

kohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen (PL 7 §). Perustuslakimme turvaa niin ikään *yksityiselämän, kunnian ja kotirauhan sekä viestintäsalaisuuden (10 §).* Yksityiselämän ja yksityisyyden suojaa turvataan yleisellä henkilötietolailla (HetiL) ja erityisesti lailla yksityisyyden suojasta työelämässä (YksitL). Myös televiestinnän tietosuojasta on erityislaki.

Perusoikeuksien piiriin kuuluvat edelleen *uskonnon, omantunnon ja sananvapaudet (11 ja 12 §).* Näitä yksilölle kuuluvia perusoikeuksia ja -vapauksia turvataan muun suojan ohella etenkin työsopimusoikeuden ja työsuojelun alaan kuuluvilla työoikeuden normeilla.

(TES&VES)

5.3. Kollektiivisen työoikeuden kannalta merkittäviä periaatteita

1. Järjestyneen työmarkkinatoiminnan perustana on *yhdistymisvapaus ja ammatillinen järjestäytymisvapaus.* Erityisesti ILO:n ns. avainsopimukset (mm. n:ot 87, 98 ja 151) suojaavat kummallekin työelämän osapuolelle kuuluvaa yhdistymisvapautta sekä myös tätä konkreettisempaa ja vapautta hieman pidemmälle menevää ammatillista *järjestäytymisoikeutta.* Eräisiin muihinkin kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin sisältyy joitakin mainintoja yhdistymisvapaudesta sekä ammatillisesta järjestäytymisoikeudesta.

Yhdistymisvapaus on jo pitkään kuulunut maamme perustuslain mukaisiin perusoikeuksiin. Perusoikeussäännöstöön sisältyy säännös, jonka mukaan *jokaisella on yhdistymisvapaus,* johon sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu *ammatillinen yhdistymisvapaus* ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Lailla annetaan tarkempia säännöksiä yhdistymisvapauden käyttämisestä. (PL 13 §).

Ammatillisen *järjestäytymisvapauden* turvaaminen perusoikeutena merkitsee esimerkiksi sitä, että osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ammattiyhdistystoimintaan tai lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen ei ole hyväksyttävä peruste esimerkiksi työstä erottamiseen tai erilaiseen kohteluun työelämässä (HE 309 vp 1993 s. 61).

Yhdistymisvapaudesta (oikeammin järjestäytymisvapaudesta) on nimenomainen säännös TSL 13:1 §:ssä. Sen mukaan työnantajalla ja työntekijällä on *oikeus* kuulua yhdistykseen ja osallistua sen toimintaan. Heillä on myös *vapaus olla kuulumatta* yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kielletty. Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön. Rikoslain 47:5 § säätelee rangaistuksen yhdistymisvapauden loukkaamisesta. Työehtosopimuksissa on niin ikään määräyksiä yhdistymisvapaudesta ja järjestäytymisoikeudesta, mitkä antavat näille myös työehtosopimusoikeudellisen suojan muun muassa työtaistelutilanteissa.

2. Kollektiivisen työoikeuden alueella tärkeä periaate on niin ikään ns. *tariffiautonomia.* Voidaan puhua laajemminkin työehtosopimusten osallisten autonomiasta.²⁰ Työehtosopimuksen osapuolten tulee saada lähtökohtaisesti vapaasti neuvotella ja sopia

²⁰ Näin Jorma Saloheimo, Työehtosopimusoikeuden perusteet, 2008 s 97

keskenään tarpeellisista työehdoista sopijapuolille lain mukaan kuuluvan kompetenssin puitteissa. Valtiovallan (hallituksen) ei tulisi puuttua tähän neuvottelu- ja sopimistoimintaan, vaan suhtautua neutraalisti osapuoliin. Työehtosopimuspolitiikka kuuluu ensisijaisesti järjestöjen ”reviiriin”, joskin valtiolla on merkittävä rooli oman henkilöstönsä työnantajana. Eri asia on se, että toisinaan valtiovallan ja työmarkkinajärjestöjen välillä sovitaan joistakin yleisen yhteiskunta- ja talouspolitiikan edellyttämistä toimista. Toisaalta tällaisin sopimuksin työmarkkinajärjestöt vaikuttavat myös valtiovallan reviiriin kuuluvaan lainsäädäntövaltaan.

Lisäksi valtion oikeusvaltiollisiin tehtäviin kuuluu ylläpitää sellaisia mekanismeja ja viranomastoimintoja, joiden avulla varmistetaan työrauhan säilyminen, kollektiivisopimusten tehokas noudattaminen ja niistä johtuvien riitojen ratkaiseminen.

”Vääryys yhdelle on vääryyttä kaikille.” -Amerikkal.sanonta

3. Työmarkkinoiden järjestötoiminnassa ja muissakin joukkomittaisissa toiminnoissa vaikuttavia periaatteita ovat myös *solidariteetin ja majoriteetin* periaatteet. *Solidarisuuden periaate* vaikuttaa yhteisön ja sen jäsenen välisessä vastavuoroisessa suhteessa samoin kuin järjestöjen välisessä jäsenyysrelaatiassa. Periaatetta voidaan kuvata (muskettisoturien) iskulauseella: *”Yksi kaikkien ja kaikki yhden puolesta”*. Kollektiivisen työoikeuden lohkolla periaate ilmenee muun muassa eräissä myötätuntosyistä toimeenpannuissa painostustoimissa.

Majoriteetin periaate eli *enemmistöperiaate* taas liittyy yhteisöjen ja järjestöjen päätöksentekoon. Normaalisti yksinkertaisen enemmistön (yli puolet) kannatus riittää esitysten hyväksymiseen, jolloin vähemmistöön jääneiden on tyytyminen enemmistön tekemään päätökseen.

4. *Työtaisteluvapaus* kuuluu työmarkkinoiden tärkeisiin lähtökohtiin ja periaatteisiin kollektiivisen työoikeuden tasolla. Kummallakin osapuolella on vapaus turvautua etujen ajamiseksi tiettyihin painostustoimenpiteisiin, kuten lakkoon ja sulkuun. Työtaistelutoimenpiteet ovat joukkoluonteisia toimenpiteitä, joilla on vastapuolen painostamisen tarkoitus työsuhteisiin liittyvissä asioissa. Näiden toimien tulisi kuitenkin pysyä *kohtuullisten otteiden rajoissa*, olla *hyvän tavän mukaisia* ja työtaistelutoimien aikana tulee erityisesti turvata *yhteiskunnan olennaiset palvelut* tai vastaavat toiminnot.

Suomen perustuslaissa ei suoraan mainita työtaisteluvapautta tai lakko-oikeutta, mutta työtaisteluvapaus voitaneen johtaa PL 13 §:n yhdistymisvapautta koskevasta perusoikeus-säännöksestä. Eräät kansainvälisen tason sopimukset²¹ mainitsevat järjestäytymis- tai neuvotteluoikeuden yhteydessä molempien osapuolten oikeuden normien mukaisesti työtaistelutoimiin, mainiten erikseen palkansaajapuolen työtaisteluna *lakon*.

Solmitut työehtosopimukset taas tuovat lain voimalla mukanaan sopimuksen voimassaolon ajanjakson kestävän *työrauhavelvoitteen* sopimuksen kattamalle alueelle

²¹ Ks. esim. Euroopan Sosiaalinen Peruskirja (ESP 2002), artikla 6, YK:n TSS-sopimus (1976) art. 8 ja EU:n perusoikeuskirja- julistus, art. 28, joka tulee voimaan osana EU:n Lissabonin sopimuksella uudistettua perussopimusta.

siitä osin kuin näissä sopimuksissa on sovittu työehdoista. Lähtökohtaisesti siis ”työehtosopimuksen alue on työrauhan aluetta”. Sopimuksen voimassaoloaika on myös työrauhan aikaa siten kuin laissa säädetään.

Huolehtiakseen yleisestä edusta valtiovallan asiana on pyrkiä lähinnä *työriitojen sovittelukoneiston* avulla edistämään järjestöjen välisiä suhteita ja työriitojen (eturii-tojen) sovinnollista ratkaisua sopimusten kautta. Työriitojen sovitteluun liittyy riita-puolten ennakoilmoitusvelvoite eli velvoite informoida suunnitellusta työnseisauk-sesta 14 päivää etukäteen. Oikeusriidat taas ratkaistaan viimekädessä tuomioistuimis-sa, kuten työtuomioistuimessa ja yleisissä tuomioistuimissa. Työriitojen sovittelulaki asettaa Suomessa riitapuolille ennen muuta sovittelutoiminnan mahdollistamiseksi eräitä velvoitteita, kuten ennakoilmoitusvelvoitteen työnseisauksista ja velvoitteen osallistua sovittelijan tekemään sovitteluun. Voidaan sanoa, että meillä vallitsee *sovittelupakko, vaan ei pakkosovintoa*.

“Ei kahta ilman kolmatta.” -Sanonta

5. *Kolmikantaperiaate*. Keskeisten työmarkkinajärjestöjen ja valtiovallan välisiä toimintatapoja koskee ns. *kolmikantaperiaate*, jota noudatetaan myös ILO:n toiminnassa. Maamme hallitusten ohjelmissa tämä periaate on myös mainittu. Sen mukaan valtiovallan tulisi ensinnäkin neuvotellaessa keskeisistä työmarkkinakysymyksistä sopimisen tarkoituksessa asettua molempien osapuolten järjestöjen suhteen tasaver-taiseksi neuvottelukumppaniksi.

