

KUNNALLISEN LIKELAITOKSEN
YHTIÖITTÄMISEN VAIKUTUKSET
TYÖEHTOSOPIMUKSEN VALINTAAN

Case: LK Kiinteistöpalvelut Oy

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden laitos
Taloushallinto
Opinnäytetyö
Kevät 2009
Piia Vainioranta

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

VAINIORANTA, PIIA: Kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittämisen vaikutukset
työehtosopimuksen valintaan
Case: LK Kiinteistöpalvelut Oy

Taloushallinnon opinnäytetyö, 65 sivua, 3 liitesivua

Kevät 2009

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittämisen vaikutukset työehtosopimuksen valintaan. Kunnallisen liikelaitoksen muututtua kunnan omistamaksi osakeyhtiöksi ei ole enää mahdollista noudattaa kunta-alan työehtosopimuksia. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi on valittu kvalitatiivinen tutkimus, ja se toteutetaan case-eli tapaustutkimuksena.

Teoriaosassa tarkastellaan ensin kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittämistä. Selvitetään kunnan eri tehtäviä ja niiden järjestämistä, sekä mitä merkitsee kunnallinen liikelaitos ja kunnallinen osakeyhtiö. Kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittämisestä selvitetään sen hyödyt ja haitat. Seuraavaksi käsitellään työehtosopimusjärjestelmää ja sovellettavan työehtosopimuksen määräytymistä.

Empiirisessä osuudessa keskitytään kohdeyrityksen työehtosopimuksen valintaan. Aluksi selvitetään kiinteistöhoitoalan toimialatietoja ja nykytilannetta. Sen jälkeen käydään läpi LK Kiinteistöpalvelut Oy:n organisaation esittely, alkutilanne yhtiöittämisen ja työehtosopimusten osalta sekä suoritetaan työehtosopimusten vertailu.

LK Kiinteistöpalvelut Oy:n yhtiöittämisen seurauksena tulee valita sovellettava työehtosopimus. LK Kiinteistöpalvelut Oy:n tilannetta kartoitetaan haastattelun avulla. Tutkimuksen tarkoituksena on helpottaa työehtosopimuksen valintaa LK Kiinteistöpalvelut Oy:n yhtiöittämisilanteessa. Tärkeänä valintakriteerinä on edullisuus työnantajan näkökulmasta. Tutkimuksen tuloksen selvittämiseksi laaditaan laskelmat työntekijöiden palkkakustannuksista ja lomarahosta. Tutkimuksen tulos tukee LK Kiinteistöpalvelut Oy:n työehtosopimuksen valintaa ja tuottaa tietoa yhtiöittämisestä ja sen vaikutuksista työehtosopimuksen valintaan.

Avainsanat: kunnalliset liikelaitokset, osakeyhtiöt, yhtiöittäminen, työehtosopimusjärjestelmä, työehtosopimukset

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Faculty of Business Studies

VAINIORANTA, PIIA: The impact of corporatization of a municipal establishment on the selection of a collective labour agreement
Case: LK Kiinteistöpalvelut Oy

Bachelor's Thesis in Financial Management, 65 pages, 3 appendixes

Spring 2009

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to find out the impact corporatization of a municipal establishment has on the selection of a collective labour agreement. Since the municipal establishments have been converted into the ownerships of municipal corporations, it has not been possible to follow the municipal collective labour agreements any more. The qualitative method is chosen as the study method for this thesis and it will be carried out as a case-study.

In the theoretical section of the thesis the corporatization of a municipal establishment is observed. The various functions of the municipality and how they are arranged are defined, also the meaning of municipal establishments and municipal corporation are determined. The benefits and drawbacks of corporatization of a municipal establishment are defined. The definition of a collective labour agreement system and the applied collective labour agreement are dealt with next.

The empirical part of the study concentrates on the case company's collective labour agreement choice. First of all, the service branch information of the property maintenance sector and the current situation are clarified. After that, the presentation of the organization, the situation before of the corporatization, and the consideration of the collective labour agreements of the case company LK Kiinteistöpalvelut Oy, are examined.

As a consequence of the corporatization of LK Kiinteistöpalvelut Oy, the selection of the applied collective labour agreement is determined. The situation at LK Kiinteistöpalvelut Oy is examined with an interview. The purpose of the thesis is to ease the choice of the collective labour agreement within the corporatization situation of LK Kiinteistöpalvelut Oy. An important selection criterion, from the employer's point of view, is advantageousness. The salary calculations and the leave allowances of the employees have been calculated to define the outcome of the thesis. The results of the thesis findings support the case company LK Kiinteistöpalvelut Oy in their collective labour agreement choice, supplies information on corporatization and its impact on the selection of a collective labour agreement.

Key words: municipal establishments, corporations, corporatization, collective labour agreement system, collective labour agreements

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Opinnäytetyön tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset.....	3
1.2 Tutkimusmenetelmät.....	5
1.3 Opinnäytetyön rakenne	6
2 KUNNALLISEN LIKELAITOKSEN YHTIÖITTÄMINEN.....	8
2.1 Kunnan tehtävät	8
2.2 Kunnallisten palvelujen järjestäminen	11
2.3 Kunnallinen liikelaitos	12
2.4 Kunnallinen osakeyhtiö	15
2.5 Kunnallisen liikelaitoksen ja kunnallisen osakeyhtiön erot.....	18
2.6 Yhtiöittäminen käsitteenä	20
2.7 Yhtiöittämisen hyödyt ja haitat	20
3 SOVELLETTAVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRÄYTYMINEN	22
3.1 Työsuhteen ehtojen määräytyminen	22
3.2 Työehtosopimusjärjestelmän tehtävät ja ominaisuudet	24
3.3 Järjestäytyminen työmarkkinoilla.....	25
3.4 Työmarkkinoiden keskusjärjestöt	27
3.5 Työehtosopimuksen solmiminen ja voimassaolo	29
3.6 Työehtosopimukseen sidotut	30
3.7 Työehtosopimussitovuudet	33
3.7.1 Normaalisitova työehtosopimus.....	33
3.7.2 Yleissitova työehtosopimus.....	34
3.8 Työehtosopimusmääräyksien noudattaminen.....	37
4. CASE: LK KIINTEISTÖPALVELUT OY	39
4.1 Toimialatietoa	39
4.2 Yritysesittely	43
4.3 Yhtiöittämisen ja työehtosopimuksen valinnan alkutilanne	45
4.4 Työehtosopimusten vertailu.....	49
4.5 Työehtosopimuksen valitseminen.....	57

5 YHTEENVETO.....	59
LÄHTEET	61
LIITTEET	66

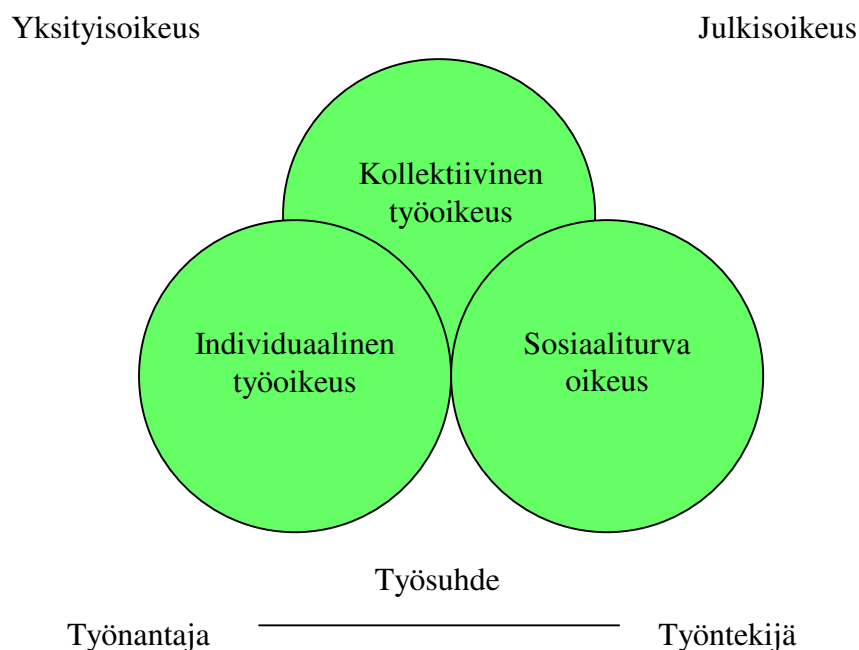
1 JOHDANTO

Kunnat ovat Suomen alueellisia ja hallinnollisia perusyksiköitä. Suomessa on vuoden 2009 alussa 348 kuntaa, joista Manner-Suomessa on 332 ja Ahvenanmaalla 16 (Hagerlund 2008). Kunnilla on laaja tehtäväkenttä asukkaiden hyvinvoinnin turvaamisessa, ympäristöön liittyvissä kysymyksissä ja yhdyskuntien kehittämisessä. Asukkaiden hyvinvointia ja kestävästä kehitystä pyritään edistämään kuntien tuottamalla palveluilla, joita ovat kouluopetus, lasten päivähoito, terveyskeskukset, katujen ylläpito sekä monet muut palvelut. (Anttiroiko, Haveri, Karhu, Ryynänen & Siitonen 2003, 7, 12, 19.)

Kunnilla on monia mahdollisuuksia liiketoiminnan harjoittamisessa. Kunta voi itse tuottaa palvelunsa, mutta liiketoiminta voidaan myös eriyttää sisäisesti tai ulkoistamalla. Sisäinen eriytyminen voidaan toteuttaa kirjanpidollisena eriyttämisenä kunnalliseksi liikelaitokseksi. Ulkoistamisessa liiketoiminta eriytetään tavallisesti osakeyhtiöksi. Kunnallisella liikelaitoksella tarkoitetaan kunnallista organisaatiota tai muuta vastaavalla tavalla organisoitua liiketoimintaa harjoittavaa kunnan toimintayksikköä. Liikelaitos kuuluu kunnan organisaatioon. (Tanskanen 2008.)

Kunnallinen toiminta voidaan organisoida osakeyhtiömuotoon siten, että osakeyhtiö on kunnan määräysvallan alainen. Osakeyhtiöt ovat oikeussubjekteja, joiden toimintaa ja hallintoa säätelee osakeyhtiölaki. Rahoituksellisesti yhtiöt ovat itsenäisiä ja niillä on omat oikeudet ja velvollisuudet. Osakeyhtiö ei kuulu kunnan organisaatioon, mutta kuuluu kuntakonserniin. (Lindroth 2007.)

Työoikeus voidaan jäsentää kolmeen päälohkoon: individuaaliseen työoikeuteen, kollektiiviseen työoikeuteen sekä sosiaaliturvaoikeuteen. Työehtosopimusoikeus on kollektiivisen työoikeuden keskeistä aluetta. Työehtosopimusoikeuteen kuuluu normisto työehtosopimuksen solmimisesta, soveltamisesta ja oikeusvaikutuksista. (Kairinen ym. 2006, 38–39; Saloheimo 2008, 12.)



KUVIO 1. Työoikeuden jäsentelyä. (Kairinen ym. 2006, 40.)

Varsinainen työoikeus muodostuu individuaalisen ja kollektiivisen työoikeuden osa-alueista. Tämän lisäksi työoikeuteen voidaan lukea myös työvoimapolitiittisia ja työsuojelullisia sääntelyitä. Edellä hahmoteltu sosiaaliturvaoikeus muodostaa erillisen oikeudenlohkon, mutta kuitenkin läheisesti työoikeuteen kytkeytyvän. (Kairinen ym. 2006, 40.)

Työehtosopimusjärjestelmä käsittää monta asiaa: järjestäytymistä työmarkkinoilla, työehtosopimuksen solmimista ja voimassaoloa, sovellettavan työehtosopimuksen määräytymistä, normaali- ja yleissitovuuksia,

työehtosopimusmääräyksiä ja niiden noudattamista, työehtosopimuksen tulkintaa, työrauhavelvollisuutta ja erimielisyyksien selvittämistä. Työehtosopimuksella voidaan ajatella olevan kaksi konkreettista päätehtävää: työehtosopimukset määrittävät työntekijöille tulevat edut, ja toisaalta niihin liittyy työrauhavelvollisuus. (Kairinen ym. 2006, 52.)

Tavallisessa sopimuksessa sopijapuolet eivät voi asettaa velvoitteita kolmannelle osapuolelle ilman tämän suostumusta. Työehtosopimus on oikeudelliselta muodoltaan normisopimus eli velvoiteoikeudellinen sopimus, jolla ohjataan muiden, tulevaisuudessa solmittavien sopimusten sisältöä. Pääosa työehtosopimuksen määräyksistä ei vaikuta sopimusosapuolten oikeussuhteessa, vaan yksittäisten työnantajien ja työntekijöiden välisissä oikeussuhteissa. Työehtosopimuksella voidaan vahvistaa työ- ja palkkaehdot tiettyä toimialaa, ammattiryhmää tai vaikka yksittäistä yritystä varten. (Engblom 2002, 27.)

1.1 Opinnäytetyön tavoite, tutkimusongelmat ja rajaukset

Kunnallisen liikelaitoksen muututtua osakeyhtiöksi ei henkilöstöön voida enää soveltaa kuntia koskevia määräyksiä. Kuntien perustamissa yhtiöissä ei ole mahdollista noudattaa kunta-alan työehtosopimuksia. Niinpä yhtiöittämisilanteessa tulee esille kysymys, mitä työehtosopimusta tulee noudattaa uudessa yhtiössä. (Tast 2006, 57.)

Opinnäytetyön tavoitteena on helpottaa työehtosopimuksen valintaa tietyissä kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittämisilanteissa. Työssä tutkitaan yhtiöittämistä ja työehtosopimusjärjestelmää työnantajan näkökulmasta. Opinnäytetyön pääongelma jakautuu kahteen alaongelmaan. Pääongelma ratkeaa, kun vastaukset saadaan alaongelmiin.

Opinnäytetyön pääongelma on:

- Mitä vaikutuksia kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittämisellä on työehtosopimuksen valintaan?

Opinnäytetyön alaongelmat ovat:

- Miten yhtiöittäminen vaikuttaa osakeyhtiön toimintaan?
- Miten sovellettava työehtosopimus määräytyy?

Työssä käsitellään yhtiöittämistä ja työehtosopimusjärjestelmää. Opinnäytetyötä rajataan tarkastelemalla erityisesti kunnallisen liikelaitoksen muutosta kunnan omistamaksi osakeyhtiöksi, koska kuntien omistamien yhtiöiden määrä lisääntyi huomattavasti 1990-luvun alun valtiosuusjärjestelmäuudistuksen jälkeen. Kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittämisestä selvitetään kunnan tehtävät, liikelaitoksen ja osakeyhtiön toimintatapa, kunnallisen liikelaitoksen ja kunnallisen osakeyhtiön erot, hyödyt ja haitat.

Työehtosopimusjärjestelmästä käsitellään työmarkkinoilla järjestäytymistä, työehtosopimuksen solmimista, työehtosopimukseen sidottuja, normaali- ja yleissitovuuksia sekä työehtosopimusmääräysten noudattamista. Opinnäytetyöstä on rajattu pois työehtosopimuksen tulkintaa, työrauhavelvollisuutta ja erimielisyyksien selvittämistä koskevat asiat, koska ne eivät vaikuta sovellettavan työehtosopimuksen määräytymiseen.

Opinnäytetyössä tarkastellaan työnantajan henkilöstökustannuksiin vaikuttavia työehtosopimuskohtia, koska henkilöstökustannukset ovat merkittävät työnantajan kokonaiskustannuksista. Tällaisia sopimuskohtia ovat palkkaus ja vuosiloma.

1.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä voidaan käyttää kvantitatiivista (määrällistä) tai kvalitatiivista (laadullista) tutkimusta. Kvantitatiiviselle tutkimukselle on keskeistä käsitteiden määrittely, aiemmat teoriat ja johtopäätökset aiemmista tutkimuksista. Tällaisessa tutkimuksessa korostetaan syyn ja seurauksen lakeja, jonka taustalla on realistinen ontologia. Se tarkoittaa, että todellisuus rakentuu objektiivisesti todettavista tosiasioista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 130–131.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on kuvata todellista elämää ja kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä ja tällöin suunnitelmia joudutaan muuttamaan olosuhteiden mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2006, 152, 155.)

On huomioitava se, että kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus eivät ole toistensa vastakohtia, vaan niillä on joitain eroja. Kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta on käytännössä vaikea tarkkarajaisesti erottaa toisistaan, ja ne nähdäänkin toisiaan täydentäviksi lähestymistavoiksi, joita voidaan esim. käyttää rinnakkain. Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi on valittu kvalitatiivinen tutkimus, koska siinä pyritään tutkimaan kohdetta kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi ym. 2006, 127–128, 152.)

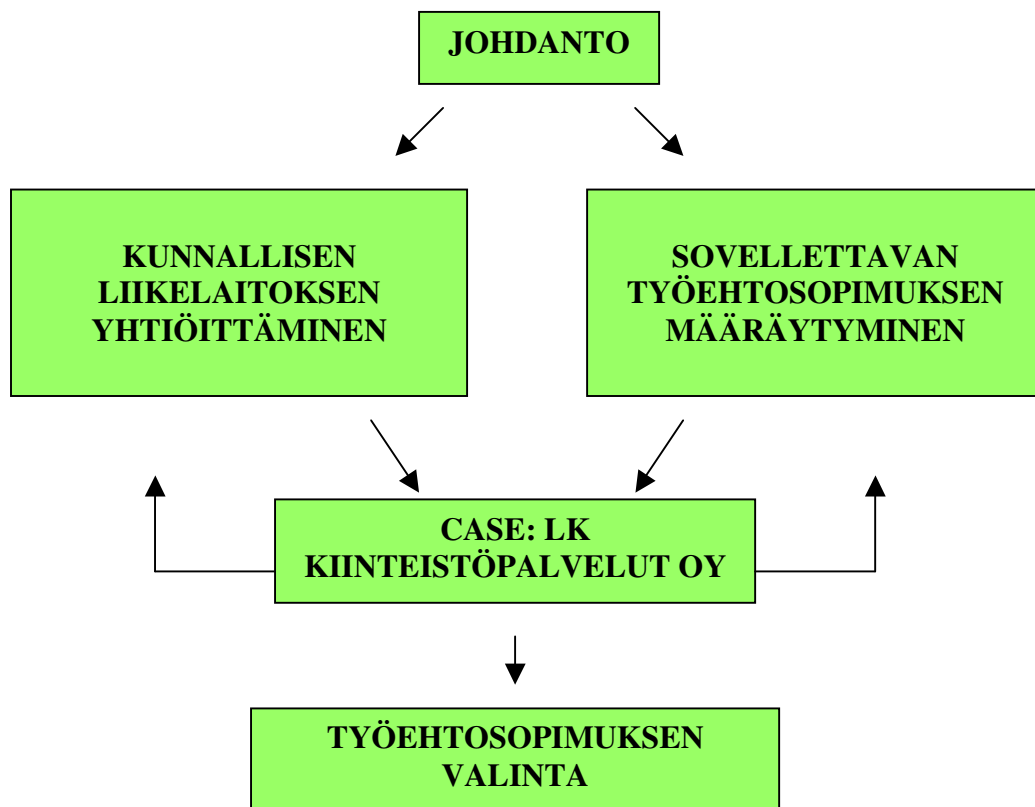
Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutetaan case- eli tapaustutkimuksena, koska tarkoituksena on tuottaa yksityiskohtaista tietoa yksittäisestä tapauksesta. Tapaustutkimusta voidaan luonnehtia seuraavien piirteiden avulla: yksilöllistäminen, kokonaisvaltaisuus, monitieteisyys, luonnollisuus, vuorovaikutus, joustavuus ja arvosidonnaisuus. (Ahonen, Saari, Syrjälä & Syrjäläinen 1996, 12–13; Hirsjärvi ym. 2006, 125.)

