, että suomalaisten tärkeimpiä arvoja on tunne siitä, että pystyy itse vastaamaan asioistaan (ks. Puohiniemi 1993).

Itseohjautuvuutta arvostetaan myös työvoimapolitiikassa siten, että työvoimatoimistoissa opastetaan työnhakijaa itse hakemaan aktiivisesti työtä. Itseohjautuvuuden arvostus ja hyväksyminen loppuu kuitenkin siinä vaiheessa, jos tarjolla oleva työ ei miellytä työnhakijaa, sillä antipatia työpaikkaa kohtaan ei kelpaa legitimiiksi syyksi kieltäytyä työstä. Siten yksilöohjautuvuus on viranomaiskäytännössä arvona alisteinen sille normille, että työtä on teh-

tävä. Voikin pohtia, onko työnhakijan alisteinen asema työttömyysturva-asioissa vanha hierarkkinen rakenne, joka on siirtynyt uuteen individualistisempia arvoja painottavaan yhteiskuntaan. Kortteinen (1992, 8) on kutsunut mainittua ongelmaa ”vitkan ongelmaksi”, jolla hän tarkoittaa sitä, ”että perinteiset arvo- ja normirakenteet kulkeutuvat uusiin oloihin, joihin ne eivät tahdo sopia.”

Myös toinen työttömyysturvaviranomaisten noudattama kulttuurinen eronteko herättää pohtimaan sen yleistettävyyttä koko yhteiskuntaan. Se, että puolisonhoito ei herätä oikeusviranomaisissa myötämielisyyttä, viittaa normiin, että aikuisten on itse pidettävä huolta itsestään eivätkä puoliset muodosta kiinteää yksikköä. Kuitenkin tutkimuksen mukaan myös nykyisessä individualistisessa kulttuurissamme ihmisten päällimmäisiä arvoja on läheisten turvallisuus ja hyvinvointi (Puohiniemi 1993). Myös työvoimaviranomaiset kohtelevat puolisoita kiinteänä yksikkönä joissakin tilanteissa kuten työmarkkinatukea myönnettäessä, jolloin otetaan huomioon myös puolison tulot.

Edellä pyrin vastaamaan kolmanteen tutkimuskysymykseeni eli siihen, mikä merkitys työlä on yhteiskunnassamme ja kulttuurissamme aineistoni perusteella sekä tein jo joitain vertailuja tutkielman alussa esittelemääni tutkimuskirjallisuuteen. Loppuluvussa suhteutan saamiani tuloksia ja tutkimuskirjallisuutta vielä lisää toisiinsa.

7 Lopuksi

Tutkielmassani olen tutkinut sitä, miten pitkälle palkkatyön arvostus ulottuu eli missä tilanteissa virallinen työmoraali sallii olla tekemättä työtä. Aineistona olen käyttänyt niitä oikeusviranomaisten perusteluita, joita löytyy työttömyysturvalautakunnan ja vakuutuslaitosten päätöksistä koskien työttömyysturvan myöntämistä. Ensimmäisenä olen tutkinut työttömyysturva-asioissa ylittävä valtaa käyttävien viranomaisten päteviksi hyväksymiä työstä kieltäytymis- ja irtisanoutumissyytöksiä eli eksplisiittisiä moraalikoodeja sisällönanalyysin avulla. Toiseksi olen tutkinut kulttuuristen jäsenysten analyysin avulla sitä päätösteksteistä välittyvää implisiittisten erontekojen kontekstia, johon eksplisiittiset moraalikoodit perustuvat. Erityisesti minua ovat kiinnostaneet päätösten sisältämät moraaliset eronteot, eettiset käsi-

tykset, arvostukset ja normit, jotka liittyvät työhön. Näistä moraalisten ulottuvuuksien alueesta olen käyttänyt käsitettä työn moraalijärjestys. Sekä sisällönanalyysin että kulttuuristen jäsenysten analyysin käyttäminen metodina samaan aineistoon on mielestäni syventänyt sitä kuvaa, joka aineistosta niiden avulla välittyy työn arvostuksesta viranomaispäätöksissä.

Ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen pohjalta olen lisäksi vastannut kysymykseen, mitä aineistoni kertoo työn yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta merkityksestä, työn asemasta ja arvosta kulttuurissamme. Tutkimukseni voikin sanoa edustavan merkitysrakenteita tutkivaa kulttuurintutkimusta.

Kuten ennakoin aineistoluvussa, saa työelämästä varsin karun kuvan aineistoni perusteella: ihmiset sairastuvat työssään, työsuhteita puretaan aiheettomasti ja päättämistä riidellään, työpaikalla on erilaisia epäkohtia, tulehtuneita ihmissuhteita, työntekijöillä on työn tekemiseen tai työmäärään liittyviä erimielisyyksiä työnantajan kanssa ja luottamuspuola esimiehen kanssa voi mennä jopa niin pitkälle, että työnantaja nostaa työntekijää kohtaan rikossyytteen. Töistä ollaan myös perusteettomasti poissa eikä poissaoloista ilmoiteta aina työnantajalle ja työnantajat antavat työntekijöille suullisia varoituksia. Lisäksi työelämässä tapahtuu jatkuvia muutoksia, on työajan ja työmäärän vähentymistä sekä työajan muutoksia, työtahdin kiristymistä ja uusia työtehtäviä, jotka tuottavat jatkuvaa painetta työntekijöille. Tietoyhteiskunnan uudet työn vaatimukset (ks. Punnonen 1999, 113) ja niiden tuottama rasitus (ks. Julkunen 2002, 320) näyttävätkin pitävän paikkansa aineistoni valossa. Aineistossani varsin hyvin edustettuina ovat myös sekundaariset työmarkkinat eli yksipuoliset työtehtävät sekä kehnosti palkatut ja epävakaut työsuhteet (ks. Aho ja Vehviläinen 1997, 33).

Koska aineistoni käsittelee työstä kieltäytymisiä ja eroamisia, on luonnollista, että työssäni painottuvat työelämän negatiiviset seikat eikä niiden perusteella pidä vetää yleistystä suomalaisen työelämän yleisestä ankeudesta. Toisaalta ei kuitenkaan pidä myöskään ummistaa silmiään siltä, että suomalaisessa työelämässä on runsaasti epäkohtia, minkä johtopäätöksen voinee vetää näinkin vähäisen aineiston perusteella. Koska niin monet ajautuvat eroamaan työstään työnantajan tai esimiehen kanssa koettujen ristiriitojen takia (yleisin perustelu erotilanteissa, ks. Heikkilä ja Lahti 2001, 1–35), hyödyllinen jatkotutkimuksen aihe mielestäni olisi tutkia niitä tapauksia, joissa työstä eroamisen ratkaisevana osapuolena on

työnantaja. Kuuntelemalla palautetta niiltä työntekijöiltä, jotka ovat eronneet työpaikastaan mainittujen ongelmien takia, voitaisiin ehkä kehittää niitä menettelyjä, joilla tämän tyyppiin työpaikan epäkohtiin voisi joustavammin hakea parannusta. Ongelmien taustalla voi kuitenkin olla kyse syvemmästä rakenteellisesta ongelmasta eli siitä, että yksilöitymässä oleva palkansaajakulttuuri on ajautunut ristiriitaan hierarkkisen päätösvaltarakenteen (työnantajan työjohto-oikeuden) kanssa kuten Kortteinen on ennakoanut (1992).