Toiseksi periaate edellyttää ILO:n kolmikantasopimuksen mukaan, että ennen kuin valtiovalta lainsäätäjänä tekee ratkaisuja asianomaisista työmarkkinoita koskevista lainsäädäntöhankkeista, näistä käydään *tehokkaat neuvottelut* järjestöjen kanssa. Tä-mä voi tapahtua myös siten, että järjestöt ovat pariteettisesti edustettuina lakeja val-mistelevissa komiteoissa tai toimikunnassa. Periaate ei kuitenkaan sinänsä edellytä, että osapuolten välillä saavutetaan konsensus lainsäädäntöasiasta, joskin se on toivot-tavaa ja myös ollut yleinen käytäntökin.

Kolmanneksi kolmikantaperiaatteeseen kuuluu se, että asetettaessa työmarkkinoita koskevia pysyviä lautakuntia tai muita vastaavia elimiä näihin valitaan yhtä suuri määrä kummankin työelämän osapuolen luottamusta nauttivia jäseniä ns. puolueet-tomien jäsenten lisäksi. Myös työtuomioistuminen tuomarien kokoonpano on kolmi-kantainen.

5.4. Oikeusperiaatteiden ja periaatteellisten oikeuksien rooli sekä keskinäinen kilpailu

1. Periaateluonteiset oikeusohjeet ilmentävät työoikeuden kattamille alueille ominai-sia olennaisia perusteita ja *kiteyttävät* työoikeudessa vallitsevien *keskeisten oikeusaja-tusten olennaisia elementtejä ja arvovalintoja*. Samalla ne yhteismitallistavat, täy-dentävät ja johdonmukaistavat oikeutta.

Käytännön tilanteissa kuitenkin *sovelletaan ensisijaisesti konkreettisia* voimassa-olevaan oikeusjärjestykseen kuuluvia *sääntöjä ja oikeusnormeja*. Työsuhteissa sovel-

letaan ensikädessä työoikeuden normijärjestelmän mukaan määräytyviä ehtoja. Periaatetason asioilla on relevanssia ennen muuta silloin, kun kyse on *tulkinnanvaraisesta* tilanteesta tai *yleishuontoisesta* säännöksestä, säädetyn oikeuden *aukkotilanteesta* tai *ristiriitaisten säännösten* tapauksesta. Tällöin argumentoinnissa ja myös ratkaisun pohjaksi valittavaa normia harkitessa on tarpeen turvautua periaatetason oikeusohjeisiin. Periaatteet toimivat siis oikeudellisen harkinnan lähtökohtina.²²

Taas perustuslain etusijasta suhteessa lakeihin ja lakia alemmanasteisten säädösten soveltamisrajoituksesta taas säädetään perustuslain 106 ja 107 pykälissä. Mikäli lain säännöksen soveltaminen olisi *ilmeisessä ristiriidassa* perustuslain kanssa, tuomioistuimen on annettava *etusija perustuslain säännökselle*. Lisäksi tuomioistuin tai muukaan viranomainen *ei saa soveltaa* lakia alemmanasteisen säädöksen säännöstä, joka on ristiriidassa lain tai perustuslain kanssa.

2. Käytännön pulmatilanteissa monet mainituista periaatteista ja periaatteellisista oikeuksista ovat usein toisiinsa nähden *kilpailevia niin*, että ne viittaavat erisuuntaiseen ratkaisuun. Kilpailutilanne on kuitenkin eri asia kuin ristiriitaisuus. Oikeusperiaatteille on ominaista se, että keskenään ne eivät muodosta mitään johdonmukaista ja ristiriidatonta oikeusohjeiden järjestystä. Kyse on pikemminkin periaatetasolle kuuluvien oikeusohjeiden luettelosta, joka ei ole edes täydellinen.

Ratkaisun tekeminen *kiperissä tilanteissa* perustuu ennen muuta siihen argumentaatioon (perustelemiseen) ja oikeutukseen (justifikaatioon), jota voidaan adekvaatisti (asian kannalta merkityksellisesti) esittää eri vaihtoehtojen puolesta. Tällöin on tarpeen ikään kuin siirtyä periaatetason yläpuolelle sijoittuvaan kolmanteen tasoon eli teorioiden ja systematisointien tasoon (ks. edellä jaksossa 1.3. esitetty kuvio).

5.5. Työoikeuden keskeisten osajärjestelmien tehtävät

Edellä on jo mainittu, että työoikeuden varsinainen alue kattaa individuaalisen ja kollektiivisen työoikeuden päälohkot. Jäsentelyä voidaan tehdä myös siten, että tarkastellaan keskeisimpiä toimintamekanismeja niiden funktioista käsin.

Työelämän ja työoikeuden alueella voidaan erottaa *kolme keskeistä osajärjestelmää*. Perusmekanismin muodostaa työsopimustoiminta ja sitä koskeva *työsopimusoikeus*.²³ Toisen osajärjestelmän muodostaa työehtosopimusjärjestelmä ja *työehtosopimusoikeus*.²⁴ Kolmanneksi työoikeudelliseksi osajärjestelmäksi on kehittynyt sellaisia mekanismeja, joilla henkilöstö voi osallistua yrityksissä heitä koskevien asioiden valmisteluun ja ratkaisemiseen. Näitä voidaan kutsua osallistumisjärjestelmiksi ja asiaa koskevaa oikeutta vastaavasti *osallistumisoikeudeksi*.

²² Ks. periaatteiden asemasta esim. *Tolonen, Hannu: Oikeuslähteet*, Vantaa 2003 s. 132-

²³ Hyvä esitys tästä on teoksessa *Tiitinen & Kröger, Työsopimusoikeus*, 2008 teoksessa.

²⁴ Työehtosopimusoikeutta selvitti aikoinaan erityisesti *Kaarlo Sarkko* esimerkiksi teoksessa *Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset*, Helsinki 1973 ja oppikirjassa *Työoikeus, yleinen osa* 1980, s 150 – 266. Myös *Kari-Pekka Tiitisen* väitöskirja *Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista* vuoden 1979 sisältää työehtosopimusoikeutta koskevaa tietoa. Uusin kirja tästä asiasta on *Jorma Saloheimon* teos *Työehtosopimusoikeuden perusteet*, Talentum 2008.

Seuraavassa ei selosteta näiden normatiivista sisältöä, vaan kuvataan yleisellä tasolla näiden eri järjestelmien keskeisiä tehtäviä työelämän kokonaisuudessa.

5.5.1. Työsopimusjärjestelmän päätehtävät

Työsopimusmekanismi on yksilötasoinen osajärjestelmä, jota säädellään ennen muuta työsopimuslaissa (TSL, 55/2001). Työsopimustoiminta on työelämän ja työoikeuden luontainen perusmekanismi, jonka päätehtäviä ovat ennen muuta seuraavat.

a) *Työvoiman käyttösopimus.* Ennen muuta työsopimukset toimivat työvoiman hankinnan ja sen käytettäväksi luovuttamisen välineenä. Työsopimus on kahden osapuolen vastavuoroinen sopimus, joka merkitsee työntekijälle palkkatyöhön pääsyä ja työnantajalle työhön ottoa. Tarkemmin sanoen työsopimus koskee työntekijän *työvoiman* luovuttamista työnantajan käytettäväksi.

Työsopimusjärjestelmän perustana olevat työn ja työllistämisen vapaudet mahdollistavat lähtökohtaisesti vapaan palkkatyöhön osallistumisen ja toisaalta myös siihen rekrytoinnin osapuolten käytännön tarpeita vastaavasti. Kuitenkin jonkin verran työoikeuden normeilla säännellään tämän rekrytointivapauden sisältöä ja suojataan niin ikään työntekijän oikeutta pysyä hänelle vakiintuneessa työpaikassa.

b) *Vastavuoroisten velvoitteiden ja oikeuksien perusta.* Työsopimus luo osapuolille eräitä vastavuoroisia velvoitteita. Työsopimukseen perustuvat yhtäältä työntekijän velvoite tehdä palkkaa vastaan työtä työnantajan lukuun sekä toisaalta työnantajan työllistämisvelvoite ja palkanmaksuvelvoite. Päävelvoitteena työntekijällä on työntekovelvollisuus ja sitä vastaava päävelvoite työnantajalla on palkanmaksuvelvoite.

Lisäksi monet ns. sivuvelvoitteet perustuvat tähän sopimukseen. Koska kysymys on usein pitkään kestävästä sopimussuhteesta, liittyvät työsopimukseen asianmukaiset vastavuoroiset lojaliteettivelvoitteet ja luottamusvaatimukset.

Työsopimus luo osapuolille myös oikeuksia. Sitoutuessaan tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena työntekijä luovuttaa työvoimansa käyttöoikeuden työnantajalle. Tähän sisältyy työnantajan oikeus työn johtoon ja sen valvontaan (eli direktio-oikeus) välttämättömänä osana. Se on tärkeä oikeus sikäli, että työsopimuksella käyttöön hankittu potentiaalinen työvoima muuttuu reaalisesti vasta työtä tehtäessä. Näin työsopimus muodostaa oikeudellisen perustan sille, että työnantaja voi määrätä työntekijän työntekovelvoitteen täyttämistä, kuten ajasta, paikasta, laadusta ja laajuudesta. Käytännön tuotantoelämän tehokkuus- ja kannattavuusedellytykset voidaan toteuttaa työnantajan direktiovallan avulla. Ilman johtoa ja kontrollia työntekijät tuskin aina tekisivät työtään asianmukaisesti ja ajallaan. Eri asia taas on se, miten tämä direktio on käytännössä järjestetty.