Teoriaosuuden aineiston keräämisessä käytetään aiheeseen kuuluvaa kirjallisuutta, artikkeleita ja internetlähteitä. Case-osuudessa tiedonkeruumenetelmänä käytetään haastattelua, koska siinä on mahdollista syventää saatuja tietoja. Haastattelussa

voidaan pyytää perustelua esitetyille mielipiteille. Haastattelu toteutetaan teemahaastatteluna, jolle on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Haastateltavana on LK Kiinteistöpalvelut Oy:n toimistopäällikkö. Lisäksi tutkitaan LK Kiinteistöpalvelut Oy:ssä käytettäviä työehtosopimuksia ja henkilöstön palkkatietoja. (Hirsjärvi ym. 2006, 193–195.)

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö koostuu viidestä pääluvusta (kuvio 2). Ensimmäisessä luvussa tutustutaan työn aiheeseen ja käydään läpi työn tavoite, tutkimusongelmat, rajaukset ja tutkimusmenetelmät.



KUVIO 2. Opinnäytetyön rakenne.

Toisessa luvussa selvitetään kunnan tehtäviä, kunnallista liikelaitosta ja osakeyhtiötä sekä yhtiöittämisen hyötyjä ja haittoja. Kolmannessa luvussa käsitellään työehtosopimusjärjestelmää solmimisen, työmarkkinajärjestöjen, sitovuuksien, siihen sidottujen ja noudattamisen osalta. Neljännessä luvussa on työn empiirinen osuus, jossa on toimialatietoja, kohdeyrityksen esittely, alkutilanne yhtiöittämisen ja työehtosopimusten osalta, työehtosopimusten vertailu ja johtopäätökset työehtosopimuksen valinnasta. Viimeisessä luvussa on yhteenveto.

2 KUNNALLISEN LIKELAITOKSEN YHTIÖITTÄMINEN

Jo 1800-luvun lopulla Suomen kunnat harjoittivat liiketoimintaa merkittävässä laajuudessa. Tällöin puhelin- ja energialaitokset rakennettiin pääasiassa kunnallisin investoinnein ja kuntien organisoimina. (Vesterinen 2006, 9.)

Viime vuosisadan alkupuolella Suomessa on ollut kuntien omistamia osakeyhtiöitä. EU:n komissiossa on oltu kiinnostuneita tästä ratkaisusta, joka on nykyisin perustana Suomen sähköntuotannon rahoitukselle ja organisoinnille. EU-maissa yksityistäminen alkoi 1980-luvulla komission vauhdittamana, erityisesti tele- ja energialiiketoiminnoissa. (Vesterinen 2006, 9–10.)

Suomessa nousi 1990-luvulla kuntien talouden kiristyessä yhtenä kuntien toimintojen tehostamisratkaisuna esiin erilaisten toimintojen yhtiöittäminen. Taustalla olevana yleismotiivina oli usein yhtiöittämisellä aikaansaattava tehokkaampi rakenne, jonka tarkoituksena oli samalla välttää tehottomuutta aiheuttava kunnallinen byrokratia. Kunta-alalla käydyssä keskustelussa yhtiöittäminen on nähty jopa toiminnasta riippumattomaksi yleislääkkeeksi kuntien toiminnan tehostamiselle. Ensimmäinen merkittävä yhtiöittämisvaihe Suomen kuntakentässä oli 1980-luvulla, jolloin kunnat kiinnostuivat liikelaitostensa yhtiöittämisestä. Tällöin kohteena olivat erityisesti energialaitosten organisaatiot. (Vesterinen 2006, 10.)

Tässä luvussa tarkastellaan kunnan tehtäviä ja niiden järjestämistä, mitä tarkoittavat kunnallinen liikelaitos ja kunnallinen osakeyhtiö, mitä tarkoittaa yhtiöittäminen ja mitkä ovat sen hyödyt ja haitat.

2.1 Kunnan tehtävät

Kuntalain 1 §:n (365/1995) mukaan kunta pyrkii edistämään asukkaidensa hyvinvointia ja kestävä kehitystä alueellaan. Toisen maailmansodan jälkeen ja varsinkin 1970-luvulta lähtien kuntasektorin hoitamat hyvinvointipalvelut

laajentuivat huomattavasti. Kuntien toiminta keskittyy sivistystoimen, sosiaalitoimen ja terveydenhuollon peruspalveluiden tuottamiseen sekä kaupungeissa lisäksi liiketoimintaan ja yhdyskuntapalveluihin. (Oulasvirta & Brännkärr 2001, 37.)

Kunnan vastuulla on huolehtia siitä, että lakisääteiset palvelut ovat kuntalaisten saatavilla. Tämän vastuunsa kunta voi täyttää joustavasti, kunnan ei välttämättä tarvitse itse tuottaa palvelua omalla organisaatiollaan ja henkilöstöllään. Kuntalain 2 §:n mukaan kunta voi hoitaa sille laissa säädetyt tehtävät itse tai yhteistoiminnassa muiden kuntien kanssa. Tehtävien hoidon edellyttämiä palveluja kunta voi hankkia myös muilta palvelujen tuottajilta. (Kuntalaki 365/1995, 2 §; Oulasvirta & Brännkärr 2001, 37.)

Sivistyspalveluihin kuuluvat esiopetus, perusopetus, toisen asteen koulutus, lukiokoulutus, ammatillinen ja aikuiskoulutus, yleinen kulttuuritoimi ja taiteen perusopetus, museot, teatterit, orkesterit, kansalaisopistot, kirjastot musiikkioppilaitokset ja liikunta- ja nuorisotoimi. (Oulasvirta & Brännkärr 2001, 38–41.)

Terveydenhuoltoon kuuluvat kansanterveystyö ja erikoissairaanhoito. Kansanterveystyöllä tarkoitetaan yksilön ja hänen elinympäristöönsä kohdistuvaa terveydenhoitoa ja yksilön sairaanhoitoa sekä niihin liittyvää toimintaa, jonka tarkoituksena on väestön terveydentilan ylläpitäminen ja edistäminen. Erikoissairaanhoidolla tarkoitetaan lääketieteen ja hammaslääketieteen erikoisalojen mukaisia sairauden ehkäisyyn, tutkimiseen, hoitoon, lääkinnälliseen pelastustoimintaan sekä lääkinnälliseen kuntoutukseen kuuluvia terveydenhuollon palveluja. (Oulasvirta & Brännkärr 2001, 42–43.)

Sosiaalihuoltoon ja sosiaalipalveluihin kuuluvat sosiaalipalvelut ja toimeentuloturva, lasten päivähoito, lastensuojelu, vanhustenhuolto, laitoshuolto ja asumispalvelut, vammaishuolto, päihdeongelmaisten huolto, toimeentulotuki, pakolaisten vastaanotto, maahanmuuttajien kotiuttaminen ja kuntouttava työtoiminta. (Oulasvirta & Brännkärr 2001, 43–48.)

Tekniseen sektoriin ja yhdyskuntapalveluihin kuuluvat liikenteen, tiestön ja katujen huolehtiminen. Vesi-, jäte- ja energiahuolto kuuluu myös kunnan hoidettavaksi. Vesihuoltoa ovat raakaveden hankinta, vedenkäsittely, veden jakelu, jätevesien keräily ja puhdistus sekä näihin kuuluva liittyjäpalvelu. Jätelain mukaan kunnan pitää järjestää asumisessa syntyneen jätteen kuljetus ja käsittely. Energiahuollon tehtävänä on turvata energian saanti asumiseen, liikenteeseen, teollisuuteen, maatalouteen ja yhdyskuntien muihin toimintoihin. (Oulasvirta & Brännkärr 2001, 48–50.)

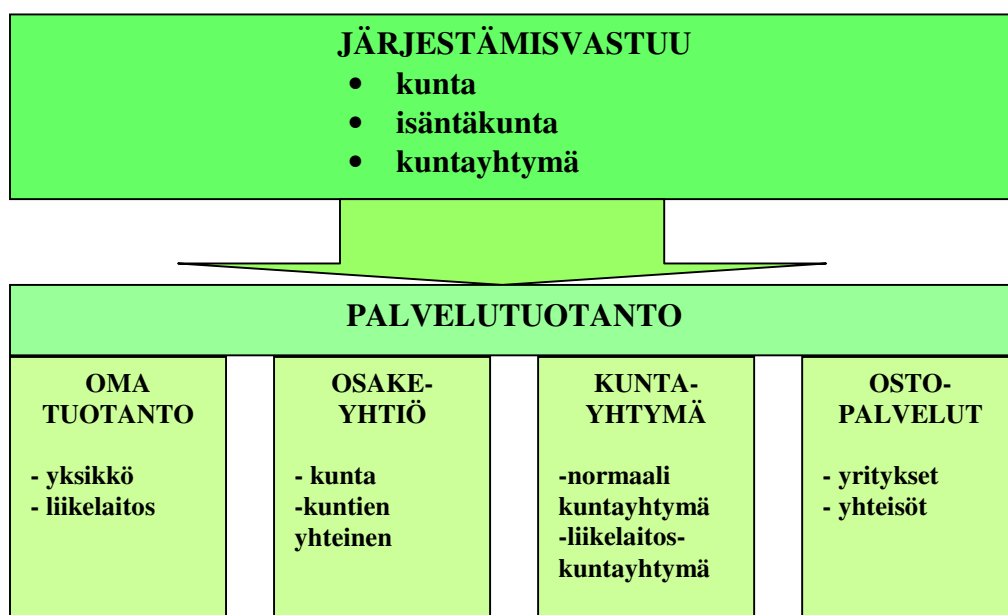
Ympäristönsuojelu on tullut yhä tärkeämmäksi kunnalliseksi tehtäväalueeksi. Kuntien ympäristönsuojelun hallinnosta annetun lain mukaan kunnan tehtävänä on valvoa ja edistää alueensa ympäristönsuojelua siten, että kunnan asukkaille turvataan terveellinen, viihtyisä ja virikkeinen elinympäristö suojelemalla, hoitamalla ja kehittämällä luontoa ja muuta ympäristöä. (Oulasvirta & Brännkärr 2001, 51.)

Lisäksi kunnalla ovat asuntotoimi, elinkeinotoimi ja pelastustoimi. Kunnan muihin tehtäviin kuuluu nykyään kuluttajaneuvonnan järjestäminen, joka on kuntalaisille maksutonta. Velkaneuvonta on myös kuntalaiselle maksutonta palvelua. (Oulasvirta & Brännkärr 2001, 52–54.)

Toimitilojen hallintaan on varsinkin kaupungeissa perustettu tulosvastuullisia tilapalvelu- tai kiinteistöpalvelukeskuksia, jotka vastaavat rakennuttamisesta, talonsuunnittelusta, rakentamisesta, tilojen kunnossapidosta sekä kiinteistönhoidosta ja siivouksesta. Talonrakennuksessa kuntien omajohtoinen rakentaminen on suuntautunut korjausrakentamiseen, uudisrakentaminen on ollut pääosin ulkopuolelta tilattua urakkatyötä. (Oulasvirta & Brännkärr 2001, 50.)

2.2 Kunnallisten palvelujen järjestäminen

Seuraavassa kuviossa (kuvio 3) esitellään, millä eri tavoin kunta voi tuottaa palvelunsa kuntalaisille.



KUVIO 3. Palvelujen järjestäminen. (Prättälä 2007.)

Isäntäkuntamalli tarkoittaa kuntalain mukaan useamman kunnan sopimuksenvaraista yhteistoimintaa tai sopimussyhteistyötä, joka voi koskea esimerkiksi yhteisen viran perustamista ja siitä aiheutuvien kustannusten jakamista, viranomaistehtävien hoitamista ostopalveluina tai yhteisen toimielimen asettamista (Kuopila 2008b). Tehtävät annetaan tällöin isäntäkunnan eli yhden kunnan hoidettavaksi (Kuopila 2008a).

Normaalilla kuntayhtymällä tarkoitetaan vähintään kahden kunnan välistä, yhteiseen sopimukseen perustuvaa ja tiettyjä tehtäviä hoitavaa kuntien yhteenliittymää (Pekola-Sjöblom 2000, 14). Liikelaitoskuntayhtymä on kuntayhtymä, johon sovelletaan kuntayhtymää koskevia säännöksiä kuntalain liikelaitosluvussa koskevin poikkeuksin (Prättälä 2007).

Kun kunta tuottaa palvelunsa omana tuotantonaan, se tarkoittaa omaa yksikköä tai liikelaitosta. Yksikkö on kunnan omalla organisaatiolla ja henkilöstöllä toteutettu tuotantotapa (Prättälä 2007). Kunnallisen liikelaitoksen merkitys selviää seuraavasta kappaleesta. Osakeyhtiö voi olla kunnan tai kuntien omistama, kunnan omistamaa osakeyhtiötä tarkastellaan jäljempänä. Lisäksi kunta voi tuottaa palveluita ulkoistamalla, jolloin se ostaa palvelut joltain muulta yritykseltä tai yhteisöltä.

2.3 Kunnallinen liikelaitos

Kunnallisella liikelaitoksella tarkoitetaan kuntalain mukaista kunnallista organisaatiota tai muuta vastaavalla tavalla organisoitua liiketoimintaa harjoittavaa kunnan toimintayksikköä. Liikelaitokselle on ominaista, että se kattaa kulunsa maksutuloilla, sen investoinnit katetaan pitkällä aikavälillä tulorahoituksella ja sille laaditaan oma tuloslaskelma ja tase. (Tanskanen 2008.)

Syitä liikelaitoksen perustamiselle ovat palvelutoiminnan tehostaminen, kustannusvastuun lisääminen ja sisäisen valvonnan edellytysten parantaminen. Kunnat ovat organisoineet sisäistä palvelutuotantoaan liikelaitosmuotoisena myös kilpailuttaakseen omaa tuotantoa yhdessä yksityisten palveluntarjoajien kanssa. (Kuntakonserni- ja liikelaitostyöryhmän mietintö 2006; Tanskanen 2008.)

Toimintojen eriyttämisen on katsottu selkeyttävän tuloksen laskentaa, kannattavuuden arviointia ja tulosvastuuta sekä lisäävän kustannustietoisuutta. Eriyttämistä on perusteltu myös organisaation rakenteen selkeyttämisellä ja valmistautumisella tuleviin organisaatiomuutoksiin, kuten yhtiöittämiseen. Toisaalta liiketoiminnan eriyttäminen on saattanut aiheuttaa kunnissa lisätyötä budjetoinnissa ja kirjanpidossa sekä sisäisen valvonnan järjestämisessä. (Kuntakonserni- ja liikelaitostyöryhmän mietintö 2006; Tanskanen 2008.)

Liikelaitoksen voivat perustaa kunta ja kuntayhtymä osaksi omaa organisaatiotaan. Kuntalain 13 §: n (365/1995) mukaan kunnan valtuuston

tehtävänä on päättää kunnan liikelaitokselle asetettavista toiminnallisista ja taloudellisista tavoitteista. Liikelaitoksen toimintaan sovelletaan samoja säännöksiä kuin kunnan tai kuntayhtymän muuhunkin toimintaan, koska liikelaitos on osa kuntaa tai kuntayhtymää. (Kuntakonserni- ja liikelaitostyöryhmän mietintö 2006.)

Liikelaitoksen talouden eriyttäminen kunnan muusta taloudesta perustuu kuntalain 65 §:n 3 momentin nettobudjetointia koskevaan säännökseen. Kunnan liikelaitoksen kirjanpidollisesta järjestämisestä ohjeita ja suosituksia ovat antaneet kirjanpitolautakunnan kuntajaosto sekä Suomen Kuntaliitto. Kuntajaoston antamassa yleisohjeessa kunnan liikelaitoksella tarkoitetaan toimintaa, jonka tunnuspiirteinä ovat kannattavuusperusteinen liiketoiminta, kunnan muita toimintayksiköjä itsenäisempi asema kunnan talousarviossa sekä erillinen kirjanpito ja erillinen tilinpäätös. Kunta ja kuntayhtymä ovat kirjanpitovelvollisia liikelaitoksen toiminnasta, liikelaitos ei ole erikseen kirjanpitovelvollinen. (Kuntakonserni- ja liikelaitostyöryhmän mietintö 2006.)

Liikelaitokset voidaan Suomen Kuntaliiton suosituksen tavoin jaotella talousohjauksen perusteella kolmeen eri liikelaitostyyppiin. Nämä liikelaitokset poikkeavat toisistaan siinä, miten toiminta eriytetään kunnan talousarviossa ja kirjanpidossa. Nämä kolme liikelaitosmallia ovat laskennallisesti eriytetty liikelaitos, muuna taseyksikkönä toimiva liikelaitos ja varsinainen liikelaitos. (Kuntakonserni- ja liikelaitostyöryhmän mietintö 2006.)