Tutkielmani vahvistaa saman, minkä Kortteinen (1992) jo tutkimuksessaan selvitti: suomalainen kulttuuri on työtätekevien ihmisten kulttuuri. Kortteisen luonnehdinnan mukaan suomalainen työnteko on myös aina kovaa, mutta työstä selvitään ja se on kunnia-asia. Myös oma aineistoni puhuu työntöön arvosta puolesta, ja oikeustapauksista heijastuu työelämän kovuus. Sen sijaan selviytymiseetos ei kuvaa aineistoani. Ihmiset eivät välttämättä selviydy työelämän vaatimuksista tai työn vaatima uhri onkin liian suuri, esimerkiksi terveyden menetys. Koska oma terveys on yksi kaikille suomalaisille tärkeimmistä arvoista (ks. Puohiniemi 1993), on luontevaa, että työn vaikutukset terveydelle ovat usein ratkaisevia työssäpysymisen kannalta. Aineistoni perusteella en voi kuitenkaan sanoa, onko terveys jo täysin mennyt, kun ihminen päätyy eroamaan työstään. Työn kovuus kuvaa hyvin myös työelämän riitatapauksia, mutta työstä ristiriitojen vuoksi eroavat ihmiset eivät sovi Kortteisen eetokseen kaikkensa antavista työelämän selviytyjistä. Tietenkään se, että ihminen eroaa jostain työstä, ei tarkoita, että hän lopettaisi kokonaan työntöön. Hän voi yrittää selviytyä jossain toisessa työssä. Aineistoni ei kuitenkaan tue sitä, että työnteko välttämättä olisi suomalaiselle kunnia-asia – tosin ihminen on voinut joutua luopumaan aiemmin noudattamastaan työetiikasta esimerkiksi, kun terveys ei ole enää työntekoa kestänyt.

Tutkielmani tuloksia voi verrata myös protestanttiseen työetiikkaan. ”Työtä on tehtävä” -normi on hyvinkin yhteneväinen protestanttisen työetiikan ”työ on velvollisuus” -ideologian kanssa. Normin valvonta karenssein sopii hyvin siihen protestanttisen työetiikan kehitysvaiheeseen, jossa työ on ulkoa asetettu velvollisuus eikä vielä sisäistetty kutsumus. Samoin protestanttiseen työetiikkaan sopii, että työhaluttomuus on tabu (mikä sopii myös Kortteisen selviytymiseetoksen henkeen). Myös kurinalainen ajankäyttö, jonka Sennett (2002, 104) on tulkinnut protestanttisen työetiikan toiseksi kulmakiveksi, on linjassa sen kanssa, millaisen kuvan suomalaisesta työelämästä saa käyttämästäni aineistosta. Sen sijaan työstä eroaminen tai kieltäytyminen ei istu protestanttisen työetiikan ideologiaan, sillä jos ihminen olisi sisäistänyt työn velvollisuudekseen, siitä olisi vaikea erota, saati kieltäy-

tyä. Varsinkaan kutsumukseksi miellettyä työtä tuskin jätettäisiin. Tosin jälleen on huomioitava, että ihminen voi yhdestä työstä kieltäytymisen tai eron jälkeen hakeutua toiseen työpaikkaan eli hän voi yhä noudattaa protestanttista työetiikkaa jossain toisessa työssä.

Kuten tutkielmani teoriaosassa totesin, hakkerietiikan mukaan työtä tehdään, koska työ on kiinnostavaa, innostavaa ja ilottelevaa. Tällainen luonnehdinta ei istu lainkaan aineistostani välittyvään kuvaan nykypäivän töistä. Jos työnteko olisi kivaa, ihmiset tuskin myöskään kieltäytyisivät työstä tai eroaisivat työpaikastaan. Aineistoni mukaan työ voi olla niin haastavaa, että ihminen mieluummin eroaa siitä kuin jatkaa siinä. Yleinen hakkerin eetos kaiken paremmaksi muuttavana työskentelyasenteena lienee utopia jo siinäkin mielessä, että kaikille ei yhteiskunnassa yksinkertaisesti riitä ”hakkerimaista” kutsumustyötä. Jonkun on myös esimerkiksi tyhjennettävä roskikset ja noustava aamuyöstä jakamaan lehtiä.

Tulkintani mukaan hakkerietiikan taustalla on kuitenkin ajatus nimenomaan siitä, että ihminen tekee asioita, koska haluaa niitä tehdä – ei ulkoisesta pakosta, normin tai kutsumuksen takia tai velvollisuuden ja kunniantunnon vuoksi. Oman halun tai mieltymyksen mukainen toimintamotivaatio osuukin ehkä lähimmäksi kuvaamaan sitä, että ihmiset kieltäytyvät tai eroavat työstä niin halutessaan. Varsinkin tilanne, jossa erotaan tai kieltäydytään työstä, koska se ei ole kivaa tai on parempaakin tekemistä, sopii hakkerietiikan henkeen erityisen hyvin. Aineistooni näyttää siten pätevän myös se tutkimustulos, että työssä tärkeintä on sen sisältö (ks. Alkula 1990), mitä tukee sekin, että monet työstä kieltäytyneistä tai eronneista olivat hakeutuneet jo toisiin töihin. Yhteenvetona voinkin todeta, että vaikka työ onkin suomalaisille tärkeä, sille ei välttämättä omistauduta vaan työn sisältö vaikuttaa paljolti siihen, pysytäänkö jossain työssä.

Monet aineistoni työstä eroamistapaukset osoittavat sen, että ihminen voi kokea työssäolon vieläkin suuremmaksi ongelmaksi kuin työttömyyden. Todistetusta ongelmallisuudestaan huolimatta työttömyys on siten harkittava vaihtoehto suomalaisessa yhteiskunnassa ainakin väliaikaisesti eli työttömyys voi tarjota myös mahdollisuuksia kuten tutkimuksissa on osoitettu (ks. esimerkiksi Hänninen ja Polso 1991). Kuten myös tutkimuksissa on osoitettu, riittävät työttömyyskorvaukset ovat kuitenkin ihmisille työttömyystilanteessa tärkeitä (ks. esim. Furlong ja Cartmel 2001), mitä osoittaa sekin, että kielteisistä korvauspäätöksistä tehdään runsaasti valituksia. Siitä aineistoni pohjalta sen sijaan ei voi tehdä johtopäätöksiä, kuinka moni työstä kieltäytynyt tai eronnut ei halua tehdä minkäänlaista työtä. Vaikka

palkkatyö ei olekaan välttämätöntä yksilöllisen selviytymisen eikä sosiaalisen integraation kannalta kuten Kortteinen ja Tuomikoski (1998) totesivat, työttömyys lienee silti monissa tilanteissa vain parempi ratkaisu kahdesta pahasta.

Yhteenvedona voin todeta keskeisimmäksi tutkimustuloksekseni, että yhteiskunnassamme valvotaan työntekoa normein ja sanktioin, mutta työntekovelvollisuudella on lain ja oikeuskäytännön perusteella muodostuneet legitiimit rajansa. Kulttuurimme työkeskeisyys kieltoutuu työntekoon liittyviin normatiivisiin paineisiin eli siihen, että suomalaisen pitäisi elättää itsensä ja perheensä työtä tekemällä. Legitiimeissä työstäkieltäytymis- ja erosyissä heijastuu kuitenkin kulttuurimme moniarvoisuus, kohtuuden periaate sekä suhteellisuuden taju. Vaikka työttömyysturvan oikeusviranomaiset noudattavatkin päätöksissään pääosin protestanttista työetiikkaa, työ ei ole itseisarvo, vaan se on alisteinen tärkeämmille arvoille kuten perheen ja lasten hyvinvoinnille. Se, että 70 prosenttia suomalaisista pitää perhettä erittäin tärkeänä noin ja työtä vain vajaat 20 prosenttia (ks. Jowell... 2003, 138–141), soisi vaikuttavan myös siihen, että työttömyysturvaviranomaiset huomioisivat ratkaisuisaan työnhakijan perheolosuhteet vielä nykyistäkin paremmin.

Myös kulttuurissamme ilmenevä byrokratia tuli tutkielmassani hyvin esiin. Varsinkin työnhakijan alisteinen asema niin viranomaisiin kuin työnantajiin nähden on ristiriidassa nykyisen yksilön valinnanmahdollisuuksia ja itseohjautuvuutta korostavan kulttuurin kanssa. Tulosteni pohjalta suosittelisinikin työvoimapolitiikkaa ajanmukaistettavan siten, että työnhakijan alisteinen asema paranisi. Kuten Kelvin ja Jarrett (1985, 44–50) ovat todenneet, työtön on jo valmiiksi herkempi ympäristönsä arvioille asemastaan suhteessa toisiin, eivätkä työttömän työnsaantiedellytykset varmaankaan siitä parane, jos hän kokee huonommuudentunnetta työvoimaviranomaisten kanssa asioidessaan.

Jatkossa voisi työn arvostusta tutkia edelleen peilaamalla koulutuksen ja työn arvon suhdetta konkreettisissa valintatilanteissa eli kumman vaihtoehdon ihmiset valitsevat ja miksi, jos on mahdollista valita joko työ tai koulutus. Tämä selventäisi koulutuksen arvon ja työn arvon suhdetta nykyisessä korkean työttömyyden yhteiskunnassa. Voitaisiin myös tutkia sitä, miten itseohjautuvuus huomioidaan eri työvoimatoimistojen erilaisissa toimintakulttuureissa ja minkälaisia tilanteita syntyy ”vitkan ongelmasta” eli sellaisten perinteisten arvo- ja normirakenteiden noudattamisesta, jotka eivät tahdo sopia nykyoloihin (ks. Kortteinen 1992, 8). Lisäksi työmoraalin tutkiminen tapaustutkimuksena jollain työpaikalla,

jossa tehdään paraikaa organisaatio- tai muita työn järjestämiseen liittyviä muutoksia, tarjoaisi todennäköisesti mielenkiintoisen sosiaalipsykologisen näkymän työn arvostukseen ja niihin tekijöihin, jotka vahvistavat tai heikentävät työmotivaatiota työelämän muuttuvissa olosuhteissa.

KIRJALLISUUS

Aho, S. & Vehviläinen, J. (1997) Keppi ja porkkana. Tutkimus alle 20-vuotiaita aktivoivan työvoimapolitiittisen uudistuksen vaikutuksista ja koulutuksen ulkopuolelle jäävistä nuorista. ESR-julkaisut -sarja. Oy Edita Ab, Helsinki.

Airaksinen, T. (1993) Moraalifilosofia. WSOY, Helsinki.

Alasuutari, P. (1994). Laadullinen tutkimus. WSOY?, Helsinki?.

Alkula, T. (1990) Work orientations in Finland: a conceptual critique and an empirical study of work-related expectations. Societas Scientarum Fennica, Helsinki

Arajärvi, P. (2001) Työttömyysturva perusoikeuskysymyksenä. Teoksessa Hellsten, K., Hidén, M. ja Sakslin, M. (toim.) Sosiaaliset oikeudet ja sosiaaliturva. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 48, Helsinki.

Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (toim.) (2001) Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki.

Blom, R. (2001) Tietotyön ristiriidat. Teoksessa Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (toim.) Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki, 122–147.

Castells, M. (2000) The rise of the Network Society. The information age: economy, society and culture. Volume 1. Second Edition. Blackwell, Oxford.

Eskola, A. (1982) Vuorovaikutus, muutos, merkitys: sosiaalipsykologian perusteiden kriittinen tarkastelu. Tammi, Helsinki.

Ezzy, D. (2000) Fate and agency in job loss narratives. Qualitative Sociology, Vol. 23, No. 1, 121–134. Human Sciences Press, Inc.

Furlong, A. ja Cartmel, F. (2001) The relationship between youth unemployment and social and economic marginalisation. A comparative perspective. Teoksessa Furåker, B. (toim.) Employment, Unemployment, Marginalization. Studies on Contemporary Labour Markets. Göteborg Studies in Sociology No 1. Department of Sociology, Göteborg University, Göteborg, 103–122.

Furåker, B. (toim.) (2001) Employment, Unemployment, Marginalization. Studies on Contemporary Labour Markets. Göteborg Studies in Sociology No 1. Department of Sociology, Göteborg University, Göteborg.

Harré, R. (1983) Personal Being. A Theory for Individual Psychology. Basil Blackwell, Oxford.

Heikkilä, M. ja Lahti, T. (2000) Työttömyysturvan karensseista ja karenssin saaneista. Tilastollinen selvitys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2000:7. Helsinki.

Heikkilä, M. ja Lahti, T. (2001) Työttömyysturvan karenssi. Subjektiiiviset tulkinnat ja siirtyminen toimeentulotuelle. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:4. Helsinki.