Työntekijälle puolestaan työsopimus perustaa oikeuden saada palkkaa tai muuta vastiketta siitä, että hän on tehnyt työsopimuksen edellyttämää työtään. Tämä oikeus ansioon työstä on suhteellisen riskitöntä ja vakaata. Sen saanti on turvattu eräissä tilanteissa silloinkin, kun työtä ei tehdä. Palkanmaksu tapahtuu tasaisin väliajoin. Palk-

katyö on siten vakaata, säännöllistä tuloa tuottava instituutio mikäli työntekijällä on vakinainen työpaikka.

Palkkaetujen taso taas määräytyy kollektiivisten voimatekijöiden ja työehtosopimusten kautta kohtuulliseksi.

c) *Työsuhteessa noudatettavien ehtojen asettaminen.* Työsopimus tarjoaa myös yksilötason keinon asettaa asianomaisille osapuolille sopivia työehtoja ja muuttaa niitä sopimalla tilannekohtaisesti. Kuitenkin tällaisten ehtojen sopimisen sisältövapautta rajoittavat monet ylemmänasteiset pakottavat oikeusnormit, ennen muuta työehtosopimusmääräykset.

5.5.2. Työehtosopimusjärjestelmän päätehtävät

Kollektiivitasoisten työehtosopimusten rooli työehtojen määrääjänä on ollut tärkeä sotien jälkeisellä kaudella. Seuraavat yleiset *työehtosopimusjärjestelmän päätehtävät* (funktiot) ovat keskeisiä.

a) *Työvoiman vaihdannan markkinataloudellistaminen.* Voidaan ajatella niin, että vasta järjestöjen välisen työehtosopimusten käyttöönoton kautta ammattijärjestön jäsenten työvoiman vaihdannan (myynnin ja oston) voidaan katsoa muodostuneen sellaiseksi toiminnaksi, joka pitkälti vastaa muidenkin joukkomittaisesti tuotettujen ja myytyjen tavaroiden tai hyödykkeiden vaihdantaperiaatteita markkinataloudessa. *Työehtosopimusjärjestelmä on siis markkinatalouden täydennys*, sen komplementaatio. Järjestelmä turvaa ennen muuta seuraavien *oikeudenmukaista markkinavaihdantaa koskevien kriteerien* täyttymistä, jotka antavat takeita etenkin *oikeudenmukaisen hinnan* muodostumiselle.

i. Ensimmäinen kriteeri oikeudenmukaisesti toimivalle markkinavaihdannalle on se, että kohteena tulisi olla *myyjästä erillinen tavara*. Alkuperäisesti omistamamme työvoima ei sellaisenaan ole tällainen "tavara", koska se on erottamattomasti yhteydessä meihin ihmisinä, eikä ihminen ole tavara. Mutta järjestöjen hoitaessa työvoiman markkinavaihdantaa (markkinaehtojen asetantaa) kyse onkin asianomaisella alalla toimivasta työvoimasta kollektiivisena yksikkönä, mikä nimenomaan sellaisena ei ole kietoutunut joihinkin tiettyihin ihmisiin.

ii. Toiseksi edellytetään, että kyse on *joukkomittaisesta vaihdannasta*. Markkinat ovat luonteeltaan joukkotapahtuma (vrt. satunnaiskauppa), jossa on yhtä aikaa paljon ostajia ja myyjiä. Pitää siis olla useita myyjiä ja ostajia liikkeellä. Joukkomittaisuutta koskeva edellytys toteutuu työelämässä siten, että järjestöt tai korporaatiot esiintyvät puolin ja toisin tavallaan "sopimusalan kollektiivisen työvoiman" ostajina ja myyjinä.

iii. Kolmanneksi kriteeriksi on asetettu, että vaihdanta tapahtuu *rahamittaisesti*, ts. että hyödykkeen arvo mitataan rahassa (eikä tavarassa). Rahaa tulisi myös olla saatavissa tarpeeksi. Tämäkin edellytys toteutuu nykyaikaisessa talouselämässä.

iv. Neljäs yleinen kriteeri taas on, että vaihdantaa hoidetaan *ammattimaisesti ja pitkäjänteisesti* (eikä amatöörien satunnaisin toimin). Järjestöjen kouluintuneiden neuvottelijoiden toiminnan kautta realisoituu myös tämä edellytys.

v. Viides markkinavaihdantakriteeri edellyttää, että vaihdannan osapuolet ovat *tietoisia yleisestä hintatasosta* myös vastaavien muiden hyödykkeiden osalta. Järjestöillä onkin hallussaan varsin hyvät tilastot ja muu tieto taloudellisista seikoista.

vi. Kuudes edellytys on se, että osapuolten välillä ei vallitse erivertaisuutta ja alistussiteitä, vaan *riittävä voimatasapaino*. Tämä edellytys täyttyy työmarkkinajärjestöjen välisellä kollektiivitasolla, koska osapuolilla on tiettyä joukko- ja painostusvoimaa sekä periaatteessa mahdollisuus olla sopimatta (ostamatta tai myymättä) silloin kun tarjotut ehdot tai "tavara" ei tyydytä. Työtaisteluvapaus ja työehtoa autonomia on nähty markkinatalouden toimivuuden edellyttämäksi asiaksi. Ehkä myös työttömäksi jäämisen varalta olevat sosiaalietuusjärjestelmät voidaan katsoa tähän liittyväksi asiaksi.

Modernit työmarkkinat oikeastaan vasta syntyivät ammattiyhdistysten kehityttyä ja työehtosopimustoiminnan alettua. Käsite "työmarkkinajärjestö" kuvaa kummankin osapuolen järjestöjen asemaa ja toimintaa markkinatalouden keskeisenä rakenteellisenä osana.

b) *Jakokysymyksen kollektiivinen ratkaisutapa*. Merkittävä funktio on myös se, että kollektiivisten sopimusten kautta on voitu saada ratkaistuksi "historiallinen" etujen ristiriita "työn" ja "pääoman" välillä aina kulloinkin tehdyksi sopimuskaudeksi kerrallaan. Näin tuo *eturistiriita ns. jakokysymyksessä* (=paljonko kuuluu tuotoksesta työvoimalle ja pääomalle) on siirretty pois yksilö-, työpaikka- ja yritystasolta järjestöjen hoidettavaksi. Ne taas ottavat nykyisin huomioon myös kansantalouden yleiset reunaehdot ns. *jakovarasta*, jota yleensä on syntynyt talouden kasvaessa. Palkkaetujen kehitys on yleensä määritetty tuottavuuden kasvun ja inflatio-odotusten pohjalta.

c) *Työrauhan turvaaminen*. Työehtosopimukset on ymmärretty kauppasopimuksina, joissa työnantajapuoli ikään kuin ostaa työrauhan (kollektiivisesti) työntekijäpuolen saamia etuja (ehtojen parannuksia) vastaan. Maassamme vallitsee lähtökohtainen työtaisteluvapaus, joka suo palkansaajille mahdollisuuden etujensa valvomiseen painostustoimin muun muassa palkkauskysymyksissä. Vaikka työnsopimuksen kautta työnantajalle on tullut tietty työntekijän työvoiman käyttöoikeus, riippuu sen käytävissä olo lisäksi vielä siitä, ovatko myös palkka- ja muut ehdot sovittu kollektiivisopimusten kautta. Työrauhan mukanaan tuovat työehtosopimukset usein muuttavat ja täydentävät työnsopimuksen ehtoja turvaten etenkin tietyt vähimmäisehdot.

d) *Kilpailun hallinta*. On yleisesti ymmärretty myös, että hallitsematon työehdoilla kilpailun vapaustila ei pitkällä tähtäyksellä olisi myöskään alan yritysten etujen mukaista. Mikäli ei olisi palkkauskustannuksia hallitsevia ja dumpausta (likakilpailua) estäviä työehtosopimuksia (tai vastaavia), ei työvoimakustannusten tasoa voitaisi hel-

posti hallita, laskea tai ennakoida. Alan yrittäjien välinen kilpailutilanne ei myöskään olisi tasapainoinen, ellei alakohtaisesti olisi asetettu joitakin yleisiä työehtoja. Eri asia taas on se, onko nykyinen tapa käytännössä perusteltu.

Työntekijäin suojelun lisäksi siis myös työnantajien ja muunkin yhteiskunnan etujen mukaista on, että joidenkin yleisten normien ja oikeusohjeiden avulla hallitaan palkkatyövoiman käytön ehdot ja työvoimakustannukset sekä että samalla huolehditaan työrauhan säilymisestä. Kuitenkin yleisten etujen takia ja etenkin vastuullisuuden edistämiseksi yhteiskunnassa tarvitaan myös valtion toimia työelämän kysymysten hoitamisessa.