Laskennallisessa eriytyksessä liikelaitoksen talous eriytetään kunnan kirjanpidossa muodostamatta siitä kuitenkaan erillistä kirjanpitoyksikköä. Kunnan tilinpäätöksessä esitetään liikelaitoksen tase, tuloslaskelma ja rahoituslaskelma. Laskennallisesti eriytetyn liikelaitoksen tuloarviot ja määrärahat otetaan kunnan talousarvioon samaan tapaan kuin muillekin kunnan tehtäville. (Kuntakonserni- ja liikelaitostyöryhmän mietintö 2006.)

Varsinaisen liikelaitoksen ja taseyksikön eriytyminen kunnan kirjanpidossa tehdään yhdenmukaisella tavalla. Kunnan tilinpäätöksessä esitetään liikelaitoksen tase,

tuloslaskelma ja rahoituslaskelma, jotka johdetaan suoraan kirjanpidosta. Taseyksikön ja varsinaisen liikelaitoksen talousarviokäsittely poikkeavat toisistaan. Muun taseyksikön tuloarviot ja määrärahat otetaan kunnan talousarvioon. Varsinaisen liikelaitoksen talousarvio ja –suunnitelma on erillinen osa kunnan talousarviossa ja –suunnitelmassa. (Kuntakonserni- ja liikelaitostyöryhmän mietintö 2006.)

TAULUKKO 1. Kunnan talousarviossa ja kirjanpidossa eriytettyjen liikelaitosten lukumäärä toimialoittain vuonna 2003. (Kuntakonserni- ja liikelaitostyöryhmän mietintö 2006).

TOIMIALA	LUKUMÄÄRÄ
Energiahuolto	13
Vesihuolto	51
Satama	10
Joukkoliikenne	3
Jätehuolto	5
Toimitilapalvelut	10
Sisäiset palvelut	5
Ammatilliset oppilaitokset	5
Perusterveydenhuolto	3
Ammattikorkeakoulut	1
Liikuna ja ulkoilu	1
Palo- ja pelastustoimi	1
Elinkeinotoiminnan edistäminen	1
Muu liiketoiminnan luonteinen toiminta	2
Muu toiminta	1
Asunto- ja muut taseyksikkörahastot	8
YHTEENSÄ	120

Vuonna 2003 sellaisia kunnan liikelaitoksia, joiden toiminta oli eriytetty kunnan talousarviossa ja kirjanpidossa Kirjanpitolautakunnan kuntajaoston ja Kuntaliiton varsinaisen liikelaitosmallin mukaisesti, oli 120 (taulukko 1). Tällaisia liikelaitoksia oli 67 kunnalla. (Kuntakonserni- ja liikelaitostyöryhmän mietintö 2006.)

Eniten kunnallisia liikelaitoksia oli perustettu vesihuoltoon. Energia- ja vesihuoltolaitosten toiminnan liikelaitostaminen on johtunut osittain laissa säädetystä talouden eriyttämisvaatimuksesta. Näillä aloilla liikelaitostaminen on usein ollut välivaihe yhtiöittämisessä. (Kuntakonserni- ja liikelaitostyöryhmän mietintö 2006.)

2.4 Kunnallinen osakeyhtiö

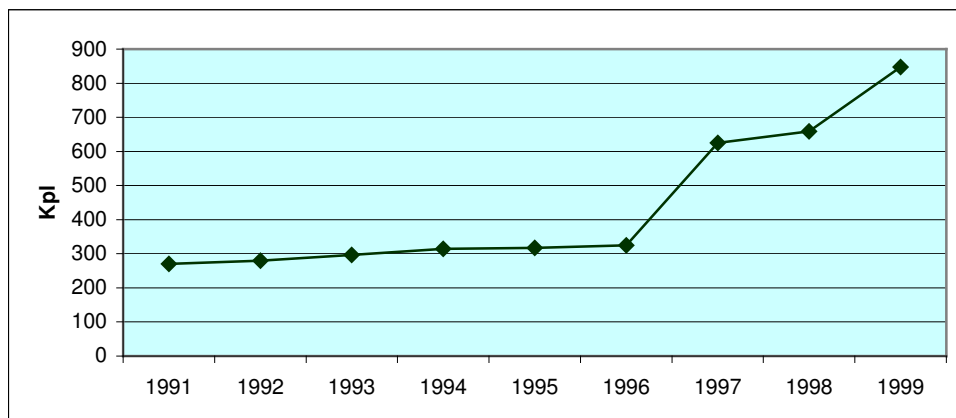
Osakeyhtiö on yhtiömuoto, jota säädellään laissa. Uusi osakeyhtiölaki tuli voimaan 1.9.2006. Osakeyhtiölakia sovelletaan kaikkiin Suomen lain mukaan rekisteröityihin osakeyhtiöihin, jollei laissa säädetä toisin. Osakeyhtiön pääoman suuruus on vähintään 2 500 euroa yksityisissä osakeyhtiöissä ja 80 000 euroa tai enemmän julkisessa osakeyhtiössä. (Osakeyhtiölaki 624/2006, 1 §, 3 §.)

Suomessa oli vuonna 2007 noin 116 000 osakeyhtiötä. Kuntien omistamien yhtiöiden määrä oli tuolloin 1063 kpl. Yhtiöiden palveluksessa oli 17 307 henkilöä ja yhtiöiden liikevaihto oli lähes 3,3 miljardia euroa. Yhtiöt jakaantuivat toimialoittain seuraavalla sivulla olevan taulukon (taulukko 2) mukaan. (Yritykset omistajatyypin mukaan 2009.)

TAULUKKO 2. Kunnallisten yhtiöiden toimialat vuonna 2007. (Yritykset omistajatyypin mukaan 2009.)

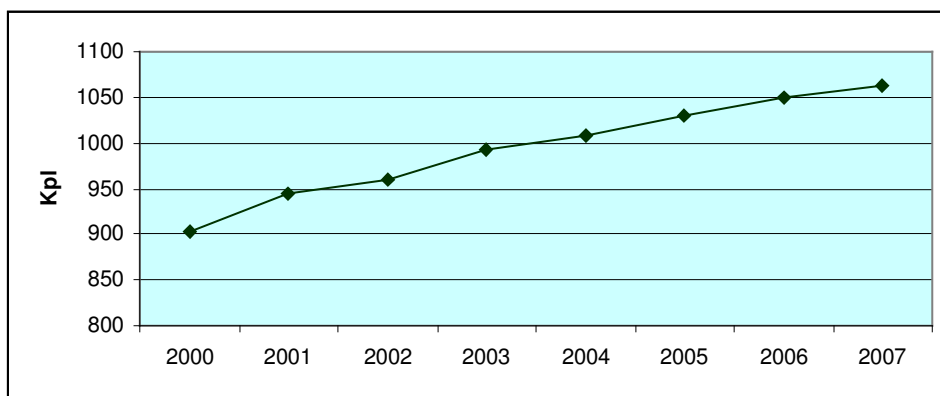
TOIMIALA	YRITYKSIÄ	HENKILÖSTÖ	LIKEVAIHTO 1000 €
Maatalous	1		
Kaivostoiminta ja louhinta	1	21	
Teollisuus	6	131	10 384
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	220	40 880	2 226 942
Rakentaminen	14	776	103 043
Tukku- ja vähittäiskauppa	4	64	4 587
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	14	315	25 350
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	50	1 905	204 090
Rahoitustoiminta	18	121	
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut	606	6 341	513 618
Koulutus	18	1 669	6 522
Terveystenhoito- ja sosiaalipalvelut	9	297	10 023
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	102	1 590	173 202

Seuraavan sivun kuviossa (kuvio 4) näkyy kunnallisten yhtiöiden lukumäärän kehitys 1990-luvulla. Se on huomioitava, että näiden kunnallisten yritysten suuri kasvu vuonna 1997 on suurimmaksi osaksi pelkkä tilastollinen korjaus, sillä sinä vuonna saatiin käyttöön kehittyneemmät tilastointimenetelmät ja kuntakonsernien tytäryritykset kyettiin tilastoimaan aikaisempaa tarkemmin. (Anttiroiko ym. 2003, 188.)



KUVIO 4. Kunnallisten yritysten lukumäärän kehitys 1990-luvulla. (Anttiroiko ym. 2002, 188.)

Seuraavassa kuviossa on kunnallisten yhtiöiden lukumäärän kehitystä 2000-luvulla (kuvi 5). Kunnalliset yhtiöt ovat lisääntyneet yli 150 yrityksellä vuodesta 2000 vuoteen 2007.



KUVIO 5. Kunnallisten yritysten lukumäärän kehitys 2000-luvulla. (Yritykset omistajatyypin mukaan 2009.)

Kunnallishallinnon lisääntyneet tehtävät ja kunnallistalouden rahoitukselliset rajoitteet ovat lisänneet paineita palvelujen yhtiöittämiseen, minkä johdosta

kunnallisten osakeyhtiöiden määrä on kasvanut huomattavasti viime vuosina. Kun vuonna 1997 kunnan omistamia osakeyhtiöitä oli 625 kappaletta, vuonna 2004 niitä oli jo toista tuhatta. (Anttiroiko 2007, 227.)

Kunnalliset osakeyhtiöt ovat varsin yleisiä, vaikka kuntien mahdollisuudet yhtiöiden omistamiseen ja perustamiseen onkin rajatut. Kunnan tulee noudattaa hallinnon toissijaisuuden periaatetta. Se tarkoittaa sitä, että liiketoiminnan harjoittaminen olisi kunnalle mahdollista silloin, kun se on perusteltua yleisen edun kannalta. Sellaiset aluetaloudelliset tekijät kuin työttömyys, elinkeinojen häviäminen, ja uusien elinkeinojen kehittämistarve lisäävät oikeutusta kunnalliselle liiketoiminnalle. (Anttiroiko ym. 2003, 186.)

Kunnan omistama osakeyhtiö on kunnasta erillinen, itsenäinen oikeussubjekti, jolla on omat oikeudet ja velvollisuudet. Kunnallinen osakeyhtiö on itse vastuussa omista sitoumuksistaan. Omistajaa eli kuntaa ei voida laittaa vastuuseen yhtiön sitoumuksista. Kunnan vastuu rajoittuu ainoastaan siihen panokseen, jonka kunta on sijoittanut osakeyhtiön osakepääomaan. Osakeyhtiö on kunnan arvopaperivarallisuutta, vaikka muodostaakin taloudellisessa mielessä kunnasta erillisen varallisuuspiirin. (Anttiroiko ym. 2003, 189.)

Kunnalliset osakeyhtiöt ovat yleensä kooltaan pieniä ja usein yksitoimipaikkaisia. Liikevaihdon ja työllistämisen kannalta ehdottomasti merkittävimpiä kunnallisia osakeyhtiöitä ovat energiayhtiöt. Liikevaihdoltaan energiayhtiöiden jälkeen suurimpia kunnallisten osakeyhtiöiden toimialoja ovat kiinteistöpalvelut, ympäristöhuolto ja rakentamistoiminta. Työvoimavaltaisia kunnallisia osakeyhtiöitä ovat asunto- ja kiinteistöyhtiöiden ohella liikennöintiyritykset. (Anttiroiko ym. 2003, 190.)

2.5 Kunnallisen liikelaitoksen ja kunnallisen osakeyhtiön erot

Seuraavassa taulukossa 3 tarkastellaan kunnallisen liikelaitoksen ja kunnallisen osakeyhtiön eroja. Kunnalliseen liikelaitokseen sovelletaan kuntalakia ja kuuluu kunnan organisaatioon. Kunnalliseen osakeyhtiöön sovelletaan osakeyhtiölakia ja

se on kunnasta erillinen oikeushenkilö. Kunnallisen liikelaitoksen päätöksentekuelimiä ovat kunnan valtuusto, kunnanhallitus ja johtokunta. Osakeyhtiön asioista päättää yhtiökokous ja yhtiön hallitus. Kunnallisen liikelaitoksen talousarvio on kunnan talousarvion erillinen osa, kun taas kunnallisella osakeyhtiöllä on oma talous. Kilpailunrajoituslakia sovelletaan kunnallisessa liikelaitoksessa vain, jos kysymyksessä on elinkeinon harjoittaminen. Kunnalliseen osakeyhtiöön sovelletaan joka tapauksessa kilpailunrajoituslakia. (Prättälä 2007.)

TAULUKKO 3. Kunnallisen liikelaitoksen ja kunnallisen osakeyhtiön erot. (Prättälä 2007.)

LIKELAITOS	OSAKEYHTIÖ
Kuntalaki	Osakeyhtiölaki
Kuuluu kunnan organisaatioon	Erillinen oikeushenkilö
Valtuusto; kunnanhallitus, johtokunta	Yhtiökokous, yhtiön hallitus
Talousarvio kunnan talousarvion erillinen osa	Oma talous - mukana konsernitaseessa
Kilpailunrajoituslaki: sovelletaan, jos kysymyksessä elinkeinonharjoittaminen	Kilpailunrajoituslaki: sovelletaan
Tulovero 6,2322 %. Ei verovelvollinen omalla alueellaan harjoittamastaan toiminnasta	Yhteisön tulovero 26 %
Varainsiirtovero: ei kiinteistön luovutusveroa, jos saajana kunta tai kommandiittiyhtiö	Varainsiirtovero kiinteistön luovutuksessa 4 %

Kunnalliseen liikelaitokseen sovelletaan tuloveroa elinkeinotulosta ja muuhun kuin yleiseen tai yleishyödylliseen tarkoitukseen käytetyn kiinteistön tulosta. Liikelaitoksella tulovero on 6,2322 prosenttia elinkeinotulosta ja muuhun kuin yleiseen tai yleishyödylliseen tarkoitukseen käytetyn kiinteistön tulosta. Kunnallinen liikelaitos ei ole verovelvollinen omalla alueellaan harjoittamasta toiminnasta. Osakeyhtiön tulovero on 26 %. Kunnallisessa liikelaitoksessa ei

noudateta kiinteistön luovutusveroa, jos saajana on kunta tai kommandiittiyhtiö. Osakeyhtiön varainsiirtovero kiinteistön luovutuksessa on 4 %. (Prättälä 2007.)

2.6 Yhtiöittäminen käsitteenä

Yhtiöittämisellä tarkoitetaan kunnallisen toiminnan muuttamista kunnallisesta hallintomallista yksityisellä sektorilla käytettäviin hallintomalleihin. Tässä opinnäytetyössä hallintomallina puhutaan osakeyhtiöstä. Yhtiöittämisestä puhutaan silloin, kun kunta luopuu jonkin toiminnan harjoittamisesta joko myymällä toiminnot perustettavalle yhteisölle tai perustamalla toiminta suoraan yhtiömuotoiseksi. (Puttonen 2002, 24.)

Yhtiöittämisessä on kyse monesta samanaikaisesta muutoksesta. Juridisena muutoksena yhtiöittäminen merkitsee julkisoikeudellisen toiminnan muuttamista yksityisoikeudelliseksi toiminnaksi. Organisaatiomuutoksena yhtiöittäminen merkitsee organisaatiomuodon ja –rakenteen muutosta. Kunnanvaltuusto, kunnanhallitus, lautakunnat ja johtokunnat korvataan yhtiökokouksella ja hallituksella. Johtotoimielinten tehtäväalat, valtasuhteet ja toimintaedellytykset myös uudistuvat. (Anttiroiko ym. 2003, 187–188.)

Varallisuusmuutos merkitsee kunnan taseen uudelleenjärjestelyä, jossa osa kunnan varallisuudesta ikään kuin erotetaan erilleen kunnan kokonaisvarallisuudesta ja kirjataan omana eränään taseen sijoitusomaisuudeksi. Yhtiömuotoinen toiminta siirtyy kunnan talousarvion ulkopuolelle ja valtuuston budjettivalta pienenee. Tämä merkitsee toiminnan rahoituksellisten edellytysten muutosta. (Anttiroiko ym. 2003, 188–189.)

2.7 Yhtiöittämisen hyödyt ja haitat

Kunnallisen toiminnan hoitamiseen yhtiöittäminen avaa aivan uudenlaisia näköaloja. Yhtiöittämisessä korostuvat monimuotoiset ja erilaiset liiketaloudelliset tavoitteet. Se on toiminnan strategisen tavoitteenasettelun

toteuttamiskeino. Liiketoimintojen ryhmittäminen voi palvella laajempia toimialarationalisointiin tähtääviä järjestelyjä. Yhtiöittämisellä tavoitellaan parempaa tehokkuutta, joustavuutta, toimivuutta, tulositsenäisyyttä ja henkilöstön motivointia. (Puttonen 2002, 136, 172.)

Kunnallisen osakeyhtiön vahvoina puolina nähdään kunnallista liikelaitosta nopeampi päätöksenteko ja sopeutuminen muuttuviin olosuhteisiin. Nopeasta ja keskitetystä päätöksenteosta on hyötyä monissa taloudellisissa päätöksissä. Osakeyhtiön toimiminen itsenäisenä taloudellisena yksikkönä helpottaa taloudellisen tuloksen seuranta ja varojen hankkimista toiminnan kehittämisen vaatimiin investointeihin ja muiden resurssien tehokasta käyttöä. (Oulasvirta & Brännkärr 2001, 69; Puttonen 2002, 136.)

Yhtiöittämisen suunnittelijoiden ja toteuttajien tulisi arvioida organisaation muutosvalmius. Uudistustavoitteet merkitsevät eri kunnissa hyvinkin eri asioita. Tehtävärakenteet ja tärkeät kontaktit työntekijöiden ja työyksiköiden välillä saattavat muuttua uuden hallinto- ja toimintamallin myötä. Kunnallisen osakeyhtiön ongelmaksi voi osoittautua se, että yhtiö on erillään kunnan muusta toiminnasta ja päätöksenteosta. Yhtiö voi valikoida yksipuolisesti tehtäviään ottamatta huomioon kunnallisia näkökohtia. Erilaisesta lainsäädännöstä ja päätöksentekokulttuurista johtuen kunnan ja yhtiön suhteisiin voi muodostua erilaisia jännitteitä. Kunnan ja yhtiön suhteisiin voivat vaikuttaa myös poliittista vallankäyttöä koskevat pyrkimykset. (Puttonen 2002, 144–145.)

