

# Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet



TYÖ- JA ELINKEINMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

# Sisällys

1 Johdanto.....	4	3 Työrauha ja työtaisteluoikeus.....	28
2 Työlainsäädäntö .....	5	Eturiidat ja oikeusriidat.....	28
Yleistä .....	5	Eturiitojen sovittelujärjestelmä.....	29
Työsopimuslaki (55/2001) .....	6	Neuvottelut oikeusriidoista .....	29
Palkkaturva.....	11	Työtuomioistuin.....	29
Työehtosopimuslaki (436/1946) .....	11	4 Työsuojelu .....	30
Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999) .....	12	5 Sosiaaliturva.....	30
Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) .....	13	6 Kolmikantaneuvotteluihin osallistuvat järjestöt .....	31
Nuoret työntekijät .....	15	Palkansaajajärjestöt .....	31
Työelämän tietosuoja.....	16	Työnantajajärjestöt .....	31
Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002).....	17	Yrittäjäjärjestöt .....	32
Työaika ja vuosiloma.....	17		
Työaikalaki (605/1996) .....	17		
Vuosilomalaki (162/2005).....	19		
Työn jakaminen ja opiskelu .....	21		
Vuorotteluvapaalaki (1305/2002).....	21		
Opintovapaalaki (273/1979) .....	22		
Henkilöstön osallistumisjärjestelmät.....	23		
Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007).....	23		
Konserniyhteistyö.....	26		
Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990, hallintoedustuslaki).....	26		
Henkilöstörahasolaki (934/2010) .....	27		
Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) (758/2004) .....	27		

## 1 Johdanto

Suomessa työväen järjestäytyminen sai alkunsa 1800-luvun lopussa. Kansalaissota vuonna 1918 keskeytti tällaiset orastavat neuvottelukäytännöt heti Suomen itsenäistyttyä vuonna 1917. Työntekijöiden ja työnantajien järjestöjen kireät suhteet lientyivät vasta II maailmasodan aikana ja työmarkkinajärjestöt tunnustivat toisensa neuvotteluosapuolina vuonna 1940.

Työmarkkinajärjestöjen jäsenmäärä alkoi kasvaa ja järjestelmät kehittivät 1940-luvun lopussa. 1960-luvun lopulta lähtien työmarkkinasuhteet ovat muotoutuneet kolmikantaisen yhteistoiminnan suuntaan ja työmarkkinajärjestelmästä on tullut tärkeä kansallinen instituutio.

Nykyisin Suomen työmarkkinasuhteille on luonteenomaista valtiovallan ja työmarkkinaosapuolten välinen yhteistoiminta. Tämä merkitsee sitä, että lähes kaikki työelämään liittyvä työ- ja sosiaalipoliittinen lainsäädäntö valmistellaan kolmikantaisesti hallituksen sekä työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen yhteistyönä.

Suomessa on noin 2,5 miljoonaa palkansaajaa. Naisten osuus työllisistä on vain hieman alhaisempi kuin miesten. Järjestäytymisaste on noin 75 %, ja se on yksi Euroopan korkeimpia.

## 2 Työlainsäädäntö

### Yleistä

Työlainsäädäntö koostuu toisaalta työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta eli työsuhdetta sääntelevistä normeista (individuaalinen työoikeus) ja toisaalta kollektiivisesta työoikeudesta. Tärkeimpiä yksittäisen työntekijän työsuhhteessa sovellettavia lakeja ovat työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Keskeisimmät kollektiivista työoikeutta säätelevät lait ovat työehtosopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä.

Työlainsäädännön lähtökohtana on työntekijän suojeluperiaate. Tämän vuoksi työlainsäädännössä on pakottavia säännöksiä, joista ei voi sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Tällaisia säännöksiä ovat työntekijän suojaksi luodut säännökset esim. työsuhdeturvasta, määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksistä ja yleissitovan työehtosopimuksen määräysten noudattamisvelvollisuudesta.

Työlainsäädännössä on myös säännöksiä, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella, esim. sairausajan palkkaa koskeva säännös ja jotkut työaikoja koskevat säännökset. Näiden lisäksi laeissa on säännöksiä, jotka tulevat sovellettaviksi ainoastaan, jos muusta järjestelystä ei ole sovittu.

Työehtosopimuksilla on merkittävä rooli suomalaisessa työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä. Työehtosopimuslailla säädetään työnantajan ja työnantajayhdistyksen sekä toisaalta työntekijäyhdistyksen oikeudesta sopia työnantajaa ja työntekijöitä velvoittavasti työsuhhteissa sovellettavista ehdoista. Käytännössä työehtosopimuksilla on sovittu kattavasti mm. työstä maksettavasta vastikkeesta ja työajoista.

Työsuhteen ehdot voivat käytännössä määräytyä usean eri normilähteen, kuten lain säännöksen, työehtosopimuksen, työsopimuksen tai muun työpaikalla tehdyn sopimuksen mukaan. Kussakin yksittäisessä tapauksessa sovellettava normi määräytyy laissa säädetyn etusijärjestyksen mukaan. Koska sekä lain säännökset että työehtosopimuksen määräykset ovat vähimmäispakottavia, työntekijän kannalta paremmista ehdoista on aina mahdollista sopia myös alemmanasteisin normein.

Muita kuin kollektiivisen työoikeuden säännöksiä valvovat aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden virkamiehet (työsuojeluviranomaiset).

Suomen lainsäädäntö löytyy osoitteesta [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) ja työlainsäädännön käännökset englanniksi myös työ- ja elinkeinoministeriön kotisivuilta osoitteesta [www.tem.fi](http://www.tem.fi). Julkaisun lainsäädäntökuvaukset perustuvat vuoden 2015 tilanteeseen.

## Työsopimuslaki (55/2001)

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, jota sovelletaan työsuhteessa tehtävään työhön työn laadusta tai työsuhteen muodosta riippumatta.

Työsopimuslakia sovelletaan sopimussuhteissa, joissa työntekijä tai työntekijät yhdessä sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsuhteen syntyminen edellyttää kaikkien edellä mainittujen tunnusmerkkien täyttymistä. Käytännössä arvio työsuhteen olemassaolosta tehdään kokonaisharkinnalla, jossa huomioon otetaan sopijapuolten tarkoitus, sopimuksen nimike, sopimusehdot sekä työn teon tosiasialliset olosuhteet.

Suomen työlainsäädäntö tai ainakin sen vähimmäistyöehdot tulevat noudatettaviksi Suomessa tehtävään työhön työntekijän kansallisuudesta riippumatta.

### Työsopimuslaissa säännellään

- työsuhteen tekemistä
- työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia
- työntekijöiden yhdenvertaisuudesta
- työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymistä
- työntekijän oikeutta perhevapaisiin
- työntekijän lomauttamista
- työsuhteen päättämistä
- vahingonkorvausvelvollisuutta
- kansainvälisluonteisia työsuhteita ja
- työntekijöiden edustajien asemaa.

### *Syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun velvoite*

Työnantaja ei saa työsuhteen aikana tai työhönotossa asettaa työntekijöitä eri asemaan kielletyillä syrjintäperusteilla, ellei eri asemaan asettamiselle ole yhdenvertaisuuslain mukaisia syitä. Työnantajan tulee muutoinkin kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole perusteltua työntekijöiden tehtävien ja aseman perusteella.

### *Vähimmäistyöehdot*

Työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot määräytyvät lain pakottavien säännösten ja yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä.

Valtioneuvoston asettama lautakunta vahvistaa, onko valtakunnallinen työehtosopimus yleissitova. Lautakunnan päätökseen voidaan hakea muutosta työtuomioistuimelta. Työehtosopimuksen yleissitovuutta koskeva päätös julkaistaan viranomaisen ylläpitämässä normirekisterissä. Yleissitovaksi vahvistetut työehtosopimukset ovat osoitteessa [www.finlex.fi/viranomaiset](http://www.finlex.fi/viranomaiset).

Yleissitovien työehtosopimusten noudattamisvelvollisuus koskee lähinnä järjestäytymättömiä työnantajia. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla sidottu sellaiseen työehtosopimukseen, jonka työntekijäpuolelta on solminut valtakunnallinen työntekijäliitto, ei ole velvollinen noudattamaan alan yleissitovaa työehtosopimusta, vaan oman alansa työehtosopimusta.

### Perhevapaat

Perhevapaiden tarkoituksena on auttaa työntekijöitä sovittamaan yhteen työ- ja perhe-elämän velvoitteet, ja ne antavat pienten lasten vanhemmille mahdollisuuden jäädä määräajaksi pois työelämästä hoitamaan lasta.

#### Perhevapaita ovat:

- äitiys-, erityisäitiys- ja isyysvapaa sekä kokoaikainen ja osittainen vanhempainvapaa
- kokoaikainen, osittainen ja tilapäinen hoitovapaa
- työntekijän oikeus työstä poissaoloon pakottavan perhesyyntä vuoksi
- poissaolo perheen jäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Hoitovapaa antaa mahdollisuuden jäädä hoitamaan lapsia päätoimisesti määräajaksi. Osittainen hoitovapaa helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista vuorokautista tai viikoittaista työaikaa lyhentämällä. Osittaisesta hoitovapaasta on sovittava työnantajan kanssa.

Tilapäinen hoitovapaa oikeuttaa alle 10-vuotiaan lapsen vanhemman jäämään kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta lasta enintään neljäksi työpäiväksi. Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi tarkoittaa työntekijän jäämistä määräajaksi pois työstä, ja sen käyttö edellyttää työnantajan kanssa tehtävää sopimusta.

### Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen

Työsuhteen irtisanomisen edellytyksenä on perusteen asiallisuus ja painavuus. Edellytys koskee sekä työntekijästä johtuvista syistä että työnantajan toimintaedellytyksien muutoksista johtuvista syistä toteutettavia irtisanomisia. Työsopimuksen saa purkaa vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena pidetään toisen sopijapuolen velvoitteiden niin vakavaa rikkomista, että toiselta sopijapuolelta ei voida edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijästä johtuvien perusteiden ohella työnantaja voi irtisanoa työntekijän sopimuksen toimintaansa liittyvillä tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla. Työnantajan tarjottavissa olevan työn tulee olla vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuneista syistä yhtä aikaa sekä olennaisesti että pysyvästi. Tällaista perustetta ei ole, jos työnantaja on joko ennen työsopimuksen irtisanomista tai pian työsopimuksen päättymisen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu on tehnyt.

Työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvä korvausjärjestelmä on yhtenäinen. Korvauksen vähimmäismäärä on kolmen kuukauden palkka ja enimmäismäärä 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun ja luottamusvaltuutetun perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä tuomittava korvaus voi olla enintään 30 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, jos työsopimus on irtisanottu yksinomaan tuotannollisin tai taloudellisin perustein.

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottujen uudelleen työllistymistä tuetaan ns. muutosturvalla. Se koskee myös tietyin edellytyksin saman työnantajan palveluksessa olleita määräaikaisia työntekijöitä. Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaikana vapautta täydellä palkalla työpaikan etsimistä tai uudelleen työllistymistä edistäviin muihin toimenpiteisiin osallistumista varten. Vapaan määrä riippuu irtisanotun henkilön irtisanomisajan pituudesta, ja se on 5–20 työpäivää. Työnantajalla on myös tiedottamis- ja selvitysvelvollisuuksia sekä henkilöstölle että työ- ja elinkeinotoimistolle (TE-toimisto).

Lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaan työnantajan on tehtävä yhteistyössä henkilöstön kanssa toimintasuunnitelma. Suunnitelman tarkoituksena on, että työpaikoilla laaditaan jo irtisanomisia koskevien yt-neuvottelujen aikana työntekijöiden työllistymistä tukeva, johdonmukaisesti etenevä selvitysten, tiedottamisen, yhteisen suunnittelun ja neuvottelujen tapahtumaketju, johon osallistuvat työnantajan ja työntekijöiden edustajien lisäksi työvoimaviranomaiset. Lisäksi työvoimaviranomaiset tiedottavat palveluistaan ja avustavat työllistymiseen liittyvien toimintaperiaatteiden suunnittelussa. Irtisanotulla työntekijällä on tietyn edellytyksin myös oikeus saada yksilöllinen työllistymisohjelma.

**Lomauttamisella** tarkoitetaan työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä. Toistaiseksi voidaan lomauttaa samoilla perusteilla kuin irtisanoa taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Jos työn vähentymisen arvioidaan olevan tilapäistä, lomautus voidaan toteuttaa määräaikaisena siksi ajaksi, kun työn vähyyden arvioidaan kestävän.

### **Työvoiman vuokraus**

Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa järjestelyä, jossa työvoiman vuokrausyritys työnantajana luovuttaa vastiketta vastaan työntekijöitään asiakasyrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön ja työnteko tapahtuu käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Vuokratyöntekijän vähimmäistyöehdot määräytyvät ensisijaisesti vuokrausyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovan (ns. normaali-sitova) työehtosopimuksen tai vuokrausalan yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Jos tällaista sopimusta ei ole, ehdot määräytyvät käyttäjäyritystä joko työehtosopimuslain mukaan velvoittavan tai yleissitovan työehtosopimuksen mukaan.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

### **Lain pakottavuus**

Työsopimuslaki on lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta. Työnantaja ja työntekijä voivat poiketa työsuhteesta ainoastaan niistä lainsäädännöksistä, joissa on nimenomainen maininta sopimisoikeudesta. Lisäksi valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset voivat työehtosopimuksin sopia laista poiketen laissa erikseen mainituista asioista.