5.5.3. Osallistumisjärjestelmien päätehtävät

Yritystason *osallistumisjärjestelmiä* ovat TES- järjestelmän tarkoittamien luottamusmiesten (LM) toiminta yritystasolla, yhteistoimintalain tarkoittamat yt-menettelyt, työsuojeluyhteistyö, henkilöstön edustus yritysten hallinnossa (hallintoedustus), konserniyhteistyö sekä myös henkilöstörahojen mahdollistama taloudellinen osallistuminen. Nämä perusuonteeltaan edustuksellisesti toimivat välilliset osallistumisjärjestelmät muodostavat kollektiivisen työoikeuden osa-alueen. Osallistumismekanismien tehtäviä ovat seuraavat:

a) *Yritystason tuotantokysymysten hoitaminen ja muutosten hallinta.* Osallistumisjärjestelmät eroavat työehtosopimusjärjestelmästä siinä, että ne ovat *yritystasoisia* ja ensisijaisesti *tuotantokysymyksiä varten*. TES-mekanismi järjestöjen välillä on taas olemassa ns. *jakokysymystä varten*. Osallistumismekanismien eräänä tavoitteena lain mukaan on yrityksen toiminnan kehittäminen yhteisymmärrykseen perustuen. Järjestelmät rakentuvat ennen muuta käytännön asiainhoidon edellyttämän yhteistoiminnan sekä yhteisten intressien hoitamisen varaan. Näillä on tärkeä merkitys ns. *tuotannon järjestämiskysymysten* ja etenkin henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavien *muutosten hallinnassa*. Osallistumisasiossa ei siis kyse ole jakokysymykseen liittyvän eturistiriidan ratkaisemisesta, vaan siitä periaatteellisesti eroavasta omasta mekanismista. Sen toimivuus nojaa yhteisten tai vastavuoroisten intressien etsintään ja toteuttamiseen. Silti kysymys voi olla myös sopimusjärjestelmästä, joskin kohteena ovat erilaiset asiat kuin työehtosopimuksissa.

b) *Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen.* YTL:n ja vastaavien lakien mukaiset osallistumisjärjestelmät on tarkoitettu myös lisäämään henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työntekijöiden työtä, työoloja ja asemaa yrityksissä. Omistajien ja yritysjohton lisäksi siis myös henkilöstö saa osallistumisjärjestelmien kautta vaikutusmahdollisuuksia asioita ratkaistaessa. Suoranainen päätäntävällän siirto olennaisissa asioissa yritysjohtolta henkilöstön edustajille (Mittbestimmung) ei kuitenkaan ole tavoitteena ja ideana, vaan vuorovaikutus ja myötävaikuttaminen.

Osallistumisjärjestelmien eräänä tavoitteena on myös tehostaa ja tiivistää yritystason erilaisten henkilöstöryhmien keskinäistä sekä myös työnantajan, työvoimaviranomaisten ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan kehittäminen merkitsee omistajien ja yritysjohton lisäksi myös henkilöstön huomioon ottavien yrityskulttuurien eli toimintatapojen syntyä.

Lähdekirjallisuutta lukuun I

- Aarnio, Aulis:* Mitä lainoppi on. Helsinki 1978; sama, Laintulkinnan teoria. Juva 1989.
- Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo:* Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, Talentum 2006.
- Bruun, Niklas:* Kollektivavtal och rättsideologi. Vammala 1979.
- Bruun & von Koskull:* Allmän arbetsrätt. Helsingfors 2003
- Gröhn, Kari:* Työhön kohdistuvat arvot ja asenteet. STM:n tutkimuksia 7/1973.
- Iivari, Juhani:* Rikosten ja riitojen vaihtoehtosovittelu refleksiivisen oikeuden konseptiossa, Helsinki 1991
- Isaksson, Paavo:* Henkilöstönedustus ja refleksiivinen oikeus. Tampere 1999.
- Jyränki, Antero:* Uusi perustuslakimme. Turku 2000.
- Haataja, Lauri:* Suomen malli 1940-1956. Helsinki 1994.
- Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto:* Työsopimuslaki käytännössä. Talentum 2006.
- Huhtala, Seppo:* Osallistuminen ja muuttuva työelämä, Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja D sarja 5:1995.
- Kairinen, Martti:* Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Vammala 1979.
- Kairinen, Hietala, Nyberg, Ojanen:* Paikallinen sopiminen, WSOY 1996.
- Kairinen, Koskinen, Valkonen, Nieminen, Ullakonoja:* Työoikeus, Oikeuden perusteokset sarja/WSOYpro. Juva 2006.
- Kairinen, Koskinen, Laitinen, Niemelä, Uhmavaara:* Työelämän muutossuunnat, Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti. Työpoliittinen tutkimus 252, Työministeriö 2003.
- Kairinen, Uhmavaara, Murto:* Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla, Turku 2008.
- Kasvio, Antti:* Uusi työn yhteiskunta. Jyväskylä 1994.
- Kauppinen, Timo:* Suomen työmarkkinamallin muutos. Helsinki 1992; sama: Suomen työmarkkinamalli, WSOY 2005.
- Knoellinger, Carl Erik:* Järjestösuhteet Suomen työmarkkinoilla. Porvoo 1959.
- Kröger, Tarja:* Sopimusvapaus työntekosopimuksissa, Tampere 1995.
- Kuusinen, Eino:* Sosiaalipolitiikka I ja II. Porvoo 1931.
- Kyntäjä, Timo:* Tulopolitiikka Suomessa, Helsinki 1993
- Nieminen, Kimmo:* Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä. Vantaa 2000.
- Nyyssölä, Mikko:* Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Porvoo 2004.

II LUKU. TYÖOIKEUDEN SOVELTAMISALA JA PERUSKÄSITTEET

1. TYÖN JA IHMISTYÖN LUOKITUS

1.1. Työn jäsentelyä

“Kaikki ihmistyö on yhteistyötä.” -E.N.Setälä

Yhteiskuntamme toiminta perustuu ennen muuta palkkatyöhön. Työ voidaan määrittää toiminnaksi, jolla on jotakin *taloudellista arvoa*. Tällaisen työn luokittamista voidaan tehdä monella kriteerillä. Ensinnäkin työn *kohde* voi olla laadultaan erilainen. Kyse voi olla tavallisten *markkinahyödykkeiden* (myytävät tai kulutettavat tavarat ja palvelukset), *julkisten hyödykkeiden* (kuten tiet ja katuvalaistus) taikka ns. *merit-hyödykkeiden* (kuten erityistä arvoa käyttäjilleen merkitsevät koulutus- ja terveydenhuoltopalvelukset) tuottamiseen tähtäävästä toiminnasta.

Toiseksi työtä voidaan jäsentää sen mukaan liittyykö se *tavaratuotantoon* vai yksityisten tai julkisten *palvelujen* tuottamiseen. Teollistuminen lisäsi aikoinaan tavara-tuotannossa tehtävän työn määrää ja merkitystä, mutta myöhempi kehitys taas on ruokkinut palvelutyön kasvua. Palvelutyö (esim. opetus, myynti, neuvonta, hoivatyö) eroaa tavarantuotannosta ennen muuta siinä, että palvelu sinänsä ei ole ainetta. Palvelu on muutos, jonka se saa aikaan kohteessaan. Palvelutyön tekeminen on myös henkilösidonnaisempi kuin tavarantuotannosta. Työn suorittaja on avainasemassa ja vaikeammin koneella korvattavissa. Yksityisen ja julkisen palvelutyön alat ovat siten työvoimavaltaisia.

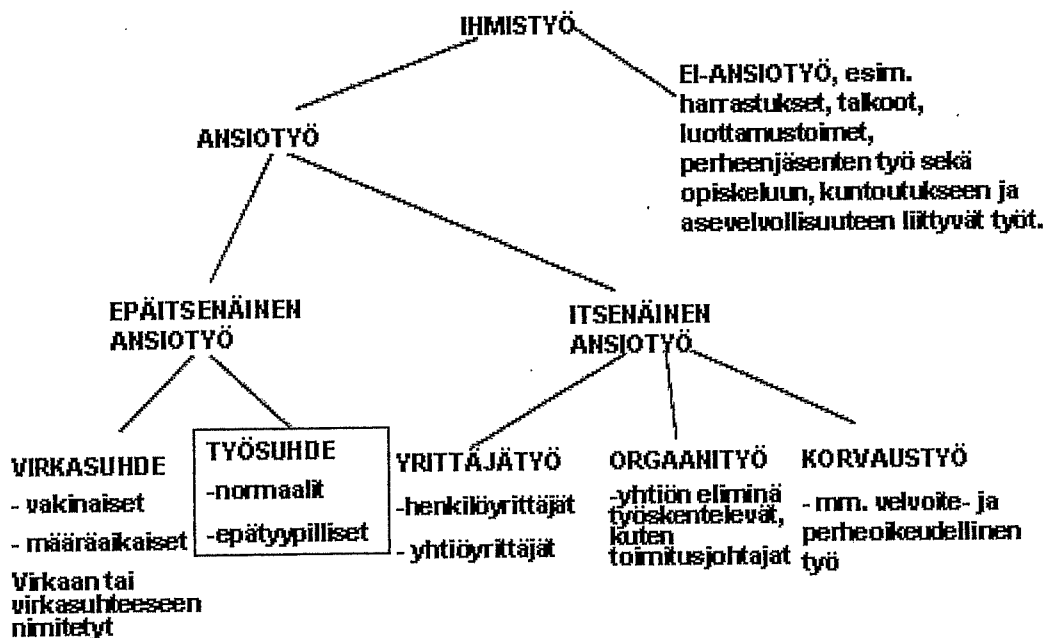
Kolmanneksi työn luokitusta voidaan tehdä sen mukaan, mikä tai kuka työn tekee. Tällöin erottuvat *konetyöt* ihmisvoimin tehdystä *ihmistyöstä*. Koneet, erityisesti automatisoidut laitteet, ovat nykyisin korvanneet huomattavan osa siitä työtoiminnasta, jota ihmiset ovat aikaisemmin tehneet. Palvelutuotannossa korvattavuus koneilla ei ole edennyt vielä niin pitkälle kuin tavarantuotannossa. Molemmilla pääsektoreilla *ihmisen tekemä työ eli ihmistyö on* silti keskeisessä asemassa.

