

TYÖOIKEUS JA  
PREKAARI YHTEISKUNTA  
MARJO YLHÄINEN

With an English Abstract

Yliopistollinen väitöskirja,  
joka Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan suostumuksella  
esitetään julkisesti tarkastettavaksi Porthanian luentosalissa PIV  
lauantaina lokakuun 3. päivänä 2015 kello 10.

FORUM IURIS

Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut

© Yhteenveto: Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta  
ja Marjo Ylhäinen

ISBN 978-951-51-0912-5

ISBN 978-951-51-0913-2 (PDF)

ISSN 1456-842X

Unigrafia

Helsinki 2015

*Isovanhemmilleni*

# Esipuhe

Väitöskirjan kirjoittaminen on oppimisprosessi, jonka kuluessa tulee tietoiseksi oman ymmärryksensä rajallisuudesta. Veren, hien ja kyynelten seassa on kuitenkin oivalluksen hetkiä, jolloin saa nousta portaalle ja hetken nähdä maailman edessään kirkkaana ja selkeänä. Kunnes kipuaminen seuraavalle portaalle, tai mahdollisesti portaan viereen, taas alkaa. Mutta oivalluksen hetket tekivät kipuamisesta vaivan arvoisen.

Lämmin kiitos vastaväittäjäkseni lupautuneelle professori Anne Alvesalo-Kuuselle ajastasi sekä joustavasta suhtautumisestasi väitöstilaisuuden ajankohdan valintaan. Kiitos myös toiselle vastaväittäjälleni professori Niklas Bruunille, joka kiireidensä keskellä on ollut myös kirjan esitarkastaja ja antanut minulle arvokasta palautetta, jonka parhaani mukaan olen ottanut huomioon. Kiitos myös toiselle esitarkastajalle, professori (emeritus) Martti Kairiselle kärsivällisestä suhtautumisesta ja tiukasta palautteesta, jonka niin ikään olen pyrkinyt huomioimaan. Esitarkastajilta pyydän myös anteeksi itsepäisyyttäni, sitä, että joiltain osin olen edelleen halunnut hakata päätäni seinään.

Työnohjaajaani professori (emeritus) Kari-Pekka Tiitistä kiitän siitä, että hän on sallinut minun kaiken uhallakin tehdä itseni näköistäni tutkimusta ja tarjonnut käyttööni loputtoman tietonsa työoikeuden kentän tapahtumista kymmenien vuosien ajalta. Sinua Kari-Pekka kiitän myös hyvin sujuneesta yhteistyöstä työoikeuden oppiaineessa. Professori Päivi Honkatukia ei ehkä aavistanut savotan kokoa hypätessään kesken matkaa toiseksi työnohjaajakseni. Kiitos Päivi neuvoistasi, ohjauksestasi ja kärsivällisyydestäsi. Kiitän myös kustokseksi lupautunutta professori Ulla Liukkusta, jonka johtamassa oppiaineessa minulla on viime aikoina ollut ilo työskennellä. Professori Johanna Niemi-Kiesiläisen ansiosta Päivi suostui toiseksi työnohjaajakseni. Olen siitä suuressa kiitollisuudenvelassa.

Olen nöyrän kiitollinen Helsingin yliopiston oikeustieteelliselle tiedekunnalle, joka on ollut pitkän tutkimusmatkani pääasiallinen rahoittaja. Kiitos yksityisoikeuden oppiainepoolille, joka on osallistunut kirjan painatuskuluihin. Matkaani ovat taloudellisesti tukeneet myös maaliskuun 25. päivän säätiö, Olga ja Kaarle Oskari Laitisen rahasto sekä Suomen Akatemia *Legal Constructions of Reality* -hankkeen puitteissa.

Matka olisi ollut ikävä ilman seuralaisia. Bourdieun yhteiskuntateoriaan tutustuin toden teolla *Legal Constructions of Reality* -hankkeen yhteydessä. Siitä ja kaikista Extreme-piiriin liittyneistä akateemisista kokoontumisista lämmin kiitos teille kaikille! Hankkeeseen osallistuneista haluan kiittää etenkin sitä vetänyttä OTT Samuli Hurria, jonka innostus on aina tarttuvaa

laatua sekä OTT Helena Jokilaa, joka on matkan varrella kommentoinut käsikirjoitustani pariinkin otteeseen ja ohjannut minua kysymään vastauksen sijasta. Kiitos Helena!

Kiitos kaikille Porhanean 4. krs:n perheoikeuden tutkijoille hyvästä, akateemisesta ja hauska seurasta. Professori Urpo Kankaan ansiosta tietämykseni perheoikeudesta kasvaa päivä päivältä. Tohtorikoulutettava Pekka Tuunainen on jakanut kanssani väitöskirjan viimeistelyn tuskan öisessä Porthaniassa. Tohtorikoulutettava Sanna Mustasaari on lukenut käsikirjoitustani ja kannustanut minua pääsemään perille. Kiitos Urpo ja Sanna myös ystävyydestä hyvinä ja huonompinakin hetkinä.

Tämän kirjan siemen kylvettiin Stepupissa hallintopomona viettäminäni vuosina. Kiitos kaikille tanssijoille, tanssinopettajille, koreografeille, muusikoille, musiikkiteatterin harjoittajille, aktivaattoreille, juontajille, ohjaajille ja innostajille, joiden kummalliset työsuhteet saivat minut pohtimaan työoikeutta.

Jos matka ilman seuralaisia olisi ikävä, niin elämä ilman ystäviä olisi katastrofi. Tiina. Vaikka kaikki ympärillä sortuisi ja putoaisin synkkään kuiluun, niin sinä olisit siinä nostamassa minut ylös. Jokaisella pitäisi olla sinun kaltaisesi ystävä. Kiitos! Olen jo vuosikymmenet saanut jakaa elämäni myös Sadun, Ninan ja Virpin kanssa. Kiitos teille kaikille hauskoista ja naurattavista yhteisistä hetkistä.

Pientä, mutta vaikuttavaa sukulaisten joukkoa kiitän kannustuksesta. Kiitos vanhemmilleni vakaasta luottamuksesta minuun. Ja erityinen kiitos äidille välttämättömästä avustasi lasten ja koiran hoidossa vuosien varrella. Sitä ilman en olisi selvinnyt. Sisarelleni Anulle kiitos ihan vain siitä että olet. Kotona minua ovat kasvattaneet kolme korvaamatonta aarrettani. Iida, Siiri ja Fanni. Mikään ei ole teitä tärkeämpää.

Isovanhempani, äidinäitini Martta, joka 13-vuotiaana aloitti työn teon, isänäitini Aino, joka haaveili paheellisesta runonlausujan urasta, äidinisäni Hugo, joka harjoitti kultasepän ammattia ja isänisäni Uuno, joka työskenteli oikolukijana Helsingin Sanomissa, elivät ja tekivät työtä maailmassa, jota ei enää ole. Sen kaiku kuitenkin soi työoikeudessa. Tämä työ on omistettu heille.

Porthaniassa, syksyn kynnyksellä

Marjo Ylhäinen

# Sisällys

ESIPUHE.....	IV
SISÄLLYS.....	VI
I JOHDANTO .....	1
1. Työntekijän suojele ja toimintaympäristön muutos.....	2
2. Metodologiset lähtökohdat.....	5
3. Keskeiset käsitteet .....	6
4. Tutkimuksen rajaus.....	7
5. Tutkimuksen rakenne .....	11
II TUTKIMUKSEN TEOREETTIS- METODOLOGINEN KEHYS .....	13
1. Teoreettismetodologiset valinnat.....	14
1.1. Tiedonintressi ja oikeus.....	14
1.2. Sosiaalinen konstruktionismi ja kriittinen diskurssianalyysi.....	16
1.3. Yhteiskunta käytäntöjen kenttinä.....	18
1.3.1. Bourdieun yhteiskuntateoria.....	18
1.3.2. Oikeuden kentän autonomia ja työnjako.....	22
1.3.3. Oikeus symbolisena valtana .....	25
1.3.4. Vallan järjestyksen ylläpito.....	27
1.3.5. Habitus.....	29
2. Teorialähtöinen metodologia.....	30
2.1. Teorialähtöisyys .....	30
2.2. Diskurssianalyysi aiemmassa oikeustieteellisessä väitöskirjatutkimuksessa.....	33
2.2.1. Oikeuskäsitteen analyysi .....	34
2.2.2. Faktadiskurssi oikeuskäytännössä.....	36
2.2.3. Diskursiivinen pluralismi.....	37
2.2.4. Diskurssianalyysi ja lainoppi .....	39
3. Analyysissa käytetyt käsitteet ja niiden suhteet .....	40
3.1. Diskurssi, konteksti ja lajityyppi .....	40
3.2. Analyysin toteuttaminen.....	44

3.3.	Habitus ja työoikeuden mentaalinen rakenne .....	46
<b>4.</b>	<b>Oikeus diskurssikäytännönä.....</b>	<b>47</b>
4.1.	Oikeuden diskurssin kontekstit.....	47
4.1.1.	Oikeuden kieli ja lajityyppi.....	48
4.1.2.	Oikeus diskurssina .....	49
4.2.	Työoikeus kenttänä ja diskurssikäytännönä .....	51
<b>II</b>	<b>YHTEISKUNTA DISKURSSIEN</b>	
	<b>LAAJANA KONTEKSTINA.....</b>	<b>53</b>
<b>1.</b>	<b>Palkkatyöyhteiskunta .....</b>	<b>54</b>
1.1.	Palkkatyö ja sosiaalisen kansalaisuuden rakentuminen.....	54
1.2.	Moderni työoikeus.....	56
<b>2.</b>	<b>Prekarisaatio, uusi kapitalismi ja uusi työ .....</b>	<b>59</b>
2.1.	Mitä prekarisoituminen tarkoittaa? .....	59
2.2.	Työ ja työntekijä .....	63
2.3.	Prekaari työ.....	64
2.4.	Prekarisoituvan yhteiskunnan työ ja työoikeus?.....	68
<b>IV</b>	<b>TYÖOIKEUDEN MENTAALINEN RAKENNE .....</b>	<b>73</b>
<b>1.</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>74</b>
<b>2.</b>	<b>Oikeudenalan tunnustaminen .....</b>	<b>80</b>
2.1.	Oikeudenalajaottelun merkitys .....	80
2.2.	Modernin suomalaisen työoikeuden vaiheet.....	82
2.3.	Työoikeuden autonomian illuusion rakentuminen.....	86
<b>3.</b>	<b>Työ oikeudellisen sääntelyn kohteena.....</b>	<b>87</b>
3.1.	Työ ja oikeus.....	87
3.2.	Talusoikeus .....	90
3.2.1.	Willgrenin käsitys talusoikeudesta.....	91
3.2.2.	Työvoima talusoikeudellisen sääntelyn kohteena.....	92
3.3.	Työoikeus omaksi oikeudenalakseksi .....	95
3.3.1.	Luokka- asemasta sopimussuhteeseen .....	98
3.3.2.	Sopimusoikeuden asettaminen lähtökohdaksi.....	99
3.3.3.	Työsuhde työoikeuden peruskäsitteeksi .....	100
<b>4.</b>	<b>Työoikeuden tunnistaminen perussuhdeteorian mukaan.....</b>	<b>101</b>
4.1.	Työsuhteen tunnusmerkistön asema systematiikan muodostamisessa.....	101
4.1.1.	Työ toisen lukuun, sopimus ja vastike.....	102
4.1.2.	Direktion ja subordinaation suhde.....	104
4.2.	Työsuhteessa tehtävän työn rajat Sipilän mukaan .....	106
4.2.1.	Perhe.....	106

4.2.2. Oman lukuun tehty työ.....	107
4.2.3. Itsenäinen työ .....	108
4.3. Yhteenvedo.....	109
<b>5. Työnantajan määräysvalta ja työntekijän epäitsenäisyys.....</b>	<b>111</b>
5.1. Työnantajan prerogatiivi .....	111
5.2. Työnantajan oikeus johtoon ja valvontaan tunnusmerkistökijänä.....	113
5.2.1. Sipilä ja kysymys direktio- n vähimmäisasteesta .....	114
5.2.2. Vuorio ja direktio taloudellisen organisaationa määräysvaltana .....	116
5.2.3. Pekkanen ja direktio- n kokonaisarviointi .....	118
5.2.4. Sarkko ja työntekijä- asema .....	119
5.2.5. Kairisen käsitys direktio- sta tunnusmerkistöopin sijana.....	121
5.2.6. Tiitisen ja Krögerin käsitys direktiokriteerin täyttymisen vaikuttavista seikoista .....	123
5.3. Työnantajan määräysvalta työ- suhteessa .....	125
5.4. Liikkeenjohtovalta ja sen rajoit- taminen .....	126
<b>6. Työoikeuden sisäisen hierarkian muoto-         utuminen.....</b>	<b>129</b>
6.1. Universaali normijärjestelmä.....	129
6.2. Normijärjestelmän vaikutus työ- oikeuden jäsentämiseen... ..	131
<b>7. Kollektiivisen työoikeuden institu-         tionalisoituminen .....</b>	<b>132</b>
7.1. Työmarkkinajärjestelmä kollektiivisen työoikeuden kontekstina .....	132
7.2. Kollektiivinen työoikeus ja sen ideol- oginen tausta.....	136
7.3. Vastakkainasettelu.....	139
<b>8. Työoikeuden mentaalisen rakenteen luon-         nollisista rajoista ....</b>	<b>142</b>
8.1. Työn luonne, laatu ja jatkuvuus .....	142
8.2. Työsopimuksen päättäminen .....	145
<b>V TYÖOIKEUDEN DISKURSSIT OIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ..</b>	<b>151</b>
<b>1. Prekaarin työsuhteen diskurssit .....</b>	<b>152</b>
<b>2. Määräaikaisen työsuhteen konteksti .....</b>	<b>155</b>
2.1. Määräaikaisen työn sääntely.....	155
2.2. Korkeimman oikeuden ratkaisujen tulkintakehikko .....	157
2.3. Aineistoon valituista korkeimman oikeuden ratkaisuista ..	158
<b>3. Työaika-suojelun konteksti .....</b>	<b>160</b>
3.1. Työaika-suojelu osana työntekijän suojelun kehitystä .....	160
3.2. Työaika-suojelun merkitys tutki- muksen kannalta .....	161
3.3. Työneuvoston lausuntojen tulkinta- kehikko.....	162

3.3.1. Johtava asema tai siihen rinnastuva itsenäinen tehtävä .....	163
3.3.2. Kotona tehtävä tai muu työantajan kontrollin ulottumattomiin jäävä työ .....	164
3.4. Aineistoon valitut työneuvoston lausunnot .....	165
<b>4. Kollektiivisen työoikeuden konteksti.....</b>	<b>166</b>
4.1. Kollektiivisen työoikeuden luonne .....	166
4.2. Työtuomioistuinten ratkaisujen tulkintakehikko .....	167
4.3. Aineistoon valituista työtuomioistuinten ratkaisuksista ja lausunnoista.....	169
<b>5. Kollektiivisen irtisanomisperusteen oikeudellinen tulkintakehikko .....</b>	<b>171</b>
<b>6. Tulkintakehityksen vaikutus eri instituutioiden tuottamissa teksteissä .....</b>	<b>174</b>
<b>7. Diskurssien rakentuminen .....</b>	<b>175</b>
7.1. Epäitsenäisen työn diskurssi .....	175
7.1.1. Työ.....	175
7.1.1.1. Säännöllinen ja samankaltaisena toistuva työ .....	176
7.1.1.1.1. Jatkuva, keskeytymätön työ .....	176
7.1.1.1.2. Työtehtävien säännönmukaisuus ja pysyvyys .....	179
7.1.1.1.3. Työn säännöllinen suoritustapa... ..	180
7.1.1.2. Pysyvä työpaikka .....	181
7.1.2. Työnantaja .....	182
7.1.2.1 Aktiivinen vallankäyttäjä.....	184
7.1.2.1.1. Oikeutetun vallan käyttäjä.....	184
7.1.2.1.2. Vallan väärinkäyttäjä.....	186
7.1.2.2. Hyväntahtoinen toimija.....	187
7.1.3. Työntekijä.....	188
7.1.3.1. Alistettu objekti .....	189
7.1.3.2. Työntekijä taitavana ammattiosajana.....	191
7.1.3.2.1. Yksittäisen työntekijän osaaminen.....	192
7.1.3.2.2. Työntekijä työvoiman osana.....	193
7.1.4 Yhteenveto epäitsenäisen työn diskurssista.....	194
7.2. Liiketoimintadiskurssi.....	196
7.2.1. Liiketoiminta ja työ .....	196
7.2.2. Työ ja työntekijä liiketoiminnan edellytyksenä .....	197
7.2.3. Työntekijä.....	200

7.2.3.1. Itsenäinen ja aktiivinen subjekti.....	200
7.2.3.2. Tietoisesti valitseva sopimuskumppani .....	202
7.2.4. Työnantaja .....	203
7.2.4.1. Tarvitseva työnantaja.....	203
7.2.4.2. Olosuhteiden armoilla oleva työnantaja.....	204
7.2.4.2.1 Laki ja varojen niukkuus.....	205
7.2.4.2.2. Toiminnan epäsäännöllisyys ja muutokset.....	206
7.3. Yhteenvedo liiketoimintadiskursseista .....	208
<b>8. Aineiston diskurssit ja työoikeuden mentaalinen rakenne.....</b>	<b>210</b>
<b>9. Muutoksen hallinta .....</b>	<b>213</b>
9.1. Diskurssien reunalla .....	213
9.1.1. Muutosturva .....	214
9.1.1.1. Varhaisen puuttumisen malli työllistymisen edistämiseksi.....	214
9.1.1.2. Työllistymistä edistävän yhteistyön malli ...	216
9.1.1.3. Ansiotason säilyttämisen malli .....	218
9.1.1.4. Työvoimaviranomaisten roolin muutos.....	219
9.2. Muutosturvaa, joustoturvaa ja työllistymistoimenpiteitä.....	220
<b>VI TYÖOIKEUS JA AUTONOMINEN VASTUULLISUUS ....</b>	<b>223</b>
1. Johdanto .....	224
2. Mitä toimintaympäristön ja tuotantoprosessin muutos merkitsee työoikeudelle ja työntekijän suojelulle? .....	226
ABSTRACT .....	231
LÄHTEET .....	232
OIKEUSTAPAUKSET (ANALYSOIDUT) .....	249
LYHENTEITÄ.....	250
ASIASANAT .....	252

# *I Johdanto*

# 1. TYÖNTEKIJÄN SUOJELU JA TOIMINTAYMPÄRISTÖN<sup>1</sup> MUUTOS

Tämän tutkimuksen lähtökohta on työntekijän suojeleminen, joka on työoikeuden keskeinen idea. *Työntekijän suojeleminen periaate* on työoikeuden yleisiin oppeihin luettavista periaatteista merkittävin.<sup>2</sup> Työntekijän suojeleminen periaatteella on useita ulottuvuuksia. Työntekijän suojeleminen on eräs keskeinen itsenäisen työoikeuden oikeudenalan oikeuttaja.<sup>3</sup> Se on lainsäädäntöä ohjaava peruseriaate.<sup>4</sup> Lisäksi sillä on merkitystä individuaalisessa työoikeudessa tulkin-  
taperiaatteena, joka ilmenee myös edullisemmuussääntönä.<sup>5</sup> Työntekijän suojeleminen idea on keskeinen myös kollektiivisessa työoikeudessa. Se oikeuttaa kollektiivisen työoikeuden ideologisen taustan, pariteetti-ideologian ja siten työmarkkinaosapuolten autonomisen aseman suhteessa valtioon ja siihen

---

<sup>1</sup> Toimintaympäristön muutokseen viitataan esimerkiksi hallituksen esityksissä HE 59/2002 s. 8 sekä HE 133/2012 s.9 sekä työsopimuslain yhteydessä teetetyissä selvityksissä. Kröger & Tiitinen 1997. Toimintaympäristön käsite on lisäksi tuttu yritysjohtamiseen ja elinkeinopolitiikkaan liittyvistä keskusteluista. Toimintaympäristöllä yleensä tarkoitetaan yrityksen liiketoimintaympäristöä eli yhteiskunnan kulttuurista, poliittista ja ennen kaikkea taloudellista kontekstia. Mattila käyttää toimintaympäristön käsitettä kuvatessaan hyvinvointivaltion kontekstin muutosta. Mattila 2013 s. 63.

<sup>2</sup> Kairinen lukee individuaalisen työoikeuden periaatteiksi työntekijän suojeleminen periaatteen lisäksi sopimusvapauden periaatteen, suhteellisuusperiaatteen, tarkoituksidonnaisuuden periaatteen, työllistämism vapauden ja erottamisturvan, kohtuusperiaatteen, syrjinnän kiellon ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen, lojaliteettiperiaatteen, tasa-arvoperiaatteen ja ansaintaperiaatteen. Kairinen 2009 s.45 ss ja s. 253 ss. Kollektiivista työoikeutta jäsentäviä yleisemmän tason näkökohtia ovat Kairisen mukaan puolestaan työmarkkinaosapuolten työehto- ja tariffiautonomia, yhdistymisvapaus, järjestäytymisoikeus ja kokoontumisoikeus sekä työtaisteluvapaus. Kairinen 2009 s. 469 ss.

<sup>3</sup> Langille 2013 s. 105. Työoikeus oikeudenalana on määritelty myös heikommassa asemassa olevan sopijakumppanin intressejä turvaavaksi oikeudenalaksi, Heikkomuusoloittamasta ja suojeleminen periaatteesta ks.Kairinen 2009 s. 43–44.

<sup>4</sup> Sarkko 1980 s. 7–8. Tätä ilmentää mm. se, että työläinsäädäntö on pääsääntöisesti työsuhteen osapuoliin nähden pakottavaa lainsäädäntöä, josta ei voi poiketa työntekijän vahingoksi.

<sup>5</sup> Näin esimerkiksi Bruun & Koskull 2012 s. 20. Sarkon mukaan suojeleminen periaate ilmenee kussakin ratkaisutilanteessa siinä, että laintulkitsijan on otettava huomioon työläinsäädännön sosiaalinen tarkoitus. Sarkko 1980 s. 20. Edullisemmuussääntö tarkoittaa, että eri normilähteistä peräisin olevien työsuhteen ehtojen ollessa keskenään ristiriidassa noudatetaan työntekijän kannalta edullisempaa ehtoa. Edullisemmuussäännöstä ja sen soveltamiseen liittyvistä näkökohdista ks. Tiitinen & Kröger 2012 s. 805 ss.

liittyvän työehtosopimusten itsenäisen aseman työoikeuden normihierarkiassa.<sup>6</sup>

Tutkimuksen toinen keskeinen lähtökohta on työoikeuden toimintaympäristössä tapahtunut muutos.<sup>7</sup> Tämä muutos ilmenee tavassa, jolla työtä organisoidaan, muutoksina työn sisällössä sekä työn teon muotojen muutoksena.<sup>8</sup> Työntekijän suojelun periaatteen toteutumisen kannalta on merkitystä sillä, miten tuotannon järjestäminen, työn organisoiminen tapa ja näiden muutokset ymmärretään. Olennaista on se, millainen toimintaympäristö työoikeudelle oletetaan ja miten työ työoikeudessa ymmärretään. Ymmärrys työstä ja toimintaympäristöstä on sisäänrakennettu työoikeuteen oikeudenalana, sen yleisiin oppeihin ja taustalla vaikuttaviin ideologioihin.

Tutkimuksen laajana, yhteiskunnallisena kontekstina on muutos, jota kutsun yhteiskunnan prekarisoitumiseksi.<sup>9</sup> Prekarisoituvaa yhteiskuntaa on lähestytty erilaisilla tutkimuksellisilla lähestymistavoilla. Osassa painotetaan työelämän epävarmaksi muuttumista, joka synnyttää prekaariaatin.<sup>10</sup> Prekariaatilla voidaan kuitenkin tarkoittaa myös työtä ja työelämää laajempina prosessia, joka muuttaa hyvinvointivaltioiden rakennetta ja roolia sekä palkkatyön merkitystä. Keskeinen prekaaria yhteiskuntaa määrittävä tekijä on epävakauden kokemus.<sup>11</sup>

Työn prekariaatio on osa yhteiskunnan prekariaatiota.<sup>12</sup> Prekariaatissa yhteiskunnassa prekaarin työn piirteet ovat osa kaikkea työtä, eikä käsitettä rajoiteta ainoastaan epätyypillisiin työsuhteisiin. Prekariaatiota kyseenalaistaa työntekijän suojelun edellytykset, jotka rakentuvat normaalityön mallin mukaisen työn tekemisen kontrollille.<sup>13</sup>

Kun prekariaatista työstä puhutaan epätyypillisinä työn teettämisen muotoinen, muodostuu keskeiseksi väittelyn kohteeksi kysymys näiden työsuhteiden yleistymisestä. Tilastojen valossa onkin hankala osoittaa, että prekariaatien työsuhtedyyppien käyttäminen sinänsä olisi merkittävässä määrin

---

<sup>6</sup> Kettunen 1999 s. 120. Pariteetti-ideologian sijasta uusimmissa työoikeutta käsittelevissä teoksissa puhutaan ideologisen taustan häivyttävällä tavalla neuvotteluperiaatteesta. Kairinen 2009 s. 469. Saloheimo 2012 s. 3. Pariteetti-ideologiasta ks. Bruun 1979. Hepple kuvaa työoikeudelle ominaisia piirteitä seuraavasti. Työoikeuden normit ovat syntyneet valtion ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä. Työsopimuksella on muihin varallisuusoikeudellisiin sopimuksiin verrattuna omat erityiset piirteensä. Työmarkkinaosapuolten välillä solmitun autonomisen työehtosopimuksen perusta on työntekijän ja työnantajan välinen subordinaatiosuhde. Hepple 2013 s. 32. Työehtosopimusten itsenäinen asema ilmenee esimerkiksi työoikeuden yleisiin oppeihin kuuluvassa etusijajärjestyksessä. Tiitinen & Kröger 2012 s. 803 ja Kairinen 2009 s. 141.

<sup>7</sup> Toimintaympäristön muutoksesta kirjoittaa myös Kettunen. Kettunen 2010 s. 19.

<sup>8</sup> Ks. Hepple 2013 s. 32. Ojala 2014 s. 51–53.

<sup>9</sup> Ks. luku III jakso 2.1.

<sup>10</sup> Castel 2003 s. 380, 420.

<sup>11</sup> Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015 s. 11.

<sup>12</sup> Ks. luku III jakso 2.3.

<sup>13</sup> Julkunen 2008 s. 169.

Suomessa lisääntynyt.<sup>14</sup> Silti kokemukset työelämästä ovat huonontuneet ja esimerkiksi puhe työhyvinvoinnista on lisääntynyt. Julkusen mukaan esimerkiksi puhe postfordismista tai posttaylorismista ei tarkoita täydellistä mullistusta. Puhe jostakin, joka tulee jonkin jälkeen, viittaa kuitenkin kokemukseen jonkin vakaaksi oletetun rapautumisesta ja illuusioiden menetyksestä.<sup>15</sup>

Väitän ensinnäkin, että työoikeuden mentaalinen rakenne muodostuu säännönmukaisena soljuvan tuotantoprosessin turvaamisen ja työntekijän suojelun väliselle jännitteelle. Työntekijän suojeluperiaatteen alkupisteenä on autonomisesti toimiva, työnantajan kanssa tasaveroinen sopijakumppani, joka työn teon aloittaessaan joutuu vastakkain työntteetäjän kanssa menettäen autonomisuutensa. Ymmärrys normaalista, tyypillisestä, työsuhteesta tehtävästä palkkatyöstä sekä vakiintuneen palkkatyöntekijän aseman suojelemisesta rakentuu tässä jännitteessä.<sup>16</sup> Oikeuskäytännössä käsitys normaliteetistä tuotetaan uudelleen, mikä vahvistaa kuvaa normaalista työstä sekä sen taustaoletuksista, jotka liittyvät palkkatyöyhteiskuntaan ja palkkatyön hyvytyteen.

Riippuu yhteiskunnasta, jossa työ ja suojeltava työntekijä määritellään, mitä työntekijän suojelulla ymmärretään ja miten sitä lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä toteutetaan ja millaisia edellytyksiä suojelulle asetetaan. Työoikeus ja sen tärkein periaate, työntekijän suojelu, on rakentunut teollisen tuotantotavan osana yhteiskunnassa, jonka kollektiiviselle tajunnalle on ollut ominaista usko taloudellisen hyvinvoinnin jatkuvaan kasvuun ja tasapuolisen jakautumisen mahdollisuuteen. Väitän, että teollinen tuotantotapa on samalla kuvittanut työntekijän suojelulle taustan, jota vasten määrittävät sekä ongelmat, joita lainsäädännöllä pyritään ratkaisemaan että näiden ongelmien ratkaisutavat. Väitän myös, että teollisen tuotantotavan muodostama kuvitelu tausta on määritellyt, millaiseksi työoikeus normeineen, yleisine oppeineen ja taustaideoineen on muodostunut ja että tämä kuvitelu tausta on läsnä oikeustapauksissa rakentuvissa diskursseissa. Väitän,

---

<sup>14</sup> Lehto & Sutela 2008 s. 31, 33, 35. Ks. myös Jakonen 2015 s. 96 sekä viitteessä 7 mainittu. Itsensätyöllistäjien, eli itsenäisinä ammatinharjoittajina, yksinyrittäjinä, freelancereina tai apurahatutkijoina toimivien määrä on selvästi kasvanut vuosien 1997 ja 2014 välisenä aikana. Pärnänen & Sutela 2013 s. 8. Samoin vakituudessa osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevien määrä on lähes kaksinkertaistunut vuosina 1997–2014. Määräaikaista kokoaikatyötä tekevien määrä on samalla ajanjaksolla hieman vähentynyt, kun taas määräaikaisessa ja osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevien määrä on hieman lisääntynyt. Jos tilannetta tarkastellaan vain uusien työsuhteiden osalta, näytävät tilastot kuitenkin hieman erilaiselta. Vuosina 2014 ja 2015 uusissa, alle vuoden kestäneissä työsuhteissa työskentelevistä jatkuvaa kokoaikatyötä teki vain 37,8 % vuonna 2014 ja vuonna 2015 34,1%. Määräaikaisissa työsuhteissa, joko koko- tai osa-aikaisissa, työskenteli 47,6 % vuonna 2014 ja 51,2 % vuonna 2015. Osa-aikaisia työsuhteita näistä alle vuoden kestäneistä työsuhteista oli molempina vuosina 31,4 %. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. 8.5.2015 .

<sup>15</sup> Julkunen 2008 s. 11–12, 41.

<sup>16</sup> Christensen 2000 s. 290.

että tämä kuviteltu tausta ja siihen liittyvä taustaideologia määrittävät myös työoikeuden ja työntekijän suojelun rajat. Prekaari työ ja tuotantoprosessissa tapahtunut muutos haastavat työoikeuden näillä kuvitelluilla rajoilla. Siksi ne haastavat myös työntekijän suojelun periaatteen.

Tutkimuskysymykseni ovat siten

- 1) mitä työoikeuden toimintaympäristön ja tuotantoprosessin muutos tarkoittaa?
- 2) millä tavalla työoikeus ja sen rajat eli työoikeuden mentaalinen rakenne, on oikeustieteessä rakentunut?
- 3) minkälaisia kuvia työstä, työnantajasta, työntekijästä ja liiketoiminnasta sekä millaisia diskursseja prekaaria työtä koskevissa tapauksissa rakentuu ?
- 4) miten ne heijastavat ja uusintavat työoikeuden mentaalista rakennetta?
- 5) mitä toimintaympäristön ja tuotantoprosessin muutos merkitsee työoikeudelle ja työntekijän suojeluperiaatteelle?

## 2. METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT

Tiedonintressi ja tutkimuksen kohde määrittävät, millaista tietoa oikeudesta ollaan rakentamassa, millaisia menetelmiä tiedon rakentamisessa käytetään ja millä tavoin nämä perustellaan.<sup>17</sup> Tämä tutkimus on poikkitieteellinen ja luonnehdin tiedonintressiäni sosiologisnormatiiviseksi. Tutkimus on kriittistä oikeustutkimusta siinä mielessä, että tutkimusmenetelmät poikkeavat työoikeudelle ja laajemminkin yksityisoikeudelle tyypillisistä tutkimusmetodeista.<sup>18</sup> Pyrin tavoittamaan sen, millaiselle kuvalle työn teettämisestä ja tekemisestä työoikeudellinen ajattelu rakentuu; millaiselle taustalle ja ideologisille valinnoille työoikeudellinen ajattelutapa ja yleiset opit, jotka näyttäytyvät luonnollisilta ja itsestään selviltä, rakentuvat. Pyrin tavoittamaan millainen todellisuuden jäsentämisen tapa on sisäänrakennettu työoikeuteen.

Tutkimukseni keskiössä on työoikeuden keskeinen normatiivinen periaate, työntekijän suojelu. Tässä, hyvin kapeassa merkityksessä tutkimukseni

---

<sup>17</sup> Siltala 2002 s. 95.

<sup>18</sup> Ihannetapauksessa kritiikki on osa jokaista tutkimusta. Kritiikki voi kohdistua esimerkiksi aiempiin tutkimustuloksiin, tutkimusmenetelmiin tai tieteen reunaehtoihin kuten tieteenalojen rajoihin. Lainopillisessa tutkimuksessa tyypillinen kritiikin kohde on huolimaton ja systematiikasta piittaamaton lainsäätävä tai virheellisiä soveltamisratkaisuja tehneet tuomioistuimet. Kriittisestä oikeustutkimuksesta puhuttaessa viitataan kuitenkin yleensä joko vaihtoehtoiseen lainoppiin tai radikaalimpaan critical legal scholarship (CLS) tutkimukseen. Salojärven mukaan kriittisessä oikeustieteessä on kyse kollektiivisten ajatustottumusten ja ymmärrystapojen haastamisesta, eräänlaisesta epistemologisesta kritiikistä. Salojärvi 2013 s. 9. Esimerkkinä traditosta poikkeamisesta ks. Koulu 2014. Koulu irtisanoutuu perheoikeuden väitöskirjassaan lainopillisesta tutkimuksesta, mutta pitää jossain määrin kiinni sen normatiivisesta tavoitteesta.

tiedonintressi on oikeudellishnormatiivinen ja tutkimus sijoittuu teoreettisen lainopin ja normatiivisen tiedonintressin piiriin.

Lainoppi ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa ole tutkimusmetodi eikä tutkimuksella ole lainopille tunnusomaiseksi miellettyä systemaattistulkinnallista tavoitetta. Tarkoituksena ei myöskään ole voimassaolevan oikeuden kannan selvittäminen tai tulkintasuositusten antaminen.<sup>19</sup> Sen sijaan lainoppia ja oikeustieteellistä kirjallisuutta analysoimalla rakennettu kuvaus työoikeuden mentaalista rakenteesta ymmärretään tässä tutkimuksessa ensisijaisesti yhdeksi todellisuuden jäsentämisen tavaksi, osaksi juristin habitusta.<sup>20</sup> Lainoppi ei ole tässä tutkimuksessa vain systemaattinen oikeudellisen aineiston järjestämisen tapa ja tulkintakehikko vaan opittu ja sisäistetty todellisuuden jäsentämisen kehys. Sisäistettynä todellisuuden järjestämisen tapana tämä kehikko vaikuttaa pysyvältä ja luonnolliselta. Pysyviltä ja luonnollisilta vaikuttaviin ajattelun rakenteisiin kohdistuva tarkastelu tämän samaisen ajattelun menetelmin on hankalaa, ellei mahdotonta.

Edellä mainitusta syystä tutkimuksen metodologiaa ohjaava tiedonintressini on sosiologinen. Pyrin tavoittamaan ne puhetavat, diskurssit, joita työoikeudessa rakentuu. Tässä analyysissä on myös lainopilla ja tulkintakäytännöllä keskeinen asema. Tutkimuksessa omaksutun käsityksen mukaan oikeuskäytännössä rakentuvat diskurssit eivät voi olla mitä tahansa, vaan ne rakentuvat aina oikeudellisen viitekehyksen rajaamassa tilassa. Analysoimalla prekaariin<sup>21</sup> eli epäjatkuvaaksi ja epätyypilliseksi määrittävän työn tekemiseen liittyviä oikeudellisia tekstejä tarkastelen, millaisia työoikeuden mentaaliseen rakenteeseen ja sen taustaan kiinnittyviä todellisuuden kuvauksia niissä rakentuu.

### 3. KESKEISET KÄSITTEET

Kirjassa käytetyt käsitteet poikkeavat oikeustieteellisen väitöskirjan tutuista käsitteistä. Selvennän käyttämiäni käsitteitä kirjan jaksoissa II. Määrittelen keskeistä käsitteistöä lyhyesti jo tässä.

Jaksossa V kuvaan työoikeuden *kentän mentaalista rakennetta*, joka juristin *habituksessa* on sisäistetty. Molemmat käsitteet olen lainannut Pierre Bourdieun yhteiskuntateoriasta. Työoikeus muodostaa erään yhteiskunnallisen toiminnan osa-alueen eli kentän. Sillä on sekä materiaallinen että mentaalinen rakenne. Habituksen käsitteen avulla pyrin ensinnäkin tavoittamaan asiantuntijatiedon, joka juridiseen tietoon väistämättä liittyy ja

---

<sup>19</sup> Lainopin luonteesta tältä kannalta ks. Aarnio 1978 s. 52, Siltala 2003 s. 67–68.

<sup>20</sup> Ajatus juristin habituksesta pohjautuu sosiologi Pierre Bourdieun teoriaan. Ks. luku II jakso 1.3.5.

<sup>21</sup> Prekaarin käsitteestä ks. luku III jakso 2.

jonka varassa kentällä toimitaan.<sup>22</sup> Samalla habituksen käsite kytkee toisiinsa kentän mentaalisen ja materiaalisen rakenteen. Habitus on työoikeuden materiaalista ja mentaalista rakennetta yhdistävä käsite tässä tutkimuksessa. Työoikeus juristin habituksen osana ei tarkoita ainoastaan asiantuntijuutta, vaan myös tapaa ymmärtää työ ja arvottaa työntekoon liittyvää maailmaa. Se on luonnolliselta näyttävä tapa ymmärtää työoikeuden rationaalisuus.

Käsite *diskurssi* esiintyy tässä kirjassa useassa eri yhteydessä. Ensinnäkin käytän diskurssin käsitettä apuna määritellessäni, miten oikeus tässä tutkimuksessa ymmärretään diskurssikäytäntönä, joka on tekstin, kulttuurin ja yhteiskunnan toisiinsa sitova, ajan saatossa syntynyt toiminnan tapa.<sup>23</sup> Käytän diskurssin käsitettä tutkimuksessa myös suppeammassa merkityksessä. Tarkoitin sillä aineiston teksteistä muodostuvia kuvauksia eli *representaatioita*, jotka rakentuvat työoikeuden mentaalisen rakenteen taustoittamissa tapauksissa. Aineiston tekstien kuvaukset työstä, työnantajasta, työntekijästä ja liiketoiminnasta rakentuvat työoikeuden mentaalista rakennetta heijastaviksi diskursseiksi.

## 4. TUTKIMUKSEN RAJAUS

Tarkastelen suomalaisen työoikeuden mentaalista rakennetta ja diskurssien rakentumista kotimaisessa oikeuskäytännössä, vaikka kyse kiistatta on vähintäänkin länsimaisesta, jopa globaalista muutoksesta. On kuitenkin perusteltua tarkastella juuri kansallista järjestelmää myös globaalien muutoksen yhteydessä. Ylikansallisten muutokseen reagoivien mallien, teorioiden tai ratkaisukeinojen omaksuminen ei tapahdu sellaisenaan, vaan niiden integrointi kansalliseen malliin tapahtuu kansallisten käytäntöjen piirissä ja sen asettamilla ehdoilla. Kansainvälisen tason malleihin tai uusiin hyväksyttäviksi tuleviin toimintatapoihin reagointi kansallisella tasolla perustellaan usein selviämistrategiana, joka on välttämätön valtioiden välisessä kilpailussa kansakunnan hyvinvoinnin turvaamiseksi.<sup>24</sup>

Tutkimuskohteen valintaa perustelen myös Pierre Bourdieun kenttään liittyvällä pelin rajulla. Vaikka Bourdieun toiminnan kentät eivät voi määrittäjä kansallisvaltion rajojen määrääminä, on kentällä käytävälle pelille

---

<sup>22</sup> Tietyn oikeudenalan erityisyys ja siihen liittyvä asiantuntijuus on sisäänrakennettu oikeudelliseen ajatteluun ja juristin habitukseen. Tuori liittää tämän asiantuntijanäkökulman omaavien yhteisön suppeaksi oikeus yhteisöksi erotuksena laajemmasta oikeusyhteisöstä, johon kuuluvat kaikki tiettyyn poliittisen ja oikeudellisen järjestelmän jakavat ihmiset. Tuori 2000 s. 178–179. Siltala puolestaan korostaa lainoppia juristien ammattikunnan identiteetin yhdistäjänä. Siltala 2003 s. 67 ja Kairinen käyttää työoikeuden itsenäisyyttä kuvatessaan käsitettä identiteetti. Kairinen 1979 s. 156. Lainopillisesta näkökulmasta katsottuna puolestaan oikeudenalaksi voidaan nimittää sellaisten normien kokonaisuutta, joiden yhteisenä nimittäjänä ovat yhteiset yleiset opit. Tuori 2002. s. 67.

<sup>23</sup> Pietikäinen & Mäntynen 2009 s. 35.

<sup>24</sup> Alasuutari, Mikkola & muut 2013 s. 35–40.

ominaista kentän toimijoiden sisäistä näkemystä siitä, mistä asioista ja millä tavalla kentällä on mahdollista pelata ja taistella kentälle ominaisen pääoman hallinnasta.<sup>25</sup> Bourdieun teorian mukaan kentän rakenteen muutokset ovat mahdollisia vain suodattuessaan kentän peliin sille ominaisten sääntöjen ehdoilla.<sup>26</sup> Muutos kentän toiminnassa edellyttää muutoksen kytkentää kentällä pelaamisen vakiintuneisiin sääntöihin, pelin tajuun.<sup>27</sup> Oikeuden kentällä tätä uudenlaisten ajattelutapojen integrointiprosessia havainnollistaa esimerkiksi ihmis- ja erityisesti perusoikeuksien painoarvon nousu eräänä argumentaatiovälineenä myös kansallisella oikeuden kentällä.<sup>28</sup> Tämän voi havaita esimerkiksi laillisuusvalvojien, eduskunnan oikeusasiamiehen ja oikeuskanslerin kannanottojen oikeuslähdeopillisen merkityksen kasvusta.<sup>29</sup>

Tutkimuskohteen rajaaminen suomalaisen työoikeuteen ja kansallisen näkökulman omaksuminen ei siten johdu siitä, ettenkö tunnista suomalaisen työoikeuden ja työoikeustieteen historiallista yhteyttä erityisesti saksalaiseen ja pohjoismaiseen lainoppiin tai kansainvälisen työoikeuden ja EU-oikeuden osin merkittävääkin vaikutusta Suomen työoikeuteen.<sup>30</sup> Mikäli tutkimus olisi lainopin metodein toteutettu tutkimus voimassaolevasta työoikeudesta – tai siinä tapauksessa todennäköisemmin jostain työoikeuden osa-alueesta tai jopa yksittäisen normin tulkinnasta – olisi kansainvälisen aineiston ottaminen mukaan ollut perusteltua. Suomalainen työoikeus useissa suhteissa hyötyisi kansainvälisten vaikutteiden ja kansallisen ymmärryksen teoreettisesta analyysistä.<sup>31</sup> Rajaukseeni on vaikuttanut se,

---

<sup>25</sup> Ks. luku II jakso 1.3.1.

<sup>26</sup> Bourdieu 1987a s. 841–843, Alasuutari, Mikkola & muut 2013 s. 46–47.

<sup>27</sup> Bourdieu 1987a s. 852–853.

<sup>28</sup> Yksityisoikeuteen on uutta perusoikeusargumentaatiota pyrkinyt tuomaan Pöyhönen. Pöyhösen perusoikeusmalli ei Aarnion mukaan ole niinkään uudenlainen tapa systematisoida varallisuus-oikeutta vaan pikemminkin sisällöllinen argumentaatiomalli, joka ilmentää luonnonoikeudellisen ajattelun uutta tulemistä. Pöyhönen 2000 ja Aarnio 2002 s. 516–518. Perusoikeuksilla argumentointia on kritisoinut myös Helin, jonka mukaan perusoikeusfundamentalismi vaarantaa sen vapauden alueen, joka tulkitsijalla vaikeissa tapauksissa on (ja tulisi olla) sekä johtaa ylenpalttiseen sanan (perusoikeuksien) valtaan perusoikeuksien syrjäyttäessä muut mahdolliset sisällölliset tulkintavaihtoehdot. Helin 2012 s. 22. Myös työoikeudessa perusoikeusargumentit ovat lisääntyneet, mihin on vaikuttanut myös syrjintäkieltojen ja yhdenvertaisuusperiaatteen vahvistuminen. Bruun & Malmberg 2005 s. 17–18.

<sup>29</sup> Esimerkiksi työoikeudessa apulaisoikeuskanslerin kannanotto TEhtoL 4.2 § ja VirkaEhtoL 5 § rajoitusehdon ja perustuslain 6 §:ssä säädetyn yhdenvertaisuuden suhteesta sekä tulkinnasta, jonka mukaan rajoitusehto rikkoo yhdenvertaisuusperiaatetta, johti paitsi keskusteluun Lakimiehestä myös erityiseen työ- ja elinkeinoministeriön selvitykseen rajoitusehdon pätevydestä perusoikeusnäkökulmasta arvioituna. OKV/1333/1/2007; OKV/181/1/2008 ja OKV/14/50/2010 ja Saloheimo 2012, Puumalainen 2013 sekä Viljanen & Orasmaa 2013.

<sup>30</sup> Ks. Bruun & Malmberg 2005 s. 20–21.

<sup>31</sup> Paanetoja omassa lainopillisessa väitöskirjassaan ei juuri reflektoi mahdollisesti relevanttia kansainvälistä lainsäädäntöä vaan keskittyy tarkastelemaan tutkimuskysymystään kansallisen lainsäädännön ja erityisesti työoikeuden yleisten oppien valossa. Paanetoja 2013. Liukkonen puolestaan tarkastelee työoikeutta kansainvälisen yksityisoikeuden

että lainopillisessa tutkimuksessa on suhteellisen vähän teoreettista tutkimusta esimerkiksi EU-oikeuden vaikutuksesta ja sen merkityksen kasvu myös työoikeudellisissa tapauksissa on havaittavissa sekä korkeimman oikeuden että työtuomioistuimen oikeuskäytännössä.<sup>32</sup> Tämä ei kuitenkaan ole juuri vaikuttanut suomalaisen työoikeuden yleisiin oppeihin eli oikeustieteen tapaan ymmärtää, mitä työoikeus on sekä mihin ja miten sitä sovelletaan. Juuri viimeksi mainittu kuitenkin edustaa tässä tutkimuksessa tutkimuskohteena olevan työoikeuden mentaalista rakennetta.<sup>33</sup>

Myös tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen liittyy tärkeitä rajanveitoja. Teoreettisista vaikutteista merkittävimmät ovat lähtöisin Bourdieulta, mutta Bourdieun teoriaan tutkimukseni taustoittajana liittyy rajoituksia. Ensinnäkin tarkastelen työoikeuden mentaalista rakennetta pääosin oikeustieteessä esitettyjen näkemysten pohjalta, mikä on valintana kritiikille altis, sillä se rajaa pois merkittävän osan työoikeuden kentän toimijoista. Valinta perustuu Bourdieun näkemukseen oikeustieteestä kentän rakenteen ja oikeuden autonomian illuusion keskeisenä ylläpitäjänä.<sup>34</sup> Myönnän, että tällä valinnalla lyön osittain korville ajatusta siitä, että oikeus on merkittävä yhteiskunnallinen käytäntö, joka ei ole irrallaan yhteiskunnan muista käytännöistä, kuten politiikasta tai taloudesta.

Tutkimuksen tavoitteena on kuitenkin päästä kiinni suomalaiselle työoikeustieteelle tyypilliseen tapaan jäsentää maailmaa ja sen kuvaukseen luonnolliselta vaikuttavasta tavasta hahmottaa työoikeus, työ ja työn toimintaympäristö. Lainsäädäntötyön yhteydessä käytävät valtataistelut ovat eittämättä osa työoikeuden kentän rakennetta.<sup>35</sup> Toisaalta lainsäätämisvaiheen tarkastelu saattaisi liiankin ilmeisesti korostaa vastakkaisia intressejä,

---

näkökulmasta, jolloin se jo aiheensakin puolesta tukeutuu ensisijaisesti kansainväliseen aineistoon kuten myös eurooppaoikeudellinen kauppa- ja työoikeutta yhdistävä Lamponen väitöskirja. Liukkunen 2004 ja Lamponen 2008. Varsinainen oikeusvertaileva tutkimus edellyttääkin eri oikeusjärjestysten oikeuskulttuuristen piirteiden ottamista huomioon. Esimerkiksi Markus Sädevirta on väitöskirjassaan tutkinut määräaikaista työ sopimusta koskevien direktiivien vaikutusta Ranskassa, Iso-Britanniassa ja Suomessa lähinnä niiden implementointia lainsäädäntöön sekä sekä osin oikeuskäytäntöä vertailemalla. Sädevirta 2013. Ks. myös Hellsten 2007.

<sup>32</sup> Esimerkiksi liikkeen luovutusta koskevat ratkaisut KKO 1997:105, KKO 1998: 48a KKO 2001: 44, KKO:2001:72 sekä KKO 2009:83, raskaussyrjintää ja syrjintää vanhemmuuden perusteella koskevat työtuomioistuimen ratkaisut TT:2011-107 TT:2011-108, TT:2014-115 TT:2014-115 TT:2014-116 TT:2014-117 sekä vuokratyötä koskeva ennakkoratkaisupyyntö TT:2013-142.

<sup>33</sup> On syytä täsmentää, että oikeustiede muodostaa vain osan työoikeuden mentaalista rakenteesta. Oikeustieteellä on kuitenkin keskeinen asema moninaista normiaineistoa systematisoivana ja koherenssia luovana käytäntönä. Yhtä hyvin se, ettei oikeustieteessä tai sen osa-alueella pyritä systemaattisesti vastaamaan moninaistuvan normiaineksen tuottamaan haasteeseen, on omiaan haittaamaan tietyn oikeudenalalle tyypillisen ajattelun kehittymistä, jolloin vaarana on uuden aineksen haltuun ottaminen menneeseen aikaan jämähtäneiden välineiden avulla.

<sup>34</sup> Bourdieu 1987a s. 818–819.

<sup>35</sup> Ks. Ylhäinen 2005.

jolloin oikeuden luonne instrumentalistisena vallankäytön välineenä korostuisi ja oikeuden symbolinen vaikutus jäisi piiloon. Tästä syystä olen valinnut työoikeuden mentaalisen rakenteen aineistoksi juuri oikeustieteessä työoikeudesta esitetyt näkemykset, jotka valtaosin ovat varsin epäpoliittisia, oikeudelliseksi kuvattuja lähestymistapoja. Se, miten oikeuskäytännössä muodostuvat diskurssit mentaaliseen rakenteeseen kiinnittyvät ja millaista mentaalista rakennetta ne heijastavat ja uusintavat on kiinnostavaa juuri työoikeustieteen luonnolliselta näyttävän puolueettomuuden vuoksi.

Olen tehnyt vastaavan rajauksen myös varsinaisen empiirisen aineiston suhteen. Aineistossa on ainoastaan tiettyihin oikeudellisiin kysymyksiin liittyviä korkeimman oikeuden, työtuomioistuimen ja työneuvoston tekstejä eikä valitsemani aineiston tulkintakehikkoon liittyviä lainsäätämisvaiheessa tuotettuja tekstejä varsinaisesti analysoida. Sen sijaan nämä lainsäädäntövaiheen taistelut, jotka sinänsä ovat merkityksellisiä ja työoikeuden sisäistä ristiriitaisuutta heijastavia tulevat otetuksi huomioon osana tulkintakehikkoa, jonka puitteissa työoikeuden diskurssit rakentuvat.<sup>36</sup>

Viimeinen merkittävämpi rajausta liittyy tutkimuksen näkökulmaan. Epätyypilliset työsuhteet ovat erityisen yleisiä nuorten ja etenkin nuorten naisten keskuudessa.<sup>37</sup> Niinpä määrä- ja osa-aikaista työsuhteesta on usein tarkasteltu – sekä kansallisesti että kansainvälisesti – naisnäkökulmasta. Tämä onkin eräs sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen keskeisistä ongelmista.<sup>38</sup>

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on alusta lähtien ollut ajatus työoikeudesta prekarisoituvassa yhteiskunnassa. Olen halunnut päästä käsiksi valtavirtaisen työoikeudellisen ajattelun taustoihin ja pohtia niitä sitä kuvaa vasten, jonka prekarisoituvan yhteiskunnan kuvaus ja siihen liittyvä puhe tuottaa.<sup>39</sup> Väitän, ettei kuva prekarisoituvan yhteiskunnan todellisuudesta ja sen vaikutus työoikeuteen ole vain marginaalinen ilmiö, vaikka sen vaikutukset ovat vahvimmat juuri ennestään heikoimmassa asemassa olevien

---

<sup>36</sup> Pohjoismaiselle mallille on tyypillistä, että työlainsäädäntö pohjautuu suurelta osin työmarkkinaosapuolten sopimuksille tai työmarkkinoilla muutoin syntyneille vakiintuneille käytännöille. Christensenin mukaan työoikeudella ja yhteiskunnalla on pohjoismaissa suora normatiivinen yhteys. Christensen 2000 s. 288.

<sup>37</sup> Miettinen 2007 s. 61–65.

<sup>38</sup> Ks. Adkins 2012 s.622–625. Naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon liittyy myös se mielenkiintoinen piirre, että poikkeuksena edellä mainitusta työoikeuden lainopin eräänlaisesta immunitetista kansainvälisille vaikutteille voidaan pitää juuri tasa-arvolain taustalla vaikuttanutta kansainvälistä kehitystä ja sittemmin mm. raskaussyrjintään liittyvää EU-tason sääntelyä. Tältä osin juuri tasa-arvoajattelun voidaankin sanoa jo kohtuullisen hyvin etabloituneen suomalaisen työoikeuteen, kuten esimerkiksi Nummijärven väitöskirja osoittaa. Nummijärvi 2004. Myös Anttila sivuaa aihetta työoikeudenkin näkökulmasta. Anttila 2013. Molemmissa väitöskirjoissa on myös selkeä naisoikeudellinen näkökulma tutkimusaiheeseen.

<sup>39</sup> Prekaariin yhteiskuntaan liittyvistä piirteistä erityisesti suomalaisessa kontekstissa ks. Jakonen 2014.

kohdalla. Vaikka siis prekarisoituvan yhteiskunnan työelämälle on tyypillistä juuri kaikkein heikoimmassa asemassa olevien suojan heikkeneminen entisestään, ei esimerkiksi vaatimus erilaisten epätyypillisten työsuhteiden synnyttämiin ongelmiin puuttumisesta lainsäädäntöä muuttamalla riittä.<sup>40</sup> Tästä syystä tutkimuksestani puuttuu esimerkiksi nimenomainen naisoikeudellinen näkökulma ja olen löytänyt tutkimuksen viitekehysten ja lähestymistavan muualta, yhteiskuntatieteellisestä tutkimuksesta.

## 5. TUTKIMUKSEN RAKENNE

Tutkimuksessa on johdannon lisäksi viisi lukua. Luvussa kaksi kuvaan tutkimuksen teoreettismetodologisia valintoja ja sitä millä tavalla oikeus tässä tutkimuksessa ymmärretään ja luvussa kolme työoikeuden diskurssien rakentumisen yhteiskunnallista kontekstia. Luvun neljä teema on työoikeuden mentaalisen rakenteen kehitys ja luku viisi käsittelee tapausaineistossa rakentuvia diskursseja.

Luvussa II täsmennän työoikeuden toimintaympäristössä tapahtunutta muutosta. Työn ja työoikeuden toimintaympäristön muutos kytkeytyy laajempaan yhteiskunnan muutokseen, koko yhteiskunnan prekarisoitumiseen. Kuvaan tätä muutosta sosiologian ja poliittisen historian alaan lukeutuvien tutkimusten kautta. Tutkimuksen teoreettisia ja metodologisia sitoumuksia kuvaan luvussa III. Teoreettisiin valintoihin kuuluu myös se, miten oikeus tässä tutkimuksessa ymmärretään.

Luvut IV ja V muodostavat tutkimuksen varsinaisen ytimen. Neljännen osan keskeinen tutkimuskysymys on, miten työoikeuden mentaalinen rakenne on muotoutunut eli miten työoikeus Suomessa muodostui erilliseksi oikeudenalaksi ja millä tavoin työoikeuden yleiset opit rakentuivat. Tämän tarkastelun lähtökohtana on Bourdieun habituksen käsite. Luvussa V analysoin, millaisia työoikeuden diskursseja valitsemassani aineistossa rakentuu ja miten ne heijastavat työoikeuden mentaalista rakennetta ja kiinnittyvät siihen. Aineistosta erottuu kaksi eri diskurssia perinteinen hyvinvointivaltioideologiaan nojaava *epäitsenäisen työn diskurssi* sekä sille rinnakkainen vallinnanvapauteen ja liberalistiseen ideologiaan nojaava *liiketoimintadiskurssi*. Kumpikin diskurssi heijastaa työoikeuden mentaalista rakennetta. Ne ovat työoikeudelliselle ajattelulle ominaisia luonnollisia rakenteita, ääripäitä, joiden välillä työoikeuden painopiste on vaihdellut.

Viimeinen kuudes luku on yhteenvedo, jonka päätteeksi vastaan viimeiseen tutkimuskysymykseeni.

---

<sup>40</sup> Jakonen 2015 s. 94–95.



## *II Tutkimuksen teoreettis- metodologinen kehys*

# 1. TEOREETTISMETODOLOGISET VALINNAT

## 1.1. TIEDONINTRESSI JA OIKEUS

Ymmärrän oikeuden sosiaalisena käytäntönä, joka toisaalta heijastaa ja toisaalta rakentaa tietyllä tavalla merkitykselliseksi muodostunutta ja muodostuvaa, institutionalisoitunutta ja institutionalisoituvaa sekä objektivoitunutta ja objektivoituvaa todellisuutta. Materiaalinen – tai materiaalisena näyttäytyvä objektivoitunut – todellisuus asettaa oikeudelliselle diskurssille ehtoja eli muodostaa oikeudellisen diskurssin erityisen viitekehyksen. Tietty objektivoituminen on oikeudelliselle diskurssille välttämätön edellytys, joka erottaa oikeudellisen puheen eroa muusta yhteiskunnallisesta puheesta ja oikeudelliset käytännöt muista yhteiskunnallisista käytännöistä.<sup>41</sup> Tiettyä diskurssia voidaan nimittää oikeudelliseksi juuri siitä syystä, että sitä käydään erityisessä objektivoituneeksi muuttuneessa ja itsestään selvänä näyttäytyvässä viitekehyksessä.

Objektivoituneeseen viitekehykseen ja oikeuden, tai oikeudellisen puheen, erityislaatuun viitataan usein erottamalla toisistaan oikeuden sisäinen ja ulkoinen näkökulma.<sup>42</sup> Tällä erottelulla on tietty, ainakin analyttinen mielekkäisyys silloin, kun puhutaan oikeudesta yhteiskunnallisena käytäntönä. Kun oikeus on oikeustieteen kohteena, niin ulkoisen ja sisäisen näkökulman erottaminen liittyy tutkimuksen tiedonintressiin.<sup>43</sup>

Niin sanottu sisäinen näkökulma oikeuteen on selkeimmillään silloin, kun tutkimuksen tarkoitus on tulkintalainopin menetelmin saavuttaa jokin käsitys voimassaolevan oikeuden kannasta tiettyyn kysymykseen eli siihen mikä on voimassaolevan oikeuden sisältö. Tavoitteena on esittää oikeudellisesti perusteltu näkemys siitä, miten voimassaolevaa oikeutta tulisi tulkita.<sup>44</sup> Oikean tulkinnan perustelemissa on pääsääntöisesti kyse oikeuden tai ainakin oikeudellisen ratkaisun sisäisestä koherenssista ja niistä perustelukseen-

---

<sup>41</sup> Ks. Tuori, jonka mukaan oikeudelliset käytännöt eroavat muista yhteiskunnallisista käytännöistä normatiivisuutensa vuoksi. Tuori 2000 s. 146–147 ja Tuori 2007 s. 27–28.

<sup>42</sup> Hart 1961 s. 86–87.

<sup>43</sup> Tuorin mukaan oikeustiede on normatiivinen tiede, jonka tekemiselle on ominaista – tai itse asiassa välttämätöntä – pyrkimys vaikuttaa oikeuden sisältöön esimerkiksi tulkintakannanottoja esittämällä. Tulkintakannanottojen vakuuttavuus puolestaan edellyttää kiinnittymistä oikeudelliseen traditioon. Tuorille tämä merkitsee, että oikeustieteilijällä on osallistujan rooli oikeuden sisäisessä diskurssissa, johon osallistuja pyrkii vaikuttamaan. Oikeuden sisäiseen diskurssiin osallistuminen edellyttää myös oikeuden kentän pelisääntöjen hyväksymistä, joiden osa oikeudellinen traditio on. Tämän lisäksi oikeustiede on myös tieteellinen käytäntö. Sille on siten ominaista kaksoiskansalaisuus toisaalta oikeudellisena ja toisaalta tieteellisenä käytäntönä. Tuori 2000 s. 162. Tuori 2007 s. 25–26.

<sup>44</sup> Makkonen (1978) 1998 s. 2, Siltala 2003 s. 65–66.

nöistä, joiden varassa oikeudellisesti hyväksyttävä tulkinta voidaan tehdä.<sup>45</sup> Yksinkertaistetusti voidaan ajatella, että oikeuslähdeoppi vastaa tällöin kysymykseen siitä, miten normin oikea tulkinta selvitetään. Oikeuslähdeoppi, joka toki itsessään on monitahoinen kysymys, toimii tiedon saavuttamisen tai ainakin argumentaatiotuen etsimisen, viitekehyyksenä, eräänlaisena epistemologisena ohjenuorana.<sup>46</sup> Usein tällaiselle sisäiselle näkökulmalle on ominaista etääntyminen muista yhteiskunnan normijärjestelmistä tai yhteiskunnan sosiaalisesta rakenteesta.<sup>47</sup>

Lainopille ominaisen oikeuden autonomian illuusion, sisäisen näkökulman, ylläpitäminen tulee sitä hankalammaksi, mitä kauemmaksi tulkintalainopista edetään.<sup>48</sup> Jos tarkoitus on sanoa jotain oikeuden oikeudellisuudesta tai oikeudenmukaisuudesta, himmenee oikeuden ja moraalien välinen rajapinta. Jos taas tarkoitus on kertoa jotain oikeuden ja vallankäytön suhteesta tai oikeudesta vallankäyttönä, liikumme yhteiskunnan tai politiikan kentän ja oikeuden välisellä rajapinnalla. Tämä tutkimus kiinnittyy viimeksi mainittuun rajapintaan. Rajapinnasta puhuminen on kuitenkin jossain määrin harhaanjohtavaa, sillä oikeastaan kyse ei ole oikeuden ja ”jonkin muun” välisestä rajasta, vaan tarkastelunäkökulman asettamisesta ja tiedonintressin suuntaamisesta. Näkökulmasta riippuu myös se, millaisen aseman oikeudellinen ajattelu ja oikeudellisen tulkinnan lähteet ja tulkintaperusteet, kuten oikeuslähdeoppi, saavat tutkimuksessa.

Tutkimukseni tiedonintressissä ei ole selvittää yksittäisiä oikeita tulkintoja ja siksi nimitän tiedonintressiäni sosiologisnormatiiviseksi. Tutkimuksen kohteena ovat tietyssä työoikeuden kontekstissa syntyvät diskurssit ja tarkastelen tutkimusaineistoani kriittisestä diskurssianalyysistä vaikutteita saa-

---

<sup>45</sup> Syrjäsen mukaan oikeudelliselle ratkaisulle ja ratkaisuteorialle on minimissään asetettava vaatimus oikeudellisen ratkaisun erottamisesta muista yhteiskunnan käytännöistä. Syrjänen 2008 s. 18–19.

