

Hanna-Leena Pulkkinen

Säännöllistä työaikaa muuttamassa

Työaikaa määrittävät normit ja sopimisjärjestelmä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

Lokakuu 2017

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Hanna Pulkkinen Säännöllistä työaika muuttamassa, työaika määrittävät normit ja sopimisjärjestelmä 48 sivua + 1 liitettä Lokakuu 2017
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Laskenta ja rahoitus
Ohjaaja(t)	Lehtori Heikki Hyvärinen
<p>Tämä opinnäytetyö selvittää lainopin keinoin työntekijän työehtojen muuttamiselle olemassa olevia oikeudellisia perusteita Suomessa. Olemassa olevan järjestelmän lisäksi työssä perehdytään kilpailukyky sopimuksen (Kiky) myötä tässä järjestelmässä havaittuihin mahdollisiin ongelmakohtiin. Lopuksi opinnäytetyössä perehdytään Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman kolmikantaisen työryhmän tekemään ehdotukseen työaikalain muuttamiseksi aiemmin tässä työssä havaittujen ongelmakohtien osalta.</p> <p>Opinnäytetyön keskeisenä ajatuksena selvittää ja systematisoida opinnäytetyössä käsiteltävän aiheen voimassa olevaa lainsäädännön sisältöä siten, että lopputulos antaa lukijalleen selkeän käsityksen, kuinka kyseisessä tilanteessa voi ja tulee lain mukaan toimia.</p> <p>Opinnäytetyön lähdeaineisto tulee pitkälti työlainsäädännöstä ja sopimusoikeudesta. Työaikalaki, työehtosopimuslaki sekä näihin ja paikalliseen sopimiseen liittyvä lakikirjallisuus, asiantuntijoiden kirjoittamat artikkelit ja työ- ja elinkeinoministeriön mietintö työaikalain muuttamiseksi ovat työn keskeistä aineistoa.</p> <p>Työsopimus osoittautuu erittäin tärkeäksi instrumentiksi työehdoista sovittaessa. Eritoten ne asiat joista siinä sovitaan nimenomaisesti, ovat tärkeitä ja vaikeasti muutettavissa ilman kahdenkeskeistä sopimusta. Työsopimuksen kaltainen käytäntö ja hiljaisesti hyväksytyt käytännöt ovat niin ikään merkitseviä seikkoja. Työehdon muuttaminen kollektiivisesti siten, että se on takuuvarmasti tasapuolisen kohtelun mukaista, saattaa jopa olla mahdotonta kollektiivisella paikallisella sopimuksella. Se keino, joka toimii suhteessa yhteen yksittäiseen työsopimukseen, ei välttämättä toimi toiseen.</p> <p>Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän mietinnön tämän työn kannalta tärkeiksi kohdiksi nousevat paikallisen sopimisen helpottaminen sekä työaikamuotojen ehdotetut muutokset kohti 24/7 yhteiskuntaa ja itsenäisempää työntekoa, jossa työaika ei välttämättä ole enää relevantti mittari, vaan aikaansaadut tulokset.</p>	
Avainsanat	paikallinen sopiminen, kilpailukyky sopimus, työaikalaki, työehtosopimus, työsopimus

Author(s) Title Number of Pages Date	Hanna-Leena Pulkkinen Altering the regular working time, Provision of working time and system of bargaining 48 pages + 1 appendices 23 October 2017
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Accounting and Finance
Instructor(s)	Heikki Hyvärinen, Senior Lecturer
<p>The thesis studies the judicial basics for altering terms of employment under current Finnish law. In addition, thesis discusses the any challenges of the Competitiveness Pact when raised against these laws. Finally, this thesis investigates how a proposal to amend the Working Hours Act, prepared by a tripartite working group appointed by the Ministry of Economic Affairs and Employment, considers the problematics examined earlier in this thesis.</p> <p>The focus of the thesis is to clarify and systemise the current laws concerning the thesis subject in a way that gives the reader a clear view on how to act according to law for the situation at hand.</p> <p>The theoretical part of this thesis comes from current labour legislation. The most essential source materials are the contracts of Employment Act, Working Hours Act, Contract Law, Collective Agreements Act and the jurisprudential papers concerning of the Competitiveness Pact and Local Collective Bargaining.</p> <p>The working conditions of employees are determined on the basis of legislation and the Collective Agreements Act. Where collective agreements lay down the minimum working terms and conditions, the written contract of employment could give protection against collective impairments to working conditions. Practice such as employment contracts and tacitly accepted practices are equally important. Changing working conditions collectively so that they are guaranteed to be treated equally may even be impossible with a collective local agreement. The method that works in relation to one contract may not work for another.</p> <p>From the perspective of this thesis, the most relevant aspects of the Working Hours Act emphasize the importance of facilitating local agreements and the proposed changes in working hours towards a 24/7 society and more independent work. Working time is not necessarily a relevant indicator, but rather the results achieved.</p>	
Keywords	Local collective bargaining, The competitiveness Pact, Working hours Act, Collective Agreements Act, Employment contract

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja rakenne	3
1.2	Aineiston hankinta ja tutkimusmenetelmä	3
2	Työehtoja määrittävät oikeuslähteet ja normijärjestelmä	4
2.1	Oikeuslähteiden etusijajärjestys ja tulkintaperiaatteet	5
2.2	Oikeuslähteiden velvoittavuus	6
2.3	Lakien pakottavuus ja tahdonvaltaisuus	7
3	Työaika säätelevät lait	9
3.1	Kansainväliset säädökset ja sopimukset	10
3.2	Työsopimuslaki	10
3.3	Työaikalaki	11
3.4	Vuosilomalaki	12
3.5	Työehtosopimuslaki sekä muita työehtoihin keskeisesti liittyviä lakeja	12
4	Työehtosopimukset	13
4.1	Työehtosopimuksen sitovuus	13
5	Työsopimus	15
5.1	Työsopimuksen veroinen käytäntö	16
5.2	Useat työnantajat ja sopimuskäytäntö	17
6	Työnantajan antamat ohjeet ja käskyt: työnantajan työnjohto-oikeus	17
7	Sopimisen muodot	18
7.1	Yleiseen sopimusvapauteen perustuva sopiminen	18
7.2	Keskitetty, hajautettu ja kahden portaan sopiminen	19
8	Paikallinen sopiminen	20
8.1	Paikallinen sopiminen suppeassa merkityksessä	20
8.2	Paikallinen sopiminen laajassa merkityksessä	22
8.3	Sopijaosapuolet paikallisessa sopimisessa	22
8.3.1	Luottamusmiehen kelpoisuus edustaa järjestäytymättömiä työntekijöitä	24

8.3.2	Järjestäytymättömän työnantajan mahdollisuudet sopia paikallisesti	24
8.3.3	Säännöllisestä työajasta sopiminen järjestäytymättömässä yrityksessä	25
8.3.4	Työntekijän mahdollisuus irtautua sopimuksesta	26
9	Kilpailukyky sopimus – säännöllisen työajan pidentäminen valtakunnallisin työ- ja virkaehtosopimuksin	26
9.1	Työajan määräytymisen peruste työsuhteessa	27
9.2	Lisä- ja ylityön muodostuminen ilman työajan tasoittumisjärjestelmää.	28
9.3	Sopiminen yleissitovassa kentässä	29
9.3.1	Tasapuolinen kohtelu, yhdenvertaisuus ja syrjintä kielto	30
9.3.2	Eri työehtosopimuksia noudattavien samaa työtä tekevien tasapuolinen kohtelu	31
9.3.3	Tasapuolinen kohtelu eri henkilöstöryhmien välillä	32
10	Työ- ja elinkeinoministeriön mietintö lain muuttamiseksi	32
10.1	Soveltamisalaa selkeytetään	33
10.2	Paikallisen sopimisen edellytyksien parantaminen – normien purkua	34
10.3	Työajaksi luettava työ	35
10.4	Säännöllinen työaika	36
10.4.1	Vuorotyö, jaksotyö, yötyö	37
10.4.2	Työaikapankki ja liukuvat työajat	38
10.5	Luottotyöaika ja joustotyö	40
11	Päätäntö	41
11.1	Johtopäätöksiä	42
	Lähteet	46
	Liitteet	
	Liite 1. Kilpailukyky sopimuksen työajan lisäämisen vaikutuksia	

1 Johdanto

Työehdoista ja eritoten työajoista sopiminen paikallisesti ovat olleet kirjoituksia herättävä aihe vuoden 2016 maaliskuun kilpailukyky sopimuksen tapahtumarikkaasta sopimisesta lähtien. Työajasta on kirjoitettu paljon myös valmisteilla olevan työaikalain uudistuksen vuoksi. Aihe on mielenkiintoinen, sillä yksittäisen työntekijän työehtoja ovat määrittämässä useammat oikeuslähteet. Se mitä on sovittu ja eritoten jäänyt sopimatta työsopimusta allekirjoittaessa merkitsee hyvinkin paljon siihen, kuinka työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa.

Vuoden 2017 alussa voimaan astuneeseen kilpailukyky sopimukseen (Kiky) liittyy yhtenä osana säännöllisen työajan pidennys, joka on kokoaikatyössä keskimäärin 24 tuntia vuodessa. Työajan pidennyksen toteuttamisen tavasta sovittiin sopimuslakohtaisesti työ- ja virkaehtosopimuksissa siten, ettei kuukausittainen ansiotaso työntekijöillä muuttunut. Työaikojen lisäys toteutui vaihtelevasti eri toimialoilla ja työnantajasektoreilla. Lisäksi Kilpailukyky sopimuksessa siirrettiin kaikkien työnantajien sosiaaliturvamaksuvelvoitteesta osa työntekijöiden velvoitteeksi eli työntekijöiden palkasta perittävä sosiaaliturvamaksun määrä nousi. Kilpailukyky sopimuksessa sovittiin myös paikallisen sopimisen kehittämistä työehtosopimuksin. Kilpailukyky sopimuksen pyrkimyksenä on muun muassa parantaa työn tuottavuutta ja antaa Suomen vientiteollisuudelle erityisesti lyhytaikaista kilpailukykyetua ulkomaisiin toimijoihin nähden vaikuttamalla työnhinnan kautta tarjottavien tuotteiden ja palveluiden kokonaishintaan alentavasti. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 1; Lukkariinen 2017.) Julkisella sektorilla kilpailukyky sopimus vaikutti ansiotasoon enemmän kuin muilla aloilla. Työajan pidennys tavoitti siellä 80 prosenttia työntekijöistä. Kunta-alalla leikattiin työajanpidennyksen lisäksi lomakorvausta ja lomarahaa erillisellä työ- ja virkaehtosopimuksella 30 prosenttia vuosina 2017-2019. (Ojanen 2016; Lukkariinen 2017.)

Kilpailukyky sopimuksen toteutus ei ollut ongelmaton. Oikeampi ilmaisu sopimukseen olisi ollut Koskisen ja Ullakonon (2016, 1) mukaan työajan pidennys palkkaa nostamatta, sillä työntekijän ansiotaso sopimuksen mukaan tuli tosiasiallisesti muuttumaan. Myös työajanpidettäminen työehtosopimuksien kautta yhdenvertaisesti kaikille kohtaa tällä hetkellä haasteita. Esimerkiksi riippuen siitä, kuinka työajan ehto on kirjattuna yksittäiseen työsopimukseen. Haasteita tuli myös riippuen siitä, kuinka työajanpidennys kirjattiin työehtosopimukseen tehtäväksi ja noudatetaanko työpaikalla työehtosopimusta

normaalisitovuuden vai yleissitovuuden pohjalta.

Esitys työaikalain uudistamiseksi valmistui kesäkuussa 2017. Tällä hetkellä esitys lepää kevääseen 2018, eli meneillään olevien palkkaneuvotteluiden yli. Mukana tämän esityksen tekemisessä olivat Työ- ja elinkeinoministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö, Elinkeinoelämän keskusliitto, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö, toimihenkilökeskusjärjestö ja Akava ry. Työaikalain uudistuksen tavoitteena on tuoda työaikalaki nykyaikaan, ja mietinnässä olevia seikkoja ovat muun muassa työaikaan liittyen etätyö, matka-ajat, sunnuntaityö, ylityö, tasoittumisjaksot, lepoajat sekä paikallisen sopimisen lisäämisen mahdollisuudet ja työhyvinvointiin liittyvät seikat. Lain muutokselle on todellinen tarve, koska työn tekemisen muodot ovat muuttuneet sitten edellisen työaikalain valmistumisen, ja nykyinen laki ole kaikin osin vastaavaa EU-ratkaisukäytännön kanssa. (Valtioneuvoston kanslia 2015, 16; TEM 2017, 81.)

Työaika ei välttämättä ole enää relevantti mittari työtä mitattaessa, jolloin tulevaisuuden työaikalaisissa pohditaan otettavaksi huomioon niin kutsuttu luottotyöaika, jossa ajan sijaan relevanttina mittarina ovat työn tulokset. Vuoden 2017 Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan 13 prosenttia tutkimukseen vastanneista henkilöistä kertoi tekevänsä viikoittain ja 19 prosenttia kuukausittain vapaa-ajalla töitä korvauksetta. Työehtojen sopimisen muodoilla on merkitystä myös silloin, kun asiakkaan tilaukseen vastaminen edellyttää nopeaa reagointia. Tällöin mahdollisimman laajalla mahdollisuudella johtaa työtä on todellista merkitystä. Aika ja paikka eivät ole välttämättä enää yritysjohtajan valvottavissa. (Hietala & Hurmalainen & Kaivanto 2017, 178; Mähönen 2017, 82; TEM 2017, 51.)

Edellä mainitut kilpailukyky sopimus ja työaikalain uudistus liittyvät kiinteästi Juha Sipilän hallituksen ohjelmaan, jonka tavoitteeksi on asetettu muun muassa työn yksikkötyökustannuksien alentaminen sekä paikallisen sopimisen edistäminen ja työllistämisen esteiden poistaminen kilpailukykyyn parantamiseksi ja työllisyyden vahvistamiseksi. (Valtioneuvoston kanslia 2015, 15-16.)

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rakenne

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää lainopin keinoin työntekijän työehtojen muuttamiselle olemassa olevia oikeudellisia perusteita Suomessa. Olemassa olevan järjestelmän lisäksi työssä perehdytään kilpailukyky sopimuksen myötä tässä järjestelmässä havaittuihin ongelmakohtiin liittyen säännöllisen työajan muuttamiseen työehtosopimuksen kautta. Lopuksi opinnäytetyössä perehdytään Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän tekemään ehdotukseen työaikalain muuttamiseksi. Tässä kohden opinnäytetyössä keskitytään niihin tämän ehdotuksen kohdista, jotka vaikuttavat keskeisesti säännöllisen työajan määräytymiseen.

Rakenteellisesti opinnäytetyössä käydään ensin lävitse työehtoja määrittävät oikeuslähteet ja normijärjestelmä sekä työehdoista sopimisen järjestelmä Suomessa. Nämä toimivat perustana työn loppuosalle.

Opinnäyte linkittyy tekijänsä työhistoriaan vuoro esimiehenä (AMK restonomi) ja toimii siten olemassa olevan ammattitaidon syventäjänä. Aihealueen laajuuden vuoksi opinnäytetyötä on jouduttu rajaamaan. Työ käsittelee vain selkeitä työsuhteiksi laskettavia oikeussuhteita, eikä puutu työsuhteen määrittämisen säännöksiin ja problematiikkaan. Työehtoja määrittäviä lakeja on lukuisia. Tässä opinnäytteessä on keskitytty niistä pääsääntöisesti työaikalakiin ja työehtosopimuslakiin. Muita työehtoihin liittyviä lakeja työ ainoastaan mainitsee. Tämä opinnäytetyö ei myöskään käsittele valtio- ja kuntasektoreiden virkaehtosopimuksia. Työaikalakiin sisältyvistä säädöksistä opinnäytetyö jättää kanne-, vanhentumisaikoja, sanktioita, sekä sukupuolien välisiä tasa-arvokysymyksiä koskevat säännökset ja problematiikan käsittelemättä. Opinnäytetyön ulkopuolelle jää myös yhteistoimintasopimukset, sillä niiden lopputuloksen katsotaan olevan loppukädessä työnantajan määrättävissä. Työssä käsiteltävien sopimusmuotojen muodolliset ja sisällölliset seikat jäävät myös tässä työssä vähäisiksi. Rajauksen yhtenä kriteerinä on ollut seikka, että kaikista pois rajatuista aiheista olisi tehtävissä omat laajat opinnäytetyönsä.

1.2 Aineiston hankinta ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön lähdeaineisto tulee pitkälti työlainsäädännöstä ja sopimusoikeudesta. Paikalliseen sopimiseen, työehtoihin ja -aikaan liittyvä lakikirjallisuus, asiantuntijoiden kirjoittamat artikkelit, säädökset ja työ- ja elinkeinoministeriön mietinnöt ovat keskeistä

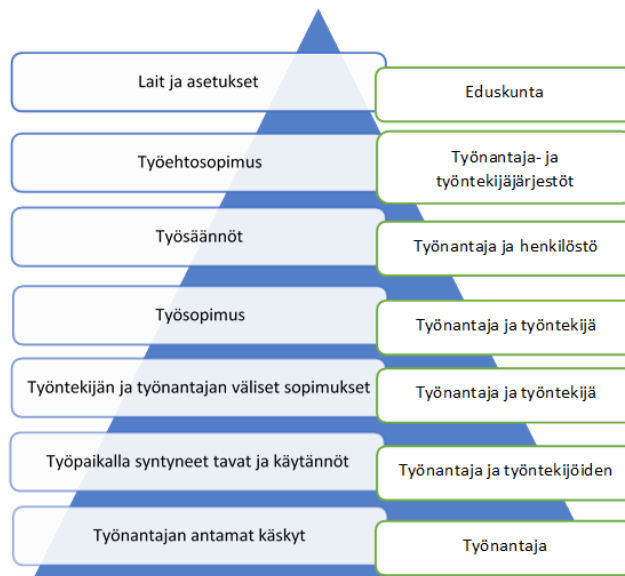
aineistoa. Tekstin koostaminen lähtee liikkeelle selkeistä perusteoksista. Tekstiin on lisätty sisältöä lähteiden monipuolistuessa. Yhtenä keskeisenä lähteenä opinnäytteessä on käytetty Seppo Koskisen ja Henni Hokkasen artikkelia ”Paikallinen sopiminen yleisistovien työehtosopimusten valossa”. Artikkelin on laajennettu versio Hokkasen maisterityöstä, jossa Koskinen on toiminut ohjaajana ja tarkastajana. Kyseinen artikkeli käsittelee hyvin kattavasti Suomessa voimassa olevia työehtosopimuksia ja painottuu paikallisen sopimisen lausekkeisiin. Toinen keskeinen lähde tässä opinnäytteessä on Työ- ja elinkeinoministeriön kesällä 2017 julkaisema mietintö, joka sisältää ehdotuksen työaikalain muuttamiseksi.

Tämän opinnäytetyön menetelmäksi valikoitui lainoppi eli oikeusdogmatiikka. Keskeisenä ajatuksena lainopissa on selvittää ja systematisoida opinnäytetyössä käsiteltävän oikeusongelman voimassa olevaa lainsäädännön sisältöä siten, että lopputulos antaa lukijalleen selkeän käsityksen, kuinka kyseisessä tilanteessa voi ja tulee lain mukaan toimia. Tämä opinnäyte sisältää lisäksi löyhästi vertailevan oikeustieteen tyyppisiä keinoja. Työ tarkastelee voimassa olevan lainsäädännön lisäksi kilpailukyky sopimuksessa oikeusoppineiden havaitsemia ongelmakohtia sekä työaikalain muuttamiseksi tehtyä ehdotusta.