Tuotanto syntyy pääoman ja ihmistyön yhteistoiminnalla. Lähtökohtaisesti jokainen ihminen omistaa oman *työvoimansa*. Tämä resurssi muuttuu *työksi*, kun käytämme sitä joko omaksi tai jonkun toisen hyväksi. Ajan myötä on vakiintunut erilaisia tapoja muuttaa työvoimapotentiaali työksi. Ihmistyön luokitus oikeusjärjestyksen kannalta on yhteiskuntaelämän kannalta keskeistä.

1.2. Ihmistyön vakiintuneet käyttötavat eli instituutiot

1. Ihmistyövoiman erilaisille käyttötavoille on vakiintunut eräitä muotoja, tapoja, sääntöjä ja termejä, joiden avulla ne hahmottuvat yhteiskunnan ja oikeuden tasolla. Ihmistyötä tehdään erilaisten oikeudellisten ja sosiaalisten tyyppien tai muotojen puitteissa. Voidaan puhua *ihmistyön instituutiosta*. Oikeudellista sääntelyä kohdistuu etenkin niihin, joissa on kyse toisen hyväksi palkkaa vastaan tehtävästä ansiotyöstä.

2. Lähtökohtaisesti *ihmistyön instituutiot* voidaan hahmottaa seuraavan kokonaisluokituksen avulla:

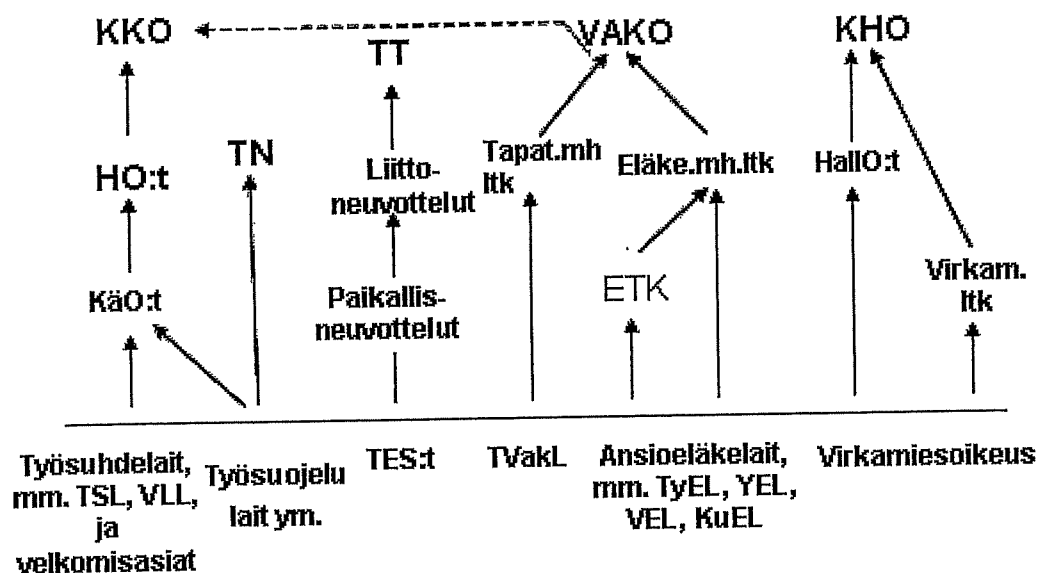


Luonnollisten henkilöiden tekemät työt voivat oikeudellisessa tarkastelussa jäsentyä siis virkasuhteeksi, työsuhteeksi, yrittäjätöksi, orgaanityöksi tai korvaustyöksi. Keskeisin ja suurin luokka näistä on työoikeuden piiriin kuuluva työsuhdetyö.

Ihmistyön luokitusratkaisuja tekeviä oikeuselimiä on useita. Oikeustapauksia, joissa on kyse ihmistyön luokittamisesta erilaisten säännösten henkilöllisen *soveltamisalan* näkökulmasta, on varsin paljon. Myös ratkaisuja, joissa pääkysymyksenä on työsuhteen olemassaolo, tekeviä tuomioistuimia tai niihin rinnastettavia elimiä on useita.

Keskeiset oikeustapaukset liittyvät työoikeuden lakien soveltamisalakysymysten lisäksi niiden sosiaaliturvaoikeudellisten säädösten soveltamisaloihin, joissa lähtökohtana on työsuhteen käsite. Työtapaturmien korvaamista koskevan tapaturmavakuutuslain ja työeläkelakien soveltamisalat, jotka rakentuvat työoikeudellisen työsuhteen käsitteelle, on ollut monen tulkintaratkaisun kohteena. Näitä on käytetty myös oikeuskirjallisuudessa hyväksi tulkittaessa muun muassa työsopimuslain soveltamisalaa etenkin siitä syystä, että korkein oikeus antaa ennakkoratkaisuja sekä työsopimuslain että tapaturmavakuutuslain soveltamisalasta. Sosiaaliturvaoikeudellisten säädösten soveltamisalaratkaisuissa saattaa kuitenkin vaikuttaa näiden sääntelyiden erityispiirteet niin, ettei kaikkia näiden soveltamisalaratkaisuja voida soveltaa suoraan työsopimuslain soveltamisalakysymyksiin.

Seuraava kuvio tarjoaa kokonaiskuvan näitä asioita ratkaisevista oikeuselimistä:



Haettaessa vastausta esimerkiksi siihen, onko jotakin työtä suoritettu *työsuhteessa*, lopullisen ratkaisun tai lausunnon tekeviä elimiä voi olla viisi: korkein oikeus KKO, työneuvosto TN, työtuomioistuin TT, vakuutusoikeus VAKO tai korkein hallinto-oikeus KHO. Tällainen järjestelmä ei välttämättä takaa, että samantyyppiset tilanteet ratkaistaan samalla tavoin. Erilaiseen ratkaisuun voivat vaikuttaa myös eri säännösten tarkoitukset ja niihin liittyvät asetelmat.

Todettakoon, että *vero-oikeuden* ja sosiaaliturvaetuuksien rahoitusta koskevat sääntelyt eivät soveltamispiiriltään enää nykyisin välttämättä seuraa työoikeuden soveltamisalamäärityksiä. Verojen perinnän kannalta keskeistä on usein se, onko kysymys työstä maksettavasta korvauksesta, *työkorvauksesta*, ja siitä muodollisesta seikasta, onko työn suorittaja rekisteröinyt itsensä yrittäjänä ennakkoperintärekisteriin. Rekisteriin merkitylle henkilölle maksettavasta suorituksesta (työkorvaus tai palkka) ei maksajan tarvitse suorittaa ennakonpidätystä (EPL 25 §).

Myös sosiaalivakuutuksen alueella on eräitä rajanvetoja, jotka eivät noudata työoikeuden alueen rajauksia. Työnantajamaksujen perusteena saattavat olla eräät muutkin korvaukset kuin työsuhdetyöstä maksetut palkat.

3. *Ansiotyöt*. Ihmistyö voidaan ensinnäkin edellä olevan kaavion mukaisesti jäsentää kahteen pääryhmään sen mukaan, onko työn teon päätarkoituksena ansion (ansiotulon) saanti vai ei. Voidaan siis erottaa *ansiotyö ja ei-ansiotyö*. Ansiotyö on työtä, jota tehdään *ansiotarkoituksessa*. Ansiotuloja ovat palkkatulot ja siihen verrattavat henki-

lökohtaiset tulot työstä (ks. tuloverotuksen osalta TVL 46 §). Ansiotyöksi voidaan lukea myös työ, jota tehdään muuta työkorvausta kuin palkkaa vastaan, esim. palkkioiden saamiseksi.

Ansiotyön luokka kattaa siis ennen muuta erilaiset *palkkatyön* muodot. Palkkatyön tekijänä pidetään sellaista *palkansaajaa*, jonka toimeentulo perustuu toiselle tehtävästä työstä saatuun palkkatuloon. Keskeisimmän ja suurimman palkkatyön luokan muodostaa *työsuhde*. Työsuhteessa työtä tekeviä on nykyisin yli 1,7 miljoonaa ihmistä. Säännöksiä ja oikeustapauksia siitä, ketkä ovat työsuhteessa työskenteleviä, on myös kaikkein eniten.

Tärkeä palkkatyön luokka on myös *virkasuhde*. Kunnilla ja valtiolla on virkasuhteisia ihmisiä nykyisin yhteensä runsaat kolmesataatuhatta.

Ansiotyön käsite ulottuu myös eräisiin *itsenäisen ansiotyön* muotoihin, kuten muun muassa *yrittäjiin* sekä yhtiöoikeudellisina eliminä toimiviin palkkajohtajiin eli *organityöhön*.

4. *Ei-ansiotyöt*. Yhteiskunnallista merkitystä on myös töillä, joita ei tehdä elämisen edellyttämien ansiotulojen saamiseksi ja joita siksi ei lueta ansiotyöksi. Näitä ovat muun muassa harrastukset, talkoot, luottamustoimet, perheenjäsenten työ, palkattomaksi tarkoitettu auttaminen, opiskeluun liittyvät työt ja työharjoittelut, suojatytöt sekä esimerkiksi asevelvollisuuden suorittaminen. Kustannusten tai kulujen korvauksia ja päivärahoja ei katsota *ansiotuloiksi* tässä työoikeudellisessa merkityksessä.