<sup>46</sup> Aarnio

<sup>47</sup> Tämä ei kuitenkaan ole välttämätöntä. Esimerkiksi Sarkko korosti työoikeuden työntekijän suojele periaatetta ja sen sisällöllistä yhteyttä työntekijän yhteiskunnalliseen asemaan. Sarkko 1980 s. 20. Wilhelmsson puolestaan rakensi sosiaalisen siviilioikeuden yleisten oppien vaihtoehdoiselle systematisointitavalle, jonka ideana oli sopimusoikeuden sisällöllinen, sosiaaliseen tarpeeseen perustuva systematisointi. Wilhelmsson 1987 s. 27, 142–145. Pohjoismaissa vaihtoehdoisen – tai kriittisen – lainopin keskeisenä ideana oli yhteiskunnallisen muutoksen aikaansaaminen. Aikalaisten muistamana ks. Modéer 2010, ja Erikson 2010. Tuori puolestaan nimeää Wilhelmssonin ja Pöyhösen jälkianalyttisen lähestymistavan yksityisoikeudessa vaihtoehdoisen lainopin perilliseksi. Tuori 2002 s. 907. ”Life-time contracts” -ajattelu puolestaan korostaa heikomman suoja sopimusoikeudessa. Yksilön elämän kannalta keskeisiä sopimuksia asuinpaikasta, toimeentulosta ja perushankinnoista tarkastellaan yksilön kannalta turvallisuuden, kuulumisen, onnistumisen, itsensä toteuttamisen eli ihmisen olemassaolon kannalta. Nogler & Refner 2014 s. 5–6.

<sup>48</sup> Ks. jakso 2.2.4. Lainopin suuntauksista puolestaan riippuu, miten etäällä yhteiskuntaa tai moraalialia pidetään tai millä tavalla tämä erottelu rakennetaan. Yhteistä niille kuitenkin on yhteiskunnallisten tai moraalisten argumenttien mahdollisuus vasta oikeuden kentän pelisääntöjen kautta.

neella tutkimusotteella. Siihen, millaisia todellisuuden representaatioita tutkimuksen kohteena olevassa työoikeuden kontekstissa ylipäätään voi muodostua, vaikuttaa relevantin oikeudellisen tulkinnan kehikko, lainsäädäntö, vallitsevat työoikeuden käsittämistavat ja lainoppi – työoikeuden yleiset opit.

## 1.2. SOSIAALINEN KONSTRUKTIONISMI JA KRIITTINEN DISKURSSIANALYYSI

Tutkimuksen teoreettismetodologinen viitekehys muodostuu Bourdieun yhteiskuntateorian lisäksi kriittisestä diskurssisanalyysistä ja sosiaalisesta konstruktionismista vaikutteita saaneesta ymmärryksestä. Pidän kiinni käsityksestä, jonka mukaan merkitysten ja tiedon rakentuminen on sidoksissa yhteiskunnan valtarakenteisiin, jotka vaikuttavat siihen, millaisten merkitysten muodostuminen ylipäätään on mahdollista. Silti käsitykseni diskursseista on huomattavassa määrin velkaa sosiaaliselle konstruktionismille ja ajatukselle todellisuuden tuottamisesta diskursseissa. Tämä tulee esiin empiirisen aineiston analysoinnissa ja tulkinnassa.

Hahmotan institutionalisoituneet ja objektivoituneet käytännöt eli suhteellisen pysyvät yhteiskunnan valtarakenteet osaksi todellisuutta, joka asettaa todellisuuden merkitykset tuottaville diskursseille tiettyjä ehtoja.<sup>49</sup> Näin asettuvat ehdot eivät kuitenkaan ole luonnollisia, välttämättömiä tai universaaleja vaan historiallisesti kontingenteja eli sidottuja niille kussakin historiallisessa ajassa annettuihin merkityksiin. Rakenteiden ja diskurssien välinen suhde on siten vuorovaikutussuhde. Käsitteiden oikeudellisen vallankäytön ja oikeudellisen diskurssin toisaalta rakenteellisesta ja toisaalta symbolisesta luonteesta nojaa Pierre Bourdieun teoriaan symbolisesta vallasta yhteiskunnan valtarakenteita jatkuvasti uusintavana vallankäytön muotona, joka aina jää joltain osin toimijoiden havaintojen ulkopuolelle.<sup>50</sup>

Myös kriittisessä diskurssianalyysissä, joka on vaikuttanut osaltaan ymmärrykseeni tutkimuksen teoreettismetodologisesta viitekehuksesta, lähtökohtana on todellisuudelle annettavien merkitysten tuottaminen valtarakenteiden ja kielen vuorovaikutuksena. Todellisuudelle annetut merkitykset tuotetaan puheessa, mutta tämä puhe tuotetaan sosiaalisessa rakenteessa, joka asettaa sille tietyt ehdot. Kriittisessä diskurssianalyysissä siten oletetaan todellisuus, joka vaikuttaa siihen, mitä puheella on mahdollisuus tuottaa.<sup>51</sup> Toisaalta diskurssissa tuotetut merkitykset eivät koskaan ole objektiivisia kuvauksia todellisuudesta.

---

<sup>49</sup> Berger & Luckmann 1994 s. 82.

<sup>50</sup> Ks. luku II jakso 1.3.3. Ks myös Fairclough 2010 s. 44.

<sup>51</sup> Fairclough 2010 s. 4–5.

Merkitysten rakentuminen ja diskurssin vaikutukset ovat sidoksissa institutionalisoituneiden käytäntöjen ja rakenteiden suhteelliseen pysyvyyteen. Diskurssit rakentavat sosiaalista todellisuutta, tekevät sen merkitykselliseksi, mutta rakenteet vaikuttavat siihen, mikä keskenään kilpailevista diskursseista valikoituu valtakurssiksi, saa hegemonisen aseman.<sup>52</sup> Kriittisessä diskurssianalyyssissa todellisuus mielletään rakenteiden ja merkityksenannon väliseksi vuorovaikutusprosessiksi. Rakenteet asettavat ehtoja sille, millaisia merkityksiä todellisuudelle voidaan antaa eli mitä puheella voi tuottaa.<sup>53</sup> Todellisuudelle annettavien merkitysten rakentuminen puheessa tapahtuu siten jossain määrin tiedostamattomilla, materiaaliseen todellisuuden, rakenteiden, asettamalla ehdoilla.

Sosiaalisessa konstruktionismissa ajatellaan, että todellisuus rakentuu itsestään selvänä näyttäytyväksi tiedoksi sosiaalisissa käytännöissä eli ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa kielen välityksellä tai kielessä.<sup>54</sup> Todellisuus rakentuu näistä vuorovaikutuksessa rakentuvista erilaisista – sosiaalisesti eriytyneistä – tiedoista.<sup>55</sup> Todellisuus ja asioille ja tapahtumille annetut merkitykset ovat kontingentteja, jatkuvan neuvottelun kohteena ja potentiaalisesti muutokselle alttiita.

Todellisuus rakentuu yhtä hyvin ihmisten arkisesta tiedosta kuin tieteellisestäkin tiedosta. Myös esimerkiksi erilaiset yhteiskunnallisten instituutioiden tuottamien tekstien sisältämä tieto ja niissä kuvatut ja luodut käsitykset ovat osa sosiaalisen todellisuuden tuottamisprosessia. Sekä arkitiedon että tieteellisen tiedon käsitykset voivat vaikuttaa itsestään selviltä totuuksilta.<sup>56</sup> Sosiaalisesta konstruktionismista ponnistavassa diskurssianalyyssisuuntauksessa ajatellaan, että tiedon saavuttaminen sosiaalisesta todellisuudesta, sosiaaliset faktat, ovat jo valmiiksi todellisuuteen kohdistuneiden tulkintojen tuloksia ja näiden sosiaalisesti tuotettujen faktojen tuottamisen ehdot ovat niin ikään osa tulkinnan kohteena olevaa todellisuutta eivätkä siihen vaikuttavia rakenteita.<sup>57</sup>

Objektivoitunut sosiaalisesti tuotettu todellisuus vaikuttaa kyseenalaistamattomalta, luonnolliselta ja pysyvältä rakenteelta. Koska sosiaalinen konstruktionismi lähtee tiedon ja todellisuuden rakentumisesta yksilön tietoisuutena, on tämä objektivoitunutkin todellisuus ihmisten tuottamaa ja siten muutettavissa.<sup>58</sup>

Tässä tutkimuksessa diskurssin ja rakenteen välinen suhde ymmärretään vuorovaikutteisena. Objektivoituneeksi muuttunut tieto todellisuudesta

---

<sup>52</sup> Mt. s. 7. Chiapello & Fairclough 2002 s. 186.

<sup>53</sup> Fairclough 2010 s. 27, 41, 57–58.

<sup>54</sup> Berger & Luckmann 1994 s. 48–49.

<sup>55</sup> Mt. s. 56–57.

<sup>56</sup> Mt. s. 110–111

<sup>57</sup> Sulkunen 1997 s. 27.

<sup>58</sup> Berger & Luckmann 1994 s. 103–104.

asettaa diskurssille tietyt ehdot, jotka ovat yhteydessä materiaaliseen rakenteeseen. Sosiaalista todellisuutta ei siten voida palauttaa diskurssiin, vaikka sosiaalisen todellisuuden merkitykset rakennetaan diskurssissa. Diskurssin ehdoiksi objektivoitunut todellisuus ei kuitenkaan aseta mitään pysyviä ja välttämättömiä – rakenteellisia – ehtoja todellisuuden rakentumiselle. Objektivoitunut todellisuus tuottaa kuitenkin mahdollisten diskurssien rajat. Ja vasta tässä rajatussa tilassa tuotetussa diskurssissa toiminnalle annetaan merkityksiä ja tuotetaan arvoja ja normeja, jotka pitävät yhteiskuntaa koossa.<sup>59</sup>

Sosiaalisen konstruktionismin erottaa kriittisestä diskurssianalyysistä se, että jälkimmäisessä diskurssien ”vaikuttavuus” on sidoksissa yhteiskunnan valtarakenteisiin. Erityisesti ideologiset diskurssit voivat saavuttaa suhteellisen suuren pysyvyyden institutionalisoituessaan eli kiinnittyessään sosiaalisiin käytäntöihin ja sosiaalisiin rakenteisiin.<sup>60</sup> Diskurssin ja todellisuuden suhdetta voi kuvata myös todellisuuden heijastamisen ja todellisuuden rakentamisen välisenä erona. Voidaan ajatella, että diskurssi heijastaa todellisuutta. Tällöin oletetaan jokin todellisuus, jota diskurssi enemmän tai vähemmän tarkasti heijastaa. Toisaalta voidaan ajatella, että diskurssi rakentaa todellisuutta. Tällöin oletetaan, että se, millaisia todellisuuskuvia puheessa rakentuu, rakentaa todellisuuden antamalla sille merkityksiä. Oma teoreettinen kehikkoni nojaa näille molemmille; diskurssissa sekä heijastetaan rakenteita että tuotetaan todellisuudelle merkityksiä.

### 1.3. YHTEISKUNTA KÄYTÄNTÖJEN KENTTINÄ

#### 1.3.1. Bourdieun yhteiskuntateoria

*Bourdieun* yhteiskuntateorian keskeinen ajatus on yhteiskunnan rakentuminen suhteellisen autonomisista, tietyn pääoman ympärille muotoutuvista toiminnan kentistä.<sup>61</sup> Kentillä käydään jatkuvaa valtataistelua pääomasta, jonka avulla kenttää hallitaan. Esimerkiksi oikeuden kenttä rakentuu juridisen pääoman ympärillä käytävänä taisteluna. Kentillä on oma historiallinen kehityskulkunsa ja ne muotoutuvat muuttuvien ja painoarvoltaan vaihtelevien positioiden välisistä suhteista. Positioita miehittävät toimijat, joilla on kentällä merkityksellistä pääomaa.<sup>62</sup> Kentillä on sekä materiaallinen rakenne että mentaalinen rakenne. Materiaallinen rakenne muodostuu yhteiskunnan taloudellisesta, kulttuurisesta ja sosiaalisesta järjestyksestä. Kentän mentaa-

<sup>59</sup> Toiminnan merkityksellistymisestä ks. esim. Sulkunen 1997 s. 30.

<sup>60</sup> Fairclough 2010 s. 63.

<sup>61</sup> Bourdieun yhteiskuntateoriasta ja oikeuden kentästä ks. myös Ylhäinen 2010.

<sup>62</sup> Bourdieu, Chamboredon, & Passeron 1991 s. 18.

linen rakenne puolestaan heijastaa kentällä toimimista rajoittavia ja kentän peliä määrittäviä sääntöjä.<sup>63</sup> Lähtökohtaisesti kentän materiaallinen ja mentaalinen rakenne vastaavat toisiaan, ne ovat homologisia, mikä tekee kentän pelistä ymmärrettävää ja luonnollista kentän pelaajille.<sup>64</sup>

Pääoma, jonka ympärille kentällä käytävä taistelu rakentuu, voi olla taloudellista, sosiaalista, kulttuurista tai tiedollista sekä erityistä symbolista pääomaa.<sup>65</sup> Kaikki pääomalajit ovat samalla erottautumisen välineitä ja niiden hallinta merkitsee pääsyä kentällä merkityksellisen pääoman ympärillä pelattavaan peliin. Taloudellinen pääoma mahdollistaa erottautumisen muista ennen kaikkea kuluttamalla. Sosiaalisella pääomalla Bourdieu tarkoittaa läheisistä tai merkityksellisistä ihmisistä muodostuvaa ihmissuhteiden verkostoa. Kulttuurinen pääoma on tietoon tai taitoihin liittyvää pääomaa, esimerkiksi juridista, tieteellistä tai taiteellista pääomaa.<sup>66</sup>

Erilaisten pääomien ympärille muodostuvat kentät ovat vain suhteellisen riippumattomia toisistaan, niiden autonomia on suhteellista ja ne vaikuttavat toisiinsa. Tärkein kentistä on vallan kenttä, jolle muut kentät ovat alisteisia. Muut kentät osallistuvat vallan kentän rakenteen eli sosiaalisen valtarakenteen uudelleen tuottamiseen.<sup>67</sup> Mitä lähempänä vallan kenttää jokin kenttä on, sitä paremmin kentän rakenne vastaa vallan kentän rakennetta ja sitä enemmän sen toiminta uusintaa vallan kentän rakenteita. Kaikilla kentillä on kuitenkin oma toiminnan logiikkansa, tapa uusintaa ja ylläpitää yhteiskunnan valtarakenteita.<sup>68</sup> Myös kenttien positiot, eri toimijoiden asemat suhteessa vallankenttään vaihtelevat ja jotkut positiot ovat lähempänä vallan kenttää kuin toiset.

Muutokset kentän materiaalisessa tai mentaalisisessa rakenteessa muokkaavat kentällä pelattavan pelin, kentälle ominaisen valtataistelun, sääntöjä. Myös muutokset kentän pääomassa, valtataistelun kohteessa, ja säännöissä, joiden mukaan kentällä pelataan, vaikuttavat toisiinsa.<sup>69</sup> Muutos on Bourdieun teoriassa vallan uudelleenjärjestymistä. Se merkitsee yhteiskunnan näkymättömiin jäävien valtarakenteiden jatkuvaa uudelleenmuotoutumista. Bourdieun yhteiskunnassa on aina sekä alistettuja että vallanpitäjiä, eikä kentän toimijoilla ole koskaan mahdollisuutta vapautua valtarakenteista esimerkiksi tulemalla niistä tietoiseksi. Keskeytymätöntä vallan muutosprosessia Bourdieu kuvaa symbolisen vallan käsitteellä. Symbolinen vallankäyttö on kentän toimijoilta piiloon jäävää rakenteellista valtaa. Symbolisen vallan lopullinen paljastuminen ja siitä vapautuminen on mahdotonta, sillä se

<sup>63</sup> Wacquant 1992 s. 16–17, Bourdieu & Wacquant 1992 s. 228–229.

<sup>64</sup> Bourdieu 2007 s. 59–60.

<sup>65</sup> Bourdieu korostaa taloudellista pääomaa pääoman perusmuotona, jolle kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma ovat alisteisia. Bourdieu 1988 s. 36.

<sup>66</sup> Bourdieu & Wacquant 1992 s. 118–119.

<sup>67</sup> Bourdieu 1988 40–41.

<sup>68</sup> Mt. s.53–55.

<sup>69</sup> Wacquant 1992 s. 16–17, Bourdieu 1992 s. 228–229.

muokkautuu jatkuvasti uudeksi ja erilaiseksi alistuksen muodoksi, joka jää havaitsemisen ulottumattomiin.<sup>70</sup>

Kentän materiaalista ja mentaalista rakennetta yhdistää toimijoiden habitus. Habitus on kentän rakenteiden kohtaamispaikka. Toimijat sisäistävät kentän materiaalsen rakenteen ja kentälle ominaisen pelin logiikan habituksessa.<sup>71</sup> Habituksessa sisäistetyt ajattelukategoriat ovat materiaalsen rakenteen eli sosiaalisen tilan tuottamia, mutta samalla habituksessa sisäistetyin mentaalisen rakenteen kautta annetaan materiaalselle rakenteelle merkityksiä.<sup>72</sup> Mentaalinen ja materiaalsen rakenne vaikuttavat näin toisiinsa. Habituksessa sosiaalinen todellisuus merkityksellistyy arkiymmärryksenä. Sen kautta maailma näyttää luonnolliselta, ymmärrettävältä ja itsestään selvältä, doxalta.<sup>73</sup>

Modernille yhteiskunnalle on ominaista tietyn kentän materiaalsen ja mentaalisen rakenteen välisen vastaavuuden (homologian) rakoilu. Kentän materiaalsessa rakenteessa tapahtuvien muutosten yhteydessä habituksessa omaksuttu ja sisäistetty kentän mentaalinen rakenne ei enää vastaa kentän materiaalsen rakennetta. Habituksessa omaksuttu joutuu tällöin ristiriitaan kentän materiaalsen rakenteen kanssa. Homologian rakoilu sisältää aina mahdollisuuden jäsentää todellisuutta pelin säännöistä poikkeavalla tavalla.<sup>74</sup>

Bourdieuin teoriaa leimaa ajatus yhteiskunnasta jatkuvan valtataistelun tilana. Kaikilla yhteiskunnan kentillä taistellaan kentän rajoista, kentällä merkityksellisestä pääomasta eli vallasta määrätä, mistä kentällä on kyse. Kentällä pelattavaan valtataisteluun osallistuvat ne, joilla on siihen intressiä eli osallistumishalua, pääomaa eli kentällä merkityksellisten ”korttien” hallintaa sekä kentällä pelattavan pelin tajua.<sup>75</sup>

Oikeuden kentällä kamppaillaan vallasta määrittellä, mitä oikeus on. Kentän kamppailu edellyttää, että kamppailuun osallistuvalla on kentälle ominaista pääomaa, oikeuden kentällä siis juridista pääomaa. Oikeuden kentän toimijoiden on täytettävä tietyt institutionalisoidut ja yleisesti tunnetut asiantuntijuuden kriteerit. Oikeuden kentän peliin osallistuvilta

---

<sup>70</sup> Garcia-Villegas 2003 s. 372.

<sup>71</sup> Habituksen kautta osallistutaan usean kentän peliin. Kentän pääomasta ja taistelun tilasta kunakin hetkenä riippuu, minkä aseman sama habitus eri kentillä antaa. Esimerkiksi professorit ovat vallan kentällä alisteisessa asemassa suhteessa kentällä hallitseviin teollisuusjohtajiin, mutta hallitsevassa asemassa akateemisella kentällä, joka rakentuu heidän pääasiallisen kulttuurisen pääomansa ympärille. Bourdieu 1988 s. 3. Ks. tarkemmin jakso 1.3.5.

<sup>72</sup> Bourdieu & Wacquant 1992 s. 162. Bourdieu 1991 s. 126, 129–130. Bourdieu, Wacquant, & Farage 1994 s. 14. Objektiiivisen ja mentaalisen rakenteen yhteen kietoutumista kuvaa se, että habituksessa sisäistetyt institutionalisoituneet säännönmukaisuudet ovat sekä osa kentän objektiiivista rakennetta, että sitä mentaalista rakennetta, jossa niille annetaan merkityksiä.

<sup>73</sup> Bourdieu 1991 s. 129–132.

<sup>74</sup> Bourdieu & Wacquant 1992 s. 161.

<sup>75</sup> Bourdieu & Wacquant 1995 s. 125–127.

toimijoilta vaaditaan erityistä kulttuurisen pääoman muotoa eli juridista pääomaa, joka tekee toimijoista oikeuden asiantuntijoita<sup>76</sup>.

Bourdieuin teorian avulla hahmotan, millä tavoin oikeuden – ja erityisesti työoikeuden – kentän toimijat tunnistavat työoikeudellisesti relevanteiksi tietyt toiminnan ja ymmärtämisen tavat, joista työoikeuden kentällä käytävän diskurssin viitekehys rakentuu eli jossa työoikeus muotoutuu tietynlaiseksi diskurssikäytännöksi.<sup>77</sup> Tunnistamisen hahmottamisessa Bourdieun habituksen käsitteellä on erityistä merkitystä. Koska Bourdieun käsitteistö muodostaa yhtenäisen mallin, jossa eri käsitteet ikään kuin kietoutuvat yhteen, täsmennän seuraavassa, mitä Bourdieu juuri oikeuden kentällä tarkoittaa.

Bourdieu kuvaa oikeutta valtakäytäntönä, jolle ominainen vallankäytön muoto on asioiden nimeäminen. Oikeuden kenttää ylläpitää tavat, kriteerit ja säännöt, jotka määrittävät, miten arkitiedosta rakentuu oikeudellista tietoa. Oikeuden kentän uusintaminen on aina yhteydessä materiaalsen todellisuuden muutokseen.

Oikeuden kenttä muotoutuu sille ominaisen pääoman ympärille. Oikeuden kentällä kamppaillaan vallasta määrillä, mitä oikeus on, eli vallasta määrätä, mitä oikeuden tekstit ovat ja mikä on niiden oikea tulkinta. Oikeuden kentän materiaalsen rakenne muodostuu toimijoiden positioista ja kentän instituutioista, joita ovat esimerkiksi erilaiset juristiprofessiot ja tuomioistuimet, mutta myös esimerkiksi lait ja tuomiot. Mentaalsen rakenne muodostuu toimijoiden sisäistämistä materiaalsen rakenteen positioista ja niistä osin institutionalisoituneista säännöistä ja säännönmukaisuuksista, jotka määrittävät, miten kentällä kamppaillaan ja annetaan toiminnalle merkityksiä.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> Oikeuden kentän peliin osallistujien yhteistä pääomaa on tieto oikeuden kentän pelin säännöistä. He siis hallitsevat ne kirjoitetut ja kirjoittamatomat säännöt, joiden avulla on mahdollista saavuttaa valtaa oikeuden kentällä. Bourdieu 1987a s. 831.

<sup>77</sup> Bourdieun teoria ei siten palvele tässä tutkimuksessa metodisena ohjenuorana tai maallikoiden oikeudellisen tietoisuuden tutkimusskeemana, mikä on suhteellisen yleinen Bourdieun teorian ymmärtämisen tapa erityisesti oikeussosiologisesta suuntautuneessa tutkimusotteessa. Oikeussosiologiassa Bourdieun teoriaa on käytetty ennen kaikkea eräänlaisena metodisena ohjenuorana. Bourdieun teoriasta ponnistavassa oikeudellisen tietoisuuden tutkimussuuntauksessa puolestaan painotetaan maallikoiden oikeudellisen tietoisuuden määrittämisen tapoja ja heidän kokemuksiaan oikeusprosessissa. Oikeudelliseen tietoisuuteen keskittyvää tutkimusta on kritisoitu siitä, että se ohittaa oikeuden vallan rakenteelliset edellytykset, jolloin oikeus eristämisen ja alistamisen mekanismina jää liian vähäiselle huomiolle.

<sup>78</sup> Bourdieun teorian mukaan kenttä muodostuu eri toimijoiden hallussaan pitämien positioiden välisistä suhteista. Siksi kentän objektiivinen rakenne ei ole havainnoitavissa tietyistä kentän pisteistä käsin. Bourdieulle uskollinen tapa analysoida kentän toimintaa tapahtuisi kentän ulkopuolelta. Siinä tulisi ottaa huomioon sekä kentän positioiden välillä vallitsevat suhteet, positioita hallussaan pitävien subjektien käsitykset omista ja muiden positioista sekä niistä merkityksistä, joita subjektit antavat kentän toiminnalle. Kentän objektiivinen rakenne ei kuitenkaan määrää toimintaa tai yksilöiden habitusta (mentaalista rakennetta) siinä määrin, että ne voitaisiin palauttaa kentän materiaalsen

Oikeudelliseksi muokkautuvalla tiedolla, joka muodostaa oikeuden diskurssin, on erityisesti modernissa yhteiskunnassa merkitystä toiminnan säännönmukaisuuksien tuottajana ja yhdenmukaistajana. Modernin yhteiskunnan oikeus ylläpitää ja vahvistaa valtarakenteita toisaalta tuottamalla ja uusintamalla niitä sekä institutionalisoimalla käytäntöjen säännönmukaisuuksia.<sup>79</sup> Juuri tätä Bourdieu nimittää oikeuden symboliseksi vaikutukseksi.

Oikeuden kentän symbolinen vaikutus merkitsee siten osallisuutta vallan kenttien ja vallitsevien sosiaalisten jakojen ylläpitämiseen ja uudelleen tuottamiseen.<sup>80</sup> Oikeuden kentän valta on siten Bourdieun mukaan ennen kaikkea symbolisen vallan järjestyksen ylläpitoa ja sosiaalisen todellisuuden jakojen uudelleen tuottamista.<sup>81</sup>

### *1.3.2. Oikeuden kentän autonomia ja työnjako*

Autonomia on oikeuden kentän keskeisimpiä ominaisuuksia. Bourdieun analyysissä autonomialla on oikeuden kentällä kaksi merkitystä. Ensinnäkin oikeuden autonomia on oikeuden kentällä tuotettu kuvaus siitä, mitä oikeus on. Sen mukaan oikeus on riippumaton ulkopuolisista vaikutteista, erityisesti politiikasta. Bourdieun mukaan tämä kuvaus on oikeuden kentällä hallitseva.

Illusion tuottamismekanismia Bourdieu nimittää oikeudelliseksi rationaalisuudeksi, joka nojaa universaaliin puolueettomuuteen. Kentällä tuotettu illuusio oikeuden autonomiasta yhdistää kentän toimijoita. Samalla illuusio autonomiasta on edellytys sille, että oikeuden kentän toiminta symbolisena vallankäyttönä jää piiloon. Oikeudellisen rationaalisuuden tuottama illuusio peittää oikeuden roolin yhteiskunnan valtarakenteiden ylläpitäjänä. Samalla se legitimoii kentän toiminnan heille, joilla ei ole juridista pääomaa ja jotka siksi eivät voi osallistua kentällä käytävään taisteluun. Oikeuden autonomian illuusio liittyy autonomian toiseen merkitykseen eli oikeuden kentän toiminnan autonomiaan, joka on vain suhteellista. Oikeuden kentän kohdalla kaikille kentille tyypillinen suhteellinen autonomisuus on vähäisempää kuin useilla muilla yhteiskunnan kentillä. Tämä johtuu oikeuden kentän läheisestä yhteydestä vallan kenttiin eli homologiasta, joka vallitsee

---

rakenteeseen. Bourdieun mukaan sosiologinen tutkimus kentän rakenteesta suoritetaisiin tutkimalla sekä objektiivista todellisuutta, joka vaikuttaa toimijoiden käsityksiin että toimijoiden subjektiivista käsitystä objektiivisesta todellisuudesta, jota nämä käsitykset muokkaavat ja tekevät merkitykselliseksi. Bourdieu 1990 126, 129–130. Tässä tutkimuksessa ei siten tutkita työoikeuden kenttää sosiologisella tavalla, vaan pyritään mentaalisen rakenteen ja habituksen käsitteen avulla tavoittamaan se, millä tavoin työoikeuden mentaalinen rakenne on kytköksissä rakentumiseen yhdessä palkkatyöyhteiskunnan kehityksen kanssa ja miten mentaalinen rakenne heijastellee tätä prosessia.

<sup>79</sup> Bourdieu 1987a s. 850.

<sup>80</sup> Mt. s. 842, 851.

<sup>81</sup> Mt. s. 850.

vallan kenttien ja oikeuden kentän rakenteiden välillä. Oikeuden kentän suhteellisen vähäinen autonomia suhteessa vallan kenttään merkitsee sitä, että kentän hierarkkinen rakenne on suhteellisen herkkä muutoksille, koska kentän materiaallinen rakenne Bourdieun mukaan seuraa poliittisten ja taloudellisten valtasuhteiden muutosta<sup>82</sup>.

Oikeudella on myös emansipatorista, alistettujen aseman muuttamiseen tähtäävää, potentiaalia. Oikeuden kentän läheinen yhteys vallan kenttiin ja toisaalta oikeuden kentän symbolisen rakenteen vahva yhteys traditioon merkitsevät kuitenkin, että oikeuden kentän toiminta valtarakenteiden muuttamiseksi on vähäistä.<sup>83</sup>

Osittain oikeuden kentän toiminnan autonomiaa ja rajojen säilyttämistä turvaa kentän historiallinen muovautuminen asiantuntijoiden kentäksi.<sup>84</sup> Toimijoiden on täytettävä tietyt institutionalisoidut ja yleisesti tunnustetut asiantuntijuuden kriteerit. Luottamuksella asiantuntijuuteen on merkitystä myös niiden keskuudessa, jotka eivät voi osallistua oikeuden kentän peliin, sillä se vahvistaa oikeuden autonomista luonnetta.<sup>85</sup> Oikeuden kentän rajat nimittäin tuotetaan jatkuvasti uudelleen ylläpitämällä maallikoiden ja oikeudellisten asiantuntijoiden välistä eroa. Ero on välttämätön kentän rajojen ja oikeuden vallan säilyttämiseksi. Kentän rajojen ylläpitäminen tuottaa samalla kaksi erilaista representaatiota, kuvaa todellisuudesta. Oikeuden kentällä tuotettu oikeudellisten asiantuntijoiden tuottama representaatio on samalla legitiimi maailmankuva.<sup>86</sup> Oikeuden kentällä tuotetun kuvauksen on kuitenkin legitimizeettinsä säilyttääkseen sovittava yhteen kentän materiaallisen rakenteen kanssa.

Jotta illuusio oikeuden autonomiasta säilyisi, on oikeuden kentän tuotaman lopputuloksen hyväksyttävyyys perusteltava oikeudellisrationaalisina. Toimijoita kohtaan tunnettu luottamus ja toiminnan hyväksyttävyyys on edellytys kentän toiminnan ja sen lopputulosten legitimizeetille, jota oikeuden kentän suhteellisen autonomian säilyminen edellyttää. Esimerkiksi oikeuden kentän toimintaa ohjaava periaate ennakkotapausten sitovasta, traditiota luovasta vaikutuksesta on tapa vahvistaa oikeudellisen ajattelun ja perustelun autonomiaa ja erityisyyttä. Samalla se sitoo oikeudellisen

---

<sup>82</sup> Bourdieu 1987a 818, 842, 850–851. Bourdieu mainitsee esimerkkinä mm. työoikeuden, jonka 1900-luvulla tapahtuneeseen nopeaan nousuun oikeuden kentällä vaikuttivat työväenliikkeen synty ja sen merkityksen kasvu.

<sup>83</sup> Bourdieu 1987a s. 851–852.

<sup>84</sup> Bourdieu 1987a s. 817 ja 828.

<sup>85</sup> Bourdieu 1987a s. 817, Bourdieu 1988 s. 63.

<sup>86</sup> Bourdieu 1987a s. 829. Bourdieuun mukaan yleisimpiä käytännön tai tiedon malleja eli sellaisia periaatteita, jotka kuvaavat miten toiminnan järjestys tuotetaan, ovat luokitte-  
lun, hierarkisaation ja jakautumisen periaatteet, jotka toimivat samalla myös legitiimin  
maailmankuvan tuottamisen periaatteina. Periaatteet siis kuvaavat, miten sosiaaliset jaot  
tuotetaan ja niitä ylläpidetään. Bourdieu 1990 s. 79.

päätöksenteon menneeseen, mikä vähentää oikeuden kentän mahdollista muutospotentiaalia.<sup>87</sup>

Autonomian illuusion säilyttämisessä on oikeuden kentän sisäisellä työnjaolla keskeinen rooli. Kentän positioissa tuotetaan kaksi erilaista näkökulmaa oikeuteen. Bourdieu jakaa kentän toimijat oikeustieteilijöihin sekä juristeihin, joiden tehtävänä on oikeuden soveltaminen maallikoiden riitoihin. Kaikilla on oikeudellista pääomaa, mutta pääoma on luonteeltaan erilaista. Siksi heidän hallitsemansa oikeuden kentän positio, juridinen osaisensa ja kompetenssinsa on erilaista ja eriarvoista.<sup>88</sup>

Oikeustieteilijöiden ja oikeusteoreetikkojen tehtävä on Bourdieun mukaan oikeuden formalin muodon antaminen eli periaatteista ja säänoistä rakentuvan systemaattisen, koherentin ja universaalien järjestelmän rakentaminen, joka on oikeudellisrationaalisesti perusteltu.<sup>89</sup> Oikeustieteilijät tuottavat koherentilta vaikuttavan oikeudellisrationaalisuuden tunnusmerkit. Bourdieun mukaan tämä formaalin muodon tuottaminen on oikeuden kentän säilymisen ja ylläpitämisen kannalta välttämätöntä.<sup>90</sup>

Käytännön toimijoiden tehtävänä on puolestaan muuttaa maallikoiden välinen konflikti osaksi oikeuden asiantuntijoiden oikeudelliseen totuuteen tähtäävää puhetta. Käytännön toimijoiden tulkinnan tavoitteena on aina vaikuttaa todellisuuteen. Ratkaisutoiminnan logiikkaa leimaavat määräykset ja kiellot sekä mustavalkoiset dikotomiat syyllinen – syytön, kansalainen – mahanmuuttaja, työntekijä – itsenäinen ammatinharjoittaja. Ne ovat oikeuden kentällä tuotetun luokittelun ja erojen tuottamisen välineitä. Ratkaisutoimintaan liittyvä käytännöllinen tavoite erottaa oikeudellisrationaalisen tekstin tulkinnan muista tekstin tulkitsemiskäytännöistä, kuten kirjallisuudentutkimuksesta. Tavoite samalla vähentää oikeuden kentän autonomisuutta<sup>91</sup>. Oikeuden autonomian illuusion säilyttäminen kuitenkin

<sup>87</sup> Bourdieu 1987a s. 832, 845.

<sup>88</sup> Bourdieu 1987a s. 821, 823. Työnjakoon liittyvien erimielisyyksien lisäksi myös eri ryhmien sisällä on erimielisyyttä, joka niin ikään perustuu toimijoiden erilaiseen ja eriarvoiseen pääomaan.

<sup>89</sup> Oikeustiedettä kuvaa lisäksi useita muita tieteenaloja läheisempi yhteys yhteiskuntaan. Tämä merkitsee, että myös kentän ulkopuolisen yhteiskunnan asettamat käytännölliset tavoitteet toiminnalle voidaan ottaa oikeustieteessä huomioon. Käytännölliset tavoitteet vaikuttavat tätä kautta oikeuden kentän autonomiaan. Bourdieuun mukaan eri tieteenalojen muodostamien kenttien autonomisuus onkin riippuvainen siitä, miten vahva niiden tieteellinen asema on. Mitä suurempi on tieteenalan sosiaalinen vastuullisuus eli sitoutuminen kentän ulkopuolelta kumpuaviin käytännöllisiin tavoitteisiin, sen vähäisempää on sen autonomia. Bourdieu korostaa oikeustieteen eroavan muista tieteistä myös siinä, ettei muilla tieteellä ole toimintaansa rajoittamassa muita kuin itse asettamansa rajat, kun taas oikeustieteen kentää rajoittaa myös osallistuminen yhteiskunnan normatiivisen järjestyksen tuottamiseen. Tästä syystä oikeustieteilijä ei puhu ainoastaan tieteen nimissä, vaan hänen kaksijakoiseen habitukseensa liittyy väistämättä myös hyvän tai hyvän kriteerien määrittely. Bourdieu 1988 s. 51, 65, 73.

<sup>90</sup> Bourdieu 1987a s. 842, 845.

<sup>91</sup> Käytännöllinen tavoite on siis omiaan vähentämään autonomiaa sekä oikeustieteessä että erityisesti käytännön agenttien suoraan käytännöllisiin tavoitteisiin suuntautuvassa

edellyttää, että kamppailut, joita oikean tulkinnan löytämiseksi ratkaisutoiminnassa käydään, näyttävät ulospäin mahdollisimman universaaleilta, neutraaleilta ja ainoilta mahdollisilta.<sup>92</sup>

Oikeuden kentän kamppailu on siten erilaisen juridisen pääoman haltijoiden välistä taistelua. Viime kädessä oikeuden kentän sisäiset erimielisyydet kuitenkin toimivat toisiaan täydentävällä ja kentän säilyttämisestä tukevalla tavalla. Kaikkia oikeuden kentän toimijoita yhdistää Bourdieun mukaan symbolinen herruus, joka liittyy heidän yhteisiin tarpeisiinsa. Oikeuden kentän toiminnan legitimoiva mielikuva koherentista ja neutraalista oikeudesta on oikeuden kentän toiminnalle ja kentän toimijoille välttämätön.<sup>93</sup> Se yhdistää kaikkia oikeuden kentän toimijoita ja erottaa oikeuden kentän toiminnan puhtaasta väkivallasta.<sup>94</sup>

### *1.3.3. Oikeus symbolisena valtana*

Bourdieun tunnistamista vallankäytön muodoista merkittävin on symbolinen valta eli valta määrätä sanoista, joilla todellisuudelle annettavat merkitykset tuotetaan. Sanoilla on Bourdieun mukaan lähes maaginen maailmaa luova vaikutus, joka kuitenkin on aina sidoksissa sosiaaliseen tai materiaaliseen todellisuuteen eli yhteiskunnassa valtarakenteeseen ja eri ryhmien väliseen sosiaaliseen jakoon.<sup>95</sup> Sanan valta on valtaa, joka tuotetaan rakenteiden välisessä dialektiikassa.<sup>96</sup>

Materiaalisen ja mentaalisen rakenteen homologia eli vastaavuus legitimoii Bourdieun teoreettisen kehittelyn mukaan sosiaalisen todellisuuden ja sille annettavat merkitykset. Rakenteiden vastaavuus on aina symbolista valtaa, sillä silloin vallitseva sosiaalinen valtarakenne näyttää luonnolliselta. Tällöin symbolinen valta piiloutuu rakenteisiin itsestään selvänä ja luonnollisena.<sup>97</sup> Habituksessa sisäistetty, luonnolliselta näyttävä materiaallinen rakenne on samalla vallan rakenne. Itsestään selvältä ja luonnolliselta vaikuttavalle rakenteelle eli symboliselle vallalle alistumista Bourdieu nimittää

---

oikeudellisten tekstien tulkinnassa.

<sup>92</sup> Bourdieu 1987a s. 818, 832. Samalla oikeuden autonomian illusion säilyttäminen on edellytys sille, että maallikoiden luottamus oikeuden kentän toimintaan säilyy. Bourdieu 1987a s. 844.

<sup>93</sup> Bourdieu 1987a s. 818.

<sup>94</sup> Bourdieu 1987a s. 821, 823–825.

<sup>95</sup> Bourdieu 1990 s. 137–138. Symbolinen (väki)valta ei siksi koskaan ole vain diskurssissa tuotettua, sillä symbolisen vaikutuksen taustalla ovat aina sosiaaliset ehdot. Bourdieu 1990 134–135.

<sup>96</sup> Bourdieu 1991 s. 73–74.

<sup>97</sup> Bourdieu 1977 s. 411. Luonnollisuus tarkoittaa niin legitimiä rakennetta, ettei se voi tulla kyseenalaistetuksi. Bourdieu 1987a s. 839.

doxaksi.<sup>98</sup> Symbolinen valta on siis materiaalisen ja mentaalisen rakenteen homologiana aina läsnä olevaa habituksessa sisäistettyä valtaa.

Symbolisen vallan rakenteiden ylläpitämistä ja uudelleen tuottamista Bourdieu nimittää symboliseksi väkivallaksi. Symbolinen väkivalta on valtaa määrätä merkityksistä niin, että merkitykset vaikuttavat legitimeiltä. Legitimaatio tarkoittaa tässäkin tapauksessa sitä, että symbolisen väkivallan perusta, yhteiskunnan valtasuhteet, jäävät piiloon.<sup>99</sup> Symbolinen väkivalta tuottaa uudelleen symbolisen vaikutuksen perustana olevat valtasuhteet, mikä samalla vahvistaa näitä valtasuhteita. Toimijat itse eivät näe eivätkä tunnista symbolista (väki)valtaa.<sup>100</sup> Symbolista valtaa ei voi palauttaa toimijoihin, vaikka symbolisen väkivallan toteuttaminen edellyttää sekä valtapositiota kentällä eli auktoriteettia että kentän toiminnan suhteellista autonomiaa. Symbolinen väkivalta liittyy siten niihin positiioihin, joissa kunakin historiallisena hetkenä on eniten pääomaa kullakin kentällä pelattavassa pelissä ja joissa sen vuoksi on valta määritellä pääoma ja pääoman arvo.<sup>101</sup>

Symbolinen väkivalta uusintaa aina tietyn kentän rakenteen eli pitää yllä kentän valtasuhteita. Samalla kaikki symbolinen väkivalta kuitenkin edistää koko yhteiskunnan sosiaalisen rakenteen eli sosiaalisten ryhmien välisen valtasuhteiden ylläpitoa ja uusintamista. Symbolisen vallan uudelleen tuottajana myös symbolinen väkivalta on rakenteiden välisessä dialektiikassa tuotettua. Sille alistuminen on seurausta ruumiissa sisäistetyyn yhteiskunnan materiaalisen rakenteen ja mentaalisen rakenteen yhteensopivuudesta, mikä tekee sosiaalisen todellisuuden jaot itsestään selviksi.<sup>102</sup>

Oikeuden symbolinen voima on virallistamisessa, nimeämisessä ja jakojen tuottamisessa. Oikeus tuottaa vallitsevan symbolisen järjestyksen uudelleen vahvistamalla erilaisia toiminnan muotoja (avioliitot, avioerot, korvaukset, yhtymiset, perustamiset), rakentamalla erilaisia sosiaalisia kategorioita (työttömät, maahanmuuttajat, toimeentulotuen saajat) ja virallistamalla tiettyä statusta vaativat yhteiskunnalliset asemat (tuomarit). Bourdieun mukaan rakentaa luokittelemalla todellisuudelle merkityksiä, jotka ovat luonteeltaan niin pysyviä kuin ylipäätään on mahdollista.<sup>103</sup> Oikeuden kentän toiminta on sen vuoksi aina symbolista väkivaltaa, vallan järjestyksen ylläpitoa.

---

<sup>98</sup> Bourdieu 1987a, s. 844. Bourdieu 2001, s. 121–122.

<sup>99</sup> Bourdieu & Passeron 2000 s. 15.

<sup>100</sup> Bourdieu 1987 s. 844. Bourdieu 2001 s. 121–122.

<sup>101</sup> Bourdieu & Passeron 2000 s. 11–12, 21.

<sup>102</sup> Bourdieu & Passeron 2000 s. 10–11. Bourdieu, Wacquant & Farage 1994, s. 14.

<sup>103</sup> Bourdieu 1987a s. 838.

### 1.3.4. Vallan järjestyksen ylläpito

Bourdieuin teoriassa kodifikaatio,<sup>104</sup> vallan järjestyksen ylläpidon muoto, tarkoittaa kahta asiaa. Se on sekä teoreettisen tiedon skeema että symbolisen vallan järjestyksen ylläpitämisen operaatio.<sup>105</sup> Teoreettisen tiedon skeemana kodifikaatio tarkoittaa irtisanoutumista sellaisesta yhteiskuntateoriasta, joka selittää käytännöissä ilmeneviä säännönmukaisuuksia legalistisen säännön noudattamisella.<sup>106</sup> Bourdieuin mukaan käytännöissä ilmenevät toiminnan säännönmukaisuudet eivät ole koskaan deterministisiä, juridisen säännön kaltaisia sääntöjä.<sup>107</sup>

Symbolisen vallan järjestyksen välineenä kodifikaatiolla on keskeinen asema todellisuudelle annettavien merkitysten tuottajana. Kodifikaatio on paitsi käytännöissä vallitsevien säännönmukaisuuksien tekemistä näkyväksi, myös säännönmukaisuuksien tuottamista.<sup>108</sup> Kodifiointi merkitsee ensinnäkin käytäntöjen säännönmukaisuuksien objektivointia ja niiden muuttamista universaaliin muotoon. Objektivointi tapahtuu käytäntöjen immanenttien säännönmukaisuuksien ja niiden tuottamat luokittelut julkistamalla, paljastamalla, tunnistettavaksi tekemällä ja kaikkien saataville asettamisella. Kodifioinnin tavat; formalisointi, rationalisointi, julkistaminen, vahvistaminen ja virallistaminen ovat juuri oikeuden kentälle ominaisia toiminnan symbolista vaikutusta vahvistavia muotoja.<sup>109</sup>

Habituksessa sisäistetty objektiivinen rakenne merkitsi pelin tajuna sisäistettyä ymmärrystä kentällä pelattavasta pelistä. Samaan peliin osallistuvien ihmisten joukossa kodifikaation kaltainen objektivoitunut ja julkistettu normi on tarpeeton, sillä habituksessa sisäistetty riittää tuottamaan yhdenmukaista toimintaa. Habituksen kautta tuotettu koherenssi on kuitenkin vain suhteellista.<sup>110</sup>

Kodifioitu, etenkin juridinen sääntö, on habituksessa sisäistettyihin säännönmukaisuuksiin verrattuna formaalin muotonsa ja julkilausutun luonteensa ansiosta ennustettavampi ja varmempi. Kodifikaation tuottama koherenssi on habituksen tuottamaa selkeämpää.<sup>111</sup> Käytäntöjen säännönmukaisuuksien tavoin myös kodifikaatio tuottaa todellisuutta eron teke-

<sup>104</sup> Koodi ja kodifikaatio tarkoittavat kaikkia kodifioituja sääntöjä ja ne ovat aina tiedon skeemoja. Bourdieu, Wacquant & Farage 1994 s. 1–2.

<sup>105</sup> Bourdieu 1987 s. 104–105. Bourdieuin kodifioinnin käsite on laaja, se tarkoittaa kaikki kirjoitettuja luokittelun eli tiedon tuottamisen skeemoja, esimerkiksi sosiologin tutkimuksessaan tuottamia luokitteluja. Bourdieu 1990 s. 82.

<sup>106</sup> Juuri kodifioinnin tuottama objektivoituminen merkitsee sellaisen symbolisen valtajärjestelmän rakentumista, joka tuottaa vallan järjestyksen ja valtaapitävän luokan pysyvyyden. Bourdieu 2003 s. 189–191.

<sup>107</sup> Bourdieu 2007 s. 112.

<sup>108</sup> Bourdieu 1987a s. 77, 104–105. Bourdieu 2003 s.183–184.

<sup>109</sup> Bourdieu 1987a s. 845.

<sup>110</sup> Bourdieu 1987b s. 97.

<sup>111</sup> Bourdieu 1987b s. 98–99. Bourdieu 1987a s. 849.

misen periaatteeseen tukeutumalla. Se virallistaa ja julkistaa käytäntöjen säännönmukaisuuksien immanentteina rakentuneet luokittelut. Siksi se takaa yhteiskunnan valtarakenteelle suuremman pysyvyyden kuin habituksessa sisäistetyt luokittelut ja luokittelun rakenteet<sup>112</sup>. Koodi on siksi aina kurinpidon muoto ja kontrollin väline, joka tuottaa käytäntöjä normalisoivaa koherenssia<sup>113</sup>.

Kodifioinnissa kentän käytäntöjen säännönmukaisuuksien rinnalle siis nousee tietoisesti tuotettuja sääntöjä, joihin kuuluvat myös varsinaiset juridiset säännöt ja periaatteet.<sup>114</sup> Myös juridiset kodifikaatiot toimivat siten habituksen sisäistämien säännönmukaisuuksien rinnalla mahdollisina toimintaa suuntaavina sääntöinä.<sup>115</sup> Modernissa yhteiskunnassa habituksessa sisäistetty pelin taju on siten sekä habituksessa sisäistettyä pelin tajua että eksplisiittisiä sääntöjä, koodeja.<sup>116</sup>

Kodifikaatioiden merkitys symbolisen (väki)vallan välineinä riippuu kodifikaation sääntelemän käytännön materiaalisesta rakenteesta. Myös kodifikaatioon liittyvä symbolinen valta formalisoituine luokitteluiheen edellyttää yhteyttä materiaaliseen rakenteeseen eli vallan järjestykseen. Julkilausutuista luokittelun periaatteista voidaan myös neuvotella. Erityisesti kodifikaatiot, jotka kiinnittyvät sosiaalisen todellisuuden eriarvoisuuteen ovat jatkuvan neuvottelun kohteena, koska juuri niillä on merkitystä sosiaalisissa kamppailuissa.<sup>117</sup>

Universaalit säännöt, kodifikaatiot vahvistavat tietyn todellisuuden kujan normaaliksi. Bourdieu nimittää oikeuden kentän toimintaa aktiivisen luomiskurssin muodoksi, sillä oikeuden kenttä uusintaa jatkuvasti kodifoinnin ja sosiaaliset luokittelut. Ajan kuluessa oikeudelliset kodifikaatiot voivat muodostua luonnolliseksi ja itsestään selväksi malliksi normaalista elämästä. Oikeudelliset kodifikaatiot vahvistavat sen, mikä on normaalia ja itsestään selvää.<sup>118</sup> Koska oikeus luo asiat, jotka se nimeää, se on kaikkein tehokkain symbolisen väkivallan väline.<sup>119</sup>

---

<sup>112</sup> Bourdieu 2007 s. 184.

<sup>113</sup> Bourdieu 1987 s. 97–98.

<sup>114</sup> Bourdieun mukaan oikeuden kentän muotoutumisen historiallisessa tarkastelussa oikeustieteilijöiden tuottamien tekstien ja todellisuuden väliin asettuva kirjoitettu laki edistää tekstin autonomiseksi muuttumisen prosessia. Bourdieu 1987, s. 845. Oikeudellinen kodifikaatio tarkoittaa paitsi lakeja myös oikeuden kentän toiminnassa tuotettuja oikeudellisia kodifikaatioita (tekstejä), joista etenkin tuomiolla on erityisen vahva symbolinen vaikutus. Kodifikaation symbolinen vaikutus edellyttää ajan kuluessa tapahtuvaa integroitumista kentän säännöksi. Ks myös Bourdieu 1987 s. 848.

<sup>115</sup> Bourdieu 1987b s. 77, 83. *Mabdollinen* käytäntöjen säännönmukaisuuksien tuottamisen väline tarkoittaa, että myös tehokkaan kodifikaation edellytys on sen perustuminen materiaaliseen rakenteeseen.

<sup>116</sup> Bourdieu 1987b s. 104–105. Bourdieu 1987 s. 839.

<sup>117</sup> Bourdieu 1987b s.101.

<sup>118</sup> Bourdieu 1987a s 840, 846–847.

<sup>119</sup> Bourdieu & Lamaison 1986 s. 115. Garzia-Villegas 2004, s. 60.

Oikeudenkin symbolinen vaikutus ja symbolinen väkivalta, josta oikeuden kentän toiminnassa on kyse, tuottaa maailman nimeämisen ja luomisen muodossa. Tämä on kuitenkin mahdollista vain objektiivisten rakenteiden asettamisessa rajoissa. Symbolinen vaikutus edellyttää, että nimeämiset vastaavat niitä edeltäviä objektiivisesti omaksuttuja jakoja sekä sosiaalisia tarpeita ja intressejä. Oikeuden tuottamien luokittelujen ja representatioiden legitimiteetti ei riipu juridisen argumentaation taustalla olevista moraalisisista arvoista eikä yhteiskunnan valtaapitävien intresseistä vaan siitä objektiivisten suhteiden kokonaisuudesta, joka vallitsee oikeuden kentän ja vallan kentän välillä.<sup>120</sup>

### 1.3.5. *Habitus*

Habituksen ja kentän välinen suhde rakentuu sekä vallasta että tiedosta. Vuorovaikutukseen liittyy valtasuhde, koska habitusta ohjaa kentän rakenteiden, pääoman, pelaamisen sääntöjen ja säännönmukaisuuksien muodostama toiminnan logiikka. Koska vasta habituksessa maailma, eli kentän materiaallinen rakenne, konstruoituu merkitykselliseksi ja mielekkääksi, on niiden välillä myös tiedollinen suhde.<sup>121</sup>

Kentän toimintaa ohjaa toimijoiden hallussaan pitämän pääoman määrä ja laatu sekä kentän säännöt ja säännönmukaisuudet, jotka toimijat ovat sisäistäneet.<sup>122</sup> Habituksessa sisäistetään kentän toiminnan eli kentällä käytävän kamppailun säännöt. Habituksessa sisäistettyä ymmärrystä kentällä pelattavan pelin logiikasta ja säännöistä Bourdieu kutsuu pelin tajuksi, johon liittyy ymmärrys pelin sisäisistä välttämättömyyksistä.<sup>123</sup> Strategian käsite kuvaa tätä pelaajan sisäistämisen kentän toimintalogiikan tietynasteista välttämättömyyttä.<sup>124</sup> Kentällä pelattavan pelin säännöt rajoittavat mahdollisia

---

<sup>120</sup> Bourdieu 1987a s. 838–841.

<sup>121</sup> Bourdieu & Wacquant 1995 s. 158.

<sup>122</sup> Bourdieu & Wacquant 1992 s. 137. Pääoman määrä ei yksin selitä agenttien toimintaa niin, että vähäisen pääoman omaavat agentit toimisivat kaikki samalla lailla. Koska kenttä on suhteiden verkko, agentin positiosta riippuu, millainen toiminta muodostuu kyseiselle agentille strategisesti ”oikeaksi”.

<sup>123</sup> Bourdieu & Lamaison 1986 s. 114. Yhteiskunnassa, jossa kodifioituja sääntöjä on vähän, habitus muodostaa useimpien käytäntöjen säännönmukaisuuksien lähteen. Kentällä on tällöin yleensä suhteellisen homologinen rakenne, jossa habituksessa sisäistetty mentaalinen ja kentän materiaallinen rakenne vastaavat toisiaan.

<sup>124</sup> Strategia on teoreettinen käsite, jonka avulla Bourdieu pyrkii ylittämään toisaalta objektiivisen säännönmukaisuuden ja toisaalta juridisen, tietoisesti tuotetun, säännön merkityksen. Strategia on tutkijan käytännöstä konstruoima ei-deterministinen sääntö tai säännönmukaisuus. Bourdieu & Lamaison 1986 s. 111. Strategia ei siis ole subjektiivinen tai individualistinen käsite, eikä se viittaa yksilön valintaan tai taipumukseen tehdä rationaalisia valintoja tai kykyyn laskelmoida. Strategia merkitsee käytäntöön rakentunutta enemmän tai vähemmän automaattista taipumusta toimia. Bourdieu 1987b s. 78–70 ja Bourdieu & Lamaison 1986 s. 112.

strategioita. Strategia ei välttämättä ole tietoista toimintaa esimerkiksi jonkin tavoitteen saavuttamiseksi vaan pikemminkin sisäistetty toimintamalli, joka on pakottava niille, joilla on pelin taju. Strategia on myös ymmärrystä siitä, millä tavoin ja millä ehdoilla pelin sääntöjä voidaan asettaa kyseenalaisiksi ja miten niitä voidaan muuttaa.<sup>125</sup> Koska strategia on osa kentällä käytävän valtapelin sääntöjä, voi kentän toimija esimerkiksi strategisesti pyrkiä nostamaan jonkin omaamansa pääomalajin arvoa kentällä käytävässä pelissä.<sup>126</sup>

Pelin tajuja on esimerkiksi näkemys kentällä pelattavan pelin kannalta oleellisista teksteistä. Yhtä hyvin pelin tajuun liittyy työoikeuden kentän pelissä hyväksytyt argumentaatiotavat. Pelin tajuja on myös työoikeudellisen ajattelun traditioiden tuntemus ja juridisten ilmaisutapojen hallitseminen.<sup>127</sup> Bourdieuin mukaan keskeinen tekijä habituksen rakentumisessa on koulutus. Oikeustieteellisten opintojen suorittaminen ja ammatin harjoittaminen johtaa oikeuden kentän toimintalogiikan sisäistämiseen. Tietty habitus ei tarkoita, että kaikki olisivat samanlaisia, mutta siihen liittyy käsitys tietystä jaetusta ymmärryksestä oikeudesta ja oikeuden käytännöistä.<sup>128</sup> Silloinkin, kun valtavirtainen tapa ajatella oikeudesta asetetaan kritiikin kohteeksi tai haastetaan pelin sääntöjä, on toiminnan taustalla yhteisesti jaettu käsitys oikeudesta ja oikeudellisesta toiminnasta.

Oikeuden kentällä habituksessa sisäistetty pelin taju tarkoittaa oikeudellisen ajattelun sääntöjen sisäistämistä sekä ymmärrystä siitä, mitkä toimijat tai keiden toimet ovat oikeudellisen ajattelun kehityksen ja oikeudellisen ratkaisutoiminnan hyväksyttävyyden kannalta tärkeitä. Pelin tajuun kuuluvien sääntöjen haastaminen, kentällä käytävä kamppailu vallasta, edellyttää tuntemusta pelin säännöistä.<sup>129</sup>

## 2. TEORIALÄHTÖINEN METODOLOGIA

### 2.1. TEORIALÄHTÖISYYS

Tässä tutkimuksessa aineisto on analysoitu teorialähtöisesti.<sup>130</sup> Teorialähtöisessä analyysissä teoria ohjaa aineiston valintaa, luentaa ja tulkintaa. Aineisto analysoidaan valitusta viitekehyksestä käsin. Teorialähtöisessä analyysissä tunnustetaan ja tunnistetaan se, että tutkijan aiempi tieto ohjaa sitä,

---

<sup>125</sup> Bourdieu 1987b s. 78. Bourdieu & Lamaison 1986 s. 113.

<sup>126</sup> Bourdieu & Wacquant 1992 s. 125–127.

<sup>127</sup> Bourdieu & Wacquant 1995 s. 158.

<sup>128</sup> Bourdieu, P. 1987 s. 842.

<sup>129</sup> Bourdieu 1987a s. 820.

<sup>130</sup> Teorialähtöisestä analyysistä ks. Tuomi & Sarajarvi 2002.

miten tutkija aineistoaan analysoi ja osittain määrää sitä, mitä tutkija voi aineistosta löytää.<sup>131</sup> Teorialähtöisyys korostaa aineiston tulkinnan yhteyttä tutkimuksen viitekehukseen, joka tässä tutkimuksessa muodostuu prekaarin yhteiskunnan kuvauksesta sekä oikeudesta ymmärrettyinä Bourdieun kuvaamana toiminnan kenttänä.

Teorialähtöisyydellä on tutkimuksessa kolme ulottuvuutta. Ensinnäkin teorialähtöisyys viittaa Bourdieun teoriaan yhteiskunnasta, joka rakentuu erityisistä toiminnan kentistä. Kenttien toiminta uusintaa yhteiskunnan valtarakennetta sitä suuremmassa määrässä, mitä läheisempi yhteys niillä on vallan kenttiin, talouteen ja politiikkaan. Oikeuden, ja myös työoikeuden, kentän yhteys vallan kenttiin, talouteen ja politiikkaan, jota Bourdieu kuvaa esimerkiksi artikkelissaan oikeuden ja modernin valtion välisestä yhteydestä, otetaan tutkimuksessa lähtökohdaksi.<sup>132</sup> Samaan teorialähtöiseen tutkimusasetelmaan liitetään käsitys oikeuden, ja myös työoikeuden kentän symbolisesta vaikutuksesta, joka kiinnittyy yhteiskunnallisia merkityksiä tuottavaan oikeuden kieleen eli oikeuden valtaan nimetä ja luokitella asioita.<sup>133</sup>

Työoikeuden kenttä muodostaa oman suhteellisen autonomisen valтатаistelun kenttänsä. Erityisellä tavalla järjestetyn, työsuhteisen työnteon tavan ja siihen liittyvien rajojen oikeudellinen määrittely on oikeuden nimeämisen kautta omiaan tuottamaan ja vahvistamaan käsitystä turvalisesta, normaalista, hyväksyttävästä ja tavoiteltavasta työn teon muodosta osana suomalaista hyvinvointivaltiota. Palkkatyöyhteiskunnan muutokset voidaan siten ymmärtää työoikeuden kannalta kriittisenä työoikeuden ja yhteiskunnan välisen vastaavuuden rakoiluna.

Tästä lähtökohdasta käsin lähestyn työoikeuden kenttää käytäntönä, jonka materiaalista ja mentaalista rakennetta yhdistää juristin habitus. Tarkastelun kohteena on oikeustieteen tuottama kuvaus työoikeudesta. Tarkastelen, millä tavalla työoikeuden alaa jäsentävät yleiset opit, eli ne ”normatiiviset silmälasit”, jotka juristin habituksessa sisäistetään, ovat ajan saatossa rakentuneet. Tämä, juristin habituksessa sisäistetty työoikeuden mentaalisen rakenteen analyysi, muodostaa analyysin ensimmäisen osan.

Teorialähtöisen analyysin toinen ulottuvuus liittyy eri instituutioiden tuottamista teksteistä valitun aineiston analyysiin normatiivisessa tulkintakehikossa. Työoikeudelle tyypilliseen tapaan tämä tulkintakehikko on suhteellisen sitova. Myös lainsäätämisen yhteydessä käydyn valtapelin lopputulos heijastuu oikeustapausten muodostamaan aineistoon tämän ennalta asetetun tulkintakehikon kautta.

Osa teorialähtöistä lähtökohtaa ovat tekemäni teoreettiset valinnat ja ymmärrys siitä, mitä työoikeus oikeustieteen osa-alueena on. Ne ovat vai-

---

<sup>131</sup> Grönfors 1982 s. 33–37.

<sup>132</sup> Bourdieu, Wacquant, Farage 1994 s. 3.

<sup>133</sup> Ks. esim. Tuori oikeudellista kieliteoista ja erityisesti erottelusta oikeustieteen kielitekojen sekä lainsäätäjän ja tuomarien kielitekojen välillä. Tuori 2007 s. 22–23.

kuttaneet sekä tutkimuskysymysten määrittelyyn että aineiston valintaan.<sup>134</sup> Analysoinnin kohteeksi olen valinnut prekaariin työhön liittyviä tapauksia. Aineisto on koottu työoikeudellisen ratkaisutoiminnan kannalta merkityksellisten instituutioiden tuottamista teksteistä, joukosta korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisuja sekä työneuvoston lausuntoja.<sup>135</sup>

Tulkintakehikon vaikutus oikeustapausaineiston analyysiin ei kuitenkaan ole yksisuuntainen, vaan analyysin ja työoikeuden mentaalisen rakenteen tarkastelun välillä on vuorovaikutteinen suhde. Oikeustapausaineiston analyysin tulokset ovat vaikuttaneet siihen, miten työoikeuden mentaalisen rakenteen ilmentymää, työlainoppia on tarkasteltu ja millä tavoin sen rajat on hahmotettu. Tutkimusta tehdessäni jouduin tarkastamaan omaa intuitiivista käsitystäni siitä, mitkä seikat ovat tämän tutkimuksen kohteen kannalta merkityksellisiä seikkoja mentaalista rakennetta oikeustieteen kautta analysoitaessa. Analysoimassani aineistossa rakentuvat diskurssit vaikuttivat siten työlainoppina ilmenevän mentaalisen rakenteen analyysiin.

Kolmannen ulottuvuuden teorialähtöisestä lähestymistavasta muodostaakin juuri aineiston analyysin kriittisestä diskurssianalyysistä vaikutteita saanut metodi. Bourdieun yhteiskuntateorian muodostamassa teoreettisesta lähtökohdasta käsin ei nähdäkseni ole mahdollista lähestyä aineistoa ikään kuin puhtaana tekstinä. Bourdieulaisessa viitekehyksessä materiaallinen rakenne on dialektisessa suhteessa diskursseissa rakentuvien merkitysten ja arvojen, mentaalisen rakenteen, kanssa, jotka juristin habituksessa on sisäistetty. Oikeuden nimeämisen kautta rakentuva sosiaalinen todellisuus on sidoksissa kentän materiaaliseen valtarakenteeseen, vaikka materiaallinen rakenne ei pakottavalla, deterministisellä tavalla, ohjaa diskurssia<sup>136</sup>. Tämä sidos vahvistaa oikeuden tekstien todellisuutta tuottavaa vaikutusta, sillä oikeuden puheella on vahva todellisuuden nimeämisen ja tätä kautta todellisuuden rakentamisen valtaan.

Teorialähtöinen tutkimusmenetelmä on vahvasti sidoksissa siihen, millä tavalla ymmärrän oikeuden ja oikeuden diskurssit.<sup>137</sup> Se, millaisia oikeudellisia tulkintoja ylipäättään on valittuja normeja tulkittaessa mahdollista tehdä, vaikuttaa siihen, mitä analyysin kohteena olevissa teksteissä on mahdollista sanoa. Tulkintakehikko vaikuttaa niin muodoin myös siihen, millaisia representaatioita ja diskursseja teksteissä on ylipäättään mahdollista muodostua.