2 Työehtoja määrittävät oikeuslähteet ja normijärjestelmä

Työoikeudellisessa normijärjestelmässä työehdolla tarkoitetaan työn tekemiseen ja teettämiseen vaikuttavia normeja, joita on työlaeissa, työehtosopimuksissa ja työsopimuksessa. Työehto on yläkäsite laajemmalle joukolle kollektiivisia työyhteisön ehtoja, jotka koskevat yrityksiä, työyhteisöjä ja henkilöstöryhmiä. Työehdolla tarkoitetaan myös yksilöllä koskevaa henkilökohtaisesti sovittua yksilöllistä työsuhteen ehtoa. (Kairinen & Hiitanen & Ojanen 2015, 25.)

Työsuhteen ehtoja määrittävät useat eri lähteet. Kullakin lähteellä on säädettyä omat sopijaosapuolensa, joiden sopimistyön tuloksena itse säännös syntyy. Kuviossa 1 ovat työsuhteen ehtoja määrittävät lähteet sekä niiden sopijaosapuolet.



Kuvio 1. Työsuhteen ehtoja määrittävät lähteet, etusijajärjestys ja sopijaosapuolet (Kouhia-Kuusisto & Mikkonen & Syvänperä & Turunen 2017, 12).

2.1 Oikeuslähteiden etusijajärjestys ja tulkintaperiaatteet

Työehtoja määrittävillä oikeuslähteillä on kuviossa yksi näkyvä etusijajärjestyksensä, jota kutsutaan normihierarkiaksi. Normihierarkia ratkaisee ristiriitoja silloin, kun samasta asiasta säädetään ristiriitaisesti useammassa eritasoisessa normissa. Tällainen tilanne voi nousta esiin esimerkiksi silloin, kun sopimuksessa noudatetaan alan yleisiä sopimusehtoja. (Karttunen & Laasanen & Valtonen & Sippel & Uitto & Valtonen 2015, 37.)

Normihierarkiassa ylempänä oleva säännös syrjäyttää kanssaan ristiriidassa olevan alemman säännön tai ohjeistuksen. Alempana normihierarkiassa olevalla sopimuksella voidaan kuitenkin aina sopia työntekijän työehtoja parantavasti verrattuna ylemmän hierarkiatason määräykseen. Tätä kutsutaan edullisemmuussäännöksi. Tähän edullisemmuusperiaatteeseen kuuluu lisäksi keskeisenä ajatuksena, että epäselvissä tilanteissa sopimusta voidaan tulkita työntekijän suojelun periaatteen mukaisesti heikomman osapuolen eli työntekijän eduksi. Tilanteessa jossa vallitsee työnantajan ja työntekijän välillä erimielisyys, on työnantajalla vastapainona työntekijän suojeluperiaatteelle tulkintaetuoikeus, kunnes asia on ratkaistu. (Nieminen 2016, 17; Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 12-14; Kairinen ym. 2015, 168.) Työnantajan tulkintaetuoikeus perustuu työnantajan oikeuteen

johtaa ja valvoa työtä. Työntekijällä on kuitenkin oikeus pidättäytyä työstä, joka aiheuttaa vakavan vaaran omalle tai muiden työntekijöiden hengelle silloin, kun hän ilmoittaa tästä vaarasta välittömästi työnantajalle tai tämän edustajalle. (Hietala ym. 2017, 30.) Edullisemmuussäännöstä on mahdollista poiketa työehtosopimuksella. Tällöin sopijaosapuolet eivät voi sopia työehtosopimusta työntekijälle edullisemmista ehdoista. (Koskinen & Hokkanen 2017, 19.)

Edullisemmuussäännön lisäksi poikkeuksen etusijajärjestykseen tuo aikaprioriteettisääntö. Tämän säännön mukaisesti paikallisella sopimuksella tai työehtosopimuksella ei voida sopia aiemmin työntekijän työsuhteessaan erikseen sovittuja ehtoja heikompaan suuntaan. Huomattava keskeinen periaate työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa on myös yksipuolisen työsuhteen ehtojen muuttamiskielto. Kumpikaan työsuhteen osapuolista ei voi muuttaa työsuhteen ehtoa yksipuolisesti ilman sopimista. Työsuhteen ehdon muuttaminen onnistuu vain sopimalla, perustuen työehtosopimuksen tai lain muutokseen tai irtisanomis- tai purkuperusteella sekä -järjestyksessä. (Hietala ym. 2017, 28, 31.)

Muita tulkintasääntöjä työoikeudessa ovat neutraliteettiperiaate, kolmikantaperiaate ja kohtuullisperiaate. Neutraliteettiperiaatteen mukaisesti lainsäädäntö ei puutu työmarkkinajärjestöjen toimintavapauteen, eikä puutu sopijaosapuolien edunvalvontaan liittyviin kysymyksiin. Kolmikantaperiaatteen mukaisesti työelämää koskevista kysymyksistä neuvotellaan kolmikantaisesti siten, että esimerkiksi lain valmistelussa ovat mukana niin työnantaja- kuin palkansaajajärjestöjen edustajat valtiovallan lisäksi. Kohtuullisuusperiaatteen mukaisesti työoikeudessa oikeustointa arvioitaessa otetaan huomioon oikeustoimen sisältö, osapuolten asema sekä olosuhteet ja kaikki muut tekijät, jotka ovat valinneet tapahtuman aikana. (Hietala ym. 2017, 30-31.)

2.2 Oikeuslähteiden velvoittavuus

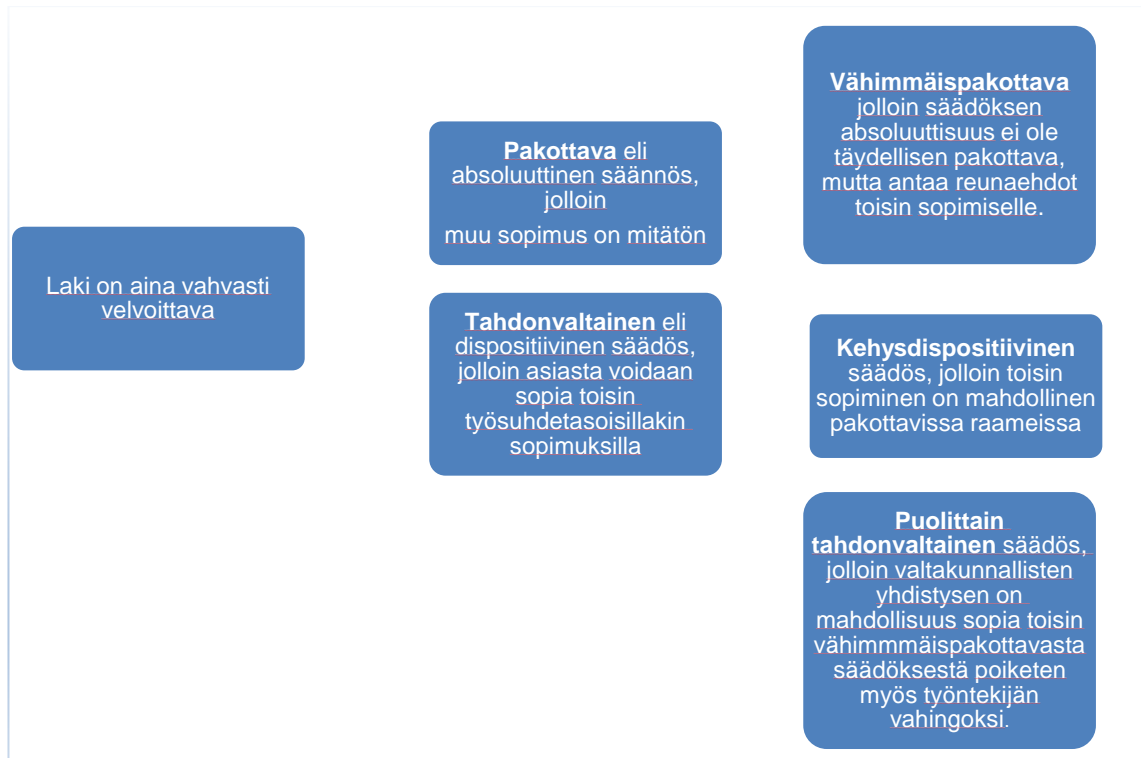
Oikeuslähteet ovat jaettavissa kolmeen ryhmään niiden velvoittavuuden mukaan: vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin sekä sallittuihin. Vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat laki ja maantapa. (Husa & Mutanen & Pohjolainen 2008, 33.) Laiksi luetaan säädökset, asetukset sekä valtioneuvoston, ministeriöiden ja hallintoviranomaisten antamat määräykset ja ohjeet. Säädöksiksi luetaan myös Suomessa voimassa olevat kansainväliset sopimukset sekä EU-oikeuden säännökset. Vahvasti velvoittavina näiden lähteiden noudattamiseen liittyy virkavarhevastuu. (Husa ym. 2008, 33.)

Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat lainsäätäjän tarkoitus ja tuomioistuinratkaisut. Tuomioistuimet eivät ole sidottuja korkeimman tuomioistuimen ja korkeimman hallinto-oikeuden päätöksiin ratkaisutoiminnassaan, ja näiden lähteiden käyttämättä jättämisestä ei synny virkavirhettä. Mahdollisen ylemmän oikeusasteen ennakkopäätöksen sivuuttaminen on kuitenkin oltava hyvin perusteltua, sillä yhdenvertaisuus lain edessä voi vaarantua näin toimittaessa. EU-tuomioistuimen ratkaisutoiminta on kuitenkin huomioitava ratkaistaessa EU-oikeudenalaan liittyvää asiaa. (Husa ym. 2008, 33; Karttunen 2015, 36.)

Sallittuja oikeuslähteitä puolestaan ovat oikeustieteellinen kirjallisuus, joihin voi lain soveltamisessa vedota, mutta joidenka huomioon ottamatta jättämistä ei tarvitse millään tavalla perustella (Husa ym. 2008, 33). Oikeustiede systematisoi ja selittää oikeuta ja sillä on merkitystä lainantekijöiden esittämien lainlaskintojen kautta lainkäytössä (Karttunen ym. 2015, 37).

2.3 Lakien pakottavuus ja tahdonvaltaisuus

Alla oleva kuvio 2 erittelee, kuinka lain yksittäiset säädökset ovat luonteeltaan erilaisia. Pääsääntöisesti lakien säädökset ovat pakottavia tai tahdonvaltaisia. Pakottavaa eli absoluuttista säädöstä on noudatettava juurikin sellaisenaan, jolloin lain mukaisesti muu sopimus on mitätön. Esimerkiksi irtisanomisperusteista ei voida poiketa sopimuksin. (Kairinen & Koskinen & Nieminen & Ullakonoja & Valkonen 2006; Koskinen & Hokkanen 2017, 17.)



Kuvio 2. Lakien pakottavuuden ja tahdonvaltaisuuden erilaisia muotoja ja sopimisen mahdollisuuksia (ks. Kairinen ym. 2006; Koskinen & Hokkanen 2017, 17).

Työlainsäädännön normit ovat usein luonteeltaan vähimmäispakottavia. Vähimmäispakottavalla lailla suojataan heikomman osapuolen asemaa, jolloin voidaan aina sopia laia paremmista ehdoista työntekijälle, mutta lain määräämiä vähimmäisehtoja, reunaehdot, ei voida alittaa. Sopimus, joka heikontaa työntekijän oikeuksia suhteessa lakiin, on pätemätön siltä kohdalta, joka alittaa lain asialle asettaman tason. Työaikalaki on hyvä esimerkki vähimmäispakottavasta laista. Vähimmäispakottavuus määrittää esimerkiksi työntekijän enimmäistyöaika ja vähimmäislepoaika. (Kairinen ym. 2006; Koskinen & Hokkanen 2017, 17.)

Työoikeuden lakeihin sisältyy myös säädöksiä, jotka ovat tahdonvaltaisia eli dispositiivisia. Tällöin asiasta voidaan sopia myös toisin. Kun kyseessä on normaali tahdonvaltainen toisin sovittavissa oleva laki, voidaan lain säännös syrjäyttää millä tahansa muulla sopimuksella. Esimerkiksi työsopimuksella voidaan syrjäyttää lain säädös, kunhan sopimuksessa otetaan huomioon mahdolliset lain antamat vähimmäispakotteet. Myös valtakunnallisiin työehtosopimuksiin sisältyy dispositiivisia määräyksiä muodoissa: ”paikallisesti voidaan sopia toisin”, ”ellei paikallisesti sovita toisin” tai ”asiasta x on sovittava paikallisesti”. Laista poikkeamisen on kuitenkin tapahduttava tällöinkin aina sopimalla, jol-

loin yksipuolinen määrääminen ei ole mahdollista. (Kairinen ym. 2006; Koskinen & Hokkanen 2017, 17.)

Osa työoikeuden tahdonvaltaisista säädöksistä on luonteeltaan puolittain tahdonvaltaisia eli semidispositiivisia. Esimerkiksi työsopimuslain (26.1.2001/55) 13:7§:ssä, poikkeaminen työehtosopimuksella, löytyy lista säännöksistä, joista työmarkkinaosapuolien valtakunnalliset yhdistykset voivat sopia myös lakia heikommin ehdoin. Tällöin voidaan sopia myös työntekijän työehtoja alentavasti. Tätä puolipakottavaa säännöstä voidaan soveltaa esimerkiksi sairausajan palkanmaksuajasta sovittaessa. (Kairinen ym. 2006.) Työehtosopimuksin on mahdollista kelpuuttaa myös paikalliset osapuolet sopimaan semidispositiivisesta asiasta. Tällöin työntekijän heikomman osapuolen asemaa suojellaan asettamalla rajat tai kehykset sopimiselle. Tätä kutsutaan kehysdispositiiviseksi säädökseksi. (Koskinen & Hokkanen 2017, 17.)

3 Työaika säätelevät lait

Eduskunnan säätämät lait ja asetukset ovat työehtoja säätelevistä oikeuslähteistä tärkeimmät. Ne toimivat perustana muille alempien tasojen säännöksille ja sopimuksille (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 14). Lain tulkinnassa tarvitaan usein itse lain lisäksi avuksi muita oikeudellisia aineistoja, joita ovat esimerkiksi säädösten valmisteluaineistot, tuomioistuinten ratkaisut sekä oikeuskirjallisuus. Lisäaineiston avulla lain säätäjän tahto, ja tavat, jolla kyseistä lakia on aiemmin tulkittu, saadaan tulkituksi. Tuomioistuinten ratkaisuja tutkittaessa on huomioitava, että Suomessa aiemmilla tuomioilla ei ole sitovaa ennakkopäätös vaikutusta. (Husa ym. 2008, 33, 60.)

Kirjoitetun lainsäädännön lisäksi on olemassa vuosien saatossa syntyneitä kirjoittamattomia yleisesti hyväksytyjä oikeusperiaatteita ja -sääntöjä, jotka kuuluvat tavanomaisena oikeutena oikeuslähteisiin. Silloin kun maantapa ei ole kohtuuton, toimii maantapa tuomarin ohjeena oikeudenkäymiskaaren mukaan. Tällaisista esimerkkinä ovat eri toimialoilla vakiintuneet käytännöt ja toimialoille aikojen saatossa syntyneet kauppa- ja liiketavat. (Karttunen ym. 2015, 36.)

Myös paikalliset käytännöt saavat oikeusnormin aseman oltuaan yrityksen sisällä pitkään käytössä työnantaja- ja työntekijäosapuolen hyväksymänä huolimatta siitä onko niitä kirjattu ylös. Tällöin pitkällä aikavälillä vakiintuneita käytänteitä ei voida enää myö-

hemmin yksipuolisesti poistaa. Muun muassa taukoja koskevat tavat ja poissaolosta ilmoittamisen käytäntö ovat sellaisia työpaikkakohtaisia vakiintuneita käytäntöjä. Tapa on mahdollinen sitovana työsuhteen ehtona vain sellaisissa asioissa, joissa sopimus on salittu, käytäntö on vakiintunut, käytännön sisältö on selvä ja yksiselitteinen. Tapaa on tullut noudattaa myös ilman suuria poikkeuksia ja siten, että osapuolet ovat itse mieltäneet sen hyväksytyksi. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 13-14; Kairinen ym. 2006.)

3.1 Kansainväliset säädökset ja sopimukset

Euroopan tasolla työaika määrittävät Euroopan unionin perusoikeuskirja ja Euroopan parlamentin ja neuvoston antama direktiivi tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista. Näissä muodostetaan reunaehdot työaikasäätelylle ja annetaan jokaiselle työntekijälle oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen, päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin sekä palkalliseen vuosilomakauteen. Samoin kuin kansallinen lainsäädäntömme, direktiivi sisältää poikkeuksia erikseen mainituille toimialoille, kuten merenkulkuun sekä eri säännökset nuorille työntekijöille. (TEM 2017, 30-31.)

EU-tuomioistuimen ratkaisukäytännöllä on tärkeä rooli EU-oikeutta tulkittaessa. Annetut ratkaisut sitovat suoraan niitä jäsenvaltioita, joita vastaan kanne on nostettu, mutta välillisesti myös niitä jäsenvaltioita, joiden lainsäädäntö on vastaavanlainen ja ristiriidassa annetun ratkaisun kanssa. Jos kansallisessa oikeudessa käsiteltävästä asiasta, johon liittyy EU-säännös, ei ole olemassa ennakkoratkaisua, on ylimmällä oikeusasteella velvollisuus pyytää asiasta ennakkoratkaisupäätös. Alimmilla oikeusasteilla tätä velvollisuutta ei ole, mutta sen saaminen on mahdollinen. Annettu ratkaisu sitoo kansallista tuomioistuinta. Kullakin kansallisella ministeriöllä on velvollisuus seurata EU-ratkaisukäytäntöjä omalla toimialallaan, jolloin mahdolliset ristiriidat EU- ja kansallisen lainsäädännön ja -käytännön välillä tulevat ilmi. Kullakin jäsenvaltiolla on velvollisuus muuttaa kansallinen lainsäädäntönsä vastaamaan EU-lainsäädäntöä vastaavaksi. (Oikeusministeriö 2017.)

3.2 Työsopimuslaki

Sopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä sitoutuvat tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan sovelletaan työsopimuslakia (Työsopimuslaki 2001, 1:1 § 1mom.). Työsopimuslaissa

määrätään työsopimuksen muodosta ja kestosta, koeajasta, työnantajan ja -tekijän yleisistä velvollisuuksista, syrjintäkiellosta- ja tasapuolisen kohtelun vaateesta, työsopimuksen keskeisistä ehdoista, palkan maksamisesta, sairausajan palkan maksamisesta, perhevapaista, työsopimuksen irtisanomisesta sekä purkamisesta, lomauttamisesta sekä vahingonkorvauksista. (Parnila 2017, 31.)

3.3 Työaikalaki

Työaikalakia (9.8.1996/605) sovelletaan työsopimuslain 1:1 §:n mukaiseen työhön sekä oppisopimussuhteessa tehtävään työhön. Työaikalain 47 §:stä vain seitsemän on täysin pakottavia. Nämä säännökset koskevat seuraavia asioita:

- lisä- ja ylityön määritelmää
- lisä- ja ylityön teettämiseen vaadittavaa työntekijän suostumusta
- ylityön enimmäismäärää
- hätätyön teettämisen edellytyksiä
- kanneaikaa
- kirjanpitovelvollisuutta
- moottoriajoneuvon kuljettajan ajopäiväkirjaa. (TEM 2017, 14, 21.)