Yhtenä tärkeänä huomioonotettavana seikkana on pidettävä organisaatiokulttuuria. Täysin toisenlaiseen organisaatiokulttuuriin siirtyminen voi aiheuttaa koko muutosprosessin epäonnistumisen. Osakeyhtiön tulee oppia oma yrityskulttuurinsa. Prosessissa piilee vaaroja, riskejä ja kustannuksia. Verotusta on pidettävä yhtenä erityisen suurena haittana ja huomioonotettavana seikkana yhtiöittämisratkaisussa. Osakeyhtiömuotoiseen kunnalliseen toimintaan sovelletaan normaaleja yhtiöverotuksen periaatteita. (Puttonen 2002, 144–145.)

3 SOVELLETTAVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRÄYTYMINEN

Vuoden 1946 työehtosopimuslaki on työehtosopimusoikeuden perussäädös, jossa säädetään työehtosopimuksen sisältö- ja muotovaatimukset, sitovuuspiiri ja voimassaolo sekä sopimuksen rikkomisesta seuraava hyvityssakkovastuu. Vuonna 1924 säädettiin ensimmäinen työehtosopimuslaki, mutta sen käytännön merkitys jäi vähäiseksi. (Saloheimo 2008, 15.)

Tammikuussa 1940 syntyi ns. tammikuun kihlaus, jolla ammattiyhdistysliike tunnustettiin tasavertaiseksi neuvotteluosapuoleksi ja työehtosopimuskumppaniksi. Toisen maailmansodan jälkeen työmarkkinoilla syntyi uusia toimintatapoja, asetelmia ja oikeusnormeja. (Kairinen ym. 2006, 42.)

Työoikeus, joka on edelleen peruspiirteissään sama, syntyi tuolloin. Tärkeää oli, että palkansaajien ammatillinen järjestäytyminen lisääntyi. Työtuomioistuin perustettiin uudeksi erityistuomioistuimeksi sekä työriitojen sovittelua tehostettiin. Keskeisimpiin muutosilmiöihin tuolloin kuului työehtosopimusten laajamittainen käyttöönotto palkkaehtojen asettajana ja työrauhan turvaajana. Työehtojen sääntelykeinojen eli työlakien, työsääntöjen ja työsopimusten lisäksi tulivat alakohtaiset kollektiiviset sopimukset, työehtosopimukset, sääntelemään työsuhteissa noudatettavia ehtoja. (Kairinen ym. 2006, 42–43.)

3.1 Työsuhteen ehtojen määräytyminen

Työlainsäädäntö koostuu työnantajan ja työntekijän välistä työsuhdetta sääntelevistä normeista. Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät työoikeudellisen lainsäädännön mukaan. Työntekijän kannalta tärkeimpiä lakeja ovat työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki sekä yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki. Työlainsäädännön lähtökohtana on ollut työntekijän suojeluperiaate. (Työelämän suhteet ja työlainsäädäntö Suomessa 2006, 24.)

Suomen työoikeudessa on kuusi kansallista säännöstyskeinoa, jotka ovat:

1. lait ja asetukset
2. työehtosopimukset
3. työsäännöt ja muut yhteistoimintasopimukset
4. työsopimus
5. tapa ja sopimuksen veroiset käytännöt sekä
6. työnantajan käskyt

Koska työsuhteen säännöstyskeinoja on näin monta, on tarpeellista selvittää niiden noudattamista ristiriitaisuuksien ja päällekkäisyyksien takia. Seuraavana on kolme perustelua sille, miksi työsuhteen ehtoja on tarpeellista säätää lailla. Ensinnäkin lakitasoinen säätely tavoittaa kaikki työsuhteet, jos lainsäätäjä niin haluaa. Työehtosopimusnormit tavoittaa n. 95 % Suomen työsuhteista. (Kairinen ym. 2006, 47–48.)

Toisena perusteluna, lakinormien käyttö on perusteltua siksi, että ne ovat voimassa niin kauan, kunnes ne muutetaan tai kumotaan. Työehtosopimusnormit ovat määräaikaista, yleensä kahden vuoden ajan. Kolmantena, lakitasoiseen säätelyyn ei liity työrauhavelvoitetta, kun taas työehtosopimusnormeihin kuuluu. Laeilla määrätään tietyt vähimmäisehdot työsuhteelle. (Kairinen ym. 2006, 48.)

Työlainsäädännössä on pakottavia eli absoluuttisia ja tahdonvaltaisia eli dispositiivisia säännöksiä. Pakottavista säännöksistä ei voida sopia toisin. Laissa tämä voidaan ilmaista, että ”muu sopimus on mitätön”. Tällaisia säännöksiä ovat työntekijän suojaksi asetetut säännökset, esimerkiksi työsuhdeturvasta, määräaikaisten sopimuksien solmimisen edellytyksistä, yleissitovan työehtosopimuksen määräysten noudattamisvelvollisuudesta ja palkanmaksuvelvollisuudesta työnteon estyessä työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta syystä. Tahdonvaltaisista säännöksistä voidaan sopia toisin millä tahansa sopimuksella. Tällöin työehtosopimuksessa, työsopimuksessa tai muussa sopimuksessa olevat ehdot ohittavat lain säännöksen. (Kairinen ym. 2006, 49–51.)

3.2 Työehtosopimusjärjestelmän tehtävät ja ominaisuudet

Työehtosopimuksista on muodostunut tärkein työsuhdetta sääntelevä normilähde. Työehtosopimukset sisältävät keskeiset työsuhteen taloudellisia etuuksia ja työaikoja koskevat normit. Työehtosopimusten solmimisella on kaksi päätehtävää. Ne määrittävät työntekijöiden edut ja niihin liittyvä työrauhavelvollisuus. Voidaan sanoa, että työnantajat ostavat työehtosopimuksella työrauhan työntekijän etuja vastaan. Työehtosopimus antaa sen piirissä oleville tasa-arvoisen kohtelun, kuin yksilötasoinen sopiminen. Työehtosopimusjärjestelmä toimii myös tulonjakopolitiikan välineenä ja kansantaloudellisen ohjailun työkaluna, koska palkkaetuuksien ja välillisten työvoimakustannusten merkitys on suuri. (Kairinen ym. 2006, 52–53.)

Laissa työehtosopimus on määritelty seuraavasti:

Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. (Työehtosopimuslaki 436/1946, 1 §.)

Työehtosopimuksilla pyritään säätelemään sopimuksen allekirjoittajiin nähden ulkopuolisten välisiä suhteita, työsuhteita. Laissa on nähty tarpeelliseksi määrittää työehtosopimuksen käsite ja todeta se, ketä edellä oleva lain kohta koskee, jotta työehtosopimuksilla olisi sitova vaikutus. Jotta työmarkkinajärjestöjen tekemä sopimus on työehtosopimus, on siinä oltava ainakin yksi työsuhdetta sääntelevä ehto. Laissahan todetaan, että työehtosopimus on sopimus ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. (Kairinen ym. 2006, 53–54.)

Alakohtaisissa työehtosopimuksissa on lukuisia määräyksiä. Sopimusten sisältö on ajan kuluessa laajentunut. Normaalisti työehtosopimuksissa on määräyksiä palkoista, työajoista, vapaista, työsuhdeturvasta, työturvallisuudesta ja sosiaalisista asioista. Lisäksi niissä on määräyksiä sopimuksen kattamien

henkilöiden piiristä, voimassaolosta ja järjestäytymisvapaudesta.

Työehtosopimukseen sisällytetään myös erilaisia liitteeksi otettuja yleissopimuksia ja teemasopimuksia. Työehtosopimuksen osia on myös allekirjoituspöytäkirjat.

(Kairinen ym. 2006, 53–54).

3.3 Järjestäytyminen työmarkkinoilla

Käsitteellä työmarkkinajärjestö tarkoitetaan sekä työnantajien että työntekijöiden etujärjestöjä. Ammattiyhdistysliike voidaan määritellä palkansaajien mahdollisuuksien säätelijäksi yhteisten järjestöjen kautta. Ammattiyhdistykset ovat rekisteröityjä palkansaajien edunvalvontaorganisaatioita. Suomen ammattiyhdistysliike hoitaa työmarkkinapoliittisen edunvalvonnan lisäksi yhteiskuntapoliittista ja kansainvälistä edunvalvontaa. Työnantajapuolen järjestöt hoitavat vastaavasti elinkeinopoliittista ja kansainvälistä edunvalvontaa. (Kairinen ym. 2006, 54.)

Järjestäytymisvapaus on järjestäytymisen perustana, jota suojataan perustuslailla, työsopimuslailla sekä työehtosopimusmääräyksillä. Työnantajat, työntekijät ja toimihenkilöt saavat siis vapaasti päättää työmarkkinapoliittisesta järjestäytymisestään. Suomalaiselle työmarkkinajärjestelmälle on ominaista korkea järjestäytymisaste, niin kuin muissakin Pohjoismaissa. Palkansaajista noin 69 prosenttia oli ammattijärjestön jäseniä vuonna 2004. Työmarkkinoilla solmittavien kollektiivisopimusten kattavuus on huomattava, kun myös yritykset ovat laajalti työnantajajärjestöjen jäseniä. Sopimusten kattavuus on keskimääräistä korkeampi toimialoilla, joilla myös yrityskoko on keskimääräistä suurempi. (Kairinen ym. 2006, 54; Saloheimo 2008, 19.)

Työmarkkinajärjestöihin järjestäytymistä ohjaavat periaatteet, jotka vähentävät järjestöjen välistä kilpailua jäsenistä. Tavaratuotannon puolella yritykset ja niiden varsinaiset työntekijät järjestäytyvät yleensä ns. teollisuuslinjaperiaatteen mukaan. Saman teollisuusalan tai toimialan työnantajayritykset ja niiden työntekijät pyrkivät järjestäytymään omiksi teollisuus- tai toimialaliitokseen, joiden välillä

solmitaan alaa koskevat valtakunnalliset työehtosopimukset, esim. metalli- ja paperialoilla. Yksityisten palvelualojen eräillä aloilla noudatetaan myös teollisuuslinjaperiaatetta vastaavaa palveluperiaatetta, kuten pankki-, vakuutus- ja kiinteistöpalvelualoilla. Toimihenkilöiden piirissä noudatetaan palkansaajien osalta ns. ammattialaperiaatetta. Työntekijän työ, ammatti ja etenkin koulutus on tällöin ratkaisevia tekijöitä järjestäytymisessä, eikä se, millä alalla toimivassa yrityksessä työpaikka sijaitsee. (Kairinen ym. 2006, 54–55.)

Monessa teollisuusyrityksessä on useisiin eri liittoihin kuuluvia työntekijöitä ja toimihenkilöitä. Koska se työnantajaliitto, johon tällainen teollisuusyritys työnantaja-edunvalvontansa osalta kuuluu, tekee useita eri työehtosopimuksia erilaisten palkansaajiensa henkilöstöryhmiä edustavien liittojen kanssa, yritys on usein velvollinen noudattamaan eri henkilöstöryhmiinsä nähden erilaisia työehtosopimuksia. (Kairinen ym. 2006, 54–55.)

Työmarkkinakentän toiminta voidaan jakaa yksityiseen ja julkiseen sektoriin. Kummallakin sektorilla on useita keskusjärjestöjä ja pääsopijapuolia, mutta niiden lisäksi on myös monia muita järjestöjä. Keskusjärjestötasolla solmitaan lähinnä kahdenlaisia sopimuksia, joita ovat tulo- ja työmarkkinapoliittiset sopimukset sekä yleis- ja teemasopimukset. (Kairinen ym. 2006, 55, 57.)

Yleis- ja teemasopimukset syntyvät osana työmarkkinoiden keskitettyä ratkaisua tai vielä laajempaa tulopoliittista kokonaisratkaisua. Keskitetty työmarkkinaratkaisu tarkoittaa sitä, että keskusjärjestöt pääsevät sopimukseen yleisestä linjasta, jota liittokohtaisissa työehtosopimuksissa pyritään noudattamaan. Tulo- ja työmarkkinapoliittinen sopimus on juridiselta luonteeltaan suositus liitoille siitä, että nämä tekisivät sovitun suuntaisen työehtosopimuksen. Varsinaiset työsuhteissa sitovat työehtosopimukset tehdään pääosin alakohtaisesti valtakunnallisten liittojen välillä. Jos työmarkkinoilla ei keskusjärjestöjen välillä päästä keskitettyyn ratkaisuun, työehtosopimukset tehdään liittotasolla ilman keskitettyä ohjausta. (Kairinen ym. 2006, 57.)

3.4 Työmarkkinoiden keskusjärjestöt

Työntekijäpuolen keskusjärjestöjen ensisijainen tehtävä on jäsenistönsä taloudellisten, sosiaalisten, ammatillisten ja oikeudellisten etujen ajaminen. Seuraavaksi selvitetään keskeisimpiä työntekijäpuolen keskusjärjestöjä, yksityisen sektorin työnantajapuolen keskusjärjestöjä ja sen jälkeen julkisen sektorin työnantajapuolen järjestöjä (taulukko 4). (Kairinen ym. 2006, 55.)

TAULUKKO 4. Yksityisen ja julkisen sektorin työmarkkinakeskusjärjestöt.

YKSITYINEN SEKTORI		JULKINEN SEKTORI	
Työnantajapuolen järjestöt	Työntekijäpuolen järjestöt	Työnantajapuolen järjestöt	Työntekijäpuolen järjestöt
EK	SAK	KT	SAK
MTL	STTK	VTML	STTK
SY	AKAVA	KIT	AKAVA

SAK, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö on ammattiliitoista vanhin. Se on valvonut suomalaisten palkansaajien etuja jo vuodesta 1907. SAK koostuu 22:sta teollisuuden, julkisen sektorin, kuljetusalojen ja yksityisten palvelualojen ammattiliitoista. Näihin liittoihin kuuluu yli miljoona suomalaista, joista 240 000 työskentelee julkisella sektorilla, 290 000 palvelualoilla ja 470 000 teollisuudessa. (Tämä on SAK 2009.)

STTK, Toimihenkilökeskusjärjestö perustettiin vuonna 1993, kun silloiseen STTK:hon liittyi 20 uutta liittoa. Uusia jäsenliittoja siirtyi Toimihenkilö- ja virkamiesjärjestöjen Keskusliitosta TVK:sta, joka teki konkurssin vuonna 1992. Samalla Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliiton nimi muuttui Toimihenkilökeskusjärjestöksi STTK:ksi. Vanha STTK perustettiin jo vuonna 1946. STTK:n piirissä on 20 jäsenliittoa, jäsenenä yhteensä 640 000 henkilöä. Jäsenistä työskentelee 41 % kunnissa, 13 % valtiolla, 5 % seurakunnissa ja vastaavissa, 14 % teollisuudessa, 17 % palvelualoilla ja 10 % muilla yksityisillä työpaikoilla. (Mikä on toimihenkilö ja toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2009.)

AKAVA, korkeasti koulutettujen palkansaajien ja ammatinharjoittajien keskusjärjestö on perustettu vuonna 1950. Jäsenliittoja on 33 ja jäseniä on noin 540 000. Silloin kun AKAVA perustettiin, jäseniä oli 12 000. Puolet työskentelee yksityisellä ja puolet julkisella sektorilla (Työelämän suhteet ja työlainsäädäntö Suomessa 2006, 13). Akava on palkansaajakeskusjärjestö, joka kasvattaa jatkuvasti jäsenmääräänsä. (Mikä on AKAVA 2009.)

EK, Elinkeinoelämän keskusliitto syntyi vuonna 2005, kun Palvelutyönantajat ry. ja Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto ry. yhdistyivät uudeksi järjestöksi. EK edustaa kaikkia yksityisiä toimialoja ja kaiken kokoisia yrityksiä. EK:oon kuuluu 36 jäsenliittoa, 16 000 jäsenyritystä, joissa työskentelee noin 950 000 työntekijää. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2009.)

MTL, Maaseudun Työnantajaliitto on perustettu vuonna 1945. MTL:n jäsenoimialoja on maaseutuelinkeinot, puutarha-ala, viherrakennus- ja golfala sekä turkistarhausala. Jäseniä on noin 1 170. Sen työehtosopimusten piirissä työskentelee noin 10 000 työntekijää. (Työelämän suhteet ja työlainsäädäntö Suomessa 2006, 14.)

SY, Suomen Yrittäjät on pk-yritysten yrittäjä-, elinkeino- ja työnantajapoliittinen keskusjärjestö. Sillä on yli 400 kunta- ja kaupunkikohtaista yrittäjäyhdistystä, 21 aluejärjestöä ja 48 toimialajärjestöä sekä jäsenjärjestöjensä kautta 90 000 jäsenyritystä, joista työnantajayrityksiä on noin 43 000. Jäsenyritykset työllistävät 450 000 työntekijää, joista palkansaajia on noin 340 000. (Työelämän suhteet ja työlainsäädäntö Suomessa 2006, 14.)

Julkisen sektorin täysmittainen neuvottelu-, sopimus- ja sovittelujärjestelmä luotiin vuoden 1970 virkaehtosopimuslainsäädännöllä. Ennen keskitetyn järjestelmän voimaantuloa valtio ja kukin kunta määräisivät viranhaltijan palkasta ja palvelussuhteen ehdoista itsenäisesti. Julkisen alan virka- ja työehtosopimusten sopijapuolina ovat vuodesta 1971 lähtien olleet työnantajapuolella Valtion työmarkkinalaitos (VTML) ja Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT) sekä vuodesta

1975 alkaen Kirkon sopimusvaltuuskunta (KiSV), vuoden 2006 alusta Kirkon työmarkkinalaitos (KiT). (VTML) käsittää valtion talousarvion piirissä olevat noin 150 valtion toimintayksikköä (virastot, laitokset, yliopistot), joiden palveluksessa on noin 122 000 henkilöä. (Työelämän suhteet ja työlainsäädäntö Suomessa 2006, 18.)

3.5 Työehtosopimuksen solmiminen ja voimassaolo

Työehtosopimukselle on laadittu sisältö- ja muotovaatimukset, jotta voidaan puhua työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sisällön on täytettävä työehtosopimuslain 1 §:ssä säädetty edellytykset. Tämän lainkohdan mukaan työehtosopimuksella sovitaan ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muutoin on noudatettava. Lisäksi työehtosopimus on ns. normisopimus, eli sillä määrätään sopijapuolten kannalta ulkopuolisten tahojen, työsopimusosapuolten, oikeusasemasta. Sopimuksessa on oltava ainakin yksi määräys työsuhteen ehdoista, jotta mainittu sisältövaatimus täyttyy. (Saloheimo 2008, 31; Työehtosopimuslaki 436/1946, 1 §.)

Muotovaatimukseen kuuluu se, että työehtosopimus on lain mukaan tehtävä kirjallisesti. Luonnollisesti sopijapuolet allekirjoittavat sopimuksen. Allekirjoitukseen voi liittyä myös allekirjoituspöytäkirja, jossa voidaan antaa sisällöllisesti täsmentäviä määräyksiä. Sopimuksen sisältö voidaan myös merkitä osapuolten välisessä neuvottelussa laadittavaan pöytäkirjaan, joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi. Työehtosopimus on siis määrämuotoinen sopimus, jonka noudattaminen on tarpeellista asetettujen velvoitteiden takia. Sopimukseen sidotulla työnantajalla on velvollisuus laittaa työehtosopimus alaisten nähtäville. (Kairinen ym. 2006, 59–60.)

Työehtosopimus voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kirjallisesti noudattaen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos toisin ei ole sovittu. Tavallisesti työehtosopimus on voimassa tietyn pituisen, esimerkiksi vuoden tai kahden vuoden sopimuskauden ajan. Tämän jälkeenkin se on voimassa vuoden kerrallaan,

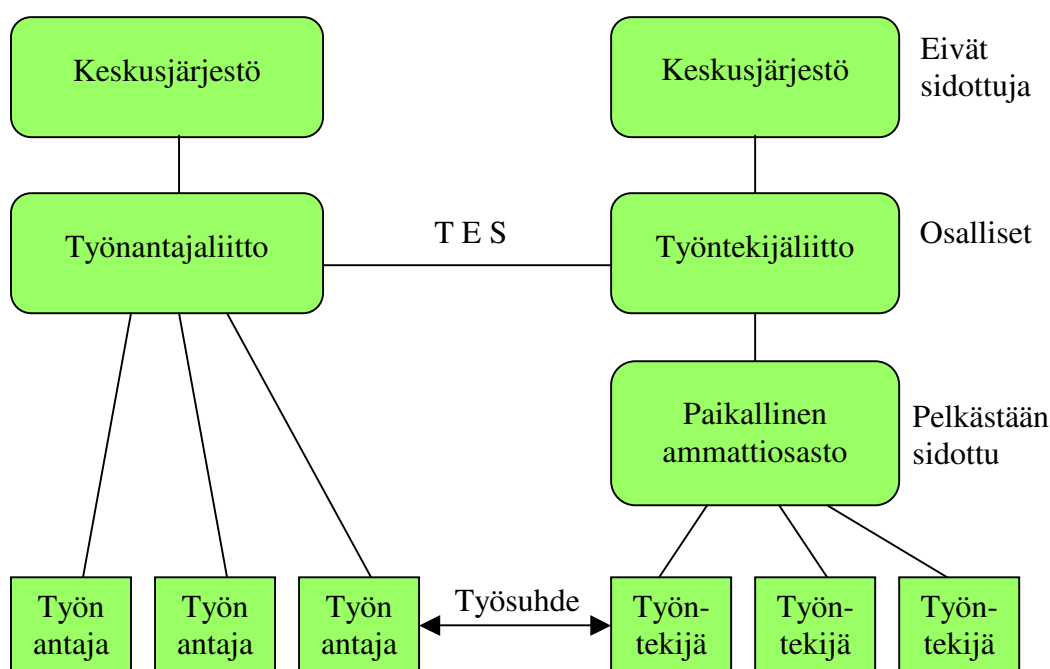
ellei sopimusta ole irtisanottu tietyssä ajassa ennen sopimuskauden päättymistä. (Saloheimo 2008, 49.)

Irtisanomiseen voi liittyä sopijapuolen velvollisuus tehdä esitys haluamistaan sopimusmuutoksista. Työehtosopimuksen voimassaolon päättymisestä alkaa sopimukseton kausi, jolloin työrauhavelvollisuus ei ole voimassa. Sopimuksen mukaisia ehtoja kuitenkin noudatetaan, kunnes uusi työehtosopimus on tullut voimaan tai muista ehdoista on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä. Tätä kutsutaan jälkivaikutukseksi. (Saloheimo 2008, 49.)

3.6 Työehtosopimukseen sidottu

Työehtosopimukseen ovat sidottuja sen solmineet osapuolet.

Työehtosopimukseen voi myös liittyä sopimuksen ulkopuolisia tahoja, jos solmijat tähän suostuvat. Tämän lisäksi kaikki solmijoiden alapuolella järjestöhierarkiassa olevat yhdistykset ovat työehtosopimukseen sidottuja samoin kuin näiden yhdistysten henkilö- ja yritysjäsenet. (Paanetoja 2008, 108.)



KUVIO 6. Liittotason työehtosopimukseen sidottu tahot. (Paanetoja 2008, 109.)

Edellisen sivun kuviossa 6 on esitetty liittotasolla solmittuun työehtosopimukseen sidotut tahot. Termejä osallinen ja pelkästään sidottu käytetään vakiintuneesti työehtosopimusvelvoittavuutta tarkasteltaessa. Liittojen yläpuolella olevat keskusjärjestöt eivät ole sidottuja niiden alapuolella olevien liittojen tekemiin työehtosopimuksiin. Työehtosopimuksen solmijoita kutsutaan osallisiksi ja muita sidottuja pelkästään sidotuiksi. (Paanetoja 2008, 108.)

Velvollisuus noudattaa työehtosopimusta voi syntyä myös yrityskaupan tai muun luovutustoimen myötä. Jos yrityksen haltija vaihtuu, seuraajalle siirtyvät kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, joita edeltäjällä työehtosopimuslain perusteella oli. Velvollisuus noudattaa työehtosopimusta siirtyy automaattisesti liikkeen luovutuksen yhteydessä eikä siitä sovita erikseen. (Paanetoja 2008, 109.)

Työehtosopimusta voidaan soveltaa yleensä vain sopimukseen sidottuihin yhdistyksiin tai niiden jäseniin. Työehtosopimuksen sitovuudessa onkin kysymys työehtosopimuksen soveltamisen perusteista. Sitovuuden tärkeimpänä käytännön vaikutuksena on se, että työehtosopimuksen määräykset tulevat noudatettaviksi yksittäisten työsuhteiden ehtoina. Järjestäytymis- ja jäsenyysuhteet ovat yksi edellytys työehtosopimuksen soveltamiselle. (Saloheimo 2008, 54–55.)

Asian toinen puoli tulee ilmi kulloinkin tarkasteltavasta työehtosopimuksesta. Oikeuskäytännössä on nimittäin vakiintunut kanta, jonka mukaan työehtosopimus tulee sitovana noudatettavaksi vain sen soveltamisalan piiriin kuuluvassa toiminnassa ja työssä. Yritys voi olla työehtosopimukseen osallisen työnantajaliiton jäsen, mutta jos yritys ei harjoita työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa toimintaa, sopimusta ei sovelleta eli työehtosopimus ei ole työnantajaa sitova. (Saloheimo 2008, 55.)

Kummankin edellä mainitun sitovuuden edellytyksen kannalta ratkaisevaa on työnantajan asema. Työnantajan järjestäytyminen ja hänen harjoittamansa toiminnan laatu määrää, voiko työehtosopimus tulla sovellettavaksi. Työehtosopimuksessa itsessään voidaan asettaa tämän lisäksi myös työntekijän

ammattia tai järjestäytymistä koskevia edellytyksiä tai rajoituksia. (Saloheimo 2008, 55.)

Työntekijäyhdistykset ja niiden jäseninä olevat työntekijät ovat työehtosopimukseen sidottuja vastaavalla tavalla kuin työnantajayhdistykset ja niiden jäsenyrytykset. Työehtosopimuksen soveltaminen sinänsä ei kuitenkaan riipu siitä, ovatko työntekijät sopimukseen sidottuja vai eivät. Muiden edellytysten täytyessä työehtosopimus tulee sovellettavaksi myös kokonaan järjestäytymättömiin työntekijöihin ja toiseen sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniin, jos he vain tekevät työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä. (Saloheimo 2008, 63.)

Kuten on jo tullut esille, työehtosopimuksen sitovuus edellyttää kaikissa tapauksissa, että työnantaja on siihen sidottu järjestäytymisensä ja toimialansa puolesta. Vaikka nämä edellytykset täyttyisivät, yksittäinen työntekijä tai työntekijäryhmä saattaa kuitenkin jäädä sopimuksen sitovuuden ulkopuolelle, jos sopimus ei koske kysymyksessä olevia työtehtäviä ja ammattia.

Työehtosopimuksen soveltamisala voi siis myös tätä kautta tulla sopimuksen sitovuusperusteeksi. (Saloheimo 2008, 64.)

Työehtosopimuslain 4 §:n (436/1946) mukaan työehtosopimuksen sitovuuden yleisiä edellytyksiä sovelletaan vain, jos työehtosopimuksessa itsessään ei ole rajoitettu sen sitovuuspiiriä. Sitovuuspiirin rajoituksina käytetään ehkä yleisimmin lausekkeita, joiden mukaan työehtosopimusta sovelletaan vain osallisena olevan työntekijäliiton jäseniin, ei siis järjestäytymättömiin tai muuhun ammattiliittoon kuuluviin työntekijöihin. Kerrottu sitovuuspiirin rajaus syrjäyttää työehtosopimuslain säännöksen siitä, että työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimusta myös sopimuksessa tarkoitettua työtä tekeviin, sopimuksen sitovuuden ulkopuolelle jääviin työntekijöihin. (Saloheimo 2008, 66.)

Työehtosopimuksen sitovuuspiiriä voidaan rajoittaa myös työnantajaa koskevien perusteiden mukaan. Sopimuslausekkeella voidaan varautua esimerkiksi työehtosopimusten yhteensattumatilanteisiin. Yhtenä esimerkkinä tästä on

työehtosopimuksen soveltamisalamääräykseen sisältyvä toissijaisuuslauseke. Sellaisen mukaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin eivät kuulu jäsenyritykset, jotka ovat myös toisen työnantajaliiton jäseniä. (Saloheimo 2008, 67.)

3.7 Työehtosopimussitovuudet

Työehtosopimukseen sidottujen piiriä ja asiallista sitovuutta säännellään kahdella normistolla: työehtosopimuslaissa säädetyllä normaalisitovuutta koskevalla normistolla ja toisaalta työsopimuslaissa ja eräissä erityislaeissa säädetyllä yleissitovuussäännöstellä. Normaalisitovuusjärjestelmä on yleissitovuusmekanismin perustana. (Kairinen ym. 2006, 65.)

3.7.1 Normaalisitova työehtosopimus

Normaalisitovuus tarkoittaa sitä, että tehtyyn työehtosopimukseen ovat sidottuja osalliset eli ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat tehneet työehtosopimuksen ja ne jotka ovat myöhemmin liittyneet sopijaosapuoliksi, näiden alayhdistykset ja yhdistysten työnantaja- ja työntekijäjäsenet. (Kairinen ym. 2006, 65.)

Normaalisitovuuteen kuuluu myös se, että työnantajan sidonnaisuus vaikuttaa myös niihin työntekijöihin nähden, jotka itse eivät ole vastaavasti lainkaan sidottuja samaan työehtosopimukseen. Työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, ei voi sen soveltamisalalla tehdä sopimuksen ulkopuolellakaan olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. Tämä säännös takaa yhdenvertaisen kohtelun kaikkien niiden työntekijöiden välillä, jotka tekevät työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa säännötettyä työtä. Työnantajan järjestäytyminen ratkaisee, mitä työehtosopimusta sovelletaan, eli järjestäytynyt työnantaja soveltaa yrityksessä samaa työehtosopimusta myös muualle järjestäytyneisiin ja järjestäytymättömiin, ns. villeihin työntekijöihinsä. (Kairinen ym. 2006, 66.)

Normaalisitovuuden järjestelmässä siis työnantajan sidonnaisuudella on käytännössä keskeinen merkitys. Osallisuuteen tai jäsenyyteen liittyvää normaalisidonnaisuutta koskevia sääntöjä noudatetaan kuitenkin kahdella varauksella. Ensinnäkin työehtosopimuksessa voi itsessään olla rajoituksia sen soveltamispiiriin. Niinpä olisi mahdollista työehtosopimuksessa sopia, ettei sopimusta sovelleta lainkaan ”villeihin työntekijöihin”. (Kairinen ym. 2006, 66.)

Toinen rajoitus laissa on aikaprioriteettisääntö. Jos samaa työnantajaa sitoisi samassa asiassa kaksi, toisistaan poikkeavin ehdoin tehtyä normaalisitovaa työehtosopimusta, noudatettaisiin näistä kilpailevista sopimuksista sitä, joka oli tehty ensin. Ensiksi tehty normaalisitova sopimus syrjäyttää siis myöhemmin tehdyn noudattamisen. Jos taas sopimukset ovat vain toisiaan täydentäviä, esim. koskevat eri asioita tai eri henkilöstöryhmiä, niin molempia noudatetaan. (Kairinen ym. 2006, 66.)

3.7.2 Yleissitova työehtosopimus

Yleissitova työehtosopimus on väline, jolla pyritään turvaamaan työnantajajärjestöön kuulumattomien eli järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdot. Velvollisuus noudattaa työehtosopimuslaissa tarkoitettua työehtosopimusta perustuu taas yleensä siihen, että työnantaja kuuluu jäsenenä liittoon, joka on solminut työehtosopimuksen. Liiton jäsenenä työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta. (Paanetoja 2008, 116.)

Yleissitova työehtosopimus on aina joidenkin työehtosopimuksen solmimiseen oikeutettujen tahojen työehtosopimuslain nojalla solmima työehtosopimus. Tämä työehtosopimus voidaan vahvistaa yleissitovaksi, mikäli se täyttää laissa säädetyt edellytykset. Yleissitovuus edellyttää, että kyse on valtakunnallisesta, asianomaisella alalla ja edustavana pidettävästä työehtosopimuksesta. (Paanetoja 2008, 116.)

Valtakunnallisuuskriteeri edellyttää sitä, että työehtosopimuksen soveltamisala kattaa koko valtakunnan alueen. Yrityskohtainen työehtosopimus ei voi olla yleissitova, vaikka yritys toimisi koko maassa ja vaikka sen sopijapuolina olisivatkin valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset. (Kairinen ym. 2006, 70.)

Asianomainen ala määräytyy vallitsevan työehtosopimuskäytännön mukaan. Ensisijaisesti ala rajautuu työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaisesti, osapuolten tarkoitukset huomioon ottaen. On siis selvitettävä, keitä varten valtakunnallinen työehtosopimus on laadittu. Yleensä soveltamisala on määritetty työehtosopimuksen työnantajaosapuolen kautta siten, että työehtosopimusta sovelletaan asianomaisen työnantajaliiton jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden välisessä työsuhteessa. (Kairinen ym. 2006, 70–71.)

Lähtökohtana yleissitovuuden kannalta on työnantajan pääasiallisen toimialan mukaan määräytyvä ”asianomainen ala”. Jos siis työnantajan toimialalla on tapana järjestäytyä ja säännöstää työsuhteita työehtosopimuksen kautta teollisuuslinjaperiaatteen mukaisesti, tulevat asianomaisen teollisuudenalan työehtosopimukset kysymykseen. Jos taas on tapana käyttää ammatin mukaan määräytyviä työehtosopimuksia, tulevat nämä kysymykseen. (Kairinen ym. 2006, 70.)

Yleissitovuuden vahvistamislautakunta päättää, onko sille toimitettu työehtosopimus työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla edustava. Jos työehtosopimuksen piiriin kuuluu noin puolet alan työntekijöistä, työehtosopimusta olisi pidettävä edustavana. Työehtosopimuksen soveltamisen yleisyyttä osoittavat myös niin kutsuttujen liityntäsopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä ja työehtosopimukseen jälkeenpäin yhtyneiden työnantaja- ja työntekijäyhdistysten jäsenmäärä. (Kairinen ym. 2006, 70.)

Koska tarkoituksena ei ole asettaa kyseenalaiseksi minkään voimassa olevan lain mukaan yleissitovana pidetyn tai yleissitovaksi tunnistetun työehtosopimuksen asemaa ja kun otetaan huomioon myös työsuhteen vähimmäisehtojärjestelmän

tavoitteleva vakaus, edustavuuden arvioinnissa tulee käyttää myös seuraavia yleisluonteisia kriteereitä: asianomaisen alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, alan yleinen järjestäytymisaste puolin ja toisin sekä työehtosopimusten yleissitovuuden tavoite. (Kairinen ym. 2006, 70–71, 73.)

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n (55/2001) mukaan työnantajan on noudatettava työntekijöidensä työsuhteen ehdoissa ja työoloissa vähintään niitä määräyksiä, jotka ovat yleissitovassa työehtosopimuksessa ja jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Työehtosopimukset vahvistetaan viranomaismenettelyllä yleissitoviksi, jos yleissitovuuden edellytykset täyttyvät. Vahvistaminen käsitellään sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön alaisessa yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa. (Paanetoja 2008, 116.)

Työehtosopimusta ei solmita koskaan erikseen yleissitovaksi, eikä sen otsikkona ole yleissitova työehtosopimus, vaan yleissitovuus tulee arvioitavaksi työehtosopimuksen solmimisen jälkeen vahvistamislautakunnassa. (Paanetoja 2008, 116.)

Yleissitovuus on voimassa yhtä kauan kuin lautakunnan päätös. Lautakunnan on otettava yleissitovuuden vahvistamista koskeva asia käsiteltäväksi sen jälkeen, kun työehtosopimus on toimitettu sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön siten kuin työehtosopimuslaissa on säädetty. Lautakunnan päätöksestä voi valittaa työtuomioistuimeen, jonka päätös on lopullinen. Vahvistamislautakunnan päätökset julkaistaan Virallisessa lehdessä ja oikeusministeriön ylläpitämässä määräyskokoelmassa. Vahvistamislautakunnan on toimitettava yleissitovat työehtosopimukset yleiseen tietoverkkoon jokaisen saataville. (Paanetoja 2008, 116.)

Yleissitovuus on yksipuolista, ja siitä aiheutuu velvoitteita ainoastaan työnantajalle. Työntekijät saavat vastaavasti yleissitovan työehtosopimuksen perusteella oikeuksia. Työnantajan on noudatettava yleissitovuuden perusteella niitä työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat työntekijöiden työsuhteen ehtoja ja työoloja yleisemmin. Jos työehtosopimuksen ehto on sisällöltään työntekijän

kannalta huonompi kuin yleissitovan työehtosopimuksen vastaava ehto, on työ sopimuksen ehto mitätön. Tällöin on automaattisesti noudatettava vastaavaa työehtosopimuksen määräystä. (Paanetoja 2008, 117–118.)

Yleissitovalla työehtosopimuksella on automaattinen ja pakottava vaikutus. Yleissitovan työehtosopimuksen tasoa paremmista ehdoista voidaan aina työ sopimuksin sopia, mutta ei sen tasoa alittavista ehdoista. Lähtökohtaisesti kaikkien työnantajien on noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta. Jos työnantaja on kuitenkin sidottu työehtosopimuslain nojalla velvoittavaan työehtosopimukseen, jonka toisena osapuolena on valtakunnallinen työntekijäliitto, työnantajan ei tarvitse noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Näissä tapauksissa normaalisitova eli työehtosopimuslain nojalla velvoittava työehtosopimus syrjäyttää yleissitovan työehtosopimuksen. (Paanetoja 2008, 117–118.)

3.8 Työehtosopimusmääräyksen noudattaminen

Työehtosopimuksen määräykset voidaan jakaa kolmeen pääryhmään. Velvoitemääräykset koskevat työehtosopimukseen osallisten, esimerkiksi liittojen välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Normimääräyksiä noudatetaan työntajien suhteissa työntekijöihin ja näiden ammattiyhdistykseen. Normimääräyksillä säännellään työsuhteen ehtoja. Työsuhteiden ehtoja säännellään juuri näillä normimääräyksillä. Työehtosopimuksessa voi olla myös suosituksia, joihin ei liity oikeudellista velvoittavuutta. Suositusmääräys ilmenee usein jo sanamuodosta. (Saloheimo 2008, 73.)

Velvoitemääräykset ovat sopimuslausekkeita kuin muissakin sopimuksissa, sopijapuolten keskinäisiä suhteita koskevat ehdot. Velvoitemääräysten on jollain tavalla liityttävä työelämän suhteisiin, jotta kysymys olisi työehtosopimuksen määräyksistä. Tyypilliset velvoitemääräykset koskevat esim. sopimuksen voimassaoloa ja irtisanomista sekä osapuolten välisiä neuvottelusuhteita. (Saloheimo 2008, 74–75.)

Työehtosopimuksen tärkeintä sisältöä ovat sen normimääräykset (Saloheimo 2008, 80). Työehtosopimuslain 1 §:n nojalla voidaan sopia työehtosopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden välisistä oikeuksista ja velvollisuuksista sekä ammattiyhdistyksen ja sen edustajien asemasta, oikeuksista ja neuvottelusuhteista työnantajaan. (Työehtosopimuslaki 436/1946, 1 §.)

Työehtosopimuksen normivaikutuksilla tarkoitetaan sitä, että osallisten sopimat määräykset vaikuttavat ulkopuolisten oikeusasemaan. Normivaikutus on pakottavaa työsopimuskumppanien kannalta. Jos työsopimuksella sovittu ehto on ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, työsopimusehto joutuu väistymään. Työsopimuksella voidaan kuitenkin edullisemmuussäännön nojalla sopia työehtosopimusta paremmista ehdoista, ellei työehtosopimuksessa poikkeuksellisesti ole toisin määrätty. Jos työehtosopimusmääräyksessä sallitaan toisin sopiminen paikallisella sopimuksella, määräyksestä voidaan poiketa myös siinä tarkoitettuja etuja heikentävällä tavalla. Tällöin työehtosopimuksen normivaikutus ei enää ole pakottava, vaan tahdonvaltainen. (Saloheimo 2008, 80–81.)

Tyypillinen normimääräys koskee esimerkiksi sitä, minkälaista palkkaa työntekijälle on maksettava, tai se voi koskea työehtojen aineellista sisältöä, kuten työajan pituutta. Normiteoreettiselta kannalta tällaiset määräykset ovat käyttäytymisnormeja, erilaisia käskyjä tai kieltoja. Kompetenssinormeiksi voidaan kutsua sellaiset työehtosopimuksen määräykset, joita on noudatettava jonkin pätevän oikeusvaikutuksen aikaan saamiseksi. Tällaisia ovat monet neuvottelumääräykset ja sopimiseen kelpuuttavat lausekkeet. (Saloheimo 2008, 81–82.)

4. CASE: LK KIINTEISTÖPALVELUT OY

Tässä luvussa tarkastellaan ensin kiinteistönhoitoalan toimialatietoja ja nykytilannetta yritysten määrän ja työllisyyden osalta. Toisena tutustutaan opinnäytetyön kohdeyritykseen LK Kiinteistöpalvelut Oy:öön, josta selvitetään toimiala, henkilöstön määrä, pääasiakkaat ja työkohteita. Kolmantena käydään läpi yrityksen alkutilanne yhtiöittämisen ja työehtosopimusten osalta. Sen jälkeen suoritetaan työehtosopimusten vertailu. Viimeisenä katsotaan, mihin johtopäätöksiin päästään työehtosopimuksen valitsemisessa.

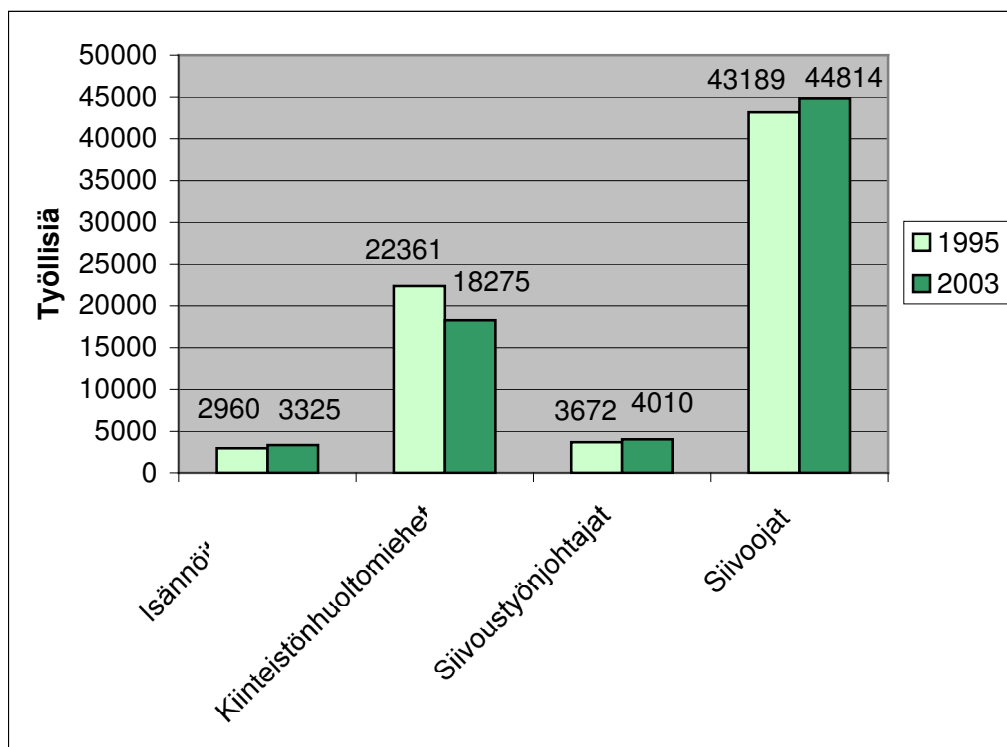
4.1 Toimialatietoa

Teoriaosuudessa on kerrottu teollisuuslinjaperiaatteesta, jossa saman toimialan työnantajayritykset ja niiden työntekijät järjestäytyvät omiksi toimialaliitokseen. Seuraavassa selvitetään kiinteistönhoitoalan toimialatietoja, sillä se kattaa henkilöstömäärällä mitattuna noin puolet koko LK Kiinteistöpalveluiden toimialasta.

Kiinteistön ylläpidon tarkoituksena on säilyttää kiinteistön kunto, arvo ja ominaisuudet. Kiinteistön ylläpitoon kuuluvia toimintoja ovat kiinteistöhoito ja kunnossapito. Ylläpitoon liittyvistä palveluista käytetään nimitystä kiinteistöpalvelut. Ne jaetaan edelleen kiinteistönhoitopalveluihin ja kunnossapitopalveluihin. Kiinteistöhoitoa ovat mm. kiinteistön teknisten järjestelmien hoito, kiinteistöhuolto, siivous, ulkoalueiden hoito sekä kiinteistön jätehuolto. (Lith 2006.)

Kiinteistöpalveluja tuottavilla toimialoilla toimii yli 6000 yritystä. Alan yritysten määrä on kasvanut vauhdilla viimeisen 10 vuoden aikana johtuen toimintojen ulkoistamisista ja yhtiöittämisistä sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Liikevaihtoa toimiala tuotti kolme miljardia euroa. (Lith 2006.)

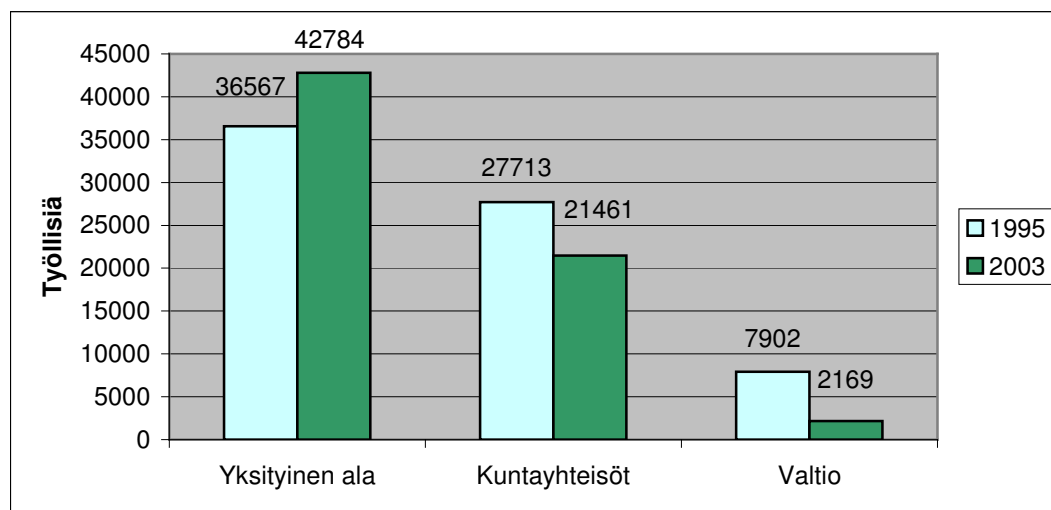
Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan kiinteistöjen ylläpidon perinteisissä ydinammateissa työskenteli vuonna 2003 yhteensä 66 400 henkeä, mikä oli kolme prosenttia Suomen kokonaistyöllisyydestä tuolloin. (Lith 2006.)



KUVIO 7. Kiinteistöjen ylläpitoon liittyvien esimerkkiammattien työllisyys vuosina 1995 ja 2003. (Lith 2006, 30.)

Ammattiluokituksen mukaan kiinteistöpalvelujen ydinammateilla tarkoitetaan seuraavia ammatteja: isännöitsijät, kiinteistöhuoltomiehet, siivoustyönjohtajat ja siivoojat. Kaksi kolmasosaa kiinteistöjen ylläpidon ammattilaisista työskenteli siivouksessa ja yksi kolmasosa muussa kiinteistöhoidossa (kuvio 7). (Lith 2006.)

Jos työllisyyskehitystä tarkastellaan työnantajasektoreittain (kuvio 8), havaitaan, että työllisten määrä on pudonnut eniten valtion laitoksissa ja virastoissa, mikä johtuu oman toiminnan ulkoistamisesta 1990- ja 2000-luvuilla. (Lith 2006.)



KUVIO 8. Kiinteistöjen ylläpitoon liittyvien esimerkkiammattien työllisyys työnantajasektoreittain vuosina 1995 ja 2003. (Lith 2006, 31.)

Kuntapuolella kehitys on ollut samansuuntaista kuin valtiolla, mutta muutosvauhti on ollut huomattavasti hitaampaa. Sitä vastoin työllisyys on lisääntynyt yksityisellä puolella. Kaiken kaikkiaan yksityinen ala työllisti jo 64 prosenttia kiinteistöpalveluammattien työllisistä vuonna 2003. (Lith 2006.)

Yritysten kokoluokittain tarkasteltuna 85 prosenttia kiinteistöpalveluja tuottavista yrityksistä työllistää alle viisi työntekijää (taulukko 5).

TAULUKKO 5. Yritykset henkilöstön kokoluokittain kiinteistöpalveluja tuottavilla aloilla vuonna 2004. (Lith 2006, 41.)

Henkilöstön kokoluokka, työntekijää	Yrityksiä, lkm	Osuus yrityksistä, %	Osuus henkilöstöstä, %	Osuus liikevaihdosta, %
Alle 5	5264	85,7	17,9	20,7
5-9	449	7,3	7,5	7,9
10-49	386	6,2	19,7	23,1
50-99	24	0,4	4,6	4,9
100-	16	0,3	50,2	44,3
Yhteensä	6139	100,0	100,0	100,0

Hyvin monilla pienillä kiinteistöalan yrityksillä ei ole lainkaan ulkopuolista palkattua työvoimaa, ja henkilöstö koostuu vain yrittäjistä ja heidän perheenjäsenistään. Suuria yli 100 työntekijän yrityksiä kiinteistöpalveluja tuottavilla toimialoilla oli Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin mukaan vain 16 vuonna 2004 (taulukko 5). (Lith 2006.)

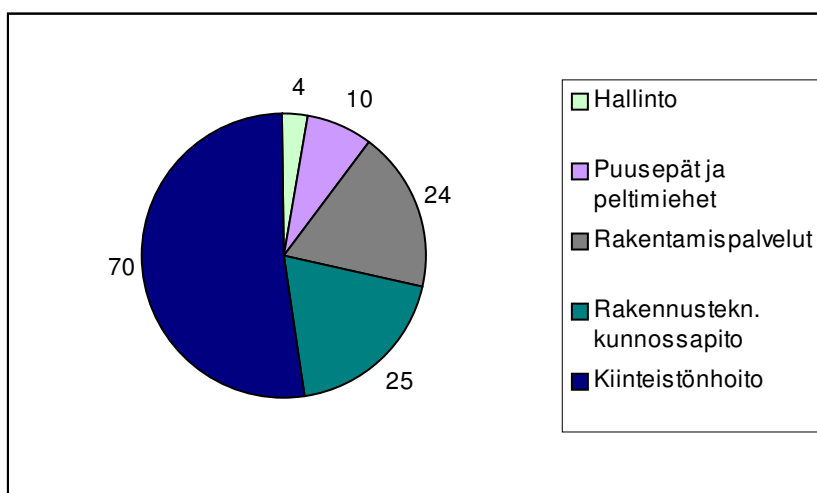
Kuten taulukosta 5 havaitaan, kiinteistöpalveluala on keskittynyt vahvasti muutamaan suureen yritykseen henkilöstöllä ja liikevaihdolla mitaten. Vuonna 2004 suurimmat yritykset olivat ISS, Engel, Lassila & Tikanoja, SOL ja RTK-Palvelut. Näistä Engel on siirtynyt vuonna 2005 ISS:n hallintaan. (Lith 2006.)

4.2 Yritysesittely

LK Kiinteistöpalvelut Oy on Lahden kaupungin omistama kiinteistönhoitoon ja korjausrakentamiseen erikoistunut yhtiö, joka toimii Päijät-Hämeen alueella.

Yhtiön toimialaan kuuluvat asuin-, liike- ja julkisten kiinteistöjen kiinteistönhoito ja siivouspalvelut, rakennustekninen- ja LVISA –kunnossapito (lämpö, vesi, ilma, sähkö ja automaatio), korjaus- ja muutusrakentaminen, asbesti- ja homepurku ja -korjaustyöt sekä puusepän palvelut. Tilastokeskuksen toimialaluokituksen 2002 mukaan yhtiö luokitellaan isännöintiin ja kiinteistönhoitoon (TOL-koodi 7032). (LK Kiinteistöpalvelut Oy 2008.)

LK Kiinteistöpalvelut Oy:n liikevaihto vuonna 2007 oli 7 880 000 euroa ja taseen loppusumma 2 983 000 euroa. Tilikauden tulos oli 394 000 euroa. Yrityksessä työskentelee 133 henkilöä, joka jakaantuu seuraavan kuvion 9 mukaan. (Helin 2009.)



KUVIO 9. Henkilöstön jakaantuminen.

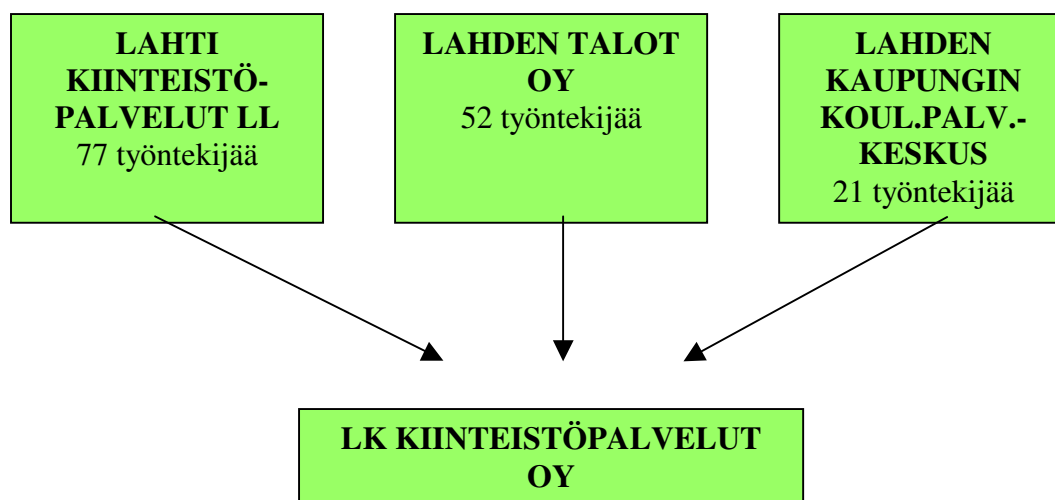
LK Kiinteistöpalvelut Oy:n pääasiakkaina ovat Lahden kaupungin tilakeskus, Lahden Talot Oy, Lahden Asunnot Oy, Lahden Palveluasunnot Oy, Lahden vanhusen asuntosäätiö ja Päijät-Hämeen ajoharjoittelurata Oy. Kiinteistönhoidon

kohteina ovat olleet Lahden kaupungin tilakeskuksen kiinteistönhoito 136 kiinteistöön, joita ovat 55 päiväkotia ja 45 koulua. Kiinteistönhoitoa suoritetaan Lahden Talot Oy:n 9 kiinteistöön ja siivousta 3 kiinteistöön. Lahden Asunnot Oy kiinteistöihin suoritetaan kiinteistönhoitoa 59 kiinteistöön ja siivousta 36 kiinteistöön. Lahden Palveluasunnot Oy:n kiinteistöihin suoritetaan kiinteistönhoitoa 7 kiinteistöön ja siivousta 7 kiinteistöön. Lahden vanhusten asuntosäätiön kohteita ovat 11 kohdetta. Päijät-Hämeen ajoharjoittelurataan kuuluvat radan hoito ja ylläpito, tilausten ja varausten hoito sekä opintomateriaalien ylläpito. (Helin 2009.)

Rakentamispalveluiden kohteina ovat olleet mm. Lahden kaupunginsairaalan osastot L51 ja L41 sekä muita pienempiä kohteita. Kivimaan koulun kosteus- ja homevauriokorjaus on suoritettu vuonna 2007, Mukkulan koulun laajennus ja peruskorjaus vuosina 2007 - 2008. Lahden Talot Oy:n huoneistoremontteja on tehty n. 200 vuodessa ja muita korjauksia saman verran. Puusepänpalveluina on tehty mittatilauskalusteita mm. Lahden kaupungintalolle, Lahden kaupunginkirjastolle, Lahden kaupunginsairaallalle sekä Lahden kaupungin päiväkodeille ja kouluille. (LK Kiinteistöpalvelut Oy 2008.)

4.3 Yhtiöittämisen ja työehtosopimuksen valinnan alkutilanne

LK Kiinteistöpalvelut Oy aloitti toimintansa 1.9.2006 Lahden kaupungin yhtiöittämänä. Yhtiöön siirtyi tällöin yhteensä n. 150 henkilöä Lahden kaupungin ja kaupunkikonsernin yksiköistä.



KUVIO 10. Siirtyminen LK Kiinteistöpalvelut Oy:öön.

Tähän uuteen yhtiöön siirtyi Lahti Kiinteistöpalvelut liikelaitoksen koko henkilöstö paitsi toimitusjohtaja, Lahden Talot Oy:n kiinteistönhoitajat, siivous ja 5 remonttimiestä sekä Lahden kaupungin koulutuspalvelukeskuksen kiinteistönhoitaja-vahtimestarit (kuvio 10).

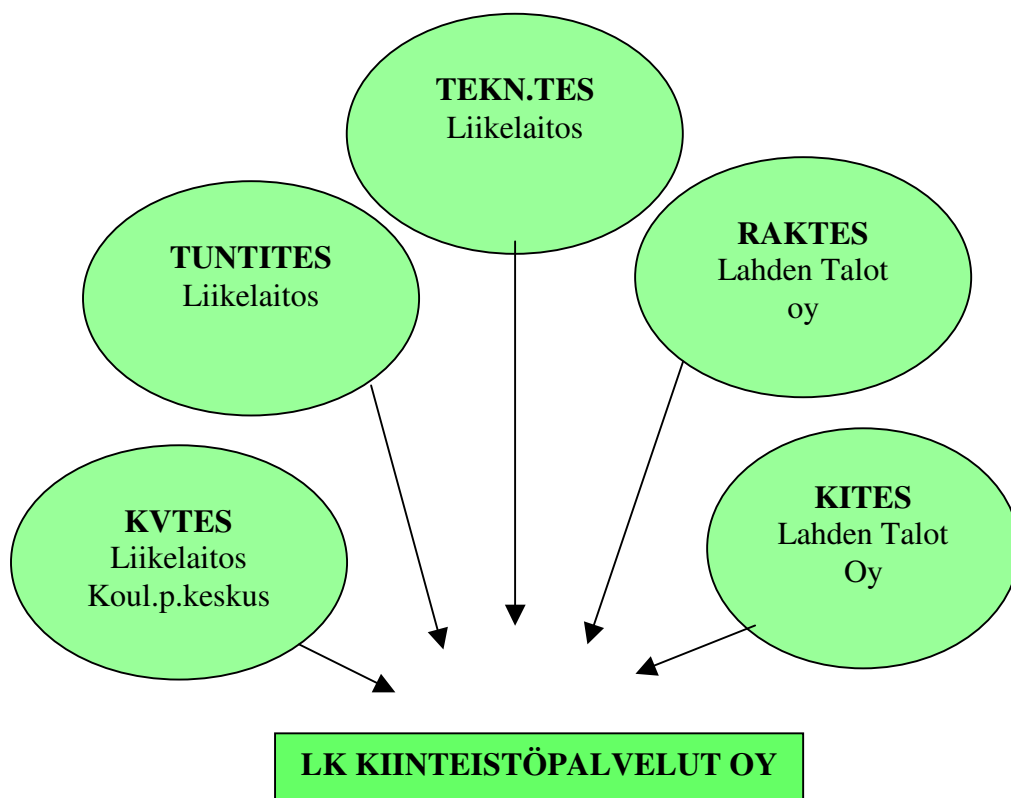
Tässä yhteydessä selvitetään myös osakeyhtiöön tulleiden organisaatioiden taustaa. Lahti Kiinteistöpalvelut LL on perustettu 1.1.2000. Tällöin siihen siirtyivät Lahden teknisen viraston alaisuudesta kiinteistönhoito, rakentaminen, puusepät ja siivous. Teoriaosuudessa on kerrottu kolmen eri liikelaitostyyppin jaottelusta. Lahti Kiinteistöpalvelut LL on ollut näistä kolmesta varsinainen liikelaitos. Lahden Talot Oy on Lahden kaupungin omistama vuokrataloyhtiö, joka aloitti toimintansa 1.1.1998. Se perustettiin 62 Lahden kaupungin omistamasta kiinteistöosakeyhtiöstä. Näiden kiinteistöosakeyhtiöiden käytännön asiat, kuten isännöinti, kirjanpito ja vuokranvalvonta hoidettiin Lahden kaupungin

asuntotoimistossa. Lahden kaupungin koulutuspalvelukeskuksen kiinteistönhoitaja-vahtimestarit huolehtivat Lahden koulujen kiinteistönhoidosta. (Helin 2009, Merenluoto 2009.)

LK Kiinteistöpalvelut Oy:n yhtiöittämisen seurauksena on tapahtunut monia muutoksia, hyötyjä ja haittoja. Muutoksina on havaittu päätöksentekotapa ja johtaminen, byrokraattisuuden väheneminen, kilpailijoiden olemassaolo ja niiden huomioiminen sekä työehtosopimuksen muuttaminen. Hyötyinä ovat olleet toiminnan joustavuus ja yksinkertaisuus, nopea päätöksentekokyky ja talouden seuranta on selkeytynyt. Haittoina sen sijaan on havaittu mm. verotus. Teoriaosuudessa on kerrottu näistä muutoksista, hyödyistä ja haitoista. (Helin 2009.)

Yhtiöittämisellä LK Kiinteistöpalvelut Oy:llä on ollut noudatettavanaan 5 työehtosopimusta (kuviot 11). Lahti Kiinteistöpalvelut liikelaitoksesta siirtyneet työntekijät sekä Lahden kaupungin koulutuspalvelukeskuksesta tulleet noudattivat edellisen organisaation sovellettavia työehtosopimuksia, jotka olivat kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KV TES), kunnallinen tuntipalkkaisten henkilöstön työehtosopimus (TUNTITES) ja kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TEKN.TES).

Lahden Talot Oy:ltä tulevat työntekijät noudattivat kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta (KITES) ja rakennusalan työehtosopimusta (RAKTES). Lisäksi osakeyhtiön aikana palkattuihin työntekijöihin sovellettiin palvelualojen työnantajajhdistyksen työehtosopimusta (PTYTES).



KUVIO 11. Yhtiöittämisetkellä käytössä olevat työehtosopimukset.

KVTES:ta sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien viranhaltijoihin, kuukausipalkkaisein työntekijöihin ja tuntipalkkaisein maataloustoimittajiin. TUNTITES:ta sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa oleviin työntekijöihin, joiden palkkaus ja palkkamuoto on määritetty heidän työtehtäviensä perusteella aikapalkkana tai suorituspalkkana. TEKN.TES:ta sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien sekä seutuhallintojen palveluksessa oleviin viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaisein työntekijöihin,

jotka tekevät teknisen alan tuotanto- ja ylläpitotöiden johtotehtäviä, suunnittelutehtäviä, tutkimustehtäviä, hinnoittelutehtäviä, kustannuslaskentatehtäviä, tarkastus- ja valvontatehtäviä, hankintatehtäviä, materiaali palvelutehtäviä, työnjohtotehtäviä, ammattimiestehtäviä ja muita teknisen alan tehtäviä. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 1 §, Kunnallinen tuntipalkkaisten työehtosopimus 1 §, Kunnallinen teknisen henkilöstön työehtosopimus 2 §.)

KITES:ta sovelletaan kiinteistöpalvelualalla työskentelevien työntekijöiden työsuhteisiin. RAKTES:ta sovelletaan Rakennusteollisuus RT:n piiriyhdistysten jäsenyritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden välisiin työsuhteisiin. PTYTES:ta sovelletaan palvelulaitosten työnantajajhdistus ry:n jäsenyhteisöjen palveluksessa oleviin työntekijöihin. Palvelualojen työnantajajhdistyksessä on jäsenenä kuntien ja kuntayhtymien omistuksessa olevien yksityisiä yhteisöjä, kuten kunnallisia osakeyhtiöitä. Teoriaosuudessa on selvitetty yleissitovan työehtosopimuksen merkitystä. Näistä kuudesta työehtosopimuksesta KITES ja RAKTES on yleissitovia työehtosopimuksia. (Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1 §, Rakennusalan työehtosopimus 1 §, Palvelulaitosten työnantajajhdistyksen työehtosopimus 1 §.)

Osakeyhtiön alkuvaiheessa yhtenä suurena muutosasiana nousi esille työehtosopimuksen muuttaminen. Työehtosopimuksen valinnan tavoitteena on ollut noudattaa koko henkilöstöön yhtä työehtosopimusta sekä työehtosopimusta, joka on edullinen työnantajalle. Se on ollut osakeyhtiön alusta asti selvää, että ne työntekijät, joihin noudatettiin kunta-alan työehtosopimuksia, ei ollut enää mahdollista noudattaa näitä sopimuksia. LK Kiinteistöpalvelut Oy:ssä oli vaihtoehtona aloittaa noudattamaan joko PTYTES:ta, RAKTES:ta tai KITES:ta.

4.4 Työehtosopimusten vertailu

Tutkimuksessa selvitetään ensin työehtosopimusten soveltuvuutta LK Kiinteistöpalvelut Oy:lle toimialansa puolesta.

PTYTES on tarkoitettu kuntien omistamille yhteisöille, kuten LK Kiinteistöpalvelut Oy on. PTYTES:n erityisenä vahvuutena on mm. se, että se kattaa sekä hallinnon, siivousalan ja teknisen- ja laitospalvelualan henkilöstön (Tast 2006, 57). Tämä kattaisi LK Kiinteistöpalvelut Oy:n koko henkilöstön. RAKTES soveltuu toimialansa puolesta rakennusalan työntekijöille, se kattaa LK Kiinteistöpalvelut Oy:n henkilöstöstä alle puolet. KITES kattaa LK Kiinteistöpalvelut Oy:n henkilöstöstä noin puolet.

Tutkimuksessa on ollut tarve selvittää vaihtoehtoisia työehtosopimuksia palkkakustannusten osalta, jotta saataisiin selville mikä työehtosopimuksista olisi edullisin työnantajalle. Edullisuuden selvittämiseksi selvitetään 6 työntekijän palkkakustannuksia. Esimerkkeinä käytetään kahta kiinteistönhoitajaa, kahta siivoojaa ja kahta korjausmiestä. Korjausmiesten palkat ovat kuviteltu. Kiinteistönhoitajat ja siivoojat noudattavat KITES:ta ja korjausmiehet noudattavat RAKTES:ta. Näitä jokaista verrataan PTYTES:een.

KITES:n palkkausjärjestelmässä työntekijän henkilökohtainen kokonaispalkka muodostuu työkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaisesta palkanosasta ja koulutuslisästä. Työkohtaisen palkan osuus perustuu töiden vaativuuteen. Vaativuutta palkkausjärjestelmässä arvioidaan työn edellyttämän osaamisen, harkinnan ja vuorovaikutuksen, työn edellyttämän vastuun sekä työolosuhteiden perusteella. Henkilökohtainen palkanosa määritellään työtehtävien kannalta olennaisten pätevyystekijöiden perusteella. Kukin yritys käyttää yrityskohtaista pätevyysluokitusjärjestelmää. Pätevyyden arviointitekijöitä ovat työn tulos ja laatu, monipuolisuus sekä palvelukyky. Koulutuslisä määräytyy työntekijän suorittamien kiinteistönhoitajan ammattitutkintojen perusteella. (Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 2007, 38, 42 – 43.)

RAKTES:ssa työ suoritetaan joko aikapalkalla, urakkapalkalla tai palkkiopalkalla. Tuntipalkat perustuvat palkkaryhmittelyyn, joita on kuusi. Työntekijän sijoittaminen palkkaryhmiin määräytyy hänen ammattitaitonsa perusteella. (Rakennusalan työehtosopimus 2008, 23.)

PTYTES:n mukainen palkkaus määräytyy vähimmäisperuspalkan, kokemuslisän ja muiden palkanlisien perusteella. Vähimmäisperuspalkkaan vaikuttavat työtehtävien vaativuus, ammattitaito, ja työsuoritukset. (Palvelualojen työnantajajhdistyksen työehtosopimus 2005, 23.)

Tutkimuksessa ilmoitetaan työntekijöiden alkutilanteen palkat kokonaispalkkana. PTYTES:n mukaiset palkat eritellään peruspalkaksi, kokemuslisäksi ja henkilökohtaiseksi lisäksi. PTYTES:n mukaista kokemuslisää maksetaan 5 ja 10 kokemuslisään oikeuttavan palveluvuoden jälkeen. Kumpikin kokemuslisä on 5 prosenttia työntekijän peruspalkasta. Henkilökohtainen lisä on jokaisen työntekijän kohdalla tapauskohtainen. Henkilökohtainen palkka määräytyy tässä tapauksessa pääsääntöisesti sen mukaan, jos työntekijän palkka alkutilanteen työehtosopimuksessa on suurempi kuin PTYTES:n mukainen palkka. Koska työsuopimuksissa on sovittu aikanaan palkan määrästä, ei sitä voida muuttaa pienemmäksi, vaikka siirryttäisiin noudattamaan sellaista työehtosopimusta, jossa vähimmäisperuspalkka on pienempi.

Ensimmäisessä taulukossa (taulukko 6) tarkastellaan kiinteistöhoitajien peruspalkan kustannuksia.

TAULUKKO 6. Kiinteistöhoitajien palkkakustannukset.

TYÖN- TEKIJÄ	PTYTES	PTYTES	PTYTES	PTYTES	KITES
	PERUS- PALKKA	KOKEMUS- LISÄ	HENK.KOHT.- LISÄ	KOK.- PALKKA	KOK.- PALKKA
TT I	1588,68	79,43	181,66	1849,77	1849,77
TT II	1588,68			1588,68	1554,36

Työntekijän I peruspalkka KITES:ssa on korkeampi kuin PTYTES:n vähimmäisperuspalkka. Työntekijä I:llä on palveluvuotia yli viisi, mutta alle kymmenen, joten hänelle maksetaan kokemuslisää 5 prosenttia peruspalkasta. Jotta työntekijän palkkaa ei laskettaisi siirryttäessä PTYTES:een, maksetaan hänelle henkilökohtaista lisää 181,66 euroa. Työntekijä I:n kohdalla kokonaispalkka pysyisi samana sekä KITES:ssa että PTYTES:ssa.

Työntekijän II peruspalkka KITES:ssa on alhaisempi kuin PTYTES:n mukainen vähimmäisperuspalkka. Palveluvuotia työntekijä II:lla on alle viisi, joten hänelle ei makseta kokemuslisää. Tämän työntekijän kohdalla PTYTES tulisi kalliimmaksi työnantajalle.

Toisessa taulukossa (taulukko 7) tarkastellaan siivoojien peruspalkan kustannuksia.

TAULUKKO 7. Siivoojien palkkakustannukset

TYÖN- TEKIJÄ	PTYTES	PTYTES	PTYTES	PTYTES	KITES
	PERUS- PALKKA	KOKEMUS- LISÄ	HENK.KOHT.- LISÄ	KOK.- PALKKA	KOK.- PALKKA
TT III	1406,34	140,63	100,98	1647,95	1647,95
TT IV	1406,34	140,63		1546,97	1411,68

Työntekijä III:n peruspalkka KITES:ssa on korkeampi kuin PTYTES:n mukainen vähimmäisperuspalkka. Palveluvuotia on kertynyt yli kymmenen, joten kokemuslisää maksetaan 140,63 euroa. Henkilökohtaisen lisän määräksi muodostuu 100,98 euroa. Työntekijän kokonaispalkka on sama molemmissa työehtosopimuksissa.

Työntekijä IV:n peruspalkka on KITES:ssa suurempi kuin PTYTES:n mukainen vähimmäisperuspalkka. Palveluvuotia on kertynyt yli kymmenen, joten kokemuslisää maksetaan 140,63 euroa. PTYTES:n mukaan kokonaispalkasta tulee suurempi kuin kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa.

Kolmannessa taulukossa (taulukko 8) tarkastellaan korjausmiesten palkkakustannuksia.