Kriittinen diskurssianalyysi on ollut luonteva valinta metodisten vaikutteiden lähteeksi, sillä siinä lähtökohtaisesti otetaan huomioon diskursseissa konstruoituville sosiaalisen todellisuuden merkityksille asettuvat rakenteel-

---

<sup>134</sup> Tuomi & Sarajärvi 2002 s. 96–98.

<sup>135</sup> Tarkemmin aineiston valinnasta luvussa V.

<sup>136</sup> Tulkintani mukaan rakenteet eivät siis deterministisesti määrää, pakota diskursseissa syntyvää todellisuutta tietynlaiseksi vaan ne muokkaavat toisiaan dialektisesti habituksen toimiessa välittäjänä.

<sup>137</sup> Tarkemmin tästä jaksossa 4.

liset ehdot. Siten se erottaa analyysin tekstiin kiinnittyvästä analyysistä eli tutkimuksellisesta lähestymistavasta, jossa teksteissä rakentuva todellisuus tai sille annettavat merkitykset tuotetaan rakenteista irrallisissa diskursseissa.<sup>138</sup> Kriittisessä diskurssianalyysissä se, mitä teksteissä puetaan sanoiksi, on olennaisella tavalla sidoksissa yhteiskunnan sosiaaliseen ja kulttuuriseen rakenteeseen. Kriittisen diskurssianalyysin aineiston analyysimenetelmä on yhteydessä analyysin teorialähtöisyyteen.

Kriittinen diskurssianalyysi sitoutuu käsitykseen, jonka mukaan kieli samalla sekä heijastaa että rakentaa todellisuutta. Yhteiskunnan rakenteet ja valtasuhteet vaikuttavat siihen, miten kieltä käytetään. Kielenkäyttö kantaa omassa historiassaan yhteiskunnallisia valtarakenteita ja voi joko ylläpitää tai horjuttaa näitä valtarakenteita.<sup>139</sup> Kielen käyttäminen kantaa mukanaan omaa historiaansa, sidosta aiempiin käyttötilanteisiin sekä siihen sosiaaliseen toimintaan, kontekstiin, jossa puhutaan. Kielen käyttämisen suhde sosiaaliseen toimintaan on lisäksi kaksisuuntainen; samalla kun kielenkäyttö kantaa historiaansa mukanaan, se luo uutta.<sup>140</sup> Kriittiseen diskurssianalyysiin liittyy näkemys kielen käyttämisen kaksisuuntaisesta luonteesta, mikä yhdistää diskurssien analyysin Bourdieun käsitykseen yhteiskunnan rakentumisesta erityisenä toiminnan kenttänä.

## 2.2. DISKURSSIANALYYSI AIEMMASSA OIKEUSTIETEELLISESSÄ VÄITÖSKIRJATUTKIMUKSESSA

Diskurssianalyttista menetelmää hyödyntäviä väitöskirjoja on Suomessa ilmestynyt muutama. Pohjustaakseni metodiani käyn seuraavassa läpi kolmen diskurssianalyysia hyödyntävän 2000-luvulla julkaistun oikeustieteellisen väitöskirjan käsitystä diskurssista, lainopista poikkeavasta lähestymistavasta ja yhteiskuntateoreettisista sitoumuksista. Minna Ruuskanen ”Hätävarjelu ja parisuhdeväkivalta”, Helena Jokilan ”Tahdonvastainen suostumus ja liiallisen luottamuksen hinta” sekä Ida Koiviston ”Hyvän hallinnon muunnelmat” lähestyvät näitä kysymyksiä hieman eri tavoin.<sup>141</sup> Eroa on jo siinä,

---

<sup>138</sup> Vrt. Sulkunen ”Kielelliset ilmaukset ovat valikoituneita tietoisuuden tuotteita ja siksi sosiaalisia, mutta koko sosiaalinen todellisuus ei välttämättä rajoitu niihin.” Sulkunen 1997 s. 26.

<sup>139</sup> Pietikäinen & Mäntynen 2009 s. 21.

<sup>140</sup> Mt. 2009 s. 15–16.

<sup>141</sup> Ruuskanen 2005, Jokila 2010 ja Koivisto 2011.

miten diskurssi määritellään. Kussakin väitöskirjassa diskurssin määritelmä on yhteydessä kirjassa omaksuttuun yleiseen teoreettiseen viitekehykseen.

Ruuskasen ja Jokilan käsitys diskurssista kytkeytyy sosiaaliseen konstruktionismiin ja ajatukseen todellisuuden tuottamisesta vuorovaikutuksessa.<sup>142</sup> Molemmat allekirjoittavat ajatuksen hegemonisen diskurssin ja sen vastadiskurssien esiintymisestä tiettyssä kontekstissa, mutta konteksti tarkoittaa heille eri asioita. Ruuskasen tutkimuksessa konteksti nivoutuu tiettyyn ilmiöön, jota tarkastellaan sekä oikeudellisen kontekstin sisällä että yhteiskunnallisessa ja kulttuurisessa kontekstissa.<sup>143</sup> Jokila sen sijaan hakee diskurssien rakentumisen taustat vallitsevista ja historiallisesti muodostuneista pitkän linjan ajattelutavoista, jotka ovat sidoksissa kulttuurisiin arvoihin.<sup>144</sup> Tässä suhteessa Koiviston ja Jokilan tavat tarkastella diskurseja lähenyvät toisiaan. Koivistolle diskurssi nimittäin merkitsee sitä, mitä erilaisten kontekstien sisällä ”on mahdollista sanoa”.<sup>145</sup>

### *2.2.1. Oikeuskäsitteen analyysi*

Ruuskasen tutkimuksessa tarkastellaan hätävarjelukseksi nimitetyn oikeudellisen käsitteen ilmenemismuotoja parisuhdeväkivallan muodostamassa kontekstissa. Ruuskasen tutkimuksessa on siten kysymys siitä, millä tavoin oikeudellisen hätävarjeluksen käsitteen muodostaman sateenvarjon alla konstruoidaan hätävarjelukseksi nimitettäviä faktoja ja millä tavoin faktojen valikoituminen heijastaa oikeusjärjestelmän sukupuolittunutta luonnetta silloin, kun on kyse parisuhdeväkivallasta.<sup>146</sup>

Ruuskasen teoreettinen viitekehys on sosiaalinen konstruktionismi, joka Ruuskasen mukaan tarkoittaa, että tieto luodaan ihmisten välisissä diskursiivisissa vuorovaikutusprosesseissa. Tämän lisäksi diskurssit rakentavat erilaisia identiteettejä ja valtasuhteita. Juridisiakin käsitteitä voidaan tarkastella asettamalla ne kontekstiinsa eli ymmärtämällä käsitteet historiallisesti kontingenteiksi; historiallisesti ja kulttuurisesti tiettyä tarkoitusta varten syntyneiksi. ”Tarkoituksena on silloin pohtia, kuinka kulttuuriset arvot heijastuvat juridisten käsitteiden tulkinnassa ja millaisia seurauksia sillä on.”<sup>147</sup>

Kielenkäyttö on Ruuskaselle sosiaalisissa prosesseissa muotoutuvaa tekemistä, joka rakentaa sosiaalista todellisuutta. Kielenkäytön funktio on kaksisuuntainen; toisaalta se kuvaa todellisuutta ja toisaalta luo sitä. Diskurssianalyysin avulla Ruuskanen pyrkii vastaamaan kysymyksiin dis-

---

<sup>142</sup> Ruuskanen 2005 s. 87, Jokila 2010 s. 6–7.

<sup>143</sup> Ruuskanen 2005 s. 15.

<sup>144</sup> Jokila 2010 Jakso 3.

<sup>145</sup> Koivisto 2011 s. 21–22.

<sup>146</sup> Ruuskanen 2005 s.

<sup>147</sup> Mt. s. 82, 87.

kurssien vaikutuksesta, siitä, mitä instituutioita diskurssit vahvistavat, mitä tai keitä ne pyrkivät hiljentämään ja kenen etuja ne palvelevat.<sup>148</sup> Ruuskasen tutkimuksessa onkin vahva diskurssianalyttinen tutkimusote. Diskurssianalyysi on Ruuskaselle ennen kaikkea metodi, väline tutkimuskohteena olevan ilmiön monipuolisessa analysoinnissa.<sup>149</sup>

Sosiaalisen konstruktionismin lisäksi Ruuskasella on tietoisesti valittu näkökulma oikeuden valtaan. Näkökulma korostaa oikeusjärjestelmän sukupuolittunutta (gender) rakennetta. Sukupuolittunut rakenne, eli oikeuteen sisäänrakennettu näkymätön oletus sosiaalisesta sukupuolesta, voidaan tehdä näkyväksi kontekstualisoinnin kautta. Sosiaalisen sukupuolen ”näkyväksi tekeminen” merkitsee sen kuvailemista, miten ”mies” tai ”nainen” tyyppillisesti toimijoina määrittyvät kulttuurisessa kontekstissa ja miten tämä vertautuu oikeusjärjestelmän sisällä tehtyihin määrittelyihin sen (oikeuden) kohteena olevasta toimijasta Tämä tarkoittaa oikeusjärjestelmän tarkastelemista ”sukupuolta tuottavana historiallisena prosessina.”<sup>150</sup>

Ruuskasen pyrkii käyttämään aineistonsa muodostavia oikeustapauksia ”ikään kuin valonheittäjinä osoittamaan, millaisia käsityksiä sukupuolittuneesta (parisuhde)väkivallasta vallitsee sekä tuomioistuineläytöksen sisäisissä diskursseissa että siihen liittyvissä muissa yhteiskunnallisissa diskursseissa.”<sup>151</sup> Nämä käsitykset heijastuvat siinä, millaisia uhrin ja/tai tekijän ominaisuuksia on pidetty merkityksellisinä relevantteja oikeustositseikkoja määriteltäessä sekä siinä, miten tapausten toimijoiden väliset suhteet rakentuvat eli millaisia subjektipositioita oikeusjärjestelmä tuottaa.<sup>152</sup> Ruuskanen kiinnittää huomiota myös diskursiivisiin siirtymiin; kenen kuvauksen tuomioistuin nostaa faktakuvaukseksi eli arkikielestä viranomaiskieleen sekä siihen, että viranomaiskieli voi vaikuttaa, miten asianosaiset todellisuutta kuvaavat. Ruuskanen liikkuu ikään kuin tuomarin harkintavallan muodostaman kehityksen sisällä tarkastellessaan tuomioistuimessa tehtyjä valintoja relevantteina pitämiensä tosiseikkojen osalta.<sup>153</sup>

Ruuskasen mukaan; ”Juridinen, auktorisoitu teksti on sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta erinomainen tutkimuskohde, sillä usein juuri auktorisoidut tekstit tuottavat tehokkaimmin merkityksiä ja uusintavat tiettyjä käsitteitä ja käsityksiä. Juridinen tieto syntyy siinä sosiaalisessa prosessissa, jota käydään juridisessä yhteisössä tutkijoiden, tuomareiden ja muiden juristien kesken. Tämä sosiaalinen prosessi on vuorovaikutuksessa muiden yhteiskunnassa käynnissä olevien sosiaalisten prosessien kanssa.”<sup>154</sup>

<sup>148</sup> Mt. s. 84

<sup>149</sup> Mt. s. 80–81.

<sup>150</sup> Mt. s. 31–32.

<sup>151</sup> Mt. s. 15

<sup>152</sup> Mt. s. 15. Saman sivun alaviitteessä Ruuskanen viittaa ”rooli” ja ”asema” termeihin, jotka niinkään kuvaavat subjektipositiota tosin hieman kapeammin.

<sup>153</sup> Mt. s. 86–87.

<sup>154</sup> Mt. s. 83.

## 2.2.2. *Faktadiskurssi oikeuskäytännössä*

Jokila asettaa tutkimukselleen kirjassaan ”Tahdonvastainen suostumus ja liiallisen luottamuksen hinta” kolme tavoitetta. Ensinnäkin tavoitteena on selvittää, miten seksuaalirikosoikeuden ymmärystävät historiallisesti rakentuvat ja miten nämä ymmärystävät ilmenevät nykyisin. Toisena tavoitteena on todistusosoikeuden epistemologiaa koskevan kriittisen keskustelun käynnistäminen ja kolmantena seksuaalirikoslainsäädännön soveltamisen ja soveltamisongelmien arviointi sekä uudenlaisen seksuaalirikosoikeudellisen lainsäädännön hahmottelu.<sup>155</sup>

Jokilan tutkimuksen pääkohteena on todistusosoikeus ja tutkimusmenetelmäänsä Jokila nimittää konstruktionistiseksi tutkimusotteeksi, johon ovat keskustelu- ja diskurssianalyttiset tutkimukset ovat vaikuttaneet. Jokilan taustateorianä on tiedonsosiologinen konstruktionismi.<sup>156</sup> Hän tarkastelee, miten seksuaalisen siveellisuuden ja seksuaalisen itsemääräämisoikeuden muodostama historiallis-kulttuurinen moraalinen heijastuu tapaan, jolla seksuaalirikosoikeudenkäynneissä konstruoituva kielletty eli kriminalisoitu seksuaalisuuden toteuttaminen kytketään uhrin suostumuksen konstruointiin.<sup>157</sup> Väitöskirjassa tarkastellaan siten yhteiskunnallisen moraalikeskustelun heijastumista seksuaalirikosten uhrien kuvaamiseen oikeudenkäyntien asiakirja-aineistossa.

Oikeudellisesti relevantin faktatiedon muodostumista oikeuskäytännössä Jokila tarkastelee sosiaalisena konstruktiona. Tässä suhteessa hän lähestyy Ruuskasen tapaa tarkastella faktojen konstruoitumista oikeudenkäynneissä muodostuvissa tekstiaineistoissa. Jokilan lähestymistapa kuitenkin eroaa Ruuskasen lähestymistavasta. Kysymys subjektin konstruoinnista muodostuu Jokilan tutkimuksessa kysymykseksi todistusteorian tietoteoreettisen taustan historiallisesta kehityksestä, johon Jokila kohdistaa kritiikkiä näkökulmanaan ennen kaikkea objektiivisen tiedon (puhtaan faktan) saavuttamisen mahdottomuus. Hänen tarkastelunsa kohteena on rikosprosessin kahtiajakautunut subjekti, joka yhtäältä on moraalinen, valintoihin kykenevä henkilö ja toisaalta empiirinen havainnoitava fyysinen objekti. Keskeinen kritiikki kohdistuu todistusteorian taustahahmoksi rakentuvaan yksilöön, jolta puuttuvat omaa identiteettiä konstruoivat ominaisuudet.<sup>158</sup>

Ruuskasen tavoin Jokilan tutkimuksessa on naisoikeudellinen näkökulma, joka kuljettaa tutkimusta. Jokilan tutkimuksessa kysymys vallasta rakentuu kysymykseksi rikosprosessissa vallitsevasta (hegemonisesta) tietoteoreettisesta ymmärystavasta, joka todistusosoikeudessa rakentuu empiristisen tietoteoreettisen perinteen valta-asemaksi. Valta-asema rakentuu

---

<sup>155</sup> Jokila 2010 s.3

<sup>156</sup> Mt. s. 6–7.

<sup>157</sup> Mt. Jakso 3.

<sup>158</sup> Mt. s. 99, 107, 113.

länsimaisen seksuaalisuutta koskevan ajattelun historiasta. Jokila käyttää oikeudellisia ratkaisuja esimerkkeinä tavoista poiketa perinteisestä, empiirisestä käsitystavasta. Tapaukset näyttävät siten murtumakohdilta, joissa avautuu mahdollisuuksia vaihtoehtoisten tietoteoreettisten ymmärrystapojen käyttämiseen.<sup>159</sup>

Diskurssiksi Jokila nimittää kielenkäytön tapoja, sitä ”miten seksuaalirikoksista puhutaan” erityisesti poliisin esitutkinta- sekä asianosaisten kirjelmäaineistossa. Diskurssit kuvaavat seksuaalirikosoikeudellisia ymmärrystapoja tässä aineistossa. Oletuksena on, että tekijän ja asianomaisten oikeudelliset roolit eli seksuaalirikosoikeudellisesti suojattavat subjektit konstruoi-  
tuvat näiden diskurssien välityksellä.<sup>160</sup> Diskurssit liittyvät uskottavan uhrin kuvan rakentamiseen ja koskevat mm. naisten seksuaalista menneisyyttä, mielenterveyttä, päihteitä, provosointia, valehtelua, mustasukkaisuutta sekä etnistä ja uskonnollista identiteettiä.<sup>161</sup>

Tuomioistuimissa rakentuvaa seksuaalirikosoikeudellista tietoa puolestaan tarkastellaan faktatiedon rakentumisstrategioita eli todistusteemoja vasten.<sup>162</sup> Todistusteemojen analyysi tapahtuu osittain uskottavaa uhrikuvaa rakentavien diskurssien avulla.<sup>163</sup> Yksittäiset tapaukset asettuvat tutkimuksen kohteeksi luvussa 8, joka käsittelee seksuaalirikoslainsäädännön soveltamista ja ongelmia. Jaksossa tarkastellaan, miten väkivallan merkitykset rakentuvat, miten seksuaalisuuden merkitykset rakentuvat, miten vastustustahdon merkitykset rakentuvat ja mitä ongelmia vastentahtoiseen suostumuksen määrittämiseen liittyy.<sup>164</sup>

### 2.2.3. *Diskursiivinen pluralismi*

Koiviston väitöskirjassa tutkimuskohteena ovat ”hyvän hallinnon” muunnellut eli diskurssit, joita tarkastellaan ”diskurssianalyttisen lähestymistavan” avulla. Koiviston tutkimuksessa lähdetään liikkeelle hallinto-oikeuden ja vallankäytön suhteesta. Hallinto-oikeuden ja vallankäytön suhde on kaksijakoinen. Hallinto-oikeus voi olla sekä vallankäytön oikeuttaja ja mahdollistaja tai toisaalta vallankäytön rajoittaja, estäjä tai ohjaaja. Oikeudellinen tutkimus puolestaan uusintaa ja tuottaa oikeudellista pakkojärjestystä.<sup>165</sup>

Tutkimuksen lähtökohta on kriittinen suhtautuminen oikeudelliseen ”hyvän hallinnon” käsitteeseen. Hyvän hallinnon käsitteen keskeinen omi-

---

<sup>159</sup> Mt. s. 123.

<sup>160</sup> Mt. s. 179, 189 .

<sup>161</sup> Mt. luku 6.

<sup>162</sup> Mt. s. 205.

<sup>163</sup> Mt. s. 227 ss.

<sup>164</sup> Mt. luku 8.

<sup>165</sup> Koivisto 2011 s. 2, 35.

naisuus on sen epämääräisyys. Tämä epämääräisyys tuodaan esiin tarkastelemalla, millaisena käsite esiintyy eri diskursseissa. Koiviston tarkoituksena on ”kartoittaa keskustelun maantiedettä”, ei antaa normatiivisia suosituksia tai esittää hyvän hallinnon käsitteelle vaihtoehtoja sisältöä tai korvata käsitettä toisella. Sen sijaan tarkastelunkohteena on oikeudellisen käsitteen perusteltu tulkinta myös jonkin muun kuin oikeudellisen viitekehyksen näkökulmasta.<sup>166</sup> Koiviston analysoima aineisto koostuu osittain oikeudellisista dokumenteista ja osittain erilaisista muista hallinnollisista, mm. kansainvälisten järjestöjen tuottamista dokumenteista. Koivisto löytää aineistosta neljä ”hyvään hallintoon” liittyvää diskurssia: oikeudellisen ja eettisen diskurssin sekä tehokkuus- ja kehitysdiskurssin.

Koiviston tutkimuksen erottaa Jokilan ja Ruuskasen tutkimuksista sen viitekehys. Koiviston näkökulmana on oikeuden kieli, kielen monimerkityksisyys sekä kielen ja oikeuden suhde. Diskurssit, myös oikeudellinen diskurssi, ovat rationaalisen kielenkäytön kokonaisuuksia tietystä kontekstista.<sup>167</sup> Niinpä Koivisto tarkastelee esimerkiksi ”hyvän” käsitettä erilaisissa kielenkäytön konteksteissa.<sup>168</sup>

Koiviston diskurssikäsitteen taustalla puolestaan vaikuttaa Foucaultainen diskurssikäsitelmä eli käsitys diskursseista kunkin aikakauden kielessä ilmenevänä ymmärryksenä todellisuudesta, jotka ”...voidaankin lopulta tulkita artikulaatioiksi niistä käytännöistä, jotka ne mahdollistavat.” Koiviston tutkimuksessa hallinto-oikeuden suhde vallankäyttöön rakennetaan Foucaulta peräisin olevalle teorialle ja tarkastellaan diskurssien toimintamekanismien ohella erilaisia valtapositiioita sekä diskursiivisia ja ei-diskursiivisia käytäntöjä. Koiviston mukaan ”...oikeus ja hallinto kielenä rakentavat institutionaalista todellisuutta ja edelleen luovat perusteita konkreettiselle, myös ei-kielelliselle vallankäytölle”.<sup>169</sup> Diskurssit heijastavat ideologioita ja luovat siksi rajallisen ja valikoidun kuvan maailmasta.<sup>170</sup>

Koiviston tutkimuksessa kullekin diskurssille rakentuu oma rationaalisuuspiiri, joka määrittelee, millaiset argumentit muodostuvat järkeviksi eli millaiset kielenkäytön muodot ovat diskurssin sisäisten sääntöjen mukaan mahdollisia. Tämän näkemyksen Koivisto yhdistää Foucault vallan tekniikoihin.<sup>171</sup> Diskurssit eivät näyttäytyä keskenään kilpailevina vaan pikemminkin vaihtoehtoisina merkityksenantosysteeminä, jotka hallitsevat kukin omaa ”rationaalisuuspiiriään”. Vaikka Koivisto pohtiikin sitä, onko hyvän hallinnon oikeudellinen diskurssi alistumassa esimerkiksi tehokkuusdiskurssille, hänen johtopäätöksensä viittaavat eräänlaiseen diskursiivisen plura-

---

<sup>166</sup> Mt. s. 9 ss.

<sup>167</sup> Mt. s. 11,13.

<sup>168</sup> Mt. s. 15–18.

<sup>169</sup> Mt. s. 11–12, 19–22, 47.

<sup>170</sup> Mt. s. 25.

<sup>171</sup> Mt. s. 27.

lismien tilaan. Tutkimus valottaa siten kysymystä siitä, millaisia diskursseja tietyn käsitteen ympärillä käydään eri konteksteissa. Sen sijaan se ei vastaa kysymykseen siitä, millaiset erilaiset diskurssit kamppailevat valtdiskurssin asemasta tietyn kontekstin sisällä.

#### 2.2.4. *Diskurssianalyysi ja lainoppi*

Ruuskanen, Jokilan ja Koiviston väitöskirjatutkimusten valossa oikeustieteilijän näyttäisi olevan välttämätöntä jollain tavoin määritellä tutkimuksensa suhde lainoppiin. Erityisesti Ruuskanen ja Koivisto kiinnittävät tähän huomiota. Ruuskanen tutkimuksessa rakennetaan kahden erilaisen metodin, lainopillisen ja diskurssianalyttisen, kohtauspaikka siihen pisteeseen, jossa normien tulkinta avaa tilan tuomarin harkintavallalle. Tämä edellyttää sisäisen ja ulkoisen näkökulman erottelun hyväksymistä.<sup>172</sup>

Ruuskanen erottaa perinteiseen tapaan oikeustieteen ja sen apu-tieteet toisistaan oikeuden sisäisen ja ulkoisen näkökulman avulla. Diskurssianalyysin ja lainopin metodien yhdistelmällä Ruuskanen pyrkii tutkimansa ilmiön monipuoliseen valottamiseen. Diskurssianalyysin käyttäminen on Ruuskanen mukaan mahdollista sillä pinnalla, joka muodostuu tuomarin harkintavallasta kussakin yksittäisessä tapauksessa. Mitä joustavampia eli tulkinnanvaraisempia oikeudelliset normit ovat, sitä hedelmällisemmän ja monipuolisemmän tilan muodostuminen diskurssianalyttiselle tutkimusotteelle on mahdollinen. Harkintavalta puolestaan näkyy siinä, miten ja mitkä faktat valikoituvat oikeudellisessa menettelyssä arvioitaviksi. Ruuskanen käyttää siten diskurssianalyttistä metodia lainopin ja tulkintaratkaisujen kriittisen arvioinnin välineenä. Tässä tarkastelussa Ruuskanen lähteet ovat perinteisiä oikeusdogmatiikan lähteitä: lakiteksti, lainvalmisteluasiakirjat ja oikeuskirjallisuus. Toisaalta Ruuskanen tarkastelee aineistonsa tapauksia ja niiden käsittelyä oikeusjärjestelmässä osana perheväkivallaksi määrittyvää yhteiskunnallista ilmiötä. Tämä konteksti puolestaan edellyttää myös muun kuin oikeustieteellisen tutkimuksen ottamista huomioon.<sup>173</sup>

Koivisto puolestaan tuo esiin yhteyden systematisoinnin ja tulkinnan sekä diskurssianalyttisen ja tekstikriittisen lähestymistavan välillä. Koivisto perustelee diskurssianalyttistä menetelmää lainopillisen perspektiivin laajentamisella. Diskurssianalyysi metodina tarkoittaa, ettei oikeutta oteta annettuna kuten lainopissa, vaan tutkimuksessa voidaan tällöin kysyä ja kyseenalaistaa muitakin kuin lainopin kannalta relevantteja kysymyksiä.

---

<sup>172</sup> Tämän jaottelun mielekkyydestä ks. Ylhäinen 2005 s. 117. Näkökulman itsestäänselvyydestä oikeusteoreettisessa tutkimuksessa ks. Tuori 2007 s. 18.

<sup>173</sup> Ruuskanen 2005 s. 80–81.

Näitä ovat Koiviston mukaan esimerkiksi kysymykset siitä, miksi oikeus on sellaista kuin on tai mikä on sääntelyn oikeutus.<sup>174</sup>

Koivisto rakentaakin tutkimuksessaan tietyllä tavalla klassisen asetelman toisaalta hyvin perinteisen ”puhtaaseen” oikeustieteeseen tähtäävän lainopin ja toisaalta kriittisen tai ”postmodernin” käsitelainopin välillä. Koivisto nimenomaisesti irtisanoutuu oikeustieteen normatiivisesta tulkintatehtävästä. Diskurssianalyttinen lähestymistapa kuitenkin Koiviston mukaan lähenee kriittistä tai ainakin päivitettyä vaihtoehtoista lainoppia.<sup>175</sup>

Jokilan tutkimuksessa puolestaan suhde lainoppiin on siinä mielessä välillinen, että tutkimuksessa pyritään ennen kaikkea paneutumaan todistus-oikeuteen liittyvien lainopin hahmottamistapojen taakse. Metodeja olennaisemmaksi Jokilan tutkimuksessa kuitenkin muodostuu tutkimuksen yleinen viitekehys, sosiaalinen konstruktionismi, jonka avulla tulee mahdolliseksi tarkastella kriittisesti todistus-oikeuden epistemologiaa.<sup>176</sup>

Oman käsitykseni diskurssianalyysin ja lainopin suhteesta olen kuvannut edellä tiedonintressiä koskevassa jaksossa. Olen myös esittänyt, että tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu sekä yleisestä yhteiskunnan prekarisoitumisesta että erityisesti Bourdieun yhteiskuntateoriasta. Seuraavassa jaksossa täsmennän tutkimuksen teoreettismetodista viitekehystä määrittelemällä tarkemmin, millainen käsitys diskurssista, kontekstista ja oikeudesta palvelee omaa tiedonintressiäni. Tämä tarkastelu pohjustaa prekaaria työtä koskevassa aineistossa rakentuvien diskurssien yhteyttä työoikeuden mentaaliseen rakenteeseen sekä palkkatyöyhteiskuntaan.

### 3. ANALYYSISSA KÄYTETYT KÄSITTEET JA NIIDEN SUHTEET

#### 3.1. DISKURSSI, KONTEKSTI JA LAJITYYPPI

**Diskurssi** voidaan ymmärtää monella tavalla. Sillä voidaan tarkoittaa muun muassa puhetapaa, lausetta suurempaa kielenkäytön yksikköä, vakiintunutta tapaa rakentaa merkityksiä, kontekstiin sijoittuvaa kielenkäyttöä, merkityssuhteiden järjestelmää, tekstiaineistoa ja ymmärrystä todellisuudesta.<sup>177</sup> Oikeus on muiden ”diskursiivisten yhteiskunnallisten käytäntöjen” (talous, politiikka, lastenkasvatus) tavoin sosiaalisesti ja kielellisesti rakentunut

---

<sup>174</sup> Koivisto 2011 s. 33–34.

<sup>175</sup> Mt. s. 33–34

<sup>176</sup> Jokila 2010 s. 6–7.

<sup>177</sup> Pietikäinen & Mäntynen 2009 s. 23.

merkityksiä tuottava ja siten myös todellisuutta koskevaa tietoa rakentava diskurssi<sup>178</sup>.

Tutkimuksessa käsitettä diskurssi käytetään kriittistä diskurssintutkimusta mukaillen kahdella eri tasolla, toisaalta tutkimuksen teoreettisena lähtökohdana ja toisaalta tiettyyn kieliyhteisöön kiinnittyvänä puheena. Teoreettisena lähtökohdana kyse on tutkimuksen suhteesta oikeuteen. Oikeus on sosiaalinen käytäntö, jossa teksti ja tekstiin liittyvä toiminta (tekstin tuottaminen, jakelu ja kulutus) yhtyvät.<sup>179</sup> Muiden diskurssien tavoin oikeuden diskurssit kiinnittyvät vakiintuneisiin ajattelutapoihin ja näkökulmiin, ideologioihin ja tietokäsityksiin, jotka ovat tapoja rakentaa todellisuutta ja tehdä maailmaa merkitykselliseksi.<sup>180</sup> Toisaalta diskurssit muokkaavat erilaisia aatteita ja ideologioita, jotka tekevät todellisuutta ymmärrettäväksi. Diskurssit sekä nojaavat ideologioihin että haastavat ne.<sup>181</sup>

Toinen taso, jolla diskurssikäsitettä tutkimuksessa käytetään, liittyy kieleen ja kieliyhteisöön. Erityinen kieleen ja erityisesti kielenkäytön tulkintaan kiinnittyvä näkökulma on suhteellisen perinteinen oikeustieteellinen tutkimusnäkökulma. Tässä tutkimuksessa kielen monitulkintaisuus otetaan annettuna ominaisuutena.<sup>182</sup> Kieli ymmärretään tutkimuksessa yksinkertaisesti kommunikaationa ja vuorovaikutuksena. Kielelliset ilmaisut tulevat merkitykselliseksi vasta käyttöyhteydessään. Kielenkäyttöön liittyy kuitenkin aina sosiaalisesti määräytynyttä valintaa, eivätkä kaikki valinnat ole mahdollisia.<sup>183</sup>

Tietyn kieliyhteisön vakiintunutta puhetapaa, tässä tutkimuksessa oikeudellisen kieliyhteisön puhetapaa, nimitän erityisdiskurssiksi.<sup>184</sup> Erityisdiskurssi on kiteytynyt, vakiintunut ja totuttu merkityksenantotapa, jolle on kieliyhteisössä kehittynyt tietyt ehdot ja jolla on tietyt totut

---

<sup>178</sup> Tämä laaja teoreettinen käsitys muistuttaa Foucaultin ”lausumien kokonaisuutta”. Lausumien kokonaisuus tarkoittaa eräänlaista tietyn diskurssin kohteeksi valitun (vai valikoituneen) subjektin ympärille rakentuvaa tietämisen kenttää. Foucault käyttää myös diskursiivisten muodostelmien käsitettä. Nämä ovat pikemminkin käytäntöjä kuin merkkejä ja siksi jotain kieleen ja puheeseen palautumatonta. Foucault 2005 s. 68–69, 76.

<sup>179</sup> Fairclough 2010 s. 59.

<sup>180</sup> Esimerkiksi Fairclough sitoutuu kriittisessä diskurssianalyyssissään makroteoreettiseen näkökulmaan, jonka mukaan nykyistä globaalia maailmaa hallitsee ”uusi kapitalismi”, joka uusliberalistisine diskursseineen hyödyttää yrittäjyyttä, markkinalähtöisyyttä ja kuluttamista. Fairclough 2002 s. 202–203. Törrönen 2010 s. 184.

<sup>181</sup> Pietikäinen & Mäntynen 2009 s. 59.

<sup>182</sup> Diskurssianalyttistä metodia käyttäneistä oikeustieteen tutkijoista Koivisto kiinnittää Ruuskasta ja Jokilaa enemmän huomiota kieleen ja sen luonteeseen epätäsmällisenä ja tulkinnallisena merkityksenantosysteeminä, mikä ilmentää ennen kaikkea Koiviston Ruuskasesta ja Jokilasta poikkeavaa lähtökohtaa. Koivisto 2011 s. 5–7.

<sup>183</sup> Pietikäinen & Mäntynen 2009 s. 41, 72. Tiettyyn kontekstiin sijoittuvan vuorovaikutuksen ottaminen lähtökohdaksi ei poista monitulkintaisuutta kielen ominaisuuksista, vaan lähinnä siirtää sen tutkimuskohteena syrjään.

<sup>184</sup> Tällaiset erilaiset diskurssit ovat kiteytyneitä merkityskellistämisen tapoja, jonka kieliyhteisön jäsenet tunnistavat. Mt. s. 27.

seuraukset.<sup>185</sup> Myös näiden erityisdiskurssien sisällä voi rakentua juuri tähän alueeseen – esimerkiksi tiettyyn oikeudenalaan – kiinnittyviä erilaisia diskursseja.

Diskurssit rakentuvat aina jossain **kontekstissa**.<sup>186</sup> Kontekstissa tapahtuvat muutokset muokkaavat sosiaalisia käytäntöjä, mikä puolestaan muuttaa diskursseja tai tuo niihin uusia piirteitä, uusia merkityksenantotapoja.<sup>187</sup> Diskurssit ovat sidoksissa tuottamisensa olosuhteisiin, kontekstiin. Konteksti rajoittaa mahdollisia merkityksiä, sillä merkitykset muodostuvat aina tiettyjen, kontekstille tyypillisten ehtojen asettamisen edellytysten rajoissa.<sup>188</sup> Konteksti ei kuitenkaan aseta diskurssille mitään välttämättömiä, poikkeuksettomia tai universaaleja ehtoja, jotka eivät voisi muuttua. Usein kontekstin diskurssille asettamat ehdot saattavat kuitenkin olla huomattavan pysyviä ja vakiintuneita eli objektivoituneita diskurssin edellytyksiä. Näin on erityisesti silloin, kun kontekstit ovat institutionalisoituneita.

Tutkimuksessani on kolme eri tasoa, jotka muodostavat diskurssin ympäristön, kontekstin. **Lajityyppi** viittaa työneuvoston ja korkeimman oikeuden sekä työtuomioistuimen tuottamiin teksteihin, jotka muodostavat tutkimukseni aineiston. Tapausteksteissä rakentuvilla diskursseilla on yhteys laajempaan kulttuuriseen kontekstiin, jota nimitän työoikeuden mentaaliseksi rakenteeksi. Sen puitteissa tehdyt ideologiset valinnat heijastuvat diskursseissa, mutta aineistossa rakentuvat diskurssit puolestaan tuottavat uudelleen mentaalisen rakenteen ja voivat myös muuttaa sitä tai kyseenalaistaa sen.

Työoikeuden mentaalinen rakenne puolestaan heijastaa laajempaa yhteiskunnallista kontekstia. Työoikeuden mentaalisen rakenteen on historiallisen kehityksen tuotos, joka on sidoksissa teollistumiseen ja hyvinvointivaltion rakentumiseen. Näiden eritasoisten kontekstien keskinäinen suhde muodostuu siten ikään kuin sisäkkäisistä ympyröistä, joista sisempi ympyrä aina viittaa myös itseään laajempaan kulttuuriseen ja yhteiskunnalliseen kontekstiin.

---

<sup>185</sup> Ks. Pietikäinen & Mäntynen 2009 s. 27. Koiviston diskurssianalyttisessä lähestymistavassa tavallaan tunnustetaan – tai ainakin tunnustetaan – diskurssille asetuvat rajat. Kullakin diskurssilla on tässä katsannossa oma rationaalisuuspiirinsä, joka määrittelee sen, millaiset argumentit muodostuvat järkeviksi eli millaiset kielenkäytön muodot ovat diskurssin sisäisten sääntöjen mukaan mahdollisia. Tämän näkemyksen Koivisto yhdistää Foucault vallan tekniikoihin. Koivisto 2011 s. 27.

<sup>186</sup> Tutkimuksissa esiintuotu näkemys diskurssin ja kontekstin yhteydestä heijastuu myös siihen, millä tavoin tutkimuksissa analysoidaan eri diskursseja. Esimerkiksi Ruuskasella ja Jokilalla eri diskurssit rakentuvat tiettyssä kontekstissa ja he erottavat konteksteissa keskenään keskustelevia tai keskenään taistelevia diskursseja. Sen sijaan Koivistolla pikemminkin kontekstit kuin diskurssit kilpailevat keskenään tai saattavat myös elää harmonisesti rinnakkain. Tässä tutkimuksessa diskurssin kontekstilla viitataan ympäristöön, jossa diskurssit rakentuvat.

<sup>187</sup> Fairclough 2010 s. 5.

<sup>188</sup> Pietikäinen & Mäntynen 2009 s. 29–30.

Kontekstien välinen suhde on myös vuorovaikutussuhde. Tapausaineiston diskurssit siten myös tuottavat todellisuuden kuvauksia, jotka vaikuttavat työoikeuden mentaaliseen rakenteeseen ja sitä kautta myös yhteiskunnalliseen kontekstiin.

Lajityyppi eli genre tarkoittaa tekstin vakiintumista sosiaalisen toiminnan tapana. Se kertoo, minkälaisesta tekstistä on kyse. Lajityyppi tarkoittaa juuri kielenkäytön ilmiä; mielipidekirjoitusta, esitutkintapöytäkirjaa, tuomiota. Lajityypille ominainen muoto on tradition määrittelemä. Lajityypin tekstille asettamat ehdot ja rajoitukset määrittävät myös odotuksiamme.<sup>189</sup> Odotamme, että esimerkiksi uutinen vastaa otsikkoaan.

Lajityyppi noudattaa tiettyjä, usein kirjoittamattomia, sääntöjä. Lajityyppi kertoo, miten ja millaisia kielellisiä ilmaisuja tilanteessa käytetään.<sup>190</sup> Lajityyppiin liittyy siten aina kysymys siitä, kuka päättää sen rajoista, kuka määrää sen säännöistä ja kenellä on taito ylittää rajat ja rikkoa sääntöjä. Periaatteessa lajityypin säännöt ja rajat ovat jatkuvan neuvottelun kohteena.<sup>191</sup> Lajityypin ominaisuuksista käydään siten valtapeliä, jossa lajityypin sääntöjen ja rajojen määrittäminen tai lajityypin rajojen rikkominen niin, että sillä on vaikutusta, on osoitus vallankäytöstä.<sup>192</sup> Lajityypin hallinta on aina samalla kulttuurista pääomaa, joka ilmenee kykyinä hallita lajityypille ominainen kielenkäyttö- ja toimintatapa. Tässä mielessä lajityyppi muistuttaa Bourdieun kentällä pelaamiseen liittyvää pelin tajua, joka on hallittava pystyäkseen osallistumaan tietyn sosiaalisen kentän toimintaan.<sup>193</sup>

Oikeuden kieli esiintyy tyyppillisesti kirjoitettuna tekstinä, jolla on tietty muoto ja jonka merkitykset rakentuvat tietyllä lajityypillisellä tavalla. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisujen lajityypille ominaiset tekstin tuottamisen säännöt rakentuvat lainsäädännön, esitöiden ja aiemman oikeuskäytännön muodostamasta viitekehyksestä. Lajityypille ominaiset säännöt on otettu huomioon analyysissä erityisenä tulkintakehikkona.<sup>194</sup> Tulkintakehikko rajaa tapauksessa mahdollisia diskursseja eli sitä, mitä tapauksissa voi ylipäätään sanoa. Tulkintakehikko siis asettaa mahdollisille diskursseille rajat. Nämä rajat voidaan kyseenalaistaa ja määritellä uudelleen. Tulkintakehikko on kuitenkin tapausten lajityypissä vahvasti institutionalisoitunut, minkä vuoksi sen rajojen rikkominen tai sääntöjen muuttaminen on hankalaa. Tekstillä on lisäksi tietty rakenne, jossa lainsäädännölle annetaan merkittävä asema. Lajityypille ominainen muoto, tekstin tuottamisen tapa yhdistää tekstin laajempaan kulttuuriseen kontekstiin, jota tässä tutkimuksessa nimitetään mentaaliseksi rakenteeksi.

---

<sup>189</sup> Mt. 2009 s. 35, 81–82.

<sup>190</sup> Mt. s. 35, 40.

<sup>191</sup> Mt. s. 82–84.

<sup>192</sup> Mt. s. 90.

<sup>193</sup> Pelin tajusta ja kentän pelisääntöjen haastamisesta osana pääomasta käytävää kamppailua ks. Bourdieu 1987b s. 104–105. Bourdieu 1987a s. 839.

<sup>194</sup> Ks. luku 5 jaksot 2., 3., 4. ja 5.

Kulttuurinen konteksti viittaa yleensä kuvauksiin, jotka ylläpitävät erilaisia luokitteluja, käytäntöjä ja perinteitä.<sup>195</sup> Yhteiskunnallisella kontekstilla puolestaan tarkoitetaan niitä ideologioita ja aatteita, jotka diskurssin taustalla vaikuttavat ja jota diskurssit osaltaan uusintavat rakentavat ja joskus kyseenalaistavat.<sup>196</sup> Kulttuurisena kontekstina tässä tutkimuksena on työoikeuden mentaalinen rakenne eli historiallisesti kehittynyt ymmärrys työoikeudesta oikeudenalana. Tämä ymmärrys on sisäistetty juristin habituksessa. Työoikeuden mentaalinen rakenne puolestaan heijastaa tiettyä laajempaa kontekstia, hyvinvointivaltion ja palkkatyöyhteiskunnan rakentumista.

### 3.2. ANALYYSIN TOTEUTTAMINEN

Se, millaisia diskursseja aineistosta tutkimuksessa rakentuu, on seurausta myös tutkijan aineiston analysoinnin yhteydessä tekemistä valinnoista. Kvalitatiivisen tutkimuksen reliabiliteetin eli tutkimuksen luotettavuuden arviointi on mahdollista vain silloin, kun tutkija avoimesti kertoo myös tutkimuksen kuluessa tehdyistä valinnoista.<sup>197</sup> Käyn siksi seuraavassa pääpiirteittäin läpi analyysin aloittamiseen liittyneitä oletuksiani ja analyysivaiheessa tekemiäni valintoja.

Aineiston analyysissa on kyse siitä, millä tavalla aineiston teksteistä muodostuu kuvauksia työstä, työnantajasta, liiketoiminnasta ja työntekijästä ja millaisiksi diskursseiksi ne rakentuvat. Diskursseiksi rakentuvissa puhetoimissa on samalla kyse eräänlaisesta justifikaatioprosessista, joka on rakennettu itsessään ristiriitaisen työoikeudellisen ajattelun, vastakkainasettelun, sisään. Diskurssit eivät kuvaa asioiden tosiasiallista tilaa, eivätkä myöskään yksittäisessä tapauksessa muotoutuvia tai muotoutuvaa diskurssia vaan sitä millaisia representaatioita todellisuudesta aineiston kuvauksista rakentuu.

Korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisujen sekä työneuvoston lausuntojen tekstien analyysi on toteutettu kolmessa vaiheessa. Ensimmäisestä vaihetta voi nimittää kyselyvaiheeksi.

Olen kysynyt teksteiltä millä tavoin niissä kuvataan työoikeuden mentaalisen rakenteen kannalta keskeisiä elementtejä. Millä tavalla näissä teksteissä kuvataan *työtä*? Millä tavalla näissä teksteissä kuvataan *työnantajaa*? Millä tavalla näissä teksteissä kuvataan työntekijää? Millä tavalla näissä teksteissä kuvataan *liiketoimintaa*? Tutkimuksen analyysivaihetta aloittaessani ja pohtiessani, mistä ja millaisia kuvauksia aineistossa rakentuu, oletin aineiston rakentuvan useampia keskenään risteäviä diskursseja, joista selkeästi erottuisi valtakurssi ja sille vastakkaiset diskurssit. Kuvausten

---

<sup>195</sup> Törrönen 2010.

<sup>196</sup> Yhteiskunnallisesta kontekstista ks. Pietikäinen & Mäntynen 2009 s. 55.

<sup>197</sup> Juhila 1999 s. 201–202. Juhila & Suoninen 1999 s. 251.

sijoittaminen työoikeuden mentaalisen rakenteen ja työoikeudellisen ajattelun muodostamaan kehykseen kuitenkin selkiytti diskurssien rakennetta. Analyysin edetessä tulkintatyöni perusteella hahmottuivat valinnanvapauden diskurssi, uhridiskurssi, olosuhdediskurssi ja normalityön diskurssi. Ne on mahdollista tiivistää kahdeksi eri diskurssiksi.

Analyysivaiheen aikana nimitin näitä kahta diskurssia normalityön diskurssiksi ja uhridiskurssiksi. Normalityön diskurssin kiintopisteet olivat pääsäännön varaan rakentuvissa työlaainsäädännön keskeisissä normeissa ja erityisesti sen työnantajaan ja työntekijään liittyvillä kuvauksilla oli yhteys perinteiseen tapaan ymmärtää työsuhteen osapuolten asema subordinaation varaan rakentuvassa valtasuhteessa. Olosuhdediskurssin kiinnostavin piirre oli työnantajan kuvaaminen olosuhteiden armoilla toimimisen ja vaihtoehtottomuuden kontekstissa. Tämän uhrikuvan syntyminen oli yhteydessä työn ja liiketoiminnan yhdistävään työnantajan liiketoimintakuvaukseen. Työnantajan subjektiuden muuntuminen olosuhteiden armoille jääneeksi uhriksi, objektiksi, liittyi tapauksiin, joissa nostettiin esiin kysymys toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen kollektiivisista irtisanomisperusteista. Analyysin edetessä nimitin diskurssit niitä paremmin kuvaavilla termeillä epäitsenäisen työn diskurssiksi ja liiketoimintadiskurssiksi.

Työn, työntekijän, työnantajan ja liiketoimintaan kuvausten esiintymisen eri aineistossa vaihteli. Esimerkiksi jollain tavalla normaalia liiketoimintaa kuvattiin suhteellisen vähän. Lähinnä eräissä työneuvoston tuottamista teksteistä oli kuvauksia normaalista ja säännönmukaisesti liiketoiminnasta, erityisesti työnantajan organisaation hierarkiaan liittyen.<sup>198</sup> Muutoin aineiston teksteissä työnantajan liiketoimintaa kuvattiin lähinnä erilaisiin kriiseihin liittyen ja tällöin kuvaus kietoutui kiinteästi yhteen työn ja työntekijän kuvausten kanssa.

Bourdieuin habituksen käsite puolestaan yhdistää työoikeuden mentaalisen rakenteen tapausaineistossa rakentuviin diskursseihin ja toimii välittäjänä työoikeuden mentaalisen rakenteen ja niiden rakentumien yhteiskunnallisen kontekstin välillä.

---

<sup>198</sup> Näin esimerkiksi TN 1371 00 ”Työneuvoston pyynnöstä Puu- ja Erityisalojen liitto on toimittanut selvityksen liiton organisaatiosta ja aluetoimitsijoiden asemasta siinä. Selvityksen mukaan aluetoimistot kuuluvat liiton edunvalvontaosaston alle. Osaston esimies on osastopäällikkö ja muita esimiesasemassa olevia ei osastolla ole. Osastopäällikköiden esimies on liiton puheenjohtaja.” sekä TN 1349-98. ”Widerin tilintarkastajat muodostavat viisitasoisen organisaation siten, että tilintarkastajat toimivat junior-, senior-, manager- tai senior manager-tarkastajina.”

### 3.3. HABITUS JA TYÖOIKEUDEN MENTAALINEN RAKENNE

Työoikeuden diskurssien analyysi kiinnittyy omaan juristin habitukseeni, hiljaiseen ja osin eksplikoimattomaankin ymmärrykseen työoikeudesta oikeustieteen osa-alueena, jota pyrin tekemään työssäni näkyväksi. Sen hahmottamiseksi analysoin luvussa IV työoikeuden mentaalista rakennetta. Aineistona käytän teoreettisesti painottunutta työoikeudellista kirjallisuutta. Analyysin tavoitteena on kuvata sitä, miten työoikeus on erityisenä oikeudenalana Suomessa määritelty, mitkä ovat sen rajat ja millä tavalla mentaalisen rakenteen rajat ovat vuorovaikutuksessa työoikeuden taustalla vaikuttavien lähtökohtien kanssa.<sup>199</sup> Ajatus habituksessa sisäistetyistä ymmärryksestä on tämän analyysin taustalla vaikuttava metodinen käsite.

Työoikeuden kentän materiaallinen ja mentaalinen rakenne kohtaavat työoikeusjuristin habituksessa. Yhteisesti jaetut käsitykset ja kentällä pelaamisen taju muodostavat oikeudellisrationaalisen asenteen, joka habituksessa omaksutaan.<sup>200</sup> Oikeuden rationaalisuus asuu juristin habituksessa, sillä juuri habituksessa ruumiillistuvat ne oikeudellisen havaitsemisen ja tuomitsemisen kategoriat, jotka ohjaavat oikeuden kentän toimintaa.<sup>201</sup> Oikeudellisrationaalinen asenne, strategia, on kentän pelaajien yhteinen nimittäjä.<sup>202</sup> Työoikeuden kentällä osa pelin taju on esimerkki ajatus työoikeuteen lainsäädännön kautta rakentuvasta poliittisesta ulottuvuudesta eli ajatus siitä, että työoikeuden kentän valtakamppailu käydään jo lakeja säädettäessä.

Bourdieu'n habitus on siten oikeuden kentän toiminnan sisäistämisen ja sen uusintamisen leikkauspiste. Käyttämällä habituksen käsitettä pyrin kuvaamaan työoikeuden tunnistamisen kontingenttia luonnetta ja tekemään näkyväksi tuttujen ajattelutapojen taustalla vaikuttavat luonnollisilta näyttävät mallit.<sup>203</sup> Koska juristin habituksessa työoikeuden kentän materiaallinen ja mentaalinen rakenne kohtaavat, on se käyttökelpoinen metodinen taustakäsite kun tarkastellaan, miten todellisuus oikeuden kentällä rakentuu, millä tavoin työoikeus tunnistetaan ja miten työoikeuden taustalla vaikuttavat

---

<sup>199</sup> Tämä määritelmä on lähellä ajatusta työoikeuden soveltamisalasta, mutta olen valinnut tietoisesti tavan puhua työoikeuden mentaalisen rakenteen rajoista, joka viittaa paitsi rajojen konstruoituun luonteeseen, myös niiden juristin habitukseen kiinnittyneeseen suhteelliseen pysyvyyteen.

<sup>200</sup> Bourdieu 1987a s. 820.

<sup>201</sup> Mt. s. 833.

<sup>202</sup> Esimerkiksi Koskenniemen mukaan edes kriittinen, oikeuden rationaalisuuden kiistävä, oikeustieteilijä ei sanoudu irti mahdollisuudesta esittää normatiivisia kannanottoja tai irtaannu täydellisesti oikeudellisesta traditiosta tai argumentaatiotavoista. Valinta rationaalisten ja instrumentaalisten argumenttien välillä riippuu yhteisöstä, joka on vakuutettava. Koskenniemi 2008 s. 124.

<sup>203</sup> Luonnollisilta näyttävistä malleista ks. Fairclough 2010 s. 428.

rakenteet heijastuvat työoikeuden diskursseihin. Työoikeudessa tyypillinen todellisuuden hahmottamisen tapa eli työoikeuden sisäinen rationaalisuus on siten juristin habituksen eikä työoikeuden ominaisuus.

## 4. OIKEUS DISKURSSIKÄYTÄNTÖNÄ

### 4.1. OIKEUDEN DISKURSSIN KONTEKSTIT

Oikeus on erityinen todellisuuden tuottamisen tapa, johon yhteiskunnan muut kentät vaikuttavat ja joka vastavuoroisesti vaikuttaa niihin. Oikeuden diskurssit rakentuvat aina tiettyssä suppeassa tai laajassa kontekstissa.

Laajassa merkityksessä kontekstin käsite viittaa yhteiskunnalliseen kontekstiin; historiaan, yhteiskuntaan ja kulttuuriin laajassa merkityksessä.<sup>204</sup> Työoikeuden diskurssien laajana kontekstina, Bourdieun käsittein materiaalisena rakenteena, on palkkatyöyhteiskunnan ja hyvinvointivaltion valtarakenne ja sosiaalinen jako, jonka ylläpitämiseen ja uusintamiseen työoikeus osallistuu. Hyvinvointivaltion materiaallinen rakenne tuottaa myös muita kuin oikeudellisia diskursseja. Etenkin poliittiset työmarkkinadiskurssit suodattuvat työoikeuden diskursseihin ja toisaalta työoikeuden diskurssit vahvistavat ja uusintavat näitä diskursseja. Työoikeuden diskurssien laajaa kontekstia ja sen uusintamista määrittää kuitenkin suppeampi työoikeuden konteksti eli ne konventiot ja institutionalisoituneet normit, joiden ehdoilla työoikeuden suppeassa diskurssissa voidaan puhua. Oikeuden diskursseissa tuotettua totuutta voidaan arvioida ja kritisoida, mutta tarkastelussa on otettava huomioon se erityinen suppea konteksti, jossa oikeuden totuus tuotetaan.

Suppeassa merkityksessä oikeuden konteksti viittaa siten niihin ehtoihin, joita oikeuden erityisdiskursseille asettuu. Tämän suppeamman kontekstin muodostumisessa ovat avainasemassa oikeuden kieli ja tekstin lajityyppi. Se, mitä ja miten on mahdollista sanoa, millaisia oikeuden erityisdiskursseja rakentuu ja millä tavalla, määrittyy pitkälle oikeuden ja oikeudenalan traditioista eli oikeuskulttuurista – mentaalista rakenteesta – käsin. Tekijöitä, joista diskurssin ehdot rakentuvat ovat lainsäädännön lisäksi esimerkiksi oikeudellisen kielenkäytön vakiintuneet ilmaisut ja merkitykset sekä erilaiset kirjoitetut ja kirjoittamattomat säännöt. Niinpä esimerkiksi työsopimuslain määräaikaisen työsopimuksen solmimista koskeva tulkintatraditio, joka ilmenee tiettyjen vakiintuneiden ilmaisujen käyttämisenä, rajaa tilan, jossa solmimisedellytyksistä voidaan oikeudellisessa kontekstissa puhua. Kielenkäytön valinnat suoritetaan niissä rajoissa, joita oikeuden kielen ja tekstin lajityyppiin liittyvät konventiot sekä institutionalisoituneet

---

<sup>204</sup> Pietikäinen & Mäntynen 2009 s. 30–31.

tai institutionalisoidut normit asettavat<sup>205</sup>. Ne asettavat siten tälle erityis-diskurssille sen kontekstuaaliset ehdot.

Tätä oikeuden, tässä tutkimuksessa erityisesti työoikeuden, kontekstia kutsutaan kriittisessä diskurssianalyysissä myös diskursiiviseksi käytänteeksi. Diskursiiviset käytänteet ovat ”kiteytyneitä diskursiivisen toiminnan tapoja, jotka ovat syntyneet ajan saatossa kulttuurisen ympäristön muokkaamina ja jotka muokkaavat kielellistä toimintaa, tekevät siitä helpommin tunnistettavaa ja tulkittavaa ja sitovat sen laajempaan yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kontekstiin”.<sup>206</sup>

#### 4.1.1. Oikeuden kieli ja lajityyppi

Kieli ja lajityyppi täsmentävät edellä kuvattua työoikeuden diskurssia ja sen suppeaa kontekstia. Kieli ja lajityyppi yhdessä vastaavat siten ensinnäkin kysymykseen, millä tavalla oikeudellisessa diskurssissa on mahdollista puhua eli millaisia sisällöllisiä rajoituksia tai ehtoja diskurssille työoikeudessa on muotoutunut. Toiseksi ne vastaavat kysymykseen siitä, miten tietty oikeudellinen teksti voi muotoutua eli millaisia ovat sille asettuvat muodolliset rajoitukset. Yhdessä kieli ja lajityyppi muokkaavat työoikeuden diskurssia.

Oikeustapaustekstejä lajityyppinä rajaavat erilaiset prosessuaaliset normit, kuten se, kenelle kuuluu todistustaakka ja millaisia seikkoja tuomioistuimien viran puolesta voi ottaa tai ei voi ottaa huomioon. Oikeuden kieltä rajaavat esimerkiksi käsitykset siitä mitä ja miten tulkitaan, mihin tulkinta perustetaan ja mitä argumentteja on mahdollista käyttää. Nämä diskurssina ilmenevän oikeuden ehdot on kuitenkin mahdollista kyseenalaistaa ja uudelleen määritellä.

Laissa asetetut diskurssin ehdot ovat institutionalisoituina ehtoina vahvoja ja niiden muuttaminen yleensä edellyttää lainsäätäjän toimia. Myös tulkintatraditiona ilmenevät diskurssin ehdot voivat ajan saatossa institutionalisoitua, osittain jopa vahvemmiin kuin lainsäädäntö. Lainsäädännöllä on oikeuden lajityypin ja kielen määrittäjänä kaksi roolia, toisaalta osana lajityypille asettuvia ehtoja ja toisaalta oikeuden kielen institutionalisoituna ilmaisumuotona.

”Oikeuden kieli” vastaa ensisijaisesti kysymykseen, *millä tavalla* oikeudellisissa kontekstissa voi puhua. Kieli tavallaan muodostaa diskurssin kieliopin eli diskurssin säännöt.<sup>207</sup> Kieltä ei oikeudellisissa kontekstissa voi käyttää miten tahansa, vaan esimerkiksi tietyt ilmaisut vakiintuneesti viittaa-

---

<sup>205</sup> Mt. s. 41.

<sup>206</sup> Mt. s. 35.

<sup>207</sup> Oikeuden kieli siis tässä yhteydessä tarkoittaa, että oikeudellinen diskurssi järjestyy tietyllä tavalla. Se muodostaa kielenkäytön konventionaalisen (normatiivisen) mallin. Mt. 2009 s. 41–44.

vat tiettyyn merkityssisältöön. Oikeuden kieli myös eroaa ja erottaa itsensä arkikielessä annettavista merkityksistä. Oikeuden antamat merkitykset ovat vahvasti vakuuttavia. Arkikielen ja oikeuden kielen välille tuotettu ero onkin oikeuden symbolisen vaikutuksen eli todellisuuden tuottamisen kannalta olennaista. Tämä ero tekee mahdolliseksi tiettyjen merkityssisältöjen institutionalisoitumisen. Oikeuden kielen universaalius merkitsee, että sen diskursseissa rakennetaan toimijoille erilaisia tyyppiteltyjä rooleja tai identiteettejä<sup>208</sup>, joiden tehtävänä on täsmentää oikeuden kohde. Institutionalisoituessaan oikeuden kielessä annetut merkitykset, kuten oikeuden luomat roolit ja identiteetit, alkavat näyttää luonnollisilta ja itsestään selviltä.<sup>209</sup>

Oikeudelliset tekstit edustavat erilaisia lajityyppejä. Näitä ovat esimerkiksi oikeudenkäynnin pöytäkirja tai tuomio perusteluineen. Oikeuden tekstit ovatkin tyyppillisesti aina tietyllä tavalla rakentuneita. Yleensä ne ovat myös vahvasti institutionalisoituneita ja niitä ohjaavat kirjoittamattomien normien lisäksi myös viralliset säännöt.<sup>210</sup> Esimerkiksi tuomioistuinratkaisut, jotka muodostavat valtaosan tämän tutkimuksen aineistosta, ovat oma lajityypinsä erilaisten muiden oikeudellisten tekstien joukossa. Tuomioistuimen ratkaisulle asettuu esimerkiksi tietynlaisia muodollisia tai kontekstuaalisia vaatimuksia, kuten se, että tuomiot on perusteltava. Sille on asetettu myös tiettyjä sisällöllisiä ehtoja. Näistä ehdoista osa on normatiivisesti pakottavia (laki) ja osa on neuvoteltavissa, kuten oikeuslähdeoppiin kuuluvat säännöt siitä, millaisia lähteitä ratkaisun perustelemisessa on mahdollista käyttää. Tuomioistuinratkaisun genreen kuuluu myös esimerkiksi tuomarille asettava konfliktinratkaisutehtävä ja ratkaisupakko.

Sekä kieli että lajityyppi vaikuttavat ilmaisemisen muotoon ja sisältöön. Oikeuden kielessä on kyse ensisijaisesti ilmaisujen suhteellisen vakiintuneesta merkityssisällöstä ja tiettyjen sanojen ja sanontojen käyttämisestä. Lajityypissä on puolestaan ensisijaisesti kyse siitä, miten asiat ilmaistaan eli tekstin rakentumisesta tietyllä yhteisesti hyväksytyllä ja ymmärretyllä tavalla.

#### 4.1.2. *Oikeus diskurssina*

Oikeuden diskursseilla tarkoitan siten oikeudellisiksi tunnistettavia puhe-  
tapoja. Oikeus on erikoistunut ja institutionalisoitunut yhteiskunnallinen käytäntö. Oikeudellinen diskurssi rakentaa todellisuutta ja vaikuttaa siihen, millä tavoin todellisuus tulee ymmärrettäväksi. Tällainen symbolinen vaikutus on esimerkiksi toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen liitetyllä

---

<sup>208</sup> Ks. myös Wilhelmsson 1987 s. 51–52 ja Viljanen 2005 s. 427.

<sup>209</sup> Bourdieu 1987a s. 829, 848.

<sup>210</sup> Juristille lähes trivიაalilta tuntuu esimerkiksi huomio siitä, miten tuomioissa mainitaan lainkohdat, joiden soveltamisesta on kyse.

turvallisuuden tunteella.<sup>211</sup> Siksi on mielekästä kysyä, millaista todellisuutta oikeuden diskurssi heijastaa ja millaista todellisuutta siinä rakennetaan ja uusinnetaan.

Todellisuuden rakentajana oikeuden diskursseilla on erityisasema, sillä oikeuden valta kiinnittyy kielellä nimeämiseen ja sen avulla luokittelemiseen.<sup>212</sup> Oikeuden diskurssi on lisäksi vahvasti vakuuttavaa niiden instituutionaalisen luonteen ja instituutioiden mahdollistamien sanktioiden vuoksi.<sup>213</sup> Niinpä oikeuden diskurssia ei voi erottaa vallasta, vaan valta on aina oikeuden diskurssissa läsnä. Oikeuden diskurssien vakuuttavuuden tae, sanktio, merkitsee samalla sen hyväksymistä, että oikeus on valtaa.<sup>214</sup>

Oikeuden valta ei siten ole ainoastaan repressiivistä vallankäyttöä, suverenille kuuluvan vallan väline, vaan sillä on sekä symbolista että performatiivista, tuottavaa voimaa, kykyä muokata yhteiskuntatodellisuutta eli kykyä käytännössään tuottaa ja muokata merkityksellisiä todellisuuden representaatioita.<sup>215</sup> Tässä tutkimuksessa työoikeudellisen diskurssin kyky muokata todellisuutta liittyy yhteen palkkatyöyhteiskunnan ja siihen liittyvien arvojen uudelleen tuottamisen tapana. Työoikeuden nimeämisvalta on esimerkiksi sen kyvyssä tuottaa tietynlaisia työntekijän ja työnantajan kuvia sekä merkitykselliseksi määrittävän työn kategorioita. Työoikeus vallankäyttönä merkitsee toisaalta kykyä alistaa ja velvollisuutta tulla alistetuksi sekä toisaalta kykyä tuottaa emansipaatiota ja oikeutta tulla suojatuksi.<sup>216</sup>

---

<sup>211</sup> Palkkatyösuhteen pysyvyyteen nojaavan turvallisuuden tunteen tuottamisesta ks. Castel 2007 s. 21–22. Oikeuden symbolisesta vaikutuksesta ks. Bourdieu 1987a s. 838, 848.

<sup>212</sup> Bourdieu 1987a s. 837.

<sup>213</sup> Niemi-Kiesiläinen, Honkatukia, Karma 2006 s. 37. Diskurssianalyysi tarjoaa heidän mukaansa mahdollisuuden tutkia, millä tavoin oikeudellinen käsite tai identiteetit oikeudellisessa diskurssissa rakentuvat ja mitä rakentuminen merkitsee ratkaisun eri ulottuvuuksia arvioitaessa. Diskurssianalyysin avulla ei kuitenkaan voida tehdä normatiivisia kannanottoja. Sen avulla ei voida sanoa mitään siitä, millainen ratkaisun pitäisi olla. Diskurssianalyysistä ei siis ole suoranaista apua vastattaessa normatiiviseen kysymykseen, miten oikeussääntöjä yksittäistapauksessa tulisi tulkita. Oikeuden normatiivinen ulottuvuus vaikuttaisi siis olevan sosiaalisen konstruktionismin, tai ainakin diskurssianalyysin ulottumattomissa. Toisaalta oikeus yleisellä tasolla on sosiaalisesti konstruointia ja sen identiteetikäsitykset vaikuttavat todellisuuteen. Toisaalta yksittäistapausten ratkaisut ovat sosiaalisen konstruoinnin tarkastelussa käytettävien tutkimusmenetelmien ulottumattomissa – koska ne ovat oikeudellisia.

<sup>214</sup> Oikeuteen liittyvästä vallasta voidaan puhua ainakin instrumentaalisenä ja symbolisena. Instrumentaalinen valtakäsitys näkee oikeuden yhteiskunnan ohjauksivälineenä. Oikeuden avulla voidaan toteuttaa poliittisten päättäjien haluamaa yhteiskuntapolitiikkaa, se on vallanpitäjien valtaa. Instrumentalistinen käsitys oikeudesta voi painottaa oikeuden rollia vallitsevan yhteiskunnallisen luokkarakenteen säilyttäjänä. Oikeudessa on tällöin kyse alistamisesta. Symbolinen valtakäsitys puolestaan merkitsee oikeuden valtaa nimetä ja antaa merkityksiä. Oikeuden symbolinen valta on hiljaista performatiivista vallankäyttöä, erityisen vahvaa sosiaalisen todellisuuden luomisen valtaa.

<sup>215</sup> Ks. esimerkiksi Ruuskanen 2006 s. 83

<sup>216</sup> Sousa Santoksen mukaan modernilla oikeudella on kaksi erityistä muotoa, emansipaatio ja regulaatio. Emansipaatio on Sousa Santoksen mukaan oikeuden mahdollisuutta

Muiden diskurssien tavoin myös oikeuden diskurssit sekä heijastavat että rakentavat todellisuutta antamalla merkityksiä, luomalla kuvia todellisuudesta sekä rakentamalla identiteettejä. Näiden merkitysten tuottaminen liittyy aina tiettyyn kieliyhteisöön. Kun käsitteet kieli ja lajityyppi vastaaat kysymyksiin millä tavalla ja miten, niin diskurssi vastaa kysymykseen, millaisia kuvia eli representaatioita todellisuudesta oikeuden teksteissä rakennetaan.

#### 4.2. TYÖOIKEUS KENTTÄNÄ JA DISKURSSIKÄYTÄNTÖNÄ

Olen edellä haarukoinut tutkimustani sellaiseksi työoikeuden tutkimukseksi, jossa työoikeutta tutkitaan diskursiivisena toimintana tai käytäntönä. Oikeuden tutkimiselle asetuu tällöin tiettyjä, sille tyypillisiä ehtoja, jotka liittyvät siihen mitä ja miten voidaan puhua. Lisäksi olen määritellyt työoikeuden diskursiiviseksi toiminnaksi tietyssä palkkatyöyhteiskunnan ja hyvinvointivaltion kontekstissa, jota se – jälleen osittain kontekstinsa ehdoilla – heijastaa ja tuottaa uudelleen

Oikeus – etenkin työoikeus – ei bourdieulaisessa viitekehyksessä ole yhteiskunnan muista osa-alueista riippumaton käytäntö. Työoikeudessa työmarkkinajärjestöjen rooli merkitsee, että politiikka kietoutuu yhteen oikeuden kanssa. Konkreettisesti tämä ilmenee esimerkiksi lainsäätämisenä. Työoikeudellinen lainsäädäntötraditio käsittää kaksi- tai kolmikantaisesti valmistellun lainsäädännön, jolla usein on kodifioitu työmarkkinaosapuolten kesken syntyneitä käytäntöjä.<sup>217</sup> Toinen konkreettinen ilmentymä on työehtosopimusten suhteellisen suuri merkitys työsuhteen ehtojen määräytymisen keskeisenä säännöstyslähteenä.

Työoikeuden kenttä on siten erityinen oikeuden kenttä tiettyine sille ominaisine piirteineen.<sup>218</sup> Työoikeuden doktriini, tavat jolla työoikeutta systematisoidaan ja tulkitaan, rakentuu taistelussa vallasta. Vallasta kamppailevat niin lainsäätäjät, tuomarit, lakimiehet, työmarkkinajärjestöt kuin oikeustieteilijät.

Työmarkkinajärjestöjen edustajat ovat pitäneet hallussaan työoikeuden kentän keskeisiä positioita. He ovat osallistuneet ja osallistuvat lainsäätämiseen kolmikantaisessa lainvalmistelussa. He toimivat työoikeuden tulkitsijoi-

---

edistykseen, kun taas regulaatio viittaa itsearvoistuvaan sääntelyyn. Sousa Santos 2002 s. 86 ss.

<sup>217</sup> Esimerkiksi viisipäiväisestä työviikosta, irtisanomissuojasta ja takaisinottoveloitteesta on sovittu ensin keskusjärjestöjen välillä. Bergholm 2007 s. 243–244. Tiitinen & Saloheimo & Bruun 1989 s. 110.

<sup>218</sup> Christensenin mukaan työoikeuden erityisyys johtuu sen läheisestä kytkenästä työmarkkinaosapuoliin. Christensen 2000 s. 286.

na työtuoimioistuimen jäsenenä toimiessaan ja vaikuttavat tulkintaan myös työneuvoston jäsenenä. Lisäksi he vaikuttavat kentällä, paitsi käytännössä, myös tuottamalla oikeuskirjallisuutta. Näin ollen työoikeuden systematisointi ja tulkinta yleisine oppeineen on osin seurausta näiden toimijoiden työn tuloksesta. Työoikeuden kentällä myös lainsäätämisen käytännöllä on merkitystä. Lainsäädäntö on muutakin kuin laintulkitsijoille tarjottavaa raakamateriaalia. Lainsäädäntöön vaikuttavat laintulkitsijat ja lainsäädäntö on usein kompromissin tulos.

Työoikeuden diskurssien tarkastelun laaja yhteiskunnallinen konteksti tässä tutkimuksessa on palkkatyöyhteiskunta ja sen syntyminen. Yhteiskunnan prekarisaatio ja siihen yhdistyvä uusliberalistinen ideologia, on ensimmäinen osa analyysia työoikeudesta prekarisoituvassa yhteiskunnassa.<sup>219</sup>

---

<sup>219</sup> Uusliberalistisen taloustieteen ja siihen nojaavan politiikan keskeinen idea on yksilön hyvinvoinnin edistäminen. Maksimaalinen yksilöllisen yrittämisen vapaus takaa tämän hyvinvoinnin. Uusliberalistisen ihanteen mukaisesti järjestäytynyt yhteiskunnan institutionaalinen rakenne edellyttää vahvaa yksityistä omistusoikeutta, vapaita markkinoita ja vapaan kaupankäynnin tukemista. Harvey 2005 s. 2. Ks. myös Jakonen 2015 s. 100–101.

## *II Yhteiskunta diskurssien laajana kontekstina*

# 1. PALKKATYÖYHTEISKUNTA

## 1.1. PALKKATYÖ JA SOSIAALISEN KANSALAISUUDEN RAKENTUMINEN

Hannah Arendtin mukaan ihmisenä olemista määrittää kolme perusakti-  
veettia: työ, valmistaminen ja toiminta. Ne muodostavat ihmisenä olemisen  
välttämättömät ehdot.<sup>220</sup> Ihmisenä oleminen, valmistaminen, työ ja toiminta  
on aina luonteeltaan sosiaalista, toisen ihmisen läsnäoloa toiselle.<sup>221</sup> Se, mitä  
merkityksiä toiminnalle, valmistamiselle ja työlle annetaan, on kuitenkin  
historiallisesti kontingenttia.<sup>222</sup> Toiminta, joka määritellään merkitykselli-  
senä, arvostettuna ja yhteiskunnallisesti hyväksyttävänä määrittelee samalla  
yhteistä sosiaalista todellisuuttamme.<sup>223</sup> Modernissa, kapitalistisessa yhteis-  
kunnassa palkkatyöstä tuli merkityksellisin yhteiskunnallisen toiminnan  
muoto ja yhteiskunnallisen todellisuuden määrittäjä.<sup>224</sup> Samalla siitä tuli  
sosiaalisen kansalaisuuden välttämätön ehto.<sup>225</sup>

Länsimainen yhteiskuntajärjestys muotoutui uudelleen 1800-luvulla  
vauhtia ottaneen teollisen vallankumouksen myötä. Teollistumisen synnyttä-  
mä palkkatyö ja pyrkimykset palkkatyöntekijän aseman turvaamiseen tuotti  
uudenlaisen sosiaalisen kansalaisuuden. Tässä uudelleen muotoutumisessa  
vain harvoille kuuluvan ja lähinnä maanomistukseen nojaavan turvaverkon

---

<sup>220</sup> Arendt 2002 s. 15.

<sup>221</sup> ”Uusi sosiaalisen alue muutti melko lyhyessä ajassa kaikki modernit yhteisöt työläisten ja palkkatyöntekijöiden yhteiskunniksi; toisin sanoen ne keskittyivät ainoan, elämän ylläpitämiseksi välttämättömän aktiviteetin ympärille. Tämä onkin ehkä kaikkein selvin osoitus elämän prosessin itsensä julkisesta järjestämisestä. Työläisten yhteiskunnassa ei tietenkään ole välttämätöntä että sen jokainen jäsen on työläinen tai valmistaja – ratkai-  
sevia eivät ole edes työväenluokan vapautuminen ja se valtava potentiaalinen valta, jonka enemmistövalta työläisille antaa. Välttämätöntä on vain se, että kaikki sen jäsenet pitävät sitä mitä tekevät ensisijaisena keinona pitää yllä omaa ja perheensä elämää. Yhteiskunta on yhteisömuoto, jossa pelkästään keskinäinen riippuvuus elämän itsensä tähden saa julkista merkitystä ja jossa pelkkään henkiinjäämiseen liittyvien aktiviteettien sallitaan näkyä julkisuudessa. Mt. 2002 s.52

<sup>222</sup> Arendtllle työ, toiminta ja valmistaminen edustavat elämän biologista välttämättömyyttä, maailmallisuutta ja politiikkaa, ihmisten keskuudessa olemista.

<sup>223</sup> ”Työkalut ovat niin maailmallisia esineitä, että niillä voidaan jopa luokitella kokonaisia kulttuureja.” Mt. s. 147. Nykyistä yhteiskuntaa kuvataan esimerkiksi luovuusyhteiskun-  
naksi tai tietoyhteiskunnaksi.

<sup>224</sup> Arendtin analyysin mukaan kyseessä on itse asiassa kehitys joka ajoittui uudelle ajalle, ennen 1900-lukua. ”Uudella ajalla työtä on alettu ylistää teoreettisesti ja koko yhteis-  
kunta on muuttunut tosiasiallisesti työyhteiskunnaksi Siksi toive työstä vapautumisesta toteutuu kuin saduissa, hetkellä, jolloin se voi vain tehdä itsensä tyhjäksi. Työritekevien yhteiskunta on pääsemässä irti työn kahleista, mutta se ei tiedä enää mitään niistä kor-  
keammista ja merkityksellisemmistä aktiviteeteista, joiden tähden vapaus kannattaa.” Arendt 2002 s. 12.

<sup>225</sup> Castel 2007 s. 19.

rinnalle syntyi palkkatyöllä ansaitsemisen varaan rakentuva turvaverkko. Palkkatyö ja siihen liitetty sosiaaliturva perusti uuden omistajien luokan.<sup>226</sup>

Palkkatyöyhteiskunta merkitsi siten laajoille kansanjoukoille mahdollisuutta taloudellisesti turvumpaan ja varmempaan elämään. Palkkatyöyhteiskuntaa, jossa palkkatyö, sille perustuva ansaittu sosiaaliturva, julkisen sektorin tuottamat palvelut sekä viimesijainen toimeentuloturva yhdistyivät, ryhdyttiin kuvaamaan hyvinvointivaltion käsitteellä.<sup>227</sup>

Erityisesti pohjoismaissa työmarkkinajärjestöillä on ollut merkittävä rooli palkkatyöyhteiskunnan ja hyvinvointivaltion yhteyden rakentumisessa. Työmarkkinajärjestöjen välisestä kollektiivisesta työmarkkinasuhteiden rakenteesta tulikin nk. pohjoismaisen hyvinvointivaltion mallin keskeinen institutionaalinen osa, jossa merkittäväksi ideologiseksi uskomukseksi ja pohjoismaisen mallin perustaksi muodostui usko *hyvään kehään*, jossa sosiaalisen tasa-arvon ja taloudellisen kasvun liitto tuotti yhteiskunnalle hyvinvointia.<sup>228</sup> Kolmikantaiseen institutionaaliseen rakenteeseen nojaava pohjoismainen hyvinvointivaltio, jossa työehdoista sovitaan kollektiivisesti, jossa työntekijöiden ja työnantajien järjestöillä on merkittävä asema poliittisessa päätöksenteossa ja lainsäädännön valmistelussa ja jonka työllisyyspoliittisena tavoitteena on täystyöllisyys, heijasti Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perustamisasiakirjassa jo vuonna 1919 julistettuja periaatteita. Pohjoismaisessa mallissa yhteiskunnallinen valta on ollut ennen kaikkea valtaa määrittellä työelämän kannalta keskeisiksi nähtyjen kysymysten agenda.<sup>229</sup>

Pohjoismaisena mallina tämä sosiaalisen tasa-arvon ja taloudellisen kasvun välinen liitto tuli tunnetuksi kuitenkin vasta sitten, kun sen taloudellinen yliveraisuus kyseenalaistui 1980- ja -90 luvuilla. Kettusen mukaan käsitteen pohjoismaisesta mallista tuotti Ruotsissa alkanut keskitetyn työmarkkinamallin kritiikki.<sup>230</sup> Käsitettä ryhdyttiin käyttämään poliittisen

<sup>226</sup> Castel 2003 s. 251.

<sup>227</sup> Erityisesti pohjoismaissa hyvinvointivaltio ja palkkatyöyhteiskunta, jossa palkkatyöstä tuli normaaliuden kriteeri, kehittyivät yhdessä. Kettunen 2008 s. 158.

<sup>228</sup> Tämä usko; esimerkiksi työnantajan usko siihen, että työn tuottavuutta voidaan nostaa työntekijöiden hyvinvointia lisäämällä. Tämä ideologinen lataus on usein sidoksissa hyvinvointivaltion ja kollektiivisten työmarkkinasuhteiden puolustamiseen, vaikkakaan ei voida sanoa, että ”pohjoismaisella mallilla” olisi vain tämä yksi merkityssisältö. Kettusen mukaan kansallisista pohjoismaisista eroista huolimatta ”pohjoismaisella mallilla” on tietty yhtäläisyytensä, joka liittyy erityiseen pohjoismaiseen kontekstiin, erityisesti erilaiseen epäviralliseen kansallistalonrajat ylittävään organisatoriseen yhteistyöhön, jossa eri kansalliset instituutiot ovat kehittyneet ja erityiseen pohjoismaiseen ainekseen, joka leimaa näitä kaikkia kansallisia malleja. Tätä pohjoismaista perinnettä, joka on kehittynyt osana kutakin kansallista identiteettiä, ei Kettusen mukaan ole murtanut myöskään erilainen suhtautuminen EU:n ja Euroopan integraatioon. Kettunen 1999 s. 111–113. Ks myös Hepple 2013 s. 37.

<sup>229</sup> Kettunen 1999 s. 111.

<sup>230</sup> Mt. s. 116. 1990-luvulta alkanut Ruotsin työmarkkinamallin hajoaminen oli pitkälti ollut seurausta työntekijyyden muutoksesta, keskitetyn sopimismallin hajoamisesta ja yhä paikallisempiin sopimuksiin siirtymisestä. Woolfson, Thörnqvist & Sommers 2010 s. 335.

argumentaation välineenä vasta silloin, kun pohjoismaisen mallin toimivuus kyseenalaistettiin.<sup>231</sup> Pohjoismaisen mallin kyseenalaistuminen liittyi Kettusen mukaan fordistisen ja tayloristisen kapitalismin muodon vähittäiseen hajoamiseen ja liberalistisen ajattelun ilmaantumiseen osaksi yhteiskunnallista keskustelua ja poliittista päätöksentekoa. Sekä työelämän instituutioiden konteksti, jossa näiden instituutioiden merkitys ja tarkoitus määriteltiin, että nämä funktiot ja merkitykset itsessään asetettiin kyseenalaisiksi. Ideologinen usko tasa-arvon ja taloudellisen kasvun hyvinvointia tuottavaan hyvään kehään kyseenalaistui.<sup>232</sup> Työntekijöiden eduista huolehtivat aiemmin suuret kollektiiviset organisaatiot; homogeeniset ammattiryhmät, joiden homogeenisuutta alkoi murentaa sekä joukkotyöttömyys että työsuhteiden muuttuminen epävarmoiksi. Samalla työn muutos, joka ilmeni paitsi työnteon muotojen myös työnteon paikkojen moninaistumisena, oli omiaan murentamaan solidaarista yhteenkuuluvuutta, jonka samassa paikassa saman työnantajan lukuun työskentelevien työntekijöiden kesken oli synnyttänyt.<sup>233</sup>

Pohjoismaisesta mallista tuli globaalinen markkinakilpailun väline. Pohjoismaisen mallin taustaideologia muuttui. Sen tarkoituksiksi ja yhteiseksi projektiksi asetettiin *kilpailukyyn* turvaaminen. Uusi ideologia korosti yhtenä pohjoismaisen mallin vahvuutena yhteiskunnan ja yhteisen hyvän rakentumista kilpailukyvyllä, joka tuli määrittelyksi sekä kollektiivisena että individuaalisena kilpailukykyisyytenä. Aiempi sosiaalisen tasa-arvon saavuttamisen ideologinen tavoite alistettiin taloudellisen kasvun edellytyksenä nähdyille kollektiiviselle kilpailukyvyllä. ”Meihin” liitetystä kilpailukyyn käsitteestä tuli työelämän agendan ennakkosedellytys, joka tuotti ideologisesti yhtenäiseltä näyttävän kansallisen yhteisön. Globaalisti määrittynyttä kollektiivista kilpailukykyä täydensi individuaalinen kilpailukyky, joka ratkaisi menestyksen yksilöiden välisessä kilpailussa. Kilpailukyyn korostumisen sivutuote, sosiaalisen epätasa-arvon lisääntyminen, koettiin välttämättömänä globaalien kilpailukyyn turvaamisen edellytyksenä.<sup>234</sup>

## 1.2. MODERNI TYÖOIKEUS

Modernilla työ- ja sosiaali oikeudella on ollut vahva yhteys palkkatyöyhteiskunnan ja hyvinvointivaltion yhteen kietoutuneeseen rakentumiseen. Institutionaalisen rakenteen muodostumisessa suurin merkitys oli toimintakäytäntöjen vakiintumisella ilman varsinaista lainsäädännöllistä kehikkoa.<sup>235</sup>

---

<sup>231</sup> Kettunen 1999 s. 112.

<sup>232</sup> Mt. s. 117.

<sup>233</sup> Arthurs 2011 s. 21.

<sup>234</sup> Kettunen 1999 s. 112.

<sup>235</sup> Kauppinen 1992 s. 286.

Juuri tässä institutionaalisessa rakenteessa tuotettiin modernille työ- ja sosiaalioikeudelle sisältö, jonka oli tarkoitus toteuttaa taloudellisen kasvun ja sosiaalisen tasa-arvon yhteensovittamisen ideologiaa.

Modernin työoikeudellisen lainsäädännön synty ajoittuu 1900-luvun alkuun.<sup>236</sup> Työoikeudeksi muodostuneen lainsäädännön taustalla oli tarve ehkäistä riskejä ja vaaroja, joita teolliseen tuotantoprosessiin siirtymisestä syntyi. Sääntelyä vaati erityisesti työväenliike, mutta teollisen tuotantoprosessin haitat ja ongelmat tunnistettiin ja niihin haluttiin puuttua yhteiskunnassa myös muiden yhteiskuntaluokkien toimesta.<sup>237</sup> Niin Suomessa kuin kansainvälisesti modernin työoikeuden ensimmäisillä säädöksillä pyrittiin hyvin konkreettiseen työntekijän suojelemiseen työnteon aiheuttamilta terveyshaitoilta ja vaaroilta.<sup>238</sup> Sääntelyn kohteeksi nousi erilaisten vaaratilanteiden vähentämiseen tähdänneen sääntelyn rinnalla mm. enimmäistyöajan rajoittaminen, jota perusteltiin myös terveydellisillä seikoilla.<sup>239</sup> Työn tekemisen turvallisuutta pyrittiin parantamaan esimerkiksi kieltämällä ja rajoittamalla myrkyllisten aineiden käyttöä ja kiinnittämällä muutoinkin huomiota työn tekemiseen ja työn teettämisen olosuhteisiin. Erityisen suojelun tarpeessa oleviksi miellettyjen, heikoimmassa asemassa olevien ryhmien työnteoa rajoitettiin tai se kiellettiin kokonaan etenkin työnteon terveydelle aiheuttamien haittavaikutusten vuoksi.<sup>240</sup>

Työnteosta syntyneiden terveydellisten haittojen vähentämistä ja estämistä tavoitelleen lainsäädännön rinnalle luotiin vähitellen järjestelmä,

---

<sup>236</sup> Bruun & Koskull 2012 s. 2.

<sup>237</sup> Työväenkomitean mietinnössä esitettyjen näkemysten mukaan pitkät työajat esimerkiksi haittasivat työväenluokan sivistämispyrkimyksiä; toisaalta pelättiin, että liiallinen vapaa-aika johtaa moraaliseen rappioon. Työväenkomitea 1907 s. 39–40. Ehrnrooth 1912 s. 8–9. 1900-luvun alun näkökulma ammattiyhdistysten merkityksestä kollektiivisten painostustoimenpiteiden käyttäjänä ks. esim. Forsman 1912.

<sup>238</sup> Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ensimmäisessä työkonferenssissa Washingtonissa vuonna 1919 hyväksyttiin viisi yleissopimusta, jotka koskivat työajan rajoittamista, lasten suojelemista työstä aiheutuvilta haitoilta, työttömyyttä ja äitiyssuojelua. League of Nations 1920. ”Tässä tarkoitamme työväensuojelulla niiden lainsäädännösten yhteyttä, jotka on annettu työväen turvaamiseksi sellaisia vahinkoja ja haittoja vastaan, mitkä johtuvat työsuhteesta.” Willgren 1930 s. 488.

<sup>239</sup> Ensimmäiset työtätekevien lasten suojelua koskevat säännökset säädettiin Ruotsi-Suomessa jo 1700-luvulla, jolloin kiellettiin 10–14-vuotiaiden lasten työskentely tehtaissa. Suomessa ensimmäiset varsinaiset suojelusäännökset sisältyvät vuoden 1869 ja 1879 elinkeinoasetuksiin ja ensimmäinen työväensuojelulaki on vuodelta 1889, jossa säädettiin mm. lasten työajasta ja työhuoneista sekä kiellettiin naisten ja lasten työllistäminen vaarallisimmissa töissä. Willgren 1930 s. 489–490.

<sup>240</sup> Ensimmäiseksi ryhdyttiin suojelemaan nk. heikompia ryhmiä; hyvin nuorilta lapsilta kiellettiin työnteoko kokonaan, ja naisilta kiellettiin työtyö, mikä kieltö säilyi laintasoisenä voimassa aina 1980-luvulle saakka. Lisäksi säädettiin viikoittaisesta enimmäistyöajasta. Lasten suojelemista ohjasi kaksi periaatetta. Lapsia ja nuoria oli suojeltava heidän kehitykselleen haitalliselta työltä, mutta koulunkäyntinsä päättäneille lapsille oli varattava mahdollisuus saada toimeentuloaan varten tarpeellista työtä, ”kun he siten varmimmin välttyvät joutilaisuuden tuottamilta vaaroilta.” Willgren 1930 s. 495–496. Erityisesti naisten suojelemiseen liittyvistä seikoista ks. Markelin-Svensson 1912 s. 8–9.

jossa lainsäädännöllä pyrittiin vähentämään erilaisten sosiaalisten riskien vaikutusta, suojelemaan työntekijää sosiaalisten riskien muodostamalta uhalta. Osittain sosiaalisia riskejä, kuten lyhytaikaisen sairauden aiheuttaman työnteon keskeytymisen aiheuttamaa toimeentulon vaarantumista, siirrettiin työnantajan kannettavaksi. Työnteolla ansaitun vuosiloman lisäksi erilaiset pitkätkin työstä vapaat jaksot mm. lasten hoitoa tai opintojen suorittamista varten tulivat mahdollisiksi ilman, että vapaat olisivat johtaneet työsuhteen päättymiseen. Työttömyyden sosiaalista riskiä pyrittiin minimoimaan järjestämällä työllisyystöitä ja kehittämällä työttömyyskorvausta.

Työntekijän työsuhdeturvaa ryhdyttiin rakentamaan 1960-luvulla. Työsuhteen jatkumisen turvaamisesta tuli keskeinen keino taata työntekijän toimeentulo ja elämän vakaus.<sup>241</sup> Vuonna 1983 työsopimuslakia muutettiin rajoittamalla määräaikaisten työsopimusten solmimista silloin, kun määräaikaisten työsopimuksen solmimisen tarkoituksena oli kiertää toistaiseksi voimassaolevan työsopimukseen liittyvää työsuhdeturvaa.<sup>242</sup>

Moderni työoikeus rakentui vähitellen kokonaisuudeksi, jonka taustalla vaikutti hyvän kehän ideologinen ajattelumalli. Palkkatyönteko nähtiin taloudellisen kasvun välttämättömänä osana ja sosiaalisen tasa-arvon toteuttaminen yhtenä keskeisenä tavoitteena. Työoikeudellinen lainsäädäntö oli samalla vastaus kollektiivisessa institutionaalisessa rakenteessa määrittelyihin ongelmiin. Määrittelyprosessissa oli kyse paitsi konkreettisten epäkohtien määrittelemisestä järjestelmän vastattavaksi asettuvina ongelmina myös määrittelyyn liittyvästä tiedosta ja vallasta.<sup>243</sup> Työsuhteen jatkuvuuden turvaamisesta tuli keskeinen osa ongelmanratkaisua. Samalla suojelun objektiksi määrittyi vakituisessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa työskentelevä työntekijä.

---

<sup>241</sup> Kansainvälinen työjärjestön ILO antoi vuonna 1963 työntekijän irtisanomissuojaa koskevan suosituksen (nro I19), joka ei kuitenkaan johtanut Suomessa uuteen lainsäädäntöön. Sen sijaan SAK:n ja STK:n välillä solmittiin v. 1966 irtisanomissuojasopimus, joka sisällöltään vastasi ILO:n suosituksen aineellista sisältöä. Vuoden 1970 työsopimuslakiin kuitenkin lisättiin eduskuntakäsittelyssä työntekijän irtisanomista rajoittava 37 § 2 momentti, jonka mukaan työnantaja ei saanut irtisanoa työntekijää ilman erityisen painavaa syytä. Vuonna 1982 solmittiin LO:n yleissopimus nro 158, jossa sovittiin niistä edellytyksistä, joiden vallitessa työnantaja saattoi päättää työntekijän työsuhteen. Sopimuksen 2 artiklan 2 kohdan mukaan työntekijät, joiden työsopimus oli solmittu määräajaksi, voitiin jättää yleissopimuksen ulkopuolelle. Ulkopuolelle jääneiden työntekijöiden etuja oli kuitenkin suojattava rajoittamalla sellaisia määräaikaisiksi tehtyjä työsopimuksia, joiden tarkoitus oli kiertää yleissopimuksessa sovittua suojaa. Työsuhdeturvakomitea 1981 s. 6–8. Suomi ratifioi sopimuksen vuonna 1992.

<sup>242</sup> Työsuhdeturvakomitea 1981 s. 80. HE 205/83 s. 27.

<sup>243</sup> Hyvinvointivaltiosta modernina projektina, jossa on kyse ongelmien määrittelystä ja niihin liittyvästä tiedon ja vallan historiasta ks. Kettunen 2008 s. 162.

## 2. PREKARISAATIO, UUSI KAPITALISMI JA UUSI TYÖ

### 2.1. MITÄ PREKARISOITUMINEN TARKOITTAÄ?

Toimintaympäristön, tuotantoprosessin tai työn muutosta tarkastelevaa sosiologista tutkimusta ja aikalaisdiagnooseja on vähintäänkin viimeisen kahdenkymmenen vuoden ajan usein yhdistänyt niiden yksilölähtöinen näkökulma.<sup>244</sup> Yksilö nostetaan tapahtuneiden muutosten kuvaamisen keskipisteeksi. Kuvauksissa voi olla kyse työn luonteen muutoksesta, yksilön elämäntarinan ja identiteetin rakentamisesta tai ihmisen koko identiteetin – ihmisyden – valjastamisesta tuotantoon.<sup>245</sup> Myös yleisemmällä tasolla tapahtuvaa toimintaympäristön muutoksen tarkastelua luonnehtii eräänlainen yksilöllistyminen. Työmarkkinoiden muutosta kuvataan eriytymisprosessina, johon liittyy solidaarisuuteen perustuvan kollektiivin, työväenluokan, hajoaminen. Kuva yhtenäisestä ja homogeenisestä työväenluokasta, jonka voima rakentuu yhteenkuuluvuudesta ja solidaarisuudesta ja joka pariteetti-ideologian mukaisesti asettuu työnantajan vastapuoleksi, hajoaa näissä tarkasteluissa.<sup>246</sup>

Toimintaympäristön ja työn sekä työntekijän välille asettuvalla tuotantoprosessilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa tapaa, jolla työ järjestetään tai jolla se järjestyy osaksi tuotantoa. Siihen kuuluu esimerkiksi työmenetelmät, tapa kontrolloida tai jättää kontrolloimatta työntekoa, työaika ja sen järjestäminen, työn vuorottelu sekä erilaisten tiedon vaihtamisen ja yhteydenpidon tavat. Tuotantoprosessi on sidoksissa – ainakin useimmiten – työn tuottavuudelle asetettuihin tavoitteisiin tai oletuksiin työn tuottavuudesta.<sup>247</sup>

---

<sup>244</sup> Osassa tutkimuksista näkökulmana on työn väheneminen, kun taas osa tutkimuksista keskittyy enemmän työssä tapahtuneeseen laadulliseen muutokseen. Eri näkökulmista ks. Sennett 2006, Castel 2003, Beck, Giddens & Lash 1995; Rifkin 1995, Vähämäki 2003. Holvas & Vähämäki 2005.

<sup>245</sup> Sennett 1998, Julkunen 2008, Vähämäki & Holvas 2005.

<sup>246</sup> Castel 2007 s.30. .Julkusen mukaan kysymys on epäpolitisoitumisen prosessista, johon vaikuttaa työn yhä vahvempi kiinnittyminen yksilöön. Julkunen 2008 s. 118. Ainakin työtaisteluiden määrä Suomessa on vähentynyt vuosien aikavälillä 1970–2014. Vuosina 1973–1988 tilastoitiin yli tuhat työtaistelua vuodessa lukuun ottamatta vuosia 1985 ja -87. Vuodesta 1992 lähtien työtaisteluita vuodessa on tilastoitu alle 200 vuotta 2005 lukuun ottamatta, jolloin käytiin 365 työtaistelua. Suomen virallinen tilasto (SVT): Tilastokeskus. Työtaistelutilasto Liitetaulukko 2.

<sup>247</sup> Esimerkiksi työaikapolitiikkaan liittyy usein kysymys työajan ja työn tuottavuuden välisestä suhteesta. Ahtela 2015 s. 5. 1900-luvun alussa työajan lyhentämistä puollettiin työn tuottavuuden lisääntymisellä, sillä ”Se aika on jo kauan sitten sivuutettu, jolloin työnantajat olivat sitä mieltä, että juuri viimeinen työtunti on se, joka tuottaa voittoa. Päinvastoin on tämä käsitys muuttunut siten, että nyttemmin katsotaan tämän viimeisen työtunnin kuluttavan edellisinä työtunteina saavutetun voiton.” Työväenkomitea 1907 s. 56–57.

Tuotantoprosessin muutoksen taustalla on hivenen ylimalkaisesti määriteltynä rutiiniin ja toistumiseen perustuvan materiaallisen teollisen tuotannon vaihtuminen nopeasyklisessä toimintaympäristössä tapahtuvaksi immateriaaliseksi tuotannoksi, joka perustuu ihmisten väliseen toimintaan. Ilmiötä kuvattaessa on tuotu esiin esimerkiksi teollisen työn väheneminen, viihdeteollisuuden ja tiedontuotannon volyymin kasvu sekä kaikenlaiselle työlle asetettavan luovuuden vaatimuksen lisääntyminen<sup>248</sup>. Eräs merkittävimmistä muutoksista tuotantoprosessin organisoinnissa viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana on ollut alihankinnan, vuokratyön ja liikkeen luovutusten lisääntyminen eli erilaiset tavat ulkoistaa muu kuin yrityksen liiketoiminnan ytimeen liittyvä työnteke.<sup>249</sup>

Tuotantoprosessin muutokseen liittyy myös tuotannon sijoittumisessa tapahtunut globaali muutos. Työ, joka tuotantoinvestointien vuoksi on ainakin jonkin aikaa sidottu tiettyyn paikkaan, siirtyy yhä helpommin edullisempien tuotantokustannusten maihin, joissa työntekijän suojaksi säädetty lainsäädäntö on vielä kehitysvaiheessa. Myös erilainen palvelutyö on vähenevässä määrin riippuvainen maantieteellisestä sijainnista.

Muutokset edistävät tuotantoprosessin muuttumista nopeaksi, välitömiin tarpeisiin reagoivaksi toiminnaksi. Uutta tuotantoprosessia luonnehtiikin ennen kaikkea nopeasyklisyys, tilapäisyys, projektiluontoisuus ja verkostoituminen.<sup>250</sup> Tuotantoprosessissa tapahtunut muutos on siten ajallista, tilallista ja toimintojen eriytymisenä eli yrityksen ”ydintoimintoihinsa” keskittymisenä ilmenevää toimintaa. Se peilaa siten Kettusen kuvaamaa poliittisen ideologian muutosta lineaarisesta aikakäsityksestä edellyttäneestä sosiaalisen edistyksen ihanteesta tilaan sidottuihin talouden ja globalisaation kilpailukykyisyyden ihanteeseen.<sup>251</sup>

Tehtas yhdisti toisiinsa työoikeudellisen alistamisen ja alistumisen idean sekä sen kollektiivisen joukkovoiman, joka varmistaa työntekijöiden tasa-arvoisen aseman suhteessa työnantajaan.<sup>252</sup> Muutokset tuotantoprosessissa ovat synnyttäneet tehtaan ja paikkaan sidotun lineaarisen ajan rinnalle eräänlaisen verkottuneen ja jatkuvasti uudelleen muotoutuvan ”tehtaan”, jonka tuotantoprosessissa yhä vähemmän voidaan sitoutua perinteisiin kontrollin muotoihin, jotka edellyttävät työnteolta sille varattua aikaa ja paikkaa.<sup>253</sup>

<sup>248</sup> Rifkin 1995 ss. 15. Esimerkiksi elinkeinorakenne Suomessa muuttui vv. 1920–2004 siten, että yhteiskunnalliset ja liike-elämän palvelut, joita ei vielä lainkaan löytynyt tilastosta v. 1920 työllistivät 46% työikäisestä väestöstä vuonna 2004. Tilastokeskus suomi90-tilasto. <http://www.stat.fi/tup/suomi90/helmikuu.html>. .

<sup>249</sup> Työprosessin postfordistiselle muutokselle on ominaista uustaylorismi, erilaiset ”joustavat” työorganisaation muodot, uusi yrittäjyys sekä yhteiskunnallistumisen tasolla eräänlainen markkinayhteiskunnallistuminen, ”hierarkkinen individualismi”. Nieminen 1996 s. 117. Ks. myös Boltanski & Chiapello 2005 s. 220–222.

<sup>250</sup> Julkunen 2008 s. 90, 94.

<sup>251</sup> Kettunen 1999 s. 118.

<sup>252</sup> Kettunen 1997 s. 107. Countouris 2007 s. 27–28.

<sup>253</sup> Virtanen 2006 s. 251. Ks. myös Antila 2005.s. 2 ja ss. 70.

Tuotantoprosessi vaikuttaa sekä tapaan, jolla työ organisoidaan eli hierarkkisen työnteon mallin uudelleen järjestymiseen että siihen, millä tavoin työtä tekevä ihminen rakentaa omaa identiteettiään.<sup>254</sup> Työn ja työn teettämisen pirstaloituminen ja jatkuva kilpailu johtaa työn entistä suurempaan merkitykseen subjektiuden ja olemassaolon rakentumisessa.<sup>255</sup> Uuden kapitalismin pääasiallinen arvontuotanto on immateriaalista.<sup>256</sup> Materiaalisenakin tavara itsessään ei ole arvokas, vaan sen arvon määrittävät tavaraan liitetyt merkitykset.<sup>257</sup> Tavarosta tulee kertakäyttöisiä, nopeassa syklissä vaihdettavia ja niiden ominaisuuksista jatkuvasti uusiutuvia. Immateriaalinen ja nopeasyklisesti muuttuvan tavaran arvo tuotetaan innovaation, tiedon ja luomisen kaltaisilla työvälineillä. Tässä tuotantomuodossa työ, tulos ja tekijä sulautuvat yhteen. Se, mitä markkinoilla myydään, on usein olennaisesti tekijän persoonallisuuden tuotos, mutta samalla vaihdettavuudessaan persoonaton.<sup>258</sup>

Tuotantoprosessin muutoksen voikin tiivistää kolmeen keskeiseen seikkaan; erilaisten työn tekemisen muotojen lisääntymiseen, työn ja työntekijän välisen suhteen muutokseen sekä työhön käytettävien aikojen ja työlle vallattujen paikkojen moninaistuminen.

Uudelle ”tehtaalle” on ominaista esimerkiksi muutokset työnantajan ja tehtaassa työskentelevien työntekijöiden välisessä suhteessa.<sup>259</sup> Tämä ilmenee esimerkiksi yksittäisen työntekijän tekemän työn järjestämisen osittumisessa projekteiksi, määrä- ja osa-aikaisuutena, vuokratyön lisääntymisenä, itsensä työllistämisenä.<sup>260</sup> Esimerkiksi yritys A:ssa käytetty työvoima voi koostua työntekijöistä, joiden työskentely yrityksessä perustuu työsopimukseen. Työsopimukset on voitu solmia toistaiseksi tai määräajaksi. Määräaikaiset työsopimukset voivat olla nk. kombinaatiosopimuksia eli irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassaolevat työsopimukset. Sovittu, tai muutoin määrätty työaika voi vaihdella nolasta neljäänkymmeneen tuntiin viikossa. Näiden työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden lisäksi samoissa yrityksen tiloissa voi työskennellä vuokratyöntekijöitä, jotka tekevät joko samaa

---

<sup>254</sup> Sennett 1998 s. 20, 63, 71.

<sup>255</sup> Ks. Deranty, joka väittää uusliberalistisen työn järjestyksen rakentavan identiteettiä pelon kautta. Deranty 2008 s. 457–458

<sup>256</sup> Fairclough 2002 s. 163.

<sup>257</sup> Boltanski & Chiapello 2005 s. 444–445.

<sup>258</sup> Personalisoituminen ilmenee muun muassa portfoliovaatimuksina, työntekijän kyvykkyyden mittaamisena, työnhakuilmoituksissa vaatimuksissa kommunikaatiokyvyistä, luovuudesta ja innovatiivisuudesta. Työhön liittyvistä yksilöllistymisen käsitksistä ks. Julkunen 2008 s. 121 ss. Esimerkiksi Vähämäki & Holvas puhuvat tässä yhteydessä prekaarista työstä, jolle on tunnusomaista paitsi työsuhteen muotojen epämääräisyys, myös työntekijän asettuminen vaihtomarkkinoille vaihdon kohteeksi. Vähämäki & Holvas 2005 s. 134–135.

<sup>259</sup> Sennett 1998 s. 22–24. Castel 2000 s. 520.

<sup>260</sup> Tarkoitan tässä projektityöllä sekä työsuhteen muotojen moninaistumista että työsuhteessa tehtävän työn luonteen muutosta.

tai eri työtä kuin yritykseen työsuhhteessa olevat työntekijät. Osa yrityksen tiloissa työskentelevistä työntekijöistä saattaa olla alihankkijan palveluksessa. Nämä työntekijät ovat saattaneet siirtyä alihankkijan palvelukseen liikkeen luovutuksen perusteella ja ovat siten aikaisemmin työskennelleet työsuhhteessa yritys A:han. Sen lisäksi yritys voi ostaa vaikkapa konsultointi- tai tukitoimintopalveluita itsenäiseltä ammatinharjoittajalta, joka on aiemmin saattanut työskennellä työsuhhteessa yritys A:han.<sup>261</sup>

Toiseksi uuteen tuotantoprosessiin liittyy työn ja tekijän välisen suhteen muuttuminen, joka ilmenee työn luonteen muutoksena. Julkunen ehdottaa, että uudelle työlle on leimallista työn subjektivoituminen eli työn muuttuminen osaksi työntekijän persoonaa erotuksena ”vanhasta” työstä, jossa työntekijän persoonasta ei tullut osa tuotantoprosessia.<sup>262</sup> Uudelle työlle on ominaista luovuus ja kommunikatiivisuus. Itse työsuoritus on enenevässä määrin kommunikaatiota, tiedonvälittämistä, viestintää, jolle on luonteenomaista työskentely tiimeissä.<sup>263</sup> Henkisen työsuojelun ja työhyvinvoinnin nouseminen yhdeksi keskeiseksi työolojen parantamiskohteeksi niin ikään osoittaa paitsi työn tekijälleen aiheuttamien riskien moninaistumista ja myös sen, miten lainsäätäjä on tunnistanut työssä tapahtuneet muutokset.<sup>264</sup> Tuotantoprosessiin – tai työelämän – muutokset kuvastuvatkin tavoissa,

---

<sup>261</sup> Muutoinkin kapitalistista tuotantotapaa on kritisoitu tuotantoympäristön muutoksiin liittyen. Kritiikin kohteen on ollut esimerkiksi yrityksessä tapahtunut työntekijöiden eriarvoistuminen. Työntekijöiden on kuvattu esimerkiksi jakautuvan yrityksen sisällä ryhmiin sen mukaan miten tärkeitä he ovat työnantajan ydintoiminnalle. Kevätalo 1999.

<sup>262</sup> Julkunen 2008. s. 20.

<sup>263</sup> Vähämäki 2003 s. 56–58. Tiimityöstä ks. Kauppi 2003 s. 315.

<sup>264</sup> Julkunen 2008 s. 72–73. Vuonna 2002 voimaan tullut uusi työturvallisuuslaki sääntelee aiempaa selvemmin myös työn aiheuttamaa henkistä kuormitusta. Työturvallisuuslain 10 § velvoittaa työnantajaa selvittämään myös erityisesti henkilelle terveydelle vaarallisia kuormitustekijöitä kuten kohtuuton aikapaine, liiallinen tietokuormitus, työpisteiden sekä työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirintä, kiusaaminen tai niihin verrattavat haittatekijät. 13 § velvoittaa työnantajaa ottamaan työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon myös henkisesti kuormittavat tekijät ja 28 § työnantajan on puututtava häiritään tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Hallituksen esityksessä korostetaan työolojen muuttumista työturvallisuudelle asetettävien vaatimusten kannalta ja todetaan henkisen työn korostuvan ruumiillisen työn kustannuksella. Lisäksi todetaan että, ”Nykyiselle työelämälle on ominaista muuttuvat tehtävät, roolit ja ammatit, joustavat työjärjestelyt ja tuotantomallimatalat organisaatiot ja johtamisen delegointi. Kapean erikoistumisen sijasta edellytetään monitaitoisuutta. Nykyään työ ja koulutusvaiheet vuorottelevat, toistuva ja jatkuva kouluttautuminen on osa urakehitystä.” HE 59/2002 s 7. ” Niin yrityksissä kuin julkisessa hallinnossa ja muissakin organisaatioissa tapahtuu muutoksia osittain alussa kuvailtujen yleisten kehityssuuntien seurauksena. Yleisimpiä muutoksia ovat mm. siirtyminen tuotanto- ja tehtäväkeskeisyydestä asiakassuuntautumiseen, kapea-alaisesta pätevyyydestä monitaitoisuuteen, yksilösidonnaisista työrooleista ryhmiin ja verkostoihin sekä kapea-alaisista tehtävistä laajempiin työrooleihin.” HE 59/2002 s.8.

joilla työstä puhutaan ja diskursseissa, joissa muuttuva työ otetaan mukaan poliittista agendaa.<sup>265</sup>

Kolmanneksi tuotantoprosessissa tapahtunut muutos on merkinnyt kasvavia mahdollisuuksia siirtää työ pois ennalta määrätystä ja työnantajan kontrolloimasta työpaikasta.<sup>266</sup> Tämän seurauksena työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan muuttuu hankalaksi. Vähämäki on kuvannut tämän rajapinnan hämärtymistä prosessina, jossa työntekijä ryhtyy työvoiman sijasta myymään elämäänsä.<sup>267</sup>

## 2.2. TYÖ JA TYÖNTEKIJÄ

Hannah Arendtin mukaan ”työkalut ovat niin maailmallisia esineitä, että niillä voidaan jopa luokitella kokonaisia kulttuureja.”<sup>268</sup> Työn ja työn luonteen muutokseen liitetään tiedon, kommunikaation, luovuuden ja innovaation kaltaisia määreitä. Uuden työn tärkeimmät työvälineet ovat työntekijän persoonallisiin kykyihin kytkeytyvä osaaminen, vuorovaikutustaidot, tiedot, luovuus, sopeutuminen ja innovaatiokyky. Sen seurauksena puhumme myös tietoyhteiskunnasta, kommunikaatioyhteiskunnasta, luovuusyhteiskunnasta ja innovaatioyhteiskunnasta.<sup>269</sup> Uuden työn välineet määrittävät yhteiskuntaa.

Arendtia mukaillen kyse on työn ja tekijän välisen suhteen muuttumisesta. Työ (labour) oli välittömästi elämää palvelevien elämäntarpeiden tyydyttämistä ja työvälineet olivat välttämättömiä elämänprosessin turvaa-

<sup>265</sup> Esimerkiksi Vanhasen II hallituksen strategiaohjelmassa osaaminen ja innovaatiot eli kansallinen innovaatiostrategia” nostettiin keskeiseksi osaksi hallituksen strategiaa. Hallituksen strategia-asiakirja 2007 s. 57–58. Vaikka Kataisen hallitusohjelmassa innovaatio- ja luovuuspuhe ei korostu, niin hallituksen tulevaisuusselontekoa varten tilaamassa raportissa viitataan mm. informationalismiin. Se tarkoittaa uudenlaista yhteiskunnallisen teknologisen-taloudellista järjestystä, joka ”antoi käyttövoimaa uudelle kapitalismin muodolle, joka nyt vallitsee kaikkialla: informaationaalis-taloudelliselle kapitalismille”. Castells & Himanen 2013 s. 25–26.

<sup>266</sup> Korona tehdyn työn oikeudellisen sääntelyn muotoutumista työsopimuksen tunnusmerkkeihin liittyen käsitellään luvussa IV ja osana työoikeuden diskursseja luvussa V jakso 3.3.

<sup>267</sup> Vähämäki 2003 s. 29–30, 34. Ks myös Holvas & Vähämäki 2005 s. 84–85.

<sup>268</sup> Arendt 2002, s. 147. Toisaalta Arendt jatkaa tämän työkalujen maailmallisen luonteen johtuvan niiden konkreettisuudesta; työvälineet, eivät työn aikaansaamat tuotteet, ovat se, mitä työstä jää jäljelle muistuttamaan maailman kestävämmyydestä ja muuttumattomuudesta. ”Niinpä on todennäköistä, että työkalut saavat työntekijöiden yhteiskunnassa merkittävän, enemmän kuin vain välineellisen roolin.”

<sup>269</sup> Koulutuksen ja osaamisen kehittäminen on ollut myös keskeisiä hankkeita lainsäädännön tasolla jo pitkään. HE 2006/254, 1, 49–50, HE 133/2012 s. 9, 40. Laissa koulutuksen korvaamisesta (1140/.2013) säädetään taloudellisesta tuesta ammatillisen osaamisen kehittämiseen, joka perustuu yhteistoimintalaissa sovittuun koulutussuunnitelmaan. Yhteistoimintalakiin otettiin henkilöstön koulutussuunnitelma, v.1988. Sillä pyrittiin ensisijaisesti varautumaan työn vähenemisen aiheuttamaan uudelleen koulutustarpeeseen. Työnantajan uudelleensijoittamis- ja -koulutusvelvollisuudesta säädettiin samassa

misen apuvälineitä. Homo faberille puolestaan työnteko merkitsi välttämättömästä elämänprosessista irtautuvan tuloksen, tavarain, valmistusta. Valmistetut tavarat eivät enää vain tyydyttäneet välttämättömiä elämän tarpeita ja ne olivat siksi vaihdettavissa. Tavaralla oli itsessään arvokas, sillä oli konkreettinen merkitys. Tavaratuotannon rationalisoinnin, koneiden käytön yleistymisen ja automatisoinnin myötä niiden valmistamisessa käytetyt työvälineet ja niitä käyttävät työntekijät sulautuivat yhteen markkinoilla vaihdettavien tavaroiden tuottamiseksi. Samalla tavaratuotanto irtaantui ihmisen elämänprosessista erilliseksi elämän alueeksi.

Uudessa tuotantoprosessissa on jossain mielessä kyse paluusta takaisin elämälle välttämättömään työhön, jossa työstä tulee elämän valtaava itseisarvo. Tämä johtaa jatkuvaan valmiustilaan, joka täyttyy työntöön aloittamisen tai seuraavan työn odottamisella.<sup>270</sup> Odottaminen ei ole passiivista vaan aktiivista toimintaa, jatkuvaa kehittymistä ja kykyjen päivittämistä.<sup>271</sup> Arendtin mukaan työntöön arvo syntyy vasta julkisessa tilassa.<sup>272</sup> Muuttunut tuotantoprosessi ja työ vaativat julkiseen tilaan asettumista myös silloin, kun kyse on potentiaalisesta työn arvosta, joka samaistuu työntekijän mahdolliseen arvoon. Uuden kapitalismin tuotannossa valmiustila merkitsee jatkuvaa persoonan julkiseen tilaan sijoittumista. On oltava aina läsnä ja valmiina uudistuneena tarttumaan uuteen tilaisuuteen.

### 2.3. PREKAARI TYÖ

Prekaari työ liitetään yleensä erilaisiin epätyypillisiin miellettyihin työn tekemisen muotoihin: määrä- ja osa-aikaisiin työsuhteisiin, vuokratyöhön ja itsenäisenä ammatinharjoittajana toimimiseen, apurahalla työskentelyyn ja muihin normaalista palkkatyöstä poikkeaviin työn teettämisen muotoihin. Normaalista palkkatyön mallista, vakituisesta ja kokoaikaisesta työsuhteesta poikkeavat työn tekemisen muodot eivät sinänsä ole uusia. Esimerkiksi suomalainen tekstiiliteollisuus, joka on työllistänyt pääasiallisesti naisia työntekijöiden, teetti ennen nk. tammikuun kihlausta ja työehtosopimus-toiminnan yleistymistä työtä monella tavoin epävarmoissa, prekaareissa,

---

yhteydessä työopimuslakiin tehdyllä muutoksella (TSL 37 a §). HE 19/1988 s. 12–13, 16.

<sup>270</sup> Valmiustilalle on tyypillistä työn odottaminen ja sen tarjoaminen, ei työn tekeminen. Holvas & Vähämäki 2005 s. 32.

<sup>271</sup> Työnhakijan haastattelut, työllistymissuunnitelmat ja niihin sitoutumisen merkitys työttömyysturvan saamiselle ovat lainsäädäntöön sisältyviä esimerkkejä aktiivisesta odotustilasta töiden välillä. HE 133/2012 s. 69–71.

<sup>272</sup> Arendt 2002 s. 167.

työsuhteissa. Työn tekemisen ehdot muistuttivat ns. epätyypillisten työsuhteiden ehtoja.<sup>273</sup>

Termit prekaari työ ja prekariaatti ovat peräisin Ranskasta. 1970-luvun lopulla näillä termeillä ryhdyttiin viittaamaan sellaisiin sosiaalisiin olosuhteisiin, jotka merkitsivät perheen tai kotitalouden köyhtymistä. Koska usköyhyys läheisesti liittyi epätyypillisiin työntöön muotoihin, termiä prekariaatti ryhdyttiin käyttämään myös tässä merkityksessä. Ranskassa prekariaatti-termi ilmaantui myös hallinnon ja lainsäädännön teksteihin 1980-luvulla. Ranskan Code du Travailssa termi prekaarit työsopimukset tarkoittaa juuri normaalista poikkeavia epätyypillisiä työsuhteita. 1990-luvun alusta lähtien termit prekaari ja prekariaatti yleistyivät kuvaamaan työllistymiseen liittyviä riskejä ja epävarmuutta yleensä. Termillä prekarisaatio ryhdyttiin kuvaamaan yhteiskunnassa vallitsevaa yleistä, kaikkialla läsnä olevaa sosiaalista epävarmuuden tilaa.<sup>274</sup>

Radikaaleimpia näkemyksiä prekaarista työstä ja prekaarin työn yhteiskunnasta ovat esittäneet tutkijat, joiden lähtökohdat ovat italialaisessa operaismo-liikessä ja ranskalaisessa poststrukturalismissa. Operaismo-liikkeen tausta on Felix Guatarrin ja Gilles Deleuzen filosofiassa ja sen italialaisiin edustajiin kuuluvat mm. Paolo Virno, Christian Marazzi ja Franco Berardi.<sup>275</sup> Suomalaisessa keskustelussa prekaarista työstä ovat kirjoittaneet mm. Jussi Vähämäki, Jakke Holvas, Akseli Virtanen ja Mikko Jakonen.<sup>276</sup>

Prekaarin työn ominaispiirteitä ovat irrallisuus, epäsäännöllisyys, sito(utu)mattomuus ja epävarmuus.<sup>277</sup> Tässä kontekstissa prekaari työ on siten enemmän kuin epätyypillinen työsuhteen muoto. Kun epätyypillisen työsuhteen käsite määrittyy suhteessa tyypillisen työsuhteen käsitteeseen, niin prekaarin työn ja prekariaatin käsitteet painottavat epävarmuutta työntöön pääpiirteinä. Se asettaa kyseenalaiseksi luottamuksen joka liittyy kaiken palkkatyön jatkuvuuteen, ja siihen liittyvän uskoon taloudellisesta hyvinvoinnista.

Operaismo-liike korostaa työssä tapahtuneen muutoksen ja tuotantoprosessin muutoksen yhteyttä. Työ on aiemmin määrittynyt kurinalaisena ja kontrolloituna toimintana, joka on sidoksissa keskeytymättömänä jatkuvaan materiaaliseen tuotantoprosessiin. Kurinalaisuuden ja kontrolloidun toiminnan sijasta muuttuneessa tuotantoprosessissa työhön liitetään enenevässä määrin erityisesti kommunikaation liittyviä piirteitä, jotka ovat tyypillisiä poliittiselle toiminnalle.<sup>278</sup> Työstä tulee enenevässä määrin sosiaalisten suh-

<sup>273</sup> Suoranta 2010 s. 37–40, 247–275. Kettusen mukaan vielä 1960-luvulle saakka suurin osa palkkatyöntekijöistä työskenteli erilaisissa pätkätoissa tai muutoin epäsäännöllisissä työsuhteissa. Kettunen 2010 s. 34.

<sup>274</sup> Barbier, Brygoo, Viguier 2002 s. 7–8. Ks. myös Castel 2000 s. 521 ss.

<sup>275</sup> Virno & muut 2004, Marazzi 2006, Berardi 2006.

<sup>276</sup> Kts esim. Virtanen 2006, Vähämäki 2003, Holvas & Vähämäki 2005, Jakonen 2015.

<sup>277</sup> Korhonen, Peltokoski, Saukkonen 2006 s. 379.

<sup>278</sup> Virno & muut 2004 s. 51. Ks. myös Boltanski & Chiapello 2007 s. 456–457.

teiden väliin sijoittuvaa toimintaa, jonka kontrollimekanismit eivät perustu kuriin ja järjestykseen ja joka ei siten enää paikannu materiaalsen tuotannon ainesosien välille. Työ vaatii enenevässä määrin kommunikaatiota ja toisten läsnäoloa.

Kommunikaation ja vuorovaikutuksen merkitys työlle toimintana liittyy tuotantoprosessin muutokseen. Keskeytymättömänä jatkuvan prosessin sijaan ja rinnalle astuvat jatkuvat ja toistuvat uudet alut. Jatkuva uudelleen aloittaminen merkitsee, että tuotantoprosessi rakentuu pysyvyyden sijasta kontingenssille, ennustamattomalle ja potentiaaliselle.<sup>279</sup> Työvoima ei enää ole tuotantoväline, osa prosessia, jonka tuloksena syntyy tavaroita. Ihmisyydestä, inhimillisestä olemassaolosta tulee tuotantoväline.<sup>280</sup> Prekaarissa työssä on siten kyse työn kiinnittymisestä ihmisen olemassaoloon, todellisesta subjektivaatiosta. Työnteko kytkeytyy entistä vahvemmin yksilöön ja yksilöllisiin kykyihin.<sup>281</sup>

Operaismo-liikkeen käsitys prekaarista työstä ja tuotannosta ei kuitenkaan pysähdy tarkastelemaan yksittäisten työntekijöiden tai työntekijäryhmien aseman tai työsuhteen ehtojen heikentymistä tai työntekijöiden luokittelua eriarvoistavalla tavalla A-, B- ja C-luokan työntekijöihin. Tämä kehitys pikemminkin vain tekee näkyväksi tuotantoprosessin muutoksen vaikutukset.<sup>282</sup> Tuotantoprosessin epäjatkuvuus vaikuttaa prekaarin työn aikakaudella siihen, että työurat muodostuvat erilaisista työtä vailla olemisen ja työssä olon jaksoista. Prekaarin työn tilassa kaikki työntekijät ovat potentiaalisesti yhtä vähäarvoisia ja vaihdettavissa toisiinsa. Se on tila, jossa on oltava aina valmiina tarttumaan seuraavaan projektiin, seuraavaan tilaisuuteen, seuraavaan työhön – ehdoista riippumatta.<sup>283</sup> Oma arvo on mahdollista parantaa vain jatkuvasti yksilöllistä kilpailukykyään kehittämällä, jatkuvassa pelon tilassa, jota muuttunut tuotantoprosessi merkitsee.<sup>284</sup>

Osittain puhetta prekaarista työstä leimaa myös anarkistinen suhtautuminen palkkatyöyhteiskuntaan ja siihen liittyvään kuluttamiseen. Prekaarin työn tekijä voi tietoisesti kieltäytyä ansiotarkoituksesta tai ainakin pyrkiä myksestä jatkuvaan tulojen kasvattamiseen.<sup>285</sup> Prekaarilta työltä voidaan

---

<sup>279</sup> Virno & muut 2004 s. 51–52.

<sup>280</sup> Työvoiman on ajateltu olevan osa inhimillistä olemassaoloa, jonka kuitenkin erottaa markkinoilla tuotetusta tavarasta kyky yksilönä ja kollektiivisesti tehdä vastarintaa markkinoita hallitsevalle kysynnän ja tarjonnan laille, eikä se siksi ole kauppatavara. Fudge 2004 s. 446. Periaate on osa myös ILO:n Philadelphian julistusta vuodelta 1944, jossa ILO:n tavoitteet ja tarkoitus määriteltiin. Työn persoonallistuminen vaikuttaa haastavan myös tämän ajatuksen.

<sup>281</sup> Boltanski & Chiapello 2007 s. 457, 465.

<sup>282</sup> Marrazzin mukaan kapitalismin vaatima jousto on kollektiivinen hyödyke, joka on taannut paitsi talouden jatkuvan kasvun, myös sen tietynasteisen vakauden. Marrazzi 2006 s. 136.

<sup>283</sup> Korhonen, Peltokoski, Saukkonen 2006 s. 379.

<sup>284</sup> Deranty 2008 s. 453–454.

<sup>285</sup> Marazzi 2006 s. 107–108.

kieltää ansiotarkoitus tai jättää prekaarin työn tekijä jatkuvan ansiotulojen kasvattamisen kehityksen ulkopuolelle.<sup>286</sup> Jos prekaarin työn tekijän ura muodostaa epätäydellisten ja normista poikkeavien työnteon tapojen jatku-  
mo, hän voi pudota palkkatyön ja sosiaaliturvan muodostaman suojaverkon ulkopuolelle.

Prekaarin työn tekijöillä, prekariaatilla, ei ole yhteistä nimittäjää eikä sen yhteisöllisyyttä määritä solidaarisuus.<sup>287</sup> Prekariaattia määrittävä yhteinen piirre on työntekijöiden keskinäinen kilpailu.<sup>288</sup> Siksi prekariaatti ei muodosta yhtenäisen ja solidaarisen työväenliikkeen jatketta tai mahdu sen raameihin.<sup>289</sup> Prekariaatti on prekaarin työn kaltainen: irrallaan ja irrallinen, jatkuvasti muotoutuva, moninaisuutta pikemminkin kuin yhteisöllisyyttä. Prekariaatilla ei ole yhtenäistä voimaa, jonka kanavointiin modernin yhteiskunnan instituutiot ovat sopeutuneet ja joiden varaan erityisesti pohjoismaisen hyvinvointivaltion ja markkinakapitalismin keskinäinen liitto on työväenliikkeen avulla työntekijöiden suojan rakentanut.<sup>290</sup>

Edellä kuvaamani tuotantoprosessin ja työn prekarisaatiota voidaan nimittää myös uudeksi kapitalismiksi. Tässä tutkimuksessa tarkoitan uudella kapitalismilla muutosta kapitalistisen tuotantoprosessin järjestymisen tavassa, joka on yhteydessä yhteiskunnan hallinnan ja kurinpidon järjestäytymisen tapaan. Uudessa kapitalismissa tehdään hierarkiaa ja päämäärätietoisuutta jäljittelevän yhteiskunnan hallinnon ja kurinpidon mekanismien muodot muuttuvat kaikkialla läsnä olevaksi, hahmottomaksi ja epämääräiseksi hallinnan ja kurinpidon verkoksi.<sup>291</sup>

---

<sup>286</sup> Omaishoidosta ja juridisesti tunnistetusta työstä ks. Kallio-Puhamaa 2007 s. 109–111.

<sup>287</sup> Ks. solidaarisuus käsityksistä Laitinen & Pessi 2011.

<sup>288</sup> Näin myös Arthurs 2011 s. 21. Kilpailusta prekariaatin tilana kts. esim. Castel 2007 s. 30–31 ja Vähämäki & Holvas 2006 s. 96–97. Työväenliikkeen idea ja voima kuitenkin edellyttää solidaarisuuden ajatusta ja juuri tämä solidaarisuuden idea, kollektiivisuus, erottaa työväenliikkeen prekariaatista. Prekariaatin joukkovoima ei kuitenkaan kanavoita työmarkkinoiden institutionalisoituneessa muodossa, vaan tavalla, joka muistuttaa työväenliikkeen alkuaikojen väkivaltaisia yhteydenottoja. Esimerkiksi Berardi esittää, että Ranskan opiskelijamellakat, joiden kapina kohdistui aiottuihin lainsäädännöllisiin heikennyksiin ensimmäistä työpaikkaa koskevissa työehdoissa, oli osoitus uudenlaisesta prekaarikapinallisten liikkeestä. Berardi 2006 s. 24. Kollektiivisten yhteisöjen hajoamisesta ja ”vaarallisten luokkien” syntyisestä uudelleen kirjoittaa Castel 2007 s. 34–35.

<sup>289</sup> Ks. esim. Arthurs 2011 s. 18–19.

<sup>290</sup> Korhonen, Peltokoski, Saukkonen 2006 s. 379. Kettunen 1999 erityisesti ss. 122. Operaismo-liikkeen ajatuksissa prekaarista työstä on jotain hyvin kiehtovaa ja samalla vaikeasti kiinniotettavaa. Se tuntuu tavoittavan jotain oleellisesta työn muutoksesta, mutta suhteessa perinteisiin työläis- ja palveluammatteihin ajatuksissa on herkästi jotain elitististä.

<sup>291</sup> Negrin ja Hardtin analyysin mukaan tehdään tuotantoprosessin hierarkkinen, fordistinen ja tayloristinen muoto toisintaa itseään kaikissa modernin yhteiskunnan kontrollin ja kurinpidon mekanismeissa. Hardt & Negri, 2005 s. 246.

## 2.4. PREKARISOITUVAN YHTEISKUNNAN TYÖ JA TYÖOIKEUS?

Työoikeuden kannalta ei ole yhdentekevää, miten tuotantoprosessi yhteiskunnassa on järjestetty. Työoikeudessa pyritään sääntelemään työtä ja suojelemaan työntekijää tietyssä kontekstissa. Työoikeus rakentuu tuotantoprosessin organisointia koskevien oletusten ja mielikuvien varaan. Ne muodostavat kehyksen sille, miten työoikeudessa ymmärretään työntäjän ja työntekijän välinen oikeussuhde, työn järjestäminen osaksi tuotantoprosessia, sekä yhteiskunnan taloudellinen aktiviteetti ja tämän aktiviteetin tapahtumaympäristö. Samalla nämä työoikeuden kuvittelemat puitteet itse muotoilevat sääntelemiään instituutioita, niiden kuvia ja identiteettiä.<sup>292</sup> Työntekijän suojeleminen rakentuu oletukselle siitä, millä tavalla työntekijää voidaan kuvitella puitteissa suojelemaan, mitkä ovat keskeiset tuotantoprosessin tuottamat ongelmat ja miten ne voidaan ratkaista.

Työoikeudellisen sääntelyn on sanottu muodostavan työsuhteen ideaalityypin, normaalin työsuhteen (standard employment).<sup>293</sup> Tällä normaalilla työsuhteella on ominaisuuksia, joita työlainsäädäntö vahvistaa. Ensinnäkin työsuhteen ideaalimuoto määrittyy lainsäädännössä työsuhteen keston kautta. Työsopimuslain 1 luvun 3 § 2 mom mukaan

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syyistä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Työsuhteen ideaali on siten toistaiseksi voimassaoleva työsuhde.

Tehdas ja tehtaassa tehtävä työ on osuva vertauskuva normaalissa työsuhteessa tehtävälle työlle. Työ ja työsuhde ovat jatkumo, joka tukee ajatusta työntekijän identiteetin rakentumisesta saman työnantajayrityksen palveluksessa.<sup>294</sup> Tehtaassa suoritettavaan työhön kiinnittyy myös työntekijän suojeleminen kahden keskeisen kiintopisteen, paikan ja ajan, varaan.

Työajan sääntely, työaika suojeleminen, rakentuu työnantajan mahdollisuudelle kontrolloida työaika, mikä edellyttää, että työtä tehdään työnantajan johdolla ja tämän valvonnan alaisuudessa.<sup>295</sup> Työajan ja vapaa-ajan erottami-

---

<sup>292</sup> Klare 2002 s. 4.

<sup>293</sup> Kountouris 2012 s. 23.

<sup>294</sup> Hyde 2013 s. 88.

<sup>295</sup> TAL 4 § ”Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Jäljempänä 28 §:ssä tarkoitettuja tai sopimukseen perustuvia päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta. Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.”

nessa paikalla on keskeinen merkitys, työpaikka on työtä ja koti vapaa-aikaa varten.<sup>296</sup> Tehokkaasti työnantajan valvonnassa käytetty työaika sekä työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan on osa työnannon ja tuotantoprosessin perinteistä, normaaliksi miellettyä rakennetta.<sup>297</sup> Työaikaa rajoitetaan ja tehtyä työaikaa valvotaan pääsääntöisesti silloin, kun sitä tehdään tietyssä työntekopaikassa. Kiinteän työpaikan merkitys näkyy mm. työaikaa koskevasta säännöksestä, jonka lähtökohtaoletuksena on työaika työpaikalla vietettynä aikana.

Työaikalakiin on sisäänrakennettu ajatus työntekijän suojelemisesta liialliselta työnanteolta.<sup>298</sup> Sen sijaan toimeentulon kannalta merkityksellinen vähimmäistyöaikaa koskevia normeja, jolla esimerkiksi rajoitettaisiin nollatuntisopimuksia, ei ole.<sup>299</sup>

Työaikalaisissa paitsi rajoitetaan enimmäistyöaikaa, myös korostetaan tehdyn työajan säännöllisyyttä. Säännöllinen työaika on mukautettavissa tuotantoprosessin vaatimuksiin.<sup>300</sup> Säännöllistä työaikaa ja sen järjestämistä koskevista määräyksistä voidaan myös poiketa tuotantoprosessin niin vaatiessa tai tuotantoprosessin vaarantuessa. Normaalisissa työsuhteissa työaika määräytyy säännönmukaisesti toistuvana ja säännölliseksi järjestettynä, työvuoroluetteloon merkittynä kontrolloitavana. Tuotantoprosessin niin vaatiessa näistä voidaan poiketa, joissain tapauksissa myös työntekijän etuja heikentäen, tosin korvausta vastaan.<sup>301</sup>

Tuotantoprosessin muutoksen tuottamien prekarisoituvan työn ja työmarkkinoiden synnyttämien ongelmien ratkaisuksi on tarjottu joustavuuden ja osallisuuden lisäämistä.<sup>302</sup> Sääntelyn purkaminen, esimerkiksi työlainsäädännön deregulaatio, nähdään keskeisenä joustoa lisäävänä tekijänä.<sup>303</sup> Joustot liitetään paitsi joustavampiin työnteettämistapoihin ja työsuhdeturvan heikentämiseen myös joustavamman sosiaaliturvan kehittämiseen. Itse tuotantoprosessissa tapahtuviin muutoksiin pyritään tarttumaan osallisuutta lisäämällä. Osallisuus korostaa työnantajan ja työntekijän palveluksessa jo työskentelevien työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja yhteisiä intressejä. Samalla osallisuus korostaa prekaareissa työsuhteissa työskentelevien jää-

---

<sup>296</sup> Ojala 2014 s.18–19, Antila 2005 s. 19–20. Ks myös TN 1387-03.

<sup>297</sup> TN 1456-14

<sup>298</sup> Työajan rajoittaminen on keskeisessä asemassa myös työaikadirektiivissä (2003/88/EY) 1 art kohta 2. Tämä direktiivi koskee: a) vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja ja vuosilomaa sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaikaa.

<sup>299</sup> Sen sijaan sekä kaupan alan että matkailu- ja ravitsemusalan työehtosopimuksissa on määräykset vähimmäistyöajasta sopimisesta. Matkailu- ja ravitsemusalan TES 7 § 2.kohta ja kaupan TES 6 § 1. kohta.

<sup>300</sup> Ks. TAL 3 luku.

<sup>301</sup> Ks. TAL 6 luku, erityisesti kussakin pykälässä säädetyistä lepoajoista poikkeaminen.

<sup>302</sup> KOM (2006) 708 s. 7. Globalisoituvalla yhteiskunnalla tyypilliseen tapaan yrityksen kilpailukyky ja työnannon joustavuus ovat keskeisessä asemassa. Sääntelyteorian mukaisesti näihin pyritään vaikuttamaan lainsäädäntöä muuttamalla. Hepple 2013 s. 33.

<sup>303</sup> Jakonen 2005 s. 100–101.

mistä ulkopuolelle, sillä vain harvoin prekaarissa työsuhteessa työskentelevä on sellaisessa asemassa, joka tekisi osallisuuden mahdolliseksi.<sup>304</sup> Toisaalta osallisuus vakituissakin työsuhteissa merkitsee osallisuutta päätöksentekoon vain suhteellisen rajatuissa asioissa.<sup>305</sup> Ja mitä vähemmän työntekijöitä työnantajalla on, sitä vähemmän on heitä, jotka pystyvät osallisuutta hyödyntämään.

Työsuhteen ideaalimalli usein määrittää sitä miten muutosta koskevassa poliittisessa puheessa suhtaudutaan tuotantoprosessissa tapahtuneisiin muutoksiin todellisuutena, johon on mukauduttava.<sup>306</sup> Määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden, nk. on-call eli nollatuntisopimusten, vuokratyö ja freelancesopimukset nähdään seurauksena työmarkkinoiden vaatimasta joustosta. Näissä joustavissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden vaara juuttua lyhytkestoisiiin ja huonoehtoisiiin työsuhteisiin tunnistetaan, mutta samalla juuri joustavuutta pidetään ratkaisuna ongelmaan. Lisäjoustot, kuten rakenteelliset toimenpiteet työntekijöiden liikkuvuuden edistämiseksi, nähdään tarpeellisena ongelmien osaratkaisuna. Työn tarjonnassa tapahtuneiden muutosten vuoksi työntekijöiltä edellytetään kykyä vastaanottaa mitä tahansa työtä missä tahansa.<sup>307</sup> Samalla nostetaan ongelmaksi vakaissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden vähäiset joustomahdollisuudet oman työnsä suhteen. Joustavuus ilmenee myös erilaisina ehdotuksina joustavista järjestelyistä, joustavista työajoista, joustavista palkkaehdoista ja joustavista työntekomuodoista, joiden lisääntyminen samalla merkitsee työntekijöiden työehtojen yksilöllistymistä. Sen tuloksena työntekijät yhä enenevässä määrin kilpailevat keskenään.<sup>308</sup>

Joustopuheella ja sen synnyttämällä lainsäädäntöuudistuksilla on yhteys työntekijöiden välisen kilpailun syntymiseen ja korostumiseen. Monipuolisesti osaavan työvoiman sisäinen kilpailu ratkaisee, kenet työn-

<sup>304</sup> Yhteistoimintamenettelyyn osallisuutta edellyttäviin neuvotteluasioihin, suunnitelmiin ja periaatteisiin, joista YTL 4 luvussa säädetyn mukaisesti on neuvoteltava yhteistoimintamenettelyssä, kuuluu mm. työhönoton periaatteisiin ja ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyviä seikkoja. Tämä edustaa ajatusta työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista siihen, ettei työnantaja turhaan käyttäisi prekaaria työvoimaa vaan ennen kaikkea pyrkisi työllistämään työntekijät vakituissakin työsuhteissa. Samanaikaisesti se voi kuitenkin toimia kilpailuvaltina työsuhteessa jo työskentelevien työntekijöiden hyväksi. Tuotantoprosessin muutoksen aiheuttama suuri paradoksi on juuri siinä, että työntekijöiden suojaksi tarkoitetut säännökset saattavat toimia työmarkkinoilla kaikkein huonoimmassa asemassa olevia työntekijöitä vastaan.

<sup>305</sup> YTL 5 luvussa mainittujen asiakokokonaisuuksien osalta tavoitteena on päästä neuvotteluteitse sopimukseen henkilöstön edustajien ja työnantajan välillä luvussa mainituista asioista. Muutoin yhteistoiminta merkitsee henkilöstön oikeutta tiedonsaantiin sekä työnantajalle velvollisuutta neuvotella merkittävistäkin yritystoimintaa koskevista päätöksistä niiden henkilöstövaikutuksista ennen päätöksen tekoa.

<sup>306</sup> Henningin mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat kapitalistisen tuotantotavan joustovara, jonka sääntelemine lähinnä hämärtää sitä, miten taloudelliset valinnat asetetaan välttämättömällä tavalla etusijalle. Henning 1984 s. 530–531.

<sup>307</sup> KOM (2006)708 s. 7–9.

<sup>308</sup> Julkunen 2008 s. 232–234.

antaja haluaa sitouttaa ja kenen osaksi tulee joustaa. Sitoutuneille ja niille, jotka halutaan sitouttaa, joustavuus merkitsee parempaa osallisuutta; työntekijöiden valintamahdollisuuksien laajenemista työaikajärjestelyjen, urakehitysmahdollisuuksien, perheen, koulutuksen ja työelämän yhteensovittamista.<sup>309</sup> Joustavuuden ja osallisuuden logiikalla toimiva vuoropuhelu merkitsee yksilöllisen vastuun lisääntymistä, eräänlaista autonomista vastuullisuutta.<sup>310</sup>

Prekaari työ haastaa työoikeuden, sillä se haastaa sen taustaideologian ja työn tekemisen kuvan, jolle moderni työoikeus rakentuu. Työoikeuden pitäisi tunnistaa itsensä ja toimia tilassa, jossa ”tehtaassa” työskentelevien työntekijöiden ja työnantajan välisen alistussuhteen tasapainottaminen ei enää tuota sosiaalista tasa-arvoa ja hyvinvoinnin rinnalle astuu työntekijöiden keskinäinen kilpailu. Kyky kilpailla muiden työntekijöiden kanssa ja asettaa itsensä ja kykynsä kilpailulle alttiiksi syrjäyttää sosiaalisen tasa-arvon tuottamisen idean. Työn prekarisoituminen muuttaa ankureita, joihin työn tekijän suojelu on kiinnittynyt ja vaarantaa sosiaalisen kansalaisuuden.

Palkkasuhteiden työn sääntelyn muotoja on jo suhteellisen pitkään kritisoitu niiden liiallisesta kiinnittymisestä sellaiseen tuotantoprosessiin, joka on ollut ominainen teolliselle työlle. Väite on esitetty argumenttina sekä sääntelyn purkamista ajavasta uusliberalistisesta näkökulmasta että sääntelyn riittämättömyyttä korostavasta prekaarin työn tekijän näkökulmasta. Ymmärrys työstä ja tuotannosta määrittää sitä, miten työntekijää suojellaan ja millaisia ehtoja suojelulle asetetaan. Lainsäädännön ja tulkintakäytännön lisäksi se, mitä työntekijän suojelu tarkoittaa ja miten sen kohde ymmärretään, kiinnittyy siihen miten ja millaisille ideologisille jäsenyksille työoikeus on rakentunut. Tämä mielessä pitäen tarkastelen seuraavassa tarkemmin sitä, miten työoikeuden diskurssien suppeampi konteksti, työoikeuden mentaalinen rakenne on kehittynyt sekä millaisia diskursseja työoikeudessa rakentuu.

---

<sup>309</sup> KOM (2006) 708 s. 7.

<sup>310</sup> Autonomisen vastuullisuuden käsitteen olen omaksunut Alain Ehrenbergiltä. Ehrenberg 2007 s. 97.



## *IV Työikeyden mentaalin rakenne*

# 1. JOHDANTO

Suomalainen työoikeustiede rakentuu työnantajan ja työntekijän välisen oikeussuhteen ympärille. Se on oikeudenala, johon kuuluvat työoikeuden perussuhdetta, työsuhdetta, eri tavoin säännöstävät materiaaliset normit sekä ne erilaisia menettelytapoja koskevat normit, joiden perusteella työsuhteen ehdoista voidaan – tai pakottavan lainsäädännön ollessa kyseessä ei voida – sopia, joko työsopimuksella tai työehtosopimuksella.<sup>311</sup> Soveltamisala määrittyy siten työnantajan ja työntekijän välisenä henkilöllisenä, työsuhteeseen liittyvänä asiallisena ja työsuhteen aikaan sidottuna ajallisena soveltamisalana.

Suomalaisen työoikeuslainopin systemaattista rakentumista työsuhdekäsitteen ympärille voidaan kuitenkin pitää riittämättömänä. Työoikeuden perussuhdetta sivuavien normien eli sellaisten normien, joiden oikeusvaikutus alkaa tai sijoittuu aikaan ennen työsuhteen syntymistä tai jatkuu vielä päättymisen jälkeen, määrä ja erityisesti merkitys on kasvanut työoikeuden perussystematiikan haastavalla tavalla.<sup>312</sup> Näiden normien määrän lisääntyminen ei kuitenkaan juuri ole vaikuttanut siihen, millä tavalla työoikeutta työlainopissa systematisoidaan.

---

<sup>311</sup> Esim. Sipilä 1947 s. 3–4, Vuorio 1955 s. 1–18, Pekkanen 1966 s. 1–2, Aurejärvi 1976 s. 5–6, Tiitinen 2005 s. 1, Kairinen 2009 s. 7–8, Koskull & Bruun 2012 s. 25–26. Työehtosopimuksella toki voidaan nk. puolipakottavasta lainsäädännöstä sopia toisin myös työntekijän etuja heikentäen.

<sup>312</sup> Myös eurooppaoikeus on jo 1970-luvun lopulta lähtien vaikuttanut merkittävästi erityisesti miesten ja naisten välistä tasa-arvoa sääntelevän lainsäädännön sisältöön ja tulkintaan (lausunto työehtosopimuksen tasa-arvolain vastaisuudesta TT:1992-48 ja KKO:1991:14). Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana eurooppaoikeudellinen sääntely on vaikuttanut yhdenvertaisuuslain säätämiseen (HE 44/2003 ja HE 19/2014) ja havahtumisessa yhdenvertaisuusperiaatteen käyttämiseen oikeudellisena argumenttina myös työoikeuteen kuuluvissa asioissa tasapuolisen kohtelun veloitteen rinnalla. Eurooppaoikeudella on ollut suuri merkitys myös ajallisesti epätyypillisissä, määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien erityisen syrjimättömyysperiaatteen – pro rata temporis -periaatteen juurruttamisessa suomalaisen lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön, (ensimmäinen TT:1999-34, KKO:2008:28) sekä aivan viime vuosina myös vuokratyöntekijöiden tasavertaisen kohtelun nostamiseen pakottavan lainsäädännön tasolle (HE 68/2008). Työoikeuteen voidaan lukea myös sellaisia materiaalisia sosiaalioikeuden normeja, joilla on liitännä työsuhteeseen esimerkiksi ansiosidonnaisen sosiaaliturvan, kuten eläkkeiden, kautta sekä normeja, joiden osalta on kyse työttömyyden hallinnasta ja hallinnoinnista. Kairinen 2009 s. 11. Tältä osin toisaalta työ- ja sosiaalioikeuden rajapintaa voidaan pitää häilyvänä, sillä ansiosidonnaiset etuudet voidaan lukea ainakin joiltain osin myös sosiaalioikeuden alaan kuuluviksi. Tuori & Kotkas 2009 s. 60–61. Työterveyshuolto voidaan lukea osaksi sosiaalioikeuteen kuuluvaa sairausvakuutusta, mutta sen järjestämiseen voi liittyä hankalia työoikeudellisia tulkintakysymyksiä. Arajärvi 2011 s. 124 ja KKO 2009:52. Joiltain osin myös Paanetoja liikkuu työ- ja sosiaalioikeuden rajapinnalla väitöskirjassaan, jonka aiheena on vajaakuntoisten ja vammaisten lakiin perustuvan sosiaalisen työllistämisen olevan ongelmallista työlainsäädännön soveltamisen näkökulmasta. Paanetoja 2013.

Työoikeuden kentällä toimivat oikeustieteilijät ovat lähes vältelleet teoreettisempaa, oikeudenalan yleisiä oppeja kehittävästä tutkimuksesta. Osasyynä lienee työoikeuden läheisessä yhteydessä politiikkaan ja sitä kautta vallan kenttään.<sup>313</sup> Työoikeustutkijoilla on kuitenkin ollut merkittävä rooli muissa työoikeuden kentän positioissa, esimerkiksi lainsäädäntötyössä, työtuo- mioistuimissa ja työneuvostossa välittäjinä ja puolueettomina jäseninä. Tutkimuksellisesti osa kirjoittajista pitää yllä analyttisen koulukunnan perinnettä, osa tutkijoista puolestaan jäsentää työoikeutta osittain oikeusperiaatteiden avulla, mutta eräänlaisessa perussuhdeteorian ohjaamassa kehikossa, kun taas osa tutkijoista on selkeämmin suuntautunut eurooppalaiseen tai kansainväliseen työoikeuteen.<sup>314</sup>

Työoikeudellisen lainsäädännön vaikutuksia on viime vuosina tutkittu lukuisissa empiirisoikeudellisissa selvityksissä ja tutkimuksissa, muun muassa vuoden 2000 työsopimuslain säätämismenestykseen liittyen.<sup>315</sup> Joiltain osin työoikeudellista tutkimusta ohjaakin käytännön intressi. Teoreettisemmin suuntautunut tutkimus suomalaisesta työoikeudesta kuitenkin puuttuu, minkä vuoksi työoikeuden systematisointi on ainakin jossain määrin staattisessa tilassa.<sup>316</sup>

Teoreettista, työoikeuden systematisointiin ja tulkintaan keskittyvää lainoppia, joka pyrki esimerkiksi rakentamaan työoikeutta sisäisesti koherentiksi kokonaisuudeksi jollain muulla tavoin kuin perussuhteeseen liittyen, ei juuri ole. Eurooppalaisessa työoikeustutkimuksessa jalansijaa saanut työoikeuden perustan ja oikeutuksen pohdinta ja tutkimus on ollut Suomessa varsin vähäistä.<sup>317</sup> Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana ilmestyneet työoikeuden väitöskirjat ovat valtaosin perustuneet suhteellisen perinteiselle ajattelutavalle tai tarkastelun keskiössä on ollut eurooppaoikeus.<sup>318</sup>

---

<sup>313</sup> Bourdieun mukaan politiikan ja talouden kenttien läheisyys on omiaan vähentämään muiden – erityisesti tieteen – kenttien autonomiaa. Bourdieu 1988, s. 51, 65, 73.

<sup>314</sup> Tiitinen & Kröger 2012, Kairinen 2009, Bruun & Hepple 2009, Liukkunen 2013 ja 2014.

<sup>315</sup> Tiitinen & Kröger 1997, Kairinen & muut 2000, 2003 ja 2004 sekä Mikkola & muut 2011.

<sup>316</sup> Saloheimo kritisoi työehtosopimuksen normimääräysten perinteistä jakoa työnormeihin ja työolonormeihin, eikä tarkastele säännöstämiskomentenssia tältä perinteiseltä kannalta. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole systematisoida tätä lainopin osa-aluetta uudelleen. Saloheimo 2012 s. 94–96.

<sup>317</sup> Mm. artikkelikokoelma *The Idea of Labour law* vuodelta 2013. Hepple & Veneziani 2009 s. 13.

<sup>318</sup> Teoreettisesti kunnianhimoisimpia töitä ovat olleet Sulkusen ja Nummijärven väitöskirjat. Näistä Sulkusen kansainvälisiä ammattiyhdistysoikeuksia käsittelevä väitöskirja keskittyy systematisoimaan erityisesti lakko-oikeutta ja järjestäytymisvapautta koskevien kansainvälisten sopimusten oikeuskäytäntöä (2000). Nummijärvi pyrkii systemaattisella tavalla jäsentämään EU-oikeuden tasa-arvosääntelyn ja samapalkkaisuusperiaatteen sekä kansallisen työoikeuden suhdetta, tasa-arvolakiin ja syrjintään liittyvää käsitteistöä sekä analysoimaan oikeuskäytäntöä. Teoreettista tarkastelua tärkeämmäksi Nummijärven kirjassa nousee kuitenkin kysymys samapalkkaisuutta koskevan lainsäädännön toimivuudesta. Nummijärvi 2004 s. 59–61, s. 345 ss.

Myöskään uudistettu lainsäädäntö, eurooppaoikeus tuomioistuinratkaisuihin tai kansallisten tuomioistuinten ratkaisut eivät ole muodostaneet pohjaa kansallisen työoikeuden systematiikan uudistamiselle. Tällä on merkitystä juristin habituksessaan omaksumalle juridiseen viitekehykseen perustuvalla ymmärryksellä työstä, työntekijästä ja työnantajasta. Osittain työoikeuden dogmaattinen mallintaminen kiinnittyy edelleen siihen historialliseen vaiheeseen, jolloin työoikeus rakentui omaksi oikeudenalaksi. Oikeustieteen harjoittajien kentälle tuottama aineisto, tapa jäsentää ja ymmärtää oikeudellisia kokonaisuuksia ja juridista ajattelua saattaa kanonisoitua, muuttua itsestään selvältä ja luonnolliselta vaikuttavaksi dogmatikaksi, josta institutionalisoituessaan tulee osa oikeuden kentän legitimoivaa rakennetta.<sup>319</sup> Osa dogmeista on oikeudenalan sisällä vaikuttavia käsitteitä ja tulkintaa ohjaavia periaatteita, jotka muodostavat osan työoikeuden mentaalisen rakenteesta. Näillä työoikeuden yleisillä opeilla on merkitystä systematisoitaessa ja tulkittaessa työoikeutta yhtä hyvin osana oikeusjärjestelmää kuin ratkaistaessa yksittäistapauksia.

Suomalaisessa kontekstissa individuaalisen työoikeuden keskeinen jäsennystapa kiinnittyy edelleen pääsääntöisesti työntekijän ja työnantajan väliseen työsuhteeseen ja työntekijän epäitsenäiseen asemaan.<sup>320</sup> Työoikeuden kentän institutionalisoituneeseen mentaaliseen rakenteeseen kuuluu siten työsuhteen ymmärtäminen heikomman ja vahvemman välisenä oikeussuhteena, jota työoikeudellinen subordinaatio, työn tekemisen epäitsenäisyys, ilmentää. Kollektiivisen työoikeuden institutionalisoituneisiin dogmeihin kuuluu puolestaan pariteetti-ideologia, ajatus työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välisen tasa-arvoisen suhteen työsuhteen epätasapainoa korjaavasta vaikutuksesta, joka osaltaan toimii työmarkkinaosapuolten välisen sopimusautonomian ideologian perustana.<sup>321</sup>

Työoikeuden keskeisiin lähtökohtiin on kuulunut perussuhdetoria ja siihen liittyvä väitteet työoikeuteen luettavien normien lähtökohdasta samasta ajallisesta, henkilöllisestä ja asiallisesta soveltamisalasta. Institutionalisoituneeseen, ja sittemmin legalisoituun, työoikeuden doktriiniin kuuluu myös vaatimus työsuhteen kaikkien tunnusmerkkien täytymisestä, jotta työoikeudellisen tarkastelun kohteena olevaa oikeussuhdetta voidaan pitää juuri työsuhteena. Ajatus työsuhteen käsitteen sisällöllisestä tyhjyydestä on myös osa institutionalisoitunutta työoikeusoppia.<sup>322</sup>

Individuaalisen työoikeuden institutionalisoituneeksi tulkintaopiksi on muodostunut kokonaisharkinta, jonka avulla erityisesti kiperien oikeustapa-

<sup>319</sup> Bourdieu 1987a.

<sup>320</sup> Epäitsenäisyys työntekijän asemaa määrittävänä tekijänä on toki kansainvälisesti hyväksytty tapa määritellä työoikeuden suojan tarpeessa oleva työntekijä. Epäitsenäisyyden ja työntekijän suojelemisen välistä yhteyttä on kuitenkin kritisoitu. Ks. Countouris 2007 s. 84–85.

<sup>321</sup> Pariteetti-ideologiasta klassisen liberalismiin ilmentymänä ks. Sulkunen 2000 s. 598–599.

<sup>322</sup> Käsitteen sisällöllisestä tyhjyydestä ks. Vuorio 1955 s. 183.

usten ratkaisemista pyritään perustelemaan. Kokonaisharkintaan perustuva ratkaisu korostaa työoikeuden läheistä yhteyttä käytännön tapahtumiin. Sen seurauksena tarkastelutapa on usein varsin kasuistinen, olipa sitten kyse työsuhteen tunnusmerkkien täyttymiseen liittyvästä kokonaisharkinnasta, työsuhteen aikaan liittyvien kiistojen ratkaisemisesta tai työsuhteen päättymisen oikeudellisesta arvioinnista.

Perussuhdeteorialla on ollut vaikutusta myös siihen, miten kollektiivista työoikeutta on jäsennetty ja systematisoitu. Työsuhde työoikeuden perussuhteena ja työoikeuden määrittäminen työsuhteeseen liittyvänä normikokonaisuutena on vaikuttanut esimerkiksi siihen, miten työmarkkinaosapuolten säännöstämiskompetenssin ulottuvuutta on tulkittu.<sup>323</sup> Institutionalisoituneena oppina voidaan pitää myös Suvirannan esittämää teoriaa työehtosopimuksen piilevästä ehdosta, mikä perustelee Suomen kansainvälisesti tarkasteltuna kohtuullisen tiukaksi muodostunutta työtuo- mioistuimen tulkintakäytäntöä silloin, kun on kyse työrauhavelvollisuutta rikkovista työtaistelutoimenpiteistä.<sup>324</sup> Työntekijöitä yhdistävää ja työntekijöiden järjestäytymistä edustavaa solidaarisuuden ideaa voidaan pitää institutionalisoituneena kollektiivisen työoikeuden rakenteena ja perinteisenä tapana ymmärtää, mitä yhdenvertaisuudella työoikeudessa tarkoitetaan.<sup>325</sup>

Työoikeuden kentän rajoja kolkuttelevat puolestaan uudet, vielä institutionalisoitumattomat oikeudellisen argumentaation muodot. Esimerkiksi individualistiseen ihmisoikeusperinteeseen nojaava yhdenvertaisuusperiaate haastaa työoikeuden perinteisen solidaarisuudelle rakentuvan yhdenvertaisuuden. Vanhat käsitteet puolestaan otetaan uudelleen käyttöön, mikä näyttää tapahtuneen esimerkiksi työsopimussuhteeseen jo vanhastaan liitetulle lojaliteettivelvoitteelle.<sup>326</sup>

---

<sup>323</sup> TEhtoL 1.1 §:n tulkintakäytäntö on vaikuttanut työehtosopimusosapuolten säännöstämiskompetenssin ulottuvuuden arivointiin. Ks. Saloheimo 2012 s. 91–95.

<sup>324</sup> Suviranta 1965, Mikkola, Bruun, Muona 2010. Ks. myös Nielsen 1996 s. 17.

<sup>325</sup> TEhtoL:n 4.3 §:n viimeinen sivulause ilmaisee solidaarisuusperiaatteen, joka perustuu sopimuksen solmineen työntekijäyhdistyksen jäsenyteen. Sen mukaan työehtosopimuksella on mahdollista rajoittaa sopimuksen soveltamisalaa ainoastaan sopimuksen solmineiden työntekijöiden työsuhteissa sovellettavaksi. Koskisen mukaan järjestösolidaarisuus vaikuttaa kollektiivisen työoikeuden taustalla, kun pohditaan työntekijän yksilövastuuta järjestön toimeenpaneman, työrauhavelvollisuutta rikkovaan lakkoon osallistumisesta. Koskinen 1989 s. 255, 268–271.

<sup>326</sup> Sipilä liitti työntekijän sivuvelvoitteiksi kuuliaisuusvelvoitteen ja uskollisuusvelvoitteen, joka koski paitsi liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemisen kieltoa, myös velvoitti työntekijää välttämään työssään kaikkea, mikä saattoi vahingoittaa työnantajan omaisuutta. Uskollisuusvelvoitetta puolestaan vastasi työnantajan huolenpitovelvollisuus, joka tarkoitti Sipilän mukaan toisaalta työntekijän suojelua ja toisaalta huoltoa, mm. terveyden ja työkyvyn säilyttämiseksi ja riittävän levon saamiseksi. Sipilä 1947 s. 92–93, 100–101. Sarkko puolestaan viittaa työntekijän yleissäännöksessä ilmaistun uskollisuusvelvoitteen osana kaikkiin työntekijää erityisesti työsuhteen luonteen perusteella noudatettaviin säännöksiin kuten työturvallisuusvelvoitteeseen, liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemisen kieltoon ja kilpailevaan työsopimukseen, mutta ei sen vastinpariksi nosta nimenomaisesti mitään työnantajan velvollisuuksista. Sen sijaan

Lojaliteettivelvoitteelle työsuhdetta jäsentävänä periaatteena asettaa kuitenkin erityisiä haasteita sen luonne sopimusoikeudellisena periaatteena. Lojaliteettivelvoite peilautuu osapuolten yhteisen, sopimuksen tarkoituksen toteuttamiseen liittyvänä velvollisuutena, sopijapuolten yhteistyönä.<sup>327</sup> Huolimatta työsuhteen sopimukseen perustuvasta lähtökohdasta, on työsuhde ymmärretty työoikeudessa ensisijaisesti oikeussuhteena vastakkaiset intressit omaavien sopijakumppaneiden välillä.<sup>328</sup> Lojaliteettivelvoite on parhaiten sovitettavissa työoikeuteen silloin, kun työsuhde toteutuu kesto-velkasuhteen tyyppisenä pitkäkestoisena ja vakituksena oikeussuhteena.<sup>329</sup>

Esimerkiksi työntekijän sananvapauteen liittyvissä kiistoissa joudutaan uudella tavalla punnitsemaan toisaalta työnantajan lähtökohtaisen määräysvallan ja omaisuuden suojan sekä toisaalta työntekijän sananvapauden välistä suhdetta. Lojaliteettivelvoiteargumentilla pyritään tällöin puuttumaan työntekijän sananvapauteen ja ulottamaan työnantajan kontrolli myös työntekijän vapaa-aikaan.<sup>330</sup> Tällainen viime kädessä perusoikeuksiin palautuva punninta poikkeaa perinteisestä työoikeuden systematisointi- ja hahmottamistavasta ja on siksi jännitteisessä suhteessa työoikeuden traditioon nähden.

Bourdieu'n teoreettisen tarkastelun valossa oikeudenalan synty, kehitys ja teoreettinen hahmottaminen syntyy ja muuttuu kentällä käytävän valta-

---

Sarkko kiinnittää työnantajan velvollisuuksiin muutoin huomattavan paljon huomiota työntekijän velvoitteille annettuun huomioon verrattuna. Sarkko 1980 s. 104–106, 107–134.

<sup>327</sup> Lojaliteettivelvoite on laajempi käsite kuin työsuhteen alustusluonnosta ilmaiseva kuuliaisuus- ja huolellisuusvelvoite, jotka asettavat työntekijälle velvoitteita suhteessaan työnantajaan. Sopimusoikeudellisena velvoitteena se on kaksisuuntainen ja ilmaisee pikemminkin kummankin sopijapuolen velvollisuutta toimia lojaalisti keskinäisessä sopimussuhteessaan. Lojaliteettivelvoitteesta sopimusoikeudessa ks. Mäkelä 2010 s. 69.

<sup>328</sup> Nykyisillä kirjoittajilla on erilaisia käsityksiä lojaliteettivelvoitteesta tai siihen liittyvästä uskollisuusvelvoitteesta. Bruun & Koskull nimeävät työntekijän uskollisuusvelvoitteen vastinpariksi työnantajan työnjohto-oikeuden, mikä osittain vaikuttaisi viittaavan Bruunin aiemmin esittämään käsitykseen työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä, joka puolestaan edellyttää työnantajan taholta tapahtuvaa vakavaa työnjohto-oikeuden rikkomista. Bruun & Koskull 2012 s. 53 ja Bruun 1975 s. 42. Kairinen puolestaan nostaa vastavuoroisen lojaliteettiperiaatteen osaksi individuaalisen työoikeuden yleisiä oppeja ja pitää sen erillään työntekijän yleissäännökseen perustuvasta uskollisuusvelvoitteesta, jonka piiriin kuuluviksi hän lukee kilpailevan toiminnan sekä liike- ja ammattisalaisuuksien rikkomiskielon. Kairinen 2009 s. 253, 269–270. Tiitinen & Kröger tästä poikkeavasti nostavat yleisen lojaliteettivelvoitteen sekä työntekijän että työnantajan velvoitteisiin kuuluvaksi, mutta korostavat samalla sopimusoikeudellisten periaatteiden suhteellisen vähäistä painoarvoa valtaosiltaan pakottavan lainsäädännön vuoksi. Työnjohto-oikeutta puolestaan vastaa heidän tulkinnassaan työntekovelvollisuus. Tiitinen & Kröger 2012 s. 101, 205, 212–213.

<sup>329</sup> Näin esimerkiksi Kairinen, jonka mukaan ”Työsuhteet ovat yleensä pitkäkestoisia suhteita, joissa luottamus ja osapuolten lojaalisuus toisiaan kohtaan on tärkeää.” Kairinen 2009 s. 45.

<sup>330</sup> Työntekijän sananvapaudesta erityisesti Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen käytännön valossa ks. Tiilikka 2013.

taistelun tuloksena.<sup>331</sup> Taistelu vallasta liittyy sekä kentän muodostamiseen että kentällä mahdollisten argumentaatiotapojen ja relevanteiksi oikeus-tosiseikoiksi luettavien tekijöiden arvostukseen toimijoiden keskuudessa. Tämän taistelun juridisen puolen hahmottamisessa on keskeistä se, millä tavoin oikeuden kentän mentaalinen rakenne tai oikeuden kentän yksittäiset osa-alueet ovat historiallisesti rakentuneet.

Työoikeuden kentän kehityksestä käyty ja jatkuvasti käytävä kamppailu on tästä näkökulmasta käsin jatkuvaa kamppailua siitä, mitkä ovat kentän rajat ja millä säännöillä kentällä pelataan. Kamppailu on jatkuvaa, mutta voittajien näkemyksillä on taipumus muodostaa suhteellisen pysyvä, valtavirtainen tapa ymmärtää ja tulkita työoikeutta, jäsentää työoikeudellisia konflikteja sekä tapoja ratkaista niitä. Tämä on välttämätöntä työoikeuden kentän osittain autonomisen luonteen säilyttämiseksi ja vahvistamiseksi. Vakiintuneen oikeudenalan kohdalla oikeudenalan määrittäminen ja sen muutos on sidoksissa traditioon. Mitä suuremmassa määrin työoikeustietees-sä rakennettu näkemys, osa habituksessa sisäistettyä mentaalista rakennetta, poikkeaa kentän materiaalisesta rakenteesta, sen kovemmaksi muodostuu kamppailu kentän rajoista, kentän hallinnasta ja kentälle ominaisesta pääomasta. Tämä mentaalisen ja materiaalsen rakenteen homologian rakoilu luo tilan uusille, erilaisille ja eri oikeudenaloilta peräisin oleville argumen-teille.

Käsillä olevan jakson toisessa luvussa tarkastelen ensin yleisesti, millä ehdoilla tietystä oikeusnormikokonaisuudesta on mahdollista muodostua oma oikeudenalansa, jonka erottaa muista oikeudenaloista sille tyypillinen ajattelutapa ja yleiset opit. Oikeudenalan syntymiseen vaikuttavat ensin-näkin muutokset yhteiskunnan materiaalisessa rakenteessa ja esimerkiksi uudessa sääntelyssä.<sup>332</sup> Oikeudenalan statuksen saavuttaminen edellyttää uusien normien tai uuden sääntelykohteen lisäksi oikeudenalalle ominaista systematiikkaa, omia, ainakin jossain määrin erityisiä, yleisiä oppeja sekä hyväksynnän saavuttamista oikeusyhteisössä.<sup>333</sup> Bourdieulaisessa viitekehyyksessä tässä prosessissa on kyse niiden oikeuden kentän sisäisten sääntöjen mukaan toimimisesta, jotka juristi on habituksessaan sisäistänyt.

---

<sup>331</sup> Ks. Tuori 2004 s. 1209.

<sup>332</sup> Yleisten oppien ja systematiikan puuttumisen aiheuttamista vaikeuksista tiettyä normikokonaisuutta käsiteltäessä voi mainita tavan, jolla Korhonen käsittelee sähköistä asiointia ja viestintää koskevaa lainsäädäntöä. Yhtenäisen systematiikan puuttuminen tuottaa kasuistisen ja varsin laajalle leviävän kuvauksen digitaalisen maailman sääntelystä. Korhonen 2014 ss. 17. Tähän samaan materiaalsen rakenteen muutokseen otetaan kantaa myös Kankaan kirjassa digitaalisesta jäämistöstä. Kangas systematisoi uuden ilmiön osaksi perheoikeuden yleisiä oppeja. Kangas 2012.

<sup>333</sup> Tuori 2004 s. 1216.

## 2. OIKEUDENALAN TUNNUSTAMINEN

### 2.1. OIKEUDENALAJAOTTELUN MERKITYS

Oikeudenaloihin perustuva jako on kenties keskeisin juristin habitusta yhdistävä tekijä.<sup>334</sup> Juristi jäsentää voimassaolevaa oikeutta oikeudenaloihin jakautuneena.<sup>335</sup> Juristin uralle tähtäävä tutustuu tähän jäsenyykseen jo pääsykokeeseen lukiessaan. Suurin osa pääsykoekirjoista on kirjoitettu pitäen silmällä tiettyä oikeusjärjestelmän osaa.<sup>336</sup> Oikeustieteen ylioppilas törmää oikeudenaloihin opinnoissaan. Opinnot jakautuvat oikeudenaloittain tietyn opintokokonaisuuden muodostavaksi jaksoksi. Vaikka opintojen aikana suoritetaan joitain kaikille oikeudenaloille yhteisiä jaksosia, suurin osa opinnoista suoritetaan tietyn oikeudenalan käsittävänä osana.<sup>337</sup> Vakiintuneeltakin vaikuttava oikeudenalajaottelu on kuitenkin aina joltain osin liikkeessä. Uusiksi oikeudenaloiksi on jatkuvasti tarjolla uusia tulokkaita, joilla on tukijoita myös oikeuden kentän ulkopuolella.<sup>338</sup>

Oikeudenalastatuksen saavuttaminen edellyttää aina jonkinasteista institutionaalista tai rakenteellista tukea. Usein ensimmäinen institutionaalinen tuki perustuu lakiuudistuksille, joilla pyritään joko aktiivisesti vaikuttamaan uusiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin.<sup>339</sup> Oikeudenala voi kuitenkin syntyä vasta tuloksena oikeustieteestä, jonka ihannetavoitteena on

---

<sup>334</sup> Tuori 2007 s. 133.

<sup>335</sup> Oikeudenalajaottelun historiasta ks. Tuori 2007 s. 103–104.

<sup>336</sup> Helsingin yliopiston oikeustieteellisentiedekunnan pääsyaatimuksiin kuuluvat v. 2015 kirjat Rikosoikeuden peruskysymyksiä, Johdatus velvoiteoikeuteen, Perusoikeusjuridiikka. Turun ja Itä-Suomen yliopistoon pyrkijöiden oli tutustuttava kirjoihin Julkisuus ja henkilötietojen suoja viranomaistoiminnassa, Näkökulmia monitieteiseen ympäristöoikeuteen, Suomen tulovero-oikeus ja Johdatus eurooppalaiseen energiaoikeuteen. Lapin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan pääsykoekirja Oikeus tänään piti sisällään mm. artikkelit Perheoikeus, Luotto-oikeus, Esineoikeuden perusteista ja Kauppaoikeus. Melander 2015, Norros 2015, Ojanen 2015, Kulla & Koillinen 2014, Kumpula, Määttä & muut 2014, Myrsky 2014, Tallus 2014, Tuominen 2014 (toim.).

<sup>337</sup> Esimerkiksi Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan alemman korkeakoulututkimuksen, oikeustieteen kandidaatin curriculumia suunniteltaessa pyrittiin kokonaisuuksiin, joiden avulla ylitettäisiin perinteiset oikeudenalojen väliset rajat opetuksen tasolla. Tämä tavoite onnistui kuitenkin vain muuttamaan opetuskokonaisuuksien rakennetta varsinaisten tutkintasuoritusten säilyessä oikeudenalakohtaisesti määriteltujen oppiaineiden kokonaisuuksina. Opetuksen rakenne: <http://www.helsinki.fi/oikeustiede/opiskelu/yleista/talomalli.pdf> ja sitä vastaava opetustarjonta: [http://www.helsinki.fi/oikeustiede/opiskelu/opinto-oppaat\\_pdf/Kooste2015-2016.pdf](http://www.helsinki.fi/oikeustiede/opiskelu/opinto-oppaat_pdf/Kooste2015-2016.pdf).

<sup>338</sup> Tuori 2004 s. 1209. Lapsioikeudesta perheoikeuden osana ja sen itsenäistymisestä ks. Hakalehto-Wainio 2013 s. 69 ss. Viestintäoikeus, urheiluoikeus, lääkintäoikeus ja vanhuusoikeus ovat niin ikään oikeudenalastatusta halajavia oikeudenaloja myös Suomessa.

<sup>339</sup> Lakiuudistusten tavoitteenasettelun merkityksestä ks. Tala 2001 s. 76–77.

yhtenäiseksi kuvattu normikokonaisuus.<sup>340</sup> Ainakin jollain tasolla koherentin, yhtenäisen normikokonaisuuden syntyminen edellyttää yleisiä oppeja eli yhtenäisen kuvan rakentamista sellaisista oikeuskäsitteistä ja –periaatteista, jotka ylläpitävät ja edesauttavat epäyhtenäisen ja usein ristiriitaisen lainsäädännön muodostumista ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi.<sup>341</sup>

Oikeudenala voi rakentua tietyn sääntelykohteen ympärille, jolloin oikeudenala määrittelemisen on sidoksissa sääntelyn yhteiskunnalliseen taustaan. Oikeudenalan määrittelemisen taustalla voi olla instrumentalistinen näkemys oikeudesta, jolloin se pohjautuu poliittisesti asetettuihin yhteiskunnallisiin tavoitteisiin. Yhtäläillä oikeudenalan muotoutumisen taustalla voi vaikuttaa sille tyypillinen sääntelytapa.<sup>342</sup> Toisaalta kaikki edellä mainitut seikat voivat samanaikaisesti vaikuttaa oikeudenalan syntytekijöinä. Sääntelyn kohde, sääntelyn tavoite ja sääntelytapa vaikuttavat oikeudenalan muodostumiseen. Myös erilaiset kansainväliset vaikutteet tai oikeudenalan rakentuminen kansainvälisen sääntelyn tavoitteiden tai normiston ympärille, voi vaikuttaa oikeudenalan muotoutumiseen. Oikeudenalan tunnustaminen ja institutionalisoituminen kulminoituu usein tietyn aseman saavuttamiseen oikeustieteellisessä opetuksessa ja työtehtävien nimikkeissä.

Oikeudenalan tavoitteisiin, systematisoitiin ja tulkintaperiaatteiden muotoutumiseen vaikuttaa myös se, mistä näkökulmasta oikeudenalaa tarkastellaan.<sup>343</sup> Esimerkiksi kollektiivista työoikeutta painottava näkökulma työoikeuteen korostaa erityisesti prosessuaalisiin ja neuvottelumenettelyihin liittyvää sääntelyä, kun taas aineellinen puoli jää vähäisemmälle huomiolle. Sen sijaan individuaalisen työoikeuden painopiste on yksilöiden aineellisessa oikeusasemassa. Tämä ero tulee konkreettisesti esiin yksilön aineellisten oikeuksien ennakkolisessa toteuttamisessa, jota kollektiivisen työoikeuden suoja- ja valvontamekanismit turvaavat ja toteuttavat.

Institutionalisoituneet tiettyyn oikeudenalaa kiinnittyvät yleiset opit muodostavat sillan menneisyyden ja tradition sekä nykyhetken kysymysten välille.<sup>344</sup> Traditio voi kuitenkin tarkoittaa myös yleisten oppien jähmettymistä, mikä saattaa rajoittaa mahdollista kysymyksenasettelua tai estää uusien tai uuteen suuntaan osoittavien oikeudellisten tulkintaperiaatteiden esittämistä ja kehittämistä.<sup>345</sup> Työoikeuden mentaalisen rakenteen ymmärtäminen edellyttää siten oikeudenalan tradition tarkastelua.

---

<sup>340</sup> Wilhelmsson on esittänyt, etteivät yleiset opit välttämättä ole yhteydessä tietyn oikeudenalan rakentamiseen. Yleisten oppien, käsitteiden ja periaatteiden tehtävänä voi olla myös konkreettisen oikeusaineiston järjestäminen oikeudenalaa pienemmässä mittakaavassa. Wilhelmsson 2004 s. 203.

<sup>341</sup> Ks. esim. Willgren 1930 s. 3.

<sup>342</sup> Tuori 1997 s. 171–172.

<sup>343</sup> Mt. s. 180–181. Näin myös Sipilä 1947 s. 19.

<sup>344</sup> Tuori 2002 s. 4.

<sup>345</sup> Kyvyttömyys ratkaista uudenlaisia ongelmia voi liittyä myös siihen tapaan, jolla yleiset opit rakennetaan tai jolla niitä perustellaan. Niinpä esimerkiksi analyttisen

Oikeuden kentän työnjaossa yleisten oppien oikeuslähteisiin nojautuva konstruointi ymmärretään ennen kaikkea oikeustieteen osa-alueen, teoreettisen lainopin, tehtäväksi.<sup>346</sup> Siksi keskityn seuraavassa siihen, millä tavalla työoikeus on oikeustieteessä tuotettu. Samalla tarkastelu kiinnittyy edellä kuvaamaani käsitykseen siitä, mikä merkitys oikeustieteellä kentän rakenteen ylläpitäjänä on.<sup>347</sup> Työoikeuden historia kertoo siitä, miten työoikeustiede rakentaa sen työoikeuden, joka työoikeusjuristin habituksessa sisäistetään ja sen käytännöissä tuotetaan uudelleen.

## 2.2. MODERNIN SUOMALAISEN TYÖOIKEUDEN VAIHEET

Modernin suomalaisen työoikeuden kehityksessä on havaittavissa neljä vaihetta. Ensimmäiseen, käsitelainopilliseen vaiheeseen liittyy työoikeuden erkaantuminen itsenäiseksi oikeudenalakseen, joka muodostui ydinkäsitteensä, työsuhteen, ympärille.<sup>348</sup> Toiseen, analyttiseen vaiheeseen liittyy työoikeuden normijärjestelmän systematisointi ja aiempaa tarkempi työsuhtekäsitteen tarkoittaman työsuhteen ja toisaalta työ sopimukseen perustuvan työ sopimussuhteen erottaminen toisistaan. Kolmas vaihe, joka linkittyy yhteen kehityksen toisen vaiheen kanssa, käsitti työoikeuden identiteetin jakautumisen individuaaliseen ja kollektiiviseen työoikeuteen, vaikka kollektiivisen työoikeuden erityisyys herätti keskustelua vielä 1980-luvullakin.<sup>349</sup> Neljättä, meneillään olevaa vaihetta voidaan hahmotella eräänlaisena tradition murrosvaiheena. Murros näkyy mm. tavassa, jolla aiemmin muotoutuneet työoikeuden identiteetin peruspilarit asettuvat kyseenalaisiksi toisaalta

---

koulukunnan edustajat kritisoivat käsitelainoppia mm. käsitteiden järkkälemäisyydestä ja kyvyttömyydestä oikeudellisten ilmiöiden erotteluun. Ks. esimerkiksi Tuori 2002 s. 1315. Sen sijaan työoikeudessa analyttista koulukuntaa edustanut Vuorio kritisoi varsin maltillisesti oppi-isänsä Sipilän tuotantoa todeten yhtyvänsä Sipilän käsitykseen työsuhteen systematisoivasta ja tulkinnallisesta tehtävästä. Vuorio 1955 s. 170. Kairinen toteaaakin Vuorion vahvistaneen Sipilän perussuhdeteoriaansa liittämän ydinväitteen oikeaksi. Kairinen 1979 s. 195.

<sup>346</sup> Tuori 1997 s. 173

<sup>347</sup> Ks. luku II 1.3.2.

<sup>348</sup> Sipilä 1938. Sipilän käsitelainopillista systematisointia, johon liittyi tarve saada uusi oikeudenala vakiinnutettua osaksi oikeusjärjestystä oli tuolle ajalle tyypillistä. Esimerkiksi jäämistöoikeuden (silloisen perimyoikeuden) osalta samaa toteutti Heikonen. Helin 1988 s. 403.

<sup>349</sup> Koskinen 1989 s. 258. Kollektiivista työoikeutta kehittivät erityisesti Vuorio 1955 s. 195 ss. ja Sarkko 1969 ja 1973.

työn teettämisen toimintaympäristön muutosten ja toisaalta yleisemmin oikeustieteellisen ajattelun muutosten johdosta.<sup>350</sup>

Talousoikeuden professori Arvo Sipilä rakensi ensimmäisessä vaiheessa työoikeudelle itsenäisen oikeudenalaidentiteetin työsuuhdekäsitteen ympärille. Arvo Sipilä irrotti työoikeuden sosiaalisista lähtökohdistaan ja kiinnitti työoikeuden oikeudenalaidentiteetin erityiseen tuotannolliseen, kapitalistiseen, toimintaympäristöön, jossa työn teon ääntelyllä oli ennen kaikkea sopimusoikeudellinen eikä sosiaalioikeudellinen luonne.<sup>351</sup> Työn oikeudellisen sääntelyn konteksti rakentui siten tuotantoprosessin osana, eikä sillä lähtökohtaisesti ollut yhteyttä työväestön sosiaalisen aseman parantamiseen. Työsuuhdekäsite linkitti sääntelyn ja reaali maailmaan ja työn teon tosiasialisiin olosuhteisiin. Myöhemmin tämä seikka oli omiaan ohjaamaan työoikeudellista tulkintaa kohti kasuistisesti rakentuvaa yksittäistapauksellista kokonaisharkintaa, josta muodostui yksi työoikeuden keskeisistä tulkintaa ohjaavista periaatteista. Samalla työoikeudeksi määrittelyn lainsäädännön soveltamisalan määrittäminen työsuuhdekäsitteen avulla tuli merkitsemään rajojen asettamista työoikeudelle oikeudenalana ja mentaalisen rakenteena.

Myöhemmin työsuuhdekäsitteestä tuli analyysiväline, jonka avulla pyrittiin kuvaamaan, millä tavoin työsuhteen ehdot yksittäisessä työsuhteessa määräytyivät. Juridisessa itseymmärryksessä työsuuhdekäsite on tyhjä, omaa sisältöä vailla oleva käsite. Sen viittaa oikeussuhteeseen, josta tunnusmerkkien täyttyessä tulee työoikeudellisen sääntelyn kohde. Työn teon aineelliset ehdot, työsuhteen sisältö, puolestaan vaihtelee. Työoikeustieteessä sisällöllisten, yksittäisessä työsuhteessa noudatettavien työsuhteen ehtojen löytämistä, valitsemista ja näiden ehtojen keskinäisen aseman määrittämisessä itsessään tyhjällä työsuuhdekäsitteellä on merkittävä analyttinen tehtävä.

Työoikeuden rakentumisen toinen vaihe, normijärjestelmän teoreettinen kehittäminen ja kolmas vaihe, kollektiivisen ja individuaalisen työoikeuden eriytyminen, tapahtui 1950-luvulla, jolloin Vuorio asetti väitöskirjassaan nimenomaiseksi tavoitteekseen kehittää työsuuhdekäsitettä ja yhtenäistää työoikeuden normijärjestelmää. Pyrkinessään ratkaisemaan kysymyksen yksittäisen työsuhteen ehtojen määräytymisestä hän analysoi työ- ja työehtosopimusta sekä niiden perusteella määräytyvien työsuhteen ehtojen keskinäistä suhdetta. Työoikeuden normijärjestelmän rakentumisessa oli lähtökohtaisesti kysymys siitä, mistä eri lähteistä työoikeuden sisältö rakentuu, miten yksittäisen työsuhteen ehdot määräytyvät ja mitkä kelpuuttavat normit ovat ehtojen määräytymisen oikeusperustana.<sup>352</sup>

<sup>350</sup> Tällä viittaaan ennen kaikkea ihmis- ja perusoikeuksien kasvavaan merkitykseen, joka jo sinänsä olisi mielenkiintoinen bourdieulaisen tarkastelun kohde.

<sup>351</sup> Vaikka sosiaalioikeus itsenäisenä oikeudenalana oikeastaan tunnistettiin vasta 1980-luvulla, käytiin 1900-luvun alussa käytiin vilkasta keskustelua sosiaalisen lainsäädännön tarkoituksesta ja tavoitteista. Sosiaalioikeudesta oikeudenalana ks. Tuori & Kotkas 2008 s. 1–7 sekä Tuori 1997.

<sup>352</sup> Tähän tehtävään paneutui Vuorio. Vuorio 1955.

Kollektiivinen työoikeus tuli mahdolliseksi vasta individuaaliseen työoikeuden identiteetille keskeisen alistumisen ja alistamisen ajatuksen ja heikommassa asemassa olevan sopijapuolen suojantarpeen kanssa.<sup>353</sup> Työnantajan ja työntekijän välinen vastakkainasettelu ja työntekijän alisteinen asema legitimoivat kollektiivisen työoikeuden, jonka tehtäväksi tuli oikaista työsuhteen osapuolien välinen lähtökohtainen epätasapaino.<sup>354</sup> Samalla kollektiivinen työoikeus loi työoikeuteen, tai oikeammin tapaan hahmottaa työoikeuden sisältö, selkeän hierarkkisen rakenteen, joka ulottuu työoikeuden normien luokittelun ja työsuhteen ehtojen määräytymisen lisäksi myös menettelyihin, joilla työsuhteeseen liittyvät ongelmat pääasiallisesti ratkaistaan. Kollektiivista työoikeutta jäsentävä, sopijapuolten väliseen sopimustasapainoon pohjautuva hierarkian perustaksi sijoittuu individuaalisen työoikeuden subordinatoorinen perussuhde, työntekijän ja työnantajan välinen oikeussuhde.<sup>355</sup>

Muutama vuosi ennen Vuorion normijärjestelmän kehittämistä käsitellyttä väitöskirjaa oli ilmestynyt ensimmäinen yksinomaan työehtosopimus-oikeutta käsitellyt teos, Kopposen väitöskirja ”Työehtosopimus työsuhteen perussäännökseenä”. Sen antina oli lähinnä kollektiivisen työoikeuden tunnistaminen jollain tavoin omaksi erityisalueekseen. Merkittävin rooli työehtosopimus-oikeuden kehittämisessä oli kuitenkin Kaarlo Sarkolla, joka tarkasteli ja systematisoi keskeisiä kollektiivisen työoikeuden kysymyksiä mukaan lukien erilaisten työehtosopimusmääräysten oikeusvaikutukset, työtaistelutoimenpiteen määrittely sekä työehtosopimusosapuolten kompetenssiin liittyvät kysymykset. Sarkon tutkimus muodostaa edelleen perustan työehtosopimus-oikeuden jäsenystavalle. Oikeustieteen piirissä tapahtuneen työehtosopimus-oikeuden rakentamisen kulta-aika voidaankin sijoittaa jo 1960–70-luvuille, vaikka sen institutionalisoituminen tapahtui vasta 1980-luvun aikana.<sup>356</sup>

---

<sup>353</sup> Ks. myös ILO:n perustamisasiakirja. Kopposen mukaan ”... työehtosopimuksen ajatuksen toteutumisen kannalta tapahtuvan sopimusvapauden rajoituksen alkuperäisimpänä tarkoituksena on suojata yksityistä työntekijää tässä suhteessa muuten ylivoimaiselta taloudelliselta vallalta työsuhteen tekemisessä.” Kopponen 1954 s. 41. On tietysti selvää, että tällekin vaiheella suomalaisessa työoikeudessa vaadittiin se institutionaalinen tai rakenteellinen tuki, jonka toisaalta vuonna 1946 säädetty työehtosopimuslaki antoi sekä työmarkkinajärjestöjen nk. tammikuun kihlaus.

<sup>354</sup> Kollektiivisen työoikeuden mahdollisuutta edesauttoi työväenliike, jonka konstitutiivisena ehtona oli työläisten sosiaalinen kollektiivisuus. Työväenliike itsessään ilmentää ja toteuttaa työläisten sosiaalista kollektiivisuutta, myös sen ristiriitaisia rakenteita ja prosessitekijöitä. Kettunen 1986 s. 36.

<sup>355</sup> Kettunen mukaan kollektiivinen työoikeus oikeuttaa myös itse työprosessin hierarkkisen rakenteen. Kettunen 1999 s. 120.

<sup>356</sup> Bruunin mukaan kollektiiviselle työoikeudelle ei työoikeuden vahvan analyttisen tradition vuoksi kehittynyt yleisiä oppeja. Bruun 1979 s. 168–169. Suvirannan mukaan kollektiivisella työoikeudella ei ollut omaa identiteettiä vielä 1980-luvullakaan. Suviranta 1985 s. 107.

On selvää, ettei Suomen työoikeus ole kehittynyt, saatiika kehity edelleen tyhjiössä, vaan se on saanut vaikutteita erityisesti saksalaisesta sekä myöhemmin pohjoismaisesta ajattelusta. Aina viime vuosisadan alusta 1980-luvulle tapahtunut kansainvälisten vaikutteiden omaksuminen ja niiden integrointi kansalliseen oikeuteen tapahtui kuitenkin kansallisvaltiolliselle sääntelylle tyypillisellä tavalla ennemminkin rajojen sisäisenä prosessina kuin ulkoisesti vaikuttavana.

EU-oikeus on myös työoikeudessa vaikuttanut merkittävästikin työoikeudellisen sääntelyn joihinkin osa-alueisiin.<sup>357</sup> Vaikutus suodattuu useimmiten kansallisen tradition asettamassa oikeudellisessa viitekehyksessä.<sup>358</sup> Osin EU-oikeuden vaikutuksesta myös perus- ja ihmisoikeuksille on ryhdytty antamaan enemmän merkitystä, mikä näkyy etenkin oikeuskäytännössä.<sup>359</sup> Se on nostanut esiin uudenlaisia kysymyksiä, kuten työnhakijan ja työntekijän syrjintään, yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja sananvapauteen liittyviä kysymyksiä. Teknologinen kehitys on puolestaan vaikuttanut paitsi työntekotapojen moninaistumiseen ja sitä kautta työntekijän kontrolloinnin muodot ovat muuttuneet.<sup>360</sup>

Kovinkaan kaukana ei ole ajatus siitä, että sekä työ- että työehtosopimus-oikeudellisessa kirjallisuudessa ja tutkimuksessa edelleen pidetään kiinni useista traditionaalisista jäsennostavoista, jotka ovat syntyneet jo vuosikymmeniä sitten.<sup>361</sup> Tästä näkökulmasta tarkasteltuna työoikeuden mentaalinen rakenne on jokseenkin vakiintunut ainakin teoreettisen ajattelun tasolla. Bourdieun mukaan tämänkaltainen perinteiseen kaanoniin pitäytyminen on tyypillistä oikeudelle ja oikeustieteelliselle ajattelulle.<sup>362</sup>

Työoikeuden mentaalinen rakenne on kehittynyt vaiheittain. Työoikeuden yleisten oppien tasolla tapahtuva rakentuminen heijastaa samalla sitä, millaisille oikeudellisille lähtökohdille, yhteiskunnalliselle ideologialle ja yhteisesti hyväksytylle käsityksille työstä työoikeuden mentaalinen rakenne modernin työoikeuden diskursseja ohjaa.

---

<sup>357</sup> Ensimmäisiä eurooppaoikeuden tulkintavaikutuksia suomalaisessa kontekstissa käsitellyt tieteellinen kirjoitus koski liikkeen luovutus direktiivin soveltamista alihankkijan vaihtamiseen. Saloheimo 1998.

<sup>358</sup> Suoraan eurooppaoikeuteen vedotaan kuitenkin suhteellisen harvoin sellaisissakaan tapauksissa, joissa tähän olisi hyvät perusteet. Bruun & Malmberg 2005 s. 42.

<sup>359</sup> Mt. 2005 s. 43

<sup>360</sup> Työnantajan suorittaman elektronisen valvonnan muodot voidaan niiden tarkoituksen perusteella sijoittaa jatkumolle, jonka toisen ääripään muodostaa huolenpito ja toisen ääripään kontrolli. Kuokkanen & Alvesalo-Kuusi 2014 s. 38.

<sup>361</sup> Saloheimo on tosin kritisoinut säännöstämiskompetenssin laajuuden määrittämistä normimääräysten oikeusvaikutusten perusteella ja tarkasteleekin säännöstämiskompetenssia ja määräysten oikeusvaikutuksia erillään toisistaan. Saloheimo 2012 s. 94–95.

<sup>362</sup> Vrt. Wilhelmsson, jonka mukaan fragmentoituneen oikeuden ”pienet kertomukset” tosin kiinnittyvät menneeseen, mutta tavalla, joka avaa myös uusia mahdollisuuksia, eikä ainoastaan rajaa vanhaa. Wilhelmsson 2004 s. 216.

## 2.3. TYÖOIKEUDEN AUTONOMIAN ILLUUSION RAKENTUMINEN

Bourdieuun mukaan oikeuden kentän pysyvyyden välttämätön edellytys on illuusio oikeuden autonomiasta ja tämän illuusion säilyttäminen. Autonomian illuusion ylläpitäminen edellyttää, että oikeus vaikuttaa olevan irrallaan yhteiskunnan muusta vallankäytöstä, erityisesti politiikasta. Osa työoikeuden autonomian illuusion rakentamista liittyy kentän syntyvaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa työoikeuden mentaalisen rakenteen, työoikeuden oman oikeudenalaidentiteetin rakentamisessa, oli keskeisessä osassa rajanveto tuotannon järjestämiseen liittyvän työoikeuden ja sosiaalipolittisen lainsäädännön välillä.

Toisessa vaiheessa työoikeuden normijärjestelmän rakentaminen analyttisen koulukunnan oppien mukaisesti merkitsi ensinnäkin jonkin asteista oikeuden kentän sisäistä rajanvetoa työoikeuden ja yleisen sopimusoikeuden välillä. Vuorio pyrki siirtämään pariteetti-ideologiaa noudattaen puhtaan sopimusoikeuden kollektiiviselle, työntekijä- ja työnantajajärjestöjen tasolle.<sup>363</sup>

Kolmannen vaiheen murros merkitsi rajanvetoa tuotantotoiminnan muodostamaan kokonaisuuteen huolimatta samanaikaisesta yhteistoiminnan kehittämisestä.<sup>364</sup> Tuotantotoiminnan ja työntteettämisen erottaminen toisistaan merkitsi yrityksen liiketoiminnan eli liikkeenjohtamisen ja yrityksen työnantajaroolin eli työntekijän oikeuksien erottamista toisistaan.<sup>365</sup> Yritystoiminta ja työntekijät yhtenä tuotantotekijänä erkaantuivat toisistaan. Vaikka menettelytavat, joilla pyrittiin edistämään työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa ja tulla kuulluksi liiketoimintaan liittyvässä päätöksenteossa, kehittivät, niin työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet tulivat merkittämään lähinnä osallistumismahdollisuuksien lisäämistä yrityksen sisäistä toimintaa koskevissa asioissa varsinaisten liiketoimintaa koskevien päätösten jäädessä työnantajan yksinomaiseen päätösvaltaan.<sup>366</sup>

Neljännessä vaiheessa kyse on rajojen uudelleen määrittelystä. Tarve tähän kumpuaa erityisesti syrjintää, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan

---

<sup>363</sup> Vuorio 1955 s. 66–67.

<sup>364</sup> Koskisen mukaan työtaisteluiden ja erityisesti nk. korpilakkojen suuri lukumäärä oli osoitus paikallisen yritysdemokratian kehittämistarpeista. Koskinen P. 1971 s. 690–691.

<sup>365</sup> Työntekijöiden myötämääräämis-oikeudesta keskusteltiin jo 1900-luvun alussa ja osallistumisesta työntekoa koskevista yrityskohtaisista säännöistä, järjestys- tai työsäännöistä päättämiseen ehdotettiin ensimmäisen kerran vuonna 1909. Böök 1912 s. 15.

<sup>366</sup> Ks. esim. Koskinen 1982 s. 18. Nykyinen yhteistoimintalaki, jolla myös joukkovähentämisdirektiivi 98/59/EY, implementoitiin, korostaa työnantajan velvollisuutta kuulla henkilöstöä neuvottelumenettelyissä sekä tiedottaa liiketoimintaa koskevista muutoksista silloin, kun on kyse henkilöstön asemaan vaikuttavista seikoista. Työntekijöiden mahdollisuus osallistua päätöksentekoon on kuitenkin rajoittunut asioihin, jotka koskevat työntekopaikan olosuhteita tai työpaikan yhteisiä pelisääntöjä.

lainsäädännön merkityksen kasvusta.<sup>367</sup> Samalla rajojen uudelleen muotoutumiseen vaikuttavat elinkeinorakenteen ja talouden järjestyksessä tapahtuneet muutokset, joiden seurauksena vaatimukset entistä joustavammista tuotannon uudelleenjärjestämismahdollisuuksista kasvavat. Työoikeuden mentaalinen rakenne ei enää vastaa työn teettämisen toimintaympäristön muutoksia.<sup>368</sup>

Tarkastelen seuraavaksi tarkemmin työoikeuden kentän mentaalisen rakenteen ja kentän rajojen historiallista muotoutumista. Työoikeuden mentaalisen rakenteen analysoinnissa aineistona on oikeustieteellinen, erityisesti lainopillinen tutkimus. Oikeustieteellinen ajattelu on tuottanut ensinnäkin työoikeuden rajat. Yleisten oppien vakiintuminen vaikuttaa siihen, millä tavoin ja millä ehdoilla työoikeuden kannalta relevantit ilmiöt tunnustetaan ja miten näihin ilmiöihin liittyviä ongelmia ratkaistaan.<sup>369</sup> Tarkastelun taustalla on ajatus juristin habituksessaan sisäistämistä mentaalisesta rakenteesta. Työoikeuden tunnistamistavat edustavat samalla kentän mentaalisen rakenteen pysyvyyttä. Viime kädessä tässä bourdieulaaisessa viitekehyksessä tapahtuvassa tarkastelussa on kysymys siitä, millä tavoin kodifoidut maailmanymmärtämisen tavat eli kodifoidut säännöt muokkaavat tapoja hahmottaa merkitykselliseksi määrittyvää ja yhteiskunnan kannalta hyväksyttäväksi tunnistettavaa työtä.

## 3. TYÖ OIKEUDELLISEN SÄÄNTELYN KOHTEENA

### 3.1. TYÖ JA OIKEUS

Oikeudellisen sääntelyn kannalta työ voi periaatteessa olla mitä tahansa inhimillistä toimintaa, jonka tarkoituksena on synnyttää jotain, mitä ei

---

<sup>367</sup> Velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti on vanhempaa perua. Jo vuoden 1924 työehtosopimuslain esitöistä käy ilmi, että tavoitteena on yhtenäistää palkkoja ja rajoittaa työnantajan mahdollisuutta kilpailuttaa työntekijöitään maksamalla alhaisempaa palkkaa järjestäytyneille työntekijöille. Kotonen 1925 s. 19. Vuoden 1970 työehtosopimuslakiin otettu tasapuolisen kohtelun vaatimuksen taustalla oli puolestaan ILO:n kaikkinaisen syrjinnän työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisessa kieltänyt yleissopimus (111). Työsopimuslakikomitea 1969 s. 49.

<sup>368</sup> Työoikeudessa tätä vaihetta edustaa erityisesti Nummijärvi sekä aihetta sivuaa Anttila. Nummijärvi 2004 ja Anttila 2013. Tällä viittaan ennen kaikkea ihmis- ja perusoikeuksien jatkuvasti kasvavaan merkitykseen, joka jo sinänsä olisi mielenkiintoinen bourdieulaisten tarkastelun kohde.

<sup>369</sup> Yleisten oppien oikeudenalalle identiteettiä luovasta funktiosta sekä oikeuskäsitteiden ja oikeusperiaatteiden merkityksestä lainsäädäntöä pysyvämpinä oikeuskulttuurisina ilmiöinä ks. Tuori 2002. s. 3.

ennen toimintaa ollut eikä ilman sitä olisi. Työ on tekemistä. Oikeudellisen sääntelyn kohteeksi valikoituva työ on pääsääntöisesti toimintaa, jonka arvo on laskettavissa eli se on taloudellisesti tuottavaa toimintaa.<sup>370</sup> Taloudellista arvoa omaavaksi työksi nimitettävä toiminta voi olla yhtä hyvin henkistä kuin ruumiillistakin.<sup>371</sup> Samalla se on tavoitteellista toimintaa, jotain mikä on tyyppillistä ihmiselle.<sup>372</sup> Ajatusta siitä, mitä työ on, työstä myös työoikeudessa on leimannut protestanttinen etiikka ja työ on määrittynyt usein ankaruuden kautta. Työnteko ei ole hauskaa, eikä sitä ei tehdä ainoastaan huvin vuoksi. Tapa kuvata työtä on heijastanut käsitystä työnteon rasittavuudesta.<sup>373</sup>

Oikeudellisen sääntelyn kohteeksi valikoituva työ vaikuttaa olevan väistämättömästi yhteydessä tapaan, jolla taloudellinen toiminta on järjestetty. Työn oikeudellisen sääntelyn historia on tavanomaista aloittaa roomalaisessa oikeudessa käytetyistä jäsentämistavoista. Työhön voidaan viitata vuokran

---

<sup>370</sup> Kairinen 2009 s. 74.

<sup>371</sup> Mitä työ on? Kun katselen Lammilla ikkunasta ulos ja mietin, mitä työ on, teen työtä, jonka tavoitteena on väitöskirja. Avaan oven siivoojalle, joka tekee työtä tyhjentämällä roskakorini tavoitteena puhtaampi huone. Takkahuoneessa törmään teatterikorkeakoulun seminaariryhmään, jonka opettajat tekevät työtään keskustelemalla opiskelijoiden kanssa tavoitteena näyttelijän työn omaksuminen. Ulkoa kuuluu kaivurin ääni, kun peruskorjausta tekevät työmiehet kaivavat putkia esiin tavoitteena parempi viemärointi. Maksan oleskeluni toimistossa, jossa kanslisti tekee työtään naputtelemalla tietoni ruudulle tavoitteena laskun tulostaminen. Vettä tutkivien biologien työ tarkoittaa veden koostumuksen tutkimista kaatamalla vettä purkilosta toiseen ja pitämällä sitä välillä valossa, välillä pimeässä, välillä kylmässä ja välillä lämpimässä tavoitteena ilmastomuutoksen aiheuttamien muutosten analysointi. Katson illalla televisiosta työtään olympiakisoissa tekeviä urheilijoita, valmentajia, toimitsijoita...

<sup>372</sup> Paanetoja 2013 s. 148–149.

<sup>373</sup> Weber (1930) 2001 s. 105, 111–112. Sipilän mukaan ”Työn käsite oikeusalan käsitteenä on elävän elämän eikä positiivisen oikeuden luoma – se ei siis ole oikeuskäsite varsinaisessa mielessä –... ettei hengittäminen eikä ravinnon nauttiminen eikä myöskään pelkästään huviksi, virkistykseksi tai terveydeksi tehty työ ole työtä nyt tarkoitettussa mielessä.” Sipilä 1938 s. 88. Willgren liittää tuotantoon liittyvän työn voimien ponnistukseen. ”Yleensä tarkoitetaan työllä ruumiillisten ja henkisten ihmisvoimien toimintaa sellaisen työtätekevän oman henkilöllisyyden ulkopuolella syntyvän tuloksen saavuttamiseksi, jolla voidaan tyydyttää joko suorastaan tämän henkilön omia tarpeita tai muuten vakauttaa hänen toimeentuloaan. Työ tietää siis yleensä voimain ponnistusta, jolla saadaan aikaan sellainen hyödyllinen tai arvokas tuote, millä voidaan tyydyttää inhimillisiä tarpeita. [...] tuotto taas syntyy esittämällä tai muodostamalla luonnon tarjoamia aarteita ihmisille käyttökelpoisiksi. Koska siis työllä on edellä mainittu taloudellinen tarkoitus, niin sen ulkopuolelle nähtävästi lankeaa kaikki sellainen toiminta, olipa se kuinka voimia kysyvää tahansa, joka pääsääntöisesti tarkoittaa vain huvia taikka omien henkilökohtaisten ominaisuuksien kehittämistä tai sisällistä tyydytystä (esim. leikissä tai urheilussa). Mutta vaikka työllä olisikin puhtaasti taloudellinen tarkoitus, ei se, ollessaan yksinomaan sielullisen ilmiön kannalla, vielä tule talousoikeudessa käsiteltäväksi, siis ei mikäli se rajoittuu henkiseen ponnistukseen tai pyrkimykseen ja herättää miellyttäviä tai epämiellyttäviä tunteita. Sellainen puhtaasti subjektiivinen työ ei vedä puoleensa talousoikeustieteen tutkijan mielenkiintoa, vaan ainoastaan *objektiivinen, ulkomaailmaan vaikuttava työ, joka ilmenee ulkonaisten tulosten saavuttamisesta.*” Willgren 1930 s. 48–49. Ks myös Pekkanen 1966 s. 34.

kohteeksi asettuvana esineenä, työstä saatavan vastikkeen kunnianttomuus mainitaan ja pohditaan roomalaisen oikeuden erottelua orjiin ja vapaisiin kansalaisiin (miehiin). Yhtä tyyppillisen osan työn oikeudellisen sääntelyn kuvauksen historiaa muodostavat hallisäännöt, jotka ankaruudessaan olivat verrattavissa orjuuteen sekä ammattikuntalaitos, johon liittyi työn ja elinkeinon alueellinen ja henkilöllinen rajaaminen. Tähän työn historian kuvaukseen kuuluvat myös palkollisuhteiden vahva isännänvalta kurinpito-oikeuksineen ja huoltovelvoitteineen, millä oli yhtymäkohtia myös irtolaisuuden kontrollointiin.<sup>374</sup>

Länsimaissa 1800-luvulla yleistynyt teollinen tuotantotapa ja sen vaikutus työn ja tuotannon sääntelyyn tuli Suomessa näkyväksi vuoden 1879 elinkeinovapausasetuksessa. Asetuksessa säädettiin sopimusvapaudesta, joka koski palkkatyötä eli mahdollisuudesta sopia vapaasti työn tekemisestä ja työn tekemisen ehtoista työnantajan ja työntekijän kesken. Tämä mahdollisti työvoiman vapaan käyttämisen ilman ammatinharjoittamiseen tai työvoiman liikkumiseen liittyviä rajoituksia.<sup>375</sup> Suomessa täydellisen sopimusvapauden kausi työntekosopimusten solmimisessa kattoi kuitenkin hyvin lyhyen ajanjakson.<sup>376</sup> Uusi teollinen tuotantotapa toi mukanaan epäkohtia, joihin haluttiin puuttua. Tähän vaikutti myös työväenliikkeen synty ja siihen liittyvä työväestön kansainvälinen yhteistyö.<sup>377</sup>

Vaikka työn oikeudellisen sääntelyn historiaa voidaankin kuvata siirtyminä statussuhteen ja sopimusvapauden välillä, on työoikeudelliseen sopimusvapauteen liittynyt käsitys toisen sopijapuolen heikommasta asemasta. Suomalaisessa oikeustieteessä vakiintui 1950 – luvulla käsitys jonkinasteisen statussuhteen asettumisesta sopimusvapauden tilalle, mikä johti työsuhteen henkilöoikeudellisen luonteen korostamiseen.<sup>378</sup> Tämän jälkeen on työ-sopimusoikeudessa kuitenkin siirrytty jälleen sopimusoikeudellisempaan suuntaan, jolloin individuaalisen sopimisen merkitys on jälleen kasvanut.

Oikeudellisen sääntelyn kohteeksi valikoituvalla työllä on eräs yhteinen tekijä. Työnteon sääntely rakentuu aina jollain tavoin kontrolloitavuudelle eli työntekijän epäitsenäisyydelle. Epäitsenäisyys on tekijä, joka ratkaisee erityisen oikeudellisen sääntelyn kohteeksi valikoituvan työn. Modernin työoikeuden rakentumisessa juuri epäitsenäisyys nousee historiallisesti tarkasteltuna sääntelyn kohteeksi muodostuvaa työntekoa ja muuta vapaata

---

<sup>374</sup> Ks. Lehtinen 1937 20–22, Sipilä 1947 s. 6–12, 23–28, Castel 2000 s. 524–525.

<sup>375</sup> Ks. myös Snellman 1912 s. 6–7. Bruun korostaa 1800-luvulla tapahtunutta kamppailua toisaalta täydellistä sopimusvapautta kannattaneen äärimmäisen liberalismiin ja toisaalta maltillisemmän, sittemmin sosiaaliliberalismiksi kehittyneen aatteen välillä. Bruun 1979 s. 78–82.

<sup>376</sup> Vuorio 1955, Böök 1912 s. 6–7.

<sup>377</sup> Vihma 1984 s. 32–33.

<sup>378</sup> Pekkanen 1966 s. 22–23.

toimintaa, ammatinharjoittamista, erottavaksi piirteeksi.<sup>379</sup> Toisin sanoen työstä tulee säänneltävä silloin, kun työntekoon ja/tai työntekijään tavalla tai toisella liittyy toisen, työn teettäjän, määräysvalta, jolloin toiminta menettää vapaan ja itsenäisen luonteensa.

Työnteon itsenäisyyden astetta mitataan jatkumolla, jonka toisessa ääripäässä on orjuus ja toisessa vapaus. Määräysvallan, epäitsenäisyyden ja kontrollille alistamisen äärimmäinen muoto on orjatyo, jossa omistaminen korvaa sopimisen ja jossa itse olemassaolosta tulee kontrollin kohde. Vapaus puolestaan on vapautta ennen työtä, tila, jossa työnteosta voi sopia. Työsopimuksen solmiminen merkitsee kuitenkin vapaaehtoista, sopimukseen perustuvaa alistumista kontrollin kohteeksi. Kontrolli merkitsee työnantajan mahdollisuutta ainakin *in abstracto* vaikuttaa työntekoon ja määrätä siitä. Sitä luonnehtii joko työn tekemiseen liittyvä kontrollointi, suoran määräysvallan alle asettuminen tai välillinen työnteon ehtojen ja olosuhteiden kontrollointi. Erityinen työntekijän suojeluun liittyvä sääntely edellyttää kuitenkin aina jonkinasteista epäitsenäisyyttä osoittavan kontrollin alaisuudessa olemista.

Oikeudellisesti säännelty työnteke on siten aina ollut kontrollin alaisena olemista ja vallanalaiseksi asettumista, objektin asemassa olemista. Työn oikeudellisessa sääntelyssä on aina kyse myös vallasta ja vallanjaosta. Sekä vallan olemassaolo että se, miltä vallankäyttö työsuhteessa näyttää, ovat välttämättömiä, oikeudellisen sääntelyn sisäänrakennettuja peruslähtökohtia. Valta ymmärretään työoikeudessa työnantajan määräysvallaksi. Työntekijän suojelun näkökulmasta modernin työoikeuden keskeinen idea on työnantajan vallankäytön suitsiminen ja rajoittaminen erilaisin mekanismein, joko pakottavan lainsäädännön avulla tai työehtosopimuksilla. Prekarisoituvan yhteiskunnan työ on omiaan haastamaan perinteisen ymmärryksen työnteon ja kontrollin yhteydestä. Erityisen näkyväksi tämä tulee silloin, kun työntekijän suojelu edellyttää konkreettista, näkyvän muodon ottavaa työnantajan käyttämää määräysvaltaa.

### 3.2. TALOUSOIKEUS

Teollisen tuotantotavan seurauksena 1800- ja 1900-luvun vaihteessa syntynyttä oikeudellista sääntelyä ryhdyttiin nimittämään talousoikeudeksi. Myöhemmissä oikeusjärjestyksen kehitystä koskevissa analyyseissa talousoikeudeksi kutsuttua oikeusjärjestyksen osaa on pidetty sellaisena dynaa-

---

<sup>379</sup> Ks. Snellman 1912 s. 5. Eräs ehdotus, jolla on pyritty irtaantumaan epäitsenäisesti tehtävän työn määritelmästä, on suojelun kohteen määrittelemisen henkilökohtaisesti työtä palkkiota vastaan tekevänä työntekijänä. Fudge, Tucker & Vosko 2003 s. 331. Ks. myös Mäkinen 2014 s. 36–37.

misena pisteenä, jonka kautta modernin hyvinvointivaltion oikeus lähti rakentumaan.<sup>380</sup>

Talousoikeuteen luettiin niin kauppa- kuin yritysoikeuskin. Talousoikeudelle oli tyypillistä, ettei kaikkea siihen kuulunutta sääntelyä kyetty selkeästi sijoittamaan joko julkis- tai yksityisoikeuteen.<sup>381</sup> Useimmissa oli sekä julkis- että yksityisoikeudellisiksi luonnehdittavia piirteitä. Tähän ryhmään kuului mm. maa- ja vesioikeus, josta myöhemmin kehittyi ympäristöoikeuden oikeudenala sekä nykyään työoikeudelliseksi luettava normisto.

### *3.2.1. Willgrenin käsitys talousoikeudesta*

Tarkastelen seuraavassa hallinto-oikeuden professorina toimineen Karl Willgrenin näkemystä talousoikeudesta. Willgrenin mukaan talousoikeus oli julkisoikeuteen luettava oikeudenala. Tämä näkemys poikkesi silloisesta oikeustieteen valtavirran käsityksestä, jonka mukaan talousoikeus kuului yksityisoikeuteen. Sosiaalipolitiikkaan liittyvän taustan johdosta työntekijän suojelemiseksi annettujen asema oikeusjärjestyksessä ei ollut vakiintunut.<sup>382</sup>

Työoikeuden erottaminen julkisoikeuteen kuuluvasta sosiaalioikeudesta ja kiinnittäminen yksityisoikeuteen omana oikeudenalanaan oli eräs suonalaisen työoikeuden isäksi kutsutun Arvo Sipilän päätavoitteista.<sup>383</sup> Seuraavassa tarkastelussa Willgrenin näkemystä talousoikeudesta osana julkisoikeutta ja talousoikeuden osasta, työntekoon liittyvästä lainsäädännöstä. Tämä antaa mahdollisuuden tarkastella, mistä Sipilä halusi työoikeuden

---

<sup>380</sup> Tuori 2004 s. 1197.

<sup>381</sup> Siitäkin esiintyi erilaisia näkemyksiä, saattoiko tiettyyn kokonaisuuteen kuulua kahdenlaatuja normeja, oliko kyse julkisoikeuden ja yksityisoikeuden välisen rajan katoamisesta tai mahdollisesti kokonaan uudenlaisten normikokonaisuuksien synnystä. Kyse oli joka tapauksessa sellaisista kokonaisuuksista, joissa oli sekä julkis- että yksityisoikeudellisiksi luonnehdittuja normeja. Sipilä 1938 s. 228.

<sup>382</sup> Ennen työsopimuslain säätämistä oikeustila oli vielä ”villimpi”, mikä käy ilmi esimerkiksi Böökin kuvauksesta. Böökin 1912 s. 8–9. Mannion toimittamassa kirjassaan Suomen työlainsäädäntö vuodelta 1926 luettiin työlainsäädäntöön kuuluvaksi sekä työehtosopimuslaki että työsopimuslaki ja muut työntteettämiseen tai työriidoista sopimiseen liittyvät lait, mutta myös työntekijöiden suojelua, työnvälitystä, tapaturma- ja muuta sosiaalivakuutusta sekä työsuojelun valvontaa eli ammattientarkastusta koskevat lait. Mannio 1926.

<sup>383</sup> Sipilän ”isydestä” voidaan olla montaa mieltä, mutta kiistatta juuri Sipilä rakensi työoikeudelle oikeudenalana keskeiset dogmaattiset ja systemaattiset opit. Sipilän isyydestä ks. Kairinen 1979 s. 172 ja vrt. Bruun 1980 s.1. Myös Sipilä oli sitä mieltä, että työoikeudella oli läheinen suhde talousoikeuteen. Toisaalta siitä, pidettiinkö talousoikeutta yksityis- vai julkisoikeutena ei vielä mitenkään voinut päätellä työoikeuden sijoittumista kyseisessä suhteessa. Tästä huolimatta Sipilä piti talousoikeutta kokonaisuudessaan yksityisoikeutena. Sipilä 1938 s. 228.

erottaa.<sup>384</sup> Willgrenin esitys palvelee tässä Sipilän teoretisoinnille vaihtoehtoja ja unhoon jäänyttä tapaa systematisoida työntekoa säänteleviä normeja. Tarkoituksena on tehdä näkyväksi prosessi, jossa erityisen juridisen suojelun kohteeksi nouseva työn tekeminen tulee suomalaisessa oikeustieteessä määrittelyksi sopimukseen perustuvana epäitsenäisenä palkkatyönä.

Willgrenin mukaan talousoikeuden päätehtävänä oli julkisen vallan ja yksilöiden välisten suhteiden selvittäminen. Talousoikeus oli luonteeltaan kollektiivista, mikä erotti sen yleisestä varallisuusoikeudesta. Yleinen varallisuusoikeus säänteli yksittäisten oikeussubjektien välisiä suhteita, kun taas talousoikeudella oli ”koko kansakunnan taloudellista järjestymistä ja vaurastumista tarkoittava merkitys”. Talousoikeudessa yhdistyi Willgrenin mukaan kaksi talouspoliittista periaatetta; vapaata taloutta edustava yksityisoikeudellinen periaate sekä julkista taloutta edustava yhteiskuntaoikeudellinen periaate.<sup>385</sup> Yksi valtion tärkeimmistä tehtävistä oli pitää huolta kansalaisistaan ja huolehtia yhteiskuntaluokkien välisten erojen kaventamista. Taloudellisen sääntelyn perusta oli kuitenkin henkilökohtaisessa vapaudessa ja omistusoikeudessa.<sup>386</sup> Näitä periaatteita rajoitti talousoikeuden kollektiivinen ”sosiaaliperiaate”, joka edusti kansakunnan yhteistä hyvää ja erityisesti elatuksensa työnteolla ansaitsevan yhteiskuntaluokan etuja.<sup>387</sup>

### *3.2.2. Työvoima talousoikeudellisen sääntelyn kohteena*

Willgrenin mukaan talousoikeuteen kuului sekä talouspoliittisia elinkeinohenjoittamiseen eli tuotantoon liittyviä säännöksiä että sosiaalipoliittisen taustan omaavia sosiaalioikeudellisia säännöksiä. Talousoikeuden pääasiallinen objekti oli siten kollektiivinen ryhmä, työvoima. Koska yksittäinen henkilö, työvoiman edustaja, oli oikeussubjekti myös talousoikeudessa, kohdistui työn sääntely tähän työvoimaan kuuluvaan henkilöön. Erityisesti silloin, kun työntekijän työskentely oli epäitsenäistä, oli taloudellisella tuotantoon liittyvällä lainsäädännöllä sekä sosiaalioikeudella merkitystä. Epäitsenäisessä työssä työntekijä oli riippuvainen työnantajasta, joka määräsi työtä koskevista seikoista. Niihin tuotantoon liittyviin säännöksiä, joilla oli merkitystä epäitsenäisen työntekijän kannalta, kuului mm. työsopimuksen sääntely, säännökset, joiden tarkoituksena oli huolehtia työn lähteestä sekä

---

<sup>384</sup> Willgren oli hallinto-oikeuden professori, mikä leimasi hänen näkemystään talousoikeudesta. Willgrenin painotusten taustalla oli hänen pyrkimyksensä liittää talousoikeus osaksi hallinto-oikeutta.

<sup>385</sup> Willgren 1930 s.2, 7. Lisäksi Willgren korostaa, että ihmisillä on ”luonnollinen taloudellinen vapaus”, eikä kyse ole siten vain elinkeinovapauden rajoittamisesta. Willgren 1930 s. 9.

<sup>386</sup> Myös Willgren siis pohjimmiltaan edusti liberalistista ajattelua huolimatta työläinsäädäntöön liittyvästä sosiaalipoliittisesta painotuksesta.

<sup>387</sup> Willgren 1930 s.4–5, 13–14.

ne säännökset, joiden tarkoituksena oli huolehtia työntekomahdollisuuksista ja työntekijän työntekokyvystä.<sup>388</sup>

Varsinainen sosiaalioikeudellisen sääntelyn ryhmä muodostui puolestaan työväensuojelulainsäädännöstä, työtilaisuuksien hankinnan sääntelemisestä ja työttömyysvakuutuksesta, työväenvakuutuksesta sekä työnantajien ja työntekijöiden välisistä yhteiskunnallisista suhteista huolehtimisesta ja niiden parantamisesta. Siihen kuuluivat siten työsopimukset ja työehtosopimuksia edeltäneet tariffisopimukset, työnantajien ja työntekijöiden yhteenliittymät sekä näiden tahojen välisten riitujen ratkaisu. Kaikkien sosiaalioikeudellisten säännösten tavoitteena oli kollektiivin eli kansakunnan työkyvyn säilyttäminen ja kehittäminen.<sup>389</sup>

Willgrenin ajattelussa sosiaalioikeuden tarjoaman suojelusäännösten kohteena eivät olleet yksittäiset ihmiset, eikä yksittäisten ihmisten turvan tarpeella ollut merkitystä sosiaalioikeudellisia säännöksiä määritettäessä. Sosiaalioikeuden perustana oli tietyn yhteiskunnallisen ryhmän kollektiivinen tarve. Niinpä jo kuuluminen tällaiseen ryhmään takasi yksittäiselle työntekijälle sosiaalioikeuden tarjoaman suojan.<sup>390</sup>

Willgrenin perustelun mukaan sekä tuotantoon liittyvät että varsinaiset sosiaalioikeudelliset normit perustuivat kollektiiviseen ryhmään kuulumiseen. Vaikka näillä normeilla pyrittiin nimenomaan turvaamaan henkilöön liittyviä arvoja, niiden kohde määrittyi ryhmään, työvoimaan, kuulumisen perusteella. Tarkoitus oli tarjota työvoimalle ”yleistä käyttöturvaa”, johon kuului erityisesti suojelu työsopimuksia tehtäessä ja muu työsopimuksen suojelu sekä työväen liittoutumisen mahdollistaminen. Työvoiman käyttöturvaan kuului myös työturvallisuutta ja työaika koskeva sääntely. Lisäksi myös muut ”vähäväkiset kansanosat” kuuluivat tämän käyttöturvan piiriin, mikäli niihin kuului työvoimaan kuuluvia jäseniä.<sup>391</sup>

Sosiaalioikeuteen ei siten Willgrenin määrittelyn mukaan kuulunut köyhäinhoito. Köyhähoidon kohteena olivat yksittäiset henkilöt, jotka eivät kyenneet itse ansaitsemaan toimeentuloaan ja joilla ei myöskään ollut elättäjää. Koska sosiaalioikeuden tavoitteena oli tietyn kansanryhmän suojeleminen, eivät yksittäisten ihmisten avustamisen tarkoituksessa säädetyt lait kuuluneet siihen. Tavoitteena oli Willgrenin mukaan välttää pitkäaikaiset avustukset ja pyrkiä muilla keinoin kohottamaan erityisesti työväen elintaso.<sup>392</sup>

Työväen suojeleminen oli Willgrenin mukaan tarpeellista useista syistä. Se oli tarpeellista työntekijän ruumiillisten, siveellisten ja henkisten voimien

<sup>388</sup> Mt. s. 15–16, 53–54, 456.

<sup>389</sup> Mt. s. 54–55.

<sup>390</sup> Mt. s. 457.

<sup>391</sup> Tähän ryhmään kuuluivat säännökset, joilla turvattiin esimerkiksi tapaturmaan joutuneen työntekijän perheenjäsenten asemaa. Willgren 1930 s. 470–471. Sosiaalioikeuteen kuului lisäksi asuntokysymys.

<sup>392</sup> Mt. 1930 s. 470–471.

säilyttämiseksi ja kehittämiseksi sekä taloudellisen aseman turvaamiseksi. Työvoiman käyttäminen huolellisesti ja varovaisesti oli koko yhteiskunnan edun mukaista. Tarkoitus oli suojella, jotta ”työvoima, tuo kansakunnan peruspääoma, ei turmeltu.” Työnteettäjälle suotu vapaus järjestää tuotantotoiminta millä tahansa haluamallaan tavalla, ei riittänyt suojaamaan työvoimaa, sillä ”ainakaan meidän oloissamme työntekijäin oma voima ja ymmärryskään ei tavallisesti ulotu niin pitkälle, että saataisiin puheena olleista seikoista aiheutuvat vaarat pelkällä vapaalla toiminnalla poistetuiksi. Valtion on ilmeisesti suojeltava ne jäsenensä, jotka eivät itse kykene sitä tekemään.”<sup>393</sup>

Työvoiman taloudellisen aseman turvaaminen edellytti myös esimerkiksi ansaitun palkkasaatavan turvaamista.<sup>394</sup> Palkansuojelulla kuitenkin pyrittiin Willgrenin mukaan myös suojelemaan työntekijää liian suurelta taloudelliselta riippuvuudelta työnantajasta.<sup>395</sup> Luontaispalkoista aiheutuva väärinkäyttöä oli myös pyrittävä ehkäisemään, jottei päästä ”nylkemään työväkeä ja supistamaan mitättömiin sen taloudellista liikuntavapautta.”<sup>396</sup>

Willgren perusteli laajaa talousoikeuteen kuuluvan sosiaalioikeuden käsitettään ja ajatteluaan toisaalta työväestön kyvyttömyydellä suojella itse itseään, mikä Willgrenin mukaan johtui työväestön ominaisuuksista, tietämättömydestä ja kykenemättömydestä suojella itse itseään. Toisaalta Willgren näki työntekijän potentiaalisen riiston kohteena, miltä osin työntekijä oli suojelun tarpeessa työnantajaansa nähden heikompana sopijapuolena ja turvaamaan tietyn henkilökohtaisen liikkumavapauden taloudellisia riippuvuussuhteita rajoittamalla.<sup>397</sup> Työntekijän suojelun idea oikeutti valtion puuttumisen työnantajan ja työntekijän väliseen sopimussuhteeseen<sup>398</sup>. Willgrenin näkemyksille oli leimallista eräänlainen paternalistis-sosialistinen ajattelu,<sup>399</sup> jolla hän perusteli huolenpidon välttämättömyyttä tuotantotoiminnan kannalta katsottuna. Tuotantotoiminnan ensisijaisuus

---

<sup>393</sup> Mt. 1930 s. 487–488.

<sup>394</sup> Willgren pohtii, pitäisikö työnantaja velvoittaa maksamaan työstä sellainen palkka, että työntekijä voi palkallaan tulla toimeen. Erityisesti kotiteollisuuden osalta tulisi tällaista pohtia. ”Minimipalkkalainsäädännön soveltaminen muunlaisiin oloihin näyttää kohtaavan tuntevia vaikeuksia etenkin kontrollille.” Mt. 1930 s. 506–507.

<sup>395</sup> Tämä tarkoitti ns. truck järjestelmän kitkemistä, jossa palkka maksettiin työnantajan tuotteissa Truck-järjestelmästä tarkemmin ks. Markkula 1913.

<sup>396</sup> Willgren 1930 s. 507.

<sup>397</sup> Willgren itse asiassa keskustelelee saksalaisessa oikeustieteessä syntyneen työoikeuden käsitteen kanssa, jossa korostettiin valtion roolia ja teollistumisen aiheuttamia sosiaalisia ongelmia. Saksassa tämä ajattelumalli johti siihen, että Weimarin tasavallan perustuslakiin otettiin sosiaaliset ja työväen oikeudet. Dukes 2013 s. 58 ja siinä viitattu kirjallisuus.

<sup>398</sup> Willgren tosin viittasi tässä talousoikeuden sosiaalioikeudellisiin säännöksiin. ”Yleensä on heidän yhteiskunnalliselle asemalleen kuvaavaa, että he saadakseen toimeentulonsa ovat pakoitetut tarjoamaan työvoimansa työnantajien käytettäväksi. [...]missä riidassa se puoli voittaa, jolla on taloudellinen ylivoima. Sosiaalioikeuden tehtävänä on tästä syntyvien usein vaikeidenkin olosuhteiden säännösteleminen.” Willgren 1930 s. 24.

<sup>399</sup> Näin myös Ehrnrooth 1912 s. 16–17.

näky Willgrenin liberalistisista talousoikeutta taustoittavista lähtökohdista eli taloudellisen toiminnan rakentumisesta henkilökohtaisen vapauden ja omistusoikeuden idealle.

### 3.3. TYÖOIKEUS OMAKSI OIKEUDENALAKSEEN

Suomen työoikeuden itsenäistyminen omaksi oikeudenalaksi tapahtui kytkeällä työoikeuden ala työnantajan ja työntekijän väliseen oikeussuhteeseen. Työoikeuden itsenäistymisessä erityisenä oikeustieteen osa-alueena, oli merkittävä osa Arvo Sipilän<sup>400</sup> vuonna 1938 ilmestyneellä teoksella *Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön*.<sup>401</sup>

Työoikeus oikeudenalana määritellään edelleen useimmiten Sipilän kehittämää työoikeuden peruskäsitettä, työsuhdetta, koskevien oikeusnormien kokonaisuutena.<sup>402</sup> Vuorio ryhtyi käyttämään Sipilän teoriasta nimitystä perussuhdeteoria.<sup>403</sup> Sen tilalle ei ole kehitetty sellaista systemaattista jäsenystapaa, joka työsuhdekäsitteen tavoin yhdistäisi työoikeudellista normistoa ja turvaisi oikeudenalan identiteetin. Perussuhdeteoria on edelleen osa työoikeuden yleisiä oppeja, vaikka sen merkitys, tai ainakin nimenomainen perussuhdeteoriaan viittaaminen, on 2000-luvulla vähentynyt.<sup>404</sup>

Sipilän tieteellinen lähestymistapa oli käsitelainopillinen. Sipilä systematisoi työoikeuden hierarkkiseksi käsitejärjestelmäksi, jonka yhtenäisyys edellytti työsuhdekäsitettä. Puhtaasta käsitelainopista Sipilän ajattelun kuitenkin erotti lakipositivistinen suhtautuminen lainsäädäntöön, jonka tuli

---

<sup>400</sup> Sipilä nimitettiin Helsingin yliopiston talousoikeuden professoriksi vuonna 1941 ja ensimmäiseksi työoikeuden professoriksi vuonna 1952.

<sup>401</sup> Vuotta aiemmin ilmestyneessä työsopimuslakia oikeuskäytännön valossa selvittäneessä teoksessaan Lehtinen oli todennut: ”[ ] Suomessa ei työsopimusoiden, vielä vähemmän työoikeuden alalta kokonaisuudessaan, ole mitään yhtenäistä tieteellistä esitystä.” Työoikeuden alaan olisi Lehtisen mukaan tullut työsopimusoiden lisäksi kuulua työväensuojelun, työväenvakuutuksen ja työsopimusehtojen kollektiivisen järjestelyn systemaattinen tutkimus. Lehtinen 1937 s. 18–19. Ks. myös Böök 1912 s. 9–11. Sipilän teoksen ilmestyessä ensimmäinen työsopimuslaki oli ollut voimassa 16 vuotta ja työehtosopimuslaki 14 vuotta. Ks. myös Kairinen 1979 s. 159 alaviite 20, jossa hän korostaa Sipilän merkitystä työoikeuden oikeudenalan luojaana.

<sup>402</sup> Kairinen 1979 s. 2, Kairinen 2009 s. 7, Tiitinen-Kröger 2012 s. 38.

<sup>403</sup> Vuorio 1955 s. 39. Sipilän teorialle antoi Vuorion mukaan leimansa voimakas pyrkimys tieteelliseen objektiivisuuteen, mikä ilmeni sosiaalisen lainsäädännön ja työläisäädännön erottamisena toisistaan. Vuorio 1955 s. 37. Pyrkimys tieteellisen kuvan luomiseen oikeusjärjestyksestä oli puolestaan lakipositivismille tyyppillistä. Helin 1988 s. 53.

<sup>404</sup> Viimeisimmässä Työsopimusoiden kirjan painoksessa Tiitinen & Kröger kiinnittävät huomattavasti enemmän huomiota työntekijäaseman määrittymiseen kuin perussuhdeteoriaan. Vrt. Tiitinen & Kröger 2003 s. 16–25 ja Tiitinen & Kröger 2012 s. 24–38. Bruun & Koskull eivät mainitse perussuhdeteoriaa lainkaan. Bruun & Koskull 2013. Paanetojan mukaan perussuhdeteoriaan viitataan edelleen. Paanetoja 2013 s. 31. Kairinen käsittelee perussuhdeteoriaa kaikkein perusteellisimmin. Kairinen 2009 s. 8–9.

Sipilän mukaan olla kaiken, myös käsitteiden määrittelyn, lähtökohta.<sup>405</sup> Tästä Sipilä teki poikkeuksen ainoastaan käsitehierarkiansa ylimmälle tasolle sijoittuvan työnsuoritusopimuskäsitteen kohdalla.

Sipilän tarkastelun teoreettisena lähtökohtana oli objektiivisen oikeuden perusjako julkis- ja yksityisoikeuteen.<sup>406</sup> Tätä jakoa Sipilä perusteli intressesteoreettisella ajattelulla. Julkisoikeudessa vallitsi yleinen ja yksityisoikeudessa yksityinen etu. Yhteiskunnan ”vähäväkisten” aseman parantamiseen tähtäävä sosiaalioikeus toteutti sosiaalipoliisia tavoitteita ja edisti siten yleistä etua. Sosiaalipoliittikan määrittelemisen edellytti normiston taustalla vaikuttavien tavoitteiden sekä niiden aatteellisen päämäärän ja yhteiskunnan edun huomioonottamista.<sup>407</sup>

Sipilän mukaan sosiaalioikeus pyrki siis toteuttamaan sosiaalipoliittisia päämääriä, jotka edustavat yhteiskunnan etua eli yleistä intressiä. Lainsäätäjän auktoriteettiin vedoten Sipilä totesi, ettei näiden pyrkimysten toteuttaminen yksityisen intressin suojaamisen keinoin ollut mahdollista. Siksi sosiaalioikeus kuului julkisoikeuteen.<sup>408</sup> Tämä koski erityisesti sitä sosiaalipoliittikan lohkoa, joka koski köyhäinhuoltoa ja puutteenalaisuuden poistamista, mikä Sipilän mukaan oli varsinainen sosiaalipoliittikan tarkoitus ja siten myös sosiaalioikeudellisen sääntelyn *ratio legis*.<sup>409</sup> Sosiaalioikeudellinen lainsäädäntö oli sosiaalipoliittisten tavoitteiden toteuttamisen väline ja se tunnistettiin tämän sille annetun tehtävän kautta. Tämä sosiaalioikeuden tunnistamisen väline teki sosiaalioikeudesta luonteeltaan luokkaoikeutta.<sup>410</sup>

Sen sijaan työoikeus oli Sipilän mukaan erotettava luokkaoikeudeksi näin määritellyksi tulleesta ja luokkaoikeuden leimaamasta sosiaalioikeudesta omaksi itsenäiseksi oikeudenalaksi. Tästä syystä Sipilän oli otettava etäisyyttä myös niihin aatteellisiin virtauksiin ja sosiaalipoliittisiin tavoitteisiin, jotka olivat työväensuojelulainsäädännön taustalla.<sup>411</sup> Nämä säännökset eivät Sipilän mukaan edustaneet työoikeuden aitoa luonnetta, vaan antoivat vain eräänlaisen suojelun vivahteen työoikeudelle. Työntekijöiden aseman parantamista tavoitteleva lainsäädäntö erosi siten Sipilän mukaan varsinaisesta vähäväkisille suunnatusta sosiaalipoliittisesta lainsäädännöstä.<sup>412</sup>

---

<sup>405</sup> Sipilä 1938 s. Myös Kairinen korostaa Sipilän tukeutuneen lakipositivistiseen epistemologiaan. Kairinen 1979 s. 178.

<sup>406</sup> Sipilä 1938 s. 48 sekä s. 60–65, joilla Sipilä voimakkaasti puolustaa tätä ”objektiivisen oikeuden kahtiajakoa” mm. historialliseen kehitykseen viitaten.

<sup>407</sup> Mt. 1938 s. 32–33, 40–42, 47.

<sup>408</sup> Mt. 1938 s. 46–47, 70–72.

<sup>409</sup> Mt. 1938 s. 41.

<sup>410</sup> Mt. 1938 s. 46–47.

<sup>411</sup> Pikemminkin päinvastoin. ”[] suuri osa työoikeutta on kiistatta nimenomaan sosiaalista lainsäädäntöä[]”. Mt. 1938 s. 155.

<sup>412</sup> Mt. 1938 s. 104, 211.

Objektiivisen oikeuden kahtiajakautuneessa maailmassa myös työoikeus saattoi kuulua vain joko julkis- tai yksityisoikeuteen.<sup>413</sup> Periaatteellista estettä sille, että työoikeudessa joka tapauksessa oli sekä julkista intressiä edustavia että yksityistä intressiä edustavia yksittäisiä normeja.<sup>414</sup> Normien kuulumisesta jompaankumpaan luokkaan ei vielä voinut tehdä johtopäätöksiä siitä, minne työoikeus oikeuden perinteisessä kahtiajaossa tulisi sijoittaa. Sosiaalioikeuden paikan määräsi kuitenkin sen välittämä julkinen intressi. Myös työoikeuden osalta oli erikseen tarkasteltava, oliko oikeudenalan hallitseva intressi julkinen vai yksityinen.<sup>415</sup>

Yhteiskunnan vähäosaisten suojelun ja siten sosiaalioikeudellisten ja sosiaalipoliittisten lähtökohtien ottaminen myös työoikeuden lähtökohdaksi, olisi Sipilän mukaan tarkoittanut työoikeuden perustan säilymistä statussuhteessa. Työoikeuden ala olisi tullut määritellyksi luokka-asemaan kuulumisen kautta. Työlainsäädännön taustaintressin löytämisen lähtökohdaksi tuli kuitenkin Sipilän mukaan ottaa työsopimuslaki. Tämän lain tavoitteena eivät olleet sosiaalioikeudelle ominaiset yhteiskunnan vähäväkisten asemaan tähtäävät sosiaalipoliittiset päämäärät. Sen sijaan tarkoituksena oli suojata työsopimukseen perustuvan oikeussuhteen heikompaa osapuolta, työntekijää. Tämä oli rinnastettavissa pikemminkin sopimusoikeudelliseen heikomman osapuolen suojaan, joka koski kaikkia tiettyntyyppisen, lähtökohdiltaan epätasavertaisen sopimuksen solmineita. Työsopimuksen solmiminen ei sen sijaan edellyttänyt toisen osapuolen kuulumista tiettyyn yhteiskuntaluokkaan, vaan se oli mahdollista kaikille.<sup>416</sup>

Sipilän edustama yksityisoikeudellinen kanta asetti näin sopimuksen työnantajan ja työntekijän välisen oikeussuhteen ja siten myös työoikeuden perustaksi. Työsopimuksen tunnusmerkistön täyttyminen ratkaisi myös työoikeudellisen lainsäädännön soveltamisalan.

Työoikeuden taustaintressin määrittelemisen oli kuitenkin Sipilälle vasta avaus työoikeuden muodostamisessa oikeudenalaksi. Työoikeuden itsenäisen identiteetin takaisi vain työoikeuteen kuuluviksi katsottavien normien vapauttaminen muista kuin työoikeuden tunnusmerkistön asettamista rajoista.<sup>417</sup> Työoikeudelle oli siksi rakennettava kriteerit, jotta oikeudenalaan kuuluvat normit oli mahdollista tunnistaa.<sup>418</sup> Tämä edellytti yhtenäistä lainsäädännön soveltamisalan määrittelyä, jonka avulla työoikeu-

---

<sup>413</sup> Mt. 1938 s. 54–55. Sipilä myös toteaa tällaisen jakoperusteen olevan työoikeuden systeemin kannalta tarpeeton. Mt. 1938 s. 227.

<sup>414</sup> Mt. 1938 s. 60.

<sup>415</sup> Sipilä esim. hylkäsi subjektiteoria, joka perusti jaottelunsa sellaisiin oikeussuhteisiin, jonka toisena osapuolena oli jokin julkinen taho. Mt. 1938 s. 58. Kun otetaan huomioon Sipilän pyrkimys yhtenäisyyteen, olisi subjektiteoreettinen kanta johtanut nykyään työoikeudelliseksi määrittävän normiston jakautumiseen yksityis- ja julkisoikeuteen.

<sup>416</sup> Mt. 1938 s. 67–68.

<sup>417</sup> Mt. 1938 s. 104, 211.

<sup>418</sup> Näin myös Kairinen 1979 s. 180.

den yhtenäisyys oli mahdollista perustella. Tässä tarkoituksessa Sipilä ryhtyi käyttämään työsuhdekäsitettä.

### 3.3.1. *Luokka-asemasta sopimussuhteeseen*

Näkemyks, jonka mukaan työoikeus olisi tullut määrittää luokka-aseman eli työntekijän työväestöön kuulumisen kautta oli Sipilän mielestä täysin virheellinen.<sup>419</sup> Ensinnäkään työntekijästatus ei ollut työoikeudellisten säännösten soveltamisalan ratkaisemiksi riittävä tunnusmerkki.<sup>420</sup> Henkilön määrittäminen työntekijäksi edellytti työsuhteen olemassaoloa ja lisäksi jätti työoikeuden tarkoituksen kokonaan määritelmän ulkopuolelle. Myöskään määritelmä, jonka mukaan työoikeus olisi erityistä epäitsenäisten työnsuorittajien asemaa sääntelevää oikeutta, ei tyydyttänyt Sipilää, joka korosti työoikeuden epäitsenäisiksikin ymmärrettyjen työntekijöiden osalta tulevan sovellettavaksi vain siinä suhteessa, johon epäitsenäinen työnteko liittyi.<sup>421</sup>

Sipilän mukaan työoikeuden alaan kuuluvista säännöksistä voitiin muodostaa kokonaisuus ainoastaan tarkastelemalla työtä koskevaa sääntelyä kokonaisuutena. Työoikeuden alan määrittelyn oli oltava riippumaton paitsi työntekijän, myös työnantajan käsitteestä. Sen sijaan ”[T]yöoikeus on niiden oikeussäännösten kokonaisuus, jotka tarkoittavat epäitsenäisen työn tekoon liittyviä ja sen päämäärien piiriin kuuluvia olosuhteita koskevaa järjestelyä.” ja ”[T]yöoikeus voidaan definioida niiden säännösten kokonaisuudeksi, jotka tarkoittavat työsopimusta, työntekoa, työntekijäin huoltoa ja työrauhaa koskevaa järjestelyä.” Työntekijän aseman tai työoikeuden luokkaluonteon korostamisen sijasta oli ”...pääasiana pidettävä sitä, että työoikeus katsotaan sellaiseksi kokonaisuudeksi, joka eräin edellytyksin sisältää kaikki työsuhdetta koskevat säännökset siitä riippumatta onko niiden tarkoituksena työsuhteen osapuolten tai nimenomaan työntekijäin intressinturva vai ei. Tällä näkökohdalla on paitsi ennen kaikkea periaatteellinen myös käytännöllinen merkitys.”<sup>422</sup>

Sipilän mukaan työsuhde ei kummankaan osapuolen, työntekijän eikä työnantajan kannalta ollut seikka, joka määritteli työsuhteen osapuolten asemaa yhteiskunnassa yleensä.<sup>423</sup> Tällainen määritelmä olisi käytännössä kelvoton, sillä se johtaisi käytännön soveltamistoiminnan kannalta liian laa-

<sup>419</sup> Sipilä 1938 s. 77, 209–210. Työntekijän käsite ei siten ollut sidottu tiettyyn yhteiskuntaluokkaan. Mt. 1938 s. 153.

<sup>420</sup> Mt. 1938 s. 153. Sipilä korostaa, ettei työntekijä aseman ratkaiseva kriteeri ole luokka-asema, vaan se tunnusmerkistö, jonka vastikkeellinen työnteko toiselle direktion alaisuudessa ilmaisee. Tämä vanhan statussuhteeseen perustuvan ajattelun korvaaminen sopimusvapaudella on tyyppillistä modernissa oikeudessa. Christensen 2000 s. 302.

<sup>421</sup> Sipilä 1938 s. 74, Sipilä 1947 s. 4.

<sup>422</sup> Mt. 1938 s. 85–87.

<sup>423</sup> Mt. 1938 s. 82–84.

jan oikeudenalan syntymiseen, kun siihen kuuluisivat kaikki jollain tavoin työn tekemiseen liittyvät normit.<sup>424</sup>

Työoikeuden ala tuli Sipilän mukaan määritellä työsuhteeseen liittyvänä normikokonaisuutena. Tästä ei kuitenkaan käynyt vielä ilmi, millaisia kriteerejä työnteolta tuli edellyttää, jotta työoikeudellinen lainsäädäntö tulisi sovellettavaksi. Työsuhde olikin erityislaatuinen oikeussuhde, jonka tarkoitus oli työnteke ja osapuolina työnantaja ja työntekijä. Sipilän mukaan oli kuitenkin tarkasteltava, *millainen* sitoutuminen työntekoon oli omiaan työsuhteelle. Tämän tarkastelun keskiössä oli työsuhteen tunnusmerkkien täyttyminen. Työsuhteen tunnusmerkit Sipilä kytki vuoden 1922 työsopimuslaissa mainittuihin työsopimuksen tunnusmerkkeihin. Työsuhdekäsitteellä oli merkitystä myös sellaisissa erityistilanteissa, joita työsopimuksen käsitteellä ei kyetty kattamaan. Työsuhteen ja työsopimuksen käsitteillä oli toisistaan poikkeava ulottuvuus.

### 3.3.2. *Sopimusoikeuden asettaminen lähtökohdaksi*

Sipilä nosti työoikeuden keskiöön sen päämääriä mielestään parhaiten kuvaavan lain, työsopimuslain. Työsopimuslaki ei kuulunut sosiaalioikeuteen, sen tavoitteena ei ollut vähäväkisten aseman parantaminen eikä siten myöskään yleisen edun edistäminen. Työsopimuslain tarkoitus oli suojata sinänsä vapaasti solmittavan sopimussuhteen heikompa osapuolta, mutta ei tästä eikä edes lainsäädännön osittaisesta pakottavuudesta seurannut, että kyseessä olisi sosiaalipoliittinen lainsäädäntö.<sup>425</sup> Samalla työsopimuslain aseman korostaminen ilmaisi työoikeuden keskeisen periaatteen, jonka mukaan työoikeus oli niin työnantajan kuin työntekijänkin oikeutta.<sup>426</sup>

Sipilän mukaan työsopimus muodosti työoikeuden itsenäisen systeemin kannalta luonnollisen ja historiallisesti katsottuna jokseenkin tuntematon-ta kollektiivista ryhmäetua yleisemmän lähtökohdan. Olennaisin peruste työoikeuden tavoitteiden ja ration kannalta oli työsopimuksen ja sen tun-

---

<sup>424</sup> Mt. s. 80–81. Sipilä halusi karsia työoikeuden soveltamisalan ulkopuolelle kaikki normit, jotka eivät kohdistuneet työsuhteen osapuoliin työsuhteen tarkoituksen puitteissa. Näihin kuuluivat mm. vero-oikeudelliset normit. Sipilä 1947 s. 18.

<sup>425</sup> Sipilä 1938 s. 66–69. Kuusen mukaan työsopimussäännöstö oli perustavaa laatua koko sosiaalipoliitikalle. Kuusi 1931 s. 74. Sipilän lisäksi Lehtinen painotti työsopimusta yksityisoikeuteen kuuluvana välipuheena, jonka lähtökohtana oli sopimusvapauden periaate. Lehtinen 1937 s. 10.

<sup>426</sup> Sipilä 1938 s. 224–225. Samoin Kallio 1977 s. 11. Noin viisikymmentä vuotta Sipilää myöhemmin Tiitinen toteaa tarkastellessaan työnantajan direktiokompetenssin sekä työaika- ja vuosilomalain suhdetta: ”Työaika- ja vuosilomalainsäädännöllä on muun muassa rajoitettu työsopimuskumppaneitten sopimusvapautta ja eräiltä osin myös työnantajan yksinomaista toimivaltaa työntekijän suojaksi. Mutta samalla niissä on otettu huomioon työnantajan intressi määrätä yksipuolisesti työsuhteen ehtoina pidettävistä asioista työn järjestelyinä.” Tiitinen 1979 s. 164.

nusmerkkeihin liitetyn työsuhteen edustama ja niiden taustalla vaikuttava peruskatsomus. Työoikeuden systeemi oli Sipilän mukaan rakennettava ennen kaikkea sellaisen ryhmittymisen perusteella, joka oli todettavissa työ-sopimukseen liittyvistä taloudellisista ja oikeudellisista näkökohdista.<sup>427</sup>

Systeemin rakentamisessa oli viimeiseen asti vältettävä järjestelmän synnyn taustalla vaikuttaneita sosiaalipoliittisia aineksia. Ainoastaan siten voitiin Sipilän mukaan taata työoikeuden alan itsenäisyys.<sup>428</sup> Sipilän käsiteläinopillinen ja tiukasti sopimusoikeudellisista lähtökodista ponnistava käsitys näkyy esimerkiksi tavassa, jolla hän kritisoi työntekijäinsuojeluky-symyksen nostamista yläkäsitteeksi. Työntekijän suojeleminen oli Sipilälle vain yksi osa työnjärjestelyä, asiakokonaisuutta, jossa myös työnantajan intressi on edustettuna.<sup>429</sup>

### 3.3.3. *Työsuhde työoikeuden peruskäsitteeksi*

Edellä esitetty yhteenvedo Sipilän teoreettisista lähtökohdista työoikeuden itsenäisen identiteetin kehittämiseksi korostaa Sipilän sopimusoikeudellista lähtökohtaa. Työoikeuden lainopissa on yleensä kiinnitetty sopimusoikeudellisia lähtökohtaa tarkempaa huomiota Sipilän kehittämään työsuhde-käsitteeseen. Esimerkiksi Kairinen korostaa, että Sipilän työnantajan ja työntekijän väliseen oikeussuhteeseen palautuva työsuhteen käsite toimi siltana toisaalta sopimusoikeuden ja toisaalta työväensuojelulainsäädännön välillä ja teki mahdolliseksi näiden yhdistämisen.<sup>430</sup> Työsuhteen käsitteen kautta määrittyvä yhtenäinen soveltamisala mahdollisti työoikeuden normi-järjestelmän yhtenäisyyden ja oman oikeudenalan statuksen.<sup>431</sup> Työsuhteen käsitteen ja siten työoikeuden tunnistamisen Sipilä kiinnitti laissa säädet-tyihin tunnusmerkkeihin. Työsopimuksen lisäksi työsuhteella oli siten neljä tunnusmerkkiä, jotka perustuivat työsopimuslain (141/1922) 1 §:n 1 mom ensimmäiseen lauseeseen.

*Tämän lain säännökset koskevat sopimuksia, joissa toinen sopimus-kumppani, työntekijä, sitoutuu tekemään toiselle, työnantajalle, työtä tämän johdon ja valvonnan alla korvausta vastaan.*<sup>432</sup>

<sup>427</sup> Sipilä 1938 s. 221–223.

<sup>428</sup> Mt. s. 223.

<sup>429</sup> Mt. 1938 s. 224–225.

<sup>430</sup> Kairinen 1979 s. 159–160.

<sup>431</sup> Kairinen 1979 s. 91. Näin myös esim. Pekkanen 1968 s. 71.

<sup>432</sup> Esimerkiksi Lehtinen oli aiemmin tunnistanut vain kaksi työsopimuksen tunnusmerkkiä, alistussuhteen, jossa työntekijä oli työnantajaan sekä työnantajan velvollisuuden korvata tehty työ. Lehtinen 1937 s. 25.

## 4. TYÖOIKEUDEN TUNNISTAMINEN PERUSSUHDETEORIAN MUKAAN

### 4.1. TYÖSUHTEEN TUNNUSMERKISTÖN ASEMA SYSTEMAATIIKAN MUODOSTAMISESSA

Työsuhteen tunnusmerkkien tarkastelulla oli Sipilälle aivan erityinen merkitys. Työlainsäädäntö oli hajanaista ja sen taustalla vaikutti toisistaan poikkeavia tavoitteita, joihin kuului myös Sipilän hylkäämiä sosiaalipoliittisia tavoitteita. Näiden yhtenäistämiseksi Sipilän oli luotava menetelmä, jolla uuden oikeudenalan kannalta relevantti normisto oli mahdollista tunnistaa. Työoikeuden tunnistaminen itsenäiseksi oikeudenalaksi edellytti paitsi normiston yhdistävää työsuhdekäsitettä, myös menetelmää, jonka avulla työn tekeminen juuri työsuhteessa oli mahdollista tunnistaa ja erottaa muista työnteon muodoista.<sup>433</sup>

Myös Vuorion pyrkimyksenä oli työoikeuden identtisyiden ja yhtenäisyyden säilyttäminen työsuhdekäsitteen avulla. Tunnusmerkistöllä oli tässä suhteessa erityinen asema. Vuorio korosti, että työsuhteen tunnusmerkistö käsitti ne kriteerit, jotka oli ilmaistu työsuhdetta koskevissa yleislaeissa. Vaikka työlainsäädäntö käsitti myös lakeja, joiden soveltamisalaan oli tehty joko tunnusmerkistön perusteella määräytyvästä soveltamisalasta laajentavia tai sitä supistavia normeja, nämä eivät kuitenkaan vesittäneet tunnusmerkistökriteerien yleistä merkitystä.<sup>434</sup> Normijärjestelmän yhtenäisen systematiikan tuli Vuorion mukaan rakentua yleisten työlakien, ei poikkeussäännösten varaan.<sup>435</sup>

Sipilä tarvitsi työsuhdekäsitettä osittain pystyäkseen rakentamaan käsittehierarkiansa osaksi myös pätemättömän työsuhteen perusteella tehdyn työn, jonka tekijä oli työsuhteen ulkopuolella tarkoitetulla tavalla tehnyt työtä johdon ja valvonnan alaisuudessa.<sup>436</sup> Työoikeuden tunnistamisen merkityksessä Sipilän esittämällä työsuhteen tunnusmerkkien analyysillä on ajan kulumisesta huolimatta edelleen merkitystä siinä mielessä, että kaikkien tunnusmerkkien täytyminen on – tätä nykyä työsuhteen ulkopuolella säädetty – edellytys työsuhteen soveltamiselle työn tekemistä koskevaan sopimukseen. Työntekijästatuksen saavuttaminen edellyttää siten tunnusmerkkien täyttymistä.<sup>437</sup>

---

<sup>433</sup> Toisin kuitenkin Kairinen, joka korostaa tässä yhteydessä työsuhdekäsitteen merkitystä työsuhteen ulkopuolella ja työväen suojelulainsäädännön yhdistävänä käsitteenä. Kairinen 1979 s. 159–160.

<sup>434</sup> Vuorio 1955 s. 83–84.

<sup>435</sup> Mt. 1955 s. 70.

<sup>436</sup> Mt. s. 161–164.

<sup>437</sup> Työsuhteen yksittäisten tunnusmerkkien merkitykseen voidaan tänä päivänä suhtautua kriittisesti. Kullekin tunnusmerkille on myöhemmässä oikeuskäytännössä vakiintunut

Lähtökohtaisesti työoikeus on siis oikeudenala, jonka muodostaa työsuhdetta koskevien normien kokonaisuus, systematisointi ja tulkinta. Tarkastelen seuraavassa lähinnä Sipilän käsitystä niistä kriteereistä, joita tämä työsuhteen tunnusmerkkien täyttymiselle ja niiden merkitykselle yksittäisen työn tekoa koskevan oikeussuhteen oikeudellisen statuksen arvioinnissa asetti. Laajemmin tämän kirjan kontekstiin asetettuna kysymys on niistä kriteereistä, joiden avulla normisto tunnistetaan työoikeuteen kuuluvaksi.

#### *4.1.1. Työ toisen lukuun, sopimus ja vastike*

Työoikeuden systematiikan kehitysvaiheessa Sipilä nosti työsuhteen tärkeimmäksi tunnusmerkiksi toisen hyväksi koituvan työn tekemisen, jonka Sipilä käsittehierarkiassaan asetti muiden kriteerien yläpuolelle. Vasta tämän tärkeimmän tunnusmerkin täytyttyä saatettiin ylipäättään ryhtyä arvioimaan muiden tunnusmerkkien – kuten sopimus ja vastiketunnusmerkin – täyttymistä.<sup>438</sup> Toiselle tehtävän työn tunnistamisen tuli tapahtua arvioimalla sitä, kenen hyväksi työstä koitua välitön – taloudellinen – hyöty koitui. Työtä tehtiin toiselle, silloin, kun työstä koitua hyöty tekijälleen oli vain välillistä, vastikkeen muodossa saatavaa hyötyä.<sup>439</sup> Yksinään kriteeri työn tekemisestä toisen lukuun ei riittänyt työsuhteen syntyamiseen.

Työsuhteisen työnteon seuraavaksi tarkastelun kohteeksi oli otettava sopimus, jonka perusteella työnteokoon oli sitouduttu.<sup>440</sup> Sipilä ei tässä tyytynyt vallitsevan työsopimusopin mukaiseen käsitykseen, jota mm. Kivimäki oli

---

melko laaja tulkinta, mistä myös tutkijat ovat jokseenkin samaa mieltä. Esim. Paanetoja 2013 ss. 145. Toisaalta tarve rajatapauksissa turvautua ”täydentäviin tunnusmerkkeihin” kuvaa perustunnusmerkistön joustavuutta ja niiden tietynasteista riittämättömyyttä. Yksittäisen tunnusmerkin täyttymisen astetta madaltavan tai sitä laajentavan tarkastelun ohessa on erityisesti työneuvoston lausuntokäytännössä kiinnitetty huomiota kokonaisarviointiin. Kokonaisarvioinnilla on erityisesti merkitystä niissä tilanteissa, joissa jonkin yksittäisen tunnusmerkin täyttymiseen viittaavat seikat ovat heikkoja tai tulkinnanvaraisia. Tällöin joko työn tekemisen toiselle tai johdon ja valvonnan alaisuutta osoittavan tunnusmerkin täyttymisestä on epäselvyyttä. Sopimustunnusmerkin täyttymisen osalta voidaan erityisen hankalana pitää erityyppisten työtä koskevien sopimusten erottamista toisistaan. Näin Aurejärvi 1976 s. ks. myös Kaisto & Kallio 2011 s. 7. Tiitinen & Kröger; 2012 s. 19–23 sekä Kairinen 2009 s. 78–80.

<sup>438</sup> Sipilä 1938 s. 168–170.

<sup>439</sup> Mt. s. 89–90. Välitön hyöty saattoi toisaalta olla joko konkreettista tai taloudellista. Esimerkiksi putkimiehen tekemä työ koitui välittömästi ja konkreettisesti asunnon haltijan hyväksi, mutta työstä välittömänä hyötynä saatu taloudellinen arvo kuului putkiliikkeelle, jonka palveluksessa putkimies työskenteli Sipilä 1947 s. 44.

<sup>440</sup> Sipilä 1938 s. 93. Tällä rajattiin pois mm. perheoikeudellisiin velvoitteisiin liittyvä työnteoko. Kriteeriä eivät myöskään täyttäneet ne oikeussuhteet, jotka olivat julkisoikeudellisia toisin sanoen tehtävät, joiden suorittamisesta ei voinut kieltäytyä, luottamustehtävät, virkasuhteet eikä myöskään työtoiminta, joka oli köyhäinhuoltolain alaista työtä. Työsuhteeksi oli siten käsitettävä vain yksityisoikeudellinen oikeussuhde. Mt. s. 90–92, 169

kannattanut.<sup>441</sup> Tässä työ sopimusoppiin pohjautuvassa käsittehierarkkisessa rakennelmassa systematisoitiin päätyyppiperiaatetta noudattaen palvelussopimukseksi kaikki velvoiteoikeudelliset suhteet, joiden olennaisena sisältönä oli työnteko. Koska työnteko oli usein olennainen osa muun muassa kuljetus-, työurakka- ja toimeksiantosopimuksia, olisi Sipilän esittämän kritiikin mukaan työ sopimusopin mukainen päätyyppiperiaatteen noudattaminen johtanut soveltamaan työlainsäädäntöä sellaisiinkin sopimuksiin, joihin sitä ei ollut tarkoitettu. Työ sopimusoppi ei siten ollut Sipilän mukaan riittävän erottelukykyinen.<sup>442</sup>

Työnsuoritus sopimus, jonka alle kaikki työn tekoa koskevat sopimukset, voitiin sijoittaa, olipa niiden olennaisena sisältönä työn tuloksesta tai työnteosta sopiminen muodosti Sipilän mukaan yläkäsitteen, jonka alle kaikki työtä koskevat sopimukset sijoittuivat. Sopimuksia ei erottanut toisistaan direktio, vaan sopimuksen tarkoitus. Työurakka- ja toimeksiantosopimukset olivat itsenäinen sopimustyyppi, joiden varsinainen tarkoitus liittyi työntulokseen. Jos sopimuksen tarkoituksena oli sopia itse työn tuottamasta tuloksesta, oli kyseessä työntulosta koskeva sopimus, jolle ominaista oli työn vapaa ja itsenäinen suoritustapa<sup>443</sup>

Asettamalla työnsuoritus sopimuksen käsittehierarkiensa yläkäsitteeksi saattoi Sipilä tarkastella työnantajan tahdonalaisuuteen alistumista omaa erityiskohteenaan. Työ sopimus oli kyseessä vain silloin, kun tahdonalaisuus viittasi lainsäädännön termiin ”johdon ja valvonnan alaisena”. Työ sopimukseen liittyvä johdon ja valvonnan alaisuus kuvasi aivan erityistä epäitsenäisen työnteon muotoa.<sup>444</sup> Korostamalla työ sopimukseen liittyvää

<sup>441</sup> Työ sopimusoppia kannatti mm. Kivimäki, joka asetti työ sopimusoppiteoriaansa yläkäsitteeksi palvelussopimuksen, jonka alakäsite oli direktion alaista työtä koskeva työ sopimus. Tätä Sipilä kritisoi seuraavasti: ”Olisi ollut paljon onnellisempaa, että uusi lainsäädäntö olisi kohdistettu palvelussopimukseen kokonaisuudessaan ja nimi olisi säilytetty. Lakiin olisi sitten voitu ottaa erikoismääräyksiä sellaisista työtä koskevista välipuheista, joiden mukaan työtä tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alla.” Sipilä 1938 s. 111 alaviite 150.

<sup>442</sup> Sipilän mukaan jo termi ”palvelussopimus” viittaa tietynlaiseen vallanalaisuuteen, josta kuitenkin on kyse ainoastaan työ sopimuksessa, ei sen sijaan muissa työnsuoritus sopimuksissa. Sipilä 1938 s. 113. Muissakin työtä koskevissa sopimuksissa saattaa ilmetä jonkinlaista tahdonvallan alaisuuteen alistumista, mutta se ei ole tunnusmerkittävä näille sopimuksille. Kaikissa työtä koskevissa sopimuksissa ei siten ole kysymys sellaisesta vallanalaisuudesta, joka oli ominaista työ sopimuksille ja joka muodosti yhden työsuhteen tunnusmerkeistä. Mt. s. 97, 115. Lehtinen antoi merkitystä työn suorittamisen tarkoitukselle erilaisia sopimuksia erottelevana kriteerinä. Tällä tavoin oli mahdollista erottaa toisistaan esimerkiksi työ sopimus ja vuokrasopimus, jossa vuokra maksettiin työsuorituksella. Lehtinen 1937 s. 31. Esimerkiksi kauppaa koskeva sopimus erotettiin työtä koskevasta sopimuksesta harkitsemalla, oliko sopimuksen olennainen sisältö kauppa vai kaupan täyttämiseksi mahdollisesti tehtävä työ. Sipilä 1938 s.94–95. Kairinen on tulkinnut Sipilän työ sopimusopin vastaista kantaa osoituksena siitä, että Sipilän ajattelu oli työ sopimusoppia kannattaneita oikeustieteilijöitä sosiaalisemmin painottunutta. Kairinen 1979 s. 8.

<sup>443</sup> Sipilä 1938 s. 100–102, 108–109, 113,117.

<sup>444</sup> Mt. 1938 s. 113, 117.

erityislaatuista johtoa ja valvontaa Sipilä samalla perusteli koko työoikeuden alan itsenäisyyttä ja yhtenäisyyttä ja samalla erotti sen yleisestä sopimus-oikeudesta.

Jonkinlainen vastike työsuhteessa tehtävästä työstä oli puolestaan Sipilän mukaan niin itsestään selvää, ettei lainsäätäjät ollut aina katsonut tarpeelliseksi mainita työnteon vastikkeellisuutta. Vastiketunnusmerkin täyttyminen edellytti, että se oli realisoitavissa. Siten esimerkiksi työnteko vastaisen palkkauksen toivossa ei riittänyt täyttämään työsuhteen vastiketunnusmerkkiä.<sup>445</sup> Muutoin Sipilä ymmärsi vastikkeen voivan olla lähes mitä tahansa potentiaalisesti realisoitavissa olevaa taloudellista arvoa. Jo esimerkiksi oppilaiden mahdollisuus saada oppia riitti vastiketunnusmerkin täyttymiseksi.<sup>446</sup>

Sipilä lähti siis vastikekriteerin arvioinnissa jollain tavalla taloudellista arvoa omaavasta, realisoitavissa olevasta työnteon korvauksesta. Työsuhteen tunnusmerkkinä sillä oli kuitenkin merkitystä vain työnteon ja siitä maksettavan vastikkeen liittyessä suhteeseen, jonka luonne oli puhtaasti taloudellinen, vieraiden välinen suhde.<sup>447</sup>

#### 4.1.2. *Direktion ja subordinaation suhde*

Sipilän näkemyksen mukaan jonkinasteinen alistuminen työnteettäjän määräysvaltaan oli tyypillistä kaikille työhön liittyville sopimuksille. Saksalaisessa kehitteillä olleessa työoikeusteorian mallissa työsopimuksen perusteella tehtävään työhön liitettiin työnsuorittajan riippuvuus työnantajasta. Riippuvuuden käsitteellä oli kuitenkin Sipilän mukaan vahvasti luokkakoikeudellinen painotus, minkä vuoksi tätä käsitettä tuli välttää. Luokkaan liittyvänä käsitteenä riippuvuus viittasi tietyn henkilöryhmän työntekoon liittyvään taloudelliseen riippuvuuteen, eikä siten sopinut Sipilän sopimus-suhdetta painottavaan teoriaan.<sup>448</sup>

Työsopimuksella sovittua työntekoa luonnehti ”työntekijän epäitsenäisyys, subordinatio, työsopimuslaissa edellytetyt direktio-kriteerin

---

<sup>445</sup> Mt. 1938 s. 120–123, 125. Sipilä mukaan myös esimerkiksi juomaraha oli työsuhteen vastiketunnusmerkin täyttävä korvaus. Sipilä 1938 s. 200. sekä Sipilän vastikekäsityksestä tältä osin Vuorio 1955 s. 75.

<sup>446</sup> Sipilä 1938 s. 127. Esimerkiksi Lehtisen käsitys siitä, mikä oli palkaksi luettavaa, oli huomattavasti suppeampi. Vastike saattoi olla Lehtisen mukaan lähinnä rahaa tai tavaraa. Työsopimuksessa oli myös nimenomaisesti mainittava tavarain rahallinen arvo silloin, kun palkka maksettiin tavaroina. Lehtinen 1937 s. 57–58.

<sup>447</sup> Taloudellisen arvon merkityksestä ks. Sipilä 1947 s. 46. Vieraudesta työsuhteen edellytyksenä Sipilän ajattelussa ks. seuraava jakso.

<sup>448</sup> Riippuvuudesta ks. Sipilä 1938 s. 134–135. Esimerkiksi Lehtinen oli aiemmin esittänyt, että työurakan ja urakkatyön erotti toisistaan juuri työn suorittajan yhteiskunnallinen ja taloudellinen asema. Lehtinen 1937 s. 27–28. Lehtisen mukaan tällöin tuli kiinnittää

mukaisesti.”<sup>449</sup> Johto ja valvonta muodostivat siten neljännen työsuhteen neljännen tunnusmerkin. Työsopimukselle tyypillinen subordinaatio erosi muunlaisesta työn teettäjän määräysvaltaan alistumisesta. Kyseessä oli laadullinen ero, joka liittyi nimenomaan työnantajan direktio-oikeuteen.<sup>450</sup> Työnantajan direktio oli edellytys työntekijän subordinaatiolle, alisteiselle asemalle suhteessa työnantajaan.<sup>451</sup> Tämä alistussuhde erosi luokkakoikeudellisesta riippuvuussuhteesta, sillä Sipilän mukaan työsopimuksen lakisäätteiset tunnusmerkit edellyttäneet minkäänlaista riippuvuussuhdetta.<sup>452</sup>

Riippuvuutta täsmällisemmin työsuhteeseen liittyvää määräysvaltaa luonnehti Sipilän mukaan työnteon epäitsenäisyys.<sup>453</sup> Työsuhteessa työskentely ei edellyttänyt taloudellista riippuvuussuhdetta, joten työntekijä saattoi siis olla työnantajasta taloudellisesti riippumaton.<sup>454</sup> Jos riippuvuuden käsitettä välttämättä haluttiin käyttää, tuli subordinaatio Sipilän mukaan ymmärtää henkilökohtaisena riippuvuutena, jonka direktioon perustuva epäitsenäisyys aiheutti ja jolla ei ollut yhteyttä ryhmään kuulumiseen tai työnantajan organisaatioon liittymiseen.

*”Se tahdonalistuminen, jonka subordination voidaan katsoa käsitettävän, se persoonallinen epäitsenäisyys, joka siihen käyvän käsityksen mukaan kuuluu, se kaikki on suhteutettava työnantajan johdon ja valvonnan käsitteelliseen sisällykseen: se on yhtä kuin työnantajan direktio työntekijän puolelta nähtynä, joten subordination sisällys myöskin määräytyy sen mukaan. Direktio ja subordination toisin sanoen muodostavat sellaisen yhtenäisen käsitteen, jossa työsopimuksen essentiaalisen tunnusmerkin direktion, realisoitumisen on katsottava eo ipso merkitsevän subordinaatiota. Mikään muu kuin direktiosta johtuva subordination ei ole käsilläolevassa suhteessa relevanttinen eikä niin muodoin direktio-käsitteen selvittäminen myöskään edellytä itsenäistä subordination syntyä, olemusta tai lajeja käsittelevää tutkimusta.”*<sup>455</sup>

---

huomiota myös työsopimuslain soveltamisalaan sijoittuvan työn tekemisen henkilökohtaiseen luonteeseen.

<sup>449</sup> Sipilä 1938 s. 98–99.

<sup>450</sup> Sipilä 1938 s. 137–138, Sipilä 1947 s. 50.

<sup>451</sup> Molemmat olivat toisen lukuun suoritettavan työn alakäsitteitä Sipilä 1938 s. 133. Juuri tämän vuoksi työn tekeminen toiselle oli työsopimuksen tuntomerkeistä tärkein.

<sup>452</sup> Sipilä 1938 s. 136. Sipilä kiisti sekä taloudellisen että nk. jäsenkeksituloteoriaan kiinnittyvän riippuvuuden työsuhteessa. Työsuhteeseen ei voitu liittää myöskään ns. organisatorista riippuvuutta, joka johtuisi työntekijän liittämisestä työnantajan liikkeen organisaatioon. Sipilä 1938 s. 135.

<sup>453</sup> Sipilä 1938 s. 134.

<sup>454</sup> Sipilä 1947 s. 50.

<sup>455</sup> Sipilä 1938 142–143.

Sipilän mukaan työsuhde oli siis käsillä silloin, kun

- 1) työn välitön hyöty koitui muun tahon kuin työnsuorittajan hyväksi
- 2) työstä on sovittu ja työn tekeminen eikä työntulos on sopimuksen varsinainen tarkoitus
- 3) työstä saatavalla vastikkeella oli tekijälleen taloudellista merkitystä
- 4) työtä tehtiin johdon ja valvonnan alaisuudessa niin, että työntekijä on direktin alainen eli subordinatorisessa, alistetussa tilassa.

## 4.2. TYÖSUHTEESSA TEHTÄVÄN TYÖN RAJAT SIPILÄN MUKAAN

Sipilän varhaisen käsityksen mukaan työsuhteen tunnusmerkistöön kuuluvista kriteereistä tärkein oli siis työn tekeminen toiselle. Omaan tai toisen lukuun tehdyn työn erottaminen oli siksi keskeinen tekijä työsuhteen ja työläinsäädännön soveltamisalan tunnistamiseksi. Tämän eron täsmentämiseksi Sipilä kehitti kaksi kategoriaa, joiden puitteissa tehty työ ei koitunut ainakaan yksinomaan toisen hyväksi, eikä siten myöskään täyttänyt työsuhteen tunnusmerkkejä. Näitä kahta kategoriaa yhdisti ajatus direktiosta fraternisena direktiona, joka laadullisesti poikkesi työsuhteen tunnusmerkistödirektiosta. Kolmannen kategorian muodosti itsenäisesti tehty työ, jota ei voitu erottaa Sipilän pääkriteerin, omaan tai toisen lukuun tehtävän työn perusteella, sillä myös itsenäisesti tehtävää työtä saatettiin tehdä myös toisen lukuun.

Vaikka direktiolla ei Sipilän ajattelussa vielä tässä vaiheessa ollut keskeistä asemaa työsuhteen tunnusmerkkien joukossa, joutui hän silti käsittehierarkiaansa perustellessaan kahdessa kohdin turvautumaan direktin käsitteeseen. Sekä ylimmän – omaan tai toisen lukuun tehtävän työn – kriteerin rajoja etsiessään että perheessä tai taloudellisen yhteenliittymän hyväksi tehtävän työn yhteydessä direktiosta muodostui tärkein tunnusmerkki.

### 4.2.1. *Perhe*

Perhesuhteet, joihin liittyi työntekoa, lankesivat jo Sipilän mukaan työläinsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle.<sup>456</sup> Perhesuhteisiin liitännän omaavan työnteon todellinen luonne paljastui työnteon olosuhteista. Omaan lukuun tehtävälle työlle oli tyypillistä työnantajan ja työntekijän läheiset suhteet. Työn suorittajaan mahdollisesti kohdistettu määräysvalta oli luonteeltaan

---

<sup>456</sup> Tämä käsitys vastasi myös KKO:n käytäntöä. Lehtinen esittelee laajasti KKO:n linjausta perheen sisäisen elatuksen ja työsopimussuhteen välisestä erosta. Lehtinen 1937 s. 62–65.

veljellistä johtoa ja valvontaa eli fraternista direktiota silloinkin, kun työn tekeminen perustui sopimukseen.<sup>457</sup>

Fraterninen direktio erosi Sipilän mukaan työsuhteeseen liittyvästä ja direktion vastaparina jäsentyvästä subordinatorisesta alistussuhteesta. Subordinatorisen valtasuhteen sijasta kyseessä oli työtä tekevän perheen jäsenen kuuliaisuusvelvollisuus, joka perustui perheen sisäisiin henkilösuhteisiin. Vaikka fraterniseen direktioon liittyi työn suorittamisen osalta määräysvaltaa, työntöön teknistä johtamista ja valvontaa, osapuolten kesken vallitsi veljellinen tasa-arvoisuus ja päämäärän yhtenäisyys.<sup>458</sup> Fraternisen direktion käsite kuului siten omaan lukuun tehtyyn työhön, vaikka siihen saattoikin liittyä johtoa ja valvontaa.<sup>459</sup> Se kuitenkin poikkesi luonteeltaan työnantajan käyttämästä määräysvallasta. Työntekoa koskevan sopimuksen solmineiden henkilöiden läheiset välit olivat siten työsuhteen syntymisen este.

#### 4.2.2. Oman lukuun tehty työ

Sitä, kenen lukuun työtä tehtiin, saatettiin joutua arvioimaan myös muiden kuin perhesuhteisiin liittyvien työntekoa koskevien sopimusten tapauksissa. Näiden rajatapauksen arvioinnissa oli Sipilän mukaan annettava merkitystä henkilöiden välisen suhteen luonteelle sekä toiminnan päämäärille. Työnteko saattoi perustua esimerkiksi yhtiösopimukseen.<sup>460</sup> Jos yhtiömiehen kanssa oli erikseen sovittu työsopimuksella vastikkeellisesta työstä, oli yhtiömiehellä yhtiöön kaksikin suhdetta; yhtiösopimukseen ja työsopimukseen perustuva. Työstä maksettavan vastikkeen muoto, vastikkeen maksaminen esimerkiksi voitto-osuutena, ei vielä tehnyt työstä omaan lukuun tehtyä.<sup>461</sup>

Työ- ja yhtiösopimuksen puolestaan erotti toisistaan osapuolten välisen suhteen laatu. Yhtiösopimuksessa oli havaittavissa osapuolten välinen yhteinen tarkoitus, kun taas työsopimuksessa sovitulle vastikkeelle oli ominaista työntöön ja vastikkeen vastakkaisuus. Sen sijaan Sipilä ei allekirjoittanut muun muassa Saksassa esitettyä käsitystä, että kuuliaisuus olisi tällaisessa tapauksessa olennainen työsopimuksen tunnusmerkki, sillä kuuliaisuusvelvoitteen puuttuminen ei yksinomaan tarkoittanut, että työtä tehtiin omaan lukuun.<sup>462</sup>

<sup>457</sup> Sipilä 1938 s. 172–173. Esimerkiksi useamman osakkaan kuolinpesässä yhden osakkaan tekemä työ koituu kaikkien hyväksi. Tämä ei johda työsuhteen syntymiseen, vaan työtä tekevä osakas tekee työtä omaan lukuunsa. Sipilä 1938 s. 178.

<sup>458</sup> Sipilä 1938 s. 173–175.

<sup>459</sup> Mt. 1938 s. 177 alaviite 238.

<sup>460</sup> Sipilä 1938 s. 178. Juridisen henkilön lukuun tehty työ oli Sipilän mukaan aina työtä toisen lukuun. Mt. s. 181.

<sup>461</sup> Mt. s. 179

<sup>462</sup> Mt. s. 170–171.

Sipilä antoi siten suuremman painoarvon yhtiösopimuksen solmineiden yhteiselle tarkoitukselle ja yhteiselle intressille kuin työsuoritukseen mahdollisesti liittyvälle johdolle ja valvonnalle. Sopimuksen solmineiden yhteinen tarkoitus muutti työntekoon mahdollisesti liittyvän johdon ja valvonnan luonteen fraterniseksi direktioksi, siinäkin tapauksessa, että työnteon olosuhteet säilyivät samoina esimerkiksi yhtiömiehen statuksen muuttuessa.<sup>463</sup> Fraternisen direktion alaisuudessa yhteisen päämäärän hyväksi tehty työ oli aina omaan lukuun tehtyä.

*”[...] työ on omaan lukuun tehtyä silloin, kun se ex lege koituu välittömästi tekijän itsensä ja yhden tai useamman henkilön hyväksi, edelleen silloin, kun työn perustana on sopimus, joka toteuttaa sellaisen säädännällisen oikeuden tunnusmerkistön, joka itsessään tietyn toimintamuodon ilmaisijana, mutta edustamatta itsenäistä juridista henkilöä, edellyttää ensin mainittujen henkilöiden edunyhdistäytystä, sekä viimein silloin, kun sanotunlainen yhteisyys konstituoidaan vapaalla sopimuksella, joka tarkoittaa työn koitumista välittömästi yhteiseksi hyväksi. Näissä tapauksissa ei työn suorittajan velvollisuus noudattaa työn ohjaamiseen ja tarkastamiseen oikeutetun toisen henkilön määräyksiä ole osoituksena työoikeudellisesta, vaan fraternisesta subordinatiosta, joten siis kuuliaisvelvollisuutta sinänsä ei ole pidettävä sen kriteerinä, onko työ omaan vai toisen lukuun tehtyä.”<sup>464</sup>*

### 4.2.3. Itsenäinen työ

Poikkeuksellisesti saattoi myös toisen lukuun tehtävä työ olla työsuhteen ulkopuolella tehtyä työtä. Se, kenen lukuun työtä tehtiin, ei välttämättä riittänyt erottamaan toisistaan ammatinharjoittajaa, joka toimi itsenäisesti ja työsuhteessa työskentelevää työntekijää, sillä myös itsenäisesti työskentelevä ammatinharjoittaja saattoi tehdä työtä toiselle.<sup>465</sup> Tällaista ei-työsuhteessa tehtävää työtä toisen lukuun saattoi tehdä esimerkiksi tuotteita toiselle valmistava käsityöläinen.<sup>466</sup> Ratkaisevaksi kriteeriksi muodostuikin tällöin työnteon itsenäisyys eikä se, kenen lukuun työtä tehtiin.

Sipilän mukaan kaikkeen sopimukseen perustuvaan työntekoon saattoi liittyä jonkinasteista työn tekijän alistumista työntteettäjän valtaan. Jos työn suoritustapa kuitenkin oli siten itsenäinen, ettei siihen liittynyt työsuhtee-

---

<sup>463</sup> Mt. s. 179.

<sup>464</sup> Mt. s. 181–182.

<sup>465</sup> ”Tämä [riippuvuuskustelu] taasen on eri asia kuin se, että työn suorittaja on työssään itsenäinen. Tätä tarkoittaen laissa usein puhutaan henkilöstä, joka on itsenäinen yrittäjä. Työssään itsenäinen henkilö ei ole työoikeudellisessa suhteessa työn teettäjänsä, vaikka hän olisi tästä taloudellisesti riippuvainenkin.” Sipilä 1947 s. 50.

<sup>466</sup> Sipilä 1938 s. 90–91, 169.

seen kuuluvaa johtoa ja valvontaa, oli kysymyksessä velvoiteoikeudellinen eli obligatorinen direktio, joka laadultaan erosi subordinaation vastinpariksi asetuvasta työoikeudellisesta direktiosta.<sup>467</sup>

### 4.3. YHTEENVETO

Sipilän esittelemän itsenäisen ja yhtenäisen työoikeuden oikeudenalaidentiteettiä kannatteli kaksi keskenään ristiriitaista tausta-ajatusta: sopimus ja vastakkaiset intressit. Työoikeus määrittyi oikeudellisena kokonaisuutena ydinkäsitteensä työsuhteen ympärille, joka tunnistettiin työsopimuslaista johdetun työsopimuksen tunnusmerkistön avulla. Työsopimuksen painottaminen sijoitti työoikeuden osaksi yksityisoikeutta, jota työsopimuslaki edusti. Työoikeuden identiteetin muodostuminen perustui siten vahvasti sopimusoikeudelle ja sopimusvapauden idealle.<sup>468</sup> Voidaankin sanoa, että juuri Sipilän teoriasta sai alkunsa työoikeudellisen ajattelun sitoutuminen klassiseen sopimusoikeuteen. Sopimusoikeudellinen ajattelu liittyy etenkin työsuhteen syntyyn ja liittää siihen vapaan tahdon ja valinnanvapauden ideat. Sopimusoikeuden korostamisen tarkoituksena oli erottaa työoikeus luokkaoikeutena näyttäytyvästä ja sosiaalipoliittisia tarkoituksia palvelevasta sosiaalioikeudesta, jota esimerkiksi Willgrenin ajattelu edusti.<sup>469</sup>

Työntekijän asemaan liittyvät luonnehdinnat, kuten alistainen asema, riippuvuus työnantajasta tai jäseneksituloteoria, eivät luokkaoikeuteen palautuvina luonnehdintoina olleet sopusoinnussa työsopimuslain kanssa eikä niiden perusteella siksi voitu tehdä päätelmiä työlainsäädännön soveltamiskohteesta tai määritellä työoikeuden alaa. Sipilä korosti, ettei työoikeudessa ollut kysymys vain heikomman osapuolen intressien suojaamisesta. Työoikeus oli yhtä hyvin työnantajan kuin työntekijän oikeutta ja siksi työsopimus oli jollain muulla kuin työntekijään liittyvillä kriteereillä erotettava muista työntekoa koskevista velvoiteoikeudellisista sopimuksista.

Työoikeudellista lainsäädäntöä tuli soveltaa vain toisen lukuun tehtävään työhön. Työntekoa koskevat sopimukset oli erotettava toisistaan niiden tarkoituksen perusteella. Työsopimuksesta oli kyse vain silloin, kun sopimuksen tarkoituksena oli työn teko eikä työn tulos. Lisäksi vaikutusta

---

<sup>467</sup> Mt. s. 114–115.

<sup>468</sup> Toisin Kairinen, jonka mukaan Sipilä erotti työoikeuden sopimusoikeudesta. Kairisen mukaan juuri perussuhdeteorialle vaihtoehtoinen työsopimusoppi liittäisi työoikeuden velvoiteoikeudelliseen perinteeseen. Kairinen huomauttaa, että ”Perussuhdeteorian käsitteistö ja käsitykset ovat olleet tällä alalla klassisen liberalismiin ajatuksiin pohjautuvan sopimusoikeuden näkemyksiä adekvaatimpia.” Kairinen 1979 s. 8.

<sup>469</sup> Bruunin mukaan Sipilän teoreettinen konstruktio ei kuitenkaan tarkoittanut täydellistä luopumista niistä sosiaalipoliittisista tavoitteista, joita työväensuojelua koskeva säännöstä edusti. Bruun 1979 s. 20.

oli sopimuksen solmineiden osapuolten intresseillä. Esimerkiksi yhtiösopimusta, joka tosin saattoi koskea myös työn tekemistä, luonnehti yhtiömiesten yhteinen intressi, johon työn tekeminen liittyi. Sipilän mukaan työsopimukselle oli ominaista sopijapuolten vastakkaiset intressit. Näitä intressejä edustivat työsuhteen päävelvoitteet, työn tekeminen ja vastikkeen maksaminen, eli vastakkaiset suoritukset, vastakkaiset intressit.<sup>470</sup> Tältä osin työoikeudellinen ajattelu lähti rakentumaan työntekijän ja työnantajan vastakkainasettelun intressien eli vastakkainasettelun varaan.

Tähän vastakkainasetteluun liittyi myös työsuhteen luonne alistussuhteena. Työsuhteelle ominainen subordinaatio, jota työnantajan direktio vastasi, erotti työsuhteesta tehtävän työn muista työntekoa koskevista sopimuksista ja niihin mahdollisesti liittyvästä määräysvallasta.<sup>471</sup> Vasta työntekoon liittyvä subordinaatio tarkoitti työntekijän määräysvallanalaisuutta suhteessa työn tekemistä johtavaan ja sitä valvovaan työnantajaan ja toi työsopimuksen perusteella suoritettavaan työhön sellaisen epätasa-arvoisen elementin, joka perusteli työntekijän erityisen suojan tarpeen ja oikeutti työntekijän suojelun. Ajatus toisen osapuolen heikommasta asemasta ja suojan tarpeesta oli omiaan vahvistamaan työoikeudellisen perussuhteen luonnetta työntekijän ja työnantajan välisenä vastakkainasetteluna, jossa sopimuskumppaneiden välisen tasa-arvoisen aseman ei ollut mahdollista toteutua. Subordinatio–direktiosuhde edusti suhteen heikommän osapuolen suojelemista, joka muodosti perinteisen työoikeudellisen ajattelun, jolle on leimallista työsuhteen aikana ja työtä tehtäessä ilmenevä työnantajan vallankäyttö ja sitä vastaava työntekijän suojelun tarve.

Sipilän perusteoksessa yksilöllisen työoikeuden lähtökohtien ensisijaisuus heijastui myös Sipilän rakentamaan työoikeuden kokonaissysteemiin. Työsopimuksen solmimista koskevat normit muodostivat koko työoikeuden systeemin yläkäsitteen, jonka alle sekä työsopimus- että työehtosopimus oikeus kuuluivat.<sup>472</sup> Tätä systematiikkaa Sipilä muotoili uudelleen vuonna 1947 julkaistussa teoksessaan Suomen työoikeuden pääasiat, jossa hän jakoi työsuhdetta koskevat normit kolmeen rinnakkaiseen ryhmään. Oman ryhmänsä muodostivat ”työsopimuksen tekoa ja sen ehtoja koskevat säännökset”. Sen rinnalle sijoittuivat omana ryhmänään työehtosopimusta koskeva oikeus ja työrauhaa koskevat säännökset. Kolmannen pääryhmän

---

<sup>470</sup> Sipilä 1938 s. 170.

<sup>471</sup> Mt. 1938 s. 137.

<sup>472</sup> Sipilä 1938 s. 231–232. Sipilän työehtosopimuksille pääteoksessaan antama suhteellinen vähäinen merkitys lienee ollut ainakin osittain seurausta siitä, että ennen nk. tammikuun kihlausta vuonna 1940 työehtosopimuksilla oli huomattavasti työsopimuksia vähäisempi käytännön merkitys. Näin myös Vuorion mukaan, joka piti luonnollisena sitä, että Sipilä kiinnitti huomiota lähinnä työsopimukseen. Vuorio 1955 s. 37.

puolestaan muodosti työntekijän suojelua koskeva säännöstö yhdessä työntekijän huoltoa koskevien oikeussäännösten kanssa.<sup>473</sup>

Erityisesti työoikeuden itsenäistä identiteettiä kehittäessään Sipilä kuitenkin korosti sopimusoikeudellisia lähtökohtia työntekijän suojelun sijasta. Arvioitaessa kysymystä työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä saattoi työntekijän suojelulla vain poikkeuksellisesti olla merkitystä.<sup>474</sup>

## 5. TYÖNANTAJAN MÄÄRÄYSVALTA JA TYÖNTEKIJÄN EPÄITSENÄISYYS

### 5.1. TYÖNANTAJAN PREROGATIIVI

Työnantajan määräävä asema työsuhteessa ilmenee kolmena erilaisena valankäytön muotona: direktio-oikeutena, tulkintaetuoikeutena sekä liikkeenjohtovaltana. Näillä valankäytön muodoilla on paitsi erilainen oikeudellinen sisältö myös erilainen asema suhteessa työntteettämiseen.<sup>475</sup> Sekä direktio-oikeus että ja tulkintaetuoikeus merkitsevät oikeutta käyttää valtaa tavalla, joka vaikuttaa välittömästi työsuhteessa. Niillä on siten itsenäinen työoikeudellinen ulottuvuus. Sen sijaan liikkeenjohtovalta on oikeutta päättää yrityksen toiminnasta ja kuuluu siten elinkeinovapauden piiriin. Se ei vaikuta välittömästi työsuhteessa vaan kiinnittyy liiketoimintaan ja työnantajayhteisön rooliin vapaana taloudellisena toimijana eikä niinkään oikeuksiin tai velvollisuuksiin työnantajana. Liikkeenjohtovalta merkitsee työnantajayhteisölle kuuluvaa kompetenssia organisoida yrityksen liiketoiminta haluamallaan tavalla.<sup>476</sup>

Työsuhteen olemassaolo edellyttää, että työnantajalla on vähintään abstrakti, lähtökohtainen oikeus johtaa ja valvoa työntekoa eli oikeus halutessaan puuttua siihen, miten, missä ja milloin työ tehdään.<sup>477</sup> Abstraktikin oikeus

---

<sup>473</sup> Sipilä 1947 s. 20–21. Kolmannen pääryhmän merkittävin säädös oli tapaturmavakuutuslaki.

<sup>474</sup> Sipilä 1938 s. 159–160. Edellä mainittu koski siis nimenomaan kotona tehtävään työhön liittyvää direktio-oikeuden vähimmäisastetta. Tällöin merkitystä voidaan siis antaa myös taloudelliselle riippuvaisuudelle.

<sup>475</sup> Ks. Tiitinen 1979 s. 155.

<sup>476</sup> Kaikkia näitä määrääsvallan ulottuvuuksia voidaan – ja onkin – rajoitettu. Nämä kolme vallan ulottuvuutta kuitenkin lähtökohtaisesti rakentavat työnantajan aseman vahvempaan osapuoleksi työsuhteessa oikeustieteellisessä ajattelussa. Työntekijän alisteisen aseman ajatellaan aiheutuvan työnantajan ja työntekijän välisestä valtasuhteesta, joka palautuu taloudellisesti tarkasteltuna epätasa-arvoiseen oikeussuhteeseen. Ks. Nielsen 1996 s. 17.

<sup>477</sup> Siitä, mihin tämä oikeus perustuu, on esitetty erilaisia käsityksiä. Joka tapauksessa voidaan sanoa että direktio-oikeus perustuu ainakin työntekijän sitoutumiseen työskennellä työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa sekä TSL 3 luvun 1 §:ään, jonka

johtaa ja valvoa riittää täyttämään työsuhteen tunnusmerkiltä vaadittavan direktio-ohjeiden vähimmäisasteen. Työnantajan direktio-oikeus työsuhteen aikana eli työnantajan työjohto-oikeus tarkoittaa työnantajan konkreettista työjohto- ja valvontaoikeutta eli oikeutta kontrolloida työntekoa ja määrätä miten, missä ja milloin työ tehdään. Juuri tätä työtä työsuhteessa tehtäessä konkretisoituvaa, tosiasiallista direktiota on kutsuttu myös tekniseksi direktioksi. Direktio-oikeuden jakaminen kahtia tunnusmerkistödirektioon ja varsinaiseen työjohto-oikeuteen (tekniseen direktioon) on siinä mielessä harhaanjohtavaa, ettei työsuhteissa tai muutoinkaan yleensä nimenomaisesti sovita direktiosta ennen työn aloittamista. Jos syntyy riitaa siitä, onko työtä tehty työsuhteessa, arvioidaan direktiotunnusmerkin täyttymistä usein kokonaisarviointilla ottamalla huomioon, millaisissa tosiasiallisissa olosuhteissa työtä on tehty.<sup>478</sup>

Työnantajan tulkintaetuoikeus puolestaan tarkoittaa työnantajalle kuuluvaa oikeutta epäselvässä tilanteessa päättää esimerkiksi siitä, minkä säännöstyslähteen perusteella työsuhteen ehdot määräytyvät ja miten niitä työsuhteessa sovelletaan. Suomen oikeudessa tulkintaetuoikeutta rajoittaa ainoastaan kielto käyttää tätä oikeutta mielivaltaisesti tai tietoisesti väärin. Tosiasiallisesti kiistatilanteessa merkitystä on esimerkiksi sillä, minkä säännöksen soveltamisesta ja tulkinnasta on kyse.<sup>479</sup>

Työnantajan määräysvaltaan liittyy läheisesti myös liikkeenjohto-oikeus. Liikkeenjohto-oikeuteen kuuluu mm. oikeus päättää miten ja missä laajuudessa yritys toimii ja millä tavoin tuotanto organisoidaan.<sup>480</sup> Kysymys on siten yritystoiminnan järjestämisestä, johon kuuluu myös oikeus tehdä työntekijöitä koskevia päätöksiä, kuten päätöksiä siitä, miten ja millaista työvoimaa yritys käyttää. Konkreettisiin liittyntä työsuhteisiin liikkeenjohtovalloilla on silloin, kun yrityksessä päätetään tuotannon uudelleenjärjestelyistä tai toi-

---

mukaan työntekijän velvollisuus on noudattaa työssään työnantajan antamia käskyjä ja määräyksiä.

<sup>478</sup> Näin Tiitinen & Kröger 2012 ss.12. Ks. myös Kaisto & Kallio, jotka toteavat, että direktiotunnusmerkin täyttymisen arviointi sopimuksentekohetkellä on varsin hankalaa ja että direktiota arvioidaan usein kokonaisuutena työn teon tosiasialliset olosuhteet huomioonottaen. Kaisto & Kallio 2011 s.121–122. Bruun huomauttaa, että direktio työsuhteen tunnusmerkkinä kuvaa direktio-ohjeiden vähimmäisastetta ja tekninen direktio työnantajan määräysvaltaa. Näistä ensimmäisestä ei voida sopia toisin, sen sijaan teknistä direktiota voidaan rajoittaa ja yleensä rajoitetaan. Bruun 1975 s. 33–34. Aurejärvi käyttää samaa jaottelua, mutta asettaa myös teknisen direktio-oikeuden perustaksi työsuhteen tunnusmerkkien kautta tunnistetun sopimuksen. Aurejärvi 1976 s. 154 alaviite 131. Ero tunnusmerkistödirektion ja teknisen direktio-ohjeiden välillä on oleellinen vuokratyössä, jossa työnantaja luovuttaa toiselle oikeutensa työn konkreettiseen johtoon ja valvontaan, tekniseen direktioon, vähintäänkin osittain. Ks. TSL 1 luku 7 § 3 mom.

<sup>479</sup> Tiitinen & Kröger 2012 s. 324. Kairinen 2009 s. 231.

<sup>480</sup> Liikkeenjohto-oikeuteen kuuluvat päätökset voidaan myös erottaa toisaalta sellaisiin liike-toimintapäätöksiin, joilla ei ole henkilöstövaikutuksia ja toisaalta niihin päätöksiin, joilla on henkilöstövaikutuksia ja joista on neuvoteltava YTL:ssä säädetyllä tavalla. Äimälä & Rautiainen & Hollmén 2008 s. 148.

menpiteistä yrityksen kannattavuuden lisäämiseksi tai esimerkiksi yrityksen taloudellisen tappiokierteen ratkaisemiseksi.

Tarkastelen seuraavassa direktio-oikeutta ja liikkeenjohtovaltaa työnantajan vallankäytön muotoina. Direktio-oikeus ja liikkeenjohtovalta sijaitsevat työoikeuden mentaalisen rakenteen rajoilla ja niillä on sen vuoksi merkitystä myös tekstiaineistoni analyysissä. Direktio-opin tarkastelulla sekä tunnusmerkistö- että teknisen direktion mielessä on niiden osittain yhteen kietoutuneen luonteen vuoksi merkitystä prekaareja työsuhteita koskevassa analyysissä. Työnteon konkreettinen johto ja valvonta puolestaan liittyy kontrollimuotojen muutokseen.<sup>481</sup>

Liikkeenjohtovaltan paikka on suurelta osin työoikeuden mentaalisen rakenteen rajalla. Se on kuitenkin tutkimuksessa välttämätön tarkastelun kohde siksi, että juuri liikkeenjohtovaltan sijainti mentaalisen rakenteen rajoilla määrittää työoikeudelliseen ajatteluun luonnollisen tilan, jossa muodostuu työntekijän suojeluun prekaarin työn teettämiseksi välttämättömän väylän. Rajanveto varsinaisen liikkeenjohtovaltan ja työnantajalle kuuluvan määräysvallan välillä on myös työoikeuden autonomian illuusion säilymisen kannalta merkittävä rajanveto. Sen sijaan tulkintaetuoikeudella ei niinkään ole itsenäistä merkitystä tekstiaineistoon liittyvässä analyysissä, vaikka tulkintaetuoikeuden ymmärtäminen työnantajan työnjohto-oikeuden osaksi onkin osa työoikeuden mentaalista rakennetta ja sen merkitys myös työnantajan oikeudellisen aseman osana on tärkeä.

## 5.2. TYÖNANTAJAN OIKEUS JOHTOON JA VALVONTAAN TUNNUSMERKISTÖTEKIJÄNÄ

Kehittäessään työsuhteen käsitettä Sipilä nosti työn tekeminen toisen lukuun työsuhteen tärkeimmäksi ja itse asiassa täysin välttämättömäksi työsuhteen tunnusmerkiksi. Tästä rakentamaansa käsittehierarkiaan perustuvasta kannastaan huolimatta työn johdolla ja valvonnalla oli kuitenkin suuri merkitys Sipilän tarkastelussa. Työn johto- ja valvonta nimittäin muodosti osan muiden työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä. Direktio-suhteen Sipilä kiinnostuis kohdistui erityisesti direktiolta vaadittavaan vähimmäistasoon.

Direktio on myös oikeustieteellisessä kirjallisuudessa osoittautunut kaikista työsuhteen tunnusmerkeistä kiinnostavimmaksi tutkimuksen kohteeksi ja se nousi Sipilän jälkeisessä työlainopissa työsuhteen tärkeimmäksi

---

<sup>481</sup> Esimerkiksi elektroninen valvonta voi kuitenkin tuottaa erilaisia valvonnan ja vastuun siirtymiä. Siihen voi liittyä taylorismia muistuttavaa työn tehokkuuden toteuttamista, valvonnan ja työn yhteen kietoutumista, valvontaan kohdistuvaa työntekijöiden vastarintaa ja epäsuoria kontrollin muotoja sekä valvonnan siirtämistä työntekijän vastuulle, mikä luo kuvan itseohjautuvasta autonomisesti vastuullisesta työntekijästä. Kuokkanen & Alvesalo-Kuusi 2014 s. 39–41.

tunnusmerkiksi.<sup>482</sup> Työnantajan oikeus johtoon ja valvontaan on muodostunut työoikeuden tunnistamisessa keskeiseksi tekijäksi, sillä se on keskeisessä asemassa erotettaessa toisistaan työsuhteessa tehty ja muun ansiotyön välillä.<sup>483</sup> Erottelulla on siten merkitystä esimerkiksi itsenäisen ammattiharjoittajan ja työsuhteisen työntekijän statusten erottamisessa, mikä on eräs prekaarien työsuhteiden kannalta merkittävä rajanveto.<sup>484</sup> Direktiön täyttymiseen liittyvä vaatimus epäitsenäisestä työntönteon tavasta on samalla ylipäätään merkittävä työoikeuden mentaalisen rakenteen konstruktiio, jonka prekaarit työn teon tavat haastavat erityisesti teknisen direktiön ja tunnusmerkistödirektiön yhteen kietoutumisen vuoksi.<sup>485</sup>

Tarkastelen seuraavassa, millä tavoin työnantajan direktio-oikeutta työsuhteen tunnusmerkistötekijänä on työoikeustieteessä kuvattu eli miten työoikeuden mentaalisen rakenteen rajat tämän tärkeimmän tunnusmerkin osalta rakentuvat. Direktio-oikeuden tarkastelulla on merkitystä myös silloin, kun pohditaan, millä tavoin prekaarin yhteiskunnan työn teettämisen tavat sopivat tunnusmerkistödirektiosta esitettyihin tulkintoihin.

### 5.2.1. *Sipilä ja kysymys direktiön vähimmäisasteesta*

Sipilän mukaan työsuhteessa ilmenevää työntekijän alistumista työnantajan tahdolle, itsenäisyyden menettämistä ja epäitsenäisyyttä, ei voinut erottaa työsuopimuslaisia tarkoitettusta työsuopimuksen tunnusmerkin, työnantajan johdon ja valvonnan tarkoituksesta.<sup>486</sup> Direktio merkitsi työsuhteelle välttämätöntä periaatteellista määräämisvaltaa.

Johdon ja valvonnan käsitellä tarkoitettiin Sipilän mukaan kokonaisuutta, jonka muodostivat direktio ja subordinaatio.<sup>487</sup> Johto ja valvonta tuli määritellä direktiön yleiskäsitteen avulla siten, ettei yksittäisen lain soveltamisedellytyksenä mainittu johto- ja valvonta jäisi yleiskäsitteen ulkopuolelle.<sup>488</sup> Sellaisen yleisen direktiökäsitteen määrittely, joka täyttäisi työoikeudelliset minimivaatimukset, oli Sipilän mukaan välttämätön työoikeuden

---

<sup>482</sup> Pekkanen 1966 s. 15. Tiitinen 2005 s. 9. Kriitikistä ks. Aurejärvi 1976 s. 144–145.

<sup>483</sup> Kairinen 2009 s. 77. Direktio-oikeuden korostunutta asemaa kritisoivat Kaisto & Kallio. Kaisto & Kallio 2011 s. 121.

<sup>484</sup> Tiitinen & Kröger 2012 s. 30–32.

<sup>485</sup> Ks. Paanetoja direktio-oikeuden monitahoisuudesta. Paanetoja 2013 s. 156–157.

<sup>486</sup> Sipilä 1938 s. 138.

<sup>487</sup> Tämän kaksisuuntaisuuden välttämättömästä luonteesta johtuen pohdinta työntekijän erilaisesta tai eriaisteisesta riippuvuussuhteesta työnantajaan ei ollut olennaista, sillä tässä pohdinnassa kadotettiin direktioon liittyvä välttämättömän kaksisuuntaisuuden elementti. Mt. s. 143.

<sup>488</sup> Työsopimuslain soveltamisessa rationalistinen laintulkinta merkitsi, että direktiön sisällys oli määriteltävä ajan ja olosuhteiden vaatimuksia vastaavaksi. Siten voitiin myös tilaus- ja kotityötä pitää joissain olosuhteissa sellaisena, jota tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa. Sipilä 1938 s. 145–146, samoin Lehtinen 1937 s. 31–32.

ehyden eli työoikeudellisen lainsäädännön soveltamisalan ykseyden toteuttamiseksi. Työoikeusopin yhtenäisyyden näkökulmasta ei siten voitu antaa merkitystä sille, että eri laeissa asetettiin työnantajan direktiolle eriasteisia vaatimuksia ja antaa tämän vaikuttaa käsitykseen direktio- vähimmäisasteelta vaadittavasta määrästä.

Direktion vähimmäisaste ei Sipilän mukaan edellyttänyt työn välitöntä ja konkreettista johtoa ja valvontaa, vaikka direktio- intensiivisyysasteella saattoi olla merkitystä yksittäistä työoikeudellista lakia sovellettaessa.<sup>489</sup> Direktiotunnusmerkin täytyminen ei edellyttänyt, että työnantaja tosiasiallisesti puuttuisi työntekoon. Direktio-subordinatio suhteen olemassaolo oli siten riippumaton siitä, millä tavoin työnantaja konkreettisesti käytti oikeuttaan johtaa ja valvoa työtä.<sup>490</sup> Vähimmillään direktio, työn johto ja valvonta, oli valtaa *in abstracto*.<sup>491</sup> Työsopimuslaissa määriteltiin, mitä työn johdon ja valvonnan vähimmäisasteelta tuli vaatia. Riittävää oli sellainen direktio, jota työsopimuslaissa tarkoitettiin.<sup>492</sup>

Sipilä ei edellyttänyt direktiotunnusmerkin täyttymiseltä konkreettista työn tekemisen johtoa ja valvontaa, vaan jo abstrakti oikeus johtaa ja valvoa riitti aiheuttamaan subordinatian ja täytti vaatimuksen direktio- vähimmäisasteesta. Direktiokriteerin täytyminen kuitenkin Sipilän mukaan edellytti sopimusta, joka sisälsi suostumuksen työn johdon ja valvonnan alaisuudessa toimimiseen. Kun direktiosta oli sovittu, ei määräysvaltaa kuitenkaan tarvinnut tosiasiallisesti käyttää. Toisaalta, jos direktiosta ei ollut sovittu, eivät direktiota muistuttavat toimet merkinneet itsenäiseksi tarkoitettua työn suorittajan subordinatiota.<sup>493</sup>

Sipilä kuitenkin tunnisti joitain poikkeustapauksia direktiokriteeriltä vaadittavan intensiivisyysasteen suhteen. Näiden poikkeuksellisten tilanteiden osalta tuli kiinnittää huomiota sekä työn tekemisen olosuhteisiin että

---

<sup>489</sup> Sipilä 1947 s. 16.

<sup>490</sup> Sipilä 1938 s. 143–144. Myöskään esimerkiksi henkilö, jonka tehtäviin kuului muiden työntekijöiden johto ja valvonta, ei tällä perusteella jäänyt työoikeudellisen lainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle. Sipilä 1938 s. 148.

<sup>491</sup> Sipilä 1938 s. 149, Sipilä 1947 s. 47. Sipilän mukaan työnantajan direktio saattoi selvittää pelkästään sopimuksen sisällön mukaisesta sopimuksen tarkoituksesta, vaikkei työnantaja olisi lainkaan ryhtynyt työsuhteen aikana toimiin direktio-oikeutensa käyttämiseksi. Sipilä 1938 s. 149. Sen sijaan työnantajan oikeus työn johtoon ja valvontaan tuli Sipilän mukaan erottaa taloudellisesta johtamisesta eli esimerkiksi siitä, kuka rahoittaa työn, maksaa palkan eli kenen intressissä on valvoa työntekoa ja työn tulosta palkan suorittamista silmällä pitäen sekä johtaa työn järjestämistä taloudellisesti edullisella tavalla. Taloudellinen johto oli Sipilän mukaan liian epämääräinen käsite eikä se myöskään ollut samaistettavissa työsopimuslaissa tarkoitettuun johtoon ja valvontaan, Sipilä 1947 s. 149–151 alaviite 206.

<sup>492</sup> Sipilä 1947 s. 16.

<sup>493</sup> Sipilä 1938 s. 151–152. Pekkanen tosin huomauttaa, että Sipilä tuskin tarkoitti, että direktio- syntymisen edellytyksenä olisi siitä sopiminen. Pekkanen 1955 s. 87.

työntekijän taloudelliseen asemaan.<sup>494</sup> Siten yksittäistapauksessa voitiin ottaa huomioon työntekijän sosiaalinen asema ja mahdollinen suojelun tarve, jonka täyttäminen liittyi työläinsäädännön tavoitteisiin.<sup>495</sup> Työntekijän sosiaalisen aseman huomioon ottava tulkinta liittyi Sipilällä ainoastaan direktion vähimmäisasteen täyttymiseen. Jos työ tehtiin kotona, ei direktiota voitu perustella olosuhteilla, joissa työtä tehtiin ja työntekoon liittyvällä työnantajan käyttämällä määräysvallalla. Tällöin voitiin ottaa huomioon myös työntekijän taloudellinen riippuvuus työnteestäjästä.<sup>496</sup> Tämä ”sosiaalissuuntainen laintulkinta” tuli kuitenkin erottaa ”työoikeuden tunnistamiseen ja työsopimuksen tunnusmerkkeihin liittyvästä problematiikasta”.<sup>497</sup>

Direktion vähimmäisastetta määriteltäessä oli otettava huomioon myös työsuhteen kesto. Direktiokriteerin täytyminen edellytti Sipilän mukaan, ettei työsuhde ollut niin lyhytkestoinen, ettei työnantaja voinut tosiasiallisesti määräysvaltaansa käyttää. Siksi työsuhteen tuli kestää yhtä kertaluontoista työsuoritusta pidempi aika, jonka kuluessa työntekijä sitoutui työntekoon.<sup>498</sup> Sipilä asetti siten työsuhteen sinänsä abstraktinakin riittävälle direktiotunnusmerkille tosiasiallisiin työnteettämisolosuhteisiin liittyvän vaatimuksen, jonka mukaan direktiokriteerin täytyminen edellytti, että työnantajalla tosiasiallisesti olisi ollut mahdollisuus johtaa ja valvoa työntekijän työtä.

### *5.2.2. Vuorio ja direktio taloudellisorganisatorisena määräysvaltana*

Vuorion mukaan työnantajan johto ja valvonta oli osa työnantajan yleistä määräysvaltaa. Työsuhteen tunnusmerkkinä yleinen ja ylin määräysvalta tarkoitti abstraktia oikeutta, jonka ei ollut tarpeen konkretisoitua tosiasiallisena työnteon johtona ja valvontana.<sup>499</sup> Vuoriokin asetti tunnusmerkistö-direktiolle tiettyjä laadullisia vaatimuksia. Hän yhtyi Sipilän kantaan, jonka mukaan työsuhteelta voitiin edellyttää niin pitkää kestoä, että sen kuluessa työnantajan oli käytännössä mahdollista, vaikkakaan ei välttämätöntä, käyttää määräysvaltaansa. Sen lisäksi direktio-subordinatiosuhteen syntyminen edellytti, että työntekijällä oli ainoastaan yksi työnantaja. Työntekijä ei voinut olla alisteisessa direktio-subordinatio suhteessa useampaan kuin yhteen työnantajaan kerrallaan. Mikäli työnantajia oli useampia, oli kyseessä yri-

<sup>494</sup> Sipilä 1938 s. 152. Kotona tehtävän työn osalta oli kiinnitettävä huomiota myös siihen, oliko työnteettäjiä useampia kuin yksi. Sipilä 1947 s 49.

<sup>495</sup> Sipilä 1938 s. 154.

<sup>496</sup> Tämä keskustelu liittyy nimenomaan kysymykseen kotona suoritettavasta työstä. Sipilä 1938 s. 156.

<sup>497</sup> Sipilä 1938 s. 155–156.”[...] ettei työntekijän taloudellinen riippuvuus ole työsopimuksen käsitteellinen tunnusmerkki [...]”

<sup>498</sup> Sipilä 1938 s. 163–165, Sipilä 1947 s. 47–48.

<sup>499</sup> Vuorio 1955 s. 123.

työtoiminta.<sup>500</sup> Työsuhteen tunnusmerkkejä tarkastellessaan Vuorio kiinnitti eniten huomiota sopimus- ja vastiketunnusmerkkeihin.

Direktion vähimmäisastetta pohtiessaan myös Vuorio tuli siihen tulokseen, että työlainsäädännön alaan kuuluvassa laissa tarkoitettun direktion tuli aina täyttää myös työsopimuslaissa asetettu direktion vähimmäisaste. Tältä osin Vuorio esitti, että työlainsäädäntöön kuului direktion intensiivisyysastevaatimukseltaan kolmeen eri kategoriaan kuuluvaa lainsäädäntöä. Ensimmäiseen kategoriaan kuuluivat työaika ja työturvallisuutta koskevat lait, joiden vaatimus direktion intensiivisyydestä oli ankarin. Seuraavaan kategoriaan kuului kaikki muu työlainsäädäntö lukuun ottamatta kolmanneen kategoriaan kuuluvaa tapaturmavakuutuslakia ja siihen liittyviä lakeja, joiden Vuorio katsoi edellyttävän vähäisintä direktiota.<sup>501</sup>

Vuorio jäseni kaiken kaikkiaan direktio-oikeuden roolia hieman Sipilästä poikkeavalla tavalla. Direktioon liittyvä analyysi erosi Sipilän käsityksistä kolmessa suhteessa, joista ensimmäinen liittyi luopumiseen ns. päätyyppiperiaatteesta sopimukseen sovellettavaa normistoa ratkaistaessa. Vuorio kehitti perussuhdeteoriaa luopumalla Sipilän edustamasta absorptiot teoriasta, jonka mukaan sopimuksen päätyyppi ratkaisi, minkä normiston alaan kyseinen sopimus kuului. Vuorion ristikkoteorian mukaisesti työlainsäädännön soveltamista ei estänyt se, että sopimukseen saatettiin soveltaa myös muuta siviilioikeudellista normistoa kuin työoikeutta. Työlainsäädännön soveltaminen kuitenkin aina edellytti, että työntekoon liittyi työntekijän direktio-oikeus. Työnantajan direktio-oikeutta työsuhteen tunnusmerkkinä analysoidessaan Vuorio pohti lisäksi työkunnan ja sen jäsenten asemaa sekä hallinto-oikeudellisen lainsäädännön perusteella työttömyyden torjumiseksi teetettyä työtä työoikeuden soveltumisen kannalta.<sup>502</sup>

Vuorion mukaan työnantajan työn johtamisen ja valvonnan lisäksi direktio-oikeuteen kuului myös työnantajan oikeus ottaa työntekijä työhön sekä erottaa tämä.<sup>503</sup> Vuorio siis ymmärsi direktion teknistä työnjohtoa ja valvontaa laajemmaksi taloudellisorganisaatoriseksi määräysvallaksi.<sup>504</sup> Taloudellisorganisaatorinen määräysvalta puolestaan liittyi Vuorion keskeiseen teemaan, työoikeuden normijärjestelmän kehittämiseen, joista direktio-oikeuden nojalla annetut määräykset muodostivat yhden osan.

---

<sup>500</sup> Mt. s. 699.

<sup>501</sup> Vuorio 1952 s. 714, 721.

<sup>502</sup> Vuorio 1955 s. 45–46, ss. 88 ja ss. 140.

<sup>503</sup> Mt. s. 128.

<sup>504</sup> Mt. 1955 s. 132.

### 5.2.3. Pekkanen ja direktion kokonaisarviointi

Pekkanen kiinnitti direktiotunnusmerkkiä enemmän huomiota työsuhteen vastikkeellisuus- ja työsopimustunnusmerkkeihin. Ensinnäkin ne liittyivät työsuhteen päävelvoitteisiin. Erityistä merkitystä vastikkeella ja sopimuksella oli Pekkasen tutkimuskohteelle, sekatyypiselle sopimukselle. Siinä vastikkeen suorittamis- ja/tai työntekovelvollisuus poikkesivat tavanomaisesta työsopimuksesta tavalla, joka käsitti useamman kuin yhden työsopimukselle tyypillisen suoritusvelvollisuuden.<sup>505</sup>

Työsuhteen syntymiselle työnantajan yleinen oikeus direktioon oli kuitenkin Pekkasen mukaan tärkein työsuhteen tunnusmerkki.<sup>506</sup> Pelkkä abstrakti oikeus direktioon riitti, eikä tunnusmerkin täyttyminen edellyttänyt tosiasiallista työntekoa.<sup>507</sup> Tämän yleisen oikeuden määrittelyssä oli kuitenkin Pekkasen mukaan tärkein merkitys niille tosiasiallisilla olosuhteilla, joissa työtä tehtiin. Työsuhteelle tyypilliseen direktioon viittasivat siten sellaiset tosiasialliset olosuhteet kuten työnantajan järjestämän yleisen työnjohtaminen, työajasta ja -paikasta määrääminen, työvälineiden ja raaka-aineiden luovuttaminen työnantajalle työnteon päätyttyä, vastikkeen maksaminen aika- tai urakkapalkkana sekä työnteon jatkuvuus. Toisin kuin Vuorio vielä 1950-luvun alussa oli arvioinut, niin Pekkasen mukaan työskentely useammalle kuin yhdelle työnteettäjälle ei välttämättä sulkenut pois työläinsäädännön soveltamista. Jos työnteettäjiä oli useampia tai jokin muu edellä mainituista työskentelyolosuhteisiin liittyvistä tosiseikoista puuttui, oli Pekkasen mukaan kysymys direktion arvioinnin erityistilanteesta.<sup>508</sup>

Erityistilanteissa direktiokriteerin täyttymistä oli arvioitava kaikkien siihen vaikuttavien oikeustositseikkojen kokonaisarviointina.<sup>509</sup> Tätä Pekkanen perusteli käytännön vaatimuksilla; käytännössä työtä tehtiin varsin moninaisissa olosuhteissa. Moninaisuudella Pekkanen tarkoitti ennen kaikkea sosiaalisten olosuhteiden moninaisuutta, mikä teki direktiokäsitteen täsmällisen sisällön määrittelyn mahdottomaksi.<sup>510</sup> Direktion täyttymistä olikin tarkasteltava analyttisesti kahdesta eri näkökulmasta. Kvalitatiivinen arviointi koski direktion työoikeudellisen laadun arviointia. Esimerkiksi yrityksen toimitusjohtaja ei työskennellyt sen laatuisten direktion alaisuudessa, jota tulisi pitää työoikeuden kannalta relevanttina. Direktion kvantitatiivisella arvioinnilla Pekkanen puolestaan tarkoitti, että direktion tuli yltää siihen

<sup>505</sup> Pekkanen 1966 s. 163.

<sup>506</sup> Mt s. 73 ja Pekkanen 1966 s. 21.

<sup>507</sup> Pekkanen 1966 s. 38.

<sup>508</sup> Pekkanen 1968 s. 74–75.

<sup>509</sup> Pekkanen katsoi myös, että jokaisen työsuhteen tunnusmerkin kohdalla oli suoritettava samanlainen kokonaisarvio sekä lisäksi vaikeissa tapauksissa ylipäänsä työnteon olosuhteiden kokonaisarviointi, jotta voitiin selvittää, oliko kyseessä työsuhde. Pekkanen 1966 s. 14–15, 21.

<sup>510</sup> Pekkanen 1968 s. 82.

vähimmäismäärään, jota sovellettavan lain direktiokriteeri edellytti. Myös Pekkanen siis korosti direktion intensiivisyysasteen olevan eri työlakien kohdalla erilainen.<sup>511</sup>

Kokonaisarvioinnissa eri tosiseikat eivät kuitenkaan olleet samanarvoisia, vaan saivat Pekkasen mukaan erilaisen painoarvon. Erityisen painavana direktion täyttymistä puoltavana kriteerinä Pekkanen piti työnantajan määräämää työpaikkaa.<sup>512</sup> Pekkasen mukaan direktio-oikeuden keskeinen sisältö oli työnantajan oikeus määrätä työnteon ajasta ja paikasta. Esimerkiksi kotona tehty työ saattoi olla työsuhteessa tehtyä, mutta koska kotona tehdyn työn osalta työnantajalta puuttui konkreettinen työnteon paikkaan tai – aikaan liittyvä määräysvalta, oli direktiokriteerin täyttymistä arvioitava kokonaisuutena. Etenkin tällöin oli Pekkasen mukaan otettava huomioon kaikki mahdolliset tosiseikat, sillä direktiotunnusmerkin täytyminen saatettiin todeta vain kaikkien relevanttien tosiseikkojen kokonaisarvostuksella.<sup>513</sup> Sen sijaan työntekijän taloudellisella asemalla ei ollut merkitystä direktiotunnusmerkin täyttymistä arvioitaessa vaikka taloudellinen riippuvuus saattoikin olla oikeustositseikka, joka kokonaisarvostuksessa oli otettava huomioon.<sup>514</sup>

#### 5.2.4. Sarkko ja työntekijäasema

Myös Sarkko yhtyi oikeustieteessä yleisesti hyväksytyyn käsitykseen työsuhdekäsitteen merkityksestä oikeudenalan yhtenäisyyden takaajana.<sup>515</sup> Hänen mukaansa työsuhdekäsite onnistuneesti ilmaisi ja sitoi yhteen työoikeuteen kuuluvan normiston ja oli systemaattisia tarkoituksia varten arvokas apuväline. Sarkko kuitenkin kritisoi sitä, miten työsuhdekäsite oikeuskirjallisuudessa ymmärrettiin. Kirjallisuudessa vallalla ollut muodollisjuridinen lähestymistapa ja yksittäisten tunnusmerkkien analysointi johtivat Sarkon mukaan siihen, että työsuhdekäsite oli käyttökelpoinen lähinnä tavanomaisissa tapauksissa eli silloin, kun työsuhteen olemassaolo oli kiistaton.<sup>516</sup> Sen sijaan ratkaistaessa hankalia tapauksia, joiden osalta ei tunnusmerkkien täytyminen ollut itsestään selvää, ei tunnusmerkkien muodollisella analyysillä ollut Sarkon mukaan ratkaisukykyä.<sup>517</sup>

Oikeustieteessä syntynyttä käsityskantaa noudattaen Sarkko yhtyi myös käsitykseen direktiotunnusmerkin täyttymisen keskeisestä asemasta työ-

---

<sup>511</sup> Pekkanen 1966 s. 39.

<sup>512</sup> Pekkanen 1968 s. 75

<sup>513</sup> Mt. s. 86.

<sup>514</sup> Mt. s. s. 40.

<sup>515</sup> Sarkko korosti, että vaikka kaikki tunnusmerkit olivat loogisesti ajateltuna yhtä tärkeintä niin monissa rajatapauksissa johtoon ja valvontaan liittyvä tunnusmerkki oli tärkein. Sarkko 1980 s. 35.

<sup>516</sup> Mt. 1980 s. 28, 33.

<sup>517</sup> Mt. 1980 s. 28, 33

suhteen tunnusmerkkien joukossa, sillä tämän kriteeri osoittautui yleensä ratkaisevaksi vaikeissa tapauksissa. Direktio käsitti sekä johdon että valvonnan ja työsuhteen olemassaoloon riitti, että työnteettäjällä oli tämä oikeus riippumatta siitä, miten työnantaja oikeutta käytti. Työn johtamisen Sarkko määritteli oikeutena määrätä siitä, miten, missä ja milloin työ oli tehtävä. Työn valvonta puolestaan merkitsi oikeutta valvoa työsuoritusta eli sitä, että työ tehtiin sen suorittamista annettujen määräysten mukaisesti.<sup>518</sup>

Ongelmia syntyi Sarkon mukaan niissä tapauksissa, joissa abstraktin oikeuden olemassaolosta oli epäselvyyttä, mutta sen sijaan työnteettäjä tosiasiallisesti johti ja valvoi työntekoa (työurakka). Jos työstä tehtyä sopimusta nimitettiin muuksi kuin työsopimukseksi, oli kiinnitettävä huomiota työn tekemisen tosiasialliseen suoritustapaan. Johdon ja valvonnan alaisena työskentely oli ratkaiseva kriteeri työsuhteen ja työurakan välisessä rajanvedossa.<sup>519</sup>

Todellisissa työsuhteen olemassaoloa koskevissa kiistoissa ja rajanvedoissa oli Sarkon mukaan perustellumpaa tarkastella työsuhteen muodollisten tunnusmerkkien täyttymisen sijasta sitä, oliko työnsuorittaja työntekijäasemassa. Oikeuskäytännöstä oli Sarkon mukaan havaittavissa, että kiperissä tapauksissa itse asiassa turvaututtiin työntekijäaseman kokonaisarvostukseen, vaikka kokonaisarvostukseen johtanut päättely muodollisesti perusteltiinkin työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisellä.<sup>520</sup>

Keskeinen kysymys työsuhteen olemassaoloa ratkaistaessa oli Sarkon mukaan se, ”onko työn suorittaja suhteessa oikeussuhteen toiseen osapuoleen sellaisessa epäitsenäisessä asemassa oleva henkilö, että häntä voidaan pitää työntekijän luokkaan kuuluvana työn suorittajana”. Olennaista siis oli, kuuluiko työnsuorittaja suojeltavaan ryhmään työntekijäasemassa työskentelevänä henkilönä. Sarkko korosti, ettei kysymykseen voinut vastata tarkastelematta työntekijäasemaa kokonaisuudessaan. Aiemmasta oikeuskirjallisuudesta poiketen Sarkon mukaan kokonaisarvostus ei tarkoittanut vain usein ratkaisevaksi muodostuvan arviointikriteerin eli direktio-oikeuden kokonaisarvostusta. Työntekijäasemaa tuli arvioida kokonaisarvostuksella, joka huomioi myös ne sosiaaliset tavoitteet, joita työlainsäädännön taustalla oli.<sup>521</sup>

Tämä oli Sarkon mukaan myös perussuhdeteorian kiperiin tilanteisiin ulottuva ydinajatus.<sup>522</sup> Eri tunnusmerkkien analysoinnilla operointi ei ollut mielekästä silloin, kun kyse oli rajatapauksesta. Tässä mielessä perussuhdeteoria tuki työntekijäaseman arviointia kokonaisuutena. Kanta oli

---

<sup>518</sup> Mt. 1980 s. 26.

<sup>519</sup> Mt. 1980 s. 26.

<sup>520</sup> Mt. 1980 s. 32.

<sup>521</sup> Mt. s. 18–20.

<sup>522</sup> Sarkon mukaan työsuhtekäsitys olisi tullut nostaa työsopimusta merkittävämpään asemaan jo työsopimuslaissa, kun se kerran oli koko työoikeuden peruslähtökohta. myös korosti työsuhtekäsityksen merkitystä työsopimuksen sijasta ja kritisoi sitä, ettei työsuhteen käsitettä mainittu työsopimuslaissa. Sarkko 1980 s. 35.

puollettavissa myös työlainsäädännön taustalla vaikuttavalla periaatteella, työntekijän suojelulla, joka itsessään oli epämääräinen, eikä ilmaistavissa muodollisjuridisin kriteerein. Siksi rajatapauksessa oli kiinnitettävä huomiota myös työn suorittajan taloudelliseen ja yhteiskunnalliseen asemaan.<sup>523</sup>

Lisäksi työntekijäaseman määrittämisessä oli otettava huomioon myös kulloinkin tulkinnan kohteena olevan lain erityinen tarkoitus.<sup>524</sup> Esimerkiksi tapaturmavakuutuslakia oli ensisijaisesti tulkittava ottamalla huomioon työntekijäasemaa indikoivat tosiasialliset olosuhteet, mm. työntekijän sosiaalinen ja taloudellinen asema sekä suojan tarve.<sup>525</sup>

### 5.2.5. *Kairisen käsitys direktiosta tunnusmerkistöopin sijana*

Kairinen kutsuu perussuhdeteoriaan liittyvää ja ennen kaikkea työlainsäädännön soveltamisalaa jäsentävää käsitystä työsuhteen tunnistamisesta tunnusmerkistöopiksi.<sup>526</sup> Kairisen mukaan tunnusmerkistöopin muodostaa viisi työsuhteen perustunnusmerkkiä: sopimus, työn tekeminen toiselle, vastikkeellisuus, johto ja valvonta sekä ansiotarkoitus.<sup>527</sup> Direktiotunnusmerkin täyttymistä Kairinenkin pitää tärkeimpänä.<sup>528</sup> Direktion olemassaolo arvioidaan kokonaisarvostuksella ja sen intensiivisyysaste voi vaihdella.<sup>529</sup> Joka tapauksessa pelkkä oikeus johtaa ja valvoa työtä riittää, eikä tunnusmerkin täyttyminen edellytä tosiasiallista työn johtoa ja valvontaa.<sup>530</sup>

Kairinen pitää jossain määrin kiinni perussuhdeteorian perinteestä ja antaa merkitystä sekä perussuhdeteorian mukaisen tunnusmerkistöopin että henkilöllistä soveltamisalaa koskevan oppin osalta.<sup>531</sup> Perussuhdeteorian

<sup>523</sup> Sarkko 1980 s. 29, 30.

<sup>524</sup> Työntekijäaseman määrittämisen peruslähtökohtana olivat kuitenkin työsuhteen tunnusmerkit. Sarkon työntekijäasemaa koskeva tarkastelu kuitenkin painotti jo lähtökohdiltaan erityisesti työlainsäädännön oikeuspoliittisia tavoitteita. Se nimittäin käsitti varsinaisen työntekijäaseman tarkastelun (milloin työnsuorittajaa yleensä voidaan pitää työntekijänä) lisäksi sen, milloin työsuhteen syntymistä pyritään suojelemaan ja turvaamaan jo syntyneen työsuhteen jatkuvuus. Lisäksi työntekijäaseman määrittämiseen liittyi eräitä esimerkiksi työkykyä koskevia ja työntekijän apulaisia koskevia erityiskysymyksiä, joissa oli Sarkon mukaan kyse oikean työnantajan määrittämisestä. Varsinainen ongelma näiden työntekijöiden suhteen oli se, kuka on heidän työnantajansa. Sarkko 1980 ss. 33.

<sup>525</sup> Sarkko 1980 s. 54–55, jossa hän pohtii mm. johtavassa asemassa olevan työntekijän suojelutarvetta työoikeudellisten lakien soveltamisalaa ratkaistaessa.

<sup>526</sup> Kairinen 2009 s. 8.

<sup>527</sup> Mt. s. 71.

<sup>528</sup> Mt. s. 70. Väitöskirjassaan Kairinen vielä piti direktiotunnusmerkkiä liitännäisenä tunnusmerkkinä sen tunnistamiseen liittyvien vaikeuksien vuoksi silloin, kun johto- ja valvonta esiintyi vain abstraktissa muodossa. Kairinen 1979 s. 261–262.

<sup>529</sup> Mt. s. 89.

<sup>530</sup> Kairinen 2009 s. 77.

<sup>531</sup> Mt. s. 70–71. Samalla Kairinen korostaa perussuhdeteorian merkitystä työlainsäädännön yhtenäisyyden takaajana erityisesti oikeustieteessä. Kairinen 1979 s. 250.

perinne näkyy myös direktion ja subordinaation vastakkaisuuden, työsuhteen alistusluonteen korostamisena. Tyyppiesimerkkinä perussuhdeteorian mukaisesta direktiökäsityksestä Kairinen mainitsee tehtaan työnjohtajan suhteen alaisiinsa.<sup>532</sup>

Sipilästä lähtevää käsitystä direktiosta Kairinen kehittää edelleen. Hän allekirjoittaa ensinnäkin näkemyksen periaatteellisen johto- ja valvonta oikeuden riittävydestä eli direktio työsuhteen tunnusmerkkinä täyttyy jo abstraktilla oikeuden olemassaolon tasolla.<sup>533</sup> Direktion oikeusperustaa tarkastellessaan Kairinen antaa Sipilän tapaan erityistä merkitystä sopimukselle, jolla työnteosta on sovittu eli korostaa direktiosta sopimisen tai sopimuksesta muutoin ilmenevän johto- ja valvontaoikeuden merkitystä abstraktin direktion oikeusperustana.<sup>534</sup> Direktiolta vaadittava intensiivisyyden aste saattoi kuitenkin Kairisen mukaan vaihdella eri lakien soveltamisalaa ratkaistaessa. Työntekijän sosiaaliturvaa koskevien lakien tulkintaratkaisuisa tulee direktiolta vaatia intensiivisyydeltään kaikkien alhaisimman asteen direktiota.<sup>535</sup>

Kairisen mukaan direktiotunnusmerkin kuten myös muiden työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen arviointia pidetään oikeustieteessä jokseenkin vakiintuneena ja suurimmalta osin ongelmattomana. Silti Kairinen toteaa vakiintuneiden käsitysten riittämättömyyden silloin, kun on kyse aidosti ongelmallisista rajatilanteista. Rajatapauksina Kairinen mainitsee mm. kotona tehtävän työn, työntekijät, jotka voivat itse valita työpaikkansa, omistamiaan tai hallitsemiaan työvälineitä käyttävät työntekijät, tavanomaisen harrastustoiminnan, urheilun sekä johtavassa asemassa olevat työntekijät sekä perheenjäsenten välisiin suhteisiin liittyvän työnteon.<sup>536</sup>

Rajatapausten ratkaisemiseksi Kairinen kehittää työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen tarkastelun rinnalle erityisiä työsuhteen tunnistamista täydentäviä sääntöjä, joiden avulla voidaan erottaa työsuhteinen työ ja muussa oikeussuhteessa tehty työ. Nämä säännöt pikemminkin kuvaavat, minkä vuoksi rajatapaukset ovat työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisen kannalta ongelmallisia kuin toimivat varsinaisina ratkaisusääntöinä.

Osa säännöistä liittyy juuri direktiotunnusmerkin täyttymisen arviointiin. Kotityöntekijän, esimerkiksi kotona tehtävän työn osalta Kairinen mainitsee, ettei nykyisen TSL 1 luvun 1 § 3 mom mukaan kotona tehtävä työ lankea työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle pelkästään sen vuoksi, että työ tehdään kotona. Tämä ei kuitenkaan poista direktio-oikeuden olemassaolon arviointiin liittyvää hankaluutta silloin, kun työnantaja ei millään tavalla voi valvoa kotona tehtävää työtä esimerkiksi tietotekniikan suomien

---

<sup>532</sup> Kairinen 2009 s. 79–77.

<sup>533</sup> Mt. s. 77.

<sup>534</sup> Kairinen 2009 s. 77.

<sup>535</sup> Kairinen 2009 s. 77.

<sup>536</sup> Mt. s. 70–88.

mahdollisuuksien tai työntekijän raportointimahdollisuuksien kautta.<sup>537</sup> Myös vapaasti työpaikkansa valitsevien työntekijöiden osalta Kairinen viittaa työsopimuslain 1 luvun 1 § 3 momenttiin ja siihen, etteivät nämä työntekijät automaattisesti lankea työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle. Johto ja valvonta voivat myös näiden työntekijöiden suhteen ilmetä Kairisen mukaan esimerkiksi raportointivelvollisuutena tai muiden työtehtävien rajoittamisena.<sup>538</sup> Kolmas sääntö, jolla on liittymä direktio-oikeuteen, koskee johtavassa asemassa olevia työnsuorittajia. Johtajasopimusten osalta kyse on sen arvioinnista, mikä heidän tosiasiallinen asemansa organisaatiossa on. Myös toimitusjohtajan aseman arvioinnissa on muodollisen nimikkeeseen liittyvän kriteerin lisäksi otettava huomioon toimitusjohtajan tosiasiallinen asema ja se toimiiko tämä johdon ja valvonnan ulottumattomissa.<sup>539</sup> Perheoikeudellisten suhteiden arvioinnissa Kairinen puolestaan painottaa direktioon laadun sijasta erityisesti sitä, mitä vastikkeen maksamisesta on sovittu.<sup>540</sup>

### *5.2.6. Tiitisen ja Krögerin käsitys direktiokriteerin täyttymiseen vaikuttavista seikoista*

Tiitien ja Kröger lähestyvät työsuhteen työn johto- ja valvonta tunnusmerkkiä eräänlaisesta sarkkolaisesta työntekijäaseman määrittymisestä käsin. He korostavat, että rajatapauksissa työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä on arvioitava kokonaisuutena kaikkien oikeussuhteessa ilmenevien oikeustosisekkojen osalta.<sup>541</sup> Työnantajan johto ja valvonta on kuitenkin työsuhteen tunnusmerkeistä käytännössä tärkein.<sup>542</sup> Sarkon esittämästä poiketen Tiitinen & Kröger eivät työntekijäaseman arvioinnissa eli oikeussuhteessa vaikuttavien oikeustosisekkojen kokonaisuuden arvioinnissa tukeudu oikeuspoliittisiin perusteluihin tai työoikeudelliseen tulkintaperiaatteeseen työntekijän suojelusta vaan pikemminkin pragmaattiseen ruohonjuuritasolle

---

<sup>537</sup> Mt. s. 78–79. Kairinen siten liittää kotona tehtävän työn johdon ja valvonnan toteutumisen arviointiin samoja seikkoja, joiden avulla ratkaistaan esimerkiksi työaikalainsäädännön soveltaminen kotona tehtävään työhön, vaikka työaikalain soveltamisala poikkeuksen tarkoituksena on rajata kotona työsuhteessa tehtävä työ ulkopuolelle työnantajan tosiasiallisten valvontamahdollisuuksien puuttumisen vuoksi.

<sup>538</sup> Mt. s. 79.

<sup>539</sup> Kairinen 2009 s. 85–86. Muidenkin kuin toimitusjohtajan osalta Kairinen tuo esiin myös työntekijän eläkelain säännökset, joiden mukaan rajanveto YEL:n ja TyEL:n välillä tehdään johtavassa asemassa toimimisen ja mahdollisen osakeomistuksen perusteella. Mt s. 86–87.

<sup>540</sup> Mt. s. 87–88.

<sup>541</sup> Tiitinen & Kröger 2012 s. 24.

<sup>542</sup> Mt. s. 18.

palautuvaan tarkasteluun työn tekemisen ja teettämisen sellaisista olosuhteista, jotka viittaavat työntekijän epäitsenäiseen asemaan.

Tiitisen ja Krögerin direktiotunnusmerkin täyttymisen arviointi korostaa direktiotunnusmerkin täyttymisen edellytysten arvioinnissa kokonaisuuskäsitteitä varsinkin käytännöllisistä lähtökohdista. Työntekijän epäitsenäisyyttä tarkastellaan työntönteon olosuhteisiin tosiasiallisesti liittyvien seikkojen perusteella ja siinä vedetään yhteen monia aiemmin esitettyjä kantoja. Kokonaisarvioinnissa huomioon otettavista seikoista osa liittyy työn tekemiseen ja tapaan, jolla työnteko on organisoitu. Osa arvioinnissa huomioon otettavista seikoista puolestaan liittyy työntönteon ja teettämisen ehtoihin, joista osapuolet voivat keskenään suhteellisen vapaasti sopia.<sup>543</sup> Tiitinen ja Kröger antavat merkitystä myös työntekijän ja teettäjän välisen oikeussuhteen ulkopuolisille seikoille, joille voidaan antaa merkitystä työntekijän asemaa arvioitaessa. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset kaupparekisteriin tehtävät ilmoitukset, verotukseen liittyvät seikat sekä mm. toiminnan vakuuttamiseen liittyvät seikat.<sup>544</sup>

Edellä mainitun mukaisesti ne olosuhteet, joista voidaan päätellä johdon ja valvonnan olemassaolosta jotain, liittyvät työsuorituksen olosuhteisiin sekä tapaan jolla työnantaja on määräysvaltaansa perustuen työntönteon organisoinut. Kuten edellä on mainittu, osa merkityksellisistä tosiseikoista liittyy sellaisiin tekijöihin, joista työntekijä ja työnantaja voivat keskenään sopia. Niinpä direktiotunnusmerkin edellytysten täyttymisen arvioinnin rajatapauksissa vaikuttavia seikkoja ovat mm. työkohteen määrittely, työn suoritustapa, työn tekemisen aika ja paikka, työn suorittajan asema työnantajan organisaatiossa, työn suorittajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet, työn suorittajalle maksetun korvauksen rakenne, osapuolten oikeudet, etenkin oikeudet muiden toimeksiantojen ja tehtävien suorittamiseen sekä osapuolten velvollisuudet etenkin velvollisuus käyttää työssä omia tarvikkeita ja työvälineitä ja velvollisuus raportoida työn edistymisestä työnantajalle.<sup>545</sup>

Myös Tiitisen ja Krögerin mukaan direktiotunnusmerkin täyttymiseltä vaadittava intensiivisyyden aste voi vaihdella. Tiitinen ja Kröger kuitenkin liittävät direktiolta vaadittavan intensiivisyyden asteen ensisijaisesti erilaisiin töihin eli työn laatuun eivätkä esimerkiksi lakien soveltamistarkoitukseen. Niinpä direktiolta vaadittavana intensiivisyyden aste voi vaihdella sen mukaan onko kyseessä tehdastyö, myyntityö tai esimerkiksi asiantuntijatyö. Eri työt vaihtelevat laadultaan niin, ettei direktion intensiivisyysasteelle voi asettaa tiettyä, kaikkia töitä koskevaa alarajaa. Tiitinen & Kröger korostavat, että johto- ja valvonta kriteerin työsuhteessa erottaminen muuhun oikeussuhteeseen liittyvästä johdosta ja valvonnasta voi olla hyvinkin hankalaa. Tärkeimmät rajanvedot koskevat kysymystä työ sopimuslaissa tarkoitettun

<sup>543</sup> Mt. s. 15.

<sup>544</sup> Mt. s. 31 sekä Kröger 1995 s. 46.

<sup>545</sup> Tiitinen & Kröger 2012 s 19–20.

epäitsenäisen työn ja itsenäisen ammatinharjoittamisen välillä ja toisaalta epäitsenäisesti tehtävän johtamistyön erottamista sellaisesta johtavassa asemassa tehtävästä työstä, jonka tekijä ei tee työtään työsuhteessa joko organisaattorin asemansa tai omistajastatuksensa perusteella.<sup>546</sup>

Liitännäistunnusmerkkien, kuten työntöön paikan ja työvälineiden omistuksen merkitys rajatapauksissa on juuri työntekijäaseman määrittelyssä silloin, kun perustunnusmerkkien tarkastelun avulla ei päästä varmuudella ratkaisemaan työn tekemisen oikeudellista luonnetta, sitä, tekeekö työntekijä työtään työsuhteessa vai ei.<sup>547</sup> Tällöin työsuhteen tunnusmerkkien täytymistä arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa perustunnusmerkkien ja niitä täydentävien liitännäistunnusmerkkien ohella voidaan ottaa huomioon erilaisia tosiasiallisiin työn teon olosuhteisiin liittyviä seikkoja.<sup>548</sup>

Tiitisen ja Krögerin mukaan edellä mainitulla kokonaisarvioinnilla on merkitystä erityisesti itsenäisen ammatinharjoittajan ja työsuhteen työntekijän välisessä oikeussuhteessa. Ammatinharjoittamisen itsenäisyyttä arvioidessa otetaan huomioon mm. se, miten vapaasti työnsuorittaja itse päättää suorituksensa ajan ja paikan, ja millä tavoin ylipäättään hän sovitut velvoitteensa täyttää. Itsenäisenä yrittäjänä toimimiselle on ansiotarkoituksen lisäksi tunnusomaista toimintaan liittyvän taloudellisen riskin eli erityisesti sijoitetun pääoman menettämisen riski etenkin silloin, kun kyse on työstä joka vaatii investointeja esimerkiksi koneisiin ja laitteisiin. Toisaalta itsenäisen ammatinharjoittaminen ei välttämättä vaadi suuria pääomainvestointeja esimerkiksi palvelualalla, jolloin huomiota tulee lisäksi kiinnittää toiminnan laajuuteen, yleisyyteen julkisuuteen ja itsenäisyyteen.<sup>549</sup>

### 5.3. TYÖNANTAJAN MÄÄRÄYSVALTA TYÖSUHTEESSA

Työnantajan määräysvaltaan kuuluu oikeus päättää mm. tuotantoprosessin organisoinnista, työtavoista, työorganisaatiosta sekä työajasta ja työpaikasta.<sup>550</sup> Varsinaisella johto- ja valvontaoikeudella työsuhteen aikana eli työn-

<sup>546</sup> Mt. s. 20–21.

<sup>547</sup> Mt. s. 24. Sekä kotona tehtävän työn että työvälineiden osalta on – nykyään – on erona myös lainsäädäntö.

<sup>548</sup> Ks. KKO 2008:99.

<sup>549</sup> Tiitinen & Kröger 2012 s. 28–29. Kröger 1995 s. 43–44.

<sup>550</sup> Työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin kuuluu siis sekä seikkoja, jotka ovat työsuhteen ehtoja että sellaisia töiden organisointia koskevia seikkoja, jotka eivät voi muodostua työsuhteen ehdoiksi. Nämä ”muut seikat” muodostavat siten harmaan alueen työnjohto-oikeuden ja liikkeenjohtovalan välillä. Tällä jaolla on erityistä merkitystä silloin, kun arvioidaan työehtosopimusosapuolten säännöstämiskompetenssia, sillä liikkeenjohtovalan piiriin kuuluvista seikoista ei pääsääntöisesti voida työehtosopimuksella sopia. Tiitinen 1979 s. 165–167.

antajan työnjohto-oikeudella tarkoitetaan oikeutta määrätä työn tekemiseen liittyvistä seikoista sekä valvoa työsuoritusta. Siitä, mihin direktio-oikeus perustuu, on aika ajoin käyty vilkastakin keskustelua. Työnjohto-oikeuden on katsottu perustuvan työsopimukseen, tapaan ja työsopimuslain 3 luvun 1 §:ään.<sup>551</sup> Työnantajan työnjohto-oikeuden ja työsuhteen tunnusmerkistödirektion kietoutumista yhteen osoittaa kiistely siitä, missä määrin työnjohto-oikeutta voidaan rajoittaa sopimalla.<sup>552</sup>

Työnantajan työnjohto-oikeus ja määräysvalta työsuhteen aikana on keskeinen työoikeuden mentaalisen rakenteen osa. Sen lisäksi, että määräysvalta merkitsee työnantajan oikeutta antaa työtä koskevia ohjeita ja määräyksiä, valvoa, että niitä noudatetaan ja puuttua niiden noudattamatta jättämiseen, on, kuten edellä tunnusmerkistödirektion yhteydessä on kuvattu, työnjohto-oikeuden käyttämisellä on rajatapauksissa merkitystä arvioitaessa sitä, onko jokin oikeussuhde työsuhte. Työehtosopimuksessa mainittu oikeus johtaa ja valvoa työtä on työtuomioistuimessa muodostunut vakiintuneeksi työtaistelun kohdistumisobjektiksi silloin, kun kyse on työehtosopimuksen voimassa ollessa käydyn, työrauhaa rikkovan lakon tai muun työtaistelutoimenpiteen arvioinnista.<sup>553</sup>

Työnantajan työnjohto-oikeus ja määräysvalta työsuhteen aikana eli oikeus määrätä työnteekoon liittyvistä seikoista on lähtökohtaisesti rajoittamaton.<sup>554</sup> Oikeutta kuitenkin rajoittavat ensinnäkin useat, joko pakottavat tai puolipakottavat lainsäädännökset, jotka pääsääntöisesti ovat luonteeltaan työsuojelullisia. Työnjohto-oikeutta voidaan rajoittaa sopimalla – viime kädessä aina siihen vähimmäismäärään saakka, jota TSL 1 luvun 1.1 §:n soveltaminen edellyttää.<sup>555</sup> Työehtosopimuksilla usein sovitaan asioista, jotka muutoin kuuluisivat työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin. Esimerkiksi työaikaa ja sen järjestämistä koskevat työehtosopimusmääräykset ovat tyyppillisiä työehtosopimusmääräyksiä, joilla työnjohto-oikeutta rajoitetaan.

## 5.4. LIIKKEENJOHTOVALTA JA SEN RAJOITTAMINEN

---

<sup>551</sup> Kairisen mukaan työnjohto-oikeus perustuu työsopimukseen sen nimenomaisena tai hiljaisena ehtona. Kairinen 2009 s. 218. Tiitisen & Krögerin mukaan TSL 3:1 ilmaisee selvän käyttäytymisnormin, jota työntekijän on noudatettava. Tiitinen Kröger 2012 s. 319.

<sup>552</sup> Direktiosta sopimisesta, Paanetoja 2013 s. 109–121, Kröger 1995 s. 89.

<sup>553</sup> Saloheimo 2012 s. 200–201.

<sup>554</sup> Vastaavasti työntekijän tulee työntekovelvollisuutensa täyttääkseen noudattaa työnantajan direktio-oikeutensa puitteissa antamia työntekoa koskevia määräyksiä silloinkin, kun on niistä eri mieltä. Työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä ks. Bruun 1975. Saloheimo katsoo, että kyseessä on ainakin työturvallisuutta koskevien normien osalta poikkeaminen työnantajan tulkintaetuoikeudesta Saloheimo 2006 s. 139.

<sup>555</sup> Ks. esim. Tiitinen 1979 s. 157.

Työoikeuden ja talouden läheisestä yhteydestä huolimatta suomalaisessa työoikeudessa on työnantajana toimiminen ja yrityksen liiketoiminta ymmärretty toisistaan erillisinä yrityksen toiminnan lohkoina.<sup>556</sup> Työntekijän tekemä työ on välttämätön osa yrityksen toimintaa, mutta ainakin ne työtä koskevat päätökset, joiden vaikutus työntekijän työsuhteeseen on vain välikäinen kuuluvat liikkeenjohtovaltaa muodostamaan asiakokonnaisuuteen. Liikkeenjohtovaltaan kuuluvat siten ne yritystoimintaan liittyvät seikat, jota ovat yrityksen yksinomaisessa intressipiirissä.<sup>557</sup> Tämän asiakokonnaisuuden täsmällinen määrittely on kuitenkin hankalaa.<sup>558</sup>

Liikkeenjohtovalta kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan sopimusvapauden piiriin. Se muodostuu ainakin niistä päätöksistä, jotka koskevat liiketoiminnan aloittamista ja päättämistä sekä liiketoiminnan organisointia. Esimerkiksi työnantajan oikeus ottaa ja erottaa työntekijöitä on – lähtökohtaisesti – osa työnantajana toimivan yrityksen liikkeenjohtovaltasta.<sup>559</sup> Liikkeenjohtovalta, eli yrityksen oikeus tehdä liiketaloudellisesti perusteltuja yrityksen toimintaan liittyviä päätöksiä, jää työoikeudellisen arvioinnin ulkopuolelle, vaikka sillä usein ja kiistatta on vaikutusta yrityksen työntekijöihin.<sup>560</sup>

Toisaalta työnantajan liikkeenjohtovaltaa on kavennettu esimerkiksi työsuhdeturvaa koskevilla säännöksillä, jotka rajoittavat työnantajan vapaata irtisanomisoikeutta.<sup>561</sup> Esimerkiksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki rajoittavat työnantajan oikeutta vapaasti valita työntekijä työnhakijoiden joukosta. Ne rajoittavat myös työnantajan oikeutta vapaasti päättää irtisanottavista henkilöistä.<sup>562</sup>

Direktiovalan ja liikkeenjohtovalan erottamiseen liittyy kysymys työehtosopimusosallisten säännöstämiskompetenssista. Liikkeenjohtovalan

---

<sup>556</sup> Kun työoikeuden alkuvaiheessa merkityksellinen ero tehtiin sosiaalipolitiikan ja työoikeuden välillä, niin yhtä merkittävä erottelu tapahtui silloin, kun ryhdyttiin erottelemaan tuotantoa eli liiketoimintaa sekä työoikeutta toisistaan. Ensimmäinen laki, jossa tämä erottelu on nähtävissä, oli laki tuotantokomiteoista (1946). Siinä oli paitsi elinkeino-oikeudellisia myös työoikeudellisia säännöksiä, sillä tuotantokomiteoilla oli myös työoikeuden alaan kuuluvia tehtäviä: työturvallisuutta ja työoloja koskevia tehtäviä. Sipilä 1947 s. 37.

<sup>557</sup> Bruun 1975 s. 38.

<sup>558</sup> Asia on ilmaistu myös siten, että työnantajalla on työnjohto-oikeuteen perustuen valta päättää työvoiman rekrytoinnista, työn organisoinnista, työtehtävien osoittamisesta sekä työsuhteen päättämisestä. Bruun, Mikkola & Muona 2011 s. 18. Tässä määritelmässä on mukana sekä perinteisesti työnantajan liikkeenjohtovaltaan että selkeästi työnantajan direktio-oikeuteen liitetyjä toimintaoikeuksia, mikä osoittaa rajanvedon vaikeutta.

<sup>559</sup> Bruun 1975 s. 38.

<sup>560</sup> Bruun 1975 s. 35–36. Vrt. Routamo 1972 s. 130.

<sup>561</sup> Työnantajan oikeus päättää työvoiman laadusta ja määrästä on oikeudellisesti kaksijakoinen, sillä siinä on kyse sekä liikkeenjohtovallasta että direktiosta. Esimerkiksi irtisanomissuojanormit ovat työsuhteen ehtoja, mitä kautta niillä on yhteys direktio-oikeuteen. Tiitinen 1979 s. 164–165.

<sup>562</sup> Yhdenvertaisuuslaki 12 §. Tasa-arvolaki 8 §.

piiriin kuuluvista asioista työehtosopimusosapuolet eivät lähtökohtaisesti voi sopia. Pääsääntöisesti nämä seikat eivät ole ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muutoin” noudatettavia ehtoja.<sup>563</sup> Tästä periaatteellisesta lähtökohdasta on kuitenkin työehtosopimuksissa poikettu. Tyypillisesti näillä määräyksillä rajoitetaan työnantajan oikeutta käyttää ulkopuolista työvoimaa. Määräykset voivat koskea ulkopuolisen työvoiman käytön edellytyksiä, sen käytöstä tehtävää paikallista sopimusta tai sopimusta ulkopuolisen työvoiman käytön ehdoista.<sup>564</sup> Työnantajan oikeutta solmia perättäisiä määräaikaaisia työsuopimuksia on niin ikään rajoitettu työehtosopimusmääräyksiin.<sup>565</sup> Ulkopuolisen työvoiman käyttöä ja määräaikaisten ketjusopimusten rajoittamista koskevat määräykset turvaavat työnantajan palveluksessa jo työskentelevien työsuhteisten työntekijöiden asemaa. Työntekijöiden aseman turvaaminen toteuttaa siten työoikeuden suojeluperiaatetta.<sup>566</sup> Tämä europaoikeuteen perustuva tulkintakäytäntö on osoitus vakiintuneen, jo työsuhteessa työskentelevän työntekijän aseman suojaamisesta.<sup>567</sup> Tämän tutkimuksen kannalta näiden työehtosopimusmääräysten kääntöpuoli on niiden synnyttämä kilpailu toisaalta yrityksellä jo olevan työvoiman ja toisaalta yrityksen ulkopuolelle jäävän potentiaalisen työvoiman välille.<sup>568</sup>

Työntekijöiden osallistumisen kehittäminen on kuitenkin jossain määrin lieventänyt tätä kahtiajakoa ainakin silloin, kun kyse on työoloihin vaikuttamisesta. Varsinaiseen liiketaloudelliseen päätöksentekoon eli liikkeenjohtoon ja liiketoiminnallisiin päätöksiin ei osallistumisjärjestelmillä kuitenkaan pystytä vaikuttamaan kuin välillisesti. Liiketoiminta sijoittuu siten työoikeuden mentaalisen rakenteen rajalle.

---

<sup>563</sup> Tehtol. 1 § Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijään yhdistyksen kanssa *ehdoista, joita työsuopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava*.

<sup>564</sup> Ks. myös YTL 15 §, jonka mukaan työnantajan on pyydetessä annettava henkilöstöryhmien edustajille selvitys ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista.

<sup>565</sup> TT 1990:53, TT 1990:101, TT 1991:67, TT 1993:39.

<sup>566</sup> Ks. Saloheimo nykyisestä tulkintakäytännöstä ja sen syntyhistoriasta. Saloheimo 2008 s. 90–91.

<sup>567</sup> Ks. myös Christensen 2000 s. 290.

<sup>568</sup> Toisaalta kyseisillä, työsuhteessa jo työskentelevien työntekijöiden aseman turvaavilla työehtosopimusmääräyksillä ei ole pystytty vaikuttamaan paperiteollisuuden voimakkaaseen rakennemuutokseen, jonka seurauksena paperiteollisuuden kapasiteetti on Suomessa viimeisten vuosien aikana vähentynyt vauhdilla.

## 6. TYÖOIKEUDEN SISÄISEN HIERARKIAN MUOTOUTUMINEN

### 6.1. UNIVERSAALI NORMIJÄRJESTELMÄ

Työoikeuden mentaalisen rakenteen kannalta olennaisessa osassa on ollut myös Vuorion kehittänyt työoikeuden normijärjestelmä, joka jäsentää työoikeuden säännöstyslähteet hierarkkisella tavalla. Vuorion tavoitteena oli soveltamisalaltaan yhtenäisen ja yleisen eli universaalin normijärjestelmän luominen. Universaali ja yhtenäinen normijärjestelmä edellytti yleistun-  
nusmerkistöä, jonka varaan se oli mahdollista rakentaa.<sup>569</sup> Sipilän perus-  
suhdeteoria työsuhdekäsitteineen muodosti Vuorion normijärjestelmän  
perustan.<sup>570</sup>

Vuorio ryhtyi rakentamaan yhtenäistä työoikeuden normijärjestelmää työsuhteen ehtojen määräytymisen ympärille. Yhtenäisyyteen Vuorio pyrki analyttisen siviilioikeuden metodein velvollisuus- ja oikeuskäsitteiden ja niihin liittyvien relaatioiden tarkemmalla analyysillä. Tähän analyysiin liittyi myös analyttisen oikeustieteen suuntauksen mukaisesti käsitys työsuhdekäsitteen sisällöllisestä tyhjyydestä.<sup>571</sup> Työsuhdekäsitteen sisältö riip-  
pui kuhunkin yksittäiseen työsuhteeseen sovellettavien ehtojen sisällöstä. Yksittäisen työsuhteen ehdot määräytyivät aina erikseen, tapauskohtaisesti.<sup>572</sup> Myöhemmin myös mm. Sarkko korosti työsuhdekäsitteen sisällöllistä

---

<sup>569</sup> Vuorio 1955 s. 70, 85. Vuorio pyrki mm. osoittamaan, ettei erityislakien olemassaolo tai tunnusmerkkien vähäiset erot vielä merkinneet yleistun-  
nusmerkistön pirstaloitumista. Tässä yhteydessä Vuorio viittaa mm. työturvallisuuslakiin, jonka ilmaisu ”työntekijää käytetään työhön työnantajan lukuun” ei tarkoita sitä, että työturvallisuuslakia sovellet-  
taisiin muihin kuin työsuhteessa työskenteleviin työntekijöihin eli esimerkiksi itsenäisiin  
yrittäjiin, mikä Vuorion mukaan on myös vakiintunut työneuvoston kanta. Mt. s. 83,  
86–87. Joistain lainsäädännöllisistä eroista huolimatta eri työlakien soveltamisala kui-  
tenkin tunnistettiin samojen tunnusmerkkien avulla. Siten *työsuhteen* tunnusmerkeiksi  
muotoutuivat 1) sopimuksen perusteella tapahtuva 2) työn tekeminen työnantajalle 3)  
varallisuusarvoisesta vastasuorituksesta, vastikkeesta 4) työnantajan johdon ja valvonnan  
alaisena. Myös työehtosopimusten ja työsääntöjen määräykset koskivat samaa työsuhteen  
tunnusmerkistöä kuin työlakien säännökset.

<sup>570</sup> Lähtökohdiltaan yhtenäistä soveltamisalaa ei estänyt yksittäisten työlakien soveltamisalaa  
supistavat säännökset. Myös soveltamisalaa laajentavat säännökset olivat mahdollisia,  
esimerkiksi lait, joita sovellettiin vain tietyllä toimialalla. Soveltamisalaa supistavien  
säännösten lisäksi normijärjestelmän soveltamisalaa saatettiin laajentaa säännöksillä,  
jotka ulottuivat myös yleistun-  
nusmerkistön ulkopuolelle jääviin suhteisiin. Vuorio 1955  
s. 69–70.

<sup>571</sup> Mt. s. 183–184.

<sup>572</sup> Mt. 1955 s. 183. Kts. myös Bruun, joka huomauttaa, että Vuorion teoreettinen  
lähestymistapa, jonka hän nimittää lakipositivistiseksi, rakentuu puhtaasti juridisen  
argumentaation ajatukselle, jolloin oikeusideologiset seikat jäävät teorian kannalta  
merkityksettömiksi, mikä samanaikaisesti tekee tilaa subjektiivisille arvostuksille lain-  
käytössä. Bruun 1979 s. 367–368. Vuorion argumentoinnin taustalla ennen kaikkea  
pyrkimys osoittaa, ettei sosiaalisilla seikoilla oli juridista merkitystä, vaan työoikeus

tyhjyyttä ja sen luonnetta työntekijän ja työnantajan välisen oikeussuhteen kuvaavaajana.<sup>573</sup>

Työsuhteen ja työsopimuksen erottaminen toisistaan oli Vuorion mukaan peruteltua systemaattisista syistä eikä vain sen vuoksi, että saatiin selvyys poikkeuksellisiin tapoihin, joilla työsuhde saattoi syntyä. Systemaattiset syyt olivat myös Vuorion rakentaman työoikeuden normijärjestelmä perustana. Koska työsopimus on ainoastaan yksi työsuhteen säännöstyskeino muiden, mm. työlainsäädännön, työehtosopimuksen ja työsääntöjen joukossa, ei työsopimus voinut Vuorion mukaan myöskään muodostaa työoikeuden alan peruskäsitettä. Sen sijaan työsuhdekäsite, jolla ei ollut omaa itsenäistä sisältöä saattoi potentiaalisesti sisältää kaikkien niiden normiryhmien – säännöstysläheteiden – määräykset, jotka kutakin yksittäistä työsuhdetta työnantajaa ja työntekijää sitovalla tavalla koskivat.<sup>574</sup>

Työoikeuden normijärjestelmän teoreettisessa kehittämisessä Vuorion lähtökohtana oli yleinen siviilioikeudellinen velvollisuuden käsite. Hän määritteli velvollisuuden vaatimuksenalaisuudeksi, johon liittyi vaatimuksenalaisuutta turvaava sanktio, eli vaatimuksen rikkomisen seuraus. Vuorio erotti toisistaan intressisubjektin, jolle etu tulee, ja erityisesti prosessuaaliin kysymyksiin liittyvän aloitevaltaan oikeutetun subjektin, joka saattoi oikeuskeinojen avulla edun välittömästi tai välillisesti toteuttaa.<sup>575</sup>

Vuorion analyttinen erottelun taustalla oli työehtosopimusten kasvanut merkitys työsuhteiden ehtojen määräytymisessä sekä sen myötä vahvistunut kollektiivisten sopijapuolten asema. Hänen erittelynsä johti työehtosopimusoikeuden merkityksen korostumiseen työoikeuden systemaattisessa jäsentämistavassa ja painotti työehtosopimusoikeuden merkitystä osana työoikeuden mentaalista rakennetta. Samalla yhtenäinen työsuhteen ehtojen määräytymistä systematisoinut normijärjestelmä antoi teoreettisen kehiksen työehtosopimusten ja lainsäädännön työsopimuksessa sovittuja ehtoja merkittävämmälle asemalle työsuhteen ehtojen määräytymisen lähteenä.<sup>576</sup>

Vuorion teoreettisessa ajattelussa työsuhdekäsitteen merkitys entisestäänkin korostui. Työsopimukseen liittyvät kysymykset kulminoituivat työsuhteen aloittamiseen ja lopettamiseen, mikä piti ne sopimusvapauden piirissä. Sen sijaan silloin, kun oli tarpeen käsitellä työoikeuden normijärjestelmän kokonaisuutta tai työoikeuden materiaalista sisältöä ja sen to-

---

on tässä mielessä puhdasta. Vuorio nimenomaan huomauttaa, ettei ”lain tarkoitus” tai ”sosiaaliset näkökohdat” ole teoreettinen huomioonotettava näkökohta, ellei niitä nimenomaisesti mainita lainvalmistelutöissä, kuten tapaturmavakuutuslain osalta oli asian laita. Vuorio 1955 s. 172.

<sup>573</sup> Sarkko 1973 s. 22.

<sup>574</sup> Vuorio 1955 s. 183–184.

<sup>575</sup> Mt. s. 62

<sup>576</sup> ”...kiinnitti huomionsa painopisteen siirtymiseen työsuhteen ehtojen määrittämisessä työsopimuksesta työehtosopimukseen ja lainsäädäntöön.”... Vuorio 1955 s. 66–67.

teuttamista, oli keskiössä työsopimussuhdetta laajempi työsuhteen käsite.<sup>577</sup> Samalla sopimusvapauden piiriin kuuluvat asiat ajattelullisesti eriytyivät työsuhteen aikaan sijoittuvista normeista, joiden tarkoituksena oli suojella jo työsuhteessa työskentelevää työntekijää.

## 6.2. NORMIJÄRJESTELMÄN VAIKUTUS TYÖOIKEUDEN JÄSENTÄMISEEN

Vuorion systematisoima työsuhteen ehtoihin liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien määräytymisen ja niiden toteuttamisen tarkastelu käsitti työoikeuden mentaalisen rakenteen ja työoikeudellisen suojan rakentumisen kannalta kaksi oleellista seikkaa. Ensinnäkin työoikeudellisen systeemin ”perussubjektien” eli työnantajan ja työntekijän välillä noudatettavista normeista määrittiin pääasiassa *muiden kuin työsuhteen osapuolten* toimesta esimerkiksi lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla tai työsäännöillä. Toiseksi näiden perussubjektien *oikeuksien toteuttaminen* oli suurelta osin muiden kuin työsuhteen osapuolten asiana.<sup>578</sup>

Vuorion tekemällä jäsennyksellä oli siten merkittävä vaikutus siihen, millä tavoin työoikeuden kahtiajakautunut rakenteellinen identiteetti Suomen oikeudessa kehittyi. Kuten Bruun huomauttaa, Vuorion teoreettiset lähtökohdat olivat individualistiset tämän perustaessa systeeminsä ensisijaisesti työsopimuksen ja työsuhteen käsitteiden avulla.<sup>579</sup> Vuorion normijärjestelmän hierarkkinen rakenne kuitenkin uusinsi suomalaisen työoikeuden käsitteistöä ja täsmensi työoikeuden keskeisen jaon individuaaliseen ja kollektiiviseen työoikeuteen. Individualistisesta perustasta huolimatta se samalla korosti kollektiivisen työoikeuden merkitystä. Individuaaliseen työoikeuteen kuuluvat työsuhteen ehdot toteutettiin pääasiallisesti kollektiivisen työoikeuden institutionalisoituvan mekanismin avulla.

Samalla Vuorio siirsi työsopimuksen johdosta syntyvän työsuhteen, johon perussubjektien välinen oikeus-velvollisuus relaatio liittyi, oman tarkastelunsa taustalle. Perussuhteeseen kiinnittynyt ja koko systeemin legitimoiva ajatus työnantajan määräysvallasta ja työntekijän alistumisvelvollisuudesta oli ikään kuin muuttunut luonnolliseksi ja siksi taustalle siirrettävissä olevaksi ajatukseksi, jota ei enää ollut tarpeen perustella eikä kyseenalaistaa. Tämä luonnollinen ajatus kuitenkin muodosti välttämättömän perustan työoikeuden normijärjestelmälle ja niille eriasteille sijoittuville relaatioil-

<sup>577</sup> Mt. s. 66–67. Työsuhteen ehdot määräytyivät pääasiassa neljällä tavalla: työsopimuksen ehtoina, työlakien säännöksinä, työehtosopimusten normimääräyksinä ja työsääntöjen määräyksinä. Vuorion normijärjestelmä muodostaa perustan nk. etusijajärjestykselle, joka kuuluu nykyisen modernin työoikeuden yleisiin oppeihin.

<sup>578</sup> Mt. s. 61.

<sup>579</sup> Bruun 1979 s. 368.

le, jotka muodostivat työoikeuden hierarkkisen normisysteemin ja määrittivät kyseisen oikeussuhteen vähimmäisehdot. Siten individuaalinen ja kollektiivinen työoikeus kietoutuvat yhteen työntekijän alistumisen ja työnantajan määräysvallan muodostavan luonnolliseksi muuttuneen ajatuksen yhdistäminä.

## 7. KOLLEKTIIVISEN TYÖOIKEUDEN INSTITUTIONALISOITUMINEN

### 7.1. TYÖMARKKINAJÄRJESTELMÄ KOLLEKTIIVISEN TYÖOIKEUDEN KONTEKSTINA

Ensimmäiset työväenyhdistykset, joiden toiminnan pohjalta ammattiyhdistysliike ja nykyiset työntekijäjärjestöt kehittyivät, perustettiin 1800-luvun loppupuolella. Ensimmäinen varsinainen työväenyhdistyksen perustajakokous järjestettiin vuonna 1893. Tällöin hyväksyttiin ensimmäinen työväen ohjelma sekä ponnet ammattiyhdistystoiminnan kehittämiseksi. Alkuvaiheessa työväenyhdistysten tärkeimpänä tehtävänä pidettiin poliittista vaikuttamista, mikä ilmeni esimerkiksi vaatimuksina yleisestä ja yhtäläisestä äänioikeudesta.<sup>580</sup>

Ensimmäinen ammatillisen yhdistyksen perustivat kirjatyöntekijät vuonna 1885.<sup>581</sup> Työntekijäpuolella ensimmäiset yhdistykset perustettiin 1890-luvun jälkipuoliskolla, mutta työnantajien keskinäisen kilpailun vuoksi yhdistystoiminta oli hajanaista. Ensimmäiset valtakunnalliset työnantajyhdistykset perustettiin 1905.<sup>582</sup> Graafisella alalla puolestaan solmittiin vuonna 1990 ensimmäinen valtakunnallinen palkkoja koskenut tariffisopimus eli työehtosopimusta muistuttanut sopimus alalla noudatettavista palkkaehdoista.<sup>583</sup>

Paperiteollisuuden työntekijät perustivat ensimmäisen varsinaisen ammattiyhdistyksensä v. 1900.<sup>584</sup> Vuoden 1905 suurlakon jälkeen ammattiyh-

---

<sup>580</sup> Oksanen 1957 s. 40–41.

<sup>581</sup> Mattila 1969 s. 46. Kirjapainoalalla solmittiin myös ensimmäinen palkkoja koskeva tariffisopimus, joka oli kuitenkin luonteeltaan paikallinen sopimus. Mt. s. 77–78.

<sup>582</sup> Mt. s. 105, 193.

<sup>583</sup> Kauppinen 1992 s. 46.

<sup>584</sup> Oksanen 1957 s. 49. Paperityöntekijät lakkoilivat 1900-luvun alkupuolella ensimmäisiä kertoja. Lakkoiluun oli synnä mm. vaatimus uusista työsäännöistä ja oikeudesta vaikuttaa niiden sisältöön, vaatimus johtajan eroamisesta naistyöntekijään kohdistaneen häirinnän vuoksi. Viimeksi mainittu oli alkusysäyksenä nk. Voikkaan lakolle, joka eri vaiheineen kesti lähes vuoden. Voikkaan lakon vaiheista tarkemmin Oksanen 1957 s. 55 ss.

distysten perustaminen vilkastui.<sup>585</sup> Valtakunnallista toimintaa varten ammattiyhdistykset yhdistyivät paperiteollisuustyöntekijöiden liitoksi v. 1906. Työväkeä edustanut sosiaalidemokraattinen puolue, jonka vaaliteemana oli vaatimus kahdeksantuntisesta työpäivästä, sai vuoden 1907 valtiopäiville 80 edustajaa.<sup>586</sup> Kahdeksantuntinen työpäivä toteutui vihdoinkin vuonna 1917 eduskunnan hyväksytyä.<sup>587</sup>

Työehtosopimustoimintaa oli 1900-luvun alkuvuosina lähinnä rakennusteollisuudessa, muussa käsityöteollisuudessa sekä kirjapaino- ja ahtausaloilla, joilla myös lakkoa käytettiin kaikkein järjestäytyneimmin.<sup>588</sup> Vuonna 1924 säädettiin ensimmäinen työehtosopimuslaki, jolla kuitenkin ei vielä ollut mainittavaa vaikutusta työehtosopimustoimintaan, sillä suurin osa työnantajista suhtautui kielteisesti kollektiiviseen sopimiseen.<sup>589</sup> Vuoden 1924 laissa säädettiin kuitenkin jo työehtosopimuksen määräysten automaattisesta ja pakottavasta vaikutuksesta, vaikka sidottuisuuden ja työrauhavelvollisuuden henkilöllisen ulottuvuuden osalta joitain eroja nykyiseen vuonna 1949 säädettyyn lakiin olikin.<sup>590</sup>

Nykyisen työmarkkinajärjestelmän ja työehtosopimustoiminnan alkupisteenä pidetään nk. tammikuun kihlausta, jossa Suomen Työnantajain Keskusliitto ja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto antoivat yhteisen julkilausuman luottamuksellisen neuvottelusuhteen syntyisestä.<sup>591</sup> Työnantajapuoli luopui siten aiemmasta kannastaan, jossa oli pitäyditty tiukasti neuvottelemaan työsuhteiden ehdoista vain omien työntekijöidensä kanssa.<sup>592</sup> Neuvotteluyhteyden avauksen seurauksena allekirjoitettiin ensimmäinen SAK:N ja STK:n välinen yleissopimus vuonna 1944. Tämä muodosti pohjan myöhemmin solmittaville ammattiliittojen välisille sopimuksille.<sup>593</sup> Vielä tässä vaiheessa työmarkkinoiden toiminta oli kuitenkin hyvin valtiojohtoista ja työmarkkinajärjestöllä oli lähinnä välittäjän rooli valtion hinta- ja palkkasääntelyn toteuttamisessa.<sup>594</sup>

Valtiojohtoista työmarkkinatoimintaa seurasi vuosina 1956–1967 liit-  
tokorporatismien aika. Tälle ajanjaksolle oli Kauppisen mukaan tyypillistä työehtosopimusten sisällöstä neuvotteleminen liittojen ja hallituksen yhteis-

---

<sup>585</sup> Myös poliittinen muutos, säätyvaltiopäivien vaihtuminen edustukselliseen demokratiaan on nähty osin seurauksena suurlakosta. Mt. s. 41, 92.

<sup>586</sup> Eräs merkittävistä vuoden 1907 valtiopäivillä hyväksytyistä laeista oli laki leipomotyöstä, jossa työntekijöiden suojeluperiaate ensimmäistä kertaa ulotettiin täysi-ikäisiin miehiin. Mt. s. 42.

<sup>587</sup> Mt. s. 120.

<sup>588</sup> Mattila 1969 s. 262.

<sup>589</sup> Sosiaaliministeriö 1950 s. 27.

<sup>590</sup> Sarkko 1973 s. 8, 11.

<sup>591</sup> Ks. Sarkko 1980 s. 175 ja Valkonen 2001 s. 37.

<sup>592</sup> Oksanen 1957 s. 345.

<sup>593</sup> Mt. s. 348.

<sup>594</sup> Kauppinen 1992 s. 53. Kauppinen kutsuu tätä valtiokorporatismien ajaksi, joka murtui yleislakossa vuonna 1956.

työnä. Keskusjärjestöillä oli aiempaa vähäisempi rooli työehtosopimusneuvottelujen ja niihin liittyvien muiden kysymysten ratkaisuisa. Ajanjaksolle oli tyypillistä työntekijöiden ammattijärjestöjen sisäinen hajaannus, joka johti järjestöpoliittisiin taisteluihin. Myöskään palkkojen nousuun tai paikalliseen lakkoiluun eivät työehtosopimuksissa sovitut linjaukset vaikuttaneet.<sup>595</sup>

Liittokorporatismia seurasi yhteiskuntakorporatismi, jossa kattavien tulopoliittisten ratkaisujen syntyminen asetettiin tavoitteeksi. Tällä pyrittiin vaikuttamaan palkkojen ja työehtojen maltilliseen kehitykseen ja parantaa maltillisen työmarkkinapolitiikan avulla kilpailukykyä sekä vakauttaa työmarkkinoita. Tavoitteena oli siten pitkäjänteisen talouspoliittisen linjan tukeminen sekä laaja-alaisten työehtosopimusratkaisujen kytkeminen sosiaalipoliittisiin uudistuksiin.<sup>596</sup> Yhteiskuntakorporatismeissa pyrittiin koko kansantalouden kehityksen turvaamiseen ja keskitetyt toimintamallit vahvistuivat, mikä toteutti ajatusta hyvästä kehästä.<sup>597</sup>

Vuosien 1995–2004 tulo ratkaisujen aikakautta Kauppinen puolestaan nimittää Emu-korporatismin aikakaudeksi, jolle oli tyypillistä talouspolitiikan reunaehtojen asettaminen Euroopan keskuspankissa ja komissiossa. Tälle ajanjaksolle oli tyypillistä pyrkimys joustavampiin järjestelyihin ja keskitettyjen ratkaisujen muuttuminen liittokohtaisiksi. Samalla sopimisen kontekstiin on vaikuttanut eurooppalaisen sosiaalisen dialogin osana solmitut sopimukset, jotka EU-direktiivien kautta ovat vaikuttaneet perinteisesti työmarkkinajärjestöjen ja valtion keskenään sopimien työ- ja sosiaalipoliittisiin lainsäädäntöuudistuksiin.<sup>598</sup>

Työmarkkinajärjestelmän kontekstilla on keskeinen asema siinä, millä tavalla työoikeus rakentuu ja kehittyy. Erityisesti suomalaisessa korporatistisessa järjestelmässä, jossa työntekijän ja työnantajan välisessä oikeussuhteessa vaikuttavista työsuhteen ehdoista sopiminen on historiallisesti ollut vahvasti kytköksissä valtion harjoittama työ- ja sosiaalipolitiikka, on järjestelmän rakenteella ja toimivuudella merkitystä myös työoikeudessa. Kettusen mukaan entinen työmarkkinoiden neuvottelurakenne on muuttunut ongelmalliseksi.<sup>599</sup> Institutionalisoitunut neuvottelujen rakenne edellyttäisi molempien osapuolten yhteisesti tunnistamia eturistiriitoja sekä yhteistä intressiä näiden eturistiriitojen ratkaisemiseksi. Etenkin työnantajapuolella tapahtunut muutos kuitenkin vaikuttaa siihen, millä tavalla eturistiriidat määritelmään ja miten niiden ratkaisemiseen pyritään. Kettusen mukaan

---

<sup>595</sup> Mt. s. 54–55.

<sup>596</sup> Sarkko erittelee tulopoliittisten kokonaisratkaisujen yhteydessä solmittujen työehtosopimusten merkitystä. Hänen mukaansa niiden avulla voidaan hillitä palkankorotusten ja hinnannousun aiheuttamaa inflaatiota, toteuttaa sosiaalisia uudistuksia sekä edistää solidaarista palkkapolitiikkaa. Sarkko 1980 s. 178.

<sup>597</sup> Kauppinen 1992 s. 59.

<sup>598</sup> Kauppinen 2005 s. 68–71.

<sup>599</sup> Näin myös Hepple 2013 s. 39.

muutos on merkinnyt irtaantumista sekä työnantajien etua ajavan osapuolen roolista että yhteiseen hyvään tähtäävän työnantajaosapuolen asemasta. Työnantajan rooli on muuttunut elinkeinoelämäksi, jonka intressejä ei enää ensisijaisesti määrittele kansallisen työntekijäpuolen vastapuolena toimiminen tai kansallisesti määrittävä yhteinen hyvä kilpailukyvyyn turvaajana.<sup>600</sup>

Kettusen mukaan työnantajaosapuoli rakentui työmarkkinoiden neuvottelumekanismiin institutionalisointiprosessissa osapuoleksi, joka tunnusti työntekijäosapuolen kollektiivisen intressin liiketoimintaa rajoittavaksi tekijäksi. Liiketoimintaa rajoittavan kollektiivisen intressin vastineeksi kehittyi erityinen työnantajaintressi.<sup>601</sup> Osapuolten tasavertaisuuden ideaalille rakentuvan työntekijöiden kollektiivisen intressin ja työnantajaintressin seurauksena syntyi toisaalta palkkatyöntekijöitä edustava ja heidän etujaan ajava yhteiskunnallisesti hyväksytty osapuoli ja toisaalta työnantajapuoli omine erityisintresseineen. Tässä prosessissa liiketoiminnasta muodostui työnantajan ja työntekijöiden kokonaisuus, jonka etu ei ollut samaistettavissa ainoastaan työnantajan erityisetiin. Kauppisen yhteiskuntakorporatismiksi nimeämänä ajanjaksona neuvottelumekanismi eli tulopolitiikaksi muuttunut neuvotteluasetelma, nosti työmarkkinaosapuolten erityisten intressien yläpuolelle kansantalouden yleisen edun.<sup>602</sup>

Kettusen mukaan 1980-luvulla yhteiskuntakorporatismille nojautuvat kollektiivisen neuvotteluinstituution mekanismit uhkasivat rapautua. Ammattiyhdistysliikkeelle tuli tärkeäksi kytkeä työntekijöiden kollektiiviset intressit osaksi kilpailukykyistä yritystoimintaa, jota kansantalouden eduksi nimetty kilpailukykyisyys edellytti. Globalisoituvassa taloudessa kilpailukyvyllä tarkoitettiin toisaalta ulkoisia haasteita, joihin oli vastattava ja toisaalta sellaisen tuotantoympäristön luomista, joka mahdollisimman täydellisesti pystyisi vastaamaan globaalin kilpailun asettamiin vaatimuksiin.<sup>603</sup>

Kilpailukyvyyn nousu ylimmäksi tavoitteeksi vaikutti myös palkkatyöntekijän identiteetin määrittymiseen yrittäjyyttä korostavaksi. Tämä puolestaan muutti ensinnäkin kollektiivisen toiminnan ideologista perustaa, työnantajan ja työntekijän välistä alistussuhdetta. Ammattiyhdistystoiminnan ja kollektiivisen sopimustoiminnan kulmakivi, työsuhteen ymmärtäminen alistussuhteena, jota kollektiivisella tasolla voidaan tasapainottaa, hajosi.<sup>604</sup>

Toiseksi kilpailukykyisyyden korostaminen vaikutti työnantajaintressin uudelleen muokkautumiseen. Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet eivät enää määrittäneet kollektiivisena työelämän suhteina vaan pikemminkin osana henkilöstöjohtamista, jossa työntekijöihin suhtauduttiin inhimillisenä pääomana. Työnantajaintressi vapautui työntekijöiden kollektiivisen

---

<sup>600</sup> Kettunen 2010 s. 29–30.

<sup>601</sup> Kettunen 2010 s. 32.

<sup>602</sup> Mt. s. 40–41.

<sup>603</sup> Mt.s. 42.

<sup>604</sup> Mt. s. 47–48.

intressin vastapuolena määrittyneen osapuoli-intressin rajoista, minkä seurauksena vastaosapuoli, työntekijät edustajineen, alkoi määrittyä elinkeinoelämän ehdoilla, sidosryhmänä. Eturistiriitojen yhteensovittamisen tarve kompromisseja tekemällä väheni ja ammattiyhdistysliikkeen vastapuolena esiintynyt intressiosapuoli perinteisessä mielessä ymmärrettyinä katosi.<sup>605</sup>

## 7.2. KOLLEKTIIVINEN TYÖOIKEUS JA SEN IDEOLOGINEN TAUSTA

Vuorion mukaan työehtosopimuslakien säätäminen liittyi velvoiteoikeuden säännösten riittämättömyyteen. Ennen ensimmäistä maailmansotaa työehtosopimukset olivat puhtaasti velvoiteoikeudellisia sopimuksia, joilla oli normaalit velvoiteoikeudellisen sopimuksen oikeusvaikutukset sopimuksen solmineiden osapuolten välisessä oikeussuhteessa.<sup>606</sup> Työehtosopimusmääräysten automaattisen ja pakottavan vaikutuksen aikaansaamiseen eivät velvoiteoikeuden yleiset säännökset riittäneet. Työehtosopimusten keskeinen funktio oli työrauhan takaaminen, sillä se kuului osallisten välillä sovittaviin asioihin.<sup>607</sup>

Kollektiivisen työoikeuden kehityksen kannalta keskeistä oli työehtosopimuksen säätäminen normisopimukseksi, jonka määräyksillä on automaattinen ja pakottava vaikutus kolmansien – työnantajan ja työntekijän – välisessä oikeussuhteessa.<sup>608</sup> Työehtosopimusmääräyksillä on pakottava vaikutus, ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Pakottavista säännöksistä poikkeaminen on mahdollista vain työntekijän eduksi.<sup>609</sup>

Työehtosopimusmääräysten toteuttamisen kannalta on puolestaan keskeistä se, millä tavoin työnormien noudattamista valvotaan ja miten niiden noudattamatta jättäminen on sanktioitu. Vuorio eritteli työehtosopimusten noudattamisen kannalta merkitykselliset normit toisaalta välillisesti ja toisaalta välittömästi vaikuttaviin normeihin. Valvontatoimenpiteiden tarkoitus on välillisesti toteuttaa normien edellyttämät suoritukset eli ne ilmaisevat työnantajaan kohdistuvan noudattamisvelvollisuuden, kun taas toteuttamiskeinot kohdistuvat välittömästi normien edellyttämien suoritusten täyttämiseen ja ilmaisevat työnantajaan kohdistuvan täyttämisenvelvollisuuden.<sup>610</sup>

---

<sup>605</sup> Mt. s. 46–48.

<sup>606</sup> Vuorio 1955 s. 200.

<sup>607</sup> Mt. s. 200.

<sup>608</sup> Jotta työehtosopimukseksi tarkoitettu sopimus todella täyttäisi normisopimuksen luonteen ja työehtosopimuksen tarkoituksen, on siinä oltava vähintään yksi työntekijän ja työnantajan välisessä työsuhteessa sovellettavaksi tarkoitettu määräys. Esim. Sarkko 1973 s. 22.

<sup>609</sup> Vuorio 1955 s. 190–191.

<sup>610</sup> Mt. s. 192–193.

Individuaalisessa työsuhteessa työehtosopimusmääräysten velvoittavuus perustuu työ sopimukseen. Vasta työehtosopimusmääräyksestä kuitenkin selviää tehokkaan ja pätevän velvoitteen sisältö. Siten työ sopimukseen sisältyy suoritukseen velvoittava sanktioitu käyttäytymisnormi, kun taas sisältönormeilla on vain kelpuuttava vaikutus.<sup>611</sup> Tässäkin yhteydessä Vuorion sinänsä hyvin analyttisessä erittelyssä käy ilmi se, millä tavoin individuaalinen alistussuhde luo perustan myös kollektiiviselle työoikeudelle.

Bruun puolestaan katsoo, että kollektiivisen työoikeuden integraatio osaksi individuaalista työoikeutta tapahtui vasta 1940-luvun jälkipuoliskolta 1960-luvulle sijoittuvana ajanjaksona.<sup>612</sup> Hänen mukaansa tämä prosessi eteni kolmessa vaiheessa. Ensinnäkin työoikeus irrotettiin muusta siviilioikeudesta. Oikeustieteellisessä kirjallisuudessa ryhdyttiin puhumaan erityisistä työoikeuden yleisistä opeista ja periaatteista. Tämä prosessi etabloi työoikeuden lopullisesti omaksi oikeudenalakseen. Toiseksi pyrittiin sopeuttamaan kollektiivinen työoikeus individuaalisen työoikeuden muodostamalle perustalle. Sipilän perussuhdeteoriaan liittyvästä työsuhdekäsitteestä tuli näin työoikeuden ydin ja lähtökohta. Kolmanneksi tämä kollektiivisen työoikeuden sopeuttamisprosessi oli luonteeltaan varsin kasuistinen ja pragmaattinen, eikä käsittänyt erityistä teoreettista omaperäisyyttä.<sup>613</sup>

Integraatioprosessin asteittainen muuttuminen oli puolestaan kuvaavaa 1960- ja -70 luvulla tapahtuneelle kollektiivisen työoikeuden kehitykselle. Tälle ajanjaksolle oli Bruunin mukaan tyypillistä painopisteen siirtyminen oikeuskäytäntöön ja lainsäädäntöön. Sopeuttamisprosessi oli edelleen kasuistista ja teoreettinen ajattelu vähäistä. Tänä ajanjaksona kollektiivisen ja individuaalisen työoikeuden merkitys kääntyi päinvastaiseksi edeltäneeseen ajanjaksoon verrattuna. Kollektiivisesta työoikeudesta tuli työoikeuden keskeinen sisältö.<sup>614</sup>

Kollektiivisen työoikeuden integraatioprosessin taustaideoitua Bruun erittelee kolmella eri tasolla. Tarkastelu tapahtuu ensinnäkin yleisellä yhteiskunnallisella tasolla, toiseksi lainsäädännön tasolla ja kolmanneksi työoikeustieteen teorian eli soveltamisen tasolla. Kaikilla näillä tasoilla kollektiivisen työoikeuden integraatioprosessiin vaikuttanut ideologia rakentui Bruunin mukaan individualismin ja pariteetti-ideologian väliselle jännitteelle. Hänen mukaