

Paikallinen sopimistoiminta voi perustua liittotason kollektiivisopimusten määräysten (*suppea käsite*) lisäksi myös suoraan lainsäädäntöön taikka myös normaaliin sopimusvapauteenkin (*laaja käsite*).

Yritys-, työpaikka ja yksilötasolla on tullut näin mahdolliseksi aikaisempaa väljemmissä puitteissa sopia eräistä työehdoista. Silti keskitetyllä tasolla tehdyt tulopoliittiset sopimus- ja muut järjestelyt ovat olleet käytössä, tosin eräitä välivuotia lukuun ottamatta. Viime vuosina Elinkeinoelämän keskusliitto EK on ilmoittanut olevansa haluton jatkamaan keskusjärjestöjen tason sopimista. Keskustelua siitä, miten eri tason työmarkkinasopimuksia tulisi nyt jatkossa koordinoida, on ollut käynnissä.

Paikallistason sopimistoiminta näyttää seurantatutkimusten mukaan jatkuvan edelleen hallitusti. Kokemukset ovat olleet voittopuolisesti myönteisiä. Palkkaedut ovat yleensä parantuneet ja työajat tulleet joustavammiksi. Sopimispakkoa ei ole. Sopimuksia ei synny elleivät molemmat osapuolet koe siitä hyötyvänsä. Kysymys on osapuolten tarpeisiin, luottamukseen ja hyötykokemukseen perustuvasta muutosten hallinnasta.¹³

10. *Työoikeuden sopimusoikeudellistuminen.* Työelämän asioita hallitaan siis lakien lisäksi eritasoisten neuvottelujen ja sopimusten avulla. Itse asiassa yleisenä trendinä on ollut sopimus-elementtien vahvistuminen. Voidaan puhua maamme *työoikeuden sopimusoikeudellistumisesta*, kun uusiakin sopimistapoja ja sopimustasoja on tullut käyttöön.

Työsuhteen ehdot määrittävät tavallaan *kolmen tason sopimisilla* niin, että

- (1) *keskusjärjestöjen* välisin sopimisasetetaan yleisiä puitteita (yleissopimuksia),
- (2) valtakunnan kattavilla alakohtaisilla työehtosopimuksilla määritetään keskeiset vähimmäistyöehdot ja
- (3) samalla tehdään mahdolliseksi sitä, että työpaikan osapuolet voivat eräiltä, työehtosopimuksessa määritellyin osin *paikallisesti sopia* toisenlaisistakin ehdoista työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaisin vaikutuksin.

11. *Työsuhteiden yleisluonteessa* on siten jälleen tapahtunut muutoksia. Ensinnäkin refleksiivisen oikeuden strategian ja paikallistason sopimisvallan laajentamisen avulla on aikaisemmin tavoitellusta kollektiivisesta materiaalisesta oikeudenmukaisuudesta pyritty etenemään kohti *tilannekohtaista oikeudenmukaisuutta* (kullekin juuri hänelle kuuluva, "*suum quique*").

Toiseksi työsuhteet ovat 1980-luvulta alkaen alkaneet muuttua aikaisempaa *joustavammiksi yhteistyösuhteiksi*. *Yhteistyö* on alkanut korvata perinteisen työväestön omaksuman konfliktisen taisteluasenteen. Tätä ovat edesauttaneet - paitsi perinteisen työväenliikkeen ideologian kyseenalaistuminen - myös toteutetut uudet osallistumis-

¹³ Asiaa selvitetään enemmän tämän teoksen luvussa IV olevassa jaksossa. Ks. muun muassa *Rusanen, Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet, paikallinen sopiminen, SAK 1994, Kairinen ym. Paikallinen sopiminen, 1996; Helin, Isäntävaltaa ja vuoropuhelua, SAK 1998, Uhmavaara ym. Paikallinen sopiminen työelämässä, 2000, Hietalan ja Uhmavaaran* artikkelit teoksessa: *Työoikeus tänään, toim. Ari Saarnilehto, Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan juhla-julkaisu 2007; Kairinen, Uhmavaara, Murto, Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla, 2008; Ihalainen, Kivelä, Uhmavaara, Kairinen, Sovittaisiinko paikallisesti, Työministeriön työpoliittinen tutkimus 335/ 2007*

ja voitonjakojärjestelmät sekä tulokseen sidottujen kannustavien palkanosien ja lisäpalkkioiden laajentunut käyttö. Tiimi- ja ryhmätyön lisääntyminen edellyttää myös työntekijöiden välistä yhteistyötä. Yhteistoimintalain uudistaminen v. 2007 on omiaan vahvistamaan edelleen paikallista yhteistyötä ja sopimistakin.

Joustaminen taas on alkanut näkyä etenkin työajoissa mutta myös toimenkuvissa ja osin vähimmäistason ylittävissä palkoissakin. Työaikojen joustavat sijoittelut, laajennetut liikkeiden aukioloajat, liukuvat työajat ja työaikatilit tai työaikapankit ovat tulleet käyttöön. Toimenkuvat ovat myös laajentuneet ja monialaistuneet. Tiimityöskentely perustuu ryhmän jäsenten joustavaan monitaitoisuuteen. Lamavuosina myös palkka- tai työvoimakustannusten osalta tapahtui joustamista (käytännön palkkatasosta alaspäin) lähinnä lomarahaj- ja tulossidonnaisten palkkaerien osalta. Nykyisin taas uudet tuloksellisuuteen sidotut bonus-järjestelmät (tulos- tai voittopalkkiot) merkitsevät myös rahaetuksien joustamista yritysten taloudellisen menestymisen mukaisesti.

Myös työnantajan puolella on havaittavissa eräitä joustamisen piirteitä. Työnantajat ovat muun muassa velvollisia antamaan työntekijöilleen vapaata työstä erinäisten opintoihin sekä perheeseen ja lasten vanhemmuuteen liittyvien syiden tilanteissa. Kysymys on työn ja perheen tai yksilöllisten vaatimusten yhteensovittamisesta. Lisäksi työnantajapuolen vastavuoroista joustamista merkitsevät uudelleensijoitus- ja uudelleen koulutusvelvoitteet aikaisemman työn vähentyessä sekä v. 2005 toteutetun ns. *muutosturvan* elementit, joilla pyritään edistämään irtisanotuille uuden työpaikan löytymistä nopeasti. Ajattelu on siirtynyt perinteisestä *työsuhdeturvasta työllistymisen turvan* suuntaan.

Koska joustavuus ja turvallisuus eivät ole toistensa vastakohtia, on työmarkkinoilla viime aikoina keskusteltu siitä, miten näitä voitaisiin edistää yhtäaikaisesti (ns. joustoturva eli *flexicurity*- keskustelu EU-tasolla ja kansallisesti)¹⁴.

Työelämän joustavoitumisen eräs piirre on myös se, että työvoiman käytön tapojen ja muotojen osalta on tapahtunut rikastumista tai monimuotoistumista. Aikaisempaa enemmän käytetään nykyisin vakinaisten ja kokoaikaisten työsuhteiden sijasta ns. *epätätyypillisiä työvoiman käytön muotoja*. Asiaa on syytä selvittää tarkemmin.

12. Työoikeuden arkkityyppi. Toisen maailmansodan jälkeisenä kautena, jonka siis katsotaan päättyneen mm. Berliinin muurin murtumiseen v. 1989, kehittynyt moderni työoikeus rakentui tietyn *normaalityösuhtekäsityksen* varaan. Työsuhteen alkuperäismallina tai *arkkityyppinä* oli miespuolisen tehdastyöläisen vakinainen työsuhde. Hänen elämäntilanteensa ja suojelutarpeensa hallitsi työoikeuden syntyvaiheen työoikeudellista sääntelyä. Taustaoletuksena on ollut kokoaikainen ja vakinainen työsuhde teollisuuslaitoksessa, jossa työntekijällä on vakiintunut toimenkuva (vakanssi). Työsuhde on oletettu myös täysitehoiseksi sikäli, että hänellä on vain tämä yksi työpaikka, jossa työtä tehdään palkkaa vastaan kokoaikaisesti ja työnantajan työnjohtomääräysten mukaisesti. Järjestäytyminenkin määräytyy tämän vakinaisen palkkatyöaseman mukaan joko teollisuusliitto- tai ammattialaperiaatteen mukaan. Myös työhön perustuvien sosiaaliturvaetuksien ansainta tapahtuu tämän normaalityösuhteen kaut-

¹⁴ Flexicurity- teemasta on Suomessa keskusteltu esimerkiksi Työpoliittisen aikakauskirjan numerossa 3/2007 ja EU:ssa taas on laadittu erilaisia suuntaviittoja asiasta.

ta. Kaikista palvelussuhteista onkin viime aikoina ollut kokoaikaisia ja vakinaisia noin 74 %.

13. Arkkityypin rapautuminen ja epätyypillisten työsuhteiden kasvu. Käsitys tällaisesta normaalista työsuhteesta on tullut osin ongelmalliseksi. *Ensinnäkin* naisten osuus työelämässä on kasvanut. *Toiseksi* palveluelinkeinoista ja palveluammateista on tullut suurin ryhmä. Miespuolisen ”teollisuusduunarin” oletama ei siis enää kuvaa suurinta työntekijäryhmää. Kolmanneksi, vaikka edelleen valtaosa palkansaajista tekee jatkuvaluonteista kokoaikatyötä, on vakinaisen kokoaikatyön valta-asema alkanut murentua. Määräaikaisia palvelussuhteita on viime aikoina ollut noin 16 % (osuus edelleen laskusuunnassa) ja osa-aikaisia noin 13 % (osuus noususuunnassa). Jotkut palvelussuhteet ovat olleet samalla kertaa sekä määrä- että osa-aikaisia.