TAULUKKO 8. Korjausmiesten palkkakustannukset

TYÖN- TEKIJÄ	PTYTES	PTYTES	PTYTES	PTYTES	KITES
	PERUS- PALKKA	KOKEMUS- LISÄ	HENK.KOHT.- LISÄ	KOK.- PALKKA	KOK.- PALKKA
TT V	1665,45	166,55	124,00	1956,00	1956,00
TT VI	1665,45	166,55	205,50	2037,50	2037,50

Rakennusalan työehtosopimus määrittelee vähimmäisperuspalkat tuntipalkkoina. Työntekijä V:n tuntipalkka RAKTES:ssa on 12,00 euroa. Se on muutettu kuukausipalkaksi kertomalla luvulla 163, joka on PTYTES:n mukainen. Työntekijä VI:n tuntipalkka RAKTES:ssa on 12,50 euroa, joka myös on muutettu kuukausipalkaksi. Molemmilla työntekijöillä on kertynyt palveluvuotia yli kymmenen, joten heille maksetaan kokemuslisää. Näiden työntekijöiden kohdalla palkat ovat samat molemmissa työehtosopimuksissa.

Seuraavassa tarkastellaan työntekijöiden vuosiloman pituutta ja lomarahamäärää. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3 päättyvä ajanjakso. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai vähintään 35 työtuntia (Vuosilomalaki 162/2005, 6 §).

KITES:ssa ja RAKTES:ssa työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhte on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. (Vuosilomaki 162/2005, 5 §.)

PTYTES:ssa vuosilomapäivien määrä määräytyy täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän, vuosilomaan vaikuttavan palvelusajan ja työsuhteen pituuden mukaan. PTYTES:ssa on vuosilomataulukot, joista selviää kussakin tapauksessa vuosilomapäivien määrä (liite 2). Enimmillään työntekijä voi ansaita 38 vuosilomapäivää. (Palvelualojen työnantajajyhdistyksen työehtosopimus 2005, 87.)

Lomaoikeus arkipäivinä ja työpäivinä on eritelty vertailukelpoisuuden takia, koska KITES:ssa ja RAKTES:ssa lomaa kuluu pääsääntöisesti 6 päivää viikossa ja PTYTES:ssa pääsääntöisesti 5 päivää viikossa. Alkutilanteen lomarahaa ilmoitetaan kokonaislomarahanä. PTYTES:n lomarahaa lasketaan kuukausipalkka kerrottuna työehtosopimuksen mukaisella lomarahaprosentilla ja täysien lomanmääräytymiskuukausien määrällä. Lomarahan suuruus on jokaista täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden 6 prosenttia, kun loma määräytyy vuosilomataulukon 1 mukaisesti, 5 prosenttia, kun loma määräytyy taulukon 2 mukaisesti ja 4 prosenttia, kun loma määräytyy taulukon 3 mukaisesti (liite 2). Erotus kertoo sen, kuinka paljon on eroa alkutilanteen työehtosopimuksen ja PTYTES:n välillä.

Seuraavassa taulukossa (taulukko 9) tarkastellaan kiinteistöhoitajien lomaoikeutta ja lomarahan määrää.

TAULUKKO 9. Kiinteistöhoitajien lomaoikeus ja lomaraha.

	KITES	KITES	PTYTES	PTYTES	PTYTES	PTYTES	PTYTES
TYÖN- TEKIJÄ	Loma- oikeus työ- päivinä	Lomaraha yht.	Loma- oikeus työ- päivinä	Loma- päivien erotus	Loma- raha % / kk	Lomaraha yht.	Erotus
TT I	25	1109,86	28	3	5	1109,88	
TT II	25	932,62	28	3	5	953,22	20,59

Sekä työntekijä I:n että työntekijä II:n lomaoikeus on suurempi PTYTES:ssa kuin KITES:ssa. Jos siirryttäisiin noudattamaan PTYTES:ta, työnantaja menettäisi näiden työntekijöiden kohdalla työntekijöiden kolmen työpäivän panoksen. Työntekijä I:llä lomaraha pysyisi samana, mutta työntekijä II:lla PTYTES:ssa se tulisi kasvamaan. Tällöin tämän työntekijän vuosilomakustannuksista työnantajalle aiheutuisi lisäkustannuksia 20,59 euroa.

Seuraavassa taulukossa (taulukko 10) tarkastellaan siivoojien lomaoikeutta ja lomarahan määrää.

TAULUKKO 10. Siivoojien lomaoikeus ja lomaraha.

	KITES	KITES	PTYTES	PTYTES	PTYTES	PTYTES	PTYTES
TYÖN- TEKIJÄ	Loma- oikeus työ- päivinä	Lomaraha yht.	Loma- oikeus työ- päivinä	Loma- päivien erotus	Loma- raha % / kk	Lomaraha yht.	Erotus
TT III	25	988,77	38	13	6	1186,53	197,76
TT IV	25	847,01	38	13	6	1113,82	266,81

Sekä työntekijä III:n ja työntekijä IV:n lomaoikeus PTYTES:een siirryttäessä tulisi kasvamaan 38:aan, joten työnantaja menettäisi työntekijöiden 13 päivän työpanoksen. Lomarahan suuruudessa tulisi myös suuri ero, työnantajalle tulisi työntekijä I:n lomarahasta 197,76 euron lisäkustannus ja työntekijä II:n lomarahasta 266,81 euron lisäkustannus.

Seuraavassa taulukossa (taulukko 11) tarkastellaan korjausmiesten lomaoikeutta ja lomarahan määrää.

TAULUKKO 11. Korjausmiesten lomaoikeus ja lomaraha.

	RAKTES	RAKTES	PTYTES	PTYTES	PTYTES	PTYTES	PTYTES
TYÖN- TEKIJÄ	Loma- oikeus työ- päivinä	Lomaraha yht.	Loma- oikeus työ- päivinä	Loma- päivien erotus	Loma- raha % / kk	Lomaraha yht.	Erotus
TT V	25	1545,24	38	13	6	1408,32	-136,92
TT VI	25	1691,13	38	13	6	1467,00	-224,13

Sekä työntekijä V:n ja työntekijä VI:n lomaoikeus PTYTES:een siirryttäessä tulisi nousemaan 38:aan. Työnantaja menettäisi jälleen 13 työpäivän työpanokset. Aiempiin työntekijöihin verrattuna tämä taulukko poikkeaa siinä, että lomarahansa suuruus tulisi pienenemään PTYTES:een siirryttäessä. Kustannusten osalta työnantajalle ei aiheutuisi tästä lisäkustannuksia, päinvastoin.

4.5 Työehtosopimuksen valitseminen

Työehtosopimusten vertailun pohjalta selviää, että PTYTES olisi sopivin työehtosopimus LK Kiinteistöpalvelut Oy:lle toimialansa puolesta. Sekä RAKTES:n että KITES:n toimialat eivät kata koko LK Kiinteistöpalvelut Oy:n henkilöstöä.

Työehtosopimusten vertailussa olevista kolmesta työehtosopimuksesta PTYTES ei kuitenkaan puolla edullisuutta. Se ilmenee ensin palkkakustannuksista, sillä esimerkkinä olleista kuudesta työntekijästä, kahden työntekijän palkkaa jouduttaisiin nostamaan siirryttäessä PTYTES:een. PTYTES:ssa lomaoikeus on pidempi kuin KITES:ssa ja RAKTES:ssa. Tässä työnantaja menettäisi monien työpäivien työpanoksen. Lomarahan suhteen tuli esille, että esimerkkinä olleiden siivoojien osalta lomaraha tulisi nousemaan merkittävästi, mikä tuo työnantajalle kustannuksia. Sen sijaan RAKTES:n mukaiset lomarahat olisivat huomattavasti suuremmat kuin PTYTES:n.

Vaikka RAKTES kattaa vain alle puolet LK Kiinteistöpalvelut Oy:n henkilöstöstä, se kuitenkin edullisuuden kannalta on yksi vaihtoehto. KITES kattaisi puolet henkilöstöstä, eikä se aiheuttaisi laskelmien perusteella lisäkustannuksia.

LK Kiinteistöpalvelut Oy:ssä on työntekijöitä 133, joten on otettava huomioon, että nämä kuuden työntekijän esimerkit eivät kerro lopullista henkilöstökustannusten määrää. Vaikka palkkakustannuksia selvitetäisiin laajemmalti, lopulliset henkilöstökustannukset selviävät vasta käytännön myötä.

LK Kiinteistöpalvelut Oy järjesti yt-neuvottelut työehtosopimuksen muuttamisesta. Neuvotteluissa kävi ilmi, että henkilöstö toivoi noudatettavaksi PTYTES:ta. LK Kiinteistöpalvelut Oy päätti järjestäytyä Palvelulaitosten työnantajayhdistykseen ja aloittaa noudattamaan PTYTES:a. Työehtosopimuksen muututtua yli 10 työntekijän palkkaa jouduttiin nostamaan ja osalla henkilöstöstä nousivat myös lomarahat. PTYTES ei ole välttämättä lopullinen ratkaisu työehtosopimuksen noudattamiselle LK Kiinteistöpalvelut Oy:ssä, henkilöstökustannuksia on syytä seurata jatkossakin.

5 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena on ollut helpottaa työehtosopimuksen valitsemista tietyissä kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittämissä tilanteissa. Tarkastelun kohteena oli kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittäminen ja sovellettavan työehtosopimuksen määräytyminen.

Yhtiöittämisellä tarkoitetaan kunnallisen toiminnan muuttamista kunnallisesta hallintomallista yksityisellä sektorilla käytettäviin hallintomalleihin. Tässä opinnäytetyössä on tutkittu hallintomallina osakeyhtiötä. Yhtiöittämisessä on kyse monesta samanaikaisesta muutoksesta. Yhtiöittämisen hyötyinä pidetään nopeaa päätöksentekokykyä, tehokkuutta, joustavuutta ja talouden seurantaa. Haittana pidetään mm. osakeyhtiön verotusta ja organisaatiokulttuurin muuttumista.

Työehtosopimusjärjestelmästä on tarkasteltu mm. työehtosopimuksen solmimista, järjestäytymistä työmarkkinoilla, sovellettavan työehtosopimuksen määräytymistä ja normaali- ja yleissitovuuksia. Työehtosopimukset sisältävät keskeiset työsuhteen taloudellisia etuuksia ja työaikoja koskevat normit.

Työehtosopimusten solmimisella on kaksi päätehtävää. Ne määrittävät työntekijöiden edut ja niihin liittyy työrauhavelvollisuus. Työehtosopimukseen ovat sidottuja sen solmineet osapuolet. Työehtosopimuksen sitovuus edellyttää, että työnantaja on siihen sidottu järjestäytymisensä ja toimialansa puolesta.

Teoriaosuus tukee empiiristä osuutta. Empiiristä osuutta on helpompi ymmärtää teoriaosuuden jälkeen. Kunnallisen liikelaitoksen muututtua osakeyhtiöksi, ei voida enää soveltaa kunta-alan työehtosopimuksia. Opinnäytetyön pääongelmana oli, mitä vaikutuksia kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittämisellä on työehtosopimuksen valintaan. Pääongelma jakaantui kahteen alaongelmaan. Ne olivat, miten yhtiöittäminen vaikuttaa osakeyhtiön toimintaan ja miten sovellettava työehtosopimus määräytyy. Ongelmiin saatiin vastaukset teoriaosuudesta.

Case-osuudessa selvitettiin työehtosopimusten edullisuutta työnantajan näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitettiin kuuden työntekijän palkkakustannuksia ja lomarahojen määrää. Työehtosopimusten välillä oli merkittäviä eroja palkkakustannuksissa sekä lomarahossa. Tutkimus helpottaa LK Kiinteistöpalvelut Oy:n työehtosopimuksen valintaa. Jatkotutkimuksen kohteena voisi tutkia yhtiöittämisen vaikutukset työntekijän näkökulmasta ja se, miten työntekijät ovat kokeneet yhtiöittämisen mukana tuomat muutokset.

LÄHTEET

Painetut lähteet:

Ahonen, S., Saari, S., Syrjälä, L. & Syrjäläinen, E. 1996. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. 1.-3. painos. Rauma: Kirjapaino Oy West Point.

Anttiroiko, A., Haveri, A., Karhu, V, Ryytänen, A. & Siitonen, P.2007. Kuntien toiminta, johtaminen ja hallintasuhteet. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Anttiroiko, A., Haveri, A., Karhu, V, Ryytänen, A. & Siitonen, P.2003. Kuntien toiminta, johtaminen ja hallintasuhteet. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Engblom, M. 2002. Työsuhteen ehdot – määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki: WSOY Lakitieto.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen M. 2006. Työoikeus. 2. uudistettu painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.10.2007–31.3.2010.

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus 1.10.2007–31.1.2010.

Kunnallinen tuntipalkkaisten henkilöstön työehtosopimus 1.10.2007–31.1.2010.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 1.10.2007–31.1.2010.

Kuntalaki 365/1995. Annettu Helsingissä 17.3.1995.

Niskakangas, H. & Pönkä, P. 2006. Kuntayhtiöt – Kunnan omistaman osakeyhtiön hallinto. 2. painos. Helsinki: Hakapaino.

Osakeyhtiölaki 624/2006. Annettu Naantalissa 21.7.2006.

Oulasvirta, L. & Brännkärr, C. 2001. Toimiva kunta. Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino Oy.

Paanetoja, J. 2008. Työoikeus tutuksi. Helsinki: Edita Prima Oy
Palvelualojen työnantajyhdistyksen työehtosopimus 2005. WS Bookwell Oy.

Pekola-Sjöblom, M. 2000. Kuntaliitoista kuntayhtymiin. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Puttonen, P. 2002. Kunnalliset yhtiöt vallan välineinä. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Rakennusalan työehtosopimus 1.3.2008–28.2.2010.

Saloheimo, J. 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Suomen Kuntaliitto. 1996. Kunnan liiketoimintojen järjestäminen – Liikelaitos, yhtiö vai yksityinen? Helsinki: Kuntaliiton painatuskeskus.

Tast, M. 2006. Kunnallisia sopimuksia sovelletaan vain kunnissa ja kuntayhtymissä. Kuntalehti 12/2006, 57-59.

Työehtosopimuslaki 436/1946. Annettu Helsingissä 7.6.1946.

Työsopimuslaki 55/2001. Annettu Helsingissä 26.1.2001.

Vesterinen, Vesa. 2006. Kunta ja yhtiöittäminen. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Vuosilomalaki 162/2005. Annettu Helsingissä 18.3.2005.

Sähköiset lähteet:

AKAVA ry. 2009. Mikä on AKAVA? AKAVA ry [viitattu 16.1.2009].

Saatavissa: <http://www.akava.fi>

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2009. Elinkeinoelämän keskusliitto EK.

Elinkeinoelämän keskusliitto [viitattu 16.1.2009]. Saatavissa:

<http://www.ek.fi/www/fi/mikaek/imdex.php>

Hagerlund, T. 2008. Kunnat ja kuntayhtymät [viitattu 2.1.2009]. Saatavissa:

http://www.kunnat.net/k_peruslistasivu.asp?path=1;29;102942

Kuopila, A. 2008a. Isäntäkunta. Suomen Kuntaliitto [viitattu 10.1.2009].

Saatavissa:

http://www.kunnat.net/k_peruslistasivu.asp?path=1;55264;55275;117031;117384

Kuopila, A. 2008b. Isäntäkuntamalli. Suomen Kuntaliitto [viitattu 10.1.2009].

Saatavissa:

http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;55264;55275;117031;117384;117108

Lindroth, M. 2007. Yhtiö. Suomen Kuntaliitto [viitattu 30.12.2008]. Saatavissa:

http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;55264;55275;121698;121700;117363;117378

Lith, P. 2006. Kiinteistöpalvelut Suomessa – yritystoiminta, markkinat ja keskeiset kehityslinjat. Kiinteistöpalvelut ry [viitattu 5.1.2009]. Saatavissa:

http://www.kiinteistopalvelut.fi/www/fi/liitetiedostot/Kiinteistopalvelut_Suomessa_.pdf

LK Kiinteistöpalvelut Oy 2008 [viitattu 9.12.2008]. Saatavissa: [http://www.lk-](http://www.lk-kiinteistopalvelut.fi/main.php?id=1)

[kiinteistopalvelut.fi/main.php?id=1](http://www.lk-kiinteistopalvelut.fi/main.php?id=1)

Prättälä, K. 2007. Kunnallinen liikelaitos ja osakeyhtiö – milloin ja miksi?
Suomen Kuntaliitto [viitattu 10.1.2009]. Saatavissa:
<http://www.ssty.fi/luennot/Prattala.ppt>

Sisäasiainministeriö. 2006. Kuntakonserni- ja liikelaitostyöryhmän mietintö.
Sisäasiainministeriö [viitattu 10.1.2009]. Saatavissa:
[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/B9C9CF9EF85EE948C225711E0027570C/\\$file/092006.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/B9C9CF9EF85EE948C225711E0027570C/$file/092006.pdf)

STTK ry. 2009. Mikä on toimihenkilö ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK?
STTK ry [viitattu 16.1.2009]. Saatavissa: <http://www.sttk.fi/fi-FI/toimihenkilot/>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry. 2009. Tämä on SAK. Suomen
Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry [viitattu 16.1.2009]. Saatavissa:
<http://www.sak.fi/suomi/tietoasaksta.jsp?location1=5&s12=1&lang=fi>

Tanskanen, M. 2008. Kunnallinen liikelaitos. Suomen Kuntaliitto [viitattu
30.12.2008]. Saatavissa:
http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;55264;55275;121698;121700;117363;117366

Tilastokeskus. 2009. Yritykset omistajatyypin mukaan. Tilastokeskus [viitattu
22.12.2009]. Saatavissa:
http://pxweb2.stat.fi/Dialog/varval.asp?ma=020_syr_tau_102_fi&ti=Yritykset+omistajatyypin+mukaan+vv+2001%2D2007+tol2002%2Emukaisena&path=./Database/StatFin/yri/syr/010_yr/&lang=3&multilang=fi

Työministeriö. 2006. Työelämän suhteet ja työlainsäädäntö Suomessa 2006.
Työministeriö. [viitattu 15.10.2008]. Saatavissa:
http://www.tem.fi/files/18192/tme8015_tyoelamansuhteet.pdf

Suulliset lähteet:

Helin, Kati 2009. Haastattelu 12.1.2009. LK Kiinteistöpalvelut Oy

Merenluoto, Pertti 2009. Puhelinhaastattelu 15.1.2009 Lahden Talot Oy

LIITTEET