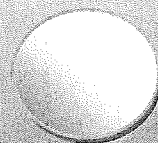
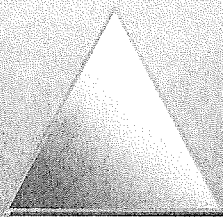
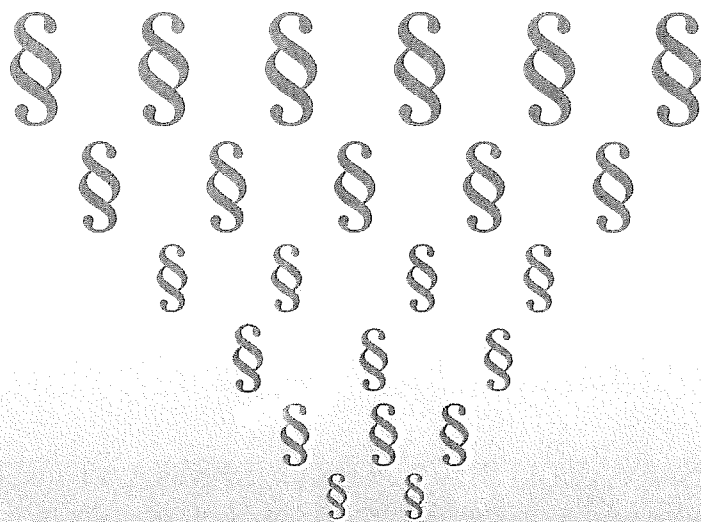


Martti Kairinen

TYÖOIKEUS PERUSTEINEEN



Työelämän Tietopalvelu OY
2009

SISÄLLYSLUETTELO

Lukijalle	III
Sisällysluettelo	IV
Asiahakemisto ja keskeistä sanastoa	XII
Lyhenteitä	XXXIV

I LUKU. TYÖOIKEUDEN LÄHTÖKOHTIA

sivu

1. OIKEUSJÄRJESTYS, LÄHTEET, JÄSENTELYT JA YLEISET OPIT	
1.1. Oikeusjärjestys ja oikeuden kokonaisuus	1
1.2. Oikeuslähteet	2
1.3. Oikeudenalaluokitus ja yleiset opit	3
1.4. Yksityisoikeus- julkisoikeus jako ja lähtökohtia	5
2. MITÄ TYÖOIKEUS ON	
2.1. Työoikeuden määritelmä ja perussuhdeteoria	7
2.2. Työoikeuden jäsentelyä	10
2.3. Eräitä muita käsitteitä	12
3. MODERNIN TYÖOIKEUDEN KEHITYSHISTORIA	
3.1. Vanhasta työlainsäädännöstä moderniin työoikeuteen	13
3.2. Historiatarkastelun lähtökohdat	14
3.3. Säätäjakoisen maatalousyhteiskunnan kausi	15
3.4. Liberalistisen ja teollistuvan yhteiskunnan kausi	16
3.5. Teollisen sosiaalivaltion kausi	20
3.6. Jälkiteollisen palveluyhteiskunnan kausi	27
4. TYÖ, ARVOT JA TEORIAM	39
5. TYÖOIKEUDESSA VALLITSEVIA OIKEUSPERIAATTEITA JA LÄHTÖKOHTIA	
5.1. Työoikeuden yleinen lähtökohta	42
5.2. Oikeusperiaatteita ja periaatteellisia oikeuksia	43
5.3. Kollektiivisen työoikeuden kannalta merkittäviä periaatteita	52
5.4. Oikeusperiaatteiden ja periaatteellisten oikeuksien rooli sekä keskinäinen kilpailu	54
5.5. Työoikeuden keskeisten osajärjestelmien tehtävät	55
5.5.1 Työsopimusjärjestelmän päätehtävät	56

5.5.2 Työehtosopimusjärjestelmän päättehtävät	57
5.5.3 Osallistumisjärjestelmien päättehtävät	59

II LUKU. TYÖOIKEUDEN SOVELTAMISALA JA PERUSKÄSITTEET

1. TYÖN JA IHMISTYÖN LUOKITUS	
1.1. Työn jäsentelyä	63
1.2. Ihmistyön vakiintuneet käyttötavat eli instituutiot	63
2. TYÖSUHTEET	
2.1. Tunnusmerkistöoppi	70
2.2. Soveltamisalakysymyksen ratkaisun yleisyys	71
2.3. Työsuhteen käsitteen perustunnusmerkit	71
2.4. Yhteenvetoa	77
2.5. Työsuhteen tunnistamista täydentävät säännöt	78
4. ITSENÄISEN ANSIOTYÖN LUOKAT	
4.1. Yrittäjät	90
4.2. Orgaanityö	92
4.3. Korvaustyö	95
5. TYÖOIKEUDEN NORMIEN SOVELTAMISEN ALKAMISEN JA PÄÄTTYMISEN AJANKOHTA	
5.1. Teorioiden mukaiset käsitykset	96
5.2. Voimassaolevan oikeustilan mukainen kanta	96
5.3. Yhdenjaksoisuuskysymys	98
6. TYÖNANTAJAN KÄSITE, OIKEUSASEMA JA VASTUUPIIRI	
6.1. Käsiteongelma	99
6.2. Oikeusasema-ajattelu	102
6.3. Työnantajan vastuupiirin ulottuvuus	105

III LUKU. KANSAINVÄLINEN TYÖOIKEUS

1. KÄSITE	111
2. SUOMEN TYÖOIKEUDEN KANSAINVÄLINEN SOVELTAMISALA	112
3. KANSAINVÄLISTEN SOPIMUSTEN VAIKUTUKSISTA TYÖOIKEUTEEN JA TYÖSUHTEISIIN	
3.1. Kansainvälinen työjärjestö ILO työelämän sääntelijänä	119

3.2. Yhdistyneitten kansakuntien eli YK:n ihmisoikeussopimukset	121
3.3. Euroopan Neuvoston ihmisoikeussopimukset	121
3.4. Euroopan Yhteistyö EY ja Euroopan Unioni EU työoikeuden kannalta	122
3.5. Kansainvälisiä työmarkkinajärjestöjä	133
3.6. Kansainvälisten sopimusten vaikutustavoista työoikeuteen	134
3.7 Suomen työoikeuden järjestelmän vertailua muihin maihin	135

IV LUKU. TYÖOIKEUDEN NORMIJÄRJESTELMÄ

1. YLEISKUVA

1.1. Normien systematisointia	139
1.2. Työsuhteiden säännöstyskeinot ja niiden perusta	139

2. TYÖSUHTEEN SÄÄNNÖSTYSKEINOT

2.1. Työlainsäädäntö	140
2.1.1. Lakisääntelyn yleiset ominaisuudet	140
2.1.2. Lakinormien etusija- ja hierarkiaperiaatteet	141
2.1.3. Lakinormien pakottavuus ja tahdonvaltaisuus	142
2.1.4. Lakinormien tulkinnasta	143
2.2. Työehtosopimukset	144
2.2.1. Työehtosopimusjärjestelmän toiminta	144
2.2.2. Työehtosopimuksen solmiminen	152
2.2.3. Työehtosopimuksen voimassaoloaika ja jälkivaikutus	154
2.2.4. Työehtosopimusnormien jäsentely ja säännöstyskompetenssi	156
2.2.5. Työehtosopimuksen sitovuuden kaksi järjestelmää	162
2.2.5.1. Työehtosopimuksen normaalisitovuuspiiri	162
2.2.5.2. Työehtosopimuksen yleissitovuus	165
2.3. Työsäännöt ja muut yhteistoimintasopimiset	177
2.4. Työsopimus	183
2.4.1. Työsopimuksen solmiminen	184
2.4.2. Työsopimuksen ja tähän perustuvan työsuhteen kesto	188
2.4.2.1. Toistainen ja määräaikainen työsopimus sekä niiden sekamuodot	188
2.4.2.2. Määräaikaisen solmiminen toistuvasti peräkkäin	197
2.4.2.3. Työsuhteen yhdenjaksoisuus	202
2.4.2.4. Työsuhteen hiljainen pidennys	205
2.4.3. Koeaika	205
2.5. Tapa ja sopimuksen veroinen käytäntö	213
2.5.1. Tapa	213
2.5.2. Sopimuksen veroinen käytäntö	215

2.6	Työnantajan käskyt	216
2.6.1.	Työnantajan käskyvallan perusteita	216
2.6.2.	Työnjohtovallan laajuuden määrittelyä	218
2.6.3.	Mitä direktiovaltaan lähtökohtaisesti kuuluu	220
2.6.4.	Työnjohtovaltaa rajoittavia kriteereitä	220
2.6.5.	Yleiset rajakriteerit työnjohtovallan laajuudesta	225
2.6.6.	Direktiovallan ylittämisen seuraamuksia	226
2.6.7.	Pätevän direktiovaltaa noudattamatta jättämisen seuraamukset	227
3.	SÄÄNNÖSTYSKEINOJEN HIERARKIA JA NORMIRISTIRIITTOJEN RATKAISU	228
4.	TYÖNANTAJAN VÄLIAIKAINEN TULKINTAETUOIKEUS	230
5.	TYÖEHTOJEN SOPIMINEN PAIKALLISELLA TASOLLA	231
6.	TYÖSUHTEEN EHDON MUUNTUMINEN TOISEN TASOISEKSI EHDOKSI	242
7.	TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMINEN	244

V LUKU. INDIVIDUAALISEN TYÖOIKEUDEN PÄÄKOHTIA

1.	YLEISET PERUSTEET	
1.1.	Työsuhteessa vallitsevia oikeusperiaatteita	253
1.2.	Kohtuusperiaate ja työsuhteen ehtojen sovittelu	254
1.3.	Syrjinnän kieltäminen ja tasapuolisen kohtelun vaatimus	255
1.3.1.	Syrjintä ja yhdenvertainen kohtelu	255
1.3.2.	Tasa-arvo naisten ja miesten välillä	262
1.4.	Työntekijän pää- ja sivuvelvoitteet	268
1.4.1.	Työntekovelvoite	268
1.4.2.	Työntekijän uskollisuusvelvoite	268
1.4.3.	Kilpailevan toiminnan kieltäminen työsuhteen aikana	270
1.4.4.	Kilpailukieltosopimus	272
1.4.5.	Liike- ja ammattisalaisuudet	274
1.5.	Työsuhtekeksinnöt ja tekijänoikeudet työsuhteessa	275
1.6.	Yksityisyyden suoja työelämässä	276
2.	TYÖSUHTEEN JATKUMINEN KESKEYTYMÄTTÖMÄNÄ MUUTOSTILANTEISSA	

2.1. Kysymyksenasettelu	280
2.2. Keskeytymättömänä jatkumista turvaavia säännöksiä	280
2.3. Liikkeen luovutus	282
2.3.1. Liikkeen luovutustilanteen tunnistaminen	282
2.3.2. Arviointia liikkeen luovutuksista Suomessa ja EY:n oikeudessa	291
2.3.3. Liikkeen luovutuksen oikeusvaikutukset	293
2.4. Eräitä muita keskeytys- ja takaisinottotilanteita	300
3. TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISEN PÄÄKOHDAT	
3.1. Työsuhdeturvan käsite ja jäsentely	301
3.2. Työsuhdeturvan pääsisältö	303
3.3. Työsuhdeturva työehtosopimusten perusteella	307
4. TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMIEN PURKAMALLA	
4.1. Purkuperusteet ja purkamismenettelyt	308
4.2. Purkautuneena käsittely	316
4.3. Laittoman purkamisen seuraamuksista	319
4.4. Koeaikapurku	322
5. TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN IRTISANOMALLA	
5.1. Työntekijän irtisanomissuojan lähtökohdat	325
5.2 Irtisanomisaika	325
5.3. Työntekijän irtisanomissuoja	328
5.4. Työntekijästä johtuva irtisanomisperuste	329
5.5. Menettelyt työntekijästä johtuvissa irtisanomistilanteissa	342
5.6. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja	346
5.7. Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen	367
5.8. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun erityinen irtisanomissuoja	371
5.9. Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä	374
5.10. Irtisanominen eräissä poikkeustilanteissa	375
5.11. Kokoaikaisen työsuhteen yksipuolinen muuttaminen osa-aikaiseksi	376
6. LOMAUTUS	
6.1. Lomautuksen käsite ja perusteet	378
6.2. Lomautuksen toteuttaminen ja menettelyt	381
6.3. Lomautetun työntekijän asema	383
7. TYÖPALKKA	
7.1. Palkanmaksu	386
7.2. Palkanmaksun viivästyminen ja palkkasaatavan turvaaminen	388
7.2.1. Viivästyminen	388

7.2.2. Palkkasaatavan turvaamisesta	389
7.2.3. Odotuspäivien palkka työsuhteen päättyessä	391
7.3. Työsuorituksen estyminen ja palkkaoikeus	393
7.3.1. Estymisen syy johtuu työnantajasta	393
7.3.2. Tulipalo tai poikkeuksellinen luonnontapahtuma esteenä	395
7.3.3. Työtaistelusteet ja palkkaoikeus	396
7.3.4. Estymisajan palkkaoikeuden määrä ja työnantajan vähennysoikeus	398
7.3.5. Sairaudesta ja sairausajan palkkaoikeus	399
7.3.6. Muita työntekijästä johtuvia estetilanteita	402
8. VASTASAATAVIEN KUITTAAMINEN TYÖSUHTEESSA	403
9. TYÖTODISTUS	404
10. VAHINGONKORVAUS TYÖSUHTEEN OSAPUOLTEN VÄLILLÄ	
10.1. Työnantaja aiheuttaa vahingon työntekijälle	407
10.2. Työntekijä aiheuttaa vahingon työnantajalle	411
10.3. Työntekijä aiheuttaa työssään kolmannelle vahingon	414
11. TYÖAIKA	
11.1. Työaikasääntelyjen pääpiirteet	415
11.2. Työaikalaki- uudistus 1996	416
11.3. Työaikalain soveltamisala	416
11.4. Työaikalain alueellinen soveltamisala	419
11.5. Mikä aika luetaan työaikaan	419
11.6. Säännöllinen työaika	421
11.7. Lisätyö	425
11.8. Ylityö	425
11.9. Ylityöstä maksettava korvaus	427
11.10. Ylityökorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan	428
11.11. Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson	428
11.12. Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen	428
11.13. Hätyö	429
11.14. Vuorotyö	430
11.15. Yötyö	431
11.16. Sunnuntaityö	432
11.17. Päivittäiset lepoajat (ns. ruokatunti)	433
11.18. Vuorokausilepo	433
11.19. Viikottainen vapaa-aika	434
11.20. Työaika-asiakirjat	435

11.21. Työaikalakiin perustuvien saatavien erityinen vanhentuminen	436
11.22. Työaikalain säännösten sitovuus ja poikkeusmahdollisuudet	436
11.23. Rangaistussäännökset	438
12. TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VUOSILOMAAN	438
12.1. Soveltamisala	438
12.2. Pakottavuus, semidispositiivisuus ja valvonta	439
12.3. Ansaintasäännöt	440
12.4. Oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen	441
12.5. Loman antaminen	442
12.6. Vuosiloman säästäminen säästövapaaksi	444
12.7. Vuosilomapalkka ja lomaraha	444
12.8. Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa ja päättyessä	445
12.9. Vuosilomapalkkalaskelma, kanneaika ja sanktio	446
13. TYÖSUHDEVAPAAAT	
13.1. Perhevapaat	447
13.2. Muita työsuhdevapaita	452
14. TYÖSUOJELU	
14.1. Työsuojelun käsite	454
14.2. Varsinaisen työsuojelun pääkohdat	455
14.2.1. Yleissäännökset	455
14.2.2. Työntekijän oikeus pidättäytyä työstä	458
14.2.3. Työturvallisuutta koskevia normeja	458
14.3. Työterveyshuolto	460
14.4. Työturvallisuuteen liittyvä tehostejärjestelmä	461
14.5. Työsuojeluorganisaatiot	463

VI LUKU. KOLLEKTIIVISEN TYÖOIKEUDEN PÄÄKOHTIA

1. OIKEUSIDEOLOGIA KOLLEKTIIVISEN TYÖOIKEUDEN LOHKOLLA	
1.1. Yleisiä lähtökohtia	469
1.2. Kollektiivisen työoikeuden kaksi osajärjestelmää	470
1.3. Yhdistymisvapaus, järjestäytymisoikeus ja kokoontumisoikeus	471
2. TYÖTAISTELUT JA TYÖRAUHAVELVOLLISUUS	
2.1. Työtaistelutoimenpiteen käsite	473
2.2. Työtaistelutoimenpiteiden laillisuusarvioinnin lähtökohdat	475

2.3. Työrauhavelvollisuuden kaksi puolta	475
2.4. Työtaisteluvapauden ala työehtosopimuslain mukaan	478
2.5. Työoikeudellisen työrauhavelvollisuuden tehosteet	479
2.6. Muiden oikeusnormien ja periaatteiden mukainen työrauhavelvoite	480
3. TYÖRIITOJEN SOVITTELU	
3.1. Sovittelukoneisto	482
3.2. Työnseisauksiin liittyvä ennakoilmoitusvelvollisuus	483
3.3. Työnseisauksen ajankohdan siirtäminen	486
4. TYÖTUOMIOISTUIMEN TOIMINTA	486
5. TYÖEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄN MUKAINEN NEUVOTTELUMENETTELY	
5.1. Neuvottelulausekkeiden mukainen erimielisyyksien selvittely	490
5.2. Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu	492
6. YHTEISTOIMINTA YRITYKSISSÄ	
6.1. Tavoitteet ja keinot	493
6.2. Yhteistoimintalain soveltamisala	496
6.3. Yhteistoiminnan osapuolet	497
6.4. Tiedottamisvelvollisuus	501
6.4.1. Yleinen tietojen antovelvoite	501
6.4.2. Erityinen tietojen antovelvoite	502
6.4.3. Salassapitovelvoite	503
6.5. Suunnitteluelvoitteet	504
6.5.1. Asiapiiri	504
6.5.2. Yhteistoimintamenettelyt	505
6.6. Sopiminen ja henkilöstön tai työnantajan päätökset	506
6.7. Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset	508
6.8. Yt-menettely liikkeen luovutuksessa	510
6.9. Neuvotteluelvollisuus työvoiman käyttöä vähennettäessä	511
6.10. YTL:n noudattamisen valvonta ja tehosteet	516
6.11. Yhteistoiminta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä	520
7. HENKILÖSTÖN EDUSTUS YRITYSTEN HALLINNOSSA	
7.1. Tarkoitus ja soveltamisala	522
7.2. Edustuksen toteuttaminen	522

8. HENKILÖSTÖRAHASTOT

8.1. Lähtökohtia	523
8.2. Henkilöstörahaston perustaminen	525
8.3. Rahaston toiminta	525

ASIAHAKEMISTO JA KESKEISTÄ SANASTOA

Absoluuttinen normi (Tvingande norm - Peremptory rule): Pakottava oikeussääntö, josta ei voida sopia toisin. Työoikeuden osalta pakottavat suojanormit ovat sikäli minimipakottavia niin, että työntekijän eduksi voidaan sopia paremmista ehdoista. 44, 116, 142,

Absorptioteoria (Absorptionsteori - Absorption theory): Teoria ns. sekatyypisiin oikeussuhteisiin sovellettavien normien valinnasta oikeussuhteen pääasiallisen suorituksen eli pääsuorituksen mukaan. s. 73

Aikaprioriteettisääntö (Tidsprioritetsregel - Temporal precedence rule): Sääntö, jonka mukaan ensin tai aikaisemmin tehty oikeustoimi käy myöhemmin tehdyn edelle. s. 163
AKAVA: 148

Aktiivinen työrauhavelvollisuus (Aktiv fredsplikt - Active peace obligation): Työmarkkinajärjestöille työehtosopimuksesta johtuva ja jäseniin suuntautuva valvonta ja huolehtimisvelvollisuus jäsenten työrauhan osalta. s. 477

Alihankinta (Subcontracting): 291

Aloitetoiminnan säännöt: 178

Alueperiaate (Regionprincip - Territorial principle): Periaate siitä, että tilanteeseen sovellettavat normit määräytyvät maantieteellisen alueen, kuten valtion alueen mukaan. "Maassa maan tavalla." s. 112

Ammattialaperiaate (Yrkesområdesprincip - Occupation-based unionism): Eräiden palvelualojen työntekijöiden ja toimihenkilöiden järjestäytyminen ammattien mukaan määräytyviin ammattiyhdistyksiin. Vrt. teollisuusliitto(-linja-)periaate. s. 147

Ammattiosaston työrauhavastuu (Fackavdelningens fredsplikt - Local-union liability for industrial peace): s. 477

Ammattiyhdistysliike (ay liike) (Fackföreningsrörelse - Trade union movement/labour movement): Vakinaiset muodot omaava palkansaajien pyrkimys säädellä järjestöjensä kautta elämänmahdollisuuksiaan. s. 146

Ansaintaperiaate (Förvärvsprincip): Periaate siitä, että edut tai oikeudet ansaitaan joidenkin suoritusten kautta; "kullekin ansionsa mukaan". s. 44, 440

Ansiotyö (Förvärvsarbete - Gainful employment): Ihmistyö pääluokka, jossa ansiotuloja hankitaan työllä. Päämuodot ovat työsuhdetyö, virkasuhdetyö ja yrittäjätyö. s. 65, 74

Ansiotuneisuusperiaate: Senioriteettiperiaate, jonka mukaan kutakin tulisi kohdella ansioittensa, kuten mm. kokemuksen ja palvelusajan mukaan. Ansiotuneimmalla tulisi olla paras etusija. s. 354

Asianomainen ala (Branschen i fråga - Area of employment concerned): Yleissitovan työehtosopimuksen kriteeri. s. 168

Asiallinen ja painava syy (Saklig och vägande skäl - Proper and weighty reason): Yleisedellytys, jolla työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen. s. 328

Avustaja (Biträde - Assistant): Työntekijän ottama apulainen, ks. myös ns. välihenkilöongelma: s. 88

Direktiivi: EY:n ns. toisen asteen oikeuden sääntelyväline. s. 127

Direktiivin välitön vaikutus (Direct effect): s. 127

Direktio (Direktion – Direction): työnjohtokäsäy. s. 218

Direktio oikeus (Direktionsrätt – Employer's managerial prerogative), direktio kompetenssi: Työnantajalle kuuluva oikeus tai kelpuus antaa työn johtoa ja valvontaa koskevia määräyksiä. s. 217, 284

Direktio-tunnusmerkki: Työsuhteen yksi kriteeri. s. 76

Direktiovallan kriteerit (Gränserna för direktionsrätt – Limits to the employer's managerial prerogative): s. 218, 225

Direktiovallan ylittäminen (Överskridandet av direktionsrätten – Transgression of the employer's managerial prerogative): s. 226

Dispositiivinen normi eli tahdonvaltainen normi (Dispositiv norm – Discretionary rule):

Normeja, joiden osalta toisin sopiminen on sallittu. s. 142

Dualismi:: Ajattelutapa, jonka mukaan vallitsee kaksi erillistä oikeusjärjestystä: kansallinen ja kansainvälinen. Suomi noudattaa dualismia ja kaksivaiheista kansainvälisten sopimusten hyväksymis- ja voimaansaattamisjärjestelmää, jossa sopimus vielä hyväksymisen jälkeen muunnetaan maan sisäisesti velvoittavaksi erillisillä voimaansaattamistoimilla (ns. blancolait ja asetukset). Vrt. monismi. s. 111

Edullisemmuussääntö (Förmänligshetsregel – Favourability rule): Samassa tilanteessa yhtä aikaa voimassa olevien työsuhteen eräiden ehtojen välisen kilpailutilanteen ratkaisunormi, jonka mukaan noudatettavaksi on valittava se normi, joka on työntekijälle edullisin. s. 44, 229

Edustavana pidettävä (yleissitovan TES:n kriteeri): s. 170

Edustuksellinen osallistuminen, vrt. suora osallistuminen: s. 498

Elinkeinoelämän keskusliitto EK: 18, 147

Ennakoilmoitus työnseisauksissa (Förhandsmeddelande om arbetsinställelse – Advance notification of work stoppages): s. 483

Epätavalliset työsuhteet (Atypiska arbetsförhållanden – Atypical employment relationships): Normaalityösuhteista eli lähinnä täysitehoisista, kiinteistä ja vakinaisista työsuhteista poikkeavat erilaiset tai erityiset työvoiman käytön muodot, esim. määräaikaiset, koeaikaiset ja osa aikaiset työsuhteet. s. 34

Erimielisyysmuistio (Promemoria om meningskiljaktighet – Memorandum of disagreement): TES:n soveltamisessa yritys tai paikallistasolla syntyneen kiistan kirjaaminen muistiin, jotta asia voidaan siirtää kirjallisessa muodossa seuraavan tason neuvoteltavaksi ja ratkaistavaksi. s. 344, 491

Erittäin painava syy (Skärskild vägande skäl – Extremely weighty reason): Yleisedellytys, jolla työsuopimus voidaan purkaa heti. s. 309

Eriyisen painava syy (Particularly weighty reason): Kilpailukieltosopimuksentekemisen edellytys. s. 272

Eroamisikä: Työsuhteissa nyt 68 v ikä, jolloin työntekijän jää eläkkeelle. s. 189

Erottamisturva (Avskedningskydd – Protection against wrongful dismissal): Perustuslaki takaa lakisääteisen turvan työstä erottamisissa. s. 47

Eturiita (Intressetvist – Dispute of interest): Kiista etujen ja rasitusten jakautumisesta osapuolten kesken, vrt. oikeusriita. s. 482

Etusijajärjestys (Prioritetsordning – Order of precedence): Esimerkiksi työsuhteen useiden eri säännöstyskeinojen välinen asteittainen järjestys, hierarkia, jossa sijoitus määräytyy kunkin säännöstyskeinon velvoittavan voiman mukaan. s. 228

Euroopan Ihmisoikeustuomioistuin(EIT): s. 121

Euroopan Neuvosto (EN): Ihmisoikeuksia turvaava järjestö. s. 120

Euroopan Yhteisö (EY) sekä Euroopan Unioni (EU): s. 29, 122

Euroopan Yhteisöjen Tuomioistuin (EYT): s. 132

Eurooppaoikeus: EY:n luoma oma oikeusjärjestys. s. 126, 282

EWC-direktiivi (yritysneuvostodirektiivi): Konserniyhteistyötä eurooppalaisissa konserneissa sääntelevä EY:n lainsäädäntöohjenuora .. s. 520

Flexicurity (joustoturva), joustavien ja turvaavien toimien yhtäaikainen toimeenpano. s. 33, 234

Hallintoedustus (Styrelserepresentation – Employee representation in company administration): Henkilöstön edustus yrityksen jossakin keskeisessä hallintoelimessä. s. 521

Harjoittelu: 69

Harrastustoiminta(Fritidsaktivitet): 66

Heikommusolettama: Työnantaja oletetaan yleensä vahvemmakeksi kuin työntekijä. s. 43

Henkilöstön edustaja (Personalföreträdare – Workforce representative): Yrityksen henkilöstön ryhmää tai osaa edustava henkilö, kuten luottamusmies tai luottamusvaltuutettu. s. 497

Henkilöstörahasto (Personalfond – Personnel fund): Henkilöstörahastolain mukainen rahasto, jonka pääoma karttuu lähinnä työnantajayrityksen maksamista voittopalkkioeristä. s. 523

Henkilöstöryhmä (Personalgrupp – Employee category): Yrityksen henkilöstöjakaantuu henkilöstöryhmiin lähinnä ammattijärjestökentän mukaan. Työntekijät/SAK, teollisuustoimihenkilöt, tekniset toimihenkilöt (STTK) ja ylemmät toimihenkilöt/AKAVA. s. 497

Henkilöstösuunnitelma (Personalplan): 179

Henkilötieto: s. 277

Hoitoonohjaus (Anvisning till vård – Addiction rehabilitation procedure): s. 337

Hoitovapaa (Vårdledighet – Childcare leave): Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä tietyissä lastenhoidon vaatimissa tilanteissa. s. 449

Hyvitys (Gottgörelse – Compensation): Yhteistoimintalain ja myös tasa-arvolain

mukainen sanktio. s. 263, 517

Hyvityssakko (Plikt – Compensatory fine): Työtuomioistuimen tuomitsema erityinen seuraamus esim. työrauhavelvoitteen ja työehtosopimuksen velvoitteiden rikkomisista. s.164, 479

Hyvä tapa (God sed – Good practice): s. 213, 220

Häirintä (Trakasserier – Harassment): 257, 457

Hätätyö (Nödarbete – Emergency work): Työajan poikkeuksellinen pidentäminen ennalta arvaamattomien tapahtumien tilanteissa. s. 429

Ihmisoikeudet (Mänskliga rättigheter – Human rights): Kansainvälisen oikeuden turvaamia yleisiä oikeuksia, joiden tulisi kuulua kaikille ihmisille. Vrt. perustuslain mukaiset perusoikeudet. s. 121,

Ihmistyön instituutiot: Vakiintuneet tavat käyttää ihmisten työvoimaa. s. 63

Individuaalinen työoikeus (Individuell arbetsrätt – Individual labour law, employment law): Se osa työoikeutta, joka koskee työsuhteen osapuolia yksilöinä. Vrt. kollektiivinen työoikeus. s. 11

Individuaaliperuste: Irtisanominen tai purkaminen työntekijästä tai hänen henkilönsä johtuvin syin. s.304, 329

Intressiyhteyden kriteeri (Intresseanknytningsom ett kriterium – Connection-of-interests test): Etujen yhteyttä korostava näkökohta, jonka mukaan hyödyn saaja voi joutua myös kärsimään menetyksiä, "Hyödyn saaja kärsiköön vaaran" esim. työtaistelun estäessä työntekijän muiltakin kuin työtaistelevilta. s. 396

Irtisanominen (Uppsägning – Termination with notice): Toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen normaali päättämistapa, jossa noudatetaan irtisanomisaikaa ja irtisanomisen menettelyjä. s. 304, 325, 342

Irtisanominen työehtojen muuttamiseksi (Uppsägning för att förändra arbetsvillkoren – Dismissal for variation of contract): s. 249

Irtisanomisaika (Uppsägningstid – Notice period): Aika työsuhteen irtisanomisoikeustoimen tekemisestä työsuhteen päättymiseen. s. 325

Irtisanomisajan palkka (Uppsägningslön – Notice-period pay): s.326

Irtisanomisilmoitus (Meddelande om uppsägning – Notice of termination): s.343, 362

Irtisanomisjärjestys (Uppsägningsordning/Turordning – Order of selection for redundancy): Se järjestys, jota olisi noudatettava valittaessa irtisanottavia silloin kun taloudellisten tai tuotannollisten syiden takia irtisanotaan useita työntekijöitä, vuorojärjestys tai "potkujärjestys". s. 353

Irtisanomiskynnys (Uppsägningströskel- Threshold for termination with notice):

Asialliset edellytykset, jotka laillisen irtisanomisen on täytettävä. s.303

Irtisanomismenettely (Uppsägningsförfarande – Termination procedure): Menettelyt, joita noudattaen irtisanominen tulisi suorittaa. s.305, 362

Irtisanomissuoja (Uppsägningsskydd – Protection against dismissal): Työntekijän turva epäoikeudenmukaista työsuhteen irtisanomista vastaan. Jakaantuu individuaaliseen

suojaan eli työntekijästä johtuviin syihin ja kollektiiviseen suojaan eli työnantajapuolen talouteen tai tuotantoon perustuviin syihin vedoten tehtyihin irtisanomistilanteisiin. s. 301, 307, 328

Irtisanotun takaisinottaminen (Återanställning av uppsag arbetstagare – Re-employment after redundancy): Muista kuin työntekijästä johtuvista syistä irtisanotun työntekijän eräänlainen etuoikeus saada palata takaisin tietyn ajan sisällä vanhaan työpaikkaansa. s. 367

Isyyysvapaa (Faderskapledighet – Paternity leave): Lapsen isän oikeus vapaaseen työstä lapsen syntymän aikaan tai myöhemmin. s. 448

Isännänvastuu: Työnantajan vastuu työntekijän aiheuttamista vahingoista. s.414

Jakaantumut työnantajuus (Delad arbetsgivarposition – Shared employership): s.102

Jakokysymys: Kysymys siitä, miten tuotannon tulokset jaetaan ns. työn ja pääoman välillä, vrt. tuotantokysymys siitä, miten tuotanto järjestetään asianmukaisesti. s.58

Jaksotyö (Periodarbete – Working hours averaged over a period): Ajanjaksoittain määräytyvä säännöllisen työajan järjestelmä. s.421

Johtavassa asemassa olevat työnsuorittajat (Arbetspresterande i ledande ställning – Managerial staff): Yritysten ylimpään johtoon kuuluvat henkilöt, muun muassa toimitusjohtajat. s. 85, 418

Johto ja valvonta työsuhteen tunnusmerkkinä (Ledning och uppsikt som kännetecken – Direction and supervision characteristics): s.76

Johtoryhmä (Ledningsgrupp – Management group): Yleensä yrityksen toimitusjohtajan vetämä operatiivisen johtamisen ryhmä, jossa usein on myös henkilöstön edustaja mukana. s. 522

Joustava työaika (Flexibel arbetstid – Flexible working hours): s.233, 416

Joustotyövoima (Flexibel arbetskraft – Flexible labour): Yrityksen vakinaisen kanta-henkilökunnan lisäksi käyttämä työvoima. s.35

Julkinen kansainvälinen työoikeus (Offentlig internationell arbetsrätt – Public international labour law): s.111

Julkinen sektori (Offentlig sektor – Public sector) Vrt. yksityinen sektori: s. 149

Julkisoikeudellinen palvelussuhde: 81

Jälkivaikutus (Efterverkan – Continuing effect): Työehtosopimuksen voimassaolo-ajan päättymisen jälkeisessä ns. sopimuksettomassa tilassa tulevat noudatettavaksi osa ko. TES:n määräyksistä. s. 154

Järjestäytyminen: Liittyminen ammattijärjestöön tai työnantajayhdistykseen. s.23, 146

Järjestäytymisvapaus ja -oikeus (Organisationsfrihet och -rätt – Freedom and right to organize): Työntekijöiden ja työnantajien oikeus järjestäytyä etujensa valvomiseksi työmarkkinajärjestöihin. Ks. Ammatillinen yhdistymisvapaus. s.52, 471

Järjestäytymätön, ”villi” (Oorganiserad – Non-organized): s.163

Kanneaika: Aika, jonka puitteissa kanne tulisi nostaa, jottei saatavat raukeaisi. Vrt.

saatavan vanhentumisaika. s.264, 319, 344, 363, 518

Kansainvälinen työjärjestö (Internationell arbetsorganisation - International labour organization) (ILO): s.22. 108

Kansainvälinen työoikeus (Internationell arbetsrätt - International labour law): Valtioiden välisin sopimuksin asetettu tai kansainvälisten järjestöjen luoma työelämän sääntelyä koskeva oikeus. s. 119

Kansainvälisluonteinen työsuhde (Employment relationship of international nature): Työsuhde, jolla on liittymiä vieraaseen valtioon ja jonka osalta siten nousee ongelmaksi, minkä valtion työoikeutta työsuhhteessa noudatetaan. s. 112

Kansainväliset työmarkkinajärjestöt: s.133

Kertakaikkinen korvaus: Irtisanomisajan noudattamattomuuden korvaus. s. 327

Keskeytymättömänä jatkuva työsuhde (Arbetsförhållande utan avbrott- Uninterrupted employment relationship): Tilanne, jossa työsuhteen ei katsota katkeavan, vaan jossa on muutoksista huolimatta kyse samasta ja yhdenjaksoisesta työsuhhteesta. 197, 202, 280

Keskitetty työmarkkinaratkaisu (Centraliserad arbetsmarknadsuppörelse- Centralized decision-making in the labour market): s. 150

Keskusjärjestö (Centralorganisation - Confederation): Useiden työmarkkinajärjestöliittojen muodostama ylin järjestö, "liittojen liitto", kuten SAK, STTK, AKAVA sekä EK. s. 147

Ketjusopimustilanne (Kedjeavtalsituation - Consecutive fixed-term contracts): Tilanne, jossa useita, yleensä määräaikaisia työsopimuksia on solmittu samojen osa-puolten välillä peräkkäin ilman pitkiä katkoajoja. Voi synnyttää paitsi yhdenjaksoisen, keskeytymättömän työsuhteen, ja myös olla myös luonteeltaan toistaiseksi voimassa oleva. s.197

Kilpaileva toiminta (Konkurrerande arbetsavtal - Competing employment contract): Aikaisemman työsopimuksen lisäksi solmittu toinen työsopimus, joka aiheuttaa kilpailutilanteen työnantajan kannalta. s.270, 273

Kilpailukieltosopimus (Konkurrensförbudavtal - Covenant in restraint of competition): Sopimus, jolla työntekijä sitoutuu olemaan ryhtymättä työnantajansa kanssa kilpailevaan toimintaan esimerkiksi työsuhteen päättymisen jälkeen. s.272

Kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista: s. 186

Koeaikainen työsopimus (Arbetsavtal med prøvotid- Employment contract with probationary period): Työsuhteen voimassaoloajastavoidaan yleensä enintään neljä alkukuukautta sopia koeajaksi, jonka tarkoituksena on soveltuvuuden kokeileminen puolin ja toisin. Koeaikana purkaminen ei edellytä normaalien purku- tai irtisanomisperusteiden olemassaoloa. s.205

Koeaikapurku (Prövotidshävning - Dismissal during the probationary period): s. 209, 303, 322

Kohtuullinen aika: (Måttlig tid): Irtisanomisperusteeseen vetoamisaika: s. 342

Kohtuusperiaate (Skäglighetsprincip - Reasonableness): Yleinen oikeusperiaate, joka asettaa kohtuullisuuden arviointiperusteeksi. Kohtuuttomia sopimusehtoja voidaan

sovitella eli kohtuullistuttaa. s.254, 346

Kokoontumisoikeus: 471

Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja (Kollektivt uppsägningskydd – Collective dismissal protection): Työntekijän suoja sellaista epäoikeudenmukaista irtisanomista vastaan, joka tapahtuu työnantajapuolen taloudellisten tai tuotannollisten syiden (kollektiiviperusteiden) takia ja kohdistuu yleensä joukkoon työntekijöitä. s.346

Kollektiivinentyöoikeus (Kollektiv arbetsrätt – Collective labour law): Se osa työoikeutta, joka koskee työelämän järjestöjä ja muita joukkomittaisia organisaatioita tai osallistumisjärjestelmien henkilöstöryhmiä. Vrt. individuaalinen työoikeus. s.11, 21, 469

Kollektiiviperuste: Irtisanomisen taloudellinen ja tuotannollinen syy (ta-tu peruste). s. 305, 346

Kolmikantaperiaate (Trepartsprincip – Tripartism): Erityisesti kansainvälisen työjärjestön osalta noudatettu ja sen varjelema periaate, jonka mukaan valtion, työnantajien sekä työntekijöiden edustajien tulisi olla keskenään tasapainoisessa yhteistyössä työ-olojen hallinta asioissa. Myös kansallisesti noudatettava periaate. Termi viittaa taksasivuiseen kolmioon. s. 54, 120, 489

Kolmiportainen kollektiivimenettely: Palkka ja muiden työehtojen asettaminen osin keskusjärjestöjen, osin liittojen ja osin paikallisella tasolla. s. 231

Konkurssi irtisanomisperusteena: 374

Konserni (Koncern – Corporate Group): Muodollisesti erillisten yritysten, yhtiöiden tai toimintayksiköiden välillä vallitseva määräysvalta- tai riippuvuustilanne yleensä siten, että jotkut yritykset/yhtiöt toimivat ns. emoyhtiöinä suhteessa tytäryhtiöihin. s. 105, 358, 520

Korporatismi (Korporatism – Corporatism): Ajatustapa, joka korostaa yhteisöllisyyttä, yhteisiä päämääriä ja yhteiskunnallista järjestystä yksilöllisyyden ja kilpailun sijasta. s. 23

Korvaus (Ersättning- Compensation): Laittomaan työsuhteen päättämiseen liittyvä rahaseuraamus. s. 345, 363

Korvaustyö (Ersättningsarbete – Work entitled to fair remuneration): Pieni itsenäisen ansiotyön luokka, jossa velvoite- tai perheoikeuden normien nojalla maksetaan toisen hyväksi tehdystä työstä kohtuullinen korvaus. s.64, 68, 95

Kotityö (Hemarbete – Homeworking), kotityöntekijän asema: Työnteko tapahtuu tekijän kotona. s.78, 418

Koulutusvelvoite irtisanomistilanteissa (Utbildningskyldighet vid uppsägningsituationer – Re-training obligation prior to redundancy): s.355

Kuittaus (Kvittning – Set-off): Esimerkiksi työsuhteessa työnantaja voi tietyin edellytyksin ja osin vähentää palkasta erääntyneitä ja riidattomia vastasaataviaan. s.403

Kultainen kädenpuristus (Gyllende handskakning – Golden handshake): Johtajille ym. erotettaessa vapaaehtoisesti maksettu summa. s.86

Kuuliaisuus eli tottelemisvelvollisuus (Lydnadsplikt - Duty of obedience): Työntekijän yleinen velvollisuus noudattaa työnantajan päteviä työnjohto ja valvontamääräyksiä.

Käyttäjäyrittäjä (User enterprise): Se, jonka käyttöön työntekijä on siirretty, kuten vuokrattu. s.101, 281

Laborologia: Tutkimustapa, jossa yhdistetään sosiologinen ja työoikeudellinen tietämys
38

Lainvalinta (Lagval – Choice of Law): Kansainvälisluonteisissa työsuhteissa sopimus siitä, minkä maan lakeja noudatetaan. Ks. lakiviittaus. s.115

Laiton työtaistelutoimenpide (Olaglig arbetsstridsåtgärd – Unlawful industrial action):
Ks. laiton lakko. s.475, 478

Lakinormien hierarkia (Lagnormernas hierarki – Hierarchy of legal rules): Eriaikaisten, eriasteisten tai erityyppisten lakien välinen etusijajärjestys. s. 141

Lakiviittaus (Lagval – Choice of law clause): Kansainvälisluontoisissa sopimuksissa tehty välipuhe siitä, minkä maan lakia sopimussuhteessa sovelletaan. s. 115

Lakko (Strejk – Strike): Työntekijät lakkaavat työstä painostustarkoituksessa. s. 334, 473

Lakko oikeus (Strejkrätt – Right to strike): Työtaisteluvapauden erityismuoto, jolla suojataan työntekijäpuolen lakoilla tapahtuvaa vastapuolen painostamista. s.53

Lepoaika: 420

Liberalistinen laillisuusideologia: Usko siihen, että vapausoikeuksia kunnioittavilla lakireformeilla voidaan ratkoa ongelmia ja tukea kansakunnan yhtenäisyyttä. s. 19

LIFO-periaate (Last in, first out- principle): Viimeksi otetut työntekijät olisi erotetta-va tai lomautettava ennen aikaisemmin palkattuja. s. 354

Liike- ja ammattisalaisuus (Affärshemlighet – Trade (Business) Secret): s.274

Liikkeen luovutus (Företagsövertäelse – Transfer of undertaking): Työoikeuden kannalta liikkeen luovutus on tilanne, jossa yrityksen tai sen toiminnallisen liiketoiminta-kokonaisuuden muodostavan osan (liikkeen) resurssien omistaja tai haltijasubjekti vaihtuu yhteisymmärrykseen perustuen toiseksi, joka jatkaa toimintaa ilman pitkää katkosta lähes samanlaisena. Osakekannan kauppa ei ole liikkeen luovutustilanne. s. 281, 298, 374, 510

Liikkumisvapaus (Rörelsefrihet – Freedom of movement): s.51, 124

Lipun laki: 116

Liittymä (Anknytning – Connection): Arvioitaessa jonkin sopimussuhteen kansainvälisluontoisuutta kiinnitetään huomiota siihen, onko tilanteella kytkentöjä, yhteyksiä tai liityntöjä eri valtioihin. s.112

Lisätyö (Mertidsarbete – Extra hours): Säännöllisen työajan lisäksi tehty työaika, jota ei lueta kuitenkaan vielä ylityöksi. s. 425

Liukuva työaika (Flexitid – Flexitime): Säännöllisen työajan järjestely, jossa ei noudateta kiinteitä työhöntulo tai lopettamisaikoja, vaan liukuvaa-aikaa. s.421

Lojaliteettiperiaate (Lojalitetsprincip – Loyalty (Principle of)): Sopimussuhteen osapuolen

on omassa toiminnassaan otettava huomioon myös toisen sopimuskumppanin edut. s. 45, 253

Lomakausi (Semesterperiod – Holiday season): s.442

Lomakorvaus (Semesterersättning – Payment in lieu of holiday): Vuosilomaetuuden korvaaminen rahalla. s. 441

Lomanmääräytymiskausi ja -vuosi: s. 439

Lomaraha (Semesterpenning – Holiday bonus): Raha, joka TES:n mukaan maksetaan lomalta palattaessa, ns. lomaltapaluu rahana. s. 444

Lomautus (Permittering – Layoff): Järjestely, jossa työsuhde on voimassa, mutta työntekovelvollisuus ja palkanmaksuvelvoite eivät ole. s.306, 378

Lomautusilmoitus (Meddelande om permittering – Notice of layoff): Oikeustoimi, jolla lomautus toteutetaan. s.306, 382

Lomautuskynnys (Permitteringströskel): s.378

Luottamusmies (Facklig förtroendeman – Union representative, shop steward): Järjestäytyneiden työntekijöiden valitsema edustaja. Ks. henkilöstöryhmä, henkilöstön edustaja. s. 237, 294, 371, 492

Luottamuspula (Crisis of confidence): s.337

Luottamustoimi (Förtroendeuppdrag – Honorary office): Yksityinen tai julkinen tehtävä, johon henkilö on valittu edustajaksi. s. 67

Luottamusvaltuutettu (Förtroendeombud – Employee representative): Normaalia luottamusmiesjärjestelmän kattavuutta täydentämään lain mukaan valittu henkilöstön edustaja. s.371, 492

Luovutuksensaajan vastuu liikkeen luovutuksessa: 298

Läheisimmän liittymän periaate (Principen om den närmaste anknytningen – Closest connection (Principle of)): Kv-yksityisoikeuden lainvalintaan liittyvä periaate. s. 115

Lähetetty työntekijä (Posted worker): Suomeen tai Suomesta ulkomaille lyhytaikaisesti työhön lähetetty työntekijä. s.116

Moderni työoikeus (Modern arbetsrätt): Maatalousyhteiskunnassa vallinneen ns. vanhan työlainsäädännön jälkeen teollistumisen ja järjestötoiminnan myötä syntynyt uusi työoikeus. s.13, 24, 42

Monismi: Kansainvälisen oikeuden vaikutus suoraan kansalliseen. Vrt. Dualismi. s.111

Muun työn tarjoaminen: Oman työn vähentyessä työnantajan olisi selvitettävä mahdollisuudet ja pyrittävä tarjoamaan vastaavaa tai työntekijälle muutoin sopivaa työtä ennen irtisanomista tai lomautusta. s. 306, 339, 355

Muutosturva (Omställningsskydd vid uppsägning): Kollektiiviperusteisiin irtisanomisiin liittyvien työnantajan, työvoimaviranomaisten ja työntekijöiden yhteistyömalli, jolla pyritään nopeaan uudelleentyöllistymiseen. s 37, 301, 360

Muuttumisoppi (Lärän om förvandling – Doctrine of incorporation): Teoria esimerkiksi siitä, miten jonkin säännöstyskeinon kuten lain tai työehtosopimuksen normit muuttuvat työsopimuksen tai työsuhteen ehdoksi. s.155, 242

Myötämääräämissopimus (Medbestämmandeavtal): 499

Myötätuntotyötaistelu (Sympatiåtgärd–Secondary action): Joukkomittainen toimenpide, jolla tuetaan toista työriidan osapuolta ilman, että omaa intressiä on asiassa mukana. s.478

Myötävaikutus: Mm. työnantajan velvoite toimia niin, että työntekijä voi täyttää velvoitteensa, kuten työn tekemisen. s.44, 268

Määräaikainen työsopimus (Tidsbegränsad arbetsavtal – Fixed term employment contract): Päättymisen on etukäteen tiedossa. Vrt. toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Ks. TSL 1:3 §. s.34, 188, 192, 258, 378

Negatiivinen järjestäytymisvapaus (Negativ organiseringsfrihet– Right not to organize): Oikeus olla liittymättä järjestöön. s.52, 472

Neutraliteettioikeus (Rätten till neutralitet – Right to maintain neutrality): Työntekijän oikeus kieltäytyä suorittamasta työtaistelun alaisia töitä. s.225

Neutraliteettiperiaate (Neutralitetsprincip – Impartiality): Valtion puolueeton asenne ja toiminta suhteessa kollektiivisiin työmarkkinaosapuoliin. s.43, 469

Neuvotteluesitys tai -aloite (Förhandlingsproposition – Negotiation proposal): YT-menettelyn aloitus, jonka tulisi työsuhdeturva-asioissa olla kirjallinen: s.361, 512

Neuvotteluvelvollisuus (Förhandlingsskyldighet – Duty to negotiate):
-Yhteistoiminta asioissa. s.505, 509, 511 -TES:n mukaan. s.490

Noin 50 prosentin sääntö: Yleissitovuuden (edustavuuden) pääkriteeri. s.170

Normaalityösuhde: Toistaiseksi voimassa oleva (vakainainen), kokoaikainen ja kiinteä työpaikka ja tehtävät. s.33

Normaalisitova työehtosopimus (Normalt bindande kollektivavtal– Collective agreement with normal applicability): TES, jonka sitovuus määräytyy jäsenyyden työmarkkinajärjestöissä mukaan. s.145

Normaalisitovan työehtosopimuksen heijastuminen (Normalbundenhets reflektion – Inclusion within normal applicability): Työnantajan velvollisuus soveltaa työehtosopimusta muihinkin työntekijöihinsä kuin sopimukseen sidottuihin. s.163

Normimääräykset (Normativa bestämmelser - Normative provisions): TES:ssa olevat ne normit, joita on noudatettava työsopimuksissa tai työsuhhteissa muuten. s.156

Nuori työntekijä (Ung arbetstagare – Young worker): Alle 18 vuotias.. s.184

Odotuspäivien palkka (Lön för väntedagar – Pay for days waited): Työsuhhteesta johtuvien saatavien suorituksen viivästyessä työsuhteen päättymistilanteessa voi työntekijällä olla oikeus saada ns. odotuspäiviltä palkkaa enintään kuudelta päivältä s.391

Oikeudellistuminen (Juridifiering): Yhteiskunnan asioiden tuleminen aikaisempaa laajemmin oikeudellisen sääntelyn kohteeksi. s.26, 30

Oikeudenmukainen oikeudenkäynti (Fair trial): s.51, 122

Oikeudenmukaisen markkinavaihdannan kriteerit: s.57

Oikeudenmukaisuuden balanssiteoria: Teoria, jonka mukaan oikeussuhteen osapuolten ollessa toisiinsa nähden tasavertaisessa asemassa syntyy heidän välillään riittävän oikeudenmukaisia suoritusten vaihtosuhteita. s.43, 254, 471

Oikeuslähteet (Rättskällor): 2

Oikeusperiaate (Rättsprincip – General principle of Law): Oikeudellinen optimointikäsky; oikeusohje, joka edellyttää mahdollisimman suurta toteuttamistaan. s. 1, 55

Oikeusriita (Rättstvist – Dispute of rights): s.482

Oikeusturva(Rättskydd): 51, 335

Oikeusturvakeinojen käyttö: Kielletty irtisanomisperuste. s.335

Oikeus työhön (Rätt till arbete – Right to work): Perustuslaissa ja eräissä kansainvälisissä sopimuksissa mainittu oikeus työnteon mahdollisuuteen, jota ei pidetä varsinaisena subjektiivisena oikeutena. s.46

Omaisuuksien suoja(Protection of property): s.50

Opintovapaa (Studieledighet – Study leave): Työntekijän oikeus saada opintojaan varten vapaata. s.452

Ordre public periaate: Kansainvälisen yksityisoikeuden alueella vallitseva ehdottomuusperiaate, jonka mukaan tuomioistuimen tulisi soveltaa joka tapauksessa oman oikeusjärjestyksensä perusteisiin kuuluvia pakottavia määräyksiä. s.116

Orgaaniteoria: Eräitä johtavassa asemassa olevia työnsuorittajia, kuten toimitusjohtajia osakeyhtiöissä, ei pidetä työsuhteessa olevina sen takia, että he toimivat yhtiöoikeudellisina eliminä eli orgaaneina (orgaanityö). s. 85, 94

Osa aikainen työ (Deltidsarbete – Part-time work): Työsuhte, jossa vuorokautinen tai viikoittainen työaika on normaalia työaikaa pienempi. s.34 249, 376

Osa-aikaistaminen: s. 249, 376, 424

Osakastyö: Yhtiön osakkaan työ yhtiön hyväksi. 92

Osallinen (Part – Party to a collective agreement): Työehtosopimuksen solmija. s. 152

Osallistumisjärjestelmä (Medbestämmandesystem – System of participation): Kollektiivisen työoikeuden normien säätelien eri järjestelmien kokonaisuus, joka koskee palkansaajien eri perusteilla ja tavoin tapahtuvaa osallistumista päätöksentekoon yrityksissä. s.25, 55, 59, 470

Osittainen hoitovapaa (Partiell vårdledighet – Partial Childcare leave): Perhevapaan muoto, jossa työntekijä tekee osa-aikatyötä. s.450

Paikallinen sopiminen (Lokal avtalsförhandling – Local bargaining): Työehtojen asettaminen sopimalla yritys- tai työpaikkatasolla. Suppea (TES:n nojalla) ja laaja (muutkin perusteet) käsite. s.31, 174, 231, 422

Pakottava oikeus: Ks. absoluuttinen normi.

Palkanmaksukausi (Lönebetalningsperiod – Pay period): Tiliväli, joka riippuu palkkausperusteesta ja tavasta. s.387

Palkanmaksun viivästyminen (Dröjsmål vid lönebetalning – Delayed payment of pay):

Palkka (Pay, wage): 386

Palkkaennakko, förskotti: s.388

Palkkaliukuma (Löneglidning .Pay drift) : Käytännön palkkojen nousu sopimuskorostuksia enemmän. s.215

Palkka tehdystä työstä periaate: s.44, 253

Palkkaturva (Lönegaranti – Pay guarantee): Työsuhteesta johtuvien saatavien turvaaminen valtion toimenpitein työnantajan maksukyvyttömyyden tai konkurssin yhteydessä. s. 389

Palkollinen (Tjänstehjon – Servant): Vanhan työlainsäädännön ja maatalousyhteiskunnan aikainen palkkatyöntekijä, kuten renki, piika tai paimen. s.15.

Palvelusaikojen hyväksilukeminen: s.294

Palveluspakko (Tjänsteplikt – Compulsion to enter service): Vanhan yhteiskunnan aikoina varattomia koskenut velvollisuus pestautua jonkun isännän palvelukseen ja lailliseen suojelukseseen irtolaiskohtelulta varjeltumiseksi. s.16

Pariteetti-ideologia: Tasavertaisuus-teoria. 42

Partikulaarinen osatyöehtosopimus Paikallisesti sovittu ehto, josta tulee valtakunnallisen työehtosopimuksen osa, joka koskee vain paikallisia osapuolia, mutta saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. 423

Passiivinen työrauhavelvollisuus (Passiv fredsplikt – Passive peace obligation): Työmarkkinajärjestöihin ja työnantajiin kohdistuva velvoite pidättäytyä TES:een kohdistuvista työtaistelutoimenpiteistä. Vrt. aktiivinen työrauhavelvollisuus. s.475

Patriarkaalinen statussuhde: Vanhan ajan palkollisuhteita ym. leimannut isäntävaltainen mutta myös huolenpitoa koskeva ominaisuus. s.16

Perheenjäsenten väliset suhteet (Relationer mellan familjemedlemmar – Relations between family members): Työskentely perheen tai sen jäsenen hyväksi. s.68, 87, 95

Perhevapaat (Familjeledighet – Family leave): Äitiyteen, isyyteen ja lasten vanhemmuuteen liittyvät vapaat työstä, joihin liittyy sairausvakuutuslain etuuksia. Ks. TSL 4 luku. s.335, 447

Perusoikeudet ja – vapaudet (Grundrättigheter – Fundamental rights): Perustuslaissa säädettyjä yleisiä oikeuksia. s.1, 49, 122

Perussuhdeteoria (Grundförhållandeteori – Basic relationship theory): Työoikeudellinen teoria, jonka mukaan työsuhde on työoikeudellinen peruskäsite ja perussuhde. s. 8, 70, 96

Perusteltu syy (Justified reason): Mm. määräaikaisten työsopimusten solmimisen ja niiden ketjuttamisen edellytys. Ks. TSL 1:3 §. s.194

Perälauta, perälautasäännös (Stupstocksregel- Fall-back rule): Paikallisen sopimisen sääntelyssä se normi, jonka mukaan asia ratkeaa siinä tapauksessa, ettei paikallista asiasta sopimista tapahdu. s.237

Pohjoismainen työmarkkinamalli (Nordiska arbetsmarknadsmodell – Nordic industrial relations model): s.134

Poissaolo pakottavista perhesyistä (*Frånvaro av tvingande familjeskäl – Absence for urgent family reason*): Oikeus olla lyhyen aikaa pois työstä työntekijän perhettä kohdanneen äkillisen syyn johdosta. s.450

Poliittinen työtaistelutoimenpide (*Politisk arbetsstridsåtgärd – Political action*): s.478

Positiivinen erityiskohtelu (*Positiv särbehandling*): Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tehty suosiminen. s.257, 262

Pro rata temporis: Ajan mukaan suhteessa. 259

Provosoitu irtisanominen (*Provocerad uppsägning – Constructive dismissal*): Toisen osapuolen toimista johtuen, usein suojautumisen tarkoituksessa tehty työsopimuksen irtisanominen. s.227

Purkaminen (*Hävning – Summary termination, with immediate effect*): Sopimussuhteen, esim. työsuhteen, nopea katkaisutapa, joka edellyttää olennaista sopimusrikkomusta tai tärkeää syytä. Ks. TSL 8 luku. s.303, 308

Purkautuneena käsittely (*Anse arbetsavtalet hävt*): Ilmoittamattomien ja yli 7 päivää kestäneiden poissaolojen perusteella toisella työsuhteen osapuolelle voi olla oikeus käsitellä työsuhdetta purkautuneena. s.316

Purkukynnys (*Hävningströskel – Threshold for summary termination*): Erittäin painavaksi luonnehdittu työsopimuksen purun edellytys. s.309

Pysyvä työrauhavelvoite (*Permanent fredsplikt – Permanent peace obligation*): Virkamiesoikeuden käsite, mutta myös oikeuskäytännössä yksityisellä sektorilla vaikuttava, normaali työrauhavelvoitetäydentävä velvoite, jonka mukaan tietynlaiset oikeudenvastaiset tai hyvän tavan vastaiset työtaistelutoimenpiteet voivat johtaa vahingonkorvausvastuuseen tai toimenpiteen kieltämiseen. s.480

Päivittäinen lepoaika (*Daglig vilotid*): Ns. ruokatunti. s.433

Raskaus (*Graviditet – Pregnancy*): s.335, 448

Refleksiivinen oikeus (*Reflexiv rätt – Reflexive law*): Viime aikoina yleistynyt välillinen sääntelytapa, jossa yhteiskunnan eri osajärjestelmien sisäisiä menettelyjä, kompetensseja ja puitteita säätelemällä pyritään aikaansaamaan haluttuja lopputuloksia ikään kuin heijasteina, reflektioina näistä. s.30

Regulaatio: EY:n asetus, joka on suoraan jäsenmaissa sovellettava kuin laki. s.132

Ristikkoteoria (*Matristeori – Grid theory*): Teorian mukaan eri sopimustyyppien normien soveltaminen samaan tilanteeseen on yhtä aikaa mahdollista. Eri oikeusalojen normien soveltamisalueet ovat siten ristikkäisiä suhteessa toisiinsa. s. 73

Roikkolomautus (*Permittering på obestämd tid – Indefinite layoff*): Toistaiseksi tehty, varsin pitkän ajan kestävä lomautus. s.384

Rooman sopimus (RS): EY:n ja EU:n perustamissopimus, jota sittemmin useaan otteeseen muutettu. s.123

Rooman yleissopimus: Kansainvälisten sopimussuhteiden lainvalintaa koskeva EU-maiden välinen yleissopimus. s. 113

Saarto (Blockad – Blacking): Hakusaarto, perimissaarto, ostoboikotti yms. toimenpiteet. Ks. työtaistelutoimenpide s.483

Saatavien vanhentuminen: s. 344, 388, 392, 411, 436, 518

Saavutettu oikeus (Intjänad rättighet – Acquired right): Eräitä ansaittuja ja eräänntyneitä oikeuksia pidetään sillä tavoin saavutettuina, että ne rinnastetaan perustuslaillista suojaa omaavaksi omaisuudeksi. s.215, 295

Sairaus irtisanomisperusteena: s. 329

Sairausajan palkka (Sjuklön – Sick pay): s. 398

SAK, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö 148

Salassapitosopimus (Non disclosure agreement): 275

Salassapitovelvollisuus (Tystnadsplikt – Duty to confidentiality). s 502

Sallitut työtaistelutoimenpiteet: Myös työehtosopimuskaudella. s. 478

Saneeraus irtisanomisperusteena: 376

Sekamuotoinen työsopimus: Kestoajaltaan toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsopimuksen yhdistelmä. s.189

Sekatyyppinen työsopimus (Blandad arbetsavtal – Mixed-type employment contract): Sopimus työstä, joka samalla täyttää jonkin toisenkin sopimustyyppin tunnusmerkit. s. 73

Semidispositiiviset normit: Pakottavien ja tahdonvaltaisten normien välimuoto; sellaiset puolittain pakottavat työsuhteen ehdot, joista voidaan sopia toisin vain eräillä kollektiivisilla sopimuksilla. s.142, 436, 439

Siirtymissäntö liikkeen luovutuksessa: 293

Sivulauta (Sidobred): Paikallista sopimismahdollisuutta kehystävä määräys. Ks. perälauta.

Solidariteetin periaate: Yhteisön jäsenten edellytetään ottavan jäsenten ja yhteisön edut huomioon omassa toiminnassaan; ”kaveria ei jätetä”. s.53

Sopiminen: Toimintaa, jossa pyritään sopimukseen. s.232

Sopimuksen veroinen käytäntö (Bruk jämförbart med avtal – Practice as an implied contractual term): Eräät tavat tai käytännöt voivat olla vahvistua sopimuksen veroisiksi siten, ettei niitä enää voida yksipuolisesti muuttaa. s.215

Sopimukseton tila (Avtalslöst tillstånd – Interval without a collective agreement): Työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen tilanne, jossa uutta työehtosopimusta ei ole solmittu. s.154

Sopimussakko (Avtalsvite): Etukäteen sovittu rikkomiskorvaus. s.274

Sopimustunnusmerkki (Avtal som kännetecken – Contract-based characteristic): Työsuhteen tunnistamisessa yksi perustunnusmerkki. s.72

Sosiaalinen ulottuvuus EU:ssa (Social dimension): Yhteismarkkinahankkeen osa-alue, johon luetaan kuuluvaksi muun muassa työoikeus ja sosiaalipolitiikka. s.29, 124

Sosiaalipoliittisen teorian työkäsitykset: s 40

Sosiaaliturvaoikeus (Socialskyddsätten – Social security law): Sosiaaliturvapolitiikan tuloksena syntyvä oikeus sosiaaliturvan etuuksista. s.11

Sosiaalivaltio, hyvinvointivaltio (Welfare state): Valtion kehityksen vaihe, jossa valtio pyrkii monin eri tavoin edistämään kansalaisten parasta, sosiaalista turvallisuutta ja hyvinvointia. s.20, 25

Sosiaalivaltion teorian peruskäsitteet: s.22

Sovittelupakko (Medlingstvång): Velvoite osallistua työriitojen sovitteluun, ei merkitse pakkosovintoa. s.54

Sovittelu (työriidoissa) (Medling – Mediation): 482

STTK, Toimihenkilöjärjestöjen keskusliitto STTK: 148

Subsidiariteettiperiaate: Toissijaisuusperiaate, joka koskee EY/EU:n sääntelyvallan suhdetta jäsenvaltioiden ensisijaiseen sääntelyvaltaan. s.30, 114, 126

Suhteellisuusperiaate Päämäärän saavuttamiseksi valittavien keinojen edellytetään olevan oikeassa suhteessa tavoitteeseen nähden. s.45

Sukupuolten tasa-arvo (Jämställdhet mellan könen – Sex equality): s.261

Sulku (työsulku) (Lock-out): Työnantajapuolen työtaistelutoimenpide. s.396, 474

Sunnuntaityö (Söndagsarbete – Sunday working) s.432

Suostujayhdistys (Samtyckarförening – Authorizing organization) s.277

Suostumus: 181

Suunnitteluvollisuus (yhteistoiminta asioissa): s.504

Syrjintä (Diskriminering – Diskrimination). s.47, 257, 262

Syrjintäcausa: Syy, joka voi synnyttää syrjintäolettan. s. 256

Systeemivoimassaolo: Normijärjestelmän mukaan arvioiden pätevä normi, 229

Sähköposti (e-mail): s.278

Säännöllinen työaika (Ordinarie arbetstid – Normal working hours): Työaikalaisa säännelty tai työehtosopimuksessa sovittu tai työehtosopimusnormeihin perustuen paikallisesti sovittu työaika. s.421

Säännöstyskeinot (Regleringsinstrument – Modes of regulation): Eri tavat, jolla mm. työsuhdetta säädellään. s.139, 228

Säännöstyskompetenssi (Regleringskompetens – Regulatory competence): Kelpoisuus ja toimivalta sopia työehtosopimuksissa sellaisia ehtoja, joita muutkin kuin sopija-puolet ovat velvollisia noudattamaan työsuopimuksissa ja työsuhteessa muuten (normimääräykset). s.140, 156, 159

Säästövapaa (Sparad ledighet – Carried over holiday entitlement): Ns. sapattivapaa vuosilomalaissa. s.444

Takaisinottovelvollisuus (kollektiiviperusteilla irtisanotun, 9 kk): s.367

Takarajaehtoinen työsuopimus (Arbetsavtal med bakgränsvillkor): Toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsuopimuksen välimuoto, jossa on asetettu työsuhteen päättymiselle jokin takaraja, esim. vanhuuseläkeoikeuden syntymisen edellytysten täytyminen. s.189

Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste (Ekonomiska och productionsorsakade uppsägningsgrunder). Ks. kollektiiviperuste: s.305, 347

Talousvaltio: Talouskasvun ylläpitoa ja markkinataloutta korostava valtio. s.28

Talviloma(*Vintersemester .- Winterholiday*): s.442

Tammikuun kihlaus (*Januar förlovning, - January betrothal*): Talvisodan aikainen hallituksen ohjauksessa tehty työmarkkinaosapuolten julkilausuma siitä, että järjestöt tunnustavat toisensa tasavertaisiksi neuvottelukumppaneiksi ja lupautuvat neuvottelemaan mahdollisuuksien mukaan yhteisymmärryksessä. Johti työehtosopimustoiminnan aloittamiseen. s.20

Tapa, työsuhteen säännöstyskeinona (*Bruk – Custom*): s.214

Tariffiautonomia: Työehtosopimusosapuolten oikeus valtion puuttumatta sopia keskenään keskeiset työehdot työehtosopimuksin, työehtoautonomia. s.52

Tarkoitussidonnaisuuden periaate: Toimenpiteiden valinnan edellytetään olevan tavoitteiden saavuttamisen mukainen, eikä muiden seikkojen määräämä. s.46

Tasa-arvo sukupuolten välillä (*Jämställdhet mellan könen – Sex equality*) s.49, 261

Tasa arvovaltuutettu (*Jämställdhetsombudsman – Equality ombudsman*): s.264

Tasapuolinen kohtelu (*Opartisk bemötande – Equal treatment*) s.49, 255, 257

Tavanomainen harrastustoiminta (*Ordinary hobby activity*): s. 82

Tavanomainen ja kohtuullinen palkka: s.176, 387

Tehostettu neuvotteluelvoite (*Effectiverad förhandlingsskyldighet*): YT-lain mukainen normaaliin neuvotteluelvoitteeseen nähden tiukempi velvoite työsuhdeturva-asioissa. s. 361, 511

Tekijänoikeus työsuhteessa: s.276

Tekninen valvonta: s.278

Teollisuusliittoperiaate (*teollisuuslinjaperiaate*): Palkansaajien ja myös yritysten järjestäytymistapa, jossa lähtökohtana on yrityksen pääasiallinen toimiala eikä työntekijän oma ammatti tai koulutus. Vrt. ammattialaperiaate. s.147, 168

Testit: s.278

Tiedottamisvelvollisuus, yhteistoimintamenettelyissä: s.501

Tiimityö (*Grupparbete, - Teamwork*): Ryhmän jäsenten monitaitoisuuteen perustuva yhteistyö. s.89

Tilaa javastuu (*Beställarens ansvar*): 119

Tilapäinen hoitovapaa(*Tillfällig vårdledighet*):Alle 10 vuotiaan lapsen sairastumisesta johtuva enintään 4:n päivän poissaolo työstä. s.450

Toimintasuunnitelma (*Verksamhetsplan*): 302, 361, 513

Toimitusjohtaja (*Verkställande direktör – Managing director*): Ks. organiteoria. s.85

Toisiin tehtäviin sijoittaminen: 355

Toissijaisuus eli subsidiariteettiperiaate: s.30, 114, 126

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja –suhde (*Tills vidare gällande arbetsavtal. Employment contract of unspecified duration*): Päämuoto ja ns. vakinainen työsuhde työelämässä. s.188

Tulipalo ja poikkeuksellinen luonnontapahtuma: s.385

Tulkintaetuoikeus (*Tolkningsföreträde*): 231

Tulkintavaikutus (Tolkningseffekt): Mm. EY:n direktiiveihin liittyvä edellyttämys sille, että kansallisia lakeja tulisi mahdollisuuksien mukaan tulkita direktiivin suuntaisesti. s. 127, 238

Tulopolitiikka, TUPO (Inkomstpolitik – Incomes policy): Etukäteen suunniteltua talouden ja markkinoiden hallintaa etupiirien konsensukseen perustuen. TUPO-sopimus. s.22, 150

Tuotantokysymys: Tuotannon järjestämisasioiden hoitoasiat, vrt. jakokysymys. s.59

Työaika (Arbetstid): s.224, 415, 419

Työaikalain soveltamisala (Tillämpningsområdet av lagen om arbetstid): 417

Työajan tasoittumisjärjestelmä: s.434

Työasenteet ja arvot: s. 39

Työehtoautonomia: Työmarkkinajärjestöjen omalakisuus tai itsemääräämisvalta (suhteessa valtion puuttumiseen) sopia keskenään keskeiset työehdot (tariffiautonomia). s. 52

Työehtosopimusjärjestelmä: 55, 57, 144

Työehtosopimukseen sidotut (Kollektivavtalsbundna – Personnel coverage of collective agreements): s. 162

Työehtosopimuksen jälkivaikutus (Kollektivavtalets efterverkan – Continuing effect of collective agreement): Aikaisemmin voimassa olleen työehtosopimuksen heijastuminen ns. sopimuksettomaan tilaan. s. 155

Työehtosopimuksen normaalisivuus: Sidonnaisuus, joka perustuu järjestäytymiseen ja työehtosopimuslakiin, vrt. yleissivuus. s.162

Työehtosopimuksen valvontavelvollisuus (Övervakningsplikt av kollektivavtal): s.164

Työehtosopimuksen yleissivuus (Allmängiltighet av kollektivavtalet): s.162, 165

Työehtosopimus (Kollektiv avtal – Collective agreement): Kollektiivinen sopimus niistä ehdoista, joita työsuhteissa ja työsuhteissa muuten on noudatettava. s. 18, 21, 55, 140, 145, 155, 422, 470

Työelämän suhteet (Industrial relations). s. 12

Työharjoittelu: s. 69

Työkunta (Arbetslag – Gang): Joukko työntekijöitä sitoutuu tekemään työtä ryhmänä yhteisesti siten, että joku on ns. etumies tai nokkamies. s.89

Työllistymisen turva: 301

Työllistymisohjelma (Syssestättningsplan) : 302

Työllistymisvapaa (Syssestättningsledighet): 362, 363, 453

Työllistämisen vapaus: 47

Työmarkkinajärjestö (Arbetsmarknadsorganisation): Työelämän kummankin osapuolten edunvalvontajärjestö. s. 12, 146

Työmarkkinavoimat (Arbetsmarknadskrafter): Työmarkkinoita ym. ohjaavat voimat, etenkin työmarkkinajärjestöjen vaikutusvalta. Vrt. taloudelliset ja poliittiset voimat. s.13

Työnantaja, käsite (Arbetsgivare – Employer): s.9, 99, 102, 358

Työnantajan käskyt, työnjohto-direktiot: s.217
Työnantajan vahingonkorvausvastuu: 407
Työnantajan vastuupiiri: Alue/ asiat, joista työnantaja vastaa suhteessa työntekijään. Ks. vastuunläpimurto. s. 106, 358
Työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus (Arbetsgivarens tolkningsföreträde): Työehtojen tulkintakiistoissa noudatetaan työnantajan eikä työntekijäpuolen kantaa kunnes tulkinta on asianmukaisesti ratkaistu. s.231, 491
Työnjohtovalta, ks. direktio oikeus (Arbetsledningsrätt). s.216
Työn keskeyttämis-oikeus (Rätt att avbryta arbete) s.458
Työnormi (Arbetsnorm – Individual normative provision): Työehtosopimuksen ne normimääräykset, joissa on kyse ehdoista työsopimuksessa tai työsuhteessa muuten. s.157
Työnseisaus (Arbetsinställelse – Work stoppage): Työriitojen sovittelulaissa säädetyn ennakoilmoitusvelvollisuuden laukaisevan työtaistelutoimenpiteen muoto. s.483
Työntarjoamis- ja koulutusvelvoite: Työnantajan velvoite irtisanomistilanteissa. s.355
Työntekemistunnusmerkki (Arbetsutföring som kännetecken) s. 74
Työntekijä (Arbetstagare – Employee): s. 9
Työntekijän avustaja, apulainen työhön (Arbetstagarens biträde): s.88
Työntekijän siirtäminen(toisen käyttöön): s.280
Työntekijän suojelun periaate (Skyddsprincip angående arbetstagare – Employee protection principle): Periaate siitä, että työntekijää on suojeltava työsuhteessa sen heikompana osapuolena. s.43, 253
Työntekijän vahingonkorvausvastuu: 411
Työntekijöiden kokoontumisoikeus: Oikeus pitää työsuhdeasioissa paikoilla työtekoa häiritsemättä kokouksia sopivissa tiloissa. s.472
Työntekovelvoite (Arbetskyldighet – Duty to work) s. 268
Työn vapaus: Periaatteellinen vapausoikeus. 46
Työn vähentyminen. Taloudelliseen ja tuotannolliseen irtisanomissuojaan ja lomautukseen liittyvä edellytys. s.347
Työoikeuden arkkityyppi: Käsitys siitä, minkälainen työsuhde on normaalisti työoikeudellisten sääntelyiden kohteena. Vrt. normaalityösuhde ja epätyypilliset työsuhteet. s.29
Työoikeuden jälkimoderni käänne: s.35
Työoikeuden kansainvälinen soveltamisala: s.112
Työoikeus (Arbetsrätt – Labour Law, Employment Law): Oikeustieteellinen oppiaine ja oikeusjärjestyksen alue, joka koskee työsuhdetta tai siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuutta. Työelämän normiohjausta. s.7, 36
Työolonormit (Solidarnorm – Collective normative provisions): Ne työehtosopimuksen normit, jotka koskevat olosuhteita työpaikalla. Liittyvät työsuojeluun tai työehtosopimuksen toteuttamiseen. s.157
Työpalkka(Arbetslön): 386

Työrauhavelvollisuus (Fredsplikt – Peace obligation). s.53, 144, 475, 480

Työriitojen sovittelu (Förlikning av arbetstvister – Mediation of labour disputes). s.54, 482

Työsopimuksen irtisanominen työehtojen muuttamistarkoituksessa: 249

Työsopimuksen purkaminen (Hävning av arbetsavtal): 303

Työsopimuksen pätemättömyys: s.143, 186

Työsopimuksen päättäminen (Upphörande av arbetsavtal – Termination of employment contract): Ks. purkaminen, irtisanominen, koeaikapurku. s.301

Työsopimus (Arbetsavtal – Employment contract): TSL 1:1§:ssä määritetty sopimustyyppi. s.9, 18, 73, 101, 183, 249

Työsopimusjärjestelmä: 55

Työsopimuskelpoisuus: 5, 184

Työsopimussuhde (Arbetsavtalsförhållande – Contractual employment relationship): Työsopimuksesta alkava osapuolten välinen sopimussuhde. s.9, 96

Työssäkäyntialue (Pendlingsområde – Commuting area): Maantieteellinen alue, jonka puitteissa ihmiset normaalisti käyvät työssä. Ns. pendelöintialue. s.224

Työstä estyminen (Förhindring av arbetsprestation): Tilanne, jossa työhaluisen työntekijän työnteko on estynyt. s.339

Työstä pidättäytymisoikeus: s.222, 458

Työsuhde (Arbetsförhållande, - Employment relationship): Työoikeudellinen peruskäsite ja perussuhde, jolla on tietyt perustunnusmerkit ja sitä täydentävät säännöt. Syntyy yleensä työsopimuksen perusteella työnteko aloitettaessa ja voi kestää samana työsopimuskaudesta toiseenkin. s.7, 64, 78

Työsuhtekeksintö (Uppfinning i arbetsförhållande – Inventions by employees) s.275

Työsuhdetekijänoikeus: s.276

Työsuhdeturva (Anställningskydd – Job security): Työntekijän turva epäoikeudenmukaista työsuhteen tai palkkatulojen katkeamista vastaan. Sisältää mm. purkusuojan, irtisanomissuojan ja lomauttamissuojan. s.301, 303

Työsuhteen ehdot (Anställningsvillkor - Terms of employment): Eri säännöstyskeinoista määräytyvät ehdot. s. 140, 154, 173, 242

Työsuhteen ehtojen kohtuullistaminen, sovittelu: s.187, 254

Työsuhteen ehtojen muuntuminen: Säännöstyskeinojen hierarkiassa alkuaan tietyn tasoisen ehdon muuntuminen toisen tasoiseksi ehdoksi. s.242

Työsuhteen ehtojen muuttaminen (Förändring av arbetsvillkor – Alteration of terms of employment). s.244, 249

Työsuhteen hiljainen pidennys: s.205

Työsuhteen säännöstyskeinot (Regleringinstrument för villkor i arbetsförhållande): Oikeudellisen sääntelyn välineet, joilla työsuhteen ehdot asetetaan. s.140

Työsuhteen tunnusmerkit (Kännetecken för arbetsförhållande): perustunnusmerkit ja niitä täydentävät säännöt. s. 70

Työsuhteen yhdenjaksoisuus (Kontinuitet i arbetsförhållande): Ks. keskeyttämättömänä

jatkuminen: s.8, 204

Työsulku (Lockout): Työnantajapuolen työtaistelutoimenpide, jolla suljetaan työntekijöitä työstä, ks. sulku. s.396

Työsuojelu (Arbetarskydd): Jakaantuu työn turvallisuuden ja terveellisyyden suojeluun. s. 454

Työsuojelun valvonta (Tillsyn över arbetarskydd). s. 463

Työsuojelupäällikkö (Safety officer): s. 464

Työsuojeluvaltuutettu (Arbetarskyddsfullmäktig): Työpaikoilla työsuojelusta vastaava henkilöstön edustaja. s. 464

Työsuorituksen estyminen (Förhindring av arbetsprestation): s.393

Työsäännöt (Arbetsreglement – Worksrules): YT-lain alaisissa työpaikoissa voidaan sopia erinäisistä järjestystä ja käyttäytymistä työpaikalla koskevia sääntöjä. s.177, 506

Työtaistelutoimenpide (Arbetsstridsåtgärd – Industrial action): Tietyn tehokkuuden omaava joukkoluonteinen painostustoimenpide, jolla on liityntä työsuhteeseen, esim. lakko tai sulku. s.473

Työtaistelu työsuorituksen esteenä: 396

Työtaisteluvapaus (Arbetskampfrihet). s.334

Työteoriat, teoriat työstä: 39

Työterveyshuolto (Arbetshälsovård): s. 460

Työtodistus (Arbetsbetyg – Certificate of employment): Työnantajan työsuhteen päättyessä antama todistus. s.404

Työttömyyseläkeputki (Arbetslöshetspensionsluss): Yli 55-vuotiaiden mahdollisuus työsuhteen päättämisen jälkeen saada ansiosidonnaista työttömyysturvaa 60-vuotiaaksi, ja sen jälkeen työttömyyseläkettä. s.28, 353

Työttömyysturvan yhteensovitus erottamiskorvauksen kanssa: s.345, 364

Työtuomioistuin (Arbetsdomstolen – Labour Court): Työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmään liittyvä kolmikantainen erikoistuomioistuin. s.486

Työturvallisuus (Occupational safety): s.461

Työturvallisuusrikos: s.461

Työvuoroluettelo: 435

Työvoiman vapaa liikkuvuus (Fri rörlighet för arbetskraft): EY-oikeuden yksi perusvapaus. s. 124

Työvoiman yrityskohtainen lohkoutuminen (Segmentation of labour force): Yrityksen käyttämä työvoima jakaantuu kantahenkilökunnan ydintyövoimaan ja erilaisiin joustotyövoiman luokkiin. s.35

Työväenkysymys (Arbetsfråga): Teollistumisen alkuvaiheessa syntynyt ongelma tehdastyöväestön asemasta. s.14

Työvälinekriteeri (Arbetsinstrument som kriterium): Työsuhteen tunnistamiseen liittyvä täydentävä sääntö työvälineiden merkityksestä työlakien soveltamisalan suhteen. s.80

Ulkopuolinen työvoima (Utomstående arbetskraft): Muu kuin yrityksen oma työvoima.

s.151, 291, 494

Urheileminen: s. 82

Uskollisuusvelvoite (Trogenhetsplikt – Duty to loyalty): Työntekijällesäädetty historiasta peräisin oleva yleinen velvoite suhteessa työnantajaan, joka on voimassa myös vapaa-aikana. s.268

Uudelleensijoittamisvelvoite (Omplaceringsskyldighet – Obligation to offer alternative work): s.338, 355

Vahingonkorvaus (Skadestånd – Damages): s.406

Vajaavaltainen (Omyndig):185

Valistuksen käsitykset työstä: 40

Valtakunnallinen työehtosopimus (Nation wide collective agreement): Valtakunnallisten järjestöjen, maan kattavaksi solmittu työehtosopimus. s.165, 167, 237, 437

Valtakunnansovittelija (Riksförlikningsman, - National Conciliator): Työriitojen sovittelija, toiminta-alue koko valtakunta. s.482

”Vanha työntekijä” (Gammal arbetstagare – Long-service employee): Muun muassa liikkeen luovutustilanteissa työntekijän sanotaan siirtyvän luovutuksensaajalle ns. vanhana työntekijänä eikä uutena. s.294

Vanhempainvapaa (Föräldraledighet – Parental leave). s.448

Varallaoloaika (Beredskapstid – Stand by). s. 420

Varoitus (Varning). s.338

Vastatoimien kieltö: s. 257

Vastike (Vederlag): Palkka tai muu korvaus työstä. 68, 75

Vastikkeellisuustunnusmerkki (Vederlag som kännetecken): Työsuhteen yksi perustunnusmerkki. s.75

Vastuunläpimurto (Ansvarsgenombrott – Imputed liability): Oppi siitä, että poikkeustapauksissa myös yhtiön osakkaat (mm. emoyhtiö) voidaan asettaa yhteisvastuuseen yhtiön velvoitteista. s.107

Velvoitemääräykset (Obligatoriska bestämmelser): Työehtosopimuksessa olevat ne määräykset, jotka perustuvat ns. velvoittautumiskompetenssiin ja koskevat vain sopimuksen osapuolia. s.156

Viikkolepo (Veckovila – Weekly rest period): s.434

Virkasuhde (Tjänsteförhållande – Public law employment relationship) s.81

Voittopalkkio (Vinstpremie.- Profit related payment). s.524

Vuokratyö (Uthyrningsarbete – Temporary agency work). Työvoiman vuokraus. s.102, 176, 187, 208

Vuorokausilepo: s.433

Vuorotyö (Skiftarbete). s.430

Vuorotteluvapaa (Alterneringsledighet). s.. 453

Vuoropuhelu: Tietojen antoa ja toisen osapuolen kuulemista. s.511

Vuosiloma (Semester – Annual holiday). s.438

Vuosilomakorvaus: Korvaus, joka maksetaan luonnossa pitämättä jäävästä vuosilomasta tai sen osasta. s. 441

Vuosilomapalkka (Semesterlön): Palkka vuosiloman ajalta. s.444

Vähimmäispakottavuus: s. 142

Vähimmäispalkka (Minimilön): Yleissitovan työehtosopimuksen tai tavanomaisen ja kohtuuden kautta määrittyvä palkka. s.165, 176

Välihenkilöongelma (Mellanmansproblem): Työntekijä, joka työnantajan suostumuksin ottaa avustajan työhönsä, on ns. välihenkilö, jota ei pidetä apulaisen varsinaisena työnantajana. s.88

Välillinen syrjintä (Medelbar diskriminering). s.257, 262

Välitön vaikutus (Direct effect): Eräillä EY:n direktiivien selkeillä, ehdottomilla ja täsmällisillä säännöksillä voi olla suora vaikutus jäsenmaiden kansalaisten eduksi. s. 127, 131

Yhdenjaksoinen työsuhde (Oavbrutet arbetsförhållande) Työsuhteen jatkuminen samana, keskeytymättömänä. s. 98, 202

Yhdenvertainen kohtelu (Equal treatment). s. 47, 255, 258

Yhdistymisvapaus (Föreningsfrihet – Freedom of association), ks. myös järjestäytymisoikeus: s.52, 471

Yhteistoimintaedustaja: 499

Yhteistoimintamaksiimi: Osapuolten tulisi kuulla toista osapuolta, neuvotella tämän kanssa ja mahdollisuuksien mukaan sopia asiat. s.253

Yhteistoiminta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä: 520

Yhteistoiminta yrityksissä (Samarbete inom företag – Co-operation in enterprises): YT-lain eri luvuissa säädetty menettely. s.361, 493, 514

Yhteistoimintasopimus (Samarbetsavtal – Co-operation agreement): s.240, 491

Yhteistyönantajuuus: Tilanne, jossa työntekijällä on useita subjekteja yhteisvastuullisena työnantajana. s. 104

Yhteisymmärrys (Samförstånd): 181, 494,

Yhteisöoikeus: EY-oikeus, Eurooppaoikeus.

Yhtiöyrittäjä: Itsenäinen yrittäjä, joka toimii määräysvallassaan olevan juridisen henkilön puitteissa. Vrt. henkilöyrittäjä. s.92

Yksityinen kansainvälinen työoikeus: s.111

Yksityistäminen (Privatisering): Julkisoikeudellisen toiminnan siirtäminen yksityisen hoidettavaksi. s. 281

Yksityisyyden suoja työelämässä (Interitetsskydd i arbetslivet) s. 276

Yleiset opit (Allmänna läror,- General doctrines): Oikeustieteellisiä käsitelmäryhmiä, teorioita, jäsentelytapoja, oikeusperiaatteita sekä periaatteellisia oikeuksia ja vapauksia koskeva tiedollinen aines, jota käytetään hyväksi voimassaolevan oikeustilan selvittämisessä ja kuvaamisessa. s.2, 4

Yleissitova työehtosopimus (Allmänt bindande kollektivavtal – Collective agreement with

erga omnes applicability): TSL 2:7 §:ssä tarkoitettu vähimmäistyöehdot alalla määräävä työehtosopimus. Vrt. normaalisitova työehtosopimus. s. 24, 155, 166, 423

Yleissitovuuden vahvistaminen (Confirmation of erga omnes applicability). s. 172

Yleissopimus (General avtal): Keskusjärjestöjen välillä solmittu yleinen työehtosopimus jostakin erillisasioista tai teemasta. s. 20, 151

Ylityö (Övertidsarbete): Työaikalaissa säädetyn säännöllisen työajan ylittävä työaika, josta maksetaan korotettu palkka. Vrt.lisätyö. s.425

Ylityökorvaus: s.427

Ylivoimainen este, force majeure: Ulkoa päin tullut ennalta arvaamaton tapahtuma, jota ei voida torjua kaikella mahdollisella huolellisuudellakaan ja joka estää velvoitteen täyttämisen. s.393

Yrittäjä (Företagare – Entrepreneur/ Self-employed person): Muu ansiotyötä tekevä henkilö kuin työntekijä tai virkamies. s.64, 90

Yrityksen haltijan vaihtuminen: 163, 281

Yritys ja yhtiö (Undertaking and company): s. 91, 100,496

Yrityskohtainen työehtosopimus (Företagsomfattande kollektivavtal): s.240

Yrityskokonaisuus ja –ryhmä: 105, 520

Yrityssalaisuus(Företagshemlighet): 275

YT-menettely (Co-operation procedure): Yhteistoimintamenettely. s. 366, 493

YT-neuvottelujen lyhyt ja pitkä kaava: 362

YT-sopimus: Yhteistoimintamenettelyssä syntynyt sopimus: s. 240, 491

Yötyö: s.431

Äitiysvapaa (Moderskapsledighet – Maternity leave):. s. 448

ILUKU. TYÖOIKEUDEN LÄHTÖKOHTIA

1. OIKEUSJÄRJESTYS, JÄSENTELYT JA YLEISET OPIT

1.1. Oikeusjärjestys ja oikeuden kokonaisuus

1. Yhteiskuntajärjestyksemme nojaa oikeusnormeista koostuvaan oikeusjärjestykseen. *Oikeusjärjestys* on normatiivinen järjestys ihmisten keskinäiselle yhdyselämälle. Siihen tietysti vaikuttavat monet muutkin seikat, kuten *raha* ja *arvot*, mutta oikeusnormien kautta elämänmenoon koetetaan aikaansaada tahdottua sisältöä, suuntaa ja järjestystä. Tämän kirjan pääkohteena ovat *työelämän alueen* tapahtumia ohjaavat oikeusnormit sekä niihin liittyvät perusteet.

Oikeusnormit ovat määräyksiä (sääntöjä), jotka käskevät, kieltävät, sallivat tai kelpuuttavat jotakin. Ne liittyvät joihinkin *oikeustosiasioihin* eräitä *oikeusvaikutuksia*. Esimerkiksi siihen oikeustosiseikkaan, että henkilö A on työsuhteessa osakeyhtiö X:ään, liittyy erilaisia työoikeudellisia oikeusvaikutuksia. Oikeustosiseikastoihin voi lähinnä liittyä *velvoittava* (pitäminen), *salliva* (on vapaus) tai *oikeuttava* (on oikeus) vaikutus. Eräät oikeusnormit liittyvät vain oikeudellisten tosiseikkojen määrittelyyn ja luokittamiseen. Esimerkiksi työsopimuslain (TSL) 1:1 § ilmaisee myös *luokitusnormin* siitä, minkälaisia sopimuksia on pidettävä työsopimuksina, joiden perusteella lain soveltamisalassa olevat työsuhteet yleensä syntyvät.

2. *Oikeusperiaatteet*. *Oikeus* on laajempi kokonaisuus kuin oikeusnormeista koostuva oikeusjärjestys. Suomen oikeuteen kuuluvat myös *oikeusperiaatteet*, jotka eivät ole niin sitovia normatiivisia asiantiloja kuin varsinaiset oikeusnormit. Oikeusperiaatteet voidaan ymmärtää oikeusohjeiksi, jotka edellyttävät mahdollisimman suurta toteutumistaan. Koska periaatteisiin ei liity yhtä tiukkaa velvoittavuutta kuin oikeusjärjestyksen normeihin, niitä on kutsuttu *optimointikäskyiksi*. Esimerkiksi vanha roomalaisesta oikeudesta periytyvä periaate siitä, että sopimukset on pidettävä (*pacta sunt servanda*) on yleinen oikeudellinen lähtökohta, josta on useita poikkeuksia. Niinpä mm. kohtuusperiaatteen perusteella voi vapautua liian ankarista ja epäoikeudenmukaisista sopimusvelvoitteista.

Suomen oikeuteen kuuluvat oikeusperiaatteet voivat olla keskenään *kilpailevia* ilman, että niiden pätevyys sinänsä kärsisi. Esimerkiksi työntekijän tai heikomman osapuolen suojelun periaate kilpailee usein yritystoiminnan harjoittamisvapauden kanssa. Vain varsinaisten konkreettisten oikeusnormien, oikeussääntöjen kesken edellytetään johdonmukaisuutta, joka saavutetaan systematisoinneilla ja poistamalla ristiriitatilanteet viimekädessä tulkinnalla.

3. *Perus- ja ihmisoikeudet*. Oikeuteen kuuluu myös *tärkeitä perusoikeuksia ja vapauksia*, jotka käyvät ilmi perustuslaistamme (PL, Suomen perustuslaki 11.6.1999/731). Maamme on lisäksi sitoutunut kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, joista käy ilmi *useita ihmisoikeuksia*. Perus- ja ihmisoikeuksien ryhmää voidaan yh-

dessä kutsua myös *periaatteellisiksi oikeuksiksi* tai *-vapauksiksi*. Ne ovat yhtäältä tärkeitä ja keskeisiä oikeudellisia perusteita, jotka toisaalta tarvitsevat tavallisen lainsäädännön tasoista toimeenpanoa. Eräät perusoikeudet ovat kuitenkin suoraankin sovellettavaa oikeutta. Perus- ja ihmisoikeudet voivat olla usein myös oikeusperiaatteiden tapaan toistensa kanssa kilpailevia, koska ei ole mitään perusoikeuksien välistä hierarkiaa. Esimerkiksi omaisuuden suoja (PL 15 §) kilpailee toisinaan työvoiman suojelun kanssa (oikeus työhön ja elinkeinovapaus PL 18 §). Perus- ja ihmisoikeuksia toteutetaan ja turvataan käytännössä säätämällä näitä asioita koskevia tavallisia lakeja.

4. *Oikeusjärjestelmä ja yleiset opit*. Jotta voimassa olevan *oikeuden* monikerroksista ja laajaa kokonaisuutta voidaan hallita, oikeustieteellinen tutkimus on muodostanut käsitteiden määrittelyjen, teorioiden ja systemaattisten jäsentelyjen avulla oikeudesta tietyn kokonaisjärjestelmän, oikeusjärjestelmän.

Oikeusjärjestelmä koostuu ennen muuta oikeudellisen aineiston *systematisoinneista, käsitteiden määrittelystä*, oikeutta selittävistä *teorioista tai opeista* sekä oikeuden *periaatetason asioista*. Näitä asioita kutsutaan yhteisnimityksellä *yleiset opit*. Oikeusjärjestelmän systemaattisena runkona on *oikeudenalajaottelu* ja pääsisältönä eri oikeudenalojen *yleiset opit (general doctrines)*.

1.2. Oikeuslähteet

“Maata on lailla rakennettava”

1. Virallisesti meillä on oikeudenkäymiskaaren 1 luvun 11 §:n mukaan kaksi *yleistä oikeuslähdettä*: laki (säädöstekstit) ja maantapa (tapaoikeus). Termi ”laki” tarkoittaa kaikkia ns. lainsäätäjän antamia säädöksiä, kuten perustuslakia, lakeja, asetuksia ja valtioneuvoston päätöksiä. Nykyisessä tilanteessa eräät Euroopan Unionin (EU) suoraan sovellettavat säännökset ja säädökset tulee niin ikään rinnastaa tähän oikeuslähteiden ryhmään. Esimerkiksi Euroopan Yhteisön (EY:n) regulaatiot eli asetukset rinnastuvat maamme lakeihin. Tavanomainen oikeus taas on oikeuslähte silloin, kun kirjoitettua säädöstä ei ole ja tällöinkin vain edellytyksin, ettei tapa ole kohtuuton. Nämä legaaliset oikeuslähteet on luokiteltu vahvoiksi ja *pakollisiksi* siinä mielessä, että niihin on viranomaistoiminnassa nojaututtava virkavirheen uhalla.

”Esipuhe lain täyttää.” -Florinus

2. Heikosti velvoittaviksi oikeuslähteiksi on katsottu korkeimpien oikeusistuinten ratkaisut sekä ne säädösten esityöt (komiteanmietinnöt, hallituksen esitykset ja eduskuntakäsittelyn asiakirjat), jotka ilmaisevat lainsäätäjän tarkoituksen. Oikeusperiaatteetkin kuuluvat lähinnä tähän ryhmään. Näiden lähteiden sivuuttaminen oikeudellisessa ratkaisutoiminnassa ei ole virkavirhe, mutta sivuuttaminen voi johtaa siihen, että ratkaisua muutetaan ylemmissä viranomaisissa. Eräät *ennakkopäätöksiksi* katsotut ja julkaistut tuomioistuinratkaisut sisältävät lakia tarkempaa tietoa siitä normista, joka on ollut ratkaisun pohjana. Työoikeudessa etenkin Korkeimman oikeuden (KKO) ja Työtuomioistuimen (TT) ratkaisut ovat merkittäviä lähteitä. Myös EY:n tuomioistui-

men (EYT) ratkaisut kuuluvat tähän ryhmään. Korkeimpien tuomioistuinten ratkaisuihin nojaututaan ennen muuta oikeustieteellisissä esityksissä, kuten tässä kirjassa. Hovioikeuksien tuomioilla on merkitystä *oikeuskäytännön linjan* osoittajana etenkin silloin, kun ylimpien tuomioistuinten ratkaisuja ei ole.

“Yhteisen kansan hyöty on paras laki.” -Olaus Petri

3. *Sallittuihin* oikeuslähteisiin kuuluvat kaikki muut sellaiset perusteet, joihin on hyväksyttyä vedota silloin kun tavoitellaan parasta mahdollista lopputulosta. Tällaisia sallittuja vetoamisperusteita ovat mm. oikeustiede, vertailevat argumentit ja käytännölliset syyt (ns. reaaliargumentit).

4. Näiden *yleisten* oikeuslähteiden lisäksi on olemassa useita *erityisiä* oikeusnormien asettamisen tapoja. Tärkein niistä on *sopimus*, jolla sopijapuolet voivat asettaa itselleen sitovia oikeusohjeita. Työsopimus on esimerkiksi tällainen osapuolten asemaa normittava sopimus.

Eräillä sopimuksilla taas on tarkoitus asettaa normeja myös *muutakin tahoja, kuten sopijapuolten ulkopuolisia eli kolmansia varten*. Jotta jollakin sopimusnormilla olisi sitova vaikutus muihinkin kuin sopijapuoliin nähden, on tähän oltava jokin peruste, kuten lain säännös. Näin onkin asianlaita esimerkiksi *työehtosopimusten (TES)* ja *virkaehtosopimusten (VES)* osalta. Työehto- ja virkaehtosopimukset säätävät tällaisten *kollektiivisten sopimusten* oikeusvaikutuksista sopijakumppanien piirin ulkopuolisille eli kolmansille.

Yksittäisten oikeussuhteiden *säännöstämisen keinot* voivat olla vieläkin moninai-sempia kuin perinteiset lait ja sopimukset. Esimerkiksi työsuhteen säännöstämisen keinoja ovat lakien ja eritasoisten sopimusten lisäksi muun muassa tavat, sopimuksen veroiset käytännöt ja työnantajan yksipuoliset määräyksetkin.

On tärkeää erottaa toisistaan termit *oikeuslähde ja säännöstyskeino*. Jälkimmäinen viittaa erilaisiin sääntelyn instrumentteihin, joiden perustana taas on joistakin oikeuslähteistä ilmikäyvä oikeus tai kelpuutus käyttää tällaista sääntelyn keinoa.

Työoikeuden kannalta oikeuslähdeoppi ei periaatteessa poikkea yleisestä oikeuslähteopista, mutta työoikeudelliset työsuhteiden säännöstyskeinot ovat osittain oma-peräisiä. *Tosiasiallinen oikeustila* työsuhteissa määräytyy asianomaisen työsuhteen normatiivista sisältöä säännöstävien keinojen kuten lakien, työehtosopimusten, paikallisten sopimusten, työsopimusten, tapaoikeuden ja työnjohtomääräysten kautta.

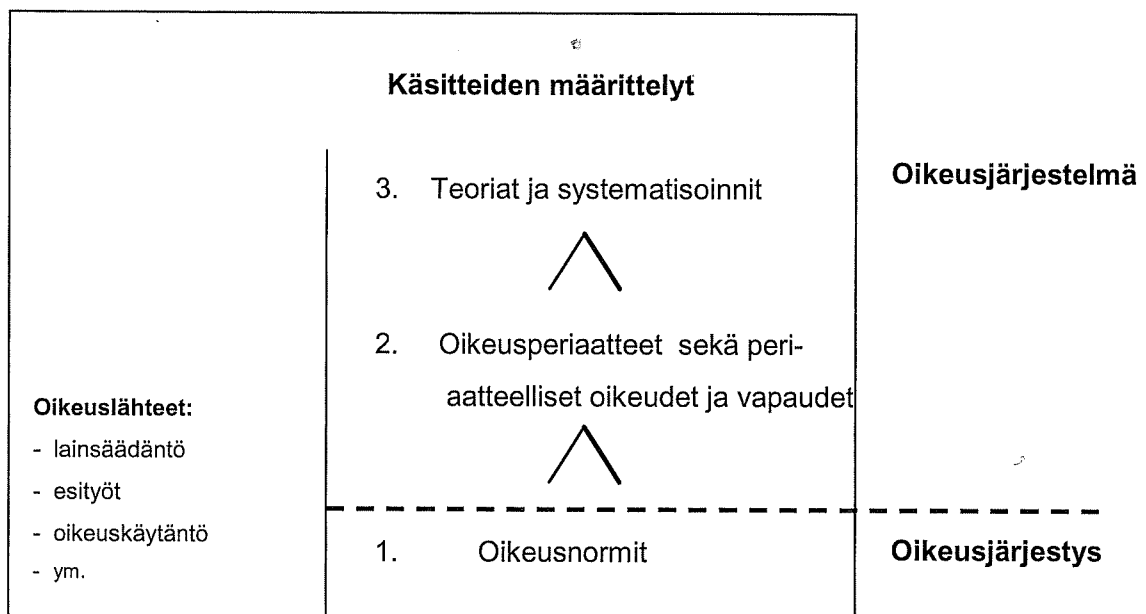
1.3. Oikeudenalaluokitus ja yleiset opit

1. Oikeuslähteitä tutkimalla ja tulkitsemalla saamme tietoa kulloinkin voimassaolevasta oikeusjärjestyksestä. Oikeustieteen keskeisenä tehtävänä on voimassa olevan oikeuden sisällön selvittäminen eli systematisointi ja tulkinta. Oikeustieteessä oikeusnormit on ryhmitelty *tietyiksi oikeudenaloiksi*. Kutakin erityistä oikeuslohkoa eli oikeudenalaa varten on kehittynyt oma oikeustutkimuksen haara, lainopin osa-alue.

Voidaan sanoa, että esimerkiksi työoikeutta jäsenteleä ja tulkitsee työlainoppi, siviilioikeutta siviililainoppi, rikosoikeutta rikoslainoppi jne.

2. *Yleiset opit.* Oikeudenalaluokituksen avulla hallitaan normimateriaalia ja erikoistutaan lainopillisessa tutkimus- ja opetustoiminnan tasossa. Kullekin oikeudenalalle on kehittynyt perinteen myötä omia käsitelmäärittelyjä, oppeja, teorioita sekä oikeusperiaatteita, joiden avulla tehdään oikeusnormien jäsentämis-, tulkinta- ja selitystyötä.

Voimassa oleva oikeusnormisto selvitetään tarkastelemalla asianomaisia oikeuslähteitä etenkin kyseisen oikeudenalan *käsitteiden, teorioiden ja periaatteiden eli yleisten oppien* avulla. Yleiset opit toimivat oikeusjärjestyksen muodostavien oikeusnormien keskeisinä perusteina.



Lainopissa pyritään ratkaisemaan *oikeusnormien* tasolla (taso 1) ilmeneviä tulkinta-ongelmia ja säännösten välisiä ristiriitoja sekä täyttämään normien jättämiä aukkoja ja saavuttamaan oikeusjärjestyksen edellyttämää johdonmukaisuutta ennen muuta oikeusperiaatteiden sekä periaatteellisten oikeuksien ja vapauksien avulla (taso 2). *Oikeusperiaatteet* ovat *optimointikäskyjä*, joiden avulla oikeuteen voidaan aikaansaadat yhteismitallisuutta, aukottomuutta ja johdonmukaisuutta. Vastaavanlaisessa asemassa ovat myös *periaatteelliset oikeudet ja vapaudet*. Niiden olemassaolon legaalisuus ja oikeudellinen pätevyys käy ilmi oikeuslähteistä. Periaatetason asioiden merkittävyysalueen rajaaminen ja näiden väliset kilpailutilanteet ratkeavat taas ennen muuta oikeudellisten teorioiden (oppien) ja systemaattisten ratkaisujen avulla (taso 3).

Teorioiden ja systematiikan kautta voidaan antaa jollekin periaatetason asiantilalle sellaisia perusteluja, että sen valinta ratkaisuperusteeksi jossakin pulmatilanteessa

tulee hyväksytyksi. Oikeustieteellisten *teorioiden* keskeinen tehtävä on antaa järkevää, johdonmukainen ja oikeuslähteistä käsin tukea saava *selitys* sille ilmiöjoukolle, joka on teorian kohteena. Teoriat ja opit eivät varsinaisesti ole tosiasioiden kuvauksia, *deskriptioita*, vaan ne selittävät ja oikeuttavat juridisia asiantiloja sekä antavat tätä kautta tulkinnallisia vastauksia.

Käsitteiden määrittelyt taas liittyvät jokaiseen kuviossa numeroituun tasoon ja myös niiden ulkopuolelle. Osa oikeudellisista käsitteistä määritetään jo oikeuslähteissä suoraan, mutta suuri osa on saanut määrittämisensä oikeustieteen kautta. Monasti käsitelmääritykset liittyvät oikeusaineiston jäsentämiseen eli systematiikkaan.

1.4. Yksityisoikeus - julkisoikeus jako ja lähtökohtia

“Hallitukset hallitsevat kansan suostumuksella.”

-Kv.sanonta

1. Kun oikeutta jaetaan oikeudenaloihin, perinteisenä pääjakona on *jaottelu yksityisoikeuteen ja julkisoikeuteen*. Tämän systematisoinnin yhtenä perustana on ajatus kahden luontoisista *oikeussubjekteista*: yksityisistä ja julkisista. Käsitteellä oikeussubjekti kuvataan ominaisuutta olla oikeuksien tai velvollisuuksien kantajana (oikeuskelpoisuus). Ihmiset eli *luonnolliset henkilöt* ovat aina yksityisiä oikeussubjekteja. Sen sijaan oikeussubjekteina niin ikään pidettävät (korporatiiviset) *juridiset henkilöt* voivat olla myös julkista laatua. Oikeushenkilöistä esimerkiksi osakeyhtiöt (oy) ja rekisteröidyt yhdistykset (r.y.) ovat yksityisiä oikeussubjekteja, kun taas kunnat, kuntayhtymät ja valtio ovat julkisia oikeushenkilöitä.

Käyttämällä hyväksi tätä oikeussubjektien jaottelua voidaan sanoa, että yksityisoikeudessa on kysymys yksityisten subjektien välisistä suhteista. Näille suhteille on ominaista se, että subjekteja pidetään *oikeudellisesti yhdenvertaisina*. Julkisoikeudessa taas on kysymys eriasteisten julkisten subjektien alueesta.

2. Yksityisoikeudellisissa suhteissa vallitsee lähtökohtaisesti *vapaus tehdä erilaisia yksilöä sitovia oikeustoimia*. Tätä oikeudellista toimintavapautta kuvataan termillä *yksityisautonomia*. Oikeustoimilla ymmärretään tahdonilmaisuja, joilla oikeuksia tai velvollisuuksia perustetaan, muutetaan tai kumotaan. Oikeustoimet voivat olla *yksi-puolisia*, yhden oikeussubjektin tekemiä (kuten esimerkiksi työsopimuksen irtisanominen tai testamentti) taikka *kaksipuolisia*, kahden (tai useammankin) oikeustoimikelpoisen subjektin toisilleen tekemää tahdonilmaisua, jolloin on kysymys jo sopimuksesta (esim. kauppa, työehtosopimus, työsopimus jne.).

Oikeustoimikelpoisuuden (kyky tehdä oikeudellisesti sitovia oikeustoimia) saavuttaminen on eri asia kuin *oikeussubjektin ominaisuuden (oikeuskelpoisuuden)* omaaminen. Luonnolliset henkilöt (ihmiset) saavat jo syntyessään oikeuskelpoisuuden, mutta täysimääräinen oikeustoimikelpoisuus tulee pääsääntöisesti vasta 18 vuoden iässä. Juridiset henkilöt saavuttavat sekä oikeus- että oikeustoimikelpoisuuden pääsääntöisesti rekisteröinnin tai lain kautta.

Työsopimuskelpoisuus. Työsopimuslain 1:6 §:ssä ja nuorista työntekijöistä annetussa erityislaissa (998/1993) säädetään, että työsopimuksen solmimiskelpoisuus on työntekijällä, joka on täyttänyt 15 vuotta. Huoltaja voi kuitenkin purkaa alle 18 vuotiaan nuoren työsopimuksen. Toisaalta työnantaja ei saa ottaa normaaliin työhön nuorta, joka ei ole suorittanut oppivelvollisuuttaan. Alle 15-vuotiaiden lasten ottamisesta työhön on erityisiä rajoituksia ja kansainvälisiä sopimuksia. Taas sellainen täysi-ikäinen, joka on julistettu vajaavaltaiseksi tai jonka oikeustoimikelpoisuutta on rajoitettu, on itse kuitenkin kelpoinen sekä solmimaan työsopimuksensa että päättämään sen.

Siitä, ketkä ovat kelpoisia *työnantajana* solmimaan työsopimuksia, ei ole erikseen säädetty, vaan asia ratkeaa yleisten periaatteiden ja säännösten pohjalta. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantajakelpoisuus voisi olla sellaisillakin taloudellista toimintaa harjoittavilla yksiköillä, joille ei ole tunnustettu normaalia oikeushenkilöllisyyttä.

”Mitä suurempi imperiumi, sitä pienemmät kansalaiset.”

-St. J. Lec

3. Julkisten ja yksityisten subjektien *välisissä suhteissa* ei katsota vallitsevan oikeudellista yhdenvertaisuutta, vaan asia hahmotetaan siten, että yksityisistä subjekteista ja näiden toimista koostuva *yksityisoikeuden lohko, kansalaisyhteiskunta*, on julkisten subjektien muodostaman yhteiskuntalohkon alapuolella.

Yksityiset subjektit ovat siis tietyssä määrin *alisteisia (hallintoalamaisia tai oikeusalamaisia)* julkista valtaa käyttäville subjekteille kuten valtion ja kuntien elimille eli viranomaisille. Tuon julkisen käskyvallan eli imperiumin määrää sääntelee erityisesti perustuslakimme (PL). Keskeisiä julkisen vallan elementtejä ovat lainsäädäntövalta, täytäntöönpanovalta ja tuomiovalta. Julkisten subjektien keskenkään ei pääsääntöisesti vallitse yhdenvertaisuus, vaan erilaiset julkiset subjektit (valtio, kunnat, seurakunnat) ovat erilaisessa asemassa.

1. JULKISEN VALLAN JA JULKISOIKEUDEN ALUE

- Julkiset subjektit
- Yleinen etu
- Imperium (julkinen käskyvalta)
- Hierarkkisuus

2. KANSALAISSYHTEISKUNNAN JA YKSITYISOIKEUDEN ALUE

- Yksityiset subjektit
- Yksityinen etu
- Yksityisautonomia (toimintavapaus)
- Oikeudellinen yhdenvertaisuus

4. Toinen peruste, jolla on tehty eroa yksityis- ja julkisoikeuden välillä, on eroavuus sen suhteen *mistä tarkoituserästä* on kysymys. Julkisoikeudessa on kysymys *yleisestä edusta*, kun taas yksityisoikeudessa on kyse *yksityisistä eduista*. Julkiset subjektit ovat julkisen vallan haltijoita nimenomaan yleisen edun (yhteisen kansan hyöty, kokonaisuus) toteuttamiseksi. Yksityiset subjektit itse huolehtivat omista yksityisistä asioistaan.

5. Yksityisten subjektien toimintaa ja vapauksia on rajoitettu monin kohdin yleisen edun nimissä. Julkisoikeudellisin normein on puututtu kansalaisyhteiskunnan tapah-
tumisiin esimerkiksi työ-, vero- ja ympäristöasioissa. Toisaalta julkisen vallan alueeseen kohdistuu monia odotuksia ja paineita (yksityisoikeudellisen) kansalaisyhteiskunnan taholta. Julkisen vallan käyttöä on saatettu sitoa muun muassa etujärjestöjen ja muiden korporatioiden kanssa tehdyin sopimuksin.

Viime aikoina yksityis- ja julkisoikeuden alueet ovat monin eri tavoin *kietoutuneet toisiinsa*, ikään kuin liukuneet päällekkäin. Tästä syystä systemaattinen rajankäynti julkis- ja yksityisoikeuden välillä ei ole enää niin merkittävää kuin aikaisemmin.

6. Yksityisoikeuden lohkoon lukeutuvia perinteisiä oikeudenaloja ja samalla oikeudellisia oppiaineita yliopisto-opetuksessa ovat muun muassa velvoiteoikeus, esineoikeus, perhe- ja perintöoikeus ja kauppaoikeus. Julkisoikeudellisia oikeudenaloja taas ovat muun muassa valtiosääntöoikeus, hallinto-oikeus, vero-oikeus, rikosoikeus, prosessioikeus ja kansainvälinen oikeus.

Työoikeuden asema tässä vanhassa jaottelussa yksityis- ja julkisoikeuteen on hie-
man hankala: yhtäältä yksilöllisen työoikeuden alue (mm. työsopimusta koskeva oikeus) voidaan pääosin lukea yksityisoikeuteen, kuten myös työehtosopimuksen sol-
mimista koskeva osa kollektiivisesta työoikeudesta. Toisaalta työehtosopimusoikeu-
den tärkeitä osia ja myös työntekijöiden sosiaaliturvaa koskeva oikeus tulisi edellä
mainittujen kriteerien mukaan jäsentää julkisoikeuden piiriin. Kuitenkin kokonaisu-
tena työoikeutta on pidetty yksityisoikeudellisena oikeusalanana ennen muuta siksi, että
erilaisilla ja eritasoisilla sopimuksilla on merkittävä asema alalla.

2. MITÄ TYÖOIKEUS ON

2.1. Työoikeuden määritelmä ja perussuhdeteoria

*“Harmaata, rakas ystävä, on kaikki teoria,
ja vihreä elämän kultainen puu” -Goethe*

1. Työoikeudella tarkoitetaan sellaista oikeustieteellistä oikeudenalaa ja oikeusnor-
mien kokonaisuutta, jonka identiteetti kytkeytyy työsuhteen käsitteeseen. Työoikeus

on perussuhdeteoriaksi kutsutun käsityksen mukaisesti määritelty työsuhdetta koskevien ja siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuudeksi.¹ Työoikeus

Perussuhdeteorian mukaan työnantajan ja työntekijän välinen työsuhde on työoikeudellinen perussuhde ja peruskäsite. Teoria työsuhteesta työoikeuden perussuhteena sisältää monia sekä oikeuden tulkintaan että sen jäsentämiseen liittyviä elementtejä.

2. Perussuhdeteorian systematisointia koskevat käsitykset. Työsuhteen käsitteen avulla on ensinnäkin jäsennetty mm. yksityisoikeudellinen työsopimusnormisto, kollektiivinen työehtosopimusoikeus sekä osia julkisoikeudellisesta työsuojelu- ja sosiaalilainsäädännöstä yhdeksi oikeudenalaksi, työoikeudeksi. Työoikeuden piiriin kuuluvien normien alue suhteessa muihin oikeudenaloihin määrittyy siten edellä olevan määritelmän kautta.

Toiseksi työsuhteen peruskäsitteen avulla on myös hahmoteltu jäsentynyt kuva työoikeuteen kuuluvasta normistosta. Työsuhdetta säännöstetään usean eritasoisten säännöstyskeinojen kuten lakien, työehtosopimusten, paikallisten sopimusten, työsopimusten, tapaoikeuden ja työnantajan käskyjen avulla. Nämä työsuhteen säännöstyskeinot muodostavat tietyn normijärjestelmän, työoikeuden systeemin.²

3. Perussuhdeteorian tulkintakäsitykset. Työsuhteen käsitteen avulla on tehty myös eräitä tulkintoja voimassa olevasta oikeudesta. Ensinnäkin työsuhteen käsite on määritetty tietyn yleistunnusmerkistön avulla, johon kuuluvien osien katsotaan käyvän ilmi myös lainsäädännöstä, ennen muuta työsopimuslain 1:1 §:n soveltamisalaa koskevasta säännöksestä, joka nykyisin kuuluu seuraavasti:

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Työsuhteella tarkoitetaan tämän tunnusmerkistöopin mukaan oikeussuhdetta, jossa työntekijä 1) sopimuksen perusteella 2) tekee työtä toiselle, työnantajan lukuun, 3) tämän johdon ja valvonnan alaisena 4) palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työoikeudellinen työsuhteen käsite on määritetty siis sopimusta, työntekoa toiselle ja tämän lukuun, vastikkeellisuutta sekä johtoa ja valvontaa koskevien tunnusmerkkien eli ns. perustunnusmerkkien kautta.

Toiseksi teorian varsinaisen ytimen muodostaa työoikeuden normistojen soveltamisalaa koskeva tulkinta siitä, että kaikkien työoikeudellisten lakien lähtökohtainen soveltamisala (eli kysymys siitä, keitä työoikeus koskee) määräytyy yhtenevästi työ-

¹ Näin muun muassa Arvo Sipilä, Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön, Helsinki 1938, s 74 -, ja sama teoksessa Suomen työoikeus I, Imatra 1947 s 3- 5 sekä Jorma Vuorio, Työsuhteen ehtojen määrittäminen, Helsinki 1955 s 38 s ja 382 -.

² Työsuhteen säännöstämisen järjestelmää selvitti ansiokkaasti Jorma Vuorio vuonna 1955 väitöskirjassaan Työsuhteen ehtojen määrittämisestä, esim. s 382 -. Muun muassa Kaarlo Sarkko esitti oppikirjassaan Työoikeus, yleinen osa, Vammala 1980, s:285 - 293 tiiviisti kuvan työsuhteen ehtojen säännöstyslähdeiden järjestelmästä. Ks. myös Tiitinen & Kröger, Työsopimusoikeus, 2008 s 631- 674.

suhteen käsitteen yleistunusmerkkien avulla. Tästä voi tosin olla laajentavia tai supistavia poikkeussäännöksiä. Työoikeuden normit koskevat siten tämän ydinväitteen mukaan työsuhteen tunnusmerkistön täyttäviä työntekosuhteita, vaikka säädöksissä ja työehtosopimusmääräyksissä niitä ei aina mainittaisikaan. Monastihan säännös- ja sopimusteksteissä puhutaan vain työnantajasta ja työntekijästä sääntelykohteina.

Kolmanneksi teoriaan kuuluu myös työoikeuden normien *ajallista soveltamista* koskeva tulkinta, jonka mukaan työoikeuden normeja aletaan soveltaa siitä hetkestä alkaen, jolloin työsuhde syntyy. Tämä tapahtuu silloin, kun työntekijä alkaa tehdä työtään eli ensimmäisenä työpäivänä. Vastaavasti työsuhde ja työoikeuden normien soveltamiset päättyisivät teorian mukaan silloin, kun työnteko lopetetaan.³

Tulkinta perustuu *työsopimussuhteen ja työsuhteen* käsitteiden erotteluun. Työsopimussuhteen ja työsuhteen käsitteiden välillä on teorian mukaan se ero, että työsuhteen käsitteeseen syntyy jo työsuhteen solmimisella, kun taas työsuhteen käsitteeseen syntyy vasta sopimuksen teon jälkeen silloin, kun työntekijä alkaa tehdä sopimuksen tarkoittamaa työtään. Työsuhteen käsitteellä kuvataan siten *tosiasiallista* oikeustilaa työnantajan ja työntekijän välillä, kun taas työsuhteen käsitteellä on perusluonteeltaan sopimusoikeudellinen suhde.

Neljäs tulkinnallinen elementti on *työsuhteen kesto ja yhdenjaksoisuutta* koskeva käsitys siitä, että työsuhde voi jatkua *samana ja yhdenjaksoisena* työsuhteen käsitteeseen perustuvan työn suorittamisesta (ns. *ketjutyösopimustilanne*).

Viidenneksi perussuhdeteorian tulkintaa koskevia käsityksiä ovat myös *työnantajan ja työntekijän käsitteiden* määrittäminen. Työsuhteen osapuolista toinen on työnantaja ja toinen työntekijä. Tunnusmerkistötarkastelun kautta siis selviää teorian mukaan muun muassa se, kuka tai mikä on *oikea* työnantaja.

4. Määritellessään työsuhteen peruskäsitteen kautta muitakin keskeisiä käsitteitä ja antaessaan omat vastauksensa ennen muuta työlakien soveltamisalaa koskeviin kysymyksiin perussuhdeteoria käsittelee modernin työoikeuden ydinkysymyksiä, joilla on huomattava käytännön merkitys. Kun teoria myös tarjoaa työoikeuden sisäisen normijärjestelmän rakenteellisen perustan, voi sen sanoa muodostavan työoikeuden yleisten oppien keskeisen osan.

5. *Perussuhdeteorian synty- ja kehitys*. Saksalaisten esikuvien mukaan myös Suomessa ryhdyttiin viime vuosisadan alussa keskustelemaan siitä, olisiko syytä kehittää perinteistä oikeusjärjestelmää siten, että siihen kuuluisi uutena oikeudenalanaan myös työoikeus. Maamme osalta työoikeuden muodostuminen lainopilliseksi oikeudenalaksi tapahtui käytännössä vasta toisen maailmansodan jälkeen. Ansio tästä kuuluu *Arvo Sipilälle* ja myös *Jorma Vuoriolle*. Heidän tutkimustoimintansa tuloksena työlainoppi sai omaa identiteettiä ja oppirakenteita, joita myöhemmin vaikuttaneet tutkijat, kuten muun muassa *Antti Suviranta*, *Raimo Pekkanen* ja *Kaarlo Sarkko* ovat hyödyn-

³ Työsopimussuhteen ja työsuhteen käsitteiden välistä eroa ja suhdetta on selvitetty muun muassa teoksissa *Jorma Vuorio, emt. s 152* sekä *Raimo Pekkanen teoksessa Työsuhteen alkamisesta ja päätymisestä*, Vammala 1968 s 10 – ja s 166 -. Ks. myös *Tiitinen & Kröger, 2008 s 28 -*.

täneet ja kehittäneet. Keskeisin näistä on juuri tuo työsuhteen käsitettä peruskäsitteenä pitävä oppi, jota on tästä syystä kutsuttu *perussuhdeteoriaksi*. Perussuhdeteoreettiset ajatukset ovat sittemmin vaikuttaneet sekä lainsäädäntöön että lainopilliseen ajatteluun.

Työoikeutta ei siis määritelty sen paremmin *työsopimuksen* kuin *työntekijänkään* käsitteen avulla, vaan – jonkinlaisena neutraalina kompromissina – työsuhteeksi kutsutun oikeussuhteen avulla. Menettely vastasi riittävän hyvin tuonaikaisen lainopin tieteellisyyssääntöjä mahdollisimman puhtaasta arvovapaasta oikeustieteestä, mikä työelämän arvolataukset huomioon ottaen olikin varmaan perusteltua.

6. *Työoikeuden ala*. Työoikeuden käsitteestä omaksutun määritelmän mukaan työoikeudellinen normisto koskee siis työntekijäasemassa työtä toiselle tekevien ja näiden työnantajien välistä suhdetta, työsuhdetta, joko välittömästi tai välillisesti. Työntekijäasema on perinteisesti määritetty työsuhteen käsitteen kautta.⁴

Virkasuhteen säännöstämiseen liittyvät julkisoikeudelliset normit eivät kuuluisi perinteiseen työoikeuteen, vaikka näillä onkin läheinen kytkeä toisiinsa. Virkamiesoikeus luetaan kuuluvaksi lähinnä hallinto-oikeuteen. Sen sijaan kollektiivista *virkaehtosopimus-oikeutta* pidetään työoikeudellisena asiapiirinä.

Kun sanotaan, että työoikeus koskee myös työsuhteeseen *asiallisesti liittyviä* oikeusnormeja, pitää tämä sisällään työehtosopimus-oikeuden lisäksi ennen muuta normistoja, jotka kytkeytyvät työoikeuden eri normien syntyyn, organisoitiin ja tehokkuuteen. Tällaisia ovat muun muassa ne työmarkkinajärjestöjen väliseen suhteeseen liittyvät normit, jotka säätelevät työehtosopimusten tekemistä, sitovuutta, työrauhavelvollisuutta ja työriitojen sovittelua. Myös säännöt alan erikoistuomioistuimista, työsuojelusta, henkilöstön osallistumisesta yrityksissä (yt-menettelyt ym.) sekä työntekijän sosiaaliturvasta ovat työoikeuden alaan luettavissa olevia normeja.

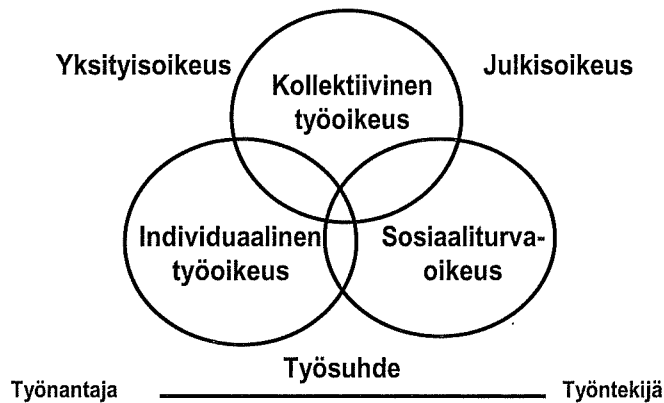
2.2. Työoikeuden jäsentelyä

”Kaikki kolmius on täydellistä” -Kv sanonta

1. Työoikeus työsuhdetta koskevien ja siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien muodostamana kokonaisuutena voidaan jäsentää seuraaviin kolmeen *päälohkoon*:

⁴ Käsitettä ”työntekijäasema” käytetään tässä yhteydessä teoksessa *Sarkko*, Työoikeus, yleinen osa, 1980 s 20 -.

TYÖOIKEUDEN JÄSENTELYÄ



i) *Individuaalinen työoikeus.* Tähän *yksilöllisen* työoikeuden lohkoon lukeutuvat mm. työsopimusta ja työntekijän suojelua, työsuojelua, koskevat normit eräistä laeista (TSL, TAL, VLL, TTurvL jne.) ja työehtosopimuksista (normimääräykset).

ii) *Kollektiivinen työoikeus.* Tässä lohkossa on kysymys työnantajapuolesta ja työntekijäpuolesta kollektiiveina, ennen muuta työmarkkinajärjestöiksi tai yritysten henkilöstöryhmiksi (työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt) organisoituneina. Tärkeimpiä tällaisten joukkoluonteisten asioiden sääntelyyn kytkeytyviä säädöksiä ovat TEhtoL, TRIitaL, TTL, YTL ja HEL.

iii) *Sosiaaliturvaoikeus.* Sen ytimen muodostaa ennen muuta työntekijän sosiaaliturva, mutta asia on nähtävä laajempaan kokonaisuutena, sosiaaliturvajärjestelmämme kokonaisuutena, jossa on kyse laajimmillaan Suomessa asuvien ihmisten sosiaalisesta turvallisuudesta. Tärkeimpiä lakeja tässä aihepiirissä ovat KEL, SVL, TyEL, YEL, TapVakL ym.

2. *Varsinaisen työoikeuden ydinalue* muodostuu individuaalisen ja kollektiivisen työoikeuden osa-alueista. Kansainvälisessä kielenkäytössä käsite "Labour Law", "Arbeitsrecht" ja "Arbetsrätt" ymmärretään yleensä näin, joskin common law maissa, kuten USA:ssa, termi "Employment law" viittaa lähinnä yksilölliseen työoikeuteen ja termi "Labour Law" taas työehtosopimusoikeuteen.

Sosiaaliturvaoikeus, joka koskee laajimmillaan Suomessa asuvien ihmisten toimeentuloturva ja sosiaalipalveluja, taas on itse asiassa oma kokonaisuutensa, mikä kuitenkin kytkeytyy läheisesti sekä organisatorisesti että asiallisesti näihin kahteen varsinaisen työoikeuden pälohkoon. Työntekijöiden toimeentuloturva on keskeinen osa sosiaaliturvaoikeuttamme. Tässä teoksessa tätä varsin laajaa ja monitahoista asiaryhmää ei käsitellä.

2.3. Eräitä muita käsitteitä

1. Työoikeuden normit ja mekanismit ovat tärkeitä tekijöitä *työelämän* ohjauksessa sekä hallinnassa, koska työsuhteet ovat suurin ja tärkein ansiotyön ryhmä. Työoikeus on *sisällöltään ja tehtävältään työelämän normiohjausta*.

Työelämän laaja käsite viittaa elämänpiiriin, jossa on kysymys työnteosta erilaisten organisaatioiden puitteissa. *Työelämän suhteet* (Industrial Relations) taas on yhteiskuntapoliittinen käsite, jolla kuvataan eri tekijöiden, kuten työelämän osapuolten, toimintaympäristön, tapahtumakulkujen ja tulosten muodostamaa laajaa kokonaisjärjestelmää. Ennen muuta kollektiivinen työoikeus sääntelee työelämän suhteiden toimintaa.

2. *Työmarkkinat ja työvoima*. Työoikeus liittyy myös työmarkkinoiden ohjaukseen ja kontrolliin. Käsite *työmarkkinat* viittaa ytimeltään työn asemaan vaihdannan kohteena. Tavaroiden ja palvelusten tuottamiseksi ja näiden hyödykkeiden markkinoimiseksi yritysten ja työnantajien on hankittava työvoimaa käyttöönsä.

Monikollinen käsite "työmarkkinat" kattaa ensinnäkin *työvoiman markkinat* eli ihmisten työllistymiseen liittyvät asiat ja työllistettyjen työmarkkina-asemien muutokset. Suomen noin 5,3 miljoonaisesta väestöstä luetaan työvoimaan noin puolet eli n. 2,7 miljoonaa, josta työllistettyjä on vajaat 2,5 miljoonaa. Työllisyysaste on nyt noin 70 %. Työoikeudellisessa työsuhteessa toimii yli 1,7 miljoonaa henkilöä. Virkasuhteisia on noin 300.000 (mm. valtio- ja kuntasektoreilla) ja yrittäjiä sama määrä.

Toiseksi työmarkkina-käsitteeseen kytkeytyy myös se *työvoiman käytön prosessi*, jossa työllistettyjen työvoimaresurssi muuntuu konkreettiseksi työksi. Lähtökohtaisesti vasta tehdystä työstä maksetaan palkkaa, joskin työnantajat ovat toisinaan velvollisia maksamaan myös työsopimuksilla käyttöönsä varaaman työvoiman ylläpitämistä ja uusiutumista. Jokaisessa yrityksessä tai työpaikassa toimivat oikeastaan omat sisäiset työmarkkinat, mikä ilmenee eri työtehtävien määrän, laadun ja intensiteetin vaihteluna. Monet työpaikat täytetäänkin yritysten sisäisellä hakumenettelyllä.

Kolmanneksi työmarkkinat-käsitteellä kuvataan *kollektiivisen tason etujärjestöjen toimintakenttää*. Puhutaan muun muassa työmarkkinasopimuksista, työmarkkinaratkaisuksista ja työmarkkinajärjestöistä. Kollektiivitaso työmarkkinoilla keskeisiä toimijoita ovat kumpienkin osapuolten etujärjestöt, kuten liitot ja keskusjärjestöt. Työmarkkinakenttä on tapana jäsentää yksityiseen sektoriin (yritykset) ja julkisiin (kunnat, valtio ja kirkko) sektoreihin.

Käsite *työmarkkinajärjestö* viittaa *molempien* työelämän osapuolten (työtä tekevien ja sitä teettävien) edunvalvontaa hoitaviin organisaatioihin. *Palkansaajapuolen etujärjestöjä* taas kutsutaan *ammattiyhdistyksiksi* ja näiden kokonaisuutta kutsutaan *ammattiyhdistysliikkeeksi* (ay-liike). Osapuolten järjestöjen lisäksi tärkeitä toimijoita ovat myös muun muassa valtion ja kuntasektorin työnantajatoimintaa hoitavat viranomaiset.

3. Työelämän kolme voimatekijää. Työelämän ja sen oikeuden kehitykseen vaikuttaa yhtä aikaa kolme voimatekijää. 1) *Taloudellisten markkinavoimien* (talouselämä) ohella työelämän tapahtumia ohjaavat vahvat 2) *työmarkkinavoimat* (työmarkkinajärjestöt) sekä kolmantena tekijänä julkisen vallan 3) *poliittiset voimat* (puolueet). Viime vuosikymmeninä työmarkkinajärjestöillä on kollektiivisten työmarkkinavoimien edustajana ollut melko vahva ote talouteen ja julkiseen valtaan.

3. MODERNIN TYÖOIKEUDEN KEHITYSHISTORIA

“Pieni vilkaisu historiaan helpottaa yleensä oloa.”
-Veijo Meri.

3.1. Vanhasta työlainsäädännöstä moderniin työoikeuteen

Työsuhteen käsitteen avulla kuvataan nykyisin tärkeintä *epäitsenäisen palkkatyövoiman käyttöinstituutiota*. Kehitys johti yhtenäiseen työsuhteen käsitteeseen vasta *modernin työoikeuden* syntyvaiheissa teollistumiskehityksen myötä. Yhtenäinen työlainsäädäntö ja työoikeus oikeusalanä syntivät viime vuosisadalla. Aikaisemmin palkkatyövoiman käytön muotoja oli useita erilaisia, eikä käsitteellistä ja oikeudellista yhtenäisyyttä niiden osalta ollut.

Palkkatyövoiman käytön *sääntelyä*, joskin hajanaista, on kuitenkin ollut jo varhaisista ajoista lähtien.⁵ Maatalouden palkollisten asemaa säädeltiin keskiaikaisissa maakunta- ja maanlaeissa olleissa rakennuskaarissa, myöhemmin erillisissä *palkollisasetuksissa*. Käsityöalat taas kuuluivat *ammattikuntalaitoksen* piiriin, jonka laitoksen omien säännösten alaisina työskenteli oppipoikia, kisällejä ja mestareita. Kaupungeissa taas työskentelivät erityiset ulkotyöläiset. Merimiehistä oli säädöksiä 1600-luvulta alkaen erityisissä merilaeissa. Varhaisen manufaktuuri-, vuori-, tekstiili- ym. alojen teollisuuslaitoksissa taas työskenteli omien normien alaisina jonkun verran työväkeä.

Tälle *vanhalle ja hajanaiselle työlainsäädännölle* oli maamme osalta ominaista se, että sen yleisenä tavoitteena oli halvan, ahkeran ja kuuliaisen työvoiman hankkiminen isännille. Vanhalla työlainsäädännöllä oli kiinteä *yhteys irtolaislainsäädäntöön*. Maassamme vallitsi nimittäin keskiajasta lähtien *palveluspakko*, joka merkitsi tilatomille ja työttömille ym. velvollisuutta pestautua jonkun isännän palvelukseen. Työsopimuksen tekemisen vapautta ei siis ollut, eikä myöskään työvoiman liikkumisen vapautta. Ilman jonkun isännän "laillista suojelua" eli työpaikkaa vailla olevaa pidettiin irtolaisena, joka voitiin ottaa sotaväkeen tai valtion pakkotyöhön.

Vasta 1800-luvun lopulla irtolaislainsäädännön yhteys työlainsäädäntöön katkesi. Toteutettiin *työsopimuksen ja liikkumisen vapaus*. Tuolloin lähinnä sahatteollisuudes-

⁵ Tiivis esitys varhaisimmista sääntelyistä löytyy muun muassa teoksissa *Eino Kuusi*, Sosiaalipolitiikka I, WSOY 1931 s. 117 - ja *Jorma Vuorio*, emt s 2-

ta alkanut teollistuminen lisäsi vähitellen *palkkatyöstä tehtaissa* toimeentulonsa saavien määrää. Heidän asemansa parantamiseksi alkoi kehittyä uudenaikaisempaa *työväensuojelulainsäädäntöä*. Tämä oli eräs vastaus syntyneeseen ns. *työväenkysymykseen*.

Teollistumiseen liittyneet yhteiskunnan rakenteiden olennaiset muutokset merkitsivät myös vanhan työlainsäädännön murenemistä ja ns. *modernin työoikeuden* syntyä. Tämän evoluution olennaisten piirteiden ymmärtämiseksi on syytä luoda lyhyt katsaus etenkin nykyaikaisen työoikeuden viimeisiin kehitysvaiheisiin.

3.2. Historiatarkastelun lähtökohdat

Kehityshistoria vanhasta työlainsäädännöstä moderniin työoikeuteen on varsin rikasta ja monitasoista, jopa vaikeaselkoista. Sitä voidaan kuitenkin selkeyttää esittämällä se tiettyjen kehitys- tai evoluutiovaiheiden ja olennaisten piirteiden avulla.

1. Modernin työoikeuden evoluution *dynamiikkana* (eli kehitystä vaiheista toiseen liikuttavana tekijänä) ovat luonnollisestikin taloudelliset ja tuotannolliset voimat sekä näiden muovaamat yhteiskunnalliset instituutiot ja rakenteet. Etenkin elinkeino- ja työelämän historian näkökulmasta voidaan erottaa (1) *maatalousyhteiskunnan*, (2) *teollistuvan yhteiskunnan* ja (3) *teollisen yhteiskunnan* vaiheet. Lisäksi nykyistä tilaa hahmotetaan puhumalla jo (4) *jälkiteollisesta palveluyhteiskunnasta*.

Voidaan myös olettaa, että tätä dynamiikkaa on pyritty tietoisesti *ohjaamaan* mm. oikeudellisen sääntelyn ja työelämän instituutioiden kehittelyn kautta. Tuloksena on ollut mm. tietynlaista oikeutta, joka on omiaan toteuttamaan erilaisia tavoiteloja. Jopa koko *modernin oikeuden* kehitystä on tieteessä pyritty kuvaamaan vaiheittaisesti siten, että kehityksessä on erotettu (1) *muodollisen* (formaalisen), (2) *aineellisen* (materiaalisen) ja viimeiseksi (3) *refleksiivisen oikeuden* vaiheet. Työoikeutemme kehityshistoriasta näyttää olevan erotettavissa vastaavat vaiheet.

Vaiheittaisen kehityksen *kuvaamisen elementtinä* voidaan käyttää myös *valtion kehityksen* eri vaiheita. Tunnettuahan on, että valtio oli (1) *säätyvaltio* aina 1900-luvun alkuaikoihin asti. Sen jälkeen itsenäistynyt tasavaltainen valtiomme kehittyi (2) *liberaaliseksi laillisuusvaltioksi*, kunnes se toisen maailmansodan jälkeen muuntui kaikkien kansalaisten aineellista (3) *hyvinvointia tavoittelevaksi sosiaalivaltioksi* tai *hyvinvointivaltioksi*.

Tarkasteluun voidaan lisätä myös muita kehityspiirteitä hahmottavia elementtejä. *Rahan* ja *oikeuden* lisäksi kolmas elämänmenon ohjausmahti on *arvot*. Työelämän olennaisia arvomuutoksia voidaan kuvata *oikeudenmukaisuuden* käsitteen kautta. *Oikeudenmukaisuus* nimittäin näyttää olevan käsite, jolla on eri aikoina *erilainen sisältö*. Tämä tarjoaa mahdollisuuden pelkistää eri kehitysvaiheista esiin sille ominaisen *johtavan oikeudenmukaisuuskäsityksen*.

Työoikeuden historiakatsauksissa on niin ikään käytetty hyväksi *sir Henry S. Mainen* esittämää teoriaa oikeussuhteiden luonteiden muutoksesta *status-suhteista kohti sopimusta*⁶. Työsuhteiden on katsottu kokeneen vastaavan kehityksen, mutta tällä

⁶ *Henry S. Maine, Ancient Law, London 1918 s. 150 s. Ks. myös Vuorio, emt. s 1-*

vuosisadalla ne ovat jälleen muuttuneet aikaisempaa säännellymmiksi. Tämä työsuhteiden yleisluonteen kehityspiirre (status -> sopimus -> status) on käyttökelpoinen tässäkin yhteydessä.

“Kotkat eivät pyydystä kärpäsiä.”

-Latinalainen sananlasku

2. Nämä elementit viittaavat *neljän* vaiheen tai periodin erottamiseen. Vanhassa maatalousvaltaisessa sääty-yhteiskunnassa työoikeudellisen sääntelyn keinot ja päämäärät poikkesivatkin oleellisesti siitä työoikeudesta, jonka itsenäistynyt, liberalistinen ja teollistuva Suomi loi ennen toista maailmansotaa. Voidaan siis erottaa (1) säätyjakoisen maatalousyhteiskunnan kausi sekä tätä seurannut (2) liberalistisen ja teollistuvan maatalousyhteiskunnan periodi. Toisen maailmansodan jälkeinen aika taas on ollut (3) teollistuneen sosiaalivaltion (hyvinvointivaltion) kautta, jonka aikana maahamme syntyi nykyaikainen, moderni työoikeus työehtosopimusmekanismeineen.

1980-luvulta alkaen on kuitenkin ilmennyt eräitä uusia piirteitä, jotka viittaavat kokonaan uuteen kehitysvaiheeseen siirtymiseen. Tätä uusinta vaihetta voidaan luonnehtia esimerkiksi (4) jälkiteollisen palveluyhteiskunnan ja talousvaltion kaudeksi. Todettakoon, ettei näiden vaiheiden alkamis- ja päättymisajankohtia voida määrittää kovin tarkkaan. Itse asiassa näihin liittyy luonnollisesti tiettyjä murroskausia ja ne voivat siten olla osin päällekkäisiäkin.

3.3. Säätyjakoisen maatalousyhteiskunnan kausi

“Niin renki kuokkii kuin isäntä ruokkii.”

-Sananlasku

1. Vanhan säätyjakoisen maatalousyhteiskunnan aikana palkkatyön instituutioiden päämuotona olivat *palkollissuhteet*, joita säädeltiin muun muassa palkollisasetuksissa. Rengit, piijat ja paimenet pestattiin määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Jonkun verran esiintyi itsellisten ja torpparien ym. osalta myös tilapäisempiä työsuhteita. Maaseudulla yleinen vuoden kestävä pestuukausi alkoi marraskuussa olleista pestuumarkkinoista. Kaupungeissa taas yleisimpiä olivat puolen vuoden kaudet. Vastike työstä maksettiin pääasiassa luontaisetuina, mutta jonkin verran käytettiin myös rahaa (pestitirahaa ja varsinaista rahapalkkaa). Palkkauksen osalta oli voimassa viranomaisten antamia maksimitaksoja, joilla koetettiin estää palkkojen kohoamista.

Ammattikuntalaitoksen *oppipoikien ja kisällien* palveluksen osalta taas noudatettiin omia vastaavanlaisia laitoksen sisäisiä sääntöjä. Keskiajalla Manner-Euroopasta Suomeen tullut ammattikuntalaitos lakkasi lopullisesti v. 1879 elinkeinovapauden tultua yleisesti voimaan. Käsityötä laajamittaisemman *manufaktuuriteollisuuden* piirissä tunnettiin myös palkollisia vastaavia ja ammattikuntalaitoksellekin tyypillisiä palkkatyövoiman käyttöinstituutioita. Samoin oli asianlaita kaivostoiminnassa ja raudan valmistuksessa. "Ruukkien rengit ja piijat" olivat, samoin kuin manufaktuuri- en, "ruukkien" työväki, työssään monien sääntöjen ja isäntävallan alaisia. Omat eri-

tyiset palkkatyön instituutiot kehittyivät jo varhain merialalle ja kaupungeissa työskenteleville ns. *ulkotyöläisille*.

2. *Vanhojen palvelussuhteiden perusluonne*. Oleellista näille vanhemmille palvelussuhteille oli *ensinnäkin palveluspakko*. Kaikki työhön kykenevät, joilla ei ollut riittävä varallisuutta tai omaa elinkeinoa, olivat velvolliset pestautumaan johonkin palvelukseen. Työsopimusvapaus siis puuttui. Toiseksi myöskään *liikkumisvapautta ei ollut*. Seurakunnilla, joilla oli köyhäinhoitovastuu, oli nimittäin oikeus kieltää uusien ihmisten muutto pitäjään. Työsopimuksen ja liikkumisen vapaus toteutettiin vähitellen vasta 1800-luvun aikana. Kolmanneksi palvelussuhteissa vallitsi varsin *laaja isäntävalta*, johon toisaalta liittyi isännän *huolenpitovastuu*. Etenkin palkollislainsäädäntöä leimasi *perheoikeudellinen patriarkalismi*. Palkolliset rinnastettiin isäntien lapsiin. Palkollisen oli asuttava isäntänsä luona. Isäntä sai jopa antaa palkollisille kohtuullista kuritusta. Lisäksi kesken pestuukauden karanteet palkolliset voitiin viiranomaisten toimesta ottaa kiinni ja palauttaa takaisin palvelupaikkaansa. Määräaikainen palkollissopimus voitiin kuitenkin eräiden tärkeiden edellytysten vallitessa purkaa laillisesti kummankin osapuolen toimesta. Vanhassa oikeuskirjallisuudessa palkollisten asemaa käsiteltiin perheoikeuden yhteydessä.

“Oikeudenmukaisuutta on erilaista.”

- Aristoteles

3. Tuonaikaisessa sääty-yhteiskunnassa vallitsevana oli sellainen johtava oikeudenmukaisuuskäsitys, että kullekin kuuluivat *säätyasemansa* mukaiset etuudet ja rasitukset. Ajanjakson oikeutta yleensä leimasi *status-oikeudenmukaisuus* (kullekin statuksensa mukaan). Palkollisväki oli säätyjaon ulkopuolella (oikeastaan alapuolella). Työväki pääsi vaikuttamaan valtiollisiin asioihin vasta v. 1906 tehdyn eduskuntauudistuksen jälkeen. Järjestäytymisen mahdollisuuskin toteutui vasta 1800-luvun lopulla.

4. Vanhassa maatalousyhteiskunnassa tunnetut erilaiset työsuhteet olivat näin ollen luonteeltaan oleellisesti nykyisistä poikkeavia. Merkantilistisesti säännellyn ja säätyjakoisen maatalousyhteiskunnan kaudella voidaankin eri työsuhteiden katsoa olleen luonteeltaan *patriarkaalisia statussuhteita*.

3.4. Liberalistisen ja teollistuvan yhteiskunnan kausi

1. Sekä *työ* että *pääoma* tulivat 1800-luvun lopulla vapaiksi vanhoista merkantilistisista rajoituksista ja alkoivat liikkua. Suomen teollistuminen käynnistyi (sahat, ruukit ym.). Palkansaajien suurin ryhmä työskenteli kuitenkin vielä pitkään alkutuotannon piirissä. Mutta teollisuuspaikkakunnille syntyi teollisuustyöstä toimeentulonsa saavien palkkatyöntekijöiden ryhmiä, joista muodostui uuden, edunvalvonnallisesti ja poliittisesti valveutuneen *työväenluokan* ydin. Tämän uuden väestöryhmän sosiaalinen asema muodosti ns. *työväenkysymyksen*.

Liberalisoituminen työ- ja talouselämässä johti siihen, että vanhojen sosiaalisten ja normatiivisten rajojen purkautuessa työntekijä saattoi periaatteessa itse omalla sopimuksellaan vaikuttaa asemaansa. Oikeudellisesta sääntelystä varsin vapaita työsuhteita esiintyi vuosisadan vaihteen tienoilla etenkin teollisuuden piirissä, koska vanhat palkollissäännöt (Palkkaussääntö isännille ja palkollisille v. 1865) tai elinkeinoasetus (1879) eivät suoranaisesti koskeneet näitä uusia työvoiman käytön aloja. Tällöin Suomessakin esiintyi muun muassa tehtaissa sellaista *lapsityövoiman käyttöä*, jota ei pidetty hyväksyttävänä. Työolot olivat muutoinkin puutteellisia. Myös varsin suuret varallisuus- ja tuloerot ruokkivat työväestön pyrkimyksiä asemansa parantamiseen yhteiskuntapolitiikan ja järjestöjen kollektiivisen voiman avulla.

Työväenkysymyksen ratkaisemiseen markkinatalousjärjestelmä säilyttäen keskittyi erityisesti Saksassa syntynyt *sosiaalipoliittinen liike*, jonka reformistisia oppeja Suomessakin seurattiin.

Työväensuojelulainsäädännön alkuaskeleet liittyvät tähän vaiheeseen. Ensimmäinen tällainen säädös oli v. 1889 annettu ”Asetus teollisuusammateissa olevain työntekijäin suojelemisesta”. Toinen oli v. 1895 annettu ”Laki, koskeva työnantajan vastuunalaisuutta työntekijää kohtaavasta ruumiinvammasta”. Kuitenkin vasta säätyjäkoisen vanhan valtion lakkaamisen ja Suomen tasavallan itsenäistymisen jälkeen voitiin maahamme aikaansaada kattavammat perusratkaisut ajankohtaiselle työväenkysymykselle. Etenkin työväestön ammatillinen ja poliittinen järjestäytyminen vauhditti tätä.

2. Teollisuuden työntekijä- ja työnantajapuoli alkoivat *järjestäytyä* näinä aikoina. Aluksi työntekijäpuolen järjestöt olivat ns. työväenyhdistyksiä, joiden toiminnassa myös työnantajat olivat mukana, mutta vähitellen ne muuttuivat työväestön ammattiyhdistyksiksi, ammattiosastoiksi ja valtakunnallisiksi ammattiliitoiksi. Myös poliittinen työväenliike syntyi (SDP ja SKP).

”*Kansalla karhukin kaadetaan*”

-*Sananlasku*

Työmarkkinoilla puhkesi paikallisia tai järjestöjen johtamia lakkoja tai ”työn iskemisiä” (strike), joihin työnantajat vastasivat kovin ottein työsuluilla ja muun muassa lakon murtajia hyväksikäyttäen. Mainittakoon, että vuonna 1905 toteutetulla *suurlakolla* oli myös poliittista ja valtiollista merkitystä: Yleinen ja yhtäläinen äänioikeus toteutettiin seuraavana vuonna. Eduskuntalaitoksen synnyttyä työväki pääsi vaikuttamaan *valtion* poliittisiin asioihin ja mukaan uudenaikaisemman työlainsäädännön valmistelutyöhön.

Vuonna 1907 perustettiin maahamme työntekijöiden ammattiliittojen keskusjärjestöksi Suomen ammattijärjestö (SAJ), joka muuttui sittemmin Suomen ammattijärjestöjen keskusliitoksi, eli nykyisen SAK:n edeltäjäksi.

Teollisuuden toimihenkilöt ja insinöörit sekä kuntien virkamiehet perustivat myös valtakunnallisia liittojaan varsinkin Suomen itsenäistymisen jälkeen. Toimihenkilöiden liittojen keskusjärjestöksi syntyi 1920 luvun alussa Henkisen Työn Yhtymä, joka on nykyisen Toimihenkilöjärjestö STTK:n edeltäjä.

Työnantajapuolen yhdistysten keskusjärjestöksi syntyi myös v 1907 Suomen Yleinen Työnantajaliitto (SYT), jonka nimi muutettiin v. 1917 Suomen Työnantajain Keskusliitoksi (STK). Sitten keskusjärjestö muuntui osaksi Teollisuuden ja Työnantajien etujärjestöä (TT) ja edelleen osaksi nykyistä Elinkeinoelämän keskusliittoa (EK).

Järjestölliset edellytykset kollektiivisopimusten käyttöönotolle luotiin siis jo viime vuosisadan alussa, mutta käytännössä työehtosopimuksia ei työnantajapuolen vastahakoisuuden takia juurikaan solmittu. Työnantajapuoli pyrki työsuhteen ehtojen asettamiseen *yksilöllistä ja yrityskohtaista* tietä. Työsäännöillä ja yrityskohtaisilla palkkatariffeilla työnantajat saattoivat yksipuolisesti määrittää työsuhteiden ehtoja.

3. Uuden teollisuuden synnyttämät työsuhteet olivat - sääntelyn puuttuessa tai sen ollessa vajavaista - luonteeltaan oikeudellisesti *vapaita sopimussuhteita*. Työsopimus, työnantajan yksipuoliset säännöt ja palkkatariffit olivat näiden normittamisessa keskeisiä säännöstyskeinoja, kun kollektiivisia tariffi- tai työehtosopimuksiakaan ei yleisesti vielä tehty. Ensimmäisiä työehtosopimuksia, joiden oikeudellinen asema tosin oli tuolloin vielä epäselvä, solmittiin joillekin aloille kuitenkin jo 1890-luvulta alkaen.

4. *Työsopimuskin* oli sopimustyyppinä vuosisadan vaihteessa vasta kehittymässä. Lainvalmistelukunnan mietintö työ Sopimuslaiksi valmistui jo vuonna 1908, mutta ensimmäinen laki työ Sopimuksesta säädettiin maahamme vasta v. 1922 (ns. vanha työ Sopimuslaki eli VTSL). Työpaikkakohtaisia *työsääntöjä* koskeva laki säädettiin myös v. 1922. Oppisopimuslaki syntyi v. 1923.

Epätietoisuus kollektiivisten tariffisopimusten eli *työehtosopimusten* asemasta ja oikeusvaikutuksista päättyi v. 1924, kun maahamme säädettiin ensimmäinen työehtosopimuslaki. Joukkotyöriitojen (eli lakkojen ja sulkujen) *sovittelusta* säädettiin ensimmäinen erillislaki v. 1925. Työntekijäin työturvallisuutta, työtapaturmien korvaamista ja työaika suoje lua koskevia säädöksiä annettiin tänä ajanjaksona useita. Mainittakoon näistä, että 8-tuntinen työpäivä toteutettiin jo v. 1917 eli ennen "punais ten" ja "valkoisten" välillä 1918 käytyä kansalaissotaa, jota on kutsuttu myös vapaus sodaksi.

Itsenäisen Suomen alkuvuosina 1920-luvulla, jolloin ammattiyhdistysliike ja poliittinen työväenliike olivat varsin heikkoja, säädettiin kuitenkin melko nopeasti *keskeinen työoikeuden perusnormisto*. Tämä selittynee kansalaissodassa voittaneen valkoisen puolen halulla tukea näillä reformeilla kansakunnan yhtenäisyyttä.

1930-luvun alussa maassamme elettiin lama-aikaa ja sosiaalipolitiikalle ja etenkin työväenliikkeelle vastaisten voimien kukoistuksen aikaa (Lapuan liike ja IKL). Teollisuus työväen keskusjärjestökin SAJ lakkautettiin oikeuden päätöksellä syytettynä vallankumouksellisesta toiminnasta. Vuonna 1930 uudeksi keskusjärjestöksi perustettiin Suomen Ammattijärjestöjen Keskusliitto (SAK). Vielä 1930-luvulla työnantaja puoli vastusti vaatimuksia työehtosopimusten solmimisesta järjestöjen välillä. Suomen työmarkkinajärjestöjen välillä ei siis vallinnut luottamuksellisia neuvottelu- ja sopimussuhteita, kuten muissa pohjoismaissa. Muun muassa vientikuljetusten pysäh-

tymistä uhanneet satamalakot saatettiin työnantajapuolen toimin murtaa käyttämällä organisoidusti rikkurityövoimaa (ns. *Pihkalan kaarti ja Vientirauhaorganisaatiot*).

Lainsäädännön puolella tapahtui kuitenkin jonkin verran kehitystä. 1930-luvulla uudistetuista säädöksistä mainittakoon laki kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista (1934), työttömyyskassalaki (1934), työntekijäin tapaturmavakuutuslaki (1935) ja työnvälityslaki (1936). Kokonaan uusi työntekijäin vuosilomalaki vuodelta 1939 pidentäsi vuoden 1922 työsopimuslain 14 §:n mukaista lomaoikeutta vuoden työstä seitsemästä yhdeksään työpäivään.

5. Tarkasteltaessa tällä toisella ajanjaksolla syntyneitä uutta työoikeudellista lainsäädäntöä kokonaisuutena voidaan arvioida, että päätarkoituksena oli antaa työelämän ilmiöille oikeudelliset *puitteet, muodot ja rakenne*. Asiasisältöjen pakottava sääntely oli vielä suhteellisen vähäistä. Esimerkiksi irtisanomissuojaa ei ollut. Myöskään järjestöjen välisillä työehtosopimuksilla ei juuri säännelty työsuhteen materiaalisia ehtoja, kuten palkkaetuja.

Itsenäistyneen Suomen alkuaikoina maassamme vallitsi *liberalistinen laillisuus-ideologia*. Valtion *lakien* kautta toteutetuilla reformeilla uskottiin voitavan riittävästi ratkaista yhteiskunnallisia ongelmia ja tukea siten kansakunnan yhtenäisyyttä. Ideana siis oli: "*Maata on lailla rakennettava*." Työn ja pääoman intressivastakohtia ei kuitenkaan haluttu sovittaa järjestöjen välisin sopimuksin.

Oikeusjärjestyskin rakentui tuolloin ennen muuta liberalististen *vapausoikeuksien* varaan. Perustuslaeissa todetut vapausoikeudet ymmärrettiin niin, että ne antavat kansalaisille suojaa ennen muuta "pahaa" valtiota vastaan. Itsenäisen Suomen hallitusmuodon 6.2 §:ssä todettu "työvoiman valtakunnan erikoinen suojelus" ymmärrettiin aikakaudella vielä pelkkänä ohjelmajulistuksena taikka siten, että valtiovallan tehtävänä oli turvata työrauha häiriöiltä ja lakoilta. Etenkin v. 1930 säädetty laki työrauhan suojeluksesta, joka kumottiin v. 1945, ilmensi tätä.

Valtion roolina työelämän kysymyksissä oli siten eräänlainen "yövärtijan" rooli. Yleisen järjestyksen ja turvallisuuden takaaminen oli keskeistä. Kansalaisyhteiskunnan sisäisiin eriarvoisuuksiin ei haluttu tai voitu laajamittaisesti puuttua. Aikakauden oikeudellisen sääntelyn yleisenä päämääränä oli vain *muodollinen oikeudenmukaisuus*. Koska työehtosopimusjärjestelmä ei vielä toiminut ja kun laeillakaan ei puututtu merkittävästi työsuhteiden sisältökysymyksiin, määräytyivät työsuhteiden palkka- ja muut ehdot hajautetusti vallitsevien markkinavoimien mukaisesti ja yrityskohtaisella tasolla.

6. Ajanjakson työoikeutta voidaan yleisesti luonnehtia *sopimusoikeudelliseksi työoikeudeksi* ja työsuhteita *vapaiksi sopimussuhteiksi*. Vasta 1930-luvulla koettu yleismaailmallinen lama ja erityisesti Euroopan teollistuneiden valtioiden välillä syttynyt toinen maailmansota pakottivat lopulta arvioimaan asioita uudelleen. Ymmärrettiin, että epäoikeudenmukaiset olotilat työelämässä saattoivat uhata jopa maailmanrauhaa.

3.5. Teollisen sosiaalivaltion kausi

1. *Rakennemuutokset.* Toisen maailmansodan jälkeinen *teollistuminen* muutti varsin nopeasti Suomen rakenteita. Valtio osallistui merkittävästi yhteiskuntamme teollistamiseen investoimalla julkisia varoja raskaaseen perusteollisuuteen. Sotakorvausten maksamiseksi valtio edesauttoi erityisesti metalli- ja metsäteollisuuden kasvua. Pääomasijoituksillaan valtionyhtiöihin pyrittiin aikaansaamaan jatkuvaa talouskasvua. Pääomien investointiasteemme olikin maailman korkeimpia, muttei aina sen tuottavuusaste.

Teollisella, tavaratuotantoon perustuvalla aikakaudella tapahtui mm. työnjaon etenemistä, palkkatyöläistymistä, toimihenkilöistymistä, teknistymistä, kaupungistumista ja kansainvälistymistä, mutta myös järjestövaltaistumista ja sosiaaliturvan kehittymistä. Palkansaaajien osuus ammatissa toimivasta väestöstä kohosi 1950-luvun 53 %:sta 1980-luvulle tultaessa aina 85 %:iin asti. Yrittäjien suhteellisen osuuden nopea lasku selittyi ennen muuta maatalousyrittäjien määrän laskulla.

Suomesta tuli nyt palkkatyön yhteiskunta. Teollisuuden piirissä työskentelevät, teollisuustyöläiset, olivat 1950-luvulla palkansaaajien suurin ryhmä. Palveluelinkeinon (kauppa, vakuutus, pankki, majoitus, ravitsemus jne.) osuus ammatissa toimivasta väestöstä kasvoi kuitenkin voimakkaasti. Vastaavasti maa- ja metsätaloudessa toimivien osuus väheni. Jo 1960-luvun lopulla palvelualojen työllistämisosuus oli suurempi kuin teollisuuden. Yli puolet bruttokansantuotteesta (BKT) on tuotettu 1980-luvulta lähtien palveluelinkeinoilla.

Toimihenkilöiden (mm. toimistoissa, tehtaiden konttoreissa, kouluissa, virastoissa tms. paikoissa työskentelevät koulutetut) tilastoitu määrä ylitti 1980-luvun vaihteessa tavallisten työntekijöiden määrän. Lukumäärän kasvu toi joukkovoimaa virkamiesten ja toimihenkilöiden liittoihin. Tämän ajanjakson alkupuolella perustettujen toimihenkilöiden ammatillisten keskusjärjestöjen, STTK:n ja AKAVA:n, merkitys alkoi kohota tämän kauden loppupuolella. Myös naisten osallistuminen palkkatyöhön lisääntyi merkittävästi. Kaikkien ammattijärjestöjen merkitys yhteiskunnassa kasvoi, kun työehtosopimustoiminta käynnistyi myös Suomessa.

"Ei ystäviksi riidoitta tulla."

-Kiinal.sananlasku

2. *Tammikuun kihlaus ja työehtosopimustoiminta.* Työehtosopimusten laajamittainen käyttöönotto tapahtui sen jälkeen, kun talvisodan puristuksessa tammikuussa 1940 STK:n ja SAK:n välillä syntyi ensin tärkeä *julkilausuma*, jota on tavattu kutsua "tammikuun kihlaukseksi". "Puhemiehen" roolissa tässä kihlauksessa, jonka ei ollut tarkoituskaan päätyä avioliittoon, toimi silloinen sosiaaliministeri *Fagerholm*. Julistuksessa *järjestöt tunnustivat toisensa tasavertaisiksi neuvottelukumppaneiksi ja lupautuivat neuvottelemaan toistensa kanssa, mikäli mahdollista, yhteisymmärryksessä.*

Talvisota v.1939- 1940 ja sitä seurannut jatkosota yhtenäistivät kansakunnan, kun myös työväki osallistui isänmaan puolustamiseen. Tuota kansakunnan yhtenäisyyttä (etenkin länsisuuntaan) kuvastavaa julistusta seurasi v. 1944 tehty *yleissopimus*, joka taas uusittiin v. 1946 (ja jälleen v. 1997).

3. *Kollektiivisen työoikeuden kehittyminen.* Työehtosopimusasioita käsittelemään perustettiin nyt erityinen kolmikantainen työtuomioistuin (TT), joka aloitti toimintansa v. 1947. Myös työneuvosto (TN) perustettiin auttamaan työlakien soveltamisasioissa. Sotien jälkeen uusittiin myös työehtosopimuslaki (TEhtoL) ja työriitojen sovittelulaki (1946). Työriitojen sovittelua tehostettiin jälleen v. 1962 annetulla uusimmalla työriitalailla (TRiitaL). Työehtosopimustoiminnan alkaessa toimia laajamittaisesti myös luottamusmiesjärjestelmä (LM) syntyi ja järjestelmää kehitettiin etenkin 1969 tehdylle erillisellä luottamusmiessopimuksella.

Laadullisesti uusin kollektiivisen työoikeuden kehityspiirre oli 1960-luvun lopulta asti valmisteltu, mutta vasta v. 1978 säädetyllä lailla (YTL) toteutettu yhteistoiminta yrityksissä, joka korvasi vanhan, jo 1940-luvun lopulla luodun tuotantokomiteajärjestelmän. Työpaikkatason yhteistyö työsuojeluasioissa kehittyi niin ikään 1970-luvulla työsuojelun valvontalain myötä (1973).

4. Uusien ja uudistettujen organisaatioiden ja lakien puitteissa maassamme alkoi sotien jälkeen toimia *moderni työehtosopimusmekanismi*. Alkuvuosina liittotason työsuopimustoimintaa kuitenkin rajoittivat valtion säännöstelytoimenpiteet. Työtaisteluilla painostaminen oli silti varsin yleistä työehtosopimustoiminnan alkuaikoina. Työehtosopimusten solmimiskäytäntö merkitsi nyt sitä, että palkoista ja muista keskeisistä työehdoista päättäminen siirtyi pois työpaikkatasolta valtakunnallisten liittojen välille. 1960 luvun loppupuolelta alkaen näistä asioista päättäminen siirtyi lisäksi osapuolten keskusjärjestöjen ja maan hallituksen välisiin ns. tulopoliittisiin neuvotteluihin.

Talouden säännöstelykausi päättyi v. 1956, jolloin maassamme käytiin laaja *yleislakko*, jolla pyrittiin saamaan palkkakompensaatiota elintarvikkeiden hintojen nousulle. Inflaatio kuitenkin söi pian saadut palkankorotukset. Yleislakolla oli merkittäviä vaikutuksia sekä politiikan puolella että myös järjestösuhteisiin teollisuuden kentässä. SAK:n rinnalle syntyi toinen kilpaileva keskusjärjestö SAJ. Tämä järjestökenttä kuitenkin eheytyi 1960-luvun lopulla. SAK:sta tuli tuolloin suurin palkansaajapuolen keskusjärjestö.

“From Warfare State to Welfare State”

5. *Sosiaalivaltiollistuminen.* Sotien jälkeen monissa länsimaissa omaksuttiin uusi käsitys *valtion ja oikeuden* tehtävistä. Vanhan, jo valistuksen kaudella kehittyneen liberalistisen yhteiskuntasopimusteorian mukaan (*Locke, Hobbes* ym.) valtion tehtävänä oli vain turvata kansalaisten *elämä, vapaus ja omaisuus*. Uskottiin, että nämä tehtävät riittävät ja että kansalaiset saavat elää valtioyhteiskunnassa turvassa ja rauhassa. Kuitenkin 1900-luvun sodat, vallankumoukset ja talouspulat osoittivat, etteivät valtiot kyenneetkään pelkällä perinteisellä toiminnallaan turvaamaan edes näitä asioita. Voidaan jopa sanoa, että uusi *sosiaalivaltion tai hyvinvointivaltion teoria* korvasi (tai täydensi) vähitellen teollisuusmaissa klassisen yhteiskuntasopimusteorian (mm. New Deal USA:ssa 1930-luvulla ja Beveridge-suunnitelma Englannissa II maailmansodan aikana).

Sosiaalivaltion teorian perusnäkemykset kehittyivät erityisesti työväenkysymyksen ratkaisemisen yhteydessä, mutta nyt ne saivat yleisemmän merkityksen. Ne voidaan pelkistää tässä seuraavasti:

- a) tunnustetaan, että intressikonfliktit kansalaisten välillä jatkuvat valtioyhteiskunnassa eletessäkin (esim. työ ja pääoma)
- b) muunnetaan nuo eturistiriidat kollektiivisesti ilmituleviksi ja neuvoteltaviksi asioiksi (esim. työehtosopimusneuvottelut)
- c) tehdään jatkuvasti uusittavia sovittavia ratkaisuja oikeuden muodossa (esim. työehtosopimukset ja TUPO:t)
- d) valtio huolehtii yleisen järjestyksen ja turvallisuuden lisäksi hyvinvoinnin tasaisesta jakaantumisesta muutoin (oikeusvaltio ja sosiaalipolitiikka).

Sosiaalivaltion konkreettisiin tavoitteisiin kuuluu, että valtio pyrkii aktiivisesti takaamaan kansalaisilleen tosiasiallisia mahdollisuuksia käyttää hyväkseen niitä vapausoikeuksia, joita liberaalinen laillisuusvaltio vain muodollisesti tarjosi. Julkinen valta alkoikin ottaa laajan vastuun sosiaalisesta turvallisuudesta ja tavoitteli etenkin tasa-arvoisuutta. Kansantulon kasvattaminen (jakovaran aikaansaamiseksi) ja erityisesti tulojen oikeudenmukainen jakaantuminen tulivat sotien jälkeisellä ajanjaksolla yhteiskunnan ja valtion keskeisiksi huolenaiheiksi⁷.

Hyvinvointivaltio on tavallaan perusluonteeltaan *jakovaltio*. Kysymys on sekä taloudellisten etuuksien että yhteiskunnallisten oikeuksien uudelleenjaosta toisin mitä markkinat ja luontainen kansalaisyhteiskunta jakavat.

Jakotoiminta on tuonut mukanaan tarpeen *luokitella* ihmisten elämäntilanteita, jotta jakaminen kohdentuisi halutulla tavalla. Tämä on merkinnyt erilaisten elämäntilanteiden tunnistamista koskevia säännöksiä ja säädöksiin liittyviä soveltamisalaongelmia (esim. työsopimuslain soveltamisala ja edellytykset sosiaaliturvaetuuksiin).

Omaksuessaan *pohjoismaisen hyvinvointivaltion* roolin valtio alkoi suosia myös *aktiivista* sosiaali- ja työmarkkinapolitiikkaa. Talouden nousu- ja laskusuhdanteita tasoittamaan pyrkivä Keynesiläinen talouspolitiikka on ollut vallalla. Työehtosopimusjärjestelmä tarjosi keskeisen *keinon* harjoittaa tällaisiin tavoitteisiin pyrkivää politiikkaa. Palkkoina ja palkkioina maksettujen suoritusten summa eli *palkkasumma* (noin 70 mrd) on nimittäin jo pitkään ollut kansantaloudellisesti merkittävä tekijä ja isompi kuin valtion budjetti (n. 43 mrd).

Sosiaalivaltiolliset kehityspiirteet johtivat julkisen sektorin laajentumiseen etenkin kunta- ja sosiaalisektoreilla sekä kokonaisveroasteen nousuun tulonsiirtojen kasvaessa. Myös palkkatyön verotusaste kohosi tasolle, joka on maailman korkeimpia.

6. *Tulopolitiikka ja korporatismi*. Vuonna 1968 tehdyllä ns. Liinamaa I sopimuksella alkoi nykyvuosiin asti kestänyt *tulopolitiikan kausi*, joka merkitsi talouden (etenkin palkat mutta toisinaan myös hinnat, vuokrat ja sosiaaliturvaetuuudet ym.) keskitettyä ohjailua valtion ja työmarkkinajärjestöjen kolmikantaisten puitesopimusten kautta.

⁷ Ks. Pekka Kuusi, 60-luvun sosiaalipolitiikka, Porvoo 1968.

Tulopolitiikka (TUPO) on ollut etukäteen sopimuskaudeksi suunniteltua yhteiskuntatalouden ja markkinavoimien hallintaa etupiirien konsensukseen perustuen.⁸

Laajojen tulopoliittisen sopimusten tai suppeampien *keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen* tavoitteena on ollut rajoittaa palkannousut ”*maltillisiksi*” eli tuottavuuden kasvun mukaisiksi ja samalla hillitä inflaatiota. Ostovoimaa eli reaaliansiokehitystä on koettu turvata erinäisin indeksi- ja turvalausekkein. Nimellisansioiden sijasta pyrittiin ennen muuta reaaliansioiden (=palkan ostovoiman) suotuisaan kehitykseen. Pidättyminen inflatorisesta kustannuskehityksestä edesauttoikin etenkin vientiteollisuuden hintakilpailukyvyyn säilymistä, mikä oli tarpeen noin 10 vuoden välein tuolloin suoritettujen Suomen markan ulkoisen arvon laskemisten eli devalvaatioiden jälkeen.

Korporatismi. Työmarkkinajärjestöjen (korporaatioiden) valta-asema maassa kasvoi TUPO-kauden myötä, kun työmarkkinaratkaisuja alettiin käyttää valtiollisten ja kansantaloudellisten päämäärien keinoina. Mutta yleisemminkin sotien jälkeistä ajanjaksoa leimasi sellainen yhteiskuntapoliittinen ajatustapa, joka painotti kollektiivisuutta, järjestynyttä yhteistoimintaa ja yleistä etua yksilöllisyyden, erilaisuuden ja kilpailun sijasta.

Korporatistimin käsite viittaa erilaisten etujärjestöjen vaikutusvaltaan yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. *Korporatistimin ideologian* mukaan (i) taloudelliset päämäärät saavutetaan paremmin yhteistoiminnalla kuin kilpailulla; (ii) yhteiskunnallinen järjestys on parempi kuin markkinavoiminen anarkia tai kaaos; sekä (iii) kansakunnan yhteiset päämäärät ovat ensisijaisia ja yksilö on alisteinen näille.⁹

“*Vähästä paljon tulee.*” -*Florinus*

7. *Järjestäytymisasteen kasvu.* Tulopolitiikan synnyn ja korporatistimin kukoistuksen kaudella tapahtui myös työmarkkinajärjestöjen jäsenmäärän ja etenkin keskusjärjestöjen yhteiskunnallisen merkityksen kasvua. Järjestäytyminen lisääntyi tällöin ilmeisesti myös siksi, että tupo-kauden alkaessa siirryttiin ay-jäsenmaksujen työnantajaperintään ja kun jäsenmaksut tulivat lisäksi verotuksessa vähennyskelpoisiksi menoiksi. Myös työttömyyskassaan on kuuluttu yleensä ammattiliiton välityksellä. Mutta myös muihin työttömyyskassoihin näyttää liittyvän jatkuvasti uusia jäseniä.

2000 luvun alussa ammattiliitoissa on ollut kaikkiaan jo yli 2 miljoonaa jäsentä. Näistä tosin noin viidennes on eläkeläisiä, opiskelijoita, vapaajäseniä tai yrittäjiä. Varsinaisen edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste on n.71 %. Naiset ovat järjestäytyneet useammin kuin miehet.

Nykyisin suurin palkansaajien keskusjärjestö SAK on jo satavuotias ja yli miljoonan jäsenen etuja edistävä keskusjärjestö. Mutta myös toimihenkilökentän keskusjärjestöjen merkitys on (STTK ja AKAVA) on kasvanut. SAK:n jäsenmäärän kasvu

⁸ Tulopolitiikan synnystä ja kehityksestä ks. esim. *Timo Kyntäjä*, Tulopolitiikka Suomessa, Helsinki 1993.

⁹ Ks. korporatistimista *Huhtala, Seppo*: Osallistuminen ja muuttuva työelämä, 1995 s. 42 ja korporatistimista työelämän suhteiden kehityshistorian sosiologiassa: *Kauppinen, Timo*, Suomen työmarkkinamalli, 2005 s.16-23 ja s 34 -71.- Kauppinen erottaa strategisia valintoja kuvaavassa työelämän suhteiden historiassa ammattikunta-, yritys-, valtio-, liitto-, yhteiskunta- ja EMU-korporatistimin kaudet.

näyttää viime aikoina pysähtyneen ja kääntyneen laskuun, kun taas AKAVA:an järjestäytyminen on edelleenkin lisääntynyt koulutusasteen kohotessa.

Palkansaajien keskimääräinen järjestäytymisaste on Suomessa edelleen varsin korkea moniin muihin maihin verrattuna. Ruotsin, Norjan, Tanskan ja Suomen ammattilaisen järjestäytymisen kokonaisasteet ovat maailman korkeimpia, kun taas Ranskan, USA:n, Japanin ovat varsin alhaisia. Myös Suomen työnantajien järjestäytyneisyys työnantajaliittoihin lienee varsin laajaa, joskaan siitä ei ole tutkimustietoja.

“Mitä kehittyneempi kapitalismi, sitä enemmän lakeja.”

-Wagnerin laki

8. *Modernin työoikeuden kasvukehitys.* Toisen maailmansodan jälkeinen kausi on kaikkiaan ollut *modernin työoikeuden* kehitysvaihetta. Sille on ominaista ennen muuta se, että työmarkkinaosapuolten neuvottelu- ja sopimustoiminta toimii suhteellisen vapaasti ja ammattimaisesti valtion enemmälti puuttumatta järjestöjen välisiin asioihin. Valtion tehtävänä on luoda puitteet tälle kollektiivisten osapuolten toiminnalle.

Kansainvälisen Työjärjestön eli ILO:n (International Labour Organisation) ns. avainsopimukset järjestäytymisvapaudesta, neuvotteluoikeudesta ja ns. kolmikantaperiaatteesta ovat olleet toimintatavan takeena.

Työmarkkinamekanismi onkin toiminut varsin tehokkaasti ja *toisen maailmansodan jälkeinen ajanjakso on ollut kiihkeää työoikeudellisen normiston kehittymisen ja laajenemisen aikaa.*

1940-luvun lopun kollektiivista työoikeutta koskevasta lainsäädännöstä kerrottiin jo edellä. Sotien jälkeen v. 1946 uusittiin myös vuosilomalaki, työaikalaki, kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki. Tapaturmavakuutuslaki uusittiin v. 1948. Seuraavalla vuosikymmenellä ei työturvallisuuslain (1958) lisäksi aikaansaatu varsinaisen työoikeuden alueella mainittavaa lainsäädäntöä.

1960-lukua on pidetty sosiaaliturvan kehityksessä merkittävänä vuosikymmenenä. Vuoden 1937 kansaneläkelaki tosin uusittiin perusteiltaan jo v. 1956. Eläketurvan osalta merkittävää oli se, että v. 1961 maahamme luotiin mm. keskeinen työntekijöiden työeläkenormisto (TEL, LEL). Sairausvakuutuslaki säädettiin v. 1963 ja vuosikymmenen lopulla myös muuta työeläkelainsäädäntöä.

1960-luvulla kehitettiin myös työaika- ja vuosilomalainsäädäntöä muun muassa niin, että siirryttiin viisipäiväiseen työviikkoon (lauantait tulivat nyt yleensä vapaiksi) ja laajennettiin vuosilomaoikeuksia. Keskitettyjen työmarkkinasopimusten tueksi luotiin myös uusi tulopoliittinen sopimuskoneisto. Kollektiivinen sopimustoiminta laajeni julkisten sektorien virkaehtosopimusjärjestelmien käyttöönoton kautta v. 1970 koko palkansaajakuntaan.

Työoikeuden kannalta merkittävä uudistus oli se, että vuodelta 1922 oleva vanha *työsopimuslaki* saatiin uusituksi kokonaan v. 1970 (ja jälleen 2001). Sisällöllisesti yksi tärkeä uudistus tässä yhteydessä oli lakisääteisen *irtisanomissuojan* toteuttaminen. Työnantajan irtisanomisvapautta rajoitettiin nyt ”erityisen painavan syyn” vaatimuksella. Toinen tärkeä uudistus oli myös työehtosopimusjärjestelmän kattavuuden lisääminen omaksumalla *yleissitovien* työehtosopimusten järjestelmä. Työehtosopimusten kattama alue laajeni tuon uuden järjestelmän kautta myös järjestäytymättö-

mään kenttään niin, että vain muutama prosentti työsuhteista on tosiasiassa ollut kollektiivisopimusten vaikutusten ulkopuolella.

Muita 1970-luvulla tehtyjä keskeisiä uudistuksia olivat vuosilomalain uudistaminen sekä työsuojelun ja palkkaturvan parantaminen (v.1973). Yleisen vahingonkorvauslain (1974) kautta työntekijöiden asema vahinkotilanteissa parani aikaisemmasta. Yhteistoimintaa yritystasolla koskevan lain (YTL) säätäminen v. 1978 merkitsi yritysten henkilöstön *osallistumisjärjestelmien* varsinaisen kehityksen alkua. Laki on sittemmin uusittu kokonaisuudessa v. 2007. Uutuus työoikeudessa oli myös opintovapaalain säätäminen v. 1979.

1980-luvulla säädettiin laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986), jolla on merkitystä etenkin työelämässä. Sitäkin on sittemmin kehitetty. Myös raskauteen ja lapsen saantiin sekä vanhemmuuteen liittyviä etuuksia (perhevapaat) parannettiin. Lisäksi uudistettiin *työsuhdeturvaa* koskevia työsopimuslain säännöksiä sekä tehtiin muitakin laadullisia parannuksia työelämässä. Mainittakoon, että 1984 säädettiin erillinen irtisanomismenettelylaki (IML), joka sittemmin 1990-luvulla korvattiin työsopimuslain irtisanomismenettelyä koskevan luvun kautta. Vuonna 1988 tehtiin ennen muuta kollektiivista irtisanomissuojaa koskevien menettelyiden ja sisällöllisten säännösten uudistus (ns. työelämän uudistus).

Kokoavasti voidaan todeta, että työntekijän asema parani melkoisesti tällä teollisen *sosiaalivaltion ja modernin työoikeuden* kehittymisen kaudella. Työntekijät ja toimihenkilöt saivat osakseen ennen muuta järjestöjen edunvalvonnallisen suojelun työehtosopimuksineen, työsuhdeturvan, sosiaaliturvan, palkkaturvan ja työsuojelun.

Palkkatyöhön perustuva hyvinvointivaltio itse asiassa loi kansalaisille eräänlaisia *uusiu oikeuksia*: oikeus työsuhdeturvaan, toimeentuloturvaan, sosiaalipalveluihin, koulutukseen jne. On puhuttu jopa siitä, että perinteisen kiinteän ja irtaimen omaisuuden lisäksi nämä oikeudet olisivat eräänlaista "uutta omaisuutta" (*New Property*). Voidaan esimerkiksi sanoa, että päätyyneistä työsuhteista ansaitut sosiaalivakuutusetuudet ovatkin turvattuja subjektiivisia oikeuksia, mutta taas työsuhdeturvan kehittymisen kautta osin vahventunut työntekijän oikeus pysyä työpaikassaan on subjektiivista oikeutta heikompi, mutta kuitenkin varallisuusarvoinen oikeus.

9. *Sosiaali- tai hyvinvointivaltiollisen oikeuden ominaispiirteet.* Hyvinvointivaltiollisten ideoiden ja tavoitteiden toteuttaminen on johtanut *yhteiskunnan* laajamittaiseen sääntelyyn, sen *oikeudellistumiseen*.

Oikeudellistuminen merkitsi samalla sitä, että itse oikeuden luonne muuttui formaalisesta aikaisempaa *materiaalisemmaksi*. Esimerkiksi erilaisia työsuhde- ja sosiaalietuuksia koskeva sääntely on tällaista. Myös oikeudellisen sääntelyn *uusimiskierto nopeutui*, koska jatkuvasti on tehty oikeuden muodossa *sovittelevia ratkaisuja* eri intressiryhmien välillä, milloin kollektiivisin sopimuksin (TES/VES), milloin lakien muutoksin. Aineellisiin tavoitteisiin pyrkivässä oikeudellisessa sääntelyssä, joka perustuu osapuolten välisiin kompromisseihin, on jouduttu niin ikään käyttämään varsin runsaasti *yleishuontoisia lausekkeita* ja joustavia tai *väljiä* säännöksiä, joiden tulkinta jää soveltajille ja tuomioistuimille (esim. työsuhdeturvanormit). Säädösten valmiste-

luvaiheessa syntyneiden aineistojen, kuten komiteamietintöjen ja hallitusten esitysten perusteluiden merkitys on kasvanut.

Lakien valmistelussa noudatetusta *kolmikantaperiaatteesta* taas johtuu se, että työelämää ja sosiaaliturvaa koskevaa lainsäädäntöä leimaa nykyäänkin se, että kyse on järjestöjen kanssa *neuvotellusta ja sovitusta lainsäädännöstä*. Työ- ja sosiaaliturvasäädöksille on usein ominaista tietty sopimusluonteisuus, mikä ilmenee muun muassa säädösten kieliasusta. Monasti lain säännöksiin sisältöihin vaikuttavat myös jo laajasti käytössä olevien kollektiivisopimusten määräysten sisällöt.

“*Mitä huonompi valtio, sitä enemmän lakeja.*”-Tacitus

10. *Oikeudellistumisen ongelmia*. Tämä on merkinnyt *ongelmia itse oikeudelle*. Jatkuvasti muutoksen alaisena olevien normien tulva tuottaa oikeudellisesti sekavan tilanteen. Kansalaisten luottamus ja usko oikeuteen saattaa horjua etenkin silloin, kun laissa olevaa aineellista ja tavoitteellista puitesääntelyä ei otetakaan käytännössä vakavasti ja täsmällisesti noudatettavaksi. Epämääräisyys siitä, mitä laki sanoo, ei ole eduksi itse oikeudelle. Viranomaisten ja tuomioistuinten harkintavalta laajenee yleislausekkeita ja väljiä säännösmuotoiluja käytettäessä.

Näistä syistä on viime aikoina jo osin muutettu sääntelytapaa ja turvauduttu aineellisten lopputulemien sääntelyn sijasta välillisempään, vain osapuolten menettelytapojen ja kompetenssien sääntelyyn (ns. *refleksiivinen oikeus*). Tämä sosiaalivaltiollisen sääntelytavan ongelmista kumpuava piirre viittaa kuitenkin jo kokonaan uuteen oikeuden kehitysvaiheeseen.

11. Mitä taas tulee *työsuhteiden yleisluonteen* muutokseen tällä sotien jälkeisellä kaudella, voidaan laajaan oikeudellistumiskehitykseen viitaten sanoa, että teollisen sosiaalivaltion kaudella työsuhteiden luonne muuttui aikaisemmasta vapaasta sopimus-suhteesta *säännellyksi statussuhteeksi*. Keskeisiä pakottavien normien sääntelijöitä ovat olleet valtiovalta ja työmarkkinajärjestöt.

12. *Oikeudenmukaisuusideaalinkin* kannalta tapahtui myös muutosta. Liberalistinen muodollinen oikeudenmukaisuus ei enää tällä ajanjaksolla riittänyt. Muotojen, puitteiden ja rakenteiden sääntelyn lisäksi on pyritty toteuttamaan ennen muuta asiallista, *materiaalista* oikeudenmukaisuutta. Varsinkin sosiaaliturvaoikeudellinen normisto toteuttaa tällaista uudelleenjakamisen päämäärää, mutta myös työoikeuteen sisältyy useita aineellisoikeudellisia oikeusnormeja. Toisaalta konkreettiset palkka- ja muut ehdot on määritetty työ- ja toimialakohtaisissa työehtosopimuksissa. Moderni työoikeus toteuttaa ja tuottaa siten *kollektiivista ja materiaalista oikeudenmukaisuutta*. Tilanne- ja yksilökohtaista oikeudenmukaisuutta (= kullekin juuri hänelle kuuluva) on tällä systeemillä vaikeaa aikaansaada. Se onkin ollut uusimman kehitysvaiheen eräitä pyrkimyksiä.

3.6. Jälkiteollisen palveluyhteiskunnan kausi

“Tietoyhteiskunta on teollistumisen jälkiseuraus.”

-G.H. v. Wright

1. Yleiskehityksen on katsottu jo johtaneen *jälkiteolliseen vaiheeseen, jossa palvelulinkeinit* ovat merkittävien elinkeinoalue sekä työllistämisen että kansantuotteen kannalta. Teollisuuden työvoiman kokonaismäärä on supistunut jo 1980-luvun puolivälistä alkaen. On alettu puhua myös *tieto- tai informaatioyhteiskunnasta* (ICT-teknologia).

Toimihenkilöistä on muodostunut palkansaajien suurin ryhmä; työvoima on siis *toimihenkilöistynyt*. Naisten osuus työllistetyistä työvoimasta on noussut yhtä suureksi kuin miesten; työvoima on siis myös *naisistunut*. Tuotanto- ja työelämässä on koettu *merkittäviä rakennemuutoksia* etenkin 1990-luvusta alkaen. Tavaroiden ja palvelusten tuotanto on muuttunut aikaisempaa teknisemmäksi ja tietoperäisemmäksi. Osaamisvaatimukset ovat kasvaneet. Usea on kouluttautunut uuteen ammattiin vielä aikuisiässä. Työn muuttuminen *yhä vaativammaksi* on merkinnyt osalle työvoimasta ongelmia. Kilpailu pysyvistä työpaikoista on kiristynyt. Ennen muuta taloudelliset tekijät ovat olleet keskeisiä muutosten aiheuttajia.

2. Jo 1970-luvun lopulla taloutta koetteli yleismaailmallisten ns. öljykriisien seurauksena energian hinnan kallistuminen ja siitä paljolti johtunut talouskasvun hidastuminen Euroopassa. Tuolloin koettiin taloudellinen laskusuhdanne, joka nosti työttömyysasteen yli 7 %:n. Joukkomittaiset, kollektiiviset irtisanomiset yleistyivät. Taloutemme kuitenkin sopeutui tähän 1980-luvun aikana niin, että työttömyysaste laski kohtuulliseen 4-6 % tasoon. Mutta Neuvostoliiton romahdettua 1989 itäkaupan volyymimme laski olennaisesti.

Toisaalta päämarkkinoiden vapauttaminen aiheutti 1980-luvun lopulla velkapääoman käyttöön perustuvaa katteetonta taloudellista ylikuumenemista ja nopeasti liikumaan kykenevän tuotannollisen pääoman siirtymistä pois kotimaasta. Talouden *globalisaatiokehitys* sai vauhtia. Suomalaisilla sijoituksilla syntyi nyt enenevästi työpaikkoja ulkomaille ja kehitys on jatkunut edelleen.

1990-luvun alussa tilanne kääntyi vaikeaksi talouslamaksi, konkurssi- ja saneerausalloksi sekä pankkikriisiksi. Seurasi *taloudellinen lamakausi* ja bruttokansantuotteen supistuminen. Valtio velkaantui merkittävästi.

Moni joutui 1990-luvun lamavuosina irtisanotuksi työstään taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Lisäksi työehtosopimuksen tasoa korkeammalle liukuneita palkkoja leikattiin ja lomautuksia käytettiin työvoimakustannusten alentamisen keinona (säästölomautukset). Työttömyysaste kohosi lamavuosina jopa lähes 18 %:iin, josta se on vähitellen hitaasti laskenut noin 6 %:n tasoon. Työllistetyn työvoiman kokonaismäärä supistui pienimmillään jopa samaksi kuin mitä se oli 1950-luvun alussa (n. 2,1 miljoonaa). Lamavuosina syntynyt työttömyys aiheuttaa edelleen yhteiskunnalle ja veronmaksajille työttömyysmenoja. Vuonna 2008 alkanut finanssikriisistä

alkanut taloudellinen taantuma on jälleen lisännyt työttömien määrää ja työttömyysaste on nyt noususuunnassa. Lomautukset ja irtisanomiset lisääntyvät jälleen.

3. Uusi ilmiö oli myös se, että vanhemmat ikäluokat alkoivat 1990 luvulla siirtyä pois työelämästä aikaisempaa varhemmin. Uudet varhaiseläkejärjestelmät yhdessä työttömyyskassajärjestelmän kanssa ovat edesauttaneet tätä *eläkeläistymistä*. Osa ikääntyneestä työvoimasta on siirtynyt aluksi työttömyyspäivärahalle ja sittemmin työttömyyseläkkeelle kunnes pääsevät vanhuuseläkkeelle (ns. *työttömyyseläkeputki*, nytemmin *työttömyysturvaputki*). Koettu eläkeläistyminen johti siihen, että varsin moni yli 55-vuotias on jonkinlaisella eläkkeellä tai työttömyysturvaputkessa ja keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on ollut n. 59 vuotta. Eläkeuudistuksella (vuoden 2005 alusta) on nyt kuitenkin pyritty siihen, että keskimääräinen eläkeikä nousisi. Työssä olevien keski-ikä on melko korkea ja se on ollut noususuunnassa.

4. Hyvinvointivaltion sosiaalimenot ovat sosiaalietuuksien ja sosiaalipalvelujen kehittymisen myötä kasvaneet. Jo 1980-luvulla alettiin puhua jopa *sosiaalivaltion kriisistä*. Joka tapauksessa sosiaalivaltion menojen rahoittamisessa tultiin 1990 luvulla ongelmiin. Valtion keskeiseksi huolenaiheeksi on tullut talouskasvun ylläpitäminen etenkin viennin avulla ja sosiaalimenojen rahoituksen turvaaminen. Siten voidaan sanoa hyvinvointivaltion roolin muuttuneen kohti *talousvaltiota*. Myös sosiaalipoliitiikan avulla on alettu tukea talouskasvua.

Valtiovalta on mm. Euroopan integraatiota, laajempaa globalisaatiota, vientiä ja talouden välttämättömiä rakennemuutoksia sekä kilpailutusta edistämällä koettanut ylläpitää taloudellista kasvua ja kansalaisten hyvinvointia. Kun devalvaatioiden mahdollisuus loppui Suomen liittyttyä EU:n jäseneksi ja sittemmin valuutan vaihduttua euroksi, talouden suhdanteita on koetettu tasoittaa mm. erilaisten rahastojen avulla (ns. puskurirahastot, eläkerahastot). Lamavuosien aikana valtio joutui mm. pankkitukien ja sosiaalisten tulonsiirtojen rahoittamiseksi ottamaan huomattavan määrän uutta velkaa ulkomailta ja sittemmin myös kotimaasta.

1990 luvun lopulta alkaen talouskasvu oli kuitenkin keskimäärin varsin hyvää, työttömyysaste lasku tasaisesti. Työhön osallistumisen aste on noussut. Mutta useat uudet työsuhteet ovat kuitenkin olleet muita kuin normaaleja kokoaikaisia ja vakinaisia. Määräaikaisten, osa-aikaisten ja vuokratyösuhteiden lukumäärä on kasvanut. Valtion velkataakka on talouden ja verotulojen kasvun kautta kuitenkin pienentynyt niin, että verohelpotuksin on voitu edistää työllisyyttä ja nostaa työhön osallistumisen astetta.

Vuonna 2008 alkanut uusi taloustaantuma lisää jälleen valtion velkaa. Bruttokansantuote eli tuotettujen tavaroiden ja palveluiden yhteenlaskettu arvonlisäys oli 186 miljardia euroa vuonna 2008 ja se on nyt supistumassa. Valtion velan osuus tästä bkt:sta on nousemassa lähelle EMU-sääntöjen mukaista 60 %:n rajaa. Mainittakoon, että palkkojen ja palkkioiden summa eli palkkasumma oli noin 73 mrd.

5. *Oikeuden osalta* jo 1980 luvulta alkaen voimistuivat vaatimukset purkaa sosiaalivaltion kaudella kehitettyjä rajoituksia ja sääntelyitä. Avainsanoiksi läntisessä Euroopassa tulivat *joustavuus* (fleksibility), *hajauttaminen* (de-centralisation) ja *säänte-*

lyjen purkaminen (deregulaatio). Sodan jälkeisenä ajanjaksona luodut työoikeuden normit on nähty - etenkin työnantajapuolella - liian jäykkinä ja tuloksellista taloudellista toimintaa jarruttavina tekijöinä. Kollektiivisen korporatismiin sijaan on haluttu yksilöllisyyttä ja kilpailua. Monin tavoin sääntelyjen ja ohjailujen kahlitsevat markkinavoimat on haluttu päästää vaikuttamaan aikaisempaa enemmän, jotta talous tehostuisi ja kasvu kohenisi. Tämä *markkinataloudellistuminen* liittyy läheisesti Euroopan integraatioon.

6. *Euroopan integraatio*. EY julkaisi v. 1985 uuden talouspoliittisen ohjelman, jonka mukaan yhdenmukaisesti normitetut *eurooppalaiset sisämarkkinat* tuli luoda vuoden 1993 alkuun mennessä. Tavoitteeksi asetettiin vapauttaa sekä tuotantotekijät eli pääoma ja työvoima että tuotannon tulokset eli tavarat ja palvelukset liikkumaan yhteisön jäsenmaissa. Päämääränä oli talouskasvun kohentaminen Euroopassa. EY onkin ollut *perusluonteeltaan markkinaprojekti*.

Vuonna 1993 sovittiin EY:n, pohjoismaiden ja Itävallan välisestä Eurooppalaisesta talousalueesta (ETA), joka syntyi vuoden 1994 alusta. Pian ETA-ratkaisun tultua voimaan kuitenkin Ruotsi, Suomi ja Itävalta anoivat EY:n jäsenyyttä, joka toteutui-kin kansanäänestyksen jälkeen vuoden 1995 alusta lukien. ETA-sopimuksen kautta pääosa EY:n normistoista tuli jo koskemaan Suomea. Työoikeuden osalta useita säännöksiä harmonisoitiin jo tuolloin direktiivien mukaisiksi ja samaa on jatkettu sittemmin jäsenyyden aikana.

Vuonna 1992 EY vahvisti rakenteitaan ja päätöksentekojärjestelmiään ns. Maastrichtin sopimuksella. Siinä sovittiin *Euroopan Unionin* (EU) syntymisestä asteittain syventämällä sisämarkkinahanketta rahaunionilla (EMU) ja laajentamalla yhteistä toimintaa myös eräisiin poliittisiin asiaryhmiin (EPU). Suomen julkisen talouden kurinalaistamispainetta lisäsivät ns. EMU- kriteerit, jotka tulee täyttää oltaessa mukana Euroopan rahaunionissa. Ja kun Suomen markka vuonna 2002 korvattiin eurolla, ovat Suomen valtion mahdollisuudet valuutan ulkoisen arvon muutoksiin (mm. devalvointeihin) nyt jo historiaa. Työmarkkina- ja veroratkaisujen merkitys kansallisina ohjauskeinoina on noussut.

Maastrichtin sopimukseen liittyi työ- ja sosiaalioikeuden kannalta tärkeä *sosiaalipoliittinen pöytäkirja*, joka vahvisti ns. *sosiaalisen ulottuvuuden* asemaa yhteismarkkinahankkeen olennaisena osana. EU on siis markkinaprojektin lisäksi nykyisin myös muuta politiikkaa harjoittava yhteisö, jolla on muun muassa eräitä *hyvinvointivaltiolisia* piirteitä. Unioni vaikuttaa jonkin verran myös siihen, miten talouskasvun tulokset jakaantuvat.

Vuonna 1997 pidetyn Amsterdamin huippukokouksen mukaisesti EY:n perustamis-sopimusta on ajanmukaistettu muun muassa niin, että sosiaalipoliittisen pöytäkirjan sisältämät säännökset on otettu perustamissopimusten osaksi, ja siihen on lisätty vielä *työllisyyttä* koskeva luku. Sosiaalisen ulottuvuuden (sosiaalipoliittikka), johon työoikeuskin kuuluu, asema EU:n toiminnassa on myös myöhempien huippukokousten (Nizza ym.) tuloksena vahvistunut. EU (ja EY) on pyrkinyt uudistamaan perussopimuksiaan ja vahvistamaan perusoikeuksien asemaa. Lissabonin kokouksessa 2007

hyväksytty ja kauttaaltaan uusittu perussopimus on nyt kuitenkin vielä vailla hyväksymistään.

Työoikeus jäsenyyttä EU:n toimintalojien joukossa sosiaaliseen ulottuvuuteen, sosiaalipolitiikkaan, työllisyys- ja sosiaaliasioiden ryhmään (Ks. europa.eu). EU-tasolla ei ole luotu omaa ja kattavaa EU:n työoikeutta. Työoikeus on lähtökohtaisesti jäsenvaltioiden kansallista oikeutta, mutta sen sisältöön EU:lla on merkittävääkin vaikutusta.

7. Euroopan integraatiossa on kyse talous- ja sosiaalivaikutusten ohella myös *oikeudellistumispiirteen* vahvistumisesta, koska laaja ja melko konkreettisesti tasolla asioita sääntelevä *yhteisöoikeus* (Eurooppaoikeus) merkitsee lisä- ja uudelleensääntelyä. Yhteisöoikeuden omaksuminen Suomessa on merkinnyt, paitsi eräiden lakiemme sisältöjen muutoksia, myös monien uusien säädösten tuleamista voimaan. Lisäksi maamme on tullut EY:n tuomioistuimen (EYT) tuomiovallan vaikutuspiiriin. Oikeuslähteiden määrä on täten lisääntynyt ja moninaistunut.

Vaikka työoikeuden osalta EY noudattaakin lähtökohtaisesti ns. *toissijaisuusperiaatteen* mukaista linjaa, joka merkitsee kunkin jäsenmaan oman työoikeuden ensisijaisuutta suhteessa yhteisöoikeuteen, sisältyy yhteisöoikeuteen silti useita työelämää koskevia säädöksiä, joilla on joko suoraa tai välillistä vaikutusta oikeustilaan jäsenmaissa. Etenkin *työntekijöiden vapaa liikkuvuus* kuuluu EU:n turvaamiin perusvapauksiin. Perustamissopimuksen artiklat ja monet regulaatiot sekä etenkin oikeudellisen harmonisoinnin tarkoituksessa annetut direktiivit kuuluvat myös oikeuslähteisiimme.

Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean mietinnössä¹⁰ kuvattiin vuonna 1992 sitä monitasoista kokonaisjärjestelmää, jonka puitteissa työehdot asettuvat, erittelemällä seuraavat tasot: kansainvälinen taso (mm. ILO, YK, EU, kansojen yhteinen etu), valtion taso (kansalaisten yleinen etu), keskusjärjestöjen taso (osapuolten kokonaisedut), alakohtaisten liittojen taso (toimialaosapuolten kollektiiviset edut), paikallistason yritysten taso (yritysten ja henkilöstön edut), sekä yksilöiden (individuaaliset edut) taso. Mietinnössä myös todettiin, että tällainen järjestelmä on osittanut työehtojen asettamisvallan varsin etäälle yrityksistä, työyhteisöistä ja yksilöistä.

Voimassa olevan oikeuden tilaa saattaa toisinaan olla tästä monitasoisen sääntelyn syystä vaikeaa selvittää. On jopa syytä kysyä, miten pitkälle tällaista monimutkaistavaa oikeuskehitystä voidaan jatkaa. Etenkin konkreettisen aineellisen sääntelyn osalta on olemassa tarvetta etsiä vaihtoehtoisia strategioita.

“Heijastusta kaikki on ja kaikki heijastuu.”

-Laulunsäe/Jarl Hemmer

8. *Refleksiivinen sääntelystrategia ja refleksiivinen oikeus.* Kansallisen työoikeutemme kehityksessä alkoi ilmetä jo 1970-luvun lopulla piirteitä, jotka merkitsivät *sääntelytavan* osittaista muutosta. Syntyi suuntaus käyttää aikaisemman keskusjohtoisen ja lopputulemien *materiaalisen sääntelytavan sijasta vain osapuolten menettelytapojen, puitteiden ja kelpoisuuksien sääntelyä.* YTL vuodelta 1978 oli eräs esimerkki tästä, samoin kuin vuonna 2007 uusittu laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007). Esi-

¹⁰ Kom.miet 1992:39, s. 47

merkkinä voidaan mainita myös erillisen irtisanomismenettelylain säätäminen vuonna 1984, joka sittemmin kumottiin vuonna 1991. Menettelytapojen sääntelyä käytettiin keskeisesti hyväksi myös vuoden 1988 ns. työelämän uudistuksessa, kun säänneltiin taloudellista ja tuotannollista irtisanomissuojaa sekä liikkeen luovutuksesta johtuvia henkilöstövaikutuksia. Myös EY:n työoikeusdirektiivit työvoiman joukkovähentämisestä, liikkeen luovutuksesta ja henkilöstön osallistumisasioista keskittyvät menettelytapojen sääntelemiseen. Niin ikään 90-luvulla tapahtunut työehtojen *paikallisen sopimisen kehittäminen* ja laajentaminen merkitsivät tällaisen refleksiivisen teorian mukaisen sääntelytavan käyttöä.

Modernin oikeuden kehityksessä (modernin käsite liittyy valistuksen, kapitalismin ja teollistumisen käsitteisiin) yleensäkin on havaittu ne perinteisen keskusjohtoisen materiaalisien sääntelyn ongelmat, joista edellä mainittiin. Näitä on koetettu välttää käyttämällä hyväksi *välillistä, refleksiivistä sääntelytapaa*.

Se perustuu ajatukseen siitä, että itse asiassa yhteiskunta koostuu erilaisista *osajärjestelmistä*. Valtiokin on vain yksi osatekijä kokonaisyhteiskunnassa. Normittamalla yhteiskunnan autonomisten osajärjestelmien (esim. työyhteisöt, kunnat, koulutusjärjestelmät, työmarkkinakoneistot jne.) toiminnan puitteita, kuten mm. osapuolten aseman tasavertaisuutta, näiden kelpoisuuden ja toimivallan rajoja sekä menettelytapoja, on uskottu voitavan ikään kuin *heijasteina, reflektioina*, tuottaa haluttuja ja asianomaisille osapuolille soveliaita aineellisia lopputuloksia, kuten asiasisältöjä koskevia oikeudenmukaisia sopimuksia. Tällaisen sääntelytavan synnyttämää oikeutta on kutsuttu *refleksiiviseksi oikeudeksi*.¹¹

“On pyrittävä antamaan se, mikä kullekin kuuluu.” -Aristoteles

9. *Paikallisen sopimisen kehittäminen*. Jo 1980 luvun lopulla ilmeni haluja lisätä konkreettisista yksityiskohdista päättämisen valtaa keskus- ja liittotasolta alaspäin työpaikoille. Paikallista sopimistoimintaa on tosin esiintynyt jo aikaisemminkin, myös esimerkiksi paperiteollisuudessa alan työehtosopimukseen perustuen. Mutta 1990 luvun alun lamavuodet varsinaisesti nostivat tämän suuntauksen keskeisesti esille ja myös komiteatasolla pohdinnan kohteeksi¹². Varsinkin työaikojen ja myös eräiden työpalkkojen osalta on laajennettu *paikallisen sopimisen* mahdollisuuksia mm. työehtosopimuksien delegointisäännöksillä. Etenkin vuosina 1993 ja 1995 tehdyt työehtosopimusratkaisut lisäsivät paikallisen sopimisen mahdollisuuksia merkittävällä tavalla. Metalliteollisuuden työehtosopimukset olivat esimerkkinä. Monien muidenkin alojen työehtosopimuksiin otettiin myös määräyksiä paikallisen sopimisen mahdollisuuksista, menettelytavoista ja oikeusvaikutuksista. Kuntasektorilla paikallisen sopimisen mahdollisuudet avattiin laajasti pääsopimuksella ym. jo vuonna 1992. Työaikalaki (TAL) vuodelta 1996 sisälsi useita paikallista sopimista koskevia säännöksiä työaikojen joustomahdollisuuksista. Palkka-asioissa taas työehtosopimusmääräykset ja myös normaali sopimusvapaus ovat mahdollistaneet tällaisia sopimuksia.

¹¹ Refleksiivisestä oikeudesta ks. esim. *Isaksson, Paavo* Henkilöstönedustus ja refleksiivinen oikeus, 1999 s 11-21 ja *Iivari, Juhani*, Rikosten ja riitojen vaihtoehtosovittelu refleksiivisen oikeuden konseptiossa, 1991 s 19 – 47.

¹² Ks. työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean mietinnöt 1992:39, 1993:11 ja 1993:34.