Normaalista kokoaikaisista ja vakinaisista palvelussuhteista poikkeaviin eli ns. *epätyypillisiin palvelussuhteisiin (atypical, precarious employments)* voidaan lukea määräaikaisten, osa-aikaisten ja koeaikaisten suurten ryhmien lisäksi muun muassa koti- ja etätö, vuokratyö sekä kansainvälisluonteiset työsuhteet.

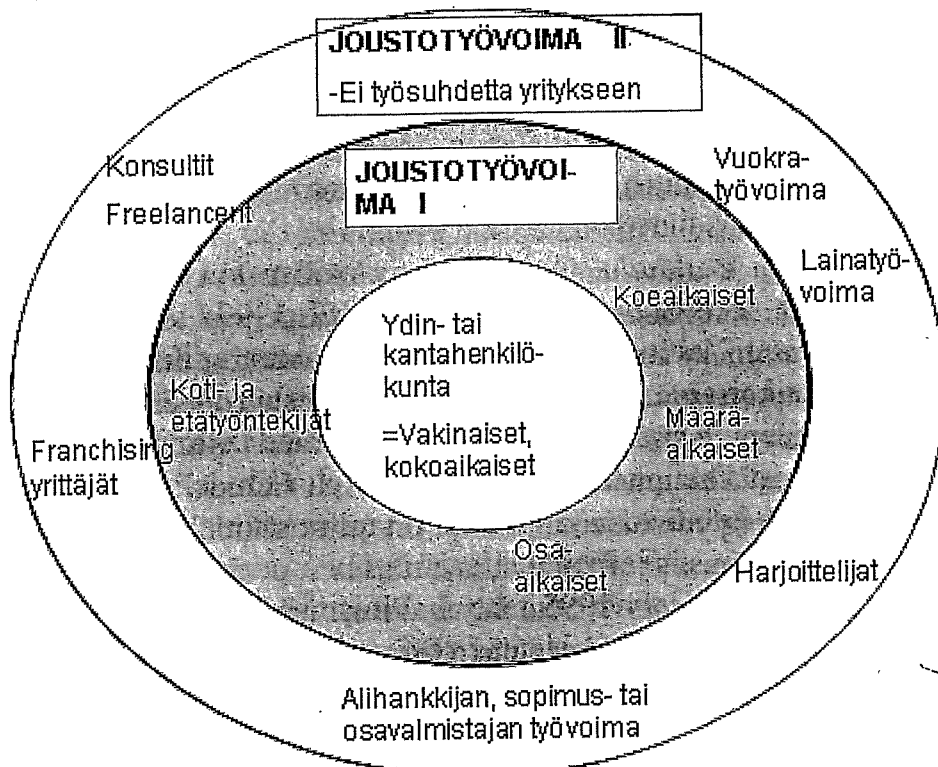
Määräaikaisen työvoiman (virka- ja työsuhteisen) käyttö on ollut yleistä etenkin kunta- ja valtiosektoreilla. Kuntasektorin palvelussuhteista jopa neljäsosa on ollut määräaikaisia. Myös työvoiman vuokraustoiminta, joka perustuu määräaikaisten työsopimusten käyttöön (*temporary agency work*) on laajentunut ja lisännyt määräaikaisten työsuhteiden osuutta. *Määräaikaiset palvelussuhteet* ovat lisääntyneet etenkin naisvaltaisilla palvelualoilla, joissa on tarvittu sijaisia (äitiys-, hoito- ja vanhempainvapaat). Lisäksi työttömyyden alentamiseksi on tehty eräitä toimenpiteitä, joilla on koetettu helpottaa nuorten ja pitkäaikaistyöttömien sijoittumista työelämään. Kaikkiaan *uusista* palvelussuhteista yli puolet on viime aikoina ollut määräaikaisia. Kansanomaisesti sanoen ns. *pätkätyöt* ovat siis olleet kasvusuunnassa.

Osa-aikaista työtä tekevien osuus on ollut kasvussa, joskin Suomessa osa-aikatyön työvoimaosuus, joista 2/3 on naisia, on kansainvälisesti vertaillen pientä. Osa-aikatyö, jota tehdään eniten yksityisellä palvelualalla, voi olla samalla määräaikaistakin.

14. Joustavuuden tarvetta selittävät ennen muuta yrityselämän rakenne- ja toimintatapojen muutokset. Yhtäältä kehitys on vienyt yrityskauppojen ja fuusioiden muodostamisen kautta kohti monissa eri maissa toimivia suuryhtiöitä (konserneja tai yhtiömiä), jotka ovat toisaalta pyrkineet hajauttamaan toimintoja yhtiöittämällä ja ulkoistamalla osatoimintojaan. Talouselämän rakenne on näin kaksinapaistunut. Suuryhtiöt muodostavat sen ydinosan, kun taas pienyritykset (alihankkijat, sopimustoimittajat, palveluyritykset) sen periferian. Onkin alettu puhua kaksijakoisesta taloudesta, jonka toimintatapaa leimaa toimijoiden välinen *verkottuminen (Networks)*. Hyödykkeiden tuottaminen tapahtuu monien eri yritysten yhteistoimintaa vaativien verkostojen kautta, jossa sopimusten mukaisten osatoimitusten odotetaan tapahtuvan juuri oikeaan aikaan (Just On Time, JOT). Periferiassa olevien yritysten joustavuuden tarve (määrällinen, ajallinen, toiminnallinen) on samalla kasvanut. Se taas ruokkii joustavien työvoiman käyttötapojen kasvua.

Yritykset yleensäkin pyrkivät määrällistä, toiminnallista ja ajallista joustavuuttaan edistääkseen siihen, että niillä olisi mahdollisimman pienen vakinaisen ns. *kantahenkilökunnan (ydintyövoima)* lisäksi tarvittaessa käytettävissä *tilapäistä joustotyövoimaa*. Tähän kuuluvat mm. määräaikaiset, tilapäiset, koeaikaiset, osa-aikaiset ja etätyötä tekevät työntekijät. Lisäksi yrityksen käyttävät joustotyövoimana sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole työsuhteessa kyseiseen yritykseen. Näitä ovat mm. harjoittelijat, vuokratut työntekijät, alihankkija-yrittäjät sekä franchising-, freelance-, toimeksianto- ja konsulttityövoima.

Työvoiman yrityskohtainen lohkoutuminen



Etenkin työvoiman *yrityskohtaisen lohkoutumisen* eri tekijät ovat aikaansaaneet epätyypillisten työvoiman käytön muotojen kasvua. Syntynyt oikeuspoliittinen ongelma on lähinnä siinä, että perinteinen, vakinaisia ja kokoaikaisia työsuhteita varten tehty sääntely ei välttämättä sovi näihin tilanteisiin ja että ne myös voivat jäädä sääntelyn ulkopuolelle säännösten soveltamisalaa supistavien edellytysten takia. Lisäksi järjestöjen antama neuvonta ja suojele ei yleensä ulotu näihin, usein järjestäytymättömiin työntekijöihin. Uutta sääntelyä onkin jo alkanut syntyä epätyypillisten aseman parantamiseksi niin EU:ssa kuin Suomessakin. Kyse on jouston ja turvan tasapainosta.

15. *Työoikeuden jälki- tai myöhäismoderni käänne.* Moderni työoikeus on kaikista edellä kerrotuista syistä uusien kehityshaasteiden edessä. 1990-luvulla elimme työoikeuden kehityksessä uuden ajanjakson alkua. Elämme edelleen tärkeää murrosvaihetta, jossa on kyse *modernin työoikeuden evoluutiosta* uudenslaisia olennaispiirteitä omaavaksi. Asiaa voi kuvata työelämän ja *työoikeuden jälki- tai myöhäismoderniksi käänteeksi*, jolle on ominaista vanhan, teollistumisen synnyttämän työväenkysymyk-

sen ja siihen liittyvien ”kertomusten” (ideologioiden) sijasta uudet kysymykset ja jopa ns. *postmodernit* ajattelutavat.

Teollistumisen myötä syntynyt moderni työoikeus rakentui siis perinteisen työväenkysymyksen ratkaisemiselle kollektiivisten mekanismien ja valtiovallan suoja sääntelyiden kautta. Uudessa jälkimodernissa tilanteessa taas on kehitymässä *uusia peruskysymyksiä*. Näitä ovat ennen muuta

- työllisyys- tai työttömyyskysymys,
- työn vaativuuden kasvaminen,
- naisvaltaisen palvelutyön pulmat,
- kysymykset työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta,
- normaalista poikkeavien työsuhteiden ongelmat,
- taloudellisten ja globaalien markkinavoimien vaikutusvallan vahvistumiseen liittyvät kysymykset,
- verkottuminen sekä
- kansainvälistymiseen (maahanmuutto) liittyvät kysymykset.

16. *Työoikeuden viimeaikainen evoluutio*. Osavastauksia näiden kysymysten ratkaisemiseen olemme jo saaneet sekä *Suomen perustuslain* (PL,1999) ja työoikeuden viimeaikaisten säädösuudistusten kautta. Tosin monien työlakien uudistamisissa on ollut kysymys lähinnä vain aikaisemman lain ajantasaistamisesta (uudelleenkirjoittamisesta) ilman pitemmälle meneviä sisältöjen muutoksia. Monien lakimuutosten taustalla ovat olleet EU:n asettamat vaatimukset. Yksittäisten työoikeudellisten säännösten lukumäärä on lisääntynyt ja eräitä uusiakin asioita on tullut sääntelyn piiriin. Työelämän oikeudellistumiskehitys on siis jatkunut.