### **Palkkaturva**

Palkkaturva perustuu palkkaturvalakiin (886/1998), jonka mukaan valtio turvaa työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisen työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyyden varalta. Palkkaturvana maksettavien saatavien enimmäismäärä on 15 200 euroa samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella. Merimiehiä koskee merimiesten palkkaturvalaki (1108/2000).

Palkkaturvaviranomainen tutkii työnantajan maksukyvyttömyyden ja palkkaturvan maksamisen edellytykset työntekijän hakemuksen perusteella. Palkkaturvana voidaan maksaa kaikkia sellaisia saatavia, jotka työnantaja olisi velvollinen työntekijälleen maksamaan. Saatavaa on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa sen eräänntymisestä. Palkkaturvaa maksetaan vain työsuhteisille työntekijöille.

Työttömyysvakuutusrahasto maksaa vuosittain jälkikäteen valtiolle palkkaturvana maksettujen ja työnantajilta takaisin perittyjen pääomamäärien erotuksen. Tähän tarvittavat varat kerätään työttömyysvakuutusmaksuina työnantajilta.

### **Työehtosopimuslaki (436/1946)**

Kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevat keskeiset periaatteet on kirjattu työehtosopimuslakiin. Työehtosopimuksilla on kaksi tärkeää tehtävää: toisaalta ne turvaavat työntekijöille työehtojen vähimmäistason ja toisaalta niihin liittyy työrauhavelvollisuus. Työehtosopimuslaissa ovat säännökset työehtosopimuksen solmimisesta, sitovuudesta ja noudattamisesta sekä työrauhavelvoitteesta. Työrauhavelvoite kohdistuu työehtosopimuksen voimassaoloaikaan ja edellyttää pidättäytymistä työehtosopimukseen kohdistuvista työtaistelutoimista.

Työehtosopimuksen osapuolena työnantajapuolelta voi olla yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys. Työntekijäpuolelta työehtosopimuskelpoinen on ainoastaan rekisteröity työntekijäin yhdistys. Yhdistyksen varsinaisiin tarkoituksiin on kuuluttava joko työnantajien tai työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa.

Työehtosopimuksissa sopimusosapuolet sopivat ehdoista, joita työsuhteissa ja työsuhteissa muuten on noudatettava. Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti, ja se voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva sopimus, joka on irtisanottavissa. Työehtosopimus sitoo osallisina niitä työnantajia ja yhdistyksiä, jotka ovat sopimuksen tehneet sekä sopimukseen pelkästään sidottuina osallisten alayhdistyksiä ja niiden henkilöjäseniä (ns. normaalisitovuus). Työehtosopimus sitoo myös niitä, jotka ovat siihen myöhemmin osallisten suostumuksella yhtyneet.

Työehtosopimusten tulkinnasta ja sopimuksen rikkomisesta johtuvat riita-asiat käsitellään ja ratkaistaan työtuomioistuimessa. Jos työsuopimus joiltakin osiltaan on ristiriidassa työsuhteessa noudatettavan työehtosopimuksen määräyksen kanssa, on työsuopimus näiltä osiltaan mitätön ja työsuopimuksen sijasta tulee noudatettavaksi työehtosopimuksen vastaava määräys, jos se on työntekijälle edullisempi.

Työntekijöiden ja työnantajien oikeudesta ryhtyä kollektiivisiin työtaistelutoimiin säädetään työehtosopimuslain ohella työriitojen sovittelusta annetussa laissa (420/1962). Työntekijöiden ja työntekijöiden välisten työriitojen sovittelua ja työmarkkinaosapuolten välisten suhteiden edistämistä varten on valtakunnansovittelija ja hänen apunaan toimivia sovittelijoita.

## Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)

Laki lähetetyistä työntekijöistä koskee Suomeen lähetettyjä työntekijöitä. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää työhön Suomeen rajoitetuksi ajaksi tarjotessaan valtioden rajat ylittäviä palveluja. Lakia ei sovelleta kauppamerenkulkua harjoittavien yritysten aluksilla työskentelevään henkilökuntaan.

Lain tavoitteena on turvata lähetetyn työntekijän tietyt vähimmäistyöehdot, kuten palkka, työntekomaan työehtojen mukaan. Suomeen lähetetyn työntekijän työsuopimukseen on sovellettava muutoin sovellettavasta laista riippumatta tietyt Suomen lain säännöksiä ja määräyksiä siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevat työsuhteen ehdot.

## Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Oikeus yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun on perusoikeus. **Yhdenvertaisuuslaissa** olevien syrjäintäkieltojen tavoitteena on turvata työnhakijoille ja työntekijöille yhdenvertainen kohtelu ja suojata heitä syrjinnältä. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää viranomaisen edistävän yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan.

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työntekijöitä palkattaessa, työsuhteen kestäessä ja työsuhdetta päätettäessä.

### Yhdenvertaisuuslaissa kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä

- iän
- alkuperän
- kansalaisuuden
- kielen
- uskonnon ja vakaumuksen
- mielipiteen
- poliittisen toiminnan ja ammattiyhdistystoiminnan
- perhesuhteiden
- terveydentilan ja vammaisuuden
- seksuaalisen suuntautumisen
- muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuslain mukaan myös häirintä ja ohje tai käsky syrjiä sekä vastatoimet ovat kiellettyjä. Laissa säädetään työnantajalle velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten työhön pääsyn ja työssä selviytymisen edistämiseksi. Kohtuullisten mukautusten epäminen on kiellettyä syrjintää. Syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutunut voi vaatia hyvitystä.

**Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki)** säädetään sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Lain tavoitteena on naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteuttaminen käytännössä, ja sillä pyritään erityisesti parantamaan naisten asemaa työelämässä.

Tasa-arvolaisissa on välitöntä ja välillistä syrjintää koskeva yleinen kiello sukupuoliin perusteella.

#### Syrjinnällä tarkoitetaan

- naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella
- eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtavasta syystä
- eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

Syrjinnällä tarkoitetaan myös menettelyä, jonka vaikutuksesta henkilöt joutuvat näistä syistä keskenään tosiasiallisesti eri asemaan.

Tasa-arvolaisissa määritellään erikseen myös syrjintä työelämässä. Kiellettyä syrjintää voi ilmetä mm. työhönotossa, valittaessa työntekijöitä eri tehtäviin tai koulutukseen, työoloissa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehtoissa, sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun poistamiseksi laiminlyönnissä, työolosuhteiden tai työehtojen heikentämisessä sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiinsa, tai irtisanomisissa ja lomautuksissa. Syrjintätapauksissa työntekijällä on oikeus vaatia työnantajalta hyvitystä, joka on vähin-

tään 3 570 euroa ja enintään 17 840 euroa (tarkistetaan indeksillä kolmivuotiskausittain).

Jokaisella työnantajalla on myös yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan on edistettävä naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja luotava heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Työpaikoilla, joissa työskentelee yli 30 työntekijää, on laadittava tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

## Nuoret työntekijät

Erityissäännökset nuorten työntekijöiden suojelemisesta ovat nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993). Lakia sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias henkilö (nuori työntekijä) tekee työ- tai virkasuhteessa. Lain säännöksiä työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sovelletaan myös alle 18-vuotiaiden koululaisten työharjoitteluun tai koulussa tehtäviin harjoitustöihin. Nuorten työsuhteissa tulevat niin ikään sovellettaviksi yleiset työoikeudelliset lait, ellei edellä mainitussa erityislaissa ole nimenomaisesti nuorten osalta poikettu yleissäännöksistä.

#### Laissa on säännökset

- nuorten työhön pääsyn edellytyksistä
- nuorten työntekijöiden säännöllisestä työajasta
- enimmäistyöajasta
- työajan sijoittelusta
- nuorille annettavista lepoajoista sekä työn turvallisuudesta
- työnantajan ohjaus- ja opastusvelvollisuudesta
- erityisiä suojelutoimia koskevista erityisvelvollisuuksista
- terveystarkastusten järjestämisestä.



Työt voidaan niiden sallittavuuden kannalta jakaa kiellettyihin, vaarallisiin ja niihin töihin, joista ei ole erikseen säädetty, sekä nuorille sopiviin kevyisiin töihin. Näistä kysymyksistä säädetään nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä annetussa asetuksessa (475/2006), nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta annetussa asetuksessa (188/2012) ja nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta annetussa asetuksessa (189/2012).

## Työelämän tietosuojat

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004, työelämän tietosuojalaki) tavoitteena on toteuttaa työelämässä yksityiselämän suojaa. Siinä säädetään, minkälaisia henkilötietoja työnantaja saa käsitellä työntekijöistään. Laki täydentää henkilötietolakia (523/1999), joka on henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislaki, ja tietoyhteiskuntakaarta (917/2014).

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tästä tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella.

Laissa säädetään menettelytavoista, joita työnantajan on noudatettava kerätessään ja käsitellessään virka- tai työsuhteeseen liittyviä henkilötietoja. Laissa on säännökset henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista ja muusta testauksesta sekä työntekijän terveydentilaa koskevien ja luottotietojen käsittelystä. Laissa on myös säännökset huumausainetestauksesta, kameravalvonnasta ja sähköpostin suojasta. Työnantaja ei saa käsitellä työntekijän geenitestiä tuloksia.

Lain mukaan työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä työsuhteen alussa ja sen aikana kerättävät tiedot sekä työntekijän tekniseen valvontaan sekä tietoverkon ja sähköpostin käyttöön liittyvät asiat.

## Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002)

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain tarkoituksena on suojella alaikäisten henkilökohtaista koskemattomuutta. Laissa säädetään menettelystä, jolla alle 18-vuotiaiden henkilöiden kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään. Rikostaustan selvittämismenettely on osa työnhakijan soveltuvuusharkintaa.

Selvittämismenettelyä sovelletaan sekä työsuhteessa että virkasuhteessa tehtävään työhön, johon pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa. Yksityinen henkilö saa korvausta vastaan itseään koskevia tietoja rikosrekisteristä, kun hänet on tarkoitettu valita työskentelemään lasten kanssa.

Työnantajan tulee pyytää edellä mainittuihin tehtäviin valittavalta henkilöltä nähtäväksi rikosrekisterilaisissa tarkoitettu rikosrekisteriotte, josta ilmenee, onko henkilö rikoslain nojalla tuomittu rangaistuksiin seksuaalirikoksista, väkivaltarikoksista tai huumausainerikoksista. Rikosrekisteriotteesta oleva merkintä ei ole este henkilön palkkaamiselle, vaan henkilön soveltuvuus jää aina työnantajan arvioitavaksi.

## Työaika ja vuosiloma

### *Työaikalaki (605/1996)*

Työaikalakia sovelletaan työsuhteessa ja virkasuhteessa tehtävään työhön. Laissa on kuitenkin luettelo eräistä töistä, joihin sitä ei sovelleta. Laki on lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta, mutta valtakunnallisilla työmarkkinaosapuolilla on mahdollisuus työ- ja virkaehtosopimuksilla sopia useista työaikalain säännöksistä poiketen. Lainmukainen säännöllinen työaika voi perustua joko lain yleissääntöön 8 tunnin työpäivästä tai 40 tunnin työviikosta, työehtosopimuksen määräykseen tai niiden nojalla tehtyyn työpaikkakohtaiseen sopi-

mukseen. Tietyissä rajoissa myös työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat sopia säännöllisestä työajasta. Säännöllisen työajan järjestelyt voivat perustua keskimääräisen työajan käyttöön, jolloin vuorokautinen ja viikoittainen säännöllinen työaika voi vaihdella, kunhan työaika tasoittuu keskimäärin 40 viikkotyötuntiin ennalta tiedetyn tasoittumiskauden aikana. Tämä jakso voi olla enintään 52 viikkoa.

Työaika voidaan järjestää myös jaksotyöksi, jossa työaika on joko 80 tuntia kahden viikon aikana tai 120 tuntia kolmen viikon aikana. Laissa on lueteltu alat, joissa jaksotyön käyttö on mahdollista. Lisäksi jaksotyön käyttäminen voi perustua työ- tai virkaehtosopimuksen määräykseen.

Lain mukaan ylityö voi olla joko vuorokautista tai viikoittaista. Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään yli laissa sallitun vuorokautisen säännöllisen työajan. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan vastaavasti työtä, jota tehdään yli laissa sallitun säännöllisen viikoittaisen työajan, kuten vapaapäivinä. Vuorokautinen ylityö alkaa pääsääntöisesti 8 tunnin vuorokautisen työskentelyn jälkeen. Viikoittaista ylityötä on yli 40 viikkotunnin tehty työ vuorokautista ylityötä mukaan lukematta. Ylityöstä on maksettava korotettu palkka.

Työaikalaissa on ylityötä koskevat rajoitukset. Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden jakson aikana. Kalenterivuodessa ylityötä saa teettää kuitenkin enintään 250 tuntia. Tämän lisäksi työpaikalla voidaan sopia enintään 80 lisäylityötunnin tekemisestä. Tällöinkin on otettava huomioon 138 tunnin rajoitus neljän kuukauden ajanjakson aikana. Ylityön teettäminen edellyttää aina työntekijän suostumusta.

Säännöllisen työajan ja ylityön lisäksi työnantajalla on oikeus teettää laissa säädetyin edellytyksin hätätyötä. Hätätyön syyn on oltava ennalta-arvaamaton tapahtuma, joka on aiheuttanut keskeytyksen liikkeen, laitoksen tai yrityksen säännöllisessä toiminnassa tai joka uhkaa johtaa tällaiseen keskeytykseen taikka vakavasti uhkaa johtaa hengen, terveyden tai omaisuuden joutumiseen vaaranalaiseksi.

## *Vuosilomalaki (162/2005)*

Vuosilomalakia sovelletaan tietyin rajoituksin sekä työ- että virkasuhteessa tehtävään työhön. Laissa säädetään vuosiloman pituudesta, vuosilomapalkasta, lomakorvauksesta ja vuosiloman antamisesta. Vuosilomalaki rakentuu pääosin ansaintaperiaatteelle: lomaa ansaitaan tekemällä työtä lomanmääräytymisvuoden eli 1.4. alkavan ja 31.3. päättyvän ajanjakson aikana. Loman ansaintasääntöjä on kaksi. 14 päivän säännön piiriin kuuluvat ne, jotka sopimuksen mukaan työskentelevät kaikkina kuukausina vähintään 14 päivänä. 35 tunnin säännön piiriin kuuluvat ne, jotka sopimuksen mukaan työskentelevät vähintään yhtenä kuukautena vähintään 35 tuntia ja jotka jäävät 14 päivän säännön soveltamisalan ulkopuolelle.

Vuosiloman ansaintaa tarkastellaan lomanmääräytymiskuukausittain. Loman ansaita riippuu työsuhteen kestosta. Lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden jatkuneissa työsuhteissa lomaa ansaitaan 2 arkipäivää ja vuoden jatkuneissa työsuhteissa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään sellaista kalenterikuukautta, jolloin 14 päivän säännön piirissä olevalle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroista päivää tai 35 tunnin säännön piirissä olevalle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai työssäolon veroista tuntia.

Täyttä lomanmääräytymiskuukautta laskettaessa työssäolopäivien veroisina päivinä tai tunteina pidetään laissa erikseen mainittuja poissaolopäiviä. Näitä ovat muun muassa vuosilomapäivät, sairauspäivät, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaapäivät, tilapäisen hoitovapaan päivät, sekä opintovapaapäivät ja lomautuspäivät laissa säädetyin rajoituksin.

Vuosiloman ansaintasääntöjen ulkopuolelle jäävillä työntekijöillä (eli sopimuksensa mukaan kaikkina kuukausina alle 35 tuntia työskentelevillä) on oikeus vuosilomaa vastaavaan vapaaseen. Vapaata voi saada kaksi arkipäivää kultakin työsuhteen voimassaolokuukaudelta. Vuoden jatkuneessa työsuhteessa työntekijällä on oikeus neljän viikon pituiseen vapaaseen. Vapaan ajalta maksetaan lomakorvaus.

Työntekijät, jotka ovat 14 päivän säännön piirissä ja jotka saavat viikko- tai kuukausipalkkaa, saavat vuosiloman ajalta normaalin palkkansa. 14 päivän säännön piirissä olevan tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka määräytyy keskipäiväpalkan ja lomapäivien lukumäärän mukaan määräytyvien kertoimien perusteella.

Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät, jotka ovat 35 tunnin säännön piirissä, ja jotka ovat työskennelleet kaikkina kuukausina sopimuksen mukaan vähintään 35 tuntia kuukaudessa, saavat myös vuosiloman ajalta normaalin palkkansa. 35 tunnin säännön piirissä olevien tunti- tai suorituspalkkaisten työntekijöiden lomapalkka määräytyy prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden palkoista. Jos työsuhde on jatkunut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vuoden, lomakorvaus on 11,5 % ansioista. Tätä lyhyemmissä työsuhteissa se on 9 %. Prosentti-perusteisen lomapalkan laskennan piirissä ovat myös 35 tunnin säännön piirissä olevat viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät, jotka sopimuksen mukaan työskentelevät vain osan kuukausista vähintään 35 tuntia.

Prosenttiperusteisesti laskettavan lomapalkan palkkapohjaan lisätään laskennallisesti sellaiselta poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka, joka johtuu äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä tilapäisestä hoitovapaasta ja pakottavasta perhesyystä johtuvasta poissaolosta. Laskennallisesti otetaan huomioon myös sairaus- ja kuntoutuspoissaolon ajalta sekä lomautusajalta saamatta jäänyt palkka laissa säädettyyn määrään saakka.

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Kuitenkin enintään kuuden päivän lomapalkka (esim. talviloman palkka) saadaan maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksettava lomakorvaus saamatta jääneen loman osalta lasketaan edellä mainittujen lomapalkkaa koskevien säännösten mukaisesti.

Vuosiloma ansaitaan ja se pidetään arkipäivinä. Vuosilomasta on 24 arkipäivää eli kesäloma sijoitettava lomakaudelle eli 2.5.-30.9. väliselle ajanjaksolle. Muu osa lomasta eli talviloma on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman ajankohdasta laissa säädetyissä rajoissa.

Työntekijällä on oikeus säästää yli 24 päivää ylittävä loma pidettäväksi säästövapaana. Työnantaja voi kieltää loman säästämisen ainoastaan perustellusta syystä. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia yli 18 päivän loman osan säästämisestä ja yli 12 arkipäivää ylittävän loman osan antamisesta viimeistään seuraavan lomakauden vuosiloman yhteydessä.

## Työn jakaminen ja opiskelu

### *Vuorotteluvapaalaki (1305/2002)*

Vuorotteluvapaan tavoitteena on edistää työntekijän työssä jaksamista tilapäisen työssä poissaolon avulla ja tarjota samalla työttömälle työnhakijalle mahdollisuus saada määräaikaisen työn avulla työkokemusta. Työnantajalle se antaa vastaavasti mahdollisuuden saada uutta osaamista työyhteisöön.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä jää vuorotteluvapaalle, jonka hän voi käyttää haluamallaan tavalla. Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että työnantaja sitoutuu palkkaamaan sijaiseksi työntekijä elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön koko vuorotteluvapaan ajaksi. Lisäksi vuorotteluvapaalle pääsyn edellytyksenä on, että henkilö on kokoaikatyöntekijä (työaika yli 75 % alan kokoaikatyöntekijän työajasta) ja hänen konkreettinen työssäolonsa ja palvelussuhteensa työnantajaan on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 13 kuukautta ennen vuorotteluvapaan alkamista. Lisäksi työntekijällä tulee olla työeläkelakien mukaista työhistoriaa vähintään 16 vuotta.

Vuorotteluvapaan vähimmäiskesto on 100 ja enimmäiskesto 360 kalenteripäivää. Vapaan jälkeen työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Vuorotteluvapaan johdosta työntekijää ei saa irtisanoa, mutta muutoin vuorottelijalla ei ole muita parempaa irtisanomissuojaa. Työntekijälle maksetaan vuorotteluvapaan ajalta vuorottelukorvausta, joka on 70 % hänelle työttömyysajalta muutoin maksettavan työttömyysturvan määrästä. Jos työntekijällä on vähintään 25 vuotta työhistoriaa, korvauksen suuruus on 80 %.

Sijaiseksi palkattavan on tullut olla työttömänä työnhakijana TE-toimistossa vähintään 90 kalenteripäivää vuorotteluvapaan alkamista edeltävän 14 kuukauden aikana. Sijaiseksi voidaan kuitenkin palkata alle 30-vuotias työtön työnhakija, jonka ammatti- tai korkeakoulututkinnon suorittamisesta on kulunut enintään vuosi, taikka alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias työtön työnhakija. Työtöntä ei tarvitse palkata samoihin tehtäviin, joista vuorottelija on lähtenyt vapaalle.

### *Opintovapaalaki (273/1979)*

Lakiin perustuvan opintovapaajärjestelmän tavoitteena on parantaa työelämässä toimivan väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia. Opiskelun ei tarvitse liittyä työnantajan toimintaan, vaan työntekijä voi valita opintojensa kohteen. Lain mukaan opintovapaa on palkatonta. Ammatillisiin opintoihin voi kuitenkin saada tukea aikuiskoulutustuesta annetun lain (1276/2000) mukaan. Tuen maksaa Koulutusrahasto. Opintovapaan käyttäjällä on oikeus palata entisiin tai niihin rinnastettaviin tehtäviin, mutta paluuta ei ole turvattu erityisellä irtisanomissuojalla.

Opintovapaoikeudet koskevat sekä työ- että virkasuhteessa olevia. Työntekijällä, jonka päätoiminen työsuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vuoden, on oikeus opintovapaaseen. Opintovapaata voi saada enintään kaksi vuotta viiden vuoden aikana. Vapaan voi käyttää yhdessä tai useammassa jaksossa. Jos työsuhde on kestänyt alle vuoden, mutta vähintään kolme kuukautta, opintovapaan pituus on enintään viisi päivää.

Opintovapaan ajalta ei pääsääntöisesti kerry työsuhteen perusteella määräytyviä etuuksia. Opintovapaan voi keskeyttää tietyin edellytyksin.

## Henkilöstön osallistumisjärjestelmät

### *Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)*

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (yhteistoimintalaki) tarkoituksessa ja sen eri yhteistoimintamenettelyjä koskeissa säännöksissä korostetaan yhteistoiminnan henkeä ja yksimielisyyteen pyrkimistä. Yhteistoimintalakia sovelletaan eräin poikkeuksin yritykseen, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvat kaikki yritykset ja muut yhteisöt ja säätiöt siitä riippumatta, onko niiden toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi ja mikä taho niitä rahoittaa. Lakia ei sovelleta valtioon eikä kuntiin. Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö tai eräissä tapauksissa työntekijä itse. Laissa määritellään henkilöstöryhmät ja niiden edustajat, joina pääsäännön mukaan ovat työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsuhtesopimuksella tarkoitettu luottamusvaltuutettu. Eräissä tapauksissa on mahdollista valita myös erityinen yhteistoimintaedustaja. Siten henkilöstön edustajien oikeudet edustaa henkilöstöä yhteistoimintaneuvotteluissa perustuvat selkeästi lakiin. Laki ei kuitenkaan velvoita valitsemaan henkilöstön edustajia.

#### **Yhteistoimintalaki jakautuu erilaisten yhteistoimintamenettelyiden mukaisesti eri lukuihin seuraavasti:**

- henkilöstön edustajille annettavat tiedot
- yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet
- sopiminen ja henkilöstön päätökset
- yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt
- yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä
- yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä
- erityiset säännökset.

Erityistä huomiota on kiinnitetty yhteistoiminnan laaja-alaisuuteen, koska yhteistoimintaa yrityksissä on harjoitettava monissa asioissa, ei pelkästään irtisanomistilanteissa.

Yrityksessä on laadittava vuosittain yhteistoiminnassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittymisestä. Suunnitelmasta tulee myös ilmetä periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä sekä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi siinä on oltava arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Suunnitelmassa on myös mainittava suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt. Lisäksi siinä tulee kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin, keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää, osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin.

Työnantajan on annettava vuosittain henkilöstöryhmän edustajille yrityksen taloudellista tilaa koskevan tiedottamisvelvollisuuden lisäksi tietyin määräajoin selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytöstä siltä osin, kuin on kysymys sellaisesta alihankintatyöstä, jota tehdään työnantajan työtiloissa tai kohteessa. Jos ulkopuolisen työvoiman käytöstä (alihankinta ja vuokratyö) arvioidaan aiheutuvan henkilöstövaikutuksia, on ne käsiteltävä erikseen yhteistoimintamenettelyssä. Lakiin sisältyvät myös säännökset yhteistoimintamenettelystä vuokratyövoiman käyttöä koskevissa asioissa.

Lain jokaisessa luvussa on yhteistoimintaa koskevia neuvottelumenettelysäännöksiä neuvottelujen aloittamisesta niiden päättymiseen. Työnantajan on annettava henkilöstön edustajille sekä aloite neuvottelujen käynnistämiseksi että kulloistakin asiaa koskevat tiedot riittävän ajoissa, jotta työntekijät tai henkilöstöryhmien edustajat asiasta riippuen voivat valmistautua neuvotteluun ja käsitellä niitä myös keskenään ja edustamiensa työntekijöiden kanssa ennen neuvottelujen alkamista. Työvoiman vähentämistilanteissa aloite on annettava viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista, muista määräajoista ei säädetä.

Työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista ja osa-aikaistamista koskevien neuvottelujen vähimmäisaika on 14 päivää, jos ne koskevat alle 10 työntekijää. Jos ne koskevat vähintään 10 työntekijää, neuvotteluaika on kuusi viikkoa. 20–29 työntekijää työllistävissä yrityksissä neuvotteluaika on viime mainituissakin tapauksissa 14 päivää.

Hyvitysseuraamuksen enimmäismäärä siitä, että työntekijä on irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu noudattamatta yhteistoimintamenettelyä, on indeksitarkastettuna 34 140 euroa. Hyvityksen määrään vaikuttavat mm. laiminlyönnin aste ja yrityksen koko. Työntekijä saa edelleen laittoman irtisanomisen johdosta myös muun korvauksen. Hyvitys on verovapaa.

Yhteistoimintalaissa on sakkorangaistusseuraamuksen lisäksi myös turvaamistoimi niissä tilanteissa, joissa työnantaja laiminlyö antaa tiedottamisvelvollisuutensa piiriin kuuluvat tiedot, kuten tilinpäätöksen tai selvityksen yrityksen taloudellisesta tilasta tai määräaikaista ja osa-aikaisista työntekijöistä taikka palkkatiedot. Henkilöstöryhmän edustajat voivat vaatia tuomioistuimelta päätöstä, jossa työnantaja veloitetaan antamaan tiedot uhkasakon uhalla. Jos työnantaja ei laadi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, voi vastaavaa päätöstä hakea lakia valvova yhteistoiminta-asiamies.

Yhteistoiminta-asiamies valvoo yhteistoimintalain sekä muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskevien lakien noudattamista.

## Konserniyhteistyö

Sellaisessa suomalaisessa konsernissa, jonka henkilöstön määrä Suomessa on vähintään 500, on sovittava **yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisölaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007)** mukaan konserniyhteistyöstä niiden konserniin kuuluvien yritysten ja itsenäisten toimintayksiköiden osalta, joissa on vähintään 20 työntekijää. Sopimuksessa voivat tulla käsiteltäviksi kaikki konserniyhteistyön kannalta tarpeelliset järjestelyt, kuten tiedottamisvelvollisuus, neuvottelumenettely ja henkilöstön edustus sekä henkilöstön keskinäisen vuorovaikutuksen toteuttaminen. Jos konserniyhteistyöstä ei päästä sopimukseen, yhteistyö on järjestettävä lakiin sisällytettyjen vähimmäisvelvoitteiden mukaan (kansallinen konserniyhteistyö).

Laissa on lisäksi säädetty eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai muun työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönotosta monikansallisissa yrityksissä (kansainvälinen konserniyhteistyö).

### *Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990, hallintoedustuslaki)*

Hallintoedustuslaki antaa henkilöstölle oikeuden osallistua yrityksen liiketoimintaa ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa tai johtoryhmässä. Edustuksesta sovitaan yrityksen ja henkilöstön kesken. Jos henkilöstön edustuksesta ei päästä sopimukseen, edustus on toteutettava lain vähimmäisvaatimusten mukaisesti. Lakia sovelletaan yrityksiin, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 150 työntekijää.

Henkilöstön edustajilla on lähtökohtaisesti samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut kuin yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä. Heillä ei kuitenkaan ole oikeutta osallistua yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn.

## Henkilöstörahostolaki (934/2010)

Henkilöstörahostojen tarkoituksena on palkita koko henkilöstöä tavoitteiden saavuttamisesta sekä parantaa yrityksen tai viraston tuottavuutta, tuloksellisuutta ja kilpailukykyä. Henkilöstörahoston perustaminen on vapaaehtoista, ja se edellyttää käytännössä sekä työnantajan että henkilöstön yhteisymmärrystä asiasta. Henkilöstö päättää rahaston perustamisesta ja työnantaja tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä. Lain soveltamisala on laaja, sillä rahastoja on mahdollista perustaa kattavasti riippumatta työnantajan toimialasta, kunhan työnantajan työssä on vähintään 10 työntekijää.

Henkilöstörahostoon voi siirtää tulospalkkioita ja voittopalkkioita. Laissa määritellään henkilöstörahostoerä, josta työnantaja päättää ennalta käytyään palkkion perusteista henkilöstön kanssa yhteistoimintaneuvottelut. Henkilöstörahostoerän tulee koskea koko henkilöstöä, ja sen enimmäismäärä määräytyy kaikille yhdenmukaisten periaatteiden mukaan. Henkilöstörahostoerä voi määräytyä myös henkilökohtaisena osuutena, jos sen määräytymisperusteet täyttävät edellä kuvatut kriteerit. Rahastoon voidaan maksaa myös erityinen henkilöstörahostoerän lisäosa, jos se koskee koko henkilöstöä tai selvästi organisaation tiettyä osaa. Lisäosa voi olla enintään yhden kuukauden palkka. Työntekijän rahasto-osuudesta siirretään nostettavissa olevaan osaan vuosittain enintään 15 %.

Henkilöstörahosto ei ole verovelvollinen. Tulos- ja voittopalkkio on yritykselle verotuksessa vähennyskelpoinen meno. Jäsenen henkilöstörahostosta nostamia eria verotetaan sinä vuonna, jona nosto tapahtuu. Jäsen maksaa 80 %:n osalta ansiotulooveroa ja 20 %:n osuus nostettavista varoista jätetään verottamatta.

### *Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) (758/2004)*

Eurooppayhtiö on yhtiömuoto, jonka avulla on mahdollista harjoittaa liiketoimintaa koko Euroopan talousalueella yhden yhtiön nimissä. Henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuus-

kunnassa (SCE) annetulla lailla on toteutettu Euroopan unionin direktiivi eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksesta. Henkilöedustus tarkoittaa sellaista järjestelmää, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yhtiössä tehtäviin päätöksiin.

Henkilöstöedustuksesta neuvottelemista varten perustetaan eurooppayhtiöön henkilöstöä edustava erityinen neuvotteluryhmä. Ryhmän tehtävänä on neuvotella sopimus henkilöstöedustuksesta. Jos sopimukseen ei päästä määräraajassa, tai jos osapuolet niin sopivat, noudatetaan henkilöstöedustuksessa lain toissijaisia säännöksiä.

Vastaavat säännökset koskevat myös eurooppaosuuskuntaa.

### 3 Työrauha ja työtaisteluoikeus

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja- ja työntekijäpuoli eivät saa työehtosopimuksen voimassa ollessa ryhtyä sellaiseen työtaistelutoimenpiteeseen, joka kohdistuu työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen määräykseen. Työehtosopimusten osapuolet ja niiden alaiset yhdistykset ovat velvollisia valvomaan työrauhan säilymistä. Työrauhavelvollisuuden rikkomisesta voidaan yksittäinen työnantaja ja/tai työntekijöiden sekä työnantajien yhdistys tuomita hyvityssakkoon.

Työehtosopimuskauden päättymisen jälkeen eli sopimuksettoman tilan aikana palkansaajapuoli voi painostaa työnantajaa lakolla tai muilla työtaistelutoimenpiteillä. Työnantaja puolestaan voi käyttää työsulkua. Poliittiset lakot ja sympatialakot ovat sallittuja.

#### Eturiidat ja oikeusriidat

Työelämään liittyvien eturiitojen käsittelyyn on luotu pysyvä työriitojen sovittelujärjestelmä **työriitojen sovittelusta annetulla lailla (42/1962)**. Työehtosopimusten sisällöstä tai rikkomisesta syntyneet

ns. oikeusriidat voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Oikeudelliset työriidat, jotka eivät koske työehtosopimuksia, käsitellään yleisissä tuomioistuimissa.

#### Eturiitojen sovittelujärjestelmä

Sovittelujärjestelmän tarkoituksena on auttaa työmarkkinajärjestöjä pääsemään työehtosopimukseen silloin, kun neuvottelut ovat kariutuneet. Sovittelutoimen järjestämiseksi on tällä hetkellä yksi päätoiminen valtakunnansovittelija ja hänen määräämäänsä kuusi sivutoimista sovittelijaa. Lain mukaan osapuolilla on velvollisuus saapua sovitteluun mutta heillä ei ole velvollisuutta hyväksyä sovittelijan mahdollisesti tekemää sovintoesitystä.

#### Neuvottelut oikeusriidoista

Mikäli työpaikoilla syntyy riitaa työehtosopimuksen sisällöstä tai sen tulkinnasta, tai jos sopimusta on todettu rikutun, riita yritetään ratkaista työpaikkatason neuvotteluissa. Ellei asia ratkea työntekijän ja työnantajan välillä, neuvotteluja käyvät työnantaja ja ammattiliittoa edustava luottamusmies. Mikäli neuvottelut eivät vielääkään johda ratkaisuun, asia siirryy työnantaja- ja palkansaajaliittojen neuvoteltavaksi. Mikäli ratkaisua ei saada aikaan tälläkään tasolla, kumpi tahansa liitoista voi viedä asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

#### Työtuomioistuin

Työtuomioistuin perustettiin vuonna 1947. Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu ratkaista kysymykset työehto- ja virkaehtosopimusten pätevydestä, voimassaolosta, sisällöstä ja laajuudesta sekä tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta. Työtuomioistuin ratkaisee myös laittoman työtaistelun hyvityssakon suuruuden. Työtuomioistuimen päätös on lopullinen.

Lisäksi työtuomioistuin käsittelee eräät työaikoihin liittyvät poikkeuslupia koskevat valitukset samoin kuin valitukset lautakunnan päätöksestä, joka koskee työehtosopimuksen yleissitovuutta.

## 4 Työsuojelu

Työoikeudellisten säännösten noudattamisen valvonta on pääosin säädetty työsuojeluviranomaisten tehtäväksi. Valtakunnallisella tasolla työsuojeluhallintoa johtaa sosiaali- ja terveysministeriö. Paikallistasolla työsuojelun valvontaa hoitavat aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet.

Työsuojelutarkastajat tekevät tarkastuksia niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan kannalta on tarpeellista. Tarkastusten yhteydessä annetaan kirjallinen tarkastuskertomus. Puutteiden laadusta riippuen tarkastajat voivat myös antaa kirjallisen toimintaohjeen tai kehotuksen poistaa tai korjata työturvallisuussäännösten vastainen olotila. Viime sijaisena keinona työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan ryhtymään tarkastuksissa edellytettyihin toimenpiteisiin määräajan kuluessa ja uhkasakon uhalla. Työsuojeluviranomainen voi myös keskeyttää työn teettämisen tai estää sen kokonaan.

Keskeisiä työsuojeluluun liittyviä lakeja ovat työturvallisuuslaki (738/2002) ja sen nojalla annetut lukuisat tarkemmat säännökset sekä työterveyshuoltolaki (1383/2001).

Työsuojeluun liittyvän lainsäädännön valmistelusta vastaa sosiaali- ja terveysministeriö ([www.stm.fi](http://www.stm.fi) ja [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)).

## 5 Sosiaaliturva

Suomen sosiaaliturva kattaa koko väestön. Sosiaaliturvajärjestelmä jakautuu ansiosidonnaiseen toimeentuloturvaan ja perustoimeentuloturvaan. Keskeisiä ansiosidonnaisia sosiaaliturvaetuksia ovat eläketurva, sairauspäiväraha, äitiys-, isyys-, vanhempain- ja erityisäitiysraha sekä työttömyyspäiväraha. Mikäli henkilölle ei ole kertynyt ansiosidonnaista sosiaaliturvaa, maksetaan hänelle vähimmäismääräistä etuutta: työttömyysturvassa työmarkkinatukea, sairausvakuutuksessa vähimmäismääräistä päivärahaa ja eläkejärjestelmässä kansaneläkettä.

Sosiaaliturvalainsäädännön valmistelusta vastaa sosiaali- ja terveysministeriö ([www.stm.fi](http://www.stm.fi)).

## 6 Kolmikantaneuvotteluihin osallistuvat järjestöt

### Palkansaajajärjestöt

**Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry** on perustettu vuonna 1907. Sen jäsenmäärä on noin 1,04 miljoonaa, ja se on jäsenmäärältään suurin keskusjärjestö. SAK:lla on 21 jäsenliittoa. Jäseninä on teollisuuden, julkisen sektorin (kunta ja valtio), kuljetusalojen ja yksityisten palvelualojen työntekijöitä. Teollisuudessa SAK-laisista työskentelee vajaa puolet, yksityisellä palvelusektorilla noin kolmannes ja julkisella sektorilla neljännes. SAK:n jäsenkunnasta on noin 47 % naisia. ([www.sak.fi](http://www.sak.fi))

**Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry** on perustettu vuonna 1946. Sen jäsenmäärä on noin 608 000 ja jäsenliittoja on 18. STTK:n jäsenkuntaan kuuluu valtiolla, kunnissa, seurakunnissa, palvelualoilla ja teollisuudessa työskenteleviä toimihenkilöitä. Jäsenistä noin kaksi viidesosaa työskentelee kuntasektorilla, kaksi viidesosaa yksityisellä sektorilla ja yksi viidennes valtiolla. Jäsenistä noin kaksi kolmasosaa on naisia. ([www.sttk.fi](http://www.sttk.fi))

**Akava ry** on perustettu vuonna 1950. Se on korkeasti koulutettujen palkansaajien ja ammatinharjoittajien keskusjärjestö. Siihen kuuluu 35 jäsenliittoa, ja sen jäsenmäärä on noin 580 000. Jäsenistöstä noin 55 % työskentelee yksityisellä sektorilla ja 45 % julkisella sektorilla. Naisia jäsenistä on 42 %. ([www.akava.fi](http://www.akava.fi))

### Työnantajajärjestöt

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK** aloitti toimintansa vuonna 2005, kun Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitto TT ja Palvelualojen Työnantajaliitto PT yhdistyivät uudeksi järjestöksi. EK:ssa on 27 jäsenliittoa ja niissä 16 000 jäsenyritystä. Näissä yrityksissä työskentelee noin 980 000 palkansaajaa. EK edustaa kattavasti kaikkia yksityisiä toimialoja ja kaikenkokoisia yrityksiä.



Julkisella sektorilla työnantajaorganisaatioita ovat **Kunnallinen työmarkkinalaitos KT** (kuntasektorilla työskentelee noin 432 000 viranhaltijaa ja työntekijää), **Valtion työmarkkinalaitos VTML** (valtio-sektorilla työskentelee noin 79 000 virkamiestä ja työntekijää) ja **Kirkon työmarkkinalaitos KiT** (runsaat 21 000 viranhaltijaa ja työntekijää).

## Yrittäjäjärjestöt

**Suomen Yrittäjät SY ry** on toiminut nykymuotoisena vuodesta 1996 alkaen. Se on pk-yritysten yrittäjä-, elinkeino- ja työnantajapoliittinen järjestö. Sillä on yli 400 paikallista yrittäjyhdistystä, 20 aluejärjestöä ja 58 toimialajärjestöä ja jäsenjärjestöjen kautta 115 000 yritystä jäsenenä. Näistä noin 45 000 on työnantajayrityksiä, jotka työllistävät noin 450 000 henkilöä.

### TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ

Työelämä- ja markkinaosasto  
PL 32, 00023 Valtioneuvosto  
Puh. 029 516 001  
[www.tem.fi](http://www.tem.fi)

TEM esite 5/2015 (verkkójulkaisu)  
ISBN 978-952-327-028-2

Taitto: TEM  
Heinäkuu 2015