Muut lain säännökset ovat sovittavissa toisin työehtosopimuksella tai työsopimuksilla, lain säätämät rajat huomioiden (TEM 2017, 21).

Työaikalaisissa määritellään millaisessa työssä lakia ei sovelleta. Esimerkkinä tästä laki mainitsee 1:2 §1 mom., ettei lakia sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai olosuhteissa, joissa katsotaan, ettei ole työnantajan asia valvoa ajankäyttöä. Säännöllisen työajan määräyksistä on mahdollista poiketa valtakunnallisilla työehtosopimuksilla, mutta kuitenkin siten että keskimääräinen enimmäistyöaika on enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Työaikalaisissa säädetään säännöllisen työajan sopimisesta paikallisesti sekä siitä, kuinka sopimus voidaan purkaa, sekä työvuoroluetteluun ja työaikakirjanpitoon liittyvistä säännöksistä. (Parnila 2017, 32; Työaikalaki 1996, § 2, § 3, § 7, § 9, § 10, § 35, § 37.)

3.4 Vuosilomalaki

Vuosilomalakia (162/2005) sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteessa tehtäviin työsuh-teisiin ja siinä säädetään vuosiloman määräytymisestä. Työehtosopimuksien säädökset ovat usein suoraan laista. Laki säättää vuosiloman ansaintaan liittyvistä säännöistä, loma-aikana maksettavan palkan määräytymisestä, lomakorvauksesta, loman ajankoh-taan liittyvistä seikoista, vuosilomakirjanpidosta sekä niistä seikoista joista laista on mah-dollista poiketa työehtosopimuksin. (Vuosilomalaki 2005, Nieminen 2016, 43-50.)

Työehtosopimuksin on mahdollista poiketa seuraavista lain kohdista:

- lomakausi
- talviloman sijoittaminen
- vuosiloman pituus ja jakaminen
- säästövapaa
- vuosilomapalkan laskeminen ja maksaminen
- virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtäminen ja keskeyttämisessä nouda-tettavat ajat
- toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella kertyvät lomapäivät (Vuo-silomalaki 2005, 30§ 1 mom.).

3.5 Työehtosopimuslaki sekä muita työehtoihin keskeisesti liittyviä lakeja

Työehtosopimuslaki (7.6.1946/436) on työehtosopimusoikeuden lähde. Se on puitelaki, joka säättää työehtosopimusten muodosta, sisällöstä, sopimusosapuolista, sitovuudesta, voimassaolosta ja rikkomus hyvityssakkovastuusta. (Työehtosopimuslaki 1946.) Valtion- ja kunnanvirkamiehien virkaehtosopimusoikeudesta säättävät omat lakinsa.

Muita työehtoihin liittyviä lakeja laki nuorista työntekijöistä, laki yhteistoiminnasta yrityk-sissä, laki naisen ja miesten välisestä tasa-arvosta, työturvallisuuslaki, yhdenvertaisuus-laki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja henkilötietolaki. Palkanmaksuun ja palk-kaukseen linkittyä lisäksi joukko muita lakeja. (Kouhia-Kuusisto 2017, 13; Parnila 2017, 31-33.)

4 Työehtosopimukset

Työehtosopimuslain (7.6.1946/436) 1 §:n mukaan työehtosopimuksen sopijaosapuolina ovat rekisteröidyt työnantaja- ja työntekijäyhdistykset. Työehtosopimus voidaan tehdä myös yksittäisen työnantajan ja rekisteröityneen työntekijäyhdistyksen välillä. Työehtosopimuksien päämääränä on valvoa edustamiensa osapuolien etuja työsuhteissa. Työehtosopimukseen kirjataan sopijaosapuolien neuvottelemat määräykset, joita sopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden välisissä työsuhteissa tulee noudattaa. Työehtosopimuksen ollessa voimassa vallitsee laissa säännelty työrauhavelvollisuus. (Kairinen ym. 2015, 33-34.)

4.1 Työehtosopimuksen sitovuus

Velvollisuus noudattaa työehtosopimusta syntyy normaalisitovuuden tai yleissitovuuden kautta. Normaalisitovuuden piiriin kuuluvat ne sopijaosapuolet, jotka kuuluvat työnantajien- tai työntekijöiden rekisteröityyn yhdistykseen ja jotka ovat olleet sopimassa kyseistä työehtosopimusta. Myös yksittäinen työnantaja voi olla sopijaosapuolena ja kuulua normaalisitovuuden piiriin. Yleissitovuuden kautta työehtosopimus sitoo järjestäytymättömiä työnantajia antaen vähimmäisehdot myös näiden yritysten työntekijöille. Yleissitovuuden vahvistuslautakunta tarkistaa jokaisen valmistuvan työehtosopimuksen tarkistaakseen niiden soveltuvuuden valtakunnallisesti edustavaksi alallaan sekä yleissitovuuteen. (Karttunen 2015, 680.)

Työnantaja noudattaa aina vähintään yleissitovaksi kelpuutettua valtakunnallista työehtosopimusta, joka koskee sitä alaa tai siihen rinnastettavaa alaa, jota työtä työntekijä tekee työkseen. Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön (Työsopimuslaki 2001, 2:7 § 1, 2 mom.). Työnantaja, joka on rekisteröitynyt noudattamaan työnantajain etuja valvovaan yhdistykseen, ei voi poiketa valtakunnallisen työehtosopimuksen ehdoista myöskään sellaisen työntekijän kohdalla, joka on sopimuksen ulkopuolella, jos hän tekee sellaista työtä, jota työehtosopimus koskee (Työehtosopimuslaki 1946, 4 § 2mom.).

Järjestäytynyt työnantaja noudattaa aina oman yhdistyksensä neuvottelemaa työehtosopimusta, eikä vapaa valintaisesti muuta yleissitovaa työehtosopimusta. Silloin kun yri-

tys on tehnyt yrityskohtaisen työehtosopimuksen, yrityksen tulee noudattaa juurikin kyseistä sopimusta. Jos tällaisen yrityskohtaisen työehtosopimuksen työntekijäsopijaosa-puoli on ollut muu kuin valtakunnallinen työntekijäyhdistys, on työpaikkakohtaisen työehtosopimuksen lisäksi noudatettava myös yleissitovaa työehtosopimusta. On olemassa aloja, joilla sovellettavaa työehtosopimusta ei ole. Tällöin sovelletaan työlainsäädäntöä ja työehtosopimusta. (Hietala ym. 2017, 49.)

Vuokratyöyrityksen kohdalla noudatetaan vuokrausyritystä sitovaa työehtosopimusta, tai sen puuttuessa käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta ja aina vähintään yleissitovaa työehtosopimusta. (Nieminen 2016, 24; Työsopimuslaki 2001, 2:9 § 2 mom.)

Valtakunnallisilla työehtosopimuksilla voidaan sopia työaikaista poiketen, mutta työaikaissa säädettyt rajat huomioiden:

- työaikaan luettavasta ajasta
- varallaoloajasta
- säännöllisestä työajasta
- liukuvan työajan liukuma-ajasta ja enimmäiskertymästä
- lyhennettyä työaika koskevan sopimuksen kestosta
- lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta ja mahdollisuudesta korvata maksu vapaa-aikana
- kesken tasoittumiskauden päättyvän työsuhteen palkan maksusta
- lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta
- yötyön tekemisestä kuin 26 § 1 momentissa tarkoitetuissa töissä
- vuorojen vaihtumisesta ja muuttumisesta vuorotyössä
- yövuoroista jaksotyössä
- päivittäisestä, vuorokautisesta ja viikoittaisesta lepoajasta
- sunnuntaityöstä ja siitä maksettavasta korotetusta korvauksesta
- työajan tasoittumisjärjestelmästä
- työvuoroluettelosta (TEM 2017, Työaikalaki 1996, 9§, 40§).

Osa työsuhteen ehdoista on sidottu työsuhteen keston. Näitä ehtoja ovat esimerkiksi lomankertymän suuruus sekä työehtosopimusten mukaiset oikeudet palkan vuosilisiin ja oikeus pidempään sairausajan palkkaan. (Nieminen 2016, 24.)

5 Työsopimus

Työsopimus on työhönottovaiheeseen liittyvä yksilöllinen sopimus, jonka osapuolina ovat työnantaja ja työntekijä. Työsopimuksella työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastinetta vastaan, sekä noudattamaan työnantajan työjohtovallan nojalla antamia määräyksiä. Työnantaja puolestaan sitoutuu sopimuksella työllistämään työntekijän, maksamaan työstä vastiketta sekä huolehtimaan työntöön mahdollisuuksista sovitusti ja lain säätämällä tavalla. Työsopimukseen tulevista ehdoista voidaan sopia joustavasti, kunhan vain huomioidaan työlainsäädännön ja alan-työehtosopimuksen pakottavat vähimmäisehdot, joita työsuhteessa tulee noudattaa. Jos työsopimus on ristiriidassa lain tai noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, on aina noudatettava sitä ehtoa, joka on työntekijälle edullisempi. Osa ehdoista on voimassa yksittäisen työsuhteen ehtoina yleisen sopimusvapauden nojalla, kuten palkka ja työtehtävä. (Nieminen 2016, 28; Karttunen ym. 2015, 684.)

Työsopimuksessa voidaan sopia työn tekemisen ehdoista erilaisin tavoin. Työehdoista voidaan sopia yksilöidysti tai viittaamalla alalla käytettävään työehtosopimukseen. Tällä sopimisen tavalla on keskeinen vaikutus siihen, kuinka laaja työnantajan työjohtovalta on. Mitä yksityiskohtaisemmin työsopimuksessa sovitaan työehdoista, sitä suppeammaksi jää työnantajan mahdollisuus muuttaa työntekijän työehtoja ilman työntekijän suostumusta. Työsopimuksessa nimenomaisesti mainittujen ehtojen muuttaminen vaatii aina molempien osapuolien suostumuksen. Väljästi sovittuja työehtoja työnantaja pääsee puolestaan muuttamaan helpommin yksipuolisesti. Viittaamalla työsopimuksessa sovellettavaan työehtosopimukseen, työsopimuksen ehdot muuttuvat työehtosopimuksen ehtoja muutettaessa. Työsopimuksen tulkinnan helpottamiseksi, on sopimukseen hyvä eritellä ne työehtosopimuksen kohdat, jotka tulevat ko. sopimuksessa noudatettavaksi. (Nieminen 2016, 20, 29-30; Karttunen ym. 2015, 684.)

Työsuhteen ehdot ovat viisasta sopia kirjallisesti työsopimukseen selkeästi. Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa työsuhteen aikana vastaamaan ajan mukanaan tuomia muutoksia, esimerkiksi yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi pitkissä työsuhteissa. Myös vaikiintuneesta käytänteestä voi muodostua työsuhteen ehto, silloin kun työnantaja sallii ja työntekijä suostuu tekemään työtä toisenlaisilla ehdoilla, kun työsopimuksessa on sovittu. (Nieminen 2016, 30.) Työnsisältö saattaa myös muuttua olennaisesti työsuhteen

aikana, jolloin myös sovellettava työehtosopimus muuttuu. Tämän vuoksi työ sopimukseen on järkevää kirjata työsuhteen ehdot aloittaen työsuhteen alussa- ilmaisulla. (Hietala ym. 2017, 49.)

Työsopimuksessa sovittavia asioita ovat tavallisimmin koeaika, työaika, työntekopaikka, työtehtävät, palkka, luontoisedut, palkanmaksuun liittyvät asiat, lomaedut, irtisanomisehto sekä mahdolliset kilpailukieltosopimus, sopimus liike- ja ammattisalaisuuksien säilyttämiseksi ja kilpailevan työ sopimuksen tekemisen ehdot. (Nieminen 2016, 28).

Paikallisesti työ sopimuksella on mahdollista sopia seuraavista asioita:

- liukuvan työajan käyttöönotosta (Työaikalaki 1996, §13.),
- lisä- ja ylityöstä maksettavan palkan vaihtamisesta vapaa-aikaan sekä vapaan yhdistämisestä vuosilomalaissa (162/2005) säädettyyn säästövapaaseen (Työaikalaki 1996, § 23; Vuosilomalaki 2005, § 27),
- säännöllisen työajan pidentämisestä enintään tunnilla siten, että työajan tasoittuminen 40 tuntiin viikossa neljän viikon aikana säilyy, ja enimmäistyöaika viikossa on 45 tuntia (Työaikalaki 1996, 12§),
- johtavassa asemassa olevat työntekijät voivat lisäksi sopia lisien korvauksesta kiinteänä kuukausikorvauksena silloin, kun hän ei ota osaa kuin korkeintaan tilapäisesti valvottaviensa työntekijöiden työhön,
- aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettavien korvausten maksaminen ylityökorvauksina kuukausittain (TEM 2017, 22.)

5.1 Työsopimuksen veroinen käytäntö

Työsopimuksen veroinen käytäntö muodostuu työsuhteeseen vakiintuneen, eriytyneen, tehokkaasti noudatetun ja osapuolien hyväksymän käytännön kautta. Näin syntyneitä käytäntöä ei voi enää muuttaa yksipuolisesti. Normihierarkiassa tämä käytäntö rinnastuu työ sopimukseen. Virheeseen ja erehdykseen nojaavat käytännöt eivät kuitenkaan saa työ sopimuksen verouden käytännön asemaa silloin, kun virheellisen käytännön oikaisemiseen ryhdytään heti sen tultua ilmi. Osa työ yhteisössä vakiintuneista käytännöistä, kuten lahjan antaminen, ovat yksipuolisia oikeustoimia, ja siten ne eivät ole myöskään luettavissa sitoviksi työ sopimuksen verouksiksi käytännöiksi. Työsopimuksen veroinen käytäntö eroaa yrityksessä yleisesti noudatettavasta käytännöstä sekä maan ja alan ta-

vasta. Koska työsopimuksen veroinen käytäntö saa työsopimuksen kaltaiset oikeusvai-
kutukset, ei se lähtökohtaisesti sido kolmansiä osapuolia. Maan- ja alan tapa puolestaan
sitovat kollektiivisesti kaikkia, joita samaisen tavan voidaan katsoa koskevan. (Kairinen
ym. 2015, 50, 53, 57.)

5.2 Useat työnantajat ja sopimuskäytäntö

Työntekijällä on mahdollisuus halutessaan tehdä työsopimus ja työskennellä usealle
työnantajalle samanaikaisesti. Työlainsäädäntö on pääsääntöisesti laadittu sellaisen
oletaman mukaan, että työntekijällä on vain yksi työnantaja, työehtosopimuspuolet sekä
vakaa yhteiskunta. Työaikalain säännökset työaika-rajoihin, ja ylityösäännöksiin
ovat työnantajakohaisia, jolloin usealle työnantajalle työskentelevän työntekijän velvoit-
teet syntyvät kutakin työnantajaa kohtaan täysin erillisinä. Vastavuoroisesti kukin työn-
antajista huolehtii työnantajan velvollisuuksistaan vain omalta osaltaan. Usealla työn-
antajalle työtään tekevän työntekijän on erityisesti huomattava mitä säädetään lojaliteetti-
velvollisuudesta työnantajaa kohtaan. Työsopimuslain 3 luvun 3-5§ säädetään kilpaille-
vasta toiminnasta, liike- ja ammattisalaisuuksista ja kilpailukieltosopimuksesta. (Hietala
ym. 2017, 179-180.) Työnantajalla on tarvittaessa mahdollisuus kieltää työnteko usealle
työnantajalle silloin, kun se on haitaksi päätoimen suorittamiselle. (Parnila 2017, 28.)

6 Työnantajan antamat ohjeet ja käskyt: työnantajan työnjohto-oikeus

Työnantajalla on työnjohto-oikeus, eli valta määrätä mitä, miten ja minkälaisin standar-
dein työ pitää suorittaa. Tämän työnjohto-oikeuden laajuudesta sovitaan työntekijän
kanssa työsopimuksella. Työjohtovallan perusteella työnantaja voi antaa asiallisia, koh-
tuullisia ja tasapuolisuuden huomioivia määräyksiä ja päättää niiden voimaan tulemi-
sestä yksipuolisesti. Kieltäytyminen työnantajan laillisesti tekemästä määräyksen nou-
dattamisesta johtaa oikeuteen päättää työsuhde. (Nieminen 2016, 18-19.)

Työnantajan työnjohto-oikeudella ei voida toteuttaa työsuhteeseen sellaisia muutoksia,
joiden aikomuksena on muuttaa työntekijän toimenkuvaa olennaisesti ja pysyvästi. (Kai-
rinen ym. 2015). Erilaisilla sopimuksilla on vaikutuksia työnantajan työnjohtovaltaan.
Työehtosopimusten paikalliseen sopimiseen kehottavat lausekkeet ovat esimerkki

näistä. (Kairinen 2007, 165.) Myös työsopimus on varsin tehokas dokumentti työnjohtovallan määrän vaikuttajana. Mitä tarkemmin työsopimukseen kirjatut ehdot ovat yksilöityjä, eivätkä viittaa kollektiivisesti tehtyihin sopimuksiin tai alan työehtosopimukseen, sitä vaikeammaksi työsuhteen ehdon muuttaminen ilman työntekijän suostumusta muuttuu. (Koskinen ym. 2016, 9.)

7 Sopimisen muodot

Sopiminen käsitteenä tarkoittaa toimintaa, joka tähtää sopimuksen syntymiseen. Työelämään liittyy erilaisia sopimisen muotoja, joista palaverit, neuvottelut ja keskustelut ovat hyviä esimerkkejä. Aina sopiminen ei kuitenkaan johda sopimukseen. Jotta sopimus syntyy, on sopimisen tuloksena synnyttävä osapuolien välille suostumus ja yhteisymmärrys siitä asiasta, josta ollaan sopimassa. Kun sopimisen seurauksena aletaan yhteisesti riitauttamatta suostumuksen kautta toimia, kuten sovittaessa on puhuttu, syntyy konkluudenttinen eli hiljainen sopimus. Tämä käytäntö on oikeuskäytännössä sopimukseen verrattavissa oleva käytäntö. Huomattavaa on, ettei tällainen käytäntö välttämättä ole työsopimukseen kirjattua parempi ehto, vaan hiljaisesti työntekijä saattaa tulla hyväksyneeksi myös työsopimukseen kirjattua heikomman ehdon työsopimuksen veroisena käytäntönä. (Kairinen ym. 2015, 20-23.)

7.1 Yleiseen sopimusvapauteen perustuva sopiminen

Suomessa vallitsee yleinen sopimusvapaus. Sen perusteella henkilöllä on päätäntäväpääus siitä, tekeekö hän sopimusta. Henkilöllä on myös valinnanvapaus valita sopimus-kumppaninsa sekä sisällönvapaus päättää sopimuksen sisällöstä. Sopimuksen muotoja ja tyyppivapaus antaa henkilölle oikeuden päättää missä muodossa ja millä sopimustyy-pillä hän sopimuksen tekee. Kaiken tämän lisäksi sopimuksesta on aina purkuvapaus, jolloin sopimus voidaan irtisanoa tai purkaa sopimuksessa mainittujen ehtojen ja lain mukaisesti. Sopimusvapauteen kuuluu myös, että henkilöllä on vapaus valita maa, jonka lakia sopimukseen sovelletaan ja päättää riidanratkaisutavasta sekä oikeuspaikasta. So-pimusvapautta on kuitenkin usein rajoitettu pakottavilla normeilla. Näillä normeilla pyri-tään estämään hyvän tavan vastaista toimintaa. (Karttunen 2015, 115.) Yleinen sopi-musvapaus toimii perusteena sopimiselle työelämässä silloin, kun sovittavasta asiasta

ei säädetä työlainsäädännössä. Sopimus ylimääräisestä työsuhde-etuudesta on esimerkiksi tällainen. (Koskinen ym. 2017, 19.)