Uusi perustuslaki vahvistaa, kuten jo v.1995 tehty hallitusmuodon muutoskin, eräiden työelämää koskevien *perusoikeuksien* asemaa oikeusjärjestelmässämme. Perustuslaki takaa muun muassa yhdenvertaisuutta, oikeutta lakisääteiseen työstä erottamisen turvaan sekä oikeuden oikeus- ja sosiaaliturvaan. Muutkin perusoikeudet, kuten yhdenvertaisuus, yksityiselämän suoja, omaisuuden suoja ja oikeusturva, koskevat myös työelämää. Varsinaista oikeutta työhön perustuslaki ei kuitenkaan sisällä, vaan edellyttää vain julkisen vallan pyrkivän turvaamaan tällaisen oikeuden ja huolehtivan työvoiman suojeluksesta.

Työoikeuden viimeaikaisista säädösuudistuksista keskeinen oli työoikeuden peruslain, *työsopimuslain kokonaisuudistus* vuonna 2001. Laki astui kokonaisuudessaan voimaan 1.6.2001. Kokonaisuudistus perustui yli viisi vuotta kestäneeseen komitean työhön ja sen jälkeiseen jatkovalmisteluun. Uudistus oli perusluonteeltaan valtaosin vuoden 1970 työopimuslakia selkeyttävä ja ajantasaistava sääntelytekninen parannus. Mutta uudistus merkitsi myös eräitä materiaalsen oikeustilan muutoksia ennen muuta epätyypillisten työsuhteiden aseman, työehtosopimusten yleissitovuuden ja työsuhteturvan osalta.

Määrä- ja osa-aikatyötä koskevien työopimuslain säännösmuutosten taustalla olivat EY:n direktiivit, jotka edellyttivät ennen muuta syrjimättömyyttä ja yhdenvertaista kohtelua, työsuhteen laatuun katsomatta. Taas epätietoisuutta siitä, mitä valtakunnallista työehtosopimusta olisi pidettävä yleissitovana, pyrittiin poistamaan ennen

muuta uuden elimen eli *työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunnan* perustamisella. *Työsuhdeturvaan* liittyviä työsuopimuslain säännöksiä puolestaan muutettiin ennen muuta menettelytapoja, uuteen työhön pääsyä ja työsuhteiden laittomiin päättämisiin liittyviä sanktioita koskevin uudistuksin.

Vuonna 2005 kollektiiviperusteista työsuuhdeturvaa parannettiin ns. *muutosturvaa* koskevalla eri säädösten muutoksilla tavoitteena turvata työpaikkansa taloudellisista tai tuotannollisista syistä menettäneelle mahdollisimman nopeasti uusi työpaikka. Muutosturva ilmentää ajatusta siirtyä perinteisestä työsuuhdeturvasta turvaamaan työllistymistä (*from job security to employment security*).

Perhevapaita koskevat säännökset puolestaan uusittiin vuonna 1998, kun EY:n tätä asiaa koskeva direktiivi oli tullut voimaan. Näitä äitiyteen ja isyyteen liittyviä etuuksia ja säännöksiä on kehitetty myös viime vuosina edelleen.

Syrjintään ja tasa-arvoisuuteen liittyviä säädöksiä on niin ikään kehitetty. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan lain säännöksiä on myös uusittu EU-säädösten edellyttämällä tavalla vuonna 2005. Kokonaan uusi yleinen *yhdenvertaisuuslaki* tuli voimaan 1.2.2004, ja sen eräitä säännöksiä sovelletaan myös työsuopimuslain tarkoittaman syrjinnän kieltoa koskevan säännöksen osana.

Muista viimeaikaisista lakiuudistuksista mainittakoon, että *vuosilomalaki* on uusittu kokonaan uudella lailla vuonna 2005. Vuonna 2007 uudistettiin kauttaaltaan *yhteistoimintalaki* (YTL 334/2007) ja säädettiin erillinen ns. konsernitasoin yhteistoimintaa koskeva laki (*Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä*, 335/2007, YSYL). Myös kuntasektori sai uuden yhteistoimintalain aikaisemman yleisopimuksen sijaan. Uusimman yksityisen sektorin yhteistoimintalain soveltamisalue on, tosin vain osittain, aikaisempaa laajempi. Sen eräät säännökset soveltuvat vähintään 20 työntekijää käsittäviin yrityksiin, mutta kokonaan laki koskee edeltänsä tavoin säännöllisesti vähintään 30 työntekijää käsittäviä yrityksiä. Uusitun yt-lain eri luvuissa säädetään aikaisempaa tarkemmin erilaisten yt-asioiden käsittelytavoista ja neuvotteluvälvoitteista. Laki on siis aikaisempaa yksityiskohtaisempi menettelytapalaki.

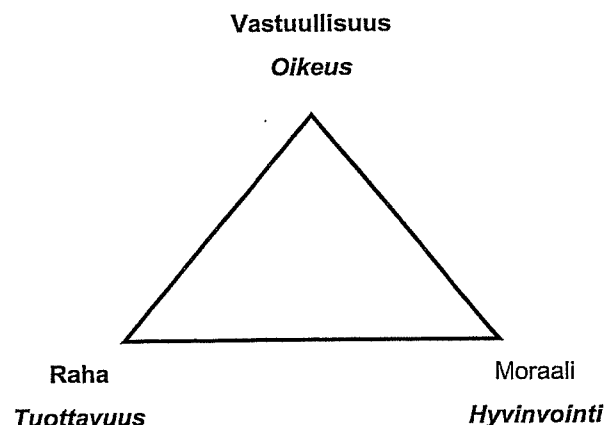
Kansainvälisluonteisten työsuhteiden sääntelyä uudistettiin vuonna 1999 erillisellä, Suomeen *lähetettyjä työntekijöitä* koskevalla lailla. Suomen valtio sitoutui myös muun muassa EU-maiden väliseen yleissopimukseen (vuodelta 1980), jossa on määräyksiä myös kansainvälisluonteisiin työsuhteisiin sovellettavaksi tulevasta laista (lainvalinnasta). Suomeen työhön muista maista tulevien ulkopuolisten työntekijöiden tilaajiin kohdistettiin uutta sääntelyä ns. *tilaajavastuulaille* (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä, 1233/2006)

Palkkaturvalaki, jonka kautta valtio turvaa palkkasaatavia työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa, uusittiin vuonna 1998 ennen muuta lamavuosina saatujen kokemusten pohjalta. *Työturvallisuuslaki* (TurvaL) on uudistettu kokonaisuudessaan v. 2002. Uusi laki *työsuojelun valvonnasta* ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta vuodelta 2006 korvasi aikaisemman työsuojelun valvontalain. Myös *työttömyysturvalaki* (TyöttTurvaL) on myös uudistettu ja työeläkepuolella on tehty merkittäviä uudistuksia.

Tietoyhteiskunnan uusien asetelmien olosuhteita taas heijastaa se, että vuonna 2001 säädettiin erillinen laki *yksityisyyden suojasta työelämässä (YksitL)*, joka pyrkii toteuttamaan uuden perustuslain asettamia velvoitteita (PL 10 §). Laki uusittiin kokonaan samannimisellä lailla v. 2004. Myös muun muassa henkilötietolaki (HetiL vuodelta 1999) koskee osittain samaa asiapiiriä, etenkin arkaluonteisten henkilötietojen suojaamista. Tietoyhteiskunnan kehitys on nostanut esille myös tieto- ja immateriaalioikeudellisia kysymyksiä yrityssalaisuuksien, viestien suojan, tekijänoikeuksien ja työsuhteinnovaatioiden osalta.

17. Myös *tutkimustoiminnassa* näyttäisi olevan kehittymistarvetta. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan kannalta olisi perusteltua kehittää myös *työoikeuden käsitteestä* omaksuttua perinteistä määritelmää laajemmaksi. Työoikeus voitaisiin *laajassa mielessä* määrittää *työelämän normiohjausta koskevaksi oikeudeksi*. Tällöin työoikeuden alaan olisi mahdollista lukea kuuluvan työsuhteiden lisäksi muitakin ansiotyön muotoja koskeva oikeus, kuten virkamiesten ja yrittäjien työtä koskevat sääntelyt.

Työelämän jatkuvien muutosten takia työoikeudellisen tutkimuksen yhteyksiä työelämän monipuoliseen tutkimustoimintaan muilla tieteenaloilla olisi tarpeen myös lisätä. Työlainopillista tutkimusta on omiaan rikastamaan muun muassa sellainen oikeussosiologinen tutkimus, jossa selvitetään empiirisen yhteiskuntatutkimuksen menetelmin oikeudellisen sääntelyn kohteina olevien työelämän asiantilojen muutoksia, samalla kun tehdään myös lainopillista tutkimusta ko. asiasta. Tällaista tutkimustapaa voidaan kutsua *laborologiaksi*. Näin näkökulma työelämään olisi riittävän laaja ja monipuolinen mahdollistaakseen antamaan uusiin kysymyksiin sellaisia kestäviä vastauksia, jotka edistävät yhtäaikaaisesti ja tasapainoisesti *tuottavuutta, hyvinvointia ja vastuullisuutta* työelämässä.



Koska oikeus ja oikeustiede kuitenkin muuttuvat hitaammin kuin yhteiskunta ja työelämä, elämme yhä aikaisempien vuosikymmenten aikana kehittyneiden oikeudellisten rakenteiden, periaatteiden ja arvojen varassa. Nykyisin voimassa oleva työoikeutemme perustuu etenkin *modernin (teollisen) työoikeuden vaiheissa* kehittynei-

siin ja säilyneisiin vanhoihin ja sinänsä arvokkaisiin lähtökohtiin, oppeihin ja käsitteisiin, joskin sisältöjä on jo osin ajanmukaistettu.

4. TYÖ, ARVOT JA TEORIAM

“Kaikki paha tähän maailmaan on tullut omenan kautta.”

-Kv. sanonta

1. Työ rangaistuksena ja syntien sovituksena. Historian kuluessa työhön liittyvät *arvot ja arvostukset* ovat muuttuneet. Raamatun luomiskertomuksen mukaan työ oli *rangaistus* siitä synnistä, että ihminen nauttimalla hyvän- ja pahantiedon puun hedelmiä pyrki tiedostamaan sen, mikä oli hyvää tai paha. Paratiisista karkoituksen jälkeen ihmisen piti "otsa hiessä" syödä leipänsä.

Myös kreikkalaisen mytologian valossa työnteko käsitettiin jonkinlaiseksi *vitsaukseksi* (ponos), joka oli peräisin pääjumala Zeuksen ihmisille rangaistukseksi lähettämästä Pandoran lippaasta. Prometheus-titaani oli nimittäin varastanut Olympoksen jumalilta käsityötaitot ja tulen ja tuonut ne maan päälle ihmisille avuksi. Hänet Zeus kahlitsi kallioon rangaistuksena varkaudesta. Pandora taas oli savesta luotu maailman ensimmäinen nainen, joka uteliaisuuttaan avasi tuomansa lippaan seurauksin, että erilaiset vitsaukset, kuten työ, levisivät ihmisten keskuuteen. Mutta toivo jäi kuitenkin jäljelle.

Kreikkalaisen filosofiankin mukaan (*Aristoteles*) työnteko ei ollut vapaalle ihmiselle sopivaa. Ruumiillinen työ pyrittiin teettämään ryöstöillä, merirosvouksella ja sodankäynnillä hankituilla orjilla Kreikan eri valtioissa. Rooman valtakunnassakin orjatyö oli keskeisessä asemassa. Kuitenkin monet alempiarvoisessa asemassa olevat vapaat kansalaiset tekivät palkkatyötä mm. käsityöläisinä ja rakennushankkeissa. Roomalainen oikeus tunsu työn vuokrauksen (*locatio conductio operarum*) sopimustyyppin. Yläluokan jäsenet eivät arvostaneet työllä ansaitsemista.

Käsitys työstä rangaistuksena ja syntien sovituksena hallitsi myös keskiajan katolista perinnettä. Aktiiviseen työntekoon perustuvaa elämää (*vita activa*) ei pidetty suotavana, vaan sen sijaan arvostettiin köyhyyttä, joutilaisuutta ja hartauden harjoittamista (*vita contemplativa*). Omaisuuksien ja rikkauksien keräämistä ei pidetty sallittavana päämääränä. Koronottokin oli kielletty, ainakin saman yhteisön jäsenten välillä. Kauppiasihmisen ei katsottu voivan juuri koskaan olla Jumalalle mieliksi. Joutenolon ihanne ja hartauden harjoitus ilmeni mm. lukuisten kirkollisten vapaapäivien muodossa. Eräitä hyödyllisiä ammatteja kuitenkin edistettiin ja harjoitettiin mm. keskiajan luostareissa.

“Käsi aurassa, sydän taivaassa.” -Katekismus

2. *Ahkerä työ moraalisenä ja taloudellisenä hyveenä.* Uskonpuhdistuksen ja valistuksen kaudella (uusi aika 1500-luvusta eteenpäin) näissä kielteisissä työasenteissa

tapahtui merkittäviä muutoksia. *Lutherin* mukaan ihmiselle oli otollista *tehdä ahkerasti työtä*. Elämänohjeeksi tuli nyt: tee työtä ja rukoile. Joutilaisuus käsitettiin nyt vaaralliseksi, ja uuttera kutsumuksenomainen työ oli hyve. Korostettiin uuden testamentin lausetta: "Ken ei tahdo työtä tehdä, hänen ei syömäänkään pidä". Kaikenlaiset ammatit olivat *Lutherin* mukaan hyödyllisiä.

Myös uudet talousteorian opit (*merkantilismi*) kansakunnan varallisuuden kartuttamisesta korostivat työtä. Tajuttiin, että ahkeran työnteon kautta saattoivat luonnonvaroiltaan köyhätkin maat rikastua. Työntekoon, työhön, ja työvoimaan liittyi nyt myös muita merkityksiä.

3. *Valistuksen käsitykset työstä*. Valistusfilosofiassa (*Locke, Hobbes*) työllä oli tärkeä merkitys etenkin *yksityisen omistusoikeuden perusteluna*. Työ tai työvoima oli valistusfilosofian mukaan yksilölle alkuperäisesti kuuluva hyödyke, jonka hän saattoi luonnonoikeuden mukaan sopimuksella luovuttaa toiselle. Liittämällä omaa tai toiselta hankkimaansa työvoimaa johonkin kaikille alun perin yhteisesti kuuluvaan hyödykkeeseen, kuten maahan, tulee hyödykkeen omistajaksi (= valtaus ja valmistus ns. alkuperäisinä saantoina). Näin mm. pellon raivaaja taikka raivauttaja sai työn kautta yksityisen omistusoikeuden peltoon.

Valistusfilosofiassa ihmisen työ ymmärrettiin vaihdantakelpoiseksi *esineeksi* muiden esineitten tavoin. Työvoiman eroja muihin esineisiin ei mielletty. Myös klassinen kansantaloustiede (*Adam Smith*) näki työn vain rahaan ja maahan rinnastuvana *tuotannontekijänä*.

Sen sijaan Euroopan teollistumiskehityksen alkuaikoihin (1800-luku) liittyvä ns. kriittinen kansantaloustiede (*Marx* ym.) kehitti työn filosofiaa korostaen ihmistä työtä tekevänä olentona, jota ei pitäisi alistaa pelkäksi tuotantovälineeksi, työvoima-tavaran kantajaksi ja uusintajaksi. Epähumaanista ja vieraantuneesta työstä voitaisiin päästä eroon Marxin mukaan vain yhteiskuntajärjestyksen muutoksen kautta.

"Työvoima ei ole tavara." -ILO:n perusajatuksia

4. *Sosiaalipoliittisen teorian työkäsitykset*. Saksassa ja Englannissa kehittyi teollistumiskehityksen myötä syntyneen *työväenkysymyksen* ratkaisemiseksi uusia käsityksiä työstä ja työväestön aseman järjestämisestä markkinatalouden puitteissa. Myös Suomessa omaksuttiin 1900-luvun alussa lähinnä saksalaisen sosiaalipoliittisen kirjallisuuden kautta perinteisiin esine- tai tavarakäsityksiin nähden kehittyneempi käsitys työstä sekä työnantajan ja työntekijän välisestä suhteesta.

Katsottiin, ettei työvoima tai työ olekaan muihin esineisiin rinnastettavissa oleva tavara, vaan se eroaa muista vaihtohyödykkeistä monessa suhteessa. *Ensinnäkin* työvoima on henkilöön sidonnainen, kun taas tavalliset tavarat ovat myyjän henkilöstä erillisiä objekteja. Jokainen, joka teettää työtä toisella, saa tietyn vallan myös työntekijän henkilöön nähden. *Toiseksi* työvoimaa ei voida varastoida kuten esineitä. Työntekijän pitää saada jatkuvasti myydyksi työvoimansa eikä sitä voida huonon me- nekin kausina panna varastoon kuten muita hyödykkeitä. Ja *kolmanneksi* luovuttaessaan työvoimansa työnantajan käytettäväksi se tulee työnantajan määräysvallan alai-

seksi. Lisäksi työntekijöiden ja työnantajien välillä on tosiasiallisia eroja muun muassa taloudellisissa resursseissa.

Näistä syistä johtuen ei työvoiman ostajan ja myyjän välillä katsottu vallitsevan sellaista tasapainotilaa kuin muitten hyödykkeiden markkinoiden osapuolten välillä. Siksi katsottiin tarpeelliseksi luoda *valtion* kautta erilliset työsopimus- ja suojelunormit oikeudenmukaisemman tilan saavuttamiseksi. Mutta myös *järjestäytyminen ja kollektiivitason työehtosopimusjärjestelmä* nähtiin keinoksi, jolla työvoima tulee markkinatalouden edellytysten mukaan luovutettavaksi "tavaraksi". Kun nimittäin järjestöjen välillä sovitaan työvoiman hinnasta, toteutuu tavallaan myyjän erillisyys myytävästä tavarasta. Työehtosopimukset riittävän tasavertaisten järjestöjen välillä antavat myös työsopimuksille oikeutuksen, koska täten korjautuu yksilötasolla vallitseva vinoutuma osapuolten välisessä asemassa. Palkansaajien järjestöllinen joukkovoima tasoittaa asetelmaa "työn" ja "pääoman" välillä työmarkkinoilla. Työehtosopimusjärjestelmä nähtiinkin markkinatalouden systeemin mukaisena järjestelynä, jonka kautta asettuu ennen muuta oikeudenmukainen hinta työlle (*Lujo Brentano*).

"Oikeutta on vain kahden yhtä voimakkaan välillä."

-Thukydides

6. *Työkäsitykset tänään.* Nykyinen yhteiskuntamme on *palkkatyöhön perustuva yhteiskunta*, jossa vallitsee edelleen eräitä aikaisemman perinteen tuottamia käsityksiä työstä. Työtä ei mielletä rangaistuksena vaan ahkeraa ja uutteraa työntekoa arvostetaan varsin korkealle. *"Työ miehen kunnia"*. Työn puute eli työttömyys taas koetaan pahana asiana. Ihmiset ansaitsevat nimenomaan työllään toimeentulonsa ja mm. eläketurvansa. Tuottavuus, tehokkuus ja aktiivisuus ovat tämän päivän hyveitä.

Valtion ja työmarkkinajärjestöjen puuttuminen työsuhteiden sisältöön perustuu edelleenkin alkuperäiseen ideaan oikeudenmukaisemman tasapainon saavuttamisesta markkinatalouden puitteissa. Palkansaajien järjestöjen käytössä oleva ns. *työmarkkinavoima (joukkovoima ja asiantuntemus)* tasapainottaa asetelmaa. Nykyisinkin uskotaan siihen, että ns. *oikea hinta työlle* on se, joka määräytyy työmarkkinajärjestöjen välisten sopimusten kautta. Vielä mainittakoon se, että työ lienee edelleenkin käypä syväperustelu yksityiselle omistusoikeudelle. Työnantajahan saa omistusoikeuden palkkaamansa työntekijän työn kautta syntyneisiin tuloksiin ja työntekijä taas saa palkkaetuudet työstään. Myös tekijänoikeuden ja keksintöjen (työsuhdekeksinnöt) alueella tällä ajattelulla on vaikutusta.

7. *Työasenteet.* Ihmisillä on usein erilaisia *asenteita* työhönsä. Asenne on siis yksilöllinen käsitys, kun taas arvot ja arvostukset ovat objektiivisempia ja yleisimpiä moraalisia ideoita.

Seuraava luokitus kuvaa niitä erilaisia suhtautumisia, joita yksilötasolla voi nykyäänkin esiintyä: Työ on: 1. välttämätön paha, 2. homma, josta saa toimeentulon, 3. ammatti, 4. kutsumus tai 5. elämäntehtävä.

5. TYÖOIKEUDESSA VALLITSEVIA OIKEUDELLISIA PERIAATTEITA JA LÄHTÖKOHTIA

5.1. Työoikeuden yleinen lähtökohta

1. Kun nykyaikainen (moderni) työoikeusnormisto syntyi ja työoikeudesta muodostui oma oikeudenala, merkitsi se muutoksia myös oikeusperiaatteiden sekä oikeudellisten teorioiden ja ajattelutapojen (oikeusideologian) tasolla. Työsuhteen käsitteen varaan rakentuvassa *modernissa työoikeudessa* ei enää hallitsevana piirteenä ole yksilön vapaus tai muodolliseen tasavertaisuuteen nojaava sopimusvapauden periaate, eikä myöskään julkisoikeudellinen tietyn "vähäväkisen" yhteiskuntaluokan suojele saattaka vielä vanhempi perheoikeudellinen patriarkalismi (isäntävalta). Tilanne työelämässä muuttui etenkin toisen maailmansodan jälkeen, kun työmarkkinoilla syntyi uudenlaisia toimintatapoja, asetelmia ja oikeusnormeja. Keskeisimpiin muutosilmiöihin kuului tuolloin työehtosopimusten laajamittainen käyttöönotto aikaisempien työehtojen sääntelykeinojen eli työlakien, työsääntöjen ja työsopimusten lisäksi. Työmarkkinajärjestöt saivat tällöin keskeisen roolin työehtojen määrittäjänä ja tätä kautta myös muutakin vaikutusvaltaa.

“Mikä on järjellistä, on todellista.”

-Hegel

2. *Pariteetti-ideologia*. Erityisesti *työehtosopimusten* keskeinen merkitys työsuhteissa noudatettavien työehtojen asettajana ja työrauhan turvaajana on muuttanut lähtökohtaista asetelmaa ns. *pariteetti-ideologian* mukaiseksi. Tämä osapuolten välistä *tasavertaisuutta* (engl. ”parity”) koskevien teorioiden ja oikeusajatuksen kokonaisuus itse asiassa kehittyi jo vuosisatamme alkuaikoina ns. työväenkysymyksen ratkaisemiseksi markkinatalousjärjestelmän puitteissa. Mutta Suomessa sen mukaiset ajatukset realisoituivat vasta nykyaikaisen työoikeuden kehitettyä toisen maailmansodan jälkeen.¹⁵

Pariteetti-ideologian mukaiset keskeiset ajatukset ovat lyhyesti kuvattuina seuraavat:

1 a) Työelämän osapuolten välillä vallitsevan etujen ristiriidan olemassaolo tunnustetaan, mutta sitä voidaan hallita tietyin toimenpitein.

2 b) Yksilötasolla työntekijän katsotaan olevan työnantajaan nähden heikommassa asemassa, jonka vuoksi valtion tulee toimenpiteillään, kuten laeilla, suojella heikompaa osapuolta.

3 c) Hyväksytään osapuolten vapaa järjestäytyminen edunvalvontaa hoitaviin työmarkkinajärjestöihin, joiden asiana on eturistiriitojen ratkaisemiseksi neuvotella ja solmia työehtosopimuksia keskenään. Kollektiivisten järjestöjen, joilla on asiantuntemusta, joukkovoimaa ja painostuskeinoja, välillä katsotaan vallitsevan riittävä voi-

¹⁵ Ks. pariteetti-ajattelusta Bruun, Niklas Kollektivavtal och rättsideologi, Vammala 1979

matasapaino. Siten järjestöjen solmiessa työehtosopimuksia syntyy tarpeellisessa määrin oikeudenmukaisia työehtoja. Samalla turvataan myös työrauha.

d) Valtion tulee suhtautua kumpaankin järjestösapuoleen puolueettomasti, koska suojele- tai muuta interventiotarvetta ei tällä kollektiivitasolla ole. Valtion tulee kuitenkin varmistaa, että myös yleinen etu toteutuu riittävästi.

5.2. Oikeusperiaatteita ja periaatteellisia oikeuksia

1. *Sopimusperiaatteet.* Lähtökohtaisesti *työsopimus* on yksityisoikeudellinen sopimus, johon voidaan soveltaa sopimusoikeudellisia sääntöjä ja periaatteita, kuten sopimuksen pätevyteen ja sitovuuteen liittyviä oikeusohjeita (ks. oikeustoimilaki). Myös *työehtosopimus* on pohjimmiltaan varallisuus- ja oikeudellinen sopimus, joskin ns. normisopimus. Muitakin sopimuksia solmitaan työelämässä, kuten paikallisia sopimuksia. Lähtökohtaisesti näihinkin sopimukseen soveltuu periaate siitä, että *sopimus- ja työehtoja on noudatettava, ellei muun muassa pakottavista normeista, pätevyysedellytyksistä ja kohtuuperiaatteista* muuta johdu. Yleiset sopimusoikeuden periaatteet eivät kuitenkaan ole osoittautuneet riittäväksi turvaamaan yksittäisissä työsuhteissa tarpeellista oikeudenmukaisuutta.

2. *Heikommuusolettama ja suojeleperiaate.* Koska työnantajalla on lähinnä omistukseen ja omaisuuden suojaan perustuen yrityksen- ja liikkeenjohtovaltaa sekä työ- sopimukseen perustuvaa työnjohtovaltaa (*direktio-oikeus*), ymmärretään *yksilötasoinen työsuhte* sellaiseksi, että *työntekijä on tuossa suhteessa heikompi osapuoli (heikommuusolettama)*. Myös tosiasialliset olosuhteet ovat usein sellaiset, ettei riittävää tasavertaisuutta välttämättä vallitse työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä. Siksi on katsottu perustelluksi *rajoittaa* lähtökohtaista sopimusvapautta ja yksityisautonomiamia ja säännöstyä työsuhdetta melko voimakkaasti sekä lakien että työehtosopimusten avulla. Varsinkin työsuhdetta sisällöllisesti säännöstävä lainsäädäntö rakentuu paljolti *työntekijän suojeleperiaatteelle*.

Suojeleperiaatteen taustatukena on siis *heikomman osapuolen suojeleminen*. Mikäli oikeussuhteen osapuolten katsottaisiin olevan riittävän tasaveroisessa asemassa, voitaisiin (ns. *oikeudenmukaisuuden balanssiteorian* mukaan) olettaa osapuolten välille syntyvän luonnostaan riittävän oikeudenmukaisia sopimuksia ja suoritusten vaihtosuhteita, eikä suojelemisen tarvetta silloin olisi.

Valtiovalta on toteuttanut vanhan perustuslakimme säännöstä siitä, että "Kansalaisten työvoima on valtakunnan erikoisessa suojeleuksessa", työntekijäin suojele- säännösten avulla. Mainittakoon, että tuolla aikaisemmalla lainkohdalla on ollut ennen muuta lainsäädäntöpoliittista vaikutusta. Sellaisetkin työvoiman suojelesta tarkoittavat lait, jotka ovat merkinneet sopimusvapautteen ja omaisuuden suojaan puuttumista, on voitu säätää tavallisessa lainsäädäntöjärjestyksessä, koska työvoiman suojelella on samantasoinen perustuslaillinen asema kuin omaisuuden suojelella. Vuonna 1995 uudistetussa perusoikeussäännöksissä tuo vanha säännös sai uuden ja ajanmukaisemman.

muotoilun: "*Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.*" Uusi perustuslaki sisältää nyt tämän huolehtimis-säännöksen (PL 18.1 §).

1 Suojeluperiaate ilmenee ensinnäkin siten, että suojelua koskevat lainsäädännökset ovat säännönmukaisesti *vähimmäispakottavaa oikeutta* siten, ettei työntekijän vahingoksi voida sopia toisin (ns. minimipakottavuus). Keskeisin työlainsäädäntö valmistellaan ministeriössä kolmikantaisessa tai ainakin pariteettisessa yhteistyössä mm. työmarkkinajärjestöjen kanssa. Lainsäädäntöuudistusten rinnalla usein asiasta laaditaan (ellei niitä jo ole olemassa) myös työehtosopimusnormeja.

2 Työntekijän suojelun periaate ilmenee toiseksi myös *työehtosopimusmekanismissa*. Kollektiivisopimukseen liittyy lakiin perustuen työsopimuksia ja työsuhteita muutenkin koskeva *säännöstävä vaikutus*. TES-normit syrjäyttävät TEhtoL:n säännösten nojalla *pakottavalla ja automaattisella tavalla* työntekijän kannalta huonompitasoiset työsopimuksen ehdot. Lisäksi eräät valtakunnalliset työehtosopimukset ovat alallaan *yleissitovia vähimmäistyöehtosopimuksia*, joita on TSL 2:7 §:n nojalla *asianomaisen alan työnantajien noudatettava*, ellei valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen tekemää normaalisitovaa työehtosopimusta ole (TSL 2:7.3 §).

Täten siis myös joukkoluonteisten työehtosopimusten kautta pyritään antamaan turvaa yksittäisille työntekijöille. Itse asiassa työntekijäin suojelussa painopiste onkin viime vuosina ollut järjestötoiminnassa. *Klassinen valtiosuojelus* on jäänyt taka-alalle ja voisi sanoa, että kansalaisten työvoima on ollut *järjestöjen suojeluksessa*.

3 Kolmas piirre, joka ilmentää ja toteuttaa työntekijäin suojelun periaatetta, on työoikeuden normijärjestelmään kuuluva ns. *edullisemmuussääntö*. Se edellyttää noudatettavaksi samassa tilanteessa pätevästi voimassaolevista ja kilpailevista työntekijän etuja ja suojaa koskevista työehdoista sitä, joka johtaa työntekijälle objektiivisesti arvioiden edullisempaan tulokseen. Edullisemmuussääntöä ilmentää myös se, että minimipakottavista laki- ja työehtosopimusnormeista voidaan sopia työntekijän eduksi toisin. Esimerkiksi palkkaedut voivat aina joustaa ylöspäin.

Mainittakoon, että suojeluperiaatteella on myös tiettyä *tulkinnallista vaikutusta*. Suojelusäännöksiä ja myös työsopimusta voidaan epäselvissä tilanteissa tulkita työntekijän eduksi: "*in dubio pro labore*". Tähän antavat perusteita myös se, että suojelusäännöksiä tulisi tulkita tarkoituksensa suuntaisesti ja että epäselviä sopimuksia tulkitaan yleensäkin laatijan (=yleensä työnantaja) vahingoksi. (Ks. esim. KKO 2007:65, jossa epäselvää työntekijän laatimaa työsopimuslauseketta tulkittiin työnantajan vahingoksi).

"Ei leipä maaten kerkiä." -Sananlasku

4. *Palkkaperiaatteet*. Yksi tärkeistä työsuhteissa vallitsevista periaatteista on *palkka tehdystä työstä* -periaate, joka ilmentää työn ja palkan välistä lähtökohtaista riippuvuutta. Samalla sen voidaan katsoa olevan ilmaus yleisemmästä oikeudenmukaisuusperiaatteesta: kullekin suorituksensa mukaan (*ansaintaperiaate*). Työoikeudessa vallitsee kuitenkin useita poikkeuksia *tarveperiaatteen* suuntaan: *kullekin tarpeensa mukaan*. Esimerkiksi tietyissä tilanteissa työntekijällä on oikeus saada palkkaa, *vaikkei hän teekään työtä* (sairausajan palkat, vuosilomat, tietyt työstä estymiset jne.).

5. Lojaliteettiperiaate ja toisen osapuolen huomioon otto. Merkittävä oikeusperiaate on niin ikään lojaliteettiperiaate. Se merkitsee työsopimuksen kummallekin osapuolelle vaatimusta ottaa toiminnassaan huomioon toisen sopimuskumppanin edut. Työsuhteet ovat yleensä pitkäkestoisia suhteita, joissa luottamus ja osapuolten lojaalisuus toisiaan kohtaan on tärkeää. Lojaliteettiperiaate ei merkitse vain passiivista toisen osapuolen vahingoittamisen välttämistä, vaan se voi edellyttää myös aktiivisia toimia toisen eduksi.

TSL 3 luvussa säädetään työntekijään kohdistuvista velvoitteista, jotka konkretisoivat yleistä sopimussuhteissa vallitsevaa lojaliteettia. Työnantajalle taas on säädetty sanktioton yleisvelvoite TSL 2 luvun 1 §:ssä, joka edellyttää työnantajan edistävän suhteitaan työntekijöihin, huolehtivan työntekijöiden selviytymisestä muutostilanteissa ja pyrkivän edistämään myös työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työurallaan. Suhteessa työntekijän työntekovelvoitteeseen työnantajalle kuuluu esimerkiksi ns. myötävaikutusvelvoite, koska työntekijän työvelvoitteen täyttäminen yleensä edellyttää työnantajaltakin joitakin toimia (Ks. TSL 2:1 ja 2:12 §).

Lojaliteettiperiaatteen suuntaisen yleisen ohjenuoran asettaa yhteistoimintamaksimi. Se edellyttää toisen osapuolen kuulemista (kontradiktorinen periaate) ja tietojen antamista, mutta toisinaan myös osapuolten välisiä neuvonpitoja sekä sopimistakin. Työsopimuslain kuulemissäännösten lisäksi (mm. 5 ja 9-luvussa) etenkin YTL:ssä on keskeisiä säännöksiä eräistä yhteistoiminta-velvoitteista.

Työntekijän ja työnantajan välisen luontaisen suoran osallistumisen lisäksi työoikeuteen kuuluu nykyisin välillistä ja edustuksellista osallistumista (participation) merkitsevien järjestelmien kokonaisuus. Siihen lukeutuvat perinteisen työehtosopimusten mukaisen neuvottelumenettelyn lisäksi yt-menettelyt, konserniyhteistyö, työsuojeluyhteistyö, hallintoedustus ja henkilöstörahastojärjestelmä. Todettakoon, että perustuslain 14 §:n 3 momentti asettaa julkisen vallan tehtäväksi edistää yksilön mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan ja vaikuttaa häntä itseään koskevaan päätöksentekoon.

6. Oikeusvarmuuden periaate taas edellyttää työoikeuden normien vaikutusten olevan yksittäisissä tapauksissa kohtuullisen selkeitä ja ennustettavia. Periaatteen tarkoitus on sallia yksilöiden hoitaa asioitaan lain vaatimusten mukaan sanktiot tai muut seuraamukset välttämällä. Oikeusvarmuuden periaate suojelee myös ansaittuja oikeuksia (*acquired rights*) niin, että laillisesti hankittuja oikeuksia ei pitäisi mielivaltaisesti poistaa. Periaate turvaa lisäksi legitiimejä odotuksia (luottamuksen suoja) niin, että henkilöön, joka esimerkiksi toimii luottaen tiettyyn normiin, ei tulisi kohdistaa kohtuuttomia oikeusvaikutuksia tuon normin muuttuessa. Lakien muutoksilla ei saisi olla taannehtivia vaikutuksia.

“Pähkinän särkemiseksi ei pidä käyttää lekaa.”

7. Suhteellisuusperiaate asettaa yleisen vaatimuksen siitä, että ryhdytyn toimenpiteen tulee olla asianmukainen suhteessa sen tarkoitukseen. Jonkin tarkoituksen toteuttamiseksi ei siis pidä ryhtyä liian voimakkaisiin tai ankariin toimenpiteisiin.

Suhteellisuusperiaatteen mukaista tavoitetta edistää myös periaate siitä, että *ankaraan* toimenpiteeseen oikeuttava peruste mahdollistaa myös *lievemmän* toimenpiteen toteuttamisen. Esimerkiksi työsopimuksen purkamiseen oikeuttavat perusteet (TSL 8 luku) yleensä oikeuttavat myös lievempien seuraamusten toteuttamisen, kuten irtisanomisen. Säännökset, joissa puhutaan välttämättömistä, tarpeellisista tai hyväksyttävistä toimenpiteistä ilmentävät usein suhteellisuusperiaatteen mukaisia oikeusajatuksia.

8. Työoikeuden osalta merkityksellinen periaate on niin ikään yleisiin oikeusperiaatteisiin kuuluva *tarkoitussidonnaisuuden periaate*. Se edellyttää oikeuksia ja vapauksia käytettävän siihen tarkoitukseen, jonka toteuttamiseksi ne ovat olemassa. Väärien tarkoitusprien saavuttamiseksi ei legaalaisia oikeuksia tulisi käyttää.

Tämän periaatteen kanssa samansuuntainen on kielto käyttää jotakin oikeutta pelkästään toisen vahingoittamiseksi (ns. *shikaanikielto*) sekä myös yleinen *lain kiertämisen kielto* ja *oikeuden väärinkäytön kielto*. ("Vääryyttä oikeuden valekaavussa.") Esimerkiksi työntekijän työsuhdeturvan osalta näillä oikeusohjeilla on tiettyä merkitystä.

9. *Työn vapaus* on tärkeä vapausoikeus, joka merkitsee vähimmäisvaatimuksena ainakin *pakkotyön kieltoa*. Sen legaalinen tuki ilmenee ennen muuta useista Suomen valtion solmimista kansainvälisistä sopimuksista (ILO, YK, EN) sekä välillisemmin myös maamme perustuslain takaamista vapausoikeuksista.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa *valitsemallaan* työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Työn ja elinkeinon harjoittamisen vapaus saa hyväksyttävyyserustelunsa vallitsevasta markkinatalousjärjestelmästä ja demokratiasta. Oikeus hankkia toimeentulo *valitsemallaan* työllä merkitsee muun muassa sitä, että työntekijä saa vapaasti valita työnsä, vapaasti irtisautua työstään sekä sitä, että ylitöiden teko on lähtökohtaisesti suostumuksen varais- ta.

10. Kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa mainittua *oikeutta työhön* ei markkinatalousmaassa pidetä sitovana subjektiivisena oikeutena. Se ymmärretään eräänlaisena taustaoikeutena tai valtioon suuntautuvana työllisyyden kehittämisedellytyksenä. Oikeus työhön merkitsee ennen muuta työvoimapoliittista maksiimia, joka ei ole voimassa kansalaisten tasolla.

Aikaisemmin perustuslaissa asetettiin valtiovallalle velvollisuus tarvittaessa järjestää kansalaisille mahdollisuus tehdä työtä, mikäli laissa ei ole toisin säädetty. Sen katsottiin asettavan valtiovallalle erityisen pysyvyyden ja velvoittavuuden omaavan perustuslaillisen velvoitteen, joka velvoittavuudeltaan on rinnastettavissa muihin vastaaviin säännöksiin. Myöhemmin säännöksen merkitys kuitenkin nähtiin enemmänkin poliittisluontoisena kuin juridisesti täsmällisenä velvoitteena.

Uuden perustuslain 18 §:n 2 momentin säännös kuuluu: "Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön." Työtä vailla oleva kansalainen ei voi tämän säännöksen perusteella pätevästi vaatia valtiolta työpaikkaa itselleen (ks. kuitenkin Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002). Työpaikan

saamisen vaihtoehtona voi tulla kyseeseen viranomaisen antamana työvoimapalveluna myös muun muassa työnsaantia edistävä tuet, kuntoutus tai koulutus. Oikeus työttömyysturvaetuksiin (kuten päivärahoihin) on kuitenkin asianomaiseen lakiin perustuva subjektiivinen oikeus, johon myös PL 19. 2 säännös viittaa.

11. Periaatteellisena oikeutena (velvoitteiden korrelaateina) vallitsee myös *oikeus työsuojeluun*. Se käy ilmi monesta kansainvälisestä työsuojelusopimuksesta (ILO) ja myös uuden perustuslain säännöksestä: "Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta." Tällä säännöksellä on muun ohella se merkitys, että varsinaiset työsuojeluasiat kuuluvat julkisen vallan huolehtimiin perusoikeuksiin. Työntekijäin suojeleluasiat, terveystarpeita, kohtuuttomilta työehdoilta, työpaikan epäoikeudenmukaiselta menetykseltä jne. on ollut jo pitkään valtiovallan asiana. Työsuojelu voidaan jäsentää mm. turvallisuus-, terveys- ja työaika-suojeluun. Työsuojeluviranomaiset valvovat ja edistävät työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta.

12. *Työllistämismvapaus ja erottamisturva*. Työnantajille kuuluu lähtökohtaisena oikeutena *työllistämisen vapaus*. Se sisältää tärkeinä elementteinä *oikeuden ottaa ja erottaa* työntekijöitä. Nämä oikeudet ovat osia työnantajien yrityksen- ja liikkeenjohdolta sekä normaalia yksityisautonomiamia. Työehtosopimuksissa on säännönmukaisesti vahvistettu näiden oikeuksien kuuluvan työnantajalle. Työhön ottoa koskevaa oikeutta on lakisäännöksiin säännelty vain hieman, kuten syrjinnän kielloin. Kuitenkin *työnantajan oikeutta erottaa* on monin eri säännöksin rajoitettu työntekijän *työsäpysymisoikeuden* turvaamiseksi ja myös uudelleentyöllistymisen edistämiseksi.

Perinteisillä työsuhteturvanormeilla turvataan työpaikan epäoikeudenmukaista menettämistä vastaan. Maamme sitova ILO:n sopimus n:o 158 asettaa lähtökohtaisen edellytyksen siitä, ettei työntekijää saisi irtisanoa ilman "pätevää syytä". TSL:ssa ovat keskeiset säännökset työsuhteturvan päätämisestä irtisanomisen tai purkamisen kautta ja näihin liittyvistä menettelytavoista sanktioineen.

Maamme perusoikeussäännöksiin on lisätty uusi nimenomainen *legaalista työsuhteturvaa koskeva säännös* siitä, *ettei ketään saa erottaa työstä ilman lakiin perustuvaa syytä* (PL 18 § 3 mom). Siten vain *lakiin perustuvat syyt* oikeuttavat työntekijän työstä erottamiseen. Laissa olisi siten mainittava työsuhteturvan (kuten myös muidenkin palvelussuhteiden) irtisanomisen, purkamisen tai pitkäkestoisen pakkolomautuksen mahdollistavat syyt. Tuo PL:n säännös ilmaisee siis perusoikeuden *lakisääteiseen erottamisturvaan* siltä osin kuin kyse on työsuhteiden päättämisen asiallisista perusteista (eli ns. erottamiskynnyksestä). *Eduskuntalakia alemmalle tasolla sijoittuvat sääntelyt eivät siis kelpaa työstä erottamisen syiden sääntelytavaksi*.

"Oikeudenmukaisuus on tasapuolisuutta". -Aristoteles

13. *Yhdenvertaisuus, syrjinnän kieltö, tasapuolinen kohtelu ja sukupuolten tasa-arvo*. Nämä perusoikeudet ja velvoitteet kuuluvat kiinteänä osana länsimaiden yhteiskuntajärjestysten perusteisiin. Niiden legaalinen tuki ilmenee useasta kansainvälisestä sopimuksesta sekä maamme perustuslaista, rikoslaista, yhdenvertaisuuslaista, tasa-arvolaista ja TSL 2:2 §:stä.

(lat)

Syrjinnän kieltö on voimassa niin työsuhteissa kuin myös muutoin yhteiskunnassa. Se koskee myös työhönottoa. Perustuslain perusoikeussäännös yhdenvertaisuudesta kieltää syrjinnän seuraavasti: "*Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.*" (PL 6 § 2 mom.)

Syrjinnällä työelämässä tarkoitetaan lähtökohtaisesti kaikkea välitöntä tai välillistä erottelua, hyljeksintää tai suosintaa säädöksissä mainittujen ns. "syrjintäkausojen" perusteella ja ilman hyväksyttävää syytä, mistä on ollut seurauksena, että samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tehdään tyhjäksi tai niitä rajoitetaan.¹⁶

Syrjinnän kiellot ovat erityisiä ilmauksia oikeuteen kuuluvasta yleisemmästä *yhdenvertaisuuden periaatteesta*. Tämä yleisperiaate vaatii, että "*samanlaisia tulisi kohdella samalla tavalla*". Samanlaisia tilanteita, jotka ovat toistensa suhteen vertailukelpoisia, ei saisi kohdella eri tavoin, ellei erilainen kohtelu ole objektiivisesti hyväksyttävissä.

TSL 2:1 §:ssä "syrjintäsyinä" mainitaan perustuslaissa ilmaistujen syiden lisäksi sukupuolinen suuntautuminen, perhesuhteet, ammattiyhdistystoiminta ja poliittinen toiminta. Myös muu näihin verrattava henkilöön liittyvä seikka tai ominaisuus voi laukaista syrjintäolettan, joka voidaan kumota osoittamalla hyväksyttävä peruste erilaiselle kohtelulle. EY:n perustamisasiakirja puolestaan kieltää jäsenmaissa syrjinnän kansalaisuuden perusteella. Yhteisön työvoiman vapaata liikkuvuutta koskevat säännökset edellyttävät niin ikään, että kansalaisuussyrjintää ei tässäkään suhteessa olisi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään Suomessa laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvoL).

Perustuslain 6 §:ssä on niin ikään perinteemme mukainen säännös siitä, että ihmiset ovat *yhdenvertaisia lain edessä*. Tämä säännös ilmaisee periaatteen, joka koskee ensi sijassa *viranomaisia* lain soveltajina mutta myös lain säätäjinä. Tästä ei voida kuitenkaan johtaa yksityisoikeudellisiin työnantajiin kohdistuvaa velvoitetta.

Yhdenvertaisuuslaki (YVL) vuodelta 2004 toimeenpantee muun muassa EY:n syrjintädirektiivin (2000/43/EY) ja työsyrijntädirektiivin (2000/78/EY). Ensin mainittu koskee rodusta tai etnisestä alkuperästä johtuvan syrjinnän torjumista, ja jälkimmäinen vahvistaa yleiset puitteet uskuntoon, vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä tai ammatissa. Yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä asetetaan syrjinnän kieltö ja määritetään välittömän ja välillisen syrjinnän sekä häirinnän käsitteet. Lisäksi laissa säädetään vastatoimien kiellosta ja todistustaakan jaosta syrjintäasioita käsiteltäessä.

Kun työopimuslain 2.2 §:ssä viitataan yhdenvertaisuuslain syrjinnän käsitteen määrittelyyn, siinä olevaan vastatoimien kieltöön ja todistustaakkasäännökseen, on näitä säännöksiä noudatettava myös työopimuslain syrjintäkieltösäännöstä ja sen rikkomisen seuraamusta sovellettaessa. Kaikkia yhdenvertaisuuslain säännöksiä ei kuitenkaan voida soveltaa työopimuslaissa olevan viittaussäännöksen perusteella.

¹⁶ Ks. ILO:n syrjintää työmarkkinoilla koskeva yleissopimus n:o 111 art. 11.

Yhdenvertaisuuslaissa määritetty syrjinnän käsite kattaa myös *peitetyn ja välillisen syrjinnän*. Epäsuora syrjintä voi merkitä sitä, että esimerkiksi asetetaan yleisiä vaatimuksia, jotka jokin ryhmä (kuten naiset, miehet taikka jokin vähemmistö) täyttää käytännössä helpommin kuin toisen ryhmän jäsenet. Tietyllä tavalla käänteisesti yhdenvertaisuuden periaatteen vastaista saattaa olla myös se, että kohdellaan samalla tavoin tilanteita, jotka ovat oleellisesti erilaisia. Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan *välillistä syrjintää* olisi se, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos asiaan liittyy hyväksyttävä tavoite ja keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Kiellettyä syrjintänä pidetään myös sellaista *häirintää*, jossa loukataan henkilön tai ihmisryhmän arvoa tai koskemattomuutta tarkoituksella tai tosiasiallisesti niin, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Jos erilainen kohtelu perustuu laissa tarkoitettuun syrjintäcausaan, syntyy siis *syrjintäoletta*, joka voidaan kumota esittämällä *hyväksyttäviä perusteita* tai syitä. Väitettäessä yhdenvertaisuuden periaatetta loukatun olisi erityisesti harkittava, ovatko tilanteet vertailukelpoisia ja samanlaisia ja jos ovat, voidaanko erilainen kohtelu oikeutusti perustella. Kysymys ”hyväksyttävästä perusteesta” sille, että työnantaja voisi kohdella vertailukelpoisessa ja samanlaisessa asemassa olevia eri tavoin, on tulkinanvarainen asia. Yhdenvertaisuuslain 6:2:sta käy kuitenkin ilmi se, että vetoaminen *säännökseen, perusteeseen tai käytäntöön* voi riittää kumoamaan syrjintäolettan, jos *lisäksi* osoitetaan, että näiden takana on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Yhdenvertaisuuden yläkäsitteen alaisuuteen kuuluu myös *työnantajan velvollisuus tasapuoliseen kohteluun*. Työntekijän oikeus tasapuoliseen kohteluun vallitsee siis tämän tasapuolisen kohtelun vaatimuksen loogisena korrelaattina. TSL 2:1.3:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole ”työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua”. Tasapuolisen kohtelun vaatimus eroaa kuitenkin syrjintäkiellosta muun muassa siten, että se on asia-alaltaan (causoiltaan) syrjintäkieltoa laajempi ja toisaalta väljempi velvoite.

Vertailukelpoisten kesken tulisi lähtökohtaisesti vallita riittävä tasapuolisuus työehtojen ja -olojen osalta saman työnantajan osalta. Tasapuolisuus ei kuitenkaan edellytä samanlaisuutta kaikille työntekijöille. Tasapuolisen kohtelun lähtökohdasta poikkeamiseen oikeuttavat syyt eivät ole yhtä vaativia kuin rikosoikeudellisesti sanktioitun syrjintäkiellon. Selvää on, että syrjintäkiellon tarkoittama ”hyväksyttävä peruste” kelpaa se myös poikkeamisperusteeksi tasapuolisen kohtelun velvoitteesta. Mutta myös lain säännös tai TES:n määräys voinee riittää, samoin kuin työn asettamat erilaiset vaatimukset ja erilaisuudet henkilökohtaisessa suoriutumisessa. Esimerkiksi yrityksen ydinhenkilöille voidaan maksaa enemmän palkkaa kuin muille ja myös työsuhteen kestoajat voivat oikeuttaa erilaisiin etuuksiin ja kohteluihin.¹⁷

Työsopimuslain 2 luvussa on myös erityissäännös *määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta*. Sen mukaan näihin ei saa soveltaa *pelkästään*

¹⁷ Ks. yhdenvertaisuutta koskevasta oikeuskäytännöstä esim. KKO 2004:103, KKO 2004:133 ja Turun HO 29.9.2005 S 05/307

työsuhteen tällaisen luonteen vuoksi epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, paitsi jos se on asiallisista syistä perusteltua (TSL 2:2 §:n 2 mom)¹⁸.

”Naisen euro on 80 senttiä”

Erityisenä periaatteellisena oikeutena vallitsee oikeus sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Perusoikeussäännöksiin on lisätty asiasta edistämistä-säännös. Sen mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään (PL 6 § 4 mom). Säännös edellyttää lainsäätäjän kehittävän lakeja ko. tavoitteen saavuttamiseksi. Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvoL) asettaa tähän liittyen useita erilaisia yksittäisiä velvoitteita ja oikeuksia. Tuo laki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella niin, että myös välillinen sukupuolisyrittä on kielletty. Lisäksi laissa on erityissäännöksiä syrjinnästä työelämässä.

Sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyen useat kansainväliset sopimukset ja EU-oikeus ilmaisevat lisäksi sen erityisvelvoitteen, jonka mukaan sukupuoleen katsomatta samasta tai samanarvoisesta työstä työnantajan on maksettava sama palkka.¹⁹ Molemmilla sukupuolilla on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä. Jäsenvaltioiden asiana on huolehtia tästä. Kysymys samanarvoisen työn määrittämisestä naisten ja miesten osalta on tulkinnanvarainen asia, johon liittyy monia oikeustapauksia etenkin EY:n tasolla.

”Kaveria ei jätetä.” -Sanonta

14. Uuteen perusoikeus-säännöstöömme sisältyy niin ikään oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon (PL 19 § 1 mom). Julkinen valta turvaa tämän minimitasoisen sosiaalisen perusoikeuden jokaiselle, joka ei kykene omalla toiminnallaan hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa taikka saa sitä muista sosiaaliturvajärjestelmistä tai muilta henkilöillä. Julkisella vallalla tarkoitetaan tässä myös kuntia. Kuntien hoitama toimeentulotuki toteuttaa yleensä tämän vähimmäistasoisen perusoikeuden.

Lisäksi perusoikeuksiin kuuluu tätä tarveharkintaista perusoikeutta tasoltaan pidemmälle menevä oikeus perustoimeentulon turvaan. Se turvataan lailla työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella. (PL 19 § 2 mom). Toimeentuloturvalait asettavat tarkemmat säännökset sosiaalietuuksien tasosta ja niiden saamisen edellytyksistä.

15. Aikaisemman hallitusmuodon tapaan myös nykyiset perusoikeussäännöstöömme sisältää omaisuuden suojaa koskevan perusoikeuden. Omaisuuden suoja kuuluu lisäksi kansainvälisten ihmisoikeus-sopimusten piiriin. Perustuslain 15 §:n mukaan ”Jokaisen omaisuus on turvattu”. Tämä lyhyt säännös, joka jättää tarkemmin määrittelemättä mitä omaisuudella tarkoitetaan, on käytännössä merkittävä myös työoikeu-

¹⁸ Määrä- ja osa-aikaisten yhdenvertaisesta kohtelusta ks. KKO 2008:28

¹⁹ Mm. ILO:n yleissopimus n:o 100 art. 11, YK:n TSS-sopimus art. 7 ja yleissopimus kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamisesta art. 11, EN:n sosiaalinen peruskirja art. 4 sekä etenkin EY:n perustamissopimus art. 141, jolla on katsottu olevan välitön vaikutus kansalaisiin.

den kannalta. Siihen voidaan katsoa pohjimmalti perustuvan työnantajalle kuuluvat valtaoikeudet tehdä yritystä tai liiketoimintaa koskevia päätöksiä. *Yrityksen- ja liikkeenjohtovalta* vaikuttavat juridisesti työsuhteissa *direktiovallan* välityksellä, mutta tosiasiallisesti näillä valtaoikeuksilla on merkittäviä vaikutuksia työsuhteiden syntyyn, jatkuvuuteen ja sisältöönkin.

16. Tärkeisiin oikeuksiin kuuluu myös *perusoikeus oikeusturvaan*, joka käsittää ennen muuta *asianmukaisen viranomaiskäsitelyn* (hyvän hallinnon) sekä *oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin* ("fair trial"). Kansainvälisistä sopimuksista erityisesti KP sopimuksen 14 artikla ja euroopan ihmisoikeussopimus (art.6) turvaavat näitä oikeuksia. Maamme uusiin perusoikeussäännöksiin on myös lisätty näitä asioita koskeva oma perusoikeussäännös *oikeusturvasta*. Sen mukaan jokaiselle kuuluu oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiin ja velvollisuuksiin koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Käsitelyn julkisuus sekä oikeus tulla kuulluksi, saada perusteltu päätös ja hakea muutosta samoin kuin muut oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin ja hyvän hallinnon takeet turvataan lailla. (PL 21 §).

Myös työsuhteen osapuolten oikeuksiin kuuluu siten *oikeus* saada asiansa käsitellyksi viranomaisissa asianmukaisesti ja hyvän hallinnon periaatteita noudattaen. Lisäksi heidän oikeuksiin ja velvollisuuksiin koskevan oikeudenkäynnin tulisi olla julkinen ja riittävän joutuisa. Tuomioistuimen tulisi olla lakisääteinen ja puolueeton tuomioistuin, joka turvaa kuulemisoikeuden ja antaa perustellun päätöksen, mistä tulisi myös saada hakea muutosta ylemmältä tuomioistuimelta.

17. *Liikkumisvapaus*. Merkittäviä periaatteellisia oikeuksia ovat myös *vapaus liikkua* maassa ja valita asuinpaikka sekä lähteä maasta. (Ks. PL 9 §) Työntekijää ei voida yleensä velvoittaa esimerkiksi asumaan työskentelypaikkakunnallaan. Suomen kansalaista ei myöskään saa estää saapumasta maahan. Ulkomaalaisen oikeudesta tulla Suomeen ja oleskella maassa säädetään erikseen lailla. Henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta EU-maissa on yhteisöoikeudessa eräitä säännöksiä.

Euroopan Unionin alueen osalta ovat voimassa erityisesti *työvoiman vapaata liikkuvuutta* koskevat normistot, jonka keskeiset säännökset koskevat maamme suoraan sovellettavalla tai välittömästi vaikuttavalla tavalla. Ne turvaavat palkkatyötä tekeville ja yrittäjille perheenjäsenineen laajemman liikkumisvapauden kuin *henkilöiden vapaata liikkumista* koskevat yhteisöoikeuden normit. Ensikädessä turvataan oikeus liikkua työnteko- ja työnhakutarkoituksessa EU:n jäsenmaasta toiseen, mutta lisäksi myös muun muassa oikeus oleskella ko. maassa työntekotarkoituksessa ja saada työntekomaasta eräitä sosiaalietuuksia. (Ks. EU:n perustamissop art. 45- 48 ja regulaatiot n:ot 1612/68 ja 1408/71).

18. Edellä lueteltujen periaatteellisten oikeuksien, periaatteiden ja vapauksien lisäksi monilla muillakin *yksilön suoja* koskevilla perusoikeuksilla on relevanssia työoikeudessa. Näistä mainittakoon vielä ennen muuta *oikeus elämään, oikeus henkilö-*