Mainittakoon, että *julkisen* ja *yksityisen* sektorin lisäksi yhteiskunnassamme voidaan erottaa ns. *kolmas sektori*, mikä toimii käytännössä voittoa tavoittelemattomien yleishyödyllisten yhdistysten ja seurojen puitteissa. Näiden päämäärien hyväksi tehdään tällä sektorilla palkatun ansiotyön lisäksi myös sellaista työtä, jota ei pidetä ansiotyönä.

Ei-ansiotyön ryhmistä mainittakoon seuraavat:

Ensinnäkin *tavanomainen harrastustoiminta* on TSL 1:2 §:n mukaan sellaista, johon työsopimuslakia, eikä siten muutakaan työoikeutta, sovelleta. Tavanomaisen tason ylittävästä harrastustoiminnasta saatavat *palkkiot* voivat kuitenkin johtaa siihen, että työsuhteen kriteerit täyttyvät (ks. KKO 1997:38).

Erotuomarina eri urheiluseurojen kori- ja jalkapallo-otteluissa toiminutta, joka oli saanut näiltä palkkioita ja joskus myös päivärahoja ja kilometrikorvauksia, ei pidetty työsuhteessa palloliittoon olevana. Erotuomarina toimimista pidettiin lähinnä harrastustoimintana. TEL:a ei sovellettu. VAKO 6.8.1998 (5675/97)

Toiseksi ihmiset suorittavat tärkeätä työtä *talkoissa* tuttavilleen tai ystävilleen. Talkootyötä ei pidetä ansiotyönä, vaikka talkoolaiset saisivatkin jotakin tavanmukaista kestitystä.

KKO 1964 II 77. Talkootyössä ollut henkilö ei ollut tapaturmavakuutuslaissa tarkoitettussa työsuhteessa.

KKO:1995:169. Asunto-osakeyhtiön osakkaat olivat sopimansa mukaisesti noudattaneet järjestelyä, että muun ohella pihan hiekoittamisesta kustannusten säästämiseksi huolehtivat osakkaat talkootyönä. Yhtiön ei

katsottu olevan järjestelyyn suostuneelle osakkaalle vastuussa vahingosta, joka oli aiheutunut tämän liukastumisesta yhtiön hiekoittamalla pihatiellä. Ks. myös KKO:1980-II-42

Kolmannen merkittävän ryhmän, jota ei lueta ansiotyöksi, muodostavat *luottamustoimet*. TyEL 8 §:n mukaan luottamustoimena pidetään ko. lain osalta tehtävää, johon luottamustehtävää hoitava henkilö on valittu määräajaksi tai toistaiseksi edustamaan tiettyä yhteisöä, henkilökuntaa tai asiantuntemusta ja jossa hän ei ole työ- tai virkasuhteessa eikä toimi yrittäjän eläkeläisä tarkoitettuna yrittäjänä. TyEL koskee pakottavana työsuhdetöitä, mutta TyEL-vakuutus voidaan ulottaa myös luottamustoiimiin. Vapaaehtoinen muukin sosiaalivakuutus on tietysti mahdollista. Mainittakoon, että luottamustoimessa aiheutetun vahingon korvaamisesta on vastuussa se, jonka lukuun tehtävä suoritetaan (VahL 3:1 § 3 mom).

Sosiologian alan tieteellisen yhdistyksen taloudenhoitajaa ja sihteeria pidettiin yhdistyksen sääntöjen mukaisina toimieliminä ja TEL 1b §:ssä tarkoitettuna luottamustoimessa olevina. ETK:n päätös 27.3.1990, sov. 1347.

Sähköalan työntekijäin Liitto ry:n palkkaneuvottelukunnan jäsenyyttä TES-neuvotteluissa ja liittotoimikunnan kokouksiin sen jäsenenä osallistumista ei pidetty TEL:n alaisena työsuhteena. VAKO 13.3.1974 D 1400:73

Liikennevahinkojen tutkijalautakunnan jäsenyys katsottu luottamustoimeksi. ETK 9.3.1998, sov 12003.

Holhustoimesta annetussa laissa tarkoitetun holhousviranomaisen valvonnan alaisen edunvalvojan, jonka määrää tehtävänsä maistraatti tai tuomioistuin ja joka veloittaa siitä palkkiota, katsottu toimineen lähinnä luottamustehtävässä eikä työsuhteessa siihen, jonka etuja edunvalvoja valvoo. ETK 24.8.2000, sov 12169.

VAKO 9.2.2001/8368:99 A oli otettu X Oy:n hallituksen ulkopuoliseksi sihteeriksi ja hänen oli katsottava tässä tehtävässä toimiessaan olleen luottamustoimessa. A:ta ei siten voitu tämän työskentelyn perusteella vakuuttaa työntekijäin eläkelain 1 §:n nojalla.

VAKO 1.7.2004/5615:2003 Käräjäoikeuden lautamiehen katsottiin toimineen luottamustoimessa eikä virka- tai työsuhteessa.

VAKO 10.1.2008/5707:2006 Yhdistyksen kesäkodin emännän katsottiin olevan työsuhteessa ja häneen tuli soveltaa työeläkelakeja. Kyseessä ei ollut yhdistyksen toimintaan liittyvä luottamustoimi tai tavanomainen harastustoiminta.

Yhdistysten ja yhtiöiden piirissä yleensä maksetaan muun muassa kokouspalkkioita luottamustoimessa oleville. Tällaisia luottamustoimia voivat olla esim. hallituksen ja hallintoneuvostojen jäsenyys sekä yhteisöjen tilintarkastajana toimiminen. Mikäli kyseiset luottamustoimissa olevat henkilöt eivät samalla ole työsuhteessa yhtiöön, on kyse sellaisesta luottamustoimityöstä, jota pakottava työ- ja sosiaalilainsäädäntö ei

koske. Asia on eri silloin, kun esim. hallituksen puheenjohtajan tehtävästä on muodostunut säännöllinen, palkattu toimi. Eräitä luottamustehtäviä voidaan hoitaa myös yrittäjärekisteriin merkittyjen ammatinharjoittajien toimesta. Yksityisten luottamustoimien lisäksi on myös julkisia luottamustoimia, kuten esim. komiteoiden jäsenyys. Normaalisti luottamustoimissa ei kyse ole työsuhde-, virkasuhde- tai yrittäjätyöstä.

Neljänneksi *perheenjäsenten väliset työsuoritukset* jäävät ansiotyön käsitteen ulkopuolelle. Työsopimuslaki ei koske *työtä perheoikeudellisella perusteella*, koska sitä ei suoriteta velvoiteoikeudelliseen sopimukseen perustuen. Perheenjäsenten välillä tehdään *auttamistyötä* pääsääntöisesti ilman palkkaa tai korvausta. *Perheenjäseninä* pidetään puolisoita sekä vanhempien kanssa *yhteistaloudessa* eläviä lapsia. Yhteistalous voi konkreettisesti tarkoittaa esimerkiksi samaa jääkaappia; voidaan puhua ns. ”jääkaappiperheestä”. Myös kihlakumppanit ja avioliiton omaisissa suhteissa *yhteistaloudessa* elävät (*avoliitto*) voidaan rinnastaa perhetilanteeseen, varsinkin jos on asuttu vuoden yhdessä tai heillä on yhteinen lapsi. Työsuoritus, joka tapahtuu vain perheoikeudellisella tai siihen rinnastettavilla perusteilla, ei ole työsuhdetyötä eikä se yleensä ole edes korvaustyötäkään.

KKO 1930 II 569. Kihlattu nainen oli hoitanut sulhasensa taloutta mitään palkkaa siitä saamatta. Kihlauksen tultua puretuksi hän vaati mieheltä palkkaa. Kanne hylättiin kun heidän välillään vallinneesta läheisestä suhteesta ilmeni tarkoitus hoitaa taloutta luottamustehtävänä, josta ei ollut tarkoitukseen maksaa palkkaa.

Kuitenkin perheenjäsenten välillä *saattaa vallita* myös työoikeudellinen *työsuhde*, mutta se edellyttää, että on tehty työsopimus ja erityisesti sovittu palkasta. TSL 1:1 §:n mainitsema vastikkeellisuusolettama ei ole voimassa perheenjäsenten välillä.

Perheyhteisön jäsenten välinen työskentely voidaan kuitenkin työsuhdetta helpommin toisinaan lukea *korvaustyöksi*. Avioliittolain 64 §:ssä on erityissäännös puolison oikeudesta saada kohtuullinen korvaus toisen puolison ansiotoiminnassa avustamisesta.

Viidentenä ei-ansiotyön ryhmänä voidaan mainita myös muun kuin oman perheen jäsenen hyväksi tapahtunut *palkaton työskentely, kuten auttaminen*. Huolimatta työsopimuslain 1:1 pykälän vastikkeellisuusolettamasta ja siitä periaatteesta, että ”*työmies on palkkansa ansainnut*”, eivät kaikki toisen henkilön hyväksi tehdyt työt ole tehty *vastiketarkoituksessa* tehtyjä. Eräät naapurien tai tuttavien hyväksi tehdyt tehtävien hoidot ja avustamistyöt saattavat jäädä *palkattomaksi*, mikäli työn vastikkeellisuudesta ei ole sovittu taikka jos on edellytetty työn olevan vastikkeetonta. Oikeus kohtuulliseen korvaukseen voi kuitenkin olla mahdollisempi kuin työoikeudellisen palkan saanti.

KKO 1979 II 71. A oli ennen konkurssiaan ja sen aikana hoitanut korvausta yhtiön toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenen tehtäviä. Työskentelyn oli alun perin edellytetty tapahtuvan palkatta eikä A:lla siten konkurssinsa alkaessa ollut yhtiöltä sen hyväksi tekemästään työstä aiheutunutta palkka- tai edunpalautussaatavaa. A:lla oli myös konkurssinsa aikana oikeus työskennellä yhtiön hyväksi.

A oli tapaturmaisesti vahingoittunut silmään sokean veljensä auttamistyössä. Veli oli saapunut myöhään illalla kesämökilleen, jonka valot eivät olleet toimineet, ja soittaen pyytänyt A:ta tulemaan korvausta vastaan katsomaan vikaa. Pimeässä A oli horjahtanut ja saanut vamman. Katsottiin, että kysymyksessä oli ollut tavanomainen lähisukulaisten välinen auttamistyö, jota ei ollut pidettävä tapaturmavakuutuslaissa tarkoitettuna työsuhdetyönä. VAKO 23.3.2004/8658:2002

Kuudentena ei-ansiotyön ryhmänä voidaan mainita *opetusohjelman mukainen työ ja harjoittelu*. Opiskelua ei lueta ansiotyöksi. Toisaalta opin saanti voi kelvata työsuhteen vastiketunnusmerkin edellyttämäksi vastikkeeksi.

Työneuvosto on päätöksessään 4.5.1978, 1048, todennut opiskeluun liittyvistä töistä yleensä muun muassa seuraavaa: Työtä, jonka päätarkoituksena työn suorittajan kannalta on ammattiopin saaminen, pidetään useissa tapauksissa työsuhteessa tehtynä. Jos korkeakoulun tai ammatillisen oppilaitoksen opiskelija hakeutuu laitoksen lomaajaksi laitoksesta erilliseen työpaikkaan harjoittelijaksi ja työ perustuu opiskelijan ja työpaikan haltijan väliseen sopimukseen, kysymyksessä on työsuhde siitä riippumatta, onko harjoittelu opiskelun kannalta pakollista vai eikö. Toisaalta opiskelijan tehdessä oppilaitoksessa sen johdon ja valvonnan alaisena *opetusohjelmaan kuuluvia harjoitustöitä* ei oppilaitoksen ja opiskelijan välille synny työsuhdetta. Tähän ei aiheuta muutosta se, että oppilaitos voi käyttää opiskelijan työn tuloksen hyväkseen ottamalla sen omaan käyttöönsä tai luovuttamalla sen ulkopuoliselle tilaajalle tai ostajalle.

ETK 17.7.1997, sov 11947. Yhtiö pyysi eläketurvakeskukselta lausuntoa siitä, onko korkeakouluissa, yliopistoissa, teknisen alan oppilaitoksissa tai ammattioppilaitoksissa tutkinnon suorittamiseen usein pakollisena liittyvästä opinnäytetyöstä, jota ohjaa oppilaitoksen opettaja ja jolle yhtiö nimittää valvojan yhdyshenkilön, maksettavasta korvauksesta suoritettava työeläkemaksu. Yhtiön ja opiskelijan välillä tehdyssä sopimuksessa oli sovittu kokonaiskorvauksesta ja mainittu muun muassa, ettei opinnäytetyön tekijä ole työsuhteessa. ETK katsoi, ettei mainituin ehdoin tehty opinnäytetyö ole tapahtunut työsuhteessa yhtiöön.

Työharjoittelijoiden asema työ- ja sosiaaliturvaoikeudellisten säännösten kannalta on tulkinnanvarainen, koska tilanteet vaihtelevat.

KKO:2005:16. A oli vammautunut kaupungin lastensuojelulain 13 §:n perusteella järjestämässä työharjoittelussa X Oy:ssä. A:lla katsottiin olevan oikeus saada korvaus X Oy:n lakisääteisen tapaturmavakuutuksen perusteella. (Ään.) – Työharjoittelijan katsottiin olleen tosiasiallisesti tapaturmavakuutuslain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla työntekijän asemassa. Lastensuojelulaissa ei ollut erityissäännöstä harjoittelijan asemasta.

Seitsemäntenä ei-ansiotyön ryhmänä voidaan mainita *suoja- ja kuntoutustyöt*. Ansiotyön piirissä eivät ole sellaiset työt, joita sairauksien tai vammojen takia kuntoutettavat suorittavat ns. *suoja- tai kuntoutustyönä* avohoidon taikka muun hoidon puitteissa. Eri asia on, mikäli suojatyö on organisoitu työsopimussuhteeksi.

Kahdeksannen ryhmän muodostaa erilaiset julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseksi tehdyt työt, kuten *asevelvollisten, siviilipalvelusmiesten ja vankien* työt. Työsopimuslaki ja samalla muu työoikeudellinen normisto ei koske näitäkään töitä, kuten uuden työsopimuslain 1:2 §:n 1 kohdasta käy ilmi.

5. *Itsenäiset ansiotyöt.*

Ansiotyö voidaan jäsentää kahteen päälohkoon: *epäitsenäisesti ja itsenäisesti* suoritettavaan ansiotyöhön. Epäitsenäisyydellä tarkoitetaan tässä työnantajan työnjohto- ja valvontavallan alaisena työskentelemistä. Työsuhdetyö tapahtuu työoikeudellisen direktiovallan alaisena ja virkasuhdetyö vastaavan virkamiesoikeudellisen työnjohto- ja valvontavallan alaisena. *Itsenäinen ansiotyö* taas merkitsee vapautta tällaisen direktiovallan alaisuudesta. *Yrittäjätöyssä* (self employed persons, företagare) ja toimitusjohtajien *orgaanityössä* voi kuitenkin esiintyä muunlaista ohjausta, johtoa tai kontrollia.

Itsenäistä ansiotyötä tekeviä yrittäjiä on, jos maatalousyrittäjät perheenjäsenineen lasketaan mukaan, noin kolmesataatuhatta. Ns. kaupunkiyrittäjien määrä on nykyisin jo suurempi kuin maatalousyrittäjien. Yhtiöoikeudellisen orgaanin asemassa työskenteleviä toimitusjohtajia ym. taas on varsin vähän.

Edellä olevassa kaaviossa tarkoitettuja *korvaustyöksi kutsuttuja* tilanteita syntyy eräiden perhe- ja jäämistöoikeuden säännösten sekä velvoiteoikeuden yleisten periaatteiden pohjalta. Niitä ei voida pitää varsinaisina palkkatyön tilanteina, vaikka jonkinlainen *kohtuullinen korvaus* toisen hyväksi tehdystä työstä maksetaankin.

2. TYÖSUHTEET

2.1. Tunnusmerkistöoppi

Suurimman epäitsenäistä ansiotyötä tekevien ryhmän muodostavat *työsuhteiset työntekijät*. Työsuhteen olemassaolo *tunnistetaan* lähtökohtaisesti TSL1: 1§:ssä ilmaistujen *tunnusmerkkien*, ennen muuta johdon ja valvonnan alaisuutta koskevan tunnusmerkin avulla sekä tarvittaessa lisäksi lähinnä työsopimuslain soveltamisalaa *täydentävien sääntöjen* kautta. Asiaa on syytä selvittää ns. perussuhdeteorian *tunnusmerkistöopin* kautta.

Perussuhdeteorian pohjalta on katsottu, että *työlakeja* eli mm. työsopimusta, työntekijän suojelua ja sosiaaliturvaa tarkoittavia lakeja ja vastaavia työehtosopimusnormeja *sovelletaan pääsääntöisesti työsuhteen yleistunnusmerkit täyttäviin oikeussuhteisiin*. Tästä pääsäännöstä voi kuitenkin olla laajentavia tai supistavia poikkeuksia, joista säädetään erikseen. Kun poikkeukset jätetään ottamatta huomioon, määräytyy kaikkien työlakien lähtökohtainen soveltamisala yhtenäisen tunnusmerkistön perusteella.

Ratkaistaessa esimerkiksi työsopimuslain (TSL), työaikalain (TAL), vuosilomalain (VLL), työeläkelain (TyEL) tai tapaturmavakuutuslain (TapVakL) soveltamisalaa on

kiinnitettävä huomio siihen, täyttyvätkö kyseisessä tapauksessa työoikeudellisen työsuhteen tunnusmerkistön osat riittävästi. Jos vastaus on kunkin tunnusmerkin osalta myönteinen, nuo lait yleensä soveltuvat tapaukseen. Tästä lähtökohdasta voi kuitenkin olla eri laeissa poikkeussäännöksiä. Ellei jokin tunnusmerkistön osa täyty, ei lajeja sovelleta ilman poikkeussäännöstä.

2.2. Soveltamisalakysymyksen ratkaisun yleisyys

Perussuhdeteoriaan kuuluu siis se ajatus, että *kaikki* työoikeuden normistot (kuten lait ja työehtosopimusmääräykset) yleensä soveltuvat silloin, kun työvoiman käyttötapa on sellainen, että se toteuttaa työsuhteen käsitteen tunnusmerkit. Näin kaikkien työoikeudellisten säädösten soveltamisalakysymys saadaan ratkaistua yhtä aikaa tarkastelemalla työsuhteen tunnusmerkistöä.

Erityisesti *työoikeuden peruslain* eli työsopimuslain (TSL) soveltamisalalla on merkitystä muidenkin työoikeuden lakien soveltamistilanteissa. Lain soveltamisalaa koskevat säännökset ovat *pakottavaa oikeutta*. Työsopimuslakiin sisältyy muunkin työlainsäädännön soveltamisalan kannalta merkittäviä soveltamisalaa täsmentäviä sääntöjä. Eräissä muissa laeissa (kuten TAL:ssa ja VLL:ssa) viitataankin soveltamisalakysymyksessä työsopimuslain soveltamisalaan.

Henkilöllisen soveltamisalakysymyksen ratkaisulla on *tärkeä käytännöllinen merkitys*. Jos kyseessä on sellainen palkkatyövoiman käyttötapa, joka täyttää työsuhteen tunnusmerkit, määräytyy mm. työntekijän *palkka* normaalisti jonkin työehtosopimuksen mukaan, hän on oikeutettu *työsuhde- ja palkkaturvaan* sekä saamaan *korvauksen työtapaturmasta* työnantajan tapaturmavakuutusyhtiöltä; työntekijälle kuuluu myös oikeus työnantajan pääosin kustantamaan *eläketurvaan*, ja hän saa palkallisen *vuosiloman sekä ylityökorvauksia* silloin, kun ylitöitä on tehty – vain eräitä työntekijöille kuuluvia etuuksia tässä mainitakseni. Jos taas kyseessä olisi itsenäisenä yrittäjänä tehty työsuoritus, jäisi työtä suorittava näitä etuuksia vaille.

Asiaan liittyvät myös *vero-oikeudelliset* velvoitteet. Jos työtä suorittavan katsotaan olevan työsuhteessa, tulee hänen työnantajansa pidättää palkasta ennakkovero ja tilityttää se valtiolle sekä maksaa lisäksi työnantajan sosiaaliturvamaksu. Jos taas kyse on ennakoperintärekisteriin merkitystä yrittäjästä, ei työkorvauksen maksajan tarvitse tehdä tällaisia vero-oikeudellisia toimia.

2.3. Työsuhteen käsitteen perustunnusmerkit

Työsuhteen käsitteellä on viisi *perustunnusmerkkiä*, joiden katsotaan käyvän ilmi ennen muuta TSL 1:1 §:stä. Nämä tunnusmerkit ovat seuraavat: sopimus, ansiotyön tekeminen, työnteko toiselle, vastikkeellisuus sekä johdon ja valvonnan alaisuus.

1) Sopimus

1. Työsuhde perustuu normaalisti työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Yleensä tämä sopimus on *tyypiltään työsopimus*. Virkasuhde ei perustu mihinkään osapuolten väliseen velvoiteoikeudelliseen sopimukseen, vaan viranomaisen yksipuoliseen virkaan tai virkasuhteeseen nimittämiseen.

Työsopimuksen tekeminen ei edellytä normaalisti erityisten muutosäntöjen noudattamista. Suullinen, kirjallinen ja sähköinen tekotapa ovat mahdollisia (TSL 1:3). Sopimus voi syntyä joko nimenomaisesti taikka hiljaisesti, konkludenttisesti. Riittävää on periaatteessa se, että osapuolten välillä vallitsee yhteisymmärrys asiasta. Sopimusuhde kuitenkin tulee vallita asianomaisen työnantajan ja työntekijän välillä.

KKO 1987:4. Suomen Pesäpalloliitto oli järjestettävän seuran pyynnöstä määrännyt erotuomarin pesäpallo-otteluun. Kun seuran ja erotuomarin välillä ei ollut sopimussuhdetta, ei erotuomari ollut työsuhhteessa seuraan, vaikka seura maksoi hänelle liiton ohjeiden mukaisen palkkion ja teki siitä ennakonpidätyksen. Tapaturmakorvaus evättiin.

VAKO 14.8.2001/10594:2000 Ohjelmatoimiston osoittamassa esiintymispaikassa työskentelevän viihdetäiteilijän katsottiin olevan työsuhhteessa ohjelmatoimistoon.

Työsopimus ei kuitenkaan ole ainoa *sopimustyyppi*, jonka perustalta voi syntyä työoikeudellisesti relevantti työsuhde. Esimerkiksi urakkasopimus, vuokrasopimus ja toimeksiantosopimus ovat sopimuksia, joiden pohjalta saattaa syntyä sellainen työntekosuhde, johon työoikeuden normeja sovelletaan, siis siviilioikeudellisten normien lisäksi. Voidaankin sanoa, ettei sen sopimuksen tyyppillä, nimityksellä tms. johon työsuhde perustuu, ole ratkaisevaa merkitystä työoikeuden normien soveltamisen kannalta.

KKO 2008:99 T ja H olivat allekirjoittaneet pienurakkasopimuksen T:n omakotitalon ja piharakennuksen rakennusteknisten töiden suorittamisesta. Kysymys siitä, oliko sopimussuhdetta tästä huolimatta pidettävä työsuhhteena, kun otettiin huomioon sopimusneuvotteluissa esillä olleet tiedot ja sopimuksen täyttämiseen liittyvät seikat. – Urakkasopimuksen laadimisesta huolimatta KKO katsoi, että erityisesti työn suorittaminen perimättä arvonlisäveroa sekä rakennustyön johtoon ja valvontaan liittyvät olosuhteet osoittivat, että H on tehnyt rakennustyötä tilaajien lukuun työsuhhteessa eikä itsenäisenä ammatinharjoittajana.

TN:n päätös 1.2.1973 N:o 929. Kirvesmiehet olivat tehneet urakkasopimukseksi kutsutun kirjallisen sopimuksen L:n kanssa tämän asuinrakennuksen lisäosan rakentamisesta tietystä urakkahinnasta L:n tarveaineista. TN katsoi, huolimatta sopimuksen nimityksestä ja mm. siitä, että kirvesmiesten oli sovittu olevan vastuussa sosiaalikulusta, että kyse oli työsuhhteesta tehdystä työstä.

2. *Ristikkoteoria ja sekatyypin sopimussuhteet.* Sopimustunnusmerkkiin liittyy läheisesti ongelma työoikeuden normien soveltamisalan suhteesta siviilioikeuden normien soveltamisalaan. Se on perussuhdeteoreettisessa perinteessä ratkaistu *Jorma Vuorion* kehittämän *ristikkoteorian* mukaan.²⁵ Lähtökohtana on se ajatus, etteivät kummankaan oikeusalan normien soveltamiset sinänsä sulje pois toisen alan normien soveltamista, vaan ne voivat olla ristikkäisiä (päällekkäisiä).

Aikaisemmin saatettiin ajatella toisin. Tätä vanhaa näkemystä kutsuttiin *absorptioteoriaksi*. Sen mukaan jokaisessa oikeussuhteessa oli jokin luonteenomainen pääsuoritus, jopa määräsi oikeussuhteen tyyppin ja sitä kautta myös sovellettavat normit (päätyyppiperiaate). Nykyisin vallitsevan (analyyttisen) ristikkoteorian mukaan samojen subjektien väliseen oikeussuhteeseen voidaan yhtä aikaa soveltaa sekä siviilioikeuden että työoikeuden normeja. Näitten oikeusalojen normien soveltamisalat voivat siten olla ristikkäisiä suhteessa toisiinsa. Tästä johtuu teorian nimikin.

Ristikkoteoria on eräs vastaus ennen muuta ns. *sekatyypisten* sopimussuhteiden ongelmaan.²⁶ Käytännössä esiintyy sopimustilanteita, joissa osapuolten välillä on sovittu esimerkiksi huoneenvuokran taikka irtaimen kauppahinnan maksamisesta työllä. Tällöin ko. oikeussuhde täyttää sekä työoikeuden että eräiden velvoiteoikeuden normien soveltamisen edellytykset. Vallitsevan käsityksen mukaan näitä kaikkia tulisi tällöin voida soveltaa. Kunkin oikeusalan normien soveltamisala määräytyy siis niiden omista lähtökohdista käsin. Selvää on näin ollen myös se, että työsuhteen osapuolten välillä noudatetaan mm. vero- ja sosiaaliturvaoikeuden normeja.

Sopimus- ja työoikeuden normien ristikkäisestä soveltamisalasta tietysti johtuu mahdollisuus oikeussäännösten epäjohdonmukaisuuksiin ja normikollisioihin (yh-teensattumiin). Nämä ristikkäisyystilanteet tulisi analyttisen teorian mukaan ratkaista tapauskohtaisella argumentoinnilla erikseen. Jos sen sijaan eri oikeusalojen normit vain täydentävät toisiaan, ei tietysti ongelmia ole.

3. *Työsopimuksen pätemättömyyden vaikutus.* Sopimustunnusmerkkiin liittyy vielä se edellytys, että työsuhteen syntyperusteena tulee olla jonkinlainen *päteväksi* sopimukseksi ainakin *tarkoitettu* välipuhe. Vaikka sopimus myöhemmin osoittautuisikin pätemättömäksi jonkin oikeustoimilain (OikTL) tarkoittaman pätemättömyysperusteen takia, mutta työntekijä on sopimukseen luottaen *tehnyt työtä*, katsotaan pätevän työsuhteen kuitenkin syntyneen. Sopimuksen pätemättömyyteen vetoaminen katkaisee työsuhteen jatkumisen, muttei tee työsuhdetta jo kuluneelta ajalta merkityksettömäksi.

Työntekijän suojaksi on myös TSL 10:1 §:ssä säädetty, että hän voi pätemättömyysperusteeseen vetoamisen sijasta vaihtoehtoisesti irtisanoa työnsopimuksensa heti lakkaamaan. Lisäksi työnantajan mahdollisuuksia vedota työntekijän vajaavaltaisuuteen perustuvaan pätemättömyyteen on myös rajoitettu TSL 10:4 §:ssä työntekijän eduksi.

²⁵ Vuorio, 1955, s. 41-46

²⁶ Ks. tästä *Raimo Pekkanen: Sekatyypinen työnsopimus*, Helsinki 1966, s 162-