7.2 Keskitetty, hajautettu ja kahden portaan sopiminen

Suomessa työelämän säännöstöstä sovitaan kolmikantaisesti. Säännösten kehittämiseen osallistuvat maan hallitus, työnantajajärjestöt ja työntekijäjärjestöt. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017,16.) Vahva yleissitovuus ja keskusjärjestöjen kollektiivisesti sopimat työehdot ovat keskitetyn sopimisen ääripää. Sen vahvuutena on tasa-arvo sekä mahdollisuus ottaa laajemmat intressit huomioon. Keskitetyn sopimisen katsotaan edistävän yleisiä intressejä esimerkiksi palkkamaltin muodossa kriisiaikoina. Heikkoutena puolestaan ovat joustamattomuus ja huonot mahdollisuudet ottaa huomioon ala- ja yksilökohtaiset tuottavuuserot. Huonosti koordinoituna keskitetyt palkkaneuvottelut voivat johtaa inflatoriseen palkankorotuskierteeseen. (Kröger ym. 2016, 14-15.)

Esimerkki keskitetystä sopimisesta ovat kollektiivisiin palkankorotuksiin liittyvät alakohdittaiset neuvottelut. Ne koskevat kaikkia sopimusallalla toimivia työnantajia riippumatta siitä kuuluuko järjestäytyneeseen työnantajaliittoon vai yleisen työehtosopimuksen piiriin. Palkankorotukset tulevat tällöin voimaan kaikilla niillä työntekijöillä, joihin kyseisen sopimusalan työehtosopimusta sovelletaan. (Nieminen 2016, 26; Parnila 2017, 21.)

Hajautetussa mallissa sopiminen tehdään työpaikkatasolla. Paikallinen sopiminen ottaa huomioon toimialan, yrityksen ja työntekijöiden väliset erot tuottavuudessa. Etuna ovat joustavuus ja markkinoiden huomioon ottaminen. Koordinoimattomana mallina hajautettu malli lisää epätasa-arvoa esimerkiksi palkkaerojen muodossa. (Kröger ym. 2016, 14-15.)

Kahden portaan sopimisessa, organisoidussa hajauttamisessa, annetaan yrityksille liitotasolta valtuudet sopia määrätyistä asioista paikallisesti työehtosopimuksessa annettujen ehtojen sisällä. Liitot ohjeistavat ja auttavat tällöin paikallisessa sopimisessa ja liiton on mahdollista perua tämä valtuutus ja sopia asiasta kollektiivisesti silloin, kun sopimisen lopputulos ei aja asiaansa. Organisoitu hajauttaminen on siis korkeahko koordinoimattomasta tasoltaan, mutta matala keskittyneisyyden kannalta. Mallin vahvuutena on, että se joustaa alakohtaisien tuottavuuserojen mukaan ja reagoi kansainvälisten markkinoiden kilpailuun. (Kröger ym. 2016, 15-16.)

8 Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopimus on pääsääntöisesti kaksipuolinen oikeustoimi, jossa sovitaan molempia sopijaosapuolia velvoittavasta työehtoihin vaikuttavasta asiantilasta (Kairinen 2015, 24). Paikallisen sopimisen käsiteellä tarkoitetaan useampia erilaisia sopimisen muotoja. Sovittavan asian laatu ja tilanne ovat usein sidoksissa sopimisen muotoon. Paikallinen sopiminen vaihtelee kollektiivisesta yrityskohtaisesta sopimisesta yksilölliseen työntekijäkohtaiseen sopimisen tasoon sekä vapaasta tahdonvaltaiseen säädökseen perustuvasta sopimisesta tarkkaan säänneltyyn työehtosopimuksessa määrätyin menettelyin toteutuvaan sopimiseen. (Koskinen & Hokkanen 2017, 14-15, 26.)

Paikallisen sopimisen käsitteistöstä erillään yrityksissä syntyy paikallisesti tehtyjä sopimuksia yhteistoimintamenettelyissä. Näissä on huomattavana erona se, että yhteisten neuvotteluiden jälkeen sopimisen ei tarvitse päättyä yhteisymmärrykseen, vaan työnantajalla on lopullinen ratkaisuvallta asiassa. Yhteistoimintamenettelyssä voidaan sopia myös muutoksia paikallisesti sovittuihin asioihin, jolloin syntyy yhteistoimintasopimus. (Koskinen & Hokkanen 2017, 16.)

Paikallisella sopimisella pyritään joustavampiin työaikoihin, jotka huomioivat niin työn tuotannossa olevat vaihtelut kuin työntekijän tarpeet työn ja vapaa-ajan yhdistämiseksi. Paikallisen sopimisen piirissä on Kairisen (2007, 6) mukaan useita tärkeitä asiaryhmiä. Näitä ovat palkkaan, työaikaan, lomiin, toimenkuviin, henkilöstön asemaan, työsuhteturvaan ja yhteistoimintamenettelyihin liittyvät asiat.

8.1 Paikallinen sopiminen suppeassa merkityksessä

Suppeimmassa merkityksessään paikallisella sopimisella tarkoitetaan sopimista, johon kehoitetaan tai annetaan mahdollisuus alakohtaisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa. Näissä sopimuksissa on määräyksiä, joissa delegoidaan päätösvaltaa työ- ja virkaehtosopimusasioista paikalliselle tasolle esimerkiksi muodoilla ”siirretään tai edellytetään sovittavaksi” taikka ”sallitaan sopia”. Sanamuodosta huolimatta työehtosopimukset eivät kuitenkaan aseta velvoitetta sopimisesta, joka tarkoittaa, ettei asiasta ole sopimuspakkoa. Normaalisisitovuuskentässä tehdyt paikalliset sopimukset saavat työehtosopimusta täydentävän roolin sopimuksen paikallisena osana ja siten työehtosopimustasoiset oi-

keusvaikutukset. Tästä johtuen myös paikallista sopimusta astuu koskemaan työrauhavelvollisuus ja viitetyöehtosopimuksen osapuolien valvontavelvollisuus. Jos tätä nimenomaista sopimusta halutaan myöhemmin muuttaa, on tämä kohdistettava tähän samaan työehtosopimuksen paikalliseen osaan. (Kröger ym. 2016, 13; Koskinen & Hokkanen 2017, 16, 19, 49.)

Kun keskitetysti sovittu työ- tai virkaehtosopimus määrittää sopimisen sisältöä, osapuolia ja menettelytapoja, kutsutaan näitä paikallista sopimista rajoittavia ehtoja sivulaukoiksi. Nämä ovat niin sanotut paikallisen sopimisen reunaehdot, joita ei saa ylittää. Useissa työehtosopimuksissa on asetettu lisäksi myös toissijainen määräys, joka kertoo mitä tapahtuu, jos paikalliseen sopimukseen ei päästä. Tätä määräystä kutsutaan perälaudaksi. Näiden kollektiivisen sopimisen mahdollistavien lausekkeiden lisäksi työehtosopimuksista löytyy tahdonvaltaisia lausekkeitä, joilla mahdollistetaan paikallinen sopiminen työsuhteen ehdoista suoraan työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä varsinaisesta työehtosopimuksesta poiketen. (Kröger ym. 2016, 13; Koskinen & Hokkanen 2017, 15-16, 18.)

Osassa työehtosopimuksia löytyy paikallista sopimista koskevia määräyksiä, jotka ovat ohjeellisia tai suosituksia. Näitä tulee nimestään huolimatta noudattaa sitovina määräyksinä, koska osapuolet ovat laatineet ja hyväksyneet ne yhdessä. Työehtosopimuksen oikeusvaikutuksen saavat myös yritys- ja työpaikkatasolla neuvotellut soveltamissopimukset, joissa sovitaan työehtosopimusmääräyksien soveltamisesta. (Kairinen ym. 2015, 37-38.)

Paikallisen sopimisen rajoitukset vaihtelevat työehtosopimuksittain. Usein rajoituksena on, että paikallisen sopimisen tuloksen tulee olla työntekijän asemaa lainsäädöksestä ja työehtosopimuksessa säädetystä parantava. Kyseinen rajoitus on luonnollisesti olemassa jo ilman mainintaakin silloin, kun työehtosopimuksen määräykset ovat samat lain vähimmäisehtojen kanssa. Joissain työehtosopimuksissa on sallittu työehtosopimusta laajemmat sopimisen mahdollisuudet paikallisesti, jolloin työehtosopimuksessa säädetty voidaan alittaa. Tällöin sopimus on pääsääntöisesti toimitettava liitolle tarkastettavaksi kontrollin säilyttämiseksi. Paikallisen sopimisen ohjauskeinoja voi olla myös työehtosopimuksessa annetut esimerkit. Näiden tarkoituksena ei ole velvoittaa sopijaosapuolia, vaan ohjata syntyvää sopimusta suuntaan, jolla saadaan aikaiseksi mahdollisimman täsmällinen lopputulos, joka on mahdollisimman ristiriidaton sovellettavaksi käytännössä. (Koskinen & Hokkanen 2017, 42-43, 45.)

8.2 Paikallinen sopiminen laajassa merkityksessä

Laajassa merkityksessään paikalliseksi sopimiseksi luetaan työ- ja virkaehtosopimuksin valtuutetun sopimisen lisäksi kaikki muukin työehdoista sopiminen paikallisesti yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla. Tämä sopiminen voi perustua lain tahdonvaltaisiin säännöksiin tai yleiseen sopimisvapauteen. Työntekijä tai työntekijäryhmä ja työnantaja sopivat esimerkiksi työsopimuksen veroisista käytänteistä, eli esimerkiksi työtehtävistä ja työnteon ehdoista keskenään, mutta kuitenkin asetetun pakottavan lainsäädännön ja työehtosopimuksen huomioiden. Lisäksi työpaikoilla syntyy erilaisia paikallisia velvoiteoikeudellisia sopimuksia, joista ei ole olemassa valtakunnallisissa sopimuksissa tai työ-lainsäädännössä säännöstä. Tällaisia sopimuksia ovat esimerkiksi erilaiset kannustinjärjestelmät, kuten tulospalkkaukseen liittyvät sopimukset. (Kröger ym. 2016, 13; Koskinen & Hokkanen 2017, 15-16.)

Nämä yksilö ja pienryhmätasolla tehdyt paikalliset sopimukset saavat pääsääntöisesti työsopimuksen oikeusvaikutuksen. Joissain tapauksissa työehtosopimuksen sanamuoto saattaa kuitenkin johtaa työehtosopimustasoiseen velvoittavuuteen. Velvoittavuuden taso vaikuttaa muun muassa siihen, missä mahdolliset riitatilanteet tullaan käsittelemään. Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavan paikallisen sopimuksen riita-asiat ratkaistaan työtuomioistuimessa. Työsopimustasaisen paikallisen sopimuksen ratkaisut tehdään yleisessä tuomioistuimessa. (Koskinen & Hokkanen 2017, 50.)

8.3 Sopijaosapuolet paikallisessa sopimisessa

Työehtosopimukset sisältävät sopijaosapuolien sopimisvaltaa rajoittavia määräyksiä, joiden tavoitteena on pääasiassa varmistaa työntekijän ja työnantajan välillä sopimustasapaino, ja siten turvata työntekijän asemaa neuvottelun heikompana osapuolena. Pääasiassa paikallisen sopimisen osapuolina ovat työnantaja tai tämän edustaja ja työntekijä tai luottamusmies. Osassa työehtosopimuksia on rajoitettu työntekijän sopimusvaltaa laittamalla työntekijän mahdollisuus tehdä sopimus toissijaiseksi, eli mahdolliseksi vain tilanteessa, jossa yrityksessä ei ole luottamusmiestä tai siten, että luottamusmies neuvottelee yrityksen johdon kanssa raamit, joiden sisällä yksittäiset sopimukset työntekijöiden kanssa tehdään. Työntekijän mahdollisuudet sopia työehdoista on saatettu myös rajata hyvinkin tarkkaan joukkoon määrättyjä asioita. On olemassa myös sellaisia määräyksiä yleissitovissa työehtosopimuksissa, joissa työntekijä ja luottamusmies ovat yh-

dessä toisena sopijaosapuolena, sekä määräys, jossa vaaditaan luottamusmiehen läsnäoloa työnantajan ja työntekijän tehdessä paikallista sopimusta. (Koskinen & Hokkanen. 2017, 28, 31-32, 34.)

Työehtosopimukset sisältävät hyvin määräyksiä siitä mistä asioista paikallista sopimista voidaan tehdä, mutta usein sopijaosapuolet jäävät avoimeksi. Paikallisen sopimisen taso jää määrittämättä ilmaisulla: ”asiasta sovitaan” taikka ”siitä sovitaan paikallisesti”. Tämä mahdollistaa paikallisen sopimuksen solmimisen niin koko henkilöstön kanssa yhteisesti kuin osan henkilöstöä tai vain yhden työntekijän kanssa yksitellen. (Koskinen & Hokkanen 2017, 27.)

Osassa työehtosopimuksia on sopijaosapuolet ja sopimisen taso ratkaistavissa paikallisen sopimisen teknisien määräyksiensä avulla. Nämä tekniset määräykset sisältävät muun muassa ohjeita siitä, mitkä tai minkälaiset asiat ovat esimerkiksi luottamusmiehen kanssa sovittavia seikkoja ja mitä taas saadaan sopia yksilötasolla. Muita mahdollisia osapuolia ohjeistuksissa ovat esimerkiksi sopijajärjestöjen alainen rekisteröity yhdistys tai sovittavaan asiaan liittyvät henkilöstön edustajat. Toisinaan tekninen ohjeistuskin mahdollistaa useamman tasoisen sopimisen. Tarkempien ohjeiden puuttuessa, valitaan tapa, joka on käytännöllisin sopimuksen kohteena olevan asian kannalta. Tämä on tehtävä huomioiden asian laatu, luonne ja yleisluonteisuus, se kuinka isoa joukkoa asia koskee ja sen mukaan mikä yrityksessä on vallitsevana käytäntönä vastaavissa asioissa. Sopijaosapuolien avoimeksi jättäminen saattaa aiheuttaa ongelman, jos yksittäinen työntekijä on tehnyt sovittavasta asiasta jo niin sanotun oman paikallisen sopimuksen työnantajan edustajan kanssa. Tällöin luottamusmies ei voi enää edustaa tätä työntekijää samasta asiasta työnantajan kanssa neuvotellessaan. (Koskinen & Hokkanen. 2017, 27-29.)

Se että sopijaosapuolia ei ole määritetty huolellisesti työehtosopimuksessa, voidaan katsoa olevan vastoin heikomman osapuolen, työntekijän, suojelun periaatetta. Työnantajalle saattaa jäädä tällöin mahdollisuus valita sopimuskumppani täysin sen mukaan, jonka hän olettaa tuovan itselleen suotuisimman lopputuloksen. Toisaalta tilanne sallii myös valita asiaan liittyvän joustavimman tavan ja osapuolen asian sopimiseksi, jolloin prosessi saadaan nopeammin toteutettua. (Koskinen & Hokkanen 2017, 91.)

Muutamassa työehtosopimuksessa on niin sanottu luottamusmieslukko, joka mahdollistaa kaikenlaiset paikalliset sopimukset vain niissä yrityksissä, joissa on valittuna luottamusmies sekä siten, että sopimukset tehdään luottamusmiehen kanssa. (Koskinen & Hokkanen. 2017, 27-31.) Tällainen työehtosopimuksen luottamusmieslukko todetaan kuitenkin Koskisen ja Ullakonojan artikkelissa työaikalain 10 §:n vastaiseksi silloin, kun sovitetaan paikallisesti säännöllisestä työajasta (Koskinen & Ullakonoja 2017, 2). Tästä säädestä lisää tuonnempana luvussa 6.3.3.

8.3.1 Luottamusmiehen kelpoisuus edustaa järjestäytymättömiä työntekijöitä

Koskisen ja Hokkasen (2017) mukaan voimassa olevan työsopimuslain esitöissä ja tuoreimmassa oikeuskirjallisuudessa ilmenee, että luottamusmies edustaa työsopimuslain nojalla valittuna myös järjestäytymättömiä sekä muuhun työntekijäyhdistykseen kuuluvia työntekijöitä ilman erillistä valtuutusta silloin, kun neuvotellaan paikallista sopimusta työehtosopimusta koskevista asioista. Luottamusmiehen tekemää paikallista työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavaa sopimusta on siis velvollisuus soveltaa kaikkiin työntekijöihin heidän järjestäytymisestään riippumatta. Kuitenkin on huomattava, että sopimus koskee vain niitä työntekijöitä, joihin kyseessä olevaa työehtosopimusta sovelletaan, eli ei esimerkiksi toisen ammattialan työntekijöitä, joihin on puolestaan sovellettava heidän oman alansa työehtosopimusta. Muissa kuin työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavissa asioissa luottamusmies tarvitsee yksittäisen työntekijän valtuutuksen sopimuksen tekemiseen hänen puolestaan. Tällöin kysymyksessä on työsopimustasoinen sopimus. Tavanomaisia velvoiteoikeudellisia sopimuksia luottamusmiehellä on kuitenkin oikeus tehdä ilman erillistä valtuutusta. (Koskinen & Hokkanen 2017, 33.)

8.3.2 Järjestäytymättömän työnantajan mahdollisuudet sopia paikallisesti

Työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki ja opintovapaalaki sisältävät kaikki säännökset oikeudesta poiketa lain säännöksestä valtakunnallisella työehtosopimuksella. Näiden säännöksiä mukaisesti mahdollisuus poiketa laista ovat järjestäytymättömän työnantajan saavuttamattomissa silloin, kun yleissitovan työehtosopimus velvoittaa laista poikkeamiseksi paikallista sopimista. (Kairinen ym. 2015, 122; Koskinen & Hokkanen 2017, 56; Työsopimuslaki 13:8§; Työaikalaki 40a§; Vuosilomalaki 31§; opintovapaalaki 13a§.)

Huomattavaa kuitenkin on, että yleissitova työehtosopimus saattaa sisältää työnantajaa velvoittavan avoimen määräyksen tai rajatun määräyksen sopia työehdosta paikallisesti, jolloin yleissitovuuden nojalla työehtosopimusta noudattavatkin yritykset ovat velvoitettuja sopimaan asiasta paikallisesti. Työoikeudessa vallitsevan edullisemmuussäännön mukaisesti yleissitovuuden nojalla työehtosopimusta noudattavat työnantajat voivat sopia aina työntekijän eduksi työehtosopimusta ja lakia paremmista työehdoista niissä tapauksissa, kun työehtosopimus ei tätä nimenomaisesti kiellä. (Koskinen & Hokkanen 2017, 56-57.)

Järjestäytymättömän työnantajan rajoitetumpaa mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen on perusteltu hänen vähäisemmillä velvoitteilla paikallisen sopimisen yhteydessä. Järjestäytymättömältä työnantajalta puuttuu velvollisuus noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä neuvottelujärjestyksestä. Syntyvät sopimukset eivät myöskään ole järjestöjen valvontavelvollisuuden piirissä, jolloin kontrollia syntyviin sopimuksiin ei ole samoin kuin järjestyneillä yrityksillä. (Koskinen & Hokkanen 2017, 56.)