Heinonen, L. (1991) Työttömyysturvan työvoimapoliittiset edellytykset. Selvitys työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden vuoden 1988 valitusratkaisusta. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja M: 77. Sosiaaliturvan tutkimuslaitos. Helsinki.

Hellsten, K., Hidén, M. ja Sakslin, M. (toim.) (2001) Sosiaaliset oikeudet ja sosiaaliturva. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 48, Helsinki.

Himanen, P.(2001) Hakkerietiikka ja infomaatioajan henki. WSOY, Helsinki.

Hänninen, V. (2000) Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Acta Universitatis Tamperensis 696. Tampereen yliopisto, Tampere.

Hänninen, V. & Polso, L. (1991) Työpaikan menetys elämänmuutoksena. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tutkimuksia A:21. Tampereen yliopisto, Tampere.

Jahoda, M. (1982) Employment and unemployment. A social psychological analysis. University Press, Cambridge.

Jehoel-Gijsbers, G. & Groot, W. (1989) Unemployed youth: a lost generation? *Work, Employment & Society* 3:4, 491–508.

Jowell, R. & Central Co-ordinating Team, European Social Survey (2003) European Social Survey 2002/2003 : Suomen aineisto [elektroninen aineisto]. Bergen : Norwegian Social Science Data Services [alkuperäinen arkisto], 2003. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [tuottaja ja jakaja], 2004. [WWW-dokumentti] <<http://www.fsd.uta.fi/aineistot/luettelo/FSD1303/cbF1303.pdf>>(Luettu 9.11.2004)

Julkunen, R. (2002) Työtä vastaan? *Yhteiskuntapolitiikka* 67: 4, 315–323.

Jyrkämä, J. (1981) Mitä on elää työttömänä – työttömyys ristiriitatilanteena. Teoksessa Jyrkämä, J. (toim.) *Työttömänä Suomessa: syyt, seuraukset ja näköalat*. Tutkijaliitto, Helsinki, 73–92.

Jyrkämä, J. (toim.) (1981) *Työttömänä Suomessa: syyt, seuraukset ja näköalat*. Tutkijaliitto, Helsinki.

Jäderholm, R. (2001) *Työttömyysturvan työttömyyspäiväraha, työmarkkinatuki ja perusoikeudet*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, julkisoikeuden laitos.

Katajamäki, H. (1985) *Työttömyys. Katsaus teorioihin, tutkimustuloksiin ja ratkaisuvaihtoehtoihin*. Työvoimaministeriö, Helsinki.

Kelvin, P. & Jarrett J.E. (1985) *Unemployment. Its social psychological effects*. European monographs in social psychology. Cambridge University Press, Cambridge.

Kortteinen, M. (1992) *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hanki ja jää, Hämeenlinna.

Kortteinen, M. ja Tuomikoski, H. (1998) Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Tammi. Helsinki.

Lindström, K. (1999) Työsuhteet muuttuvat – epäjatkuvuus lisääntyy. Teoksessa Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos, Helsinki. 47–53.

Linna, V. (1959) Täällä Pohjantähden alla. WSOY, Porvoo.

Manninen, J. (1993) Akateemiset työttömät työnhakijat. Helsingin kasvatustieteen laitoksen julkaisuja 137, Helsinki.

Melin, H. & Blom, R. & Pyöriä, P. (2000) Tietoyhteiskunta, tietotyö ja ammattirakenteen muutos 2000 [elektroninen aineisto]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja], 2002. [WWW-dokumentti]
<<http://www.fsd.uta.fi/aineistot/luettelo/FSD1177/cbF1177.pdf>>(Luettu 9.11.2004)

Melolinna, N. (1989) Työllisyyslain mukainen työn oikeus, velvoitetyö ja velvoitetyöstä kieltäytyminen. Kymen läänin työvoimapiiri, Kouvola.

Mikkola, M. (1981) Työttömyysturvan ehdoista. Oikeustieteellinen tutkimus työttömyyskorvauksen hakijan asemasta ja oikeussuojasta. Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja A:141, Helsinki.

Männistö-Aho, R. & Juurikko, A. (2003) Työttömyysturvan työvoimapolitiittiset edellytykset työttömyysturvalautakunnan ja vakuutusosoikeuden ratkaisukäytännön valossa. Työministeriö. Toimeentuloturvatimi.

Nuorisobarometri 2003 [elektroninen aineisto]. Opetusministeriö. Nuorisoasiain neuvottelukunta (Nuora) & Nuorisotutkimusseura. Nuorisotutkimusverkosto [tekijät]. Taloustutkimus [aineistonkeruu], 2003. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja], 2004.

Paulson, S. (1994) Politik mot ungdomsarbetslöshet. En internationell jämförelse. Monograph from the Department of Sociology No 54. University of Gothenburg, Gothenburg.

Petterson, F.(1983) Työttömyys – pysyvä ongelma? Teoksessa Työttömyys – pysyvä ongelma? Arbetslösheten – ett bestående problem? Helsingin Osakepankki, Helsinki, 7–13.

Pohjanheimo, E. (1997) Arvojen muutos, työ ja sosiaalinen tausta. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 1/1997. Helsinki.

Pohjola, M. (toim.) (1998) Suomalainen työttömyys. Yliopistopaino, Helsinki.

Pohjola, M. (1998) Työttömyys suomalaisen yhteiskunnan ongelmana: johdanto ja kirjan tiivistelmä. Teoksessa Pohjola, M. (toim.) Suomalainen työttömyys. Yliopistopaino, Helsinki, 3–19.

Punnonen, O. (1999) Koulutuksen taso ja osaamisen laatu avainasemassa. Teoksessa Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos, Helsinki, 112–118.

Puohiniemi, M. (1993) Suomalaisten arvot ja tulevaisuus. Analyysi väestön ja vaikuttajien näkemyksistä. Liite 2. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1993/5. Tilastokeskus. Tutkimuksia 202.

Puustelli, P. (1999) Koulutus- ja työmarkkinaudistuksiilla syrjäytymistä vastaan. Vertaileva katsaus nuorille suunnattuihin tukitoimiin EU-maissa. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti: 47. Turun yliopisto, Turku.

Pyöriä, P. (2001) Tietotyön idea. Teoksessa Blom, R., Melin H. & Pyöriä, P. (toim.) Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki, 24–40.

Rantanen, J. (1999) Työelämä ja kestävä kehitys. Teoksessa Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos, Helsinki, 7–31.

Sennett, R. (2002) Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Vastapaino, Tampere.

Siurala, L. (1994) Nuoriso-ongelmat modernisaatioperspektiivissä. Helsingin kaupunki, Helsinki.

Tuohinen, R. (1987) Nuoret työn yhteiskunnassa. Otava, Keuruu.

Tuohinen, R. (1990) Työlle viileä sukupolvi: nuorten työlle antamista merkityksistä, niiden tutkimisesta ja tulkinnasta. Työministeriö, Helsinki.

Työttömyysturva (2003) Edita, Helsinki.

Työttömän tarina (1993) Suomen Kirjallisuuden Seura, Helsinki.

Työvoimatilasto 2001 (2002). Vuosikatsaus, ennakkotietoja. SVT, Työmarkkinat, 2001. Tilastokeskus, Helsinki.

Uhinki, A. (1996) Distress of Unemployed Described by the Zulliger Test Using the Comprehensive System. Jyväskylä Studies in Education Psychology and Social Research 120. University of Jyväskylä, Jyväskylä.

Vehviläinen, J. (1999) Polun rakentajat. Nuorten sijoittuminen ammatilliseen koulutukseen ja työelämään. ESR-julkaisut -sarja. Oy Edita Ab, Helsinki.

Warr, P. (1987) Work, unemployment and mental health. Oxford University Press, Oxford.

Weber, M. (1990) Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. Suomentanut Timo Kyntäjä. WSOY, Juva. (Alkuteos 1904–05.)

Wilska, T. (toim.) (2004) Oman elämänsä yrittäjät. Nuorisobarometri 2004. Opetusministeriö, Nuorisoasiain neuvottelukunta, julkaisuja 28. [WWW-dokumentti] <<http://www.minedu.fi/nuora/julkaisut/barometri2004.pdf>> (Luettu 10.9.2004).

Ylijoki, O-H. (1998) Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosiaalisaatio. Vastapaino.
Tampere

Ylöstalo, P (1986) Työn arvostusten muuttuminen ja palkkatyöhön sitoutuminen.
Sosiologia 23:2:99–105.

Liite 1

TYÖTTÖMYYSTURVALAUTAKUNTA
PL 124, 00531 HELSINKI

PÄÄTÖS
Annettu
x.x.2000
Asianumero 1112/0/P

Valituksenalaisen päätöksen antoi:
Kansaneläkelaitoksen Lahden toimisto
x.x.1999

Asianomaisen nimi
Asianomaisen osoite

Asianomaisen osoite

Päätös koskee: työttömyyspäivärahaa

ESITIEDOT Työnantaja on purkanut A:n työsuhteen O:ssa x.x.1999. Perusteena on työnantajan mukaan ollut se, että A on ollut sekavassa mielentilassa työpaikalla työaikana. Hän on anastanut omistajan omaisuutta todistettavasti. Hän on antanut tupakka- sekä muita tuotteita velaksi, ei ole hoitanut tehtäviään huolellisesti, hän ei ole hoitanut annettuja tehtäviä, hänellä on ollut työnantajan rahaa mukana vapaa-aikana, ja asiakkailta on tullut negatiivista palautetta. A on selvityksessään katsonut, että irtisanomiseen ei ole ollut mitään kunnan perustetta. Hänen mukaansa kaikki irtisanomispaperissa mainitut syyt ovat valetta eikä niille ole perustetta.

PÄÄTÖS, JOSTA VALITETTU

A:n peruspäiväraahakemus on hylätty ajalta x.x.–x.x.1999, koska hän on itse aiheuttanut yli viisi päivää kestäväksi tarkoitetun työsuhteen päättymisen.

VALITUS

A vaatii karenssin poistamista ja päivärahan myöntämistä. Hän viittaa oheistamaansa haastehakemukseen, jossa hän muun muassa kiistää irtisanomisperusteet ja vaatii vahingonkorvausta perusteettomasta työsuhteen päättämisestä.

VÄLITOIMET

Työvoimatoimikunta ja Kansaneläkelaitoksen toimisto esittävät valituksen hylkäämistä.

A on vastaselvityksessään myöntänyt irtisanomisperusteista vain sen, että hän on ollut sekavassa mielentilassa työpaikalla työaikana. Tähän on ollut syynä A:n lyhytaikainen sairaus, jonka osalta hän viittaa lääkärintodistukseen.

TYÖTTÖMYYSTURVALAUTAKUNNAN RATKAISU

Työttömyysturvalautakunta kumoo valituksenalaisen päätöksen ja määrää A:lle maksettavaksi työttömyyspäivärahaa x.x.1999 lukien, mikäli hän muutoin täyttää päivärahan saamisen edellytykset.

PERUSTEET Henkilö, joka on itse aiheuttanut enintään viisi päivää kestävästä työsuhteen päättymisestä, ei ole oikeutettu työttömyyspäivärahaan kuukauden ajalta. Aika lasketaan siitä päivästä, jona työsuhde on päättynyt.

Työnantaja on purkanut A:n työsuhteen O:ssa x.x.1999. Työttömyysturvautakunta katsoo asiassa esitetyn lääketieteellisen selvityksen perusteella, että työsuhteen purkamisen perusteena ollut A:n menettely on johtunut hänen sairaudestaan eikä hän siten ole aiheuttanut työsuhteen päättymistä työttömyysturvalain 9 §:n tarkoitetulla moitittavalla menettelyllään.

LAINKOHDAT Työttömyysturvalaki 9 § 1 momentti

Esittelijä

Päätöksentekoon osallistuneet

LIITTEENÄ valitusosoitus

JAKELU 1. Asianajaja
2. Kansaneläkelaitoksen Lahden toimisto

TIEDOKSI 1. Kansaneläkelaitos
2. Lahden työvoimatoimisto/työvoimatoimikunta
3. valittaja