8.3.3 Säännöllisestä työajasta sopiminen järjestäytymättömässä yrityksessä

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta säännöllisen työajan sopimisesta säädetään työaikalain 10 §:ssä. Sopimisen toteutuksessa tulee säädöksen mukaisesti noudattaa sovellettavassa työehtosopimuksessa säädetyt tapoja ja rajoja. Sopimus säännöllisen työajan järjestelyistä on tehtävä ensisijaisesti luottamusmiehen kanssa. Seuraavat mahdolliset sopijaosapuolet ovat järjestyksessä: luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai sopimuksen tekeminen kaikkien henkilöstöön tai henkilöstöryhmään kuuluvien kanssa yhdessä. Mahdollisuus edustajan valitsemiseen tulee antaa ennen päätöksen tekemistä. Tällä menettelytavalla kyseessä on lakisääteinen sopimus, ei työehtosopimuksen rajoissa tehtävä sopimus, jolloin oikeudelliselta luonteeltaan sopimus on oikeusvaikutuksiltaan työsopimuksen kaltainen ja sitoo kaikkia, joita sopimusta tehneen edustajan voidaan katsoa edustaneen sopimusta tehtäessä. (Kairinen ym. 2015, 112; TEM 2017, 22; Työaikalaki 1996 10§.)

Tämä 10 § mahdollistaa säännöllisestä työajasta sopimisen myös järjestäytymättömille yrityksille silloin, kun mahdollisuus paikalliseen sopimiseen on yleissitovassa työehtosopimuksessa annettu. Tällä kohden mahdollinen luottamusmiesluppo on työaikalain vastainen, jolloin säännöllisestä työajasta on mahdollista sopia myös ilman luottamusmiestä. (Koskinen & Ullakonoja 2017, 2.)

8.3.4 Työntekijän mahdollisuus irtautua sopimuksesta

Työaikalain mukaan työntekijällä on mahdollisuus noudattaa aikaisempaa työaikaansa ilmoittamalla työnantajalle asiasta silloin, kun kyseessä on työaikalain 10 §:ssä tarkoitettu sopimus (Työaikalaki 11§ 3 mom.). Työntekijöiden edustajan tekemän sopimuksen ollessa luonteeltaan työsopimustasoinen, on työntekijän mahdollista irtaantua sopimuksesta ilmoittamalla siitä työnantajalle kaksi päivää ennen sopimuksen soveltamista. Näin menetellessään kyseisellä työntekijällä on oikeus jatkaa aikaisemman työaikansa noudattamista. Työntekijän edustajan tekemästä sopimuksesta on annettava tiedoksi viikkoa ennen sopimuksen soveltamisen antamista kaikille niille henkilökunnassa, joita edustajan voidaan katsoa edustaneen. (Kairinen ym. 2015, 112-113.) Tämä irtisanoutumisen mahdollisuus on olemassa silloinkin, kun työntekijä on ensin osallistunut henkilöstön edustajan valtuutukseen (Koskinen & Ullakonoja 2017, 5).

Irtautumismahdollisuuden lisäksi useimmissa yleissitovissa työehtosopimuksissa on tehokkaat sopimuksen irtisanomismahdollisuudet. Useimmiten sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla ilman erityistä syytä. Sama oikeus irtisanomiseen on molemmilla sopijaosapuolilla. (Koskinen & Hokkanen 2017, 56; Kairinen ym. 2015, 143.)

9 Kilpailukyky sopimus – säännöllisen työajan pidentäminen valtakunnallisin työ- ja virkaehtosopimuksin

Kuten johdannossa tuli jo esiin, kilpailukyky sopimukseen liittyy yhtenä osana säännöllisen työajan pidennys, joka on kokoaikatyössä keskimäärin 24 tuntia vuodessa. Työajan pidennyksen toteuttamisen tavasta sovittiin sopimuslakohtaisesti työ- ja virkaehtosopimuksissa siten, ettei kuukausittainen ansiotaso työntekijöillä muuttunut. (Koskinen & Ullakonoja 2017, 26.)

Tuoreessa tilastokeskuksen kvartaaleittain ilmestyvässä tieto & trendit julkaisussa on Henri Lukkarisen (2017) artikkeli kilpailukyky sopimuksen työajan lisäämiseksi toteutuneista tavoista. Tämä artikkeli perustuu tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen vuoden 2017 toisella neljänneksellä, ja siihen vastasi 12 400 palkansaajaa.

Työvoimatutkimuksen mukaan keskeiseksi sopimisen keinoksi nousi paikallinen sopiminen työehtosopimuksen valtuuttamana ja työehtosopimuksesta poikkeavalla tavalla. Työaikaa pidennettiin pääsääntöisesti joko lisäämällä palkansaajan työaikaa päivittäin kuusi tai viikoittain 30 minuuttia, lisäämällä muutama tunti osaan päivistä kuukauden aikana tai lisäämällä kokonaisia työpäiviä vuoden aikana. (Lukkarinen 2017.) Liitteessä 1 on lyhykäisesti esitetty kilpailukyky sopimuksen vaikutuksia palkansaajien säännölliseen työaikaan eri toimialoilla sekä työantaja sektoreittain.

Koskisen ja Ullakonojan (2016; 2017) artikkeleissa käsitellään kilpailukyky sopimuksen tarkoittaman työajan pidennyksen toteuttamistapoihin liittyviä oikeudellisia pulmakohtia, joihin tämän opinnäytetyö seuraavassa hakee yhtymäkohtia työssä aiemmin tutuksi tulleesta työoikeuden- ja työehdoista sopimisen perusteista.

9.1 Työajan määräytymisen peruste työsuhteessa

Kilpailukyky sopimuksessa pidennettiin säännöllistä työaikaa työ- ja virkaehtosopimuksin. Näissä ongelmaksi muodostui se tosiseikka, että yrityksen sisällä tulisi tosiasiallisesti tarkastella jokaisen työntekijän työsopimuksen työaikaa määrittävä oikeudellinen perusta erikseen. Tällöin on huomioitava, mitä työsopimukseen on nimenomaisesti kirjattu. Työajan pidentäminen työehtosopimuksien kautta on pätevästi mahdollista vain niillä työntekijöillä, joiden työsopimukseen kirjattu työajan ehto perustuu suoraan työehtosopimukseen. Silloin kun työaikaehto on nimenomaisesti työsopimuksessa kertoen esimerkiksi numeroin työajan määrän, sitoo se työnantajaa, eikä kilpailukyky sopimuksen pidennystä ole mahdollista toteuttaa työehtosopimukseen perustuen. (Koskinen ym. 2016, 3-4.)

Edellä esitetty perustuu normien tulkintaperiaatteisiin, joista käytettäväksi tulevat näillä kohdin edullisemmuussääntö, joka perustuu työntekijän heikomman osapuolen suojeeluun. Tällöin normihierarkiassa alempi säännös ohittaa ylemmän säännöksen, kun se on työntekijälle edukkaampi sisällöltään. Tämän lisäksi tulee ottaa huomioon aikaprioriteettisääntö eli se, milloin työsopimuksessa olevasta ehdosta on sovittu. Tämän sääntö estää sen, ettei paikallisella sopimuksella tai työehtosopimuksella voida sopia aiemmin työntekijän työsopimuksessaan nimenomaisesti sopimia ehtoja heikompaan suuntaan.

Työsopimuksen ollessa suullinen on työnantajan pystyttävä näyttämään toteen, että kyseisen sopimuksen työaikaa säätelevänä ehtona on ollut työehtosopimus. Käytännössä

työnantajan velvollisuuksiin kuuluu ilman erillistä pyyntöä antaa kirjallinen selvitys suullisen sopimuksen ehdoista työntekijälle silloin kun työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva, työsuhde kestää yli kuukauden määräajan tai jos alle kuukauden kestäviä työsuhteita on samalla työnantajalla toistuvasti. Tästä selvityksestä tulee lain mukaan ilmetä muun muassa kyseiseen työsuhteeseen sovellettava työehtosopimus, palkan ja muun vastikkeen määräytymisen peruste, säännöllinen työaika ja vuosiloman määräytyminen (Työsopimuslaki 2001, 2:4 §).

Työaikaehdon perustan määrittämistä vaikeuttaa myös sellainen seikka, että myös pitkään vallinnut käytäntö saattaa olla vakiintuneena työsuhteen ehtona (Koskinen & Ullakonoja 2016, 7). Tällaiset käytännöt tosin selviävät ja ovat todennettavissa asiallisesti hoidetusta työaikakirjanpidosta.

Työaika määrittävän ehdon ollessa työsopimuksessa, on eroa myös sillä, onko sopimukseen kirjattuna työn määrä vai työaikamuoto. Osa-aikaisella työntekijällä työajan pidentäminen vaikuttaa silloin, kun työsopimuksen työaika koskeva ehto on kirjoitettu muotoon prosenttia alan täydestä työajasta. Liukuvaa työaika perustuu useimmiten paikalliseen kollektiiviseen sopimukseen tai työnantajan yksipuolisesti määräämään järjestelmään. Tällöin työaika voidaan yleensä pidentää työaikalain enimmäismäärien mukaisesti. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 7-8.)

9.2 Lisä- ja ylityön muodostuminen ilman työajan tasoittumisjärjestelmää.

Niillä työpaikoilla, joissa on käytössä jo ennestään suurin sallittu säännöllisen työajan määrä, 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, eikä käytössä ole työajan tasoitusjärjestelmää, syntyy lain mukaan ylityön korvaamisen velvollisuus, kun työaika ylittää nämä annetut enimmäismäärät. Myös työntekijällä, jolla säännölliseksi työajaksi on määritetty 37,5, muodostuu niin ikään oikeus lisätyöstä maksettavaan palkkaan. Työehtosopimuksessa ei myöskään voida velvoittaa työntekijää tekemään ylitöitä, koska tähän tarvittaisiin aina työntekijän suostumus tapauskohtaisesti. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 2.)

Työaikalain 17 § säätää lisä- ja ylityöstä. Lisätyö on työnantajan aloitteesta tehtyä työtä, joka ylittää säännöllisen työajan kahdeksaan tuntiin asti vuorokaudessa ja 40 tuntiin asti viikossa. Ylityö muodostuu tämän ylittävältä osalta vuorokaudessa ja viikossa. Silloin kun työaikamuoto käyttää keskimääräistä säännöllistä työaika, voi työaika vaihdella päivit-

täin ja viikoittain. Tällöin ylityöksi muodostuu se työ, joka ylittää työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan. Jaksotyössä ylityö lasketaan tasoittumisjaksokohtaisesti. Tällöin esimerkiksi kolmen viikon jaksoissa 120 tuntia ylittävä työ on ylityötä. (Hietala & Kaivanto 2014, 107-109.)

Työaikalain 22 § säätelee lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Lisä ja ylityöstä on tämän säädöksen mukaisesti maksettava vähintään sovitulta ajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus. Lisätyön korvausperusteena toimii perustuntipalkka. Ylityön korvaus tulee maksaa aluksi 50 prosentin ja myöhemmin 100 prosentin korotuksin perustuntipalkasta laissa säädetyllä tavoin. (Hietala & Kaivanto 2014, 143.)

9.3 Sopiminen yleissitovassa kentässä

Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavien yritysten mahdollisuus käyttää työehtosopimukseen kirjattua kilpailukyky sopimuksen työajanpidennykseen liittyvää lauseketta, on riippuvainen siitä, miten pidennys on sovittu tehtäväksi. Työehtosopimuksissa, joissa työajan pidennys sovittiin tehtäväksi poistamalla vapaapäiviä tai leikkaamalla työajanlyhennyksiä, on muutos suoraan sovellettavissa yleissitovuuskentässä työaikalain 9 § 2 mom. nojalla. (Koskinen & Ullakonoja 2017, 2.)

Työnantaja voi noudattaa työehtosopimuksessa sovittuja säännöllisen työajasta tehtyjä poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen yleissitovuuden nojalla, ja soveltaa määräyksiä myös niihin työntekijöihin, joiden työsuhteissa kyseistä työehtosopimusta noudetaan yleissitovuuden nojalla. (Työaikalaki 1996, 9§.)

Jos työajan pidentäminen on ratkaistu hoidettavaksi paikallisen sopimisen kautta, nousee ongelmalliseksi, ettei pätevää työehtosopimustasoisia oikeusvaikutuksia saavaa sopimusta saada aikaiseksi ilman luottamusmiestä. Järjestäytymättömän työnantajan mahdollisuutena on käyttää niin sanottua perälautalauseketta, mikäli tällainen työehtosopimuksessa on olemassa. Perälautalauseke mahdollistaa työnantajan osoittamaan lisätyöajan tuotannollisin ja taloudellisin perustein. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 4) Yhteistoimintalain nojalla työnantajalla on tällöin velvollisuus järjestää työnjohtovallan piiriin kuuluvista asioista yhteistoiminta neuvottelut silloin, kun työtehtäviin ja työehtoihin ollaan tekemässä merkittäviä olennaisia muutoksia. (Nieminen 2016, 19.)

Koskisen ja Ullakonojan (2017) artikkeli pohtii tätä problematiikkaa suhteessa työaikalain säädöksiin 10 § ja 11 §, jotka ovat pakottavaa lainsäädäntöä, ja niistä ei edes valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voi sopia toisin. Kilpailukyky sopimuksen säännöllisen työajan pidennyksissä tämä työaikalain 10 § tulee myös sovellettavaksi tapauksissa, joissa työehtosopimusta noudatetaan sen yleissitovuuden nojalla ja siinä työehtosopimuksessa annettu määräys vaatii paikallista sopimista luottamusmiehen kanssa säännöllisen työajan lisäämiseksi. Tämä 10 § säädös mahdollistaa työntekijäosapuoleksi luottamusmiehen puuttuessa luottamusvaltuutetun, muun henkilöstön valtuuttaman edustajan tai sopimus on jopa mahdollista tehdä kaikkien henkilöstöön tai henkilöstöryhmään kuuluvien kanssa yhdessä. Työaikalain 10 §:n nojalla tehty paikallinen sopimus on oikeudellisilta vaikutuksiltaan työsopimus silloin, kun se tehdään jonkun muun työntekijäosapuolen luottamusmiehen kanssa. Soveltamisalaltaan se voi olla kollektiivinen ja koskee kaikkia niitä työntekijöitä, jotka ovat osallistuneet sopimuksen tehneen edustajan valintaan (Koskinen & Ullakonoja 2017, 2, 4). Tämän lainkohdan käyttämisen haasteena voitane pitää työaikalain 11§, jossa säädetään työntekijän mahdollisuudesta irtautua 10§:n tarkoittamasta sopimuksesta asetetun määräajan sisällä, jolloin työntekijä saa jatkaa entisen työaikansa noudattamista pelkällä ilmoituksella asiasta työnantajalle.

9.3.1 Tasapuolinen kohtelu, yhdenvertaisuus ja syrjintä kielto

Yleisönosaston kirjoituksissa ja keskustelupalstoilla on kuulutettu tasapuolisen kohtelun perään kilpailukyky sopimuksen toteutumisen jälkeen. Työnantajan tasapuolisen ja yhdenvertaisen kohtelun velvoite on hyvinkin saattanut joutua törmäyskurssille, silloin kun työpaikalla on samaa tai samanarvoista työtä tekeviä ihmisiä, jotka noudattavat eri työehtosopimuksia. Lisäksi julkisen sektorin lomarahojen leikkaaminen 30 prosentilla, on herättänyt ajatuksia leikkauksen epäoikeudenmukaisuudesta suhteessa yksityisen sektorin työntekijöihin.

Tehdessään paikallisia sopimuksia yksittäisten työntekijöiden kanssa, on työnantajan huolehdittava veloitteestaan kohdella kaikkia työntekijöitä tasavertaisesti ja syrjimättä (Työsopimuslaki 2001, 2:2§). Tasapuolisen kohtelun mukaisesti työnantaja kohtelee kaikkia työsuhteessa ja samassa asemassa olevia työntekijöitä samanarvoisesti samantilaisissa tilanteissa kattaen kaikki työnantajan päätökset, toimenpiteet, määräykset, sopimukset ja ohjeistukset. Erilaiseen kohteluun on oltava työtehtävästä tai työnluonteesta johtuva asiallinen syy. (Parnila 2017, 20-21.) Työsopimuslaki yhdessä esimerkiksi pe-

rustus- yhdenvertaisuus- ja rikoslain kanssa kieltää syrjinnän ilman hyväksyttävää perustetta. Työsopimuslaissa syrjäntäkiellolla tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta huolehtia, ettei saata työntekijää tai työnhakijaa eriarvoiseen asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavissa olevien seikkojen vuoksi. (Nieminen 2016, 22; Parnila 2017, 17-20.)

Tasa-arvolaki säättää naisen ja miehen välisestä tasa-arvosta, jolloin työnantajalla on velvollisuus huolehtia, ettei naisia ja miehiä aseteta työntekijänä, työnhakijana tai työsuhdetta päätettäessä eriarvoiseen asemaan. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu lisäksi kohdella työntekijöitä tasapuolisesti työsopimussuhteen kestosta ja laadusta huolimatta silloin, kun tästä poikkeaminen ei ole perusteltua työntekijän tehtävät ja asema huomioon otettu. (Nieminen 2016, 23).

9.3.2 Eri työehtosopimuksia noudattavien samaa työtä tekevien tasapuolinen kohtelu

Työehtosopimuksen sopijapuolet määrittävät sopimuksen soveltamisalan. Työehtosopimuslain 4 § mahdollistaa työehtosopimuksen rajaamisen tiettyihin aloihin ja tiettyyn henkilöstöryhmään. Työnantaja voi hyvinkin olla velvollinen soveltamaan useampaa työehtosopimusta samanaikaisesti, jolloin työsuhteiden ehdotkin ovat toisistaan eriävät. (Leppänen 2015, 111.)

Korkeimman oikeuden ratkaisun (KKO 2013:10, 11) mukaan silloin, kun työnantaja soveltaa kahta, lain mukaan työnantajaa velvoittavaa työehtosopimusta, ei hän syyllisty yhdenvertaisuuslain vastaiseen menettelyyn. Tasapuolista kohtelua koskevan säädöksen katsottiin kuitenkin velvoittamaan työnantajan omilla toimillaan ja mahdollisuuksillaan poistamaan syntyneen palkkaeron. Tapaus koski kahden samalla työnantajalla samaa työtä tekevän henkilöiden eriävää palkkaa. Heistä toisen palkka perustui kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen ja toisen palkka puolestaan Tehyn kanssa tehtyyn erillisen sopimukseen. Ratkaisussa korostui periaate, että kyseessä ei ollut syrjintä eikä tasapuolisen kohtelun rikkominen, mutta työntekijöiden eriävät palkkaperusteet eivät saaneet jäädä pysyvästi toisistaan poikkeaviksi samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä. (Leppänen 2015, 112.)

9.3.3 Tasapuolinen kohtelu eri henkilöstöryhmien välillä

Työnantajan tasapuolisen kohtelun velvoite silloin, kun on kyseessä eri henkilöstöryhmät yrityksen sisällä, koskee kutakin henkilöstöryhmää erikseen. Esimerkiksi työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt ovat erillisiä henkilöstöryhmiä, joiden työsuhte etuudet voivat olla toisistaan eriävät silloin, kun tämä ero voidaan asiallisesti perustella eri henkilöstöryhmien erilaisella asemalla tai tehtävillä sekä eriävän kohtelun perusteen merkityksellisyydellä juurikin tälle ryhmälle. (Leppänen 2015, 231.)

10 Työ- ja elinkeinoministeriön mietintö lain muuttamiseksi

Suomen työaikalain ja sen säännöksiin muutosta kohti nykyaikaa ja tulevaisuutta suunnitellaan parhaillaan. Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman kolmikantaisen työryhmän mietintö siitä, millaisella kokonaisuudella säännökset saadaan päivitettyä 2020-luvun tarpeisiin, julkaistiin 7. heinäkuuta 2017. Esityksen muotoon laadittua mietintöä uudeksi työaikalaksi olivat laatimassa työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi, sosiaali- ja terveysministeriö, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja Akava ry. Kolmikantainen työryhmä ei päässyt yksimieliseen mietintöön kaikissa sen kohdissa. Mietintö odottaa tällä hetkellä täydennystä 1.9.2017 päättyneen lausunto kierroksen jäljiltä. (TEM 2017, 4, 81.)

Esityksessä työaikalain muutokseksi ehdotetaan säädettäväksi kokonaan uusi korvaava työaikalaki, joka tulee huomioimaan niin työn muutokset sitten edellisen vuonna 1996 lain säätämisen, kuin oletettavissa olevat tulevaisuuden muutokset työelämässä. Keskeisimmät muutokset tulevat koskemaan yhteiskunnassamme tapahtuvaa muutosta silmällä pitäen. Työtä tehdään menevimmissä määrin ympärivuorokautisesti ja kaikkina viikonpäivinä. Esityksen keskeisenä ohjenuorana kulkevat työaikadirektiivin (EPNDir 2003/88/EY) säädökset ja EU-tuomioistuimen antamat ratkaisukäytännöt, jotka tulevat olla huomioituna kansallisessa lainsäädännössämme. Laki tulee olemaan esityksen mukaan jatkossakin luonteeltaan vähimmäispakottava. Sen perimmäisenä tarkoituksena on jatkossakin työntekijöiden enimmäistyöaika- ja vähimmäislepoaika- ja turvaaminen pakottavalla lainsäädännöllä työaikadirektiivissä säädetyllä tavalla sekä EU-oikeuskäytäntö huomioden. Keskeisinä pakottavan lainsäädännön alaisina asioina tulisivat ole-

maan säädökset: työajaksi luettavasta ajasta, lisä- ja ylityön määritelmästä, lisä- ja ylityön tekemiseen vaadittavasta työntekijän suostumuksesta sekä enimmäistyöajasta. Pakottavien säädöksien lisäksi ehdotus ottaa huomioon työaikadirektiivin 17, 18, 19 artiklojen poikkeamisen mahdollisuudet, joiden avulla voidaan huomioida eri toimialojen erikoispiirteet ja luoda edellytyksiä työaikajoustoille, sekä työnantajan että työntekijän näkökulmista. (TEM 2017, 51-55.)

10.1 Soveltamisalaa selkeytetään

Soveltamisalaltaan uusi työaikalaki tulisi esityksen mukaan olemaan samankaltainen kuin aiemmassa laissa, mutta laajempi ja selkeämpi. Soveltamisala on esityksessä ehdotettu kirjoitettavaksi entistä yleisempään muotoon, jolloin se on sovellettavissa kaikilla aloilla palvelusuhteen laadusta riippumatta. Alle 18-vuotiaiden tekemään työhön sovelletaan esityksen mukaan jatkossakin nuorista työntekijöistä annettua lakia. Lakia sovellettaisiin virkamieheen samoin kuin työntekijäänkin, jollei laissa toisin säädetä. (TEM 2017, 56, 82.)

Johtajat tulisivat edelleen jäämään soveltamisalan ulkopuolelle. Johtamistehtäviin rinnastettavan työn soveltamisalaa arvioitaessa, tulisivat voimaan uudet kriteerit. Soveltamispoikkeamisesta päätettäessä ratkaisu tulisi tehdä tapauskohtaisesti kokonaisuarkinnalla työntekijän työtehtävien luonteesta ja työsuhteen ehtojen luonteesta. Täydellinen työaika-autonomia tulisi olemaan arvioinnissa keskeistä. Työntekijän tehtävät tulisi lisäksi olla itsenäisesti tapahtuvia johtamistehtäviä selkeästi paremmilla, alaisista erottuvilla työsuhteen eduilla. Työntekijän titteli ei olisi enää niin ratkaiseva, kuin aiemmassa lainsäädännössä. Lähtökohtaisesti keskijohto tulisi kuulumaan lain soveltamisalaan yksityisellä sektorilla sekä julkishallinnossa, mutta huomioisi seikan, että kaikki johtaminen ei tapahdu ylhäältä alaspäin ja organisaatioiden erilaiset rakenteet. Yksittäinen kriteerin täyttyminen ei jättämään työntekijää soveltamisalan ulkopuolelle. Jatkossa osasta nykyisin johtamistehtäviin rinnastettavista tehtävistä, olisi mahdollista tehdä joustotyöaikaa koskeva sopimus. (TEM 2017, 83-85.)

Muutoksena nykyisin voimassa olevaan lakiin työaikalaki olisi sovellettavissa työntekopaikasta riippumatta. Kotona, työpaikalla tai jossain muualla tehty työ katsottaisiin kaikki työajaksi. Tämä tulee vaikuttamaan etätyöntekijöiden asemaan siten, että heidän työtunnit tulevat nykyistä paremmin näkyviin. (TEM 2017, 71.)

Esityksen mukaan perheenjäsenyys työnantajaan tulisi edelleen jättämään työntekijän soveltamisalan ulkopuolelle. Soveltamispoikkeuksen piiriin kuuluisivat myös tapaukset, joissa työntekijän työ on työntekijän asemasta organisaatiosta riippumatta luonteeltaan organisaatiolle merkityksellistä ja erikoisosaamista vaativaa sekä täyttää lisäksi työaika-autonomian ja itsenäisen työnkuvan vaateet. (TEM 2017, 86.) Uusi laki ei ottaisi kantaa työntekopaikkaan, jolloin etätöinä tehtävästä työstä katsottaisiin yhtäläisesti muut työsuhdetta määrittävät kriteeri soveltamisalaan kuulumista pohdittaessa. Myöskään niihin aloihin, joiden työajasta säädetään erikseen, ei työaikalakia sovellettaisi edelleenkään. Opetushenkilöstöstä lainpiiriin kuuluisivat lastentarhan opettajat. Muulle opetushenkilöstölle laki velvoittaisi takaamaan, ettei työaika ylitä direktiivin säätämää keskimääräistä 48 tunnin viikkotyöaika ja toisaalta myös direktiivin määräämät vähimmäislepoajat. (TEM 2017, 87-89.)

10.2 Paikallisen sopimisen edellytyksien parantaminen – normien purkua

Esityksessä uudeksi työaikalaksi ehdotetaan säilytettäväksi nykyinen työehtojen määräytymisjärjestelmä, eli antaa työehtosopimuksille edelleen etusija suhteessa lain säännöksiin ja työpaikkakohtaisiin sopimuksiin. Toisena vaihtoehtona olisi säätää lakiin mahdollisuudesta ohittaa työpaikkatasoisilla sopimuksilla normaali- ja yleissitovat työehtosopimussäännökset. Paikallista sopimista on esityksessä ehdotettu helpotettavaksi säädetyn asian laatu huomioiden. (TEM 2017, 55.)

Ehdotuksessa tulevaisuuden työaikalainsäädännöksi on huomioitu myös laajasti paikalliseen sopimiseen osallistuvien sopijaosapuoliin tällä hetkellä liittyvät ongelmat. Lain kahdeksannessa luvussa tulisi olemaan säännökset lain pakottavuudesta. Vähimmäispakottavana lain muutoin pakottavista säännöksistä voitaisiin poiketa säädetty rajat huomioiden valtakunnallisten työ- ja virkaehtosopimuksilla. Laki sallisi yksittäisen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan soveltaa näitä säädöksiä samoin kuin järjestäytyneiden normaalisitovuuden omaavien työnantajien. Heikomman osapuolen, työntekijän, suojelun tarpeen varmistamiseksi, vastaneuvottelijaksi esitetään jatkossakin käytettäväksi valtakunnallista ammattiliittoa, jolloin sopimisen rajat määrittäisivät alakohtaiset työehtosopimusten määräykset. Työehtosopimuksen kelpuuttaessa sopijaosapuoleksi ainoastaan luottamusmiehen, uuden lain säädös mahdollistaisi sopijaosapuoleksi järjestäytymättömässä yrityksessä luottamusvaltuutetun tai muun työntekijöiden edustajan. Paikallinen sopiminen tulisi tapahtumaan tavalla, johon Suomen hallitus on sitoutunut kilpailukyky sopimuksessa. (TEM 2017, 52, 58.)

10.3 Työajaksi luettava työ

Tämänhetkinen työaikalakimme eroaa direktiivin asettamista vaatimuksista työajan ja varallaoloajan tulkinnan sekä korvaavan lepoajan suhteen. Kun tulkintamme säännölliseen työaikaan luettavasta työstä on erilainen, on direktiivin kuudennen artiklan vuositaiseen enimmäistyöaikaan liittyvä tulkinta luonnollisesti myös erilainen. (TEM 2017, 52.)

Työaikadirektiivin toisen artiklan ensimmäisen alakohdan mukaan työajaksi katsotaan tehdyn työn sisältämän ajan lisäksi aika, jolloin työntekijä on työnantajan käytettävissä ja suorittaa tehtävänsä kansallisen lainsäädännön ja tai käytännön mukaisesti. Artiklan toisessa kohdassa määritellään lepoaika puolestaan ajaksi, joka ei ole työaika. Voimassa olevan työaikalakimme 5 §:n 1 momentin mukaan varallaoloaika ei lueta työaikaan. Ehdotuksen toisessa luvussa olevat säännökset työajaksi luettavasta ajasta tulisivat huomioimaan tämän. Työ- ja virkaehtosopimuksin ei voisi enää työpaikalla tehtävästä päivystyksestä sopia siten, ettei sitä luettaisi mukaan enimmäistyöaikaan. (TEM 2017, 56.)

Työ- ja elinkeinoministeriön uutta työaikalakia pohtiva työryhmä on puntaroinut mahdollisuutta uuden työhön sidonnaisen ajan käsitteen mukaan ottamisesta lakiin. Tällä voitaisiin huomioida sellaiset tilanteet, joissa työntekijä on sidottuna työhönsä, eikä pysty käyttämään aikaansa haluamallaan tavalla, kuten matkustaminen työnvuoksi ja varallaolo. TEM esityksen mukaan työajaksi luettavaa aikaa tulisi olemaan aika, jolloin työntekijä tekee työtä paikasta riippumatta, tai on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Varallaolo työnantajan määräämässä paikassa laskettaisiin mukaan työaikaan. Nykyisen lainsäädännön asuntovarallaolo olisi edelleen mahdollista, siten ettei sitä lasketa työajaksi. Matka-aika ei lähtökohtaisesti olisi työaika. Työnantajan tulisi uuden lain tullessa voimaan huolehtia työntekijän riittävästä palautumisajasta, ennen työtehtävien alkamista. (TEM 2017, 54, 71.)

Työaikadirektiivin sallima Opt out -järjestelmä mahdollistaa työnantajan ja työntekijän sopia paikallisesti enimmäistyöajoista työaikadirektiivissä mainituin reunaehdoin. Suomessa tämä järjestelmä ei ole vielä käytössä, ja ehdotuksen mukaan tämä järjestelmä enimmäistyöajat ohittavana voisi soveltua rajattuna aloihin, joissa palvelun tuotanto on kansallisesti oltava turvattuna. Tämä järjestelmä suositellaan ehdotuksessa otettavaksi mukaan ja toteutettavaksi työehtosopimusjärjestelmän kautta, jolloin kunkin alan erityis-

piirteet tulisivat parhaiten huomioiduiksi. Väliaikaisesti säännöllisen työaikaa pidennettäessä tulisi tämä kompensoida myöhemmin lyhyemmällä työajalla. Tämä järjestelmä johdaisi myös ylitöiden kokonaismäärän lisääntymiseen. (TEM 2017, 55, 76.)

10.4 Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on nykyainsäädännön mukaisesti enintään 8 tuntia vuorokaudessa, 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon tasoittumisjaksolla. Työaikalain 12 §:ssä säädetään, jollei työehtosopimuksesta muuta johdu, työnantaja ja työntekijä voivat sopia paikallisesti vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä korkeintaan yhdellä tunnilla. Säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin 40 tunniksi neljän viikon aikana. (Työaikalaki 12§.) Säännöllisestä työajasta sopimisen paikallisen sopimisen mahdollisuuksista on kerrottu tämän opinnäytetyön aiemmissa osioissa.

Ehdotus uudeksi työaikalaksi sisältää säännöllisen työajan sopimisen helpottamiseen tähtäviä säännösehdotuksia. Lain luvussa 3 säädettäisiin säännöllisestä työajasta. Säännöksessä on pyritty huomioimaan joustavampien työaikojen tarpeet aiempaa lakia paremmin. Säännöllisen työajan järjestelystä voitaisiin sopia yrityskohtaisella työehtosopimuksella lain 34 §:n perusteella, mutta huomioiden lain asettamat vuorokautinen, viikoittainen sekä vuosittainen säännöllinen työaika, jotka tulisivat olemaan samat kuin voimassa olevassa laissa. (TEM 2017,57.)

Työaika olisi mahdollista järjestää keskimääräiseksi työajaksi siten, että keskimääräisen viikoittaisen työajan tulee tasoittua 40 tuntiin etukäteen määritellyn tasoittumisjakson aikana. Pisin mahdollinen työajan tasoittumisjakso on 52 kalenteriviikkoa. Vuorokauden enimmäistyöaika säilyisi kahdeksassa tunnissa, mutta viikoittaiseksi työajaksi laki tulisi mahdollistamaan 48 tuntia, sillä säädös mahdollistaisi työpäivien sijoittamisen kuudelle päivälle viikossa. Tämä kuitenkin vaatisi työajan tasoittumissuunnitelman laatimisen siitä, kuinka työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa. Viikoittaisen vapaan säännös takaisi työntekijälle 35 tunnin tauottoman viikoittaisen vapaan, jolloin seitsemän päiväinen työviikko tulisi vain erikoistapauksissa mahdolliseksi. Tämän sopimuksen tekeminen esitetään mahdolliseksi valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä, mikä vastaa nykyistä käytäntöä. Järjestäytymätön työnantaja voisi solmia sopimuksen valtakunnallisen työehtosopimuslain 1 §:n mukaisen työntekijöiden yhdistyksen kanssa. Työntekijäliittojen alayhdistyksien kanssa sopimusta ei voisi tehdä. Tämä tähtää siihen,

että paikallinen sopiminen tapahtuu työehtosopimuksien valtuutuksella tulevaisuudessa nykyistä enemmän. (TEM 2017, 98; 148.)

Tulevassa työehtolaissa ehdotuksen mukaan olisi nykyisen kaltaiset määräykset niistä seikoista, joista toisin sopiminen on työehtosopimuksin mahdollista. Muutoksena tähän tulisi, että työajaksiluettavasta ajasta ja varallaolon käsitteestä, ei voisi enää sopia työntekijän haitaksi. Vuorotyön käsitteestä ei myöskään voisi työehtosopimuksin poiketa. (TEM 2017, 149.) Voimassa olevasta laista poiketen tulevasta laista poistuisi pakottava säädös ylityön enimmäismäärästä. Työehtosopimuksella voitaisiin sopia lisä- ja ylityön määräytymisestä, mutta huomioiden muualla laissa säädetyt enimmäistyöaika määrittävät rajat. (TEM 2017, 150.)

Voimassa oleva työaikalaki ei tunne viisipäiväistä työviikkoa, mutta työehtosopimukset pääsääntöisesti edellyttävät tätä. Työaikalaki sallii myös viikoittaisen säännöllisen työajan keskimääräistämisen. Vuorokautisen säännöllisen työajan keskimääräistämistä se ei salli. Työehtosopimukset määrittävät työsuhteiden säännöllistä työaika hyvin kattavasti. (Hietala & Kaivanto 2014, 68.)

10.4.1 Vuorotyö, jaksotyö, yötyö

Vuoro- ja yötyön uusi työaikalaki huomioisi säännöllisen työajan muotoina. Voimassa olevassa laissa näistä on oma lukunsa. Työnantaja voisi jatkossakin järjestää työn vuoroihin omalla päätöksellään ja pykälä säätäisi mitä vuorotyöllä tarkoitetaan. Vuorotyö tulee jatkossakin järjestää siten, että vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja ennalta määrätyin ajanjaksoin. (TEM 2017, 98.)

Jaksotyön tulisi, kuten nykyäänkin, tasoittua käytössä olevan jakson aikana laissa säädettyyn työtuntien enimmäismäärään. Jaksotyön teettäminen olisi edelleen mahdollista kahden ja kolmen viikon ajanjaksoissa. Uusi laki ei rajoittaisi vuorokautista, viikoittaista enimmäistyöaika, mutta vähimmäislepoajat tulisi jatkossakin ottaa huomioon. Jaksotyöalojen määrittely muuttuisi uuteen lakiin. Tätä aiemmin tyhjentävää luetteloa tulitaisiin uudistamaan nykyisen työelämän vaatimuksien mukaiseksi siten, että esimerkiksi työn teettämispaikka ei estäisi työaikamuodon käyttämistä. Nyt esimerkiksi ambulanssissa työ on jäänyt säännöksen ulkopuolella, kun työtä ei ole tehty sairaalassa. Jaksotyön tekeminen tulee tulevassakin laissa mahdollistamaan yhteiskunnan elintärkeät palvelut,

mutta lisäksi ennakoimaan työelämän tarpeita tulevaisuudessa. Työaikadirektiivin 17 artiklan 3 kohdan mukaiset mahdollisuudet poiketa direktiivin lepoajoista ja yötyötä koskevista säännöksistä tulevat otettavaksi huomioon jaksotyöluettelossa. (TEM 2017, 99-100.)

Voimassa olevaan lakiin ehdotetaan laajennusta, joka mahdollistaisi yötyön teettämisen kaikessa vuorotyössä, riippumatta siitä, onko työ järjestetty kahteen, kolmeen tai useampaan vuoroon. Tämä käytännössä mahdollistaisi siis 12 tunnin yövuoron, mutta kuitenkin huomioiden työaikadirektiivin antamat ehdot, jonka mukaan yötyötä tekevän työntekijän säännöllisen työajan enimmäismäärä voi olla enintään kahdeksantuntia 24 tunnissa. Keskimääräisen työajan ollessa käytössä tulisi työajan tasoittua kahdeksaan tuntiin tasoittumisjakson aikana. Jaksotyössä tästä kahdeksan tunnin rajoitteesta voitaisiin poiketa työaikadirektiivin 17 artiklan 3 kohdan mukaisissa töissä. (TEM 2017, 104-105.)

Uudessa laissa työnluonne tulisi määrittämään yötyön hyväksyttävyyden nykyisen työn tarkan yksilöinnin sijaan. (TEM 2017, 104.) Voimassa olevassa laissamme yötyöhön oikeuttavat tilanteet ovat lueteltu tyhjentävästi, joiden ulkopuolella yötyön teettäminen on kielletty. Työehtosopimuksin tätä luetteloa on ollut mahdollista laajentaa sekä valtuuttaa yrityksissä sopimaan paikallisesti yötyöstä yrityksen toiminnan sitä vaatiessa. (Hietala & Kaivanto 2014, 160-161.)

Jatkossa jaksotyön ja yötyön teettämisestä olisi mahdollista sopia lain 34 §:n mukaan valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistyksen välillä. Myös aluehallintovirasto voisi 39 §:n avulla myöntää poikkeusluvan säännöllisen yötyön tekemiseen. (TEM 2017, 104-105.)

10.4.2 Työaikapankki ja liukuvat työajat

Työaikapankilla tarkoitetaan vapaaehtoista järjestelyä, jonka avulla lisä- ja ylityötä, tunti-kohtaisia lisiä ja varallaolokorvauksia voidaan säästää vapaa-aikana käytettäväksi. Järjestelyn tarkoituksena on helpottaa työntekijän työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä parantaa yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä. Työaikapankista sopiminen tapahtuu yleensä paikallisesti työpaikkatasolla työehtosopimuksen säädöksiensä mukaisesti. Voimassa olevan työaikalain 23 §:n mukaan lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan, joka tulee antaa kuuden kuukauden kuluessa lisä- ja ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. 23 § 3 mom.

antaa mahdollisuuden poiketa vuosilomalain 27 §:n mukaisesti, jossa säädetään vuosiloman säästämisen ohella säästövapaan antamisesta työntekijälle. (Hietala ym. 2017, 181; työaikalaki 1996, 23 §; vuosilomalaki 2005, 27 §.)

Työaikalain ja vuosilomalain perusteella voidaan sopia säästövapaajärjestelmään kerrytettäväksi työntekijä lähtöisesti korkeintaan kuusi arkipäivää vuosilomaa. Ehtona tälle on, ettei siitä saa aiheutua tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa. Työnantajalla on mahdollisuus asettaa ehtoja säästövapaan pitämiselle, kunhan säästövapaa annetaan työntekijälle hänen haluamanaan kalenteri vuotena. Asiasta sopiminen tapahtuu vapaasti, mutta jos yksimieliseen tulokseen ei päästä, on työntekijän ilmoitettava työnantajalle säästövapaan pitämisestä neljä kuukautta ennen vapaan alkamista. (Hietala ym. 2017, 185.)

Työaika- ja tasoittumisjärjestelmät ovat työaikapankista erillinen käsite. Näillä tarkoitetaan työajanjärjestelmiä, jotka mahdollistavat liukuvan työn järjestämisen. (Hietala ym. 2017, 181.) Liukuvalla työajalla tarkoitetaan vuorokautinen ja viikoittainen työaika vaihtelevat sovituissa rajoissa. Liukuvalla työajalla pyritään niin ikään helpottamaan työntekijän työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä toisaalla ohjaamaan työntekoa niihin ajankohtiin, jolloin työtä on enemmän tarjolla. (Hietala ym. 2017, 187.)

Liukuvasta työajasta säädetään työaikalain 13 § :ssä. Sovittaessa liukuvasta työajasta, on sovittava kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Lain toinen momentti määrittää enimmäisliukumaksi kolme tuntia, viikoittaiseksi säännölliseksi työajaksi keskimäärin korkeintaan 40 tuntia ja enimmäis työajan ylitysten ja alitusten määräksi 40 tuntia. (Työaikalaki 1996, 13 § 1 mom.) Liukuvasta työajasta sopiminen on mahdollista kaikilla aloilla perustuen työaikalakiin riippumatta yrityksen järjestäytyneisyydestä, koska liukuva työaika perustuu työaikalakiin (Hietala ym. 2017, 187).

Työaikalakiin ehdotetaan sisällytettäväksi uutta pykälää, jossa säädettäisiin lakiin perustuvasta työaikapankista. Työaikapankin avulla olisi mahdollista säästää ja yhdistää toisiinsa työaika, ansaittuja vapaita ja muuttaa vapaa-ajaksi rahamääräisiä etuuksia. Tämä uusi pykälä toisi työaikapankin mahdollisuudeksi kaikkiin työaikalain soveltamisalassa oleviin työsuhteisiin. Myös niihin joita koskevissa työehtosopimuksissa tästä ei ole tällä hetkellä säännöstä. Työaikapankin huomautetaan esityksessä olevan kuitenkin työajan tasoittumisjärjestelmästä erillinen, eikä lain säädökset työaikapankista tulisi

syRJäyttämään alakohtaisesti aiemmin sovittuja määräyksiä. Pykälä työaikapankista tulisi olemaan semidispositiivinen, jolloin työehtosopimuksin asiasta olisi mahdollisuus sopia toisin. (TEM 2017, 57, 114.)

Työaikapankkiin säästettävä aika olisi aikaa, jota työntekijälle kertyy säännöllisen työajan päälle. Myös liukuvan työajan saldoja ja rahaetuuksia lisä- ja ylitöistä, sunnuntaityön korotusosasta, korvausosasta viikoittaisen vapaan jäämisestä pois, työajan lyhennyksestä maksettavasta korvauksesta tai lomarahasta olisi mahdollista siirtää työaikapankkiin. Työajan säästämiseen vaadittaisiin työntekijän suostumus jokaiselta kerralta, eikä erääntyneitä saatavia voisi enää siirtää työaikapankkiin. (TEM 2017, 115.)

Työaikapankista sopimisesta säädettäisiin laissa, jolloin muun muassa lain minimisäädökset ja palkkaturvalain minimisäädökset tulisi huomioida työnantajan ja henkilöstön sopiessa noudatettavista säännöistä. (TEM 2017, 116.)

10.5 Luottotyöaika ja joustotyö

Työ on yhä useammin tiedon käsittelyä ja etsimistä sisältävää, jonka suorittaminen ei välttämättä ole paikkaan tai aikaan sidottua. Tällöin työnantajan työnjohto- ja valvonta velvollisuus kohdistuu työajan sijaan työn tulokseen. Tällaisen työn osapuolien väliseen luottamukseen perustuvan luottamustyöajan oletetaan lisääntyvän tulevaisuudessa edelleen. (TEM 2017, 51.) Työaikadirektiivin viidennessä luvussa 17 artiklassa annetaan mahdollisuus poikkeamiseen työajan ja vertailujaksoja järjestämistä koskevista artikloista 3-6, 8 sekä 16 toiminnan erityispiirteiden vuoksi, tilanteessa kun työaikaa ei mitata ja/tai määritellä ennalta. Erityisesti poikkeaminen on mahdollista johtavassa asemassa olevien henkilöiden kanssa sekä niiden henkilöiden kanssa joilla on itsenäinen päätöksentekovalta. (Työaikadirektiivi 2003, 5 luku 17 artikla.)

Etätyö tulisi jatkossa olemaan lain soveltamisen alaista työaikaa. (TEM 2017, 71.) Voimassa oleva lakimme ei tunne etätyö käsitettä. Esimerkiksi työ, jota työntekijä tekee yksinomaan kotona tai muualla itse valitsemassaan paikassa ja ilman työnantajan määräämää työnsuorittamisen ajankohtaa, on jäänyt soveltamisalan ulkopuolelle. (Hietala & Kaivanto 2014, 27.)

Etätyön tekeminen perustuu täysin työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen, johon työntekijää ei voida määrätä. Toisaalta työntekijällä ei myöskään ole mahdollisuutta

vaatia saada tehdä työtänsä etätyönä. Etätyösopimuksen ehdoista on järkevää sopia kirjallisesti. Tilanteessa, jossa työntekijä ei kuulu työlainsäädännön piiriin, jää hänellä tällä hetkellä myös esimerkiksi mahdollisten ylitoiden seuraaminen ja sitä myöten ylityökorvauksien maksaminen pois ja palkanmaksu perustuu työn tuloksiin. (Hietela & Kainanto 2014, 28-29.)

Lain uudistuksessa on tällä kohden lisäksi kevennysehdotus työnantajan hallinnollisen taakan keventämiseksi työaika-asiakirjojen laatimisessa. Joustotyöajasta sovittaessa työntekijän kanssa, muuttuisivat työnantajan työaikakirjanpitoa koskevat velvoitteet siten, että työnantajan velvoitteeksi riittäisi viedä työntekijän ilmoittamat tehdyt työtunnit työaikakirjanpitoon. (TEM 2017, 58, 69-70.)

11 Päättäntö

Opinnäytetyön tavoitteena oli laajentaa lukijansa tietämystä työehtojen muuttamisen mahdollisuuksista työyhteisössä yksilö ja ryhmä tasolla. Työlainsäädännön normisto ja sopimusjärjestelmä erilaisine sopijaosapuolinen osoittautui odotetun lailla hyvin monisyiseksi kentäksi tuntea. Tämän alueen ymmärtämiseksi oli lähdettävä liikkeelle aivan perusteista, säännöksiä normihierarkiasta ja säännöksiä tulkitsemissä säännöksistä. Sopimisen osapuolien vaikutus sopimustoiminnassa syntyvän sopimuksen oikeusvaikutukseen on myös seikka, joka tulee osata huomioida, jotta päästäisiin haluttuun tarkoituksen mukaiseen lopputulokseen sopimisen tuloksena.

Opinnäytetyö antaa vastaukset työn alussa annettuihin tavoitteisiin. Tämän työn avulla on mahdollista muodostaa selkeä kuva siitä, kuinka kilpailukyky sopimuksen kaltainen säännöllisen työajan pidennys tulisi tehdä yrityksessä siten, että se tulisi toteutetuksi mahdollisimman tasapuolisesti koko työyhteisössä. Koska tästä työstä on sopimustekniset asiat rajattu ulkopuolelle, tulee niihin luonnollisesti perehtyä lisäksi työehtosopimus-alakohtaisesti. Uuden työaikalain astuessa voimaan, on sinne tulevat muutokset myös huomioitava. Tämä opinnäytetyö antaa kuitenkin hyvän käsityksen niistä seikoista, jotka ovat todennäköisimmin huomioon otettavia ja tarkistettavia.

Opinnäytetyö prosessina oli mielenkiintoinen ja hyvin opettavainen. Se antaa tekijälleen keinoja etsiä ratkaisuja erilaisiin lainopillisiin ongelmiin sekä tähän ratkaisuun johtavia perusteita oikeuskirjallisuudesta. Opinnäytetyön merkityksellisin anti on antaa perusteet

olemassa olevalle oikeusongelmalle ja sen ratkaisulle siten, että syyt ja seuraukset ovat muidenkin kuin oikeusoppineiden havaittavissa.

11.1 Johtopäätöksiä

Työehtosopimus tuo kollektiivista suojaa työntekijän työsuhteen ehtoihin. Valtakunnallisen työntekijäjärjestön neuvotteluvoiman katsotaan olevan työntekijän, heikomman sopijaosapuolen, neuvotteluvoimaa parempi sopimusneuvotteluissa. Työsopimuksella sopijaosapuolien on mahdollista halutessaan sopia työsuhteelle työehtosopimuksessa sovittuja sekä työlaeista johtuvia vähimmäisehtoja paremmat ehdot. Työsopimus toimii ikään kuin sopimuksena, jolla on mahdollista ”lukita” ehdot sopimushetken tasolle, koska työehtosopimuksessa nimenomaisesti sovittuja ehtoja ei voi muuttaa ilman molempien osapuolien suostumusta. Tällöin myös työehtosopimusmuutoksin on mahdotonta kajota heikentävästi nimenomaisesti sovittuun työehtoon. Työsopimus voidaan siis todeta tärkeäksi työehtojen määrittäjäksi.

Se, kuinka yksilöidysti työsuhteen ehdoista sovitaan työehtosopimuksessa, vaikuttaa suuresti työnantajan työnjohtovaltaan. Edullisemmuussääntö ja aikaprioriteettisääntö suojaavat tällöin vallitsevaa sopimussuhdetta, kun työehtosopimuksen nimenomaisesti mainittu ehto on työehtosopimuksen ehtoa parempi. Mahdolliset parannukset työehtosopimuksissa verrattuna työehtosopimuksessa nimenomaisesti sovitusta ovat johdettavissa normihierarkian kautta myös työntekijän eduksi, sillä ylempänä hierarkiassa olevaa normia huonommin ei sitä alemmalla normilla voi kuitenkaan sopia. Tällöin työehtosopimuksen huonompi ehto syrjäytyy normihierarkian mukaisen ylempään säännön tai ohjeistuksen voimasta. Huomattava keskeinen periaate työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa on myös yksipuolisen työsuhteen ehtojen muuttamiskielto.

Työsuhteen ehtojen päivittäminen on järkevää aika ajoin pitkissä työsuhteissa. Vakiintuneet kaksipuoliset hiljaiseen sopimukseen perustuvat käytännöt muodostuvat työsuhteen ehdoiksi ja saavat työehtosopimustasoisien sijaan normihierarkiassa, eikä niitä siten voida muuttaa enää yksipuolisesti. Sovellettava työehtosopimus saattaa myös vaihtua kesken työsuhteen silloin, kun työnkuva muuttuu matkan varrella. Hiljaisella hyväksynnällään työnteon ehtoja saatetaan tulla muuttaneeksi työehtosopimuksen veroisen käytännön keinoin. Hyväksymällä käytännön ilman riitauttamista, saattaa työntekijä tulla hyväksyneeksi myös työehtosopimukseen kirjattua heikomman työsuhteen ehdon.

Jotta sekavilta tulkinnoilta voitaisiin välttyä jatkossa, voisi olla pohdinnan arvoinen paikka lisätä lakiin säädös, joka velvoittaisi työsopimuksen pitämisestä ajan tasalla kirjallisesti. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi kirjallisen työsuhteen ehtojen selvittämisen veloitteen tavoin. Tällöin työsuhteen aikana syntyvät konkluudenttiset eli hiljaiset sopimukset tulisivat ainakin jossain määrin kirjatuiksi näkyviksi. Paikallisen sopimisen lisääntyessä työpaikoilla, tulee erittäin relevantiksi mieltää näitä työehtojen määräytymisen perusteita entistä laajemmin.

Sopijaosapuolien vaikutus paikallisessa sopimustoiminnassa on merkityksellistä sitä kautta, että ilman luottamusmiestä tehdyt sopimukset saavat työsopimustasoisien sopimuksen oikeusvaikutuksen, jolloin sopimuksen muuttaminen muuttuu työnantajan näkökulmasta hankalammaksi. Ehdon muuttaminen ei onnistu esimerkiksi työehtosopimuksen kautta. Vaikka valtuutus paikalliseen sopimiseen tulee työehtosopimuksien kautta, saattaa sopimisen lopputulos olla työsopimustasoinen sopimus.

Säännöllisen työajan muuttamisen keinot työehtosopimuksen kautta vaihtelevat tässä opinnäytteessä esiin tulleiden faktojen mukaan sen perusteella, mikä yksittäisen työsuhteen työaika määrittävä normi on. Määrittääkö työaika viittaus tai mainita työehtosopimuksesta vai, onko säännöllinen työaika mainittu nimenomaisesti yksittäisessä työsopimuksessa. Silloin kun ehto on työehtosopimuksessa, huomioon otettavaksi tulee seikka, sovelletaanko työehtosopimusta normaalisitovuuden vai yleissitovuuden perusteella. Nämä kaikki vaikuttavat siihen keinoon, jolla työajanpidennys on tehtävissä mahdollisimman tasapuolisesti ja mahdollisimman kattavasti työyhteisössä.

Työajanperusteen määräävän normin merkitys on tullut jo edellä esiin, jolloin työehtosopimuksin sovitut heikennykset eivät astu voimaan työsuhteessa, jossa työsopimuksessa on yksilöity näitä ehtoja paremmat ehdot. Edullisemmuussäännön ja työntekijän suojelun periaatteen mukaisesti noudatetaan sitä ehtoa, joka on työntekijälle edullisempi. Myös aikaprioriteettisääntö suojaa ja aiemmin tehty sopimus on ensisijainen. Silloin kun paremmat ehdot ovat työsopimuksessa kirjoitettuna tekstinä, on näitä mahdotonta muuttaa ilman yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämistä. Huomioitavana seikkana on myös yksipuolisen työsuhteen ehtojen muuttamiskielto. Sopimuksen muuttamiseksi tarvitaan aina molempien osapuolien suostumus.

Silloin kun työehtosopimusta noudatetaan yleissitovuuden pohjalta, ovat tehdyt paikalliset sopimukset pääsääntöisesti oikeusvaikutuksiltaan työehtosopimustasoisia. Tästä huolimatta ne voivat olla kollektiivisia sopimuksia, jolloin niihin päästää myös vaikuttamaan kollektiivisesti jatkossa.

Jos työsuhteen ehdoissa on yksilöitynä säännöllinen työaika numeroin, voidaan työajan pidennys toteuttaa muulla keinoin. Tällöin voidaan vaikuttaa esimerkiksi työehtosopimustasoisien sopimuksen avulla esimerkiksi työajaksi luettaviin seikkoihin. Esimerkiksi voidaan vaikuttaa palkallisten vapaapäivien määräytymiseen. Tällöin on luonnollisesti tarkistettava yksilötasolla, että kyseistä ehtoa ei ole yksilöity työsuhteen ehdoksi.

Silloin kun työntekijän säännöllinen työaika on jo lähtökohtaisesti suurin lain sallima, kahdeksan tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa, on tätä myös mahdotonta käytännössä lisätä muutoin kuin hetkittäin. Lain sallimat työajan joustot ja mahdollisuudet säännöllisen työajan muuttamiseksi päätyvät yksioikoisesti samaiseen lopputulemaan, että keskimääräisen työajan on tasoitettava takaisin lain sallimaan enimmäismäärään viimeistään 52 viikon ajanjakson aikana. Tämä enimmäismäärä johtuu EU:n työaikadirektiivistä. Tämän ylittävältä ajalta on työaikalain mukaisesti maksettava ylityökorvaus. Työaikadirektiivi (EPN/DIR 2003/88/EY) 6 artikla säätelee viikoittaiseksi enimmäistyöajaksi seitsemän päivän jaksossa, ylityö mukaan lukien, enintään neljäkymmentäkahdeksan tuntia.

Laki ei puutu työntekijän mahdollisuuteen työskennellä usealle työnantajalle, vaan rajoitteet ovat työnantajakohtaiset. Tällöin kaikki rajat yksilön suojelemiseksi ovat kuitenkin ylitettävissä työntekijän omasta päätöksestä. Uuteen lakiin on ehdotettu otettavaksi mukaan säädös, jonka mukaan työntekijän suostumusta lisätyöhön tulisi jatkossa kysyä aina tai suostumus voitaisiin ottaa kerrallaan korkeintaan lyhyehköksi ajaksi. Tämä takaa nollatyösopimuksin työtä tekeville paremman mahdollisuuden suunnitella itse arkeaan, ja ottaa työvuoroja vastaan eri työnantajilta ilman sitoumusta lisätyöhön aina, kun työnantaja sitä hänelle tarjoaa. Tämän katsotaan velvoittavan myös työnantajan pohtimaan työvuorolistoittain työntekijän tarvittavuutta hyvissä ajoin. Tämä toiminee ainakin tilanteissa, jossa näistä tarvittaessa töihin kutsuttavista nollasopimuksin työtä tekevästä henkilöstä on pulaa.

Myös uusien työaikamuotojen, kuten alustatyö ja silpputyö, suojelullinen puoli, kun kaikilla työnantajilla on omat erilliset velvoitteensa, on tämän opinnäytetyön esittämien faktojen perusteella puutteellinen jatkossakin. Tällaisen työmuodon voidaan ajatella tapahtuvan nollatyösopimuksin useille työnantajille tapahtuvissa työsuhteessa, tai vaihtoehtoisesti yrittäjänä toiminimen kautta. Voimassa oleva laki säättää työnvälityksessä käytettävästä työehtosopimuksesta, mutta ei huomioi sitä seikkaa, että työtä tehdään usein useiden työnvälittäjien kautta samanaikaisesti. Nollasopimukset ovat oman pohdintansa alla myös parhaillaan, jolloin tässä olisi saatavissa oivallinen jatkotutkimuksen aihe. Nollasopimusten problematiikan lisäksi, myös uudet mahdollisesti tulevaan lakiin tulevat työaikamuodot ovat mielenkiintoisia kaikkine aspekteineen. Viekö joustotyö vaikuttaa työnantajan ja työntekijän velvoitteisiin.

Jatkotutkimusaiheiksi määriteltiin opinnäytetyön alussa myös kaikki ne osa-alueet, jotka tästä työstä ovat rajautuneet pois. Näistä esiin nostaisin tässä vaiheessa vielä tasapuolisen ja yhdenvertaisen kohtelun velvollisuuden, sekä yhteistoimintasopimukseen liittyvät kysymykset.

Lähteet

EPNDIR 2003/88/EY. Tietyistä työajan järjetämistä koskevistä seikoista 4.11.2003. Työaikadirektiivi. <https://www.edilex.fi/eu-lainsaadanto/32003L0088?allWords=EP-NDIR+2003%2F88%2FEY&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=430047>. Luettu 23.10.2017.

Hietala, Harri & Hurmalainen, Mikko & Kaivanto, Keijo 2017. Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. 1. painos. Alma Talent Oy. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/IABBXXBTABBED#kohta:TY\(\(d6\)SOPIMUS\(\(20\)JA\(\(20\)EHDOT\(\(20\)ERITYISTILANTEISSA\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/IABBXXBTABBED#kohta:TY((d6)SOPIMUS((20)JA((20)EHDOT((20)ERITYISTILANTEISSA((20). Luettu 6.9.2017.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo 2014. Työaikalaki käytännössä. 4. uudistettu painos. Almatalent Oy. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/IAHBXBTCE#kohta:TY\(\(d6\)AIKALAKI\(\(20\)K\(\(c4\)YT\(\(c4\)NN\(\(d6\)SS\(\(c4\)\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/IAHBXBTCE#kohta:TY((d6)AIKALAKI((20)K((c4)YT((c4)NN((d6)SS((c4)((20). Luettu 17.10.2017.

Kairinen, Martti 2007. Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Edilex artikkeli. Julkaistu 30.7.2010. <https://www.edilex.fi/artikkelit/7178.pdf>. Luettu 2.10.2017

Kairinen, Martti & Hietala, Harri & Ojanen, Petteri 2015. Paikallinen sopiminen ja sopimukset. 4. uud. painos. Alma Talent Oy. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAGBCXHUG#/historiaan:http:\(//verkkokirjahylly.almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi\(/etusivu\(23\)Uusimmat\(/haku:\(paikallisen\(\(20\)sopimisen\(\(20\)juridiika/kohta:PAIKALLINEN\(\(20\)SOPIMINEN\(\(20\)JA\(\(20\)SOPIMUKSET\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAGBCXHUG#/historiaan:http:(//verkkokirjahylly.almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi(/etusivu(23)Uusimmat(/haku:(paikallisen((20)sopimisen((20)juridiika/kohta:PAIKALLINEN((20)SOPIMINEN((20)JA((20)SOPIMUKSET((20). Luettu 24.8.2017.

Kairinen, Martti & Koskinen, Seppo & Nieminen, Kimmo & Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika 2017. Työoikeus, Juridiikka. Alma Talent Fokus. Päivitetty 2006. [https://fokus.almatalent.fi/teos/HAIBCXJTB#kohta:l\(\(20\)TY\(\(d6\)OIKEUDEN\(\(20\)PERUSTEITA\(\(20\):2\(\(20\)Ty\(\(f6\)oikeuden\(\(20\)normij\(\(e4\)rjes-telm\(\(e4\)\(\(20\):Ty\(\(f6\)lains\(\(e4\)\(\(e4\)d\(\(e4\)nt\(\(f6\)\(\(20\):Lakinormien\(\(20\)pakottavuus\(\(20\)ja\(\(20\)tahdonvaltaisuus\(\(20](https://fokus.almatalent.fi/teos/HAIBCXJTB#kohta:l((20)TY((d6)OIKEUDEN((20)PERUSTEITA((20):2((20)Ty((f6)oikeuden((20)normij((e4)rjes-telm((e4)((20):Ty((f6)lains((e4)((e4)d((e4)nt((f6)((20):Lakinormien((20)pakottavuus((20)ja((20)tahdonvaltaisuus((20). Luettu 29.9.2017.

Koskinen, Seppo & Hokkanen, Henni 2017. Paikallinen palkkasopiminen yleissitovien työehtosopimusten valossa. Edilex. Artikkeli. Julkaistu 13.3.2017. <https://www.edilex.fi/artikkelit/17572>. Luettu 17.3.2017.

Koskinen, Seppo & Ullakonoja, Vesa 2016. Näkökohtia Kiky-sopimuksen tarkoittaman työajan pidennyksen toteuttamisesta. Edilex. Artikkeli. Päivitetty 29.12.2016. <https://www.edilex.fi/artikkelit/17317>. Luettu 20.1.2017.

Koskinen, Seppo & Ullakonoja, Vesa 2017. Kiky-sopimuksen tarkoittaman työajan pidennyksen paikallisesta toteuttamisesta yleissitovuusjärjestelmässä. Edilex. Artikkeli. Päivitetty 18.1.2017. <https://www.edilex.fi/artikkelit/17361>. Luettu 7.10.2017

Kouhia-kuusisto, Kati & Mikkonen, Lea & Syvänperä, Outi & Turunen, Leena 2017. Palkkavuosi. 10. uud. painos. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Kröger, Tarja & Mähönen, Erno & Klemetti, Margita & Nieminen, Elli 2016. Paikallinen sopiminen – uhasta mahdollisuudeksi. Työpoliittinen aikakausikirja 2/2016. vsk. 59. vol.

Työ- ja elinkeinoministeriö. [Http://tem.fi/documents/1410877/2874993/tak022016.pdf/d5a4e2d6-93c8-4d78-a757-cd28b3c35c24](http://tem.fi/documents/1410877/2874993/tak022016.pdf/d5a4e2d6-93c8-4d78-a757-cd28b3c35c24). Luettu 17.3.2017.

Leppänen, Katja 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Almatalent Oy & Lakimiesliiton Kustannus. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JAD-BEXCTEB#kohta:YHDENVERTAISUUS\(\(a0\)TY\(\(d6\)EL\(\(c4\)M\(\(c4\)SS\(\(c4\)\(\(20\). Luettu 12.3.2017.](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JAD-BEXCTEB#kohta:YHDENVERTAISUUS((a0)TY((d6)EL((c4)M((c4)SS((c4)((20)

Lukkarinen, Henri 2017. Kikyn tuoma työajan lisäys jakautuu epätasaisesti. Tieto&trendit. Tilastokeskus. Julkaistu 20.9.2017. [Http://tietotrendit.stat.fi/mag/mag/article/237/#_ga=2.227900762.611707021.1508127890-2075373494.1508127890](http://tietotrendit.stat.fi/mag/mag/article/237/#_ga=2.227900762.611707021.1508127890-2075373494.1508127890). Luettu 17.10.2017

Mähönen, Erno 2017. Työolobarometri. Ennakkotiedot, syksy 2016. Päivitetty 13.2.2017. [Http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-197-5](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-197-5). Luettu 3.3.2017.

Nieminen, Kimmo 2016. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2017. 15. uud. painos. Alma Talent, Helsinki.

Oikeusministeriö. Lainsäätäjän EU-opas. Kansallisten säädösten valmistelua koskevat ohjeet. EU-oikeus osana Suomen oikeusjärjestystä. 1.6 EU:n tuomioistuimen oikeuskäytäntö. Finlex. Oikeusministeriön selvityksiä ja ohjeita sarjan opas 11/2012. Päivitetty 6/2017. [Http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-170-8](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-170-8). Luettu 6.9.2017

Ojanen, Sari 2016. Kiky pähkinän kuoressa. Kuntatyönantaja lehti 6/2016. Julkaistu 8.12.2016. [Http://www.kuntatyonantajalehti.fi/fi/arkisto/2016/6/Sivut/kilpailukyksopimus-pahkinankuoressa.aspx](http://www.kuntatyonantajalehti.fi/fi/arkisto/2016/6/Sivut/kilpailukyksopimus-pahkinankuoressa.aspx). Luettu 7.2.2017.

Parnila, Kirsi 2017. Tuösuhde tutuksi. Esimiehen selviytymisopas. 2. uud. painos. Kauppakamari, Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2017. Päivitetty 7.7.2017. [Http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-233-0](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-233-0). Luettu 15.9.2017.

Työaikalaki 9.8.1996/605. [Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L3P10](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L3P10). Luettu 7.10.2017.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>. Luettu 7.10.2017.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. [Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055). Luettu 7.10.2017.

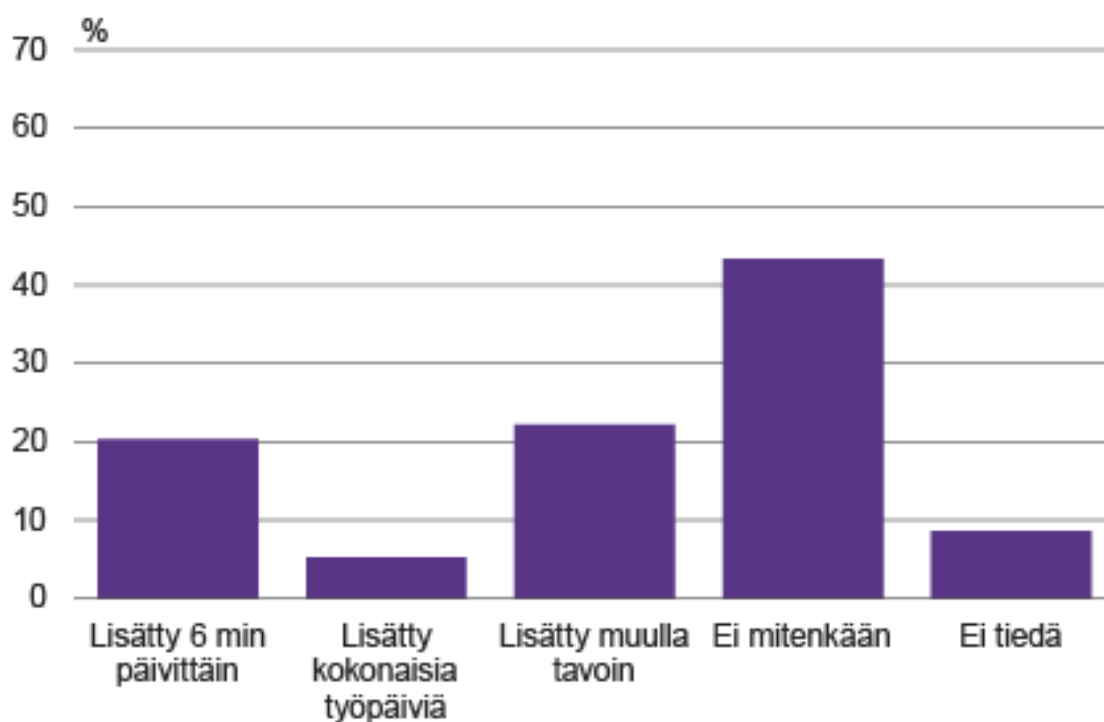
Valtioneuvoston kanslia. Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Ilmestynyt 29.5.2015. [Http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82). Luettu 28.3.2017.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162#Pidp450508848>. Luettu 14.10.2017.

Kilpailukyky sopimuksen työajan lisäämisen vaikutuksia

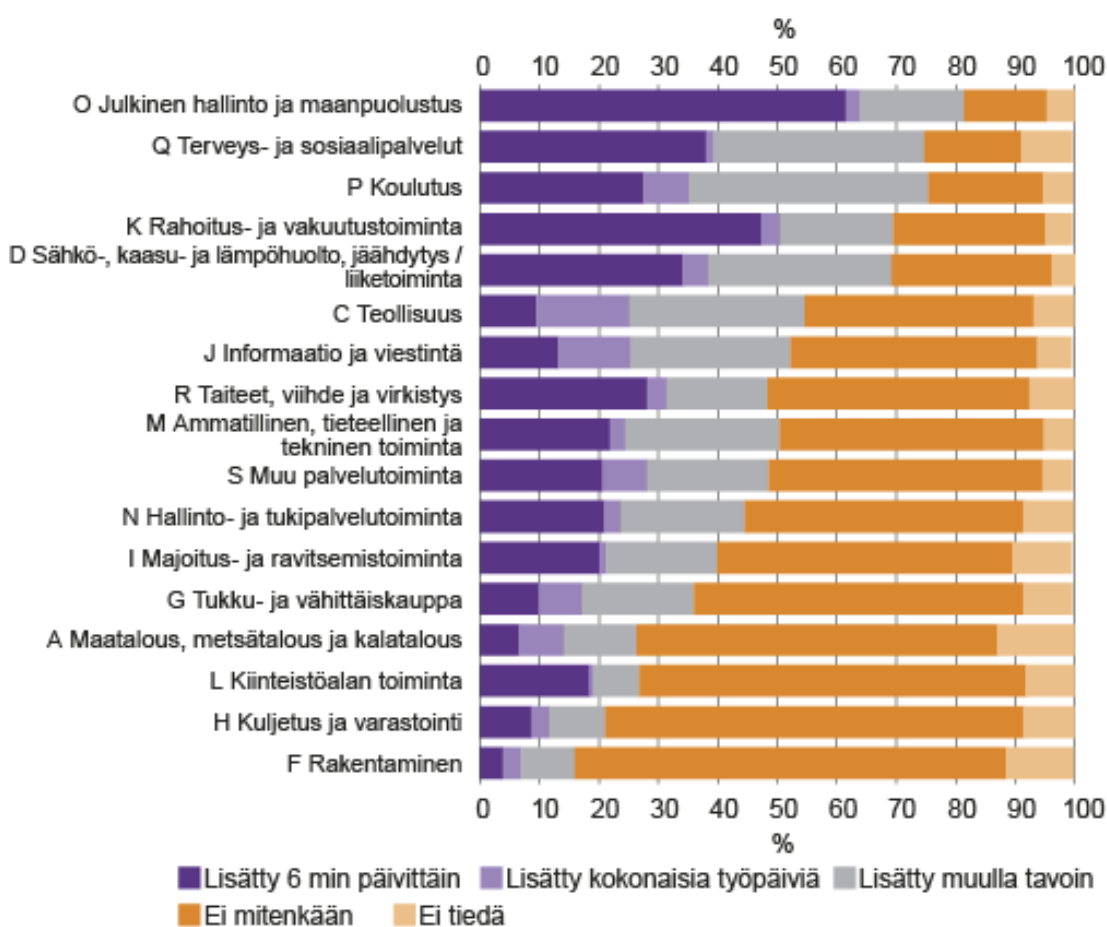
Tilastokeskuksen kvartaaleittain ilmestyvässä tieto & trendit julkaisussa on Henri Lukkarisen artikkeli kilpailukyky sopimuksen työajan lisäämisen toteutuksesta. Tämä artikkeli perustuu tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen vuoden 2017 toisella neljänneksellä, ja siihen vastasi 12400 palkansaajaa.

Kilpailukyky sopimuksen teoreettinen kattavuus on ollut 90 prosenttia, mutta tilastokeskuksen tutkimus osoittaa 42 prosentin kaikista palkansaajista vastanneen kyselyyn, ettei sopimus ole vaikuttanut millään tavalla heidän työaikoihinsa. Vain 5 prosenttia vastaajista kertoi sopimuksen tapahtuneen lisäämällä työaikaan kokonaisia työpäiviä. Osa-aikaisilla palkansaajista 15 prosenttia ei tiennyt kuinka Kilpailukyky sopimus vaikutti heidän työaikaansa. Liitteen 1 kuviosta 3 voi havainnoida eron työajan lisäyksen tavoista kaikilla palkansaajilla. (Lukkarinen 2017.)



Kuvio 3. Työajan lisäys kaikilla palkansaajilla, 2. vuosineljännes 2017 (Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2017, julkaisussa Lukkarinen 2017)

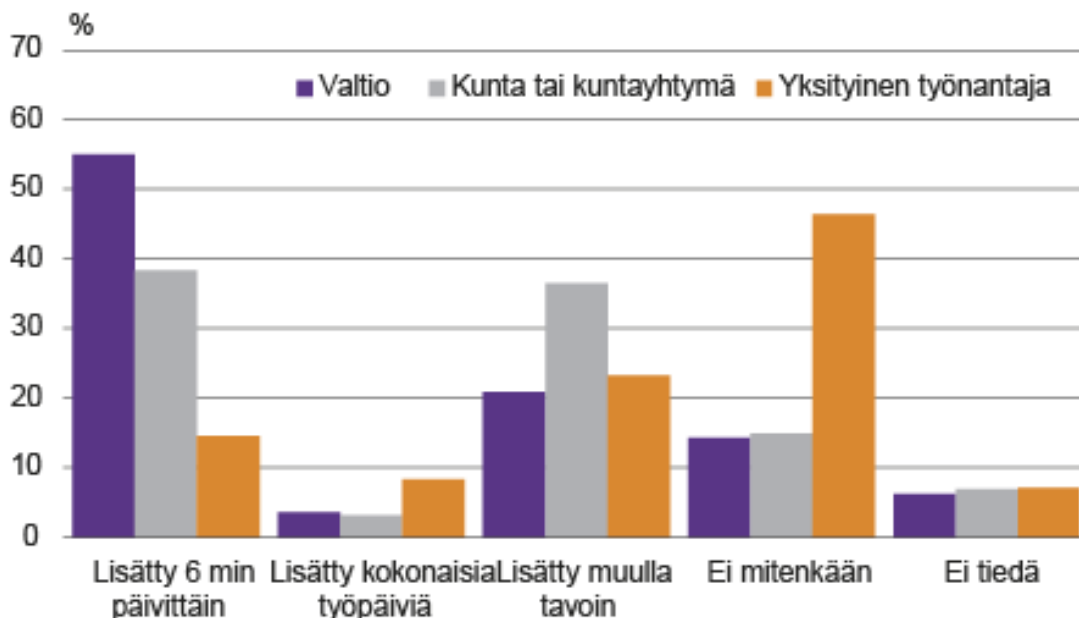
Työajanlisäys tapahtui työvoimatutkimuksen mukaan eri toimialoilla vaihtelevasti. Julkissa hallinnossa ja maanpuolustuksessa, koulutuksessa sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa, rahoitus- ja vakuutustoiminnassa työajan ilmoitettiin lisääntyneen noin 70 prosentilla palkansaajista. Muilla kilpailukykysojimuksessa mukana olleilla aloilla työaika lisääntyi 60 prosentilla. Liitteen 1 kuvio 4 näyttää tarkemmin toimialakohtaiset erot siitä, kuinka työajan lisäys toimialoittain tapahtui kokoaikaisilla palkansaajilla. (Lukkarinen 2017.)



Kuvio 4. Työajan lisäys kokoaikaiset palkansaajat, toimialoittain (tol 2008), 2. vuosineljännes 2017 (Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2017, julkaisussa Lukkarinen 2017).

Rakentaminen ja kuljetus- ja varastointi ovat aloja jotka jäivät kilpailukykysojimuksen ulkopuolelle. Kaikkien toimialojen tietoja ei voida julkaista liian pienien vastausmäärien vuoksi.

Toimialojen lisäksi selkeä ero löytyi työolotutkimuksessa yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Julkinen sektori pääsi asetettuun kilpailukykysovimuksen tavoitteeseen, jossa työajan lisäys tavoitti 80 prosenttia palkansaajista. Yksityisellä sektorilla jäätin noin 40 prosenttiin palkansaajista.



Kuvio 5. Työajan lisäys työnantajasektorit, kokoaikaiset palkansaajat (rakentaminen sekä kuljetus ja varastointi ei mukana), 2. vuosi-neljännes 2017 (Tilastokeskus, työvoimatutkimus, julkaisussa Lukkarinen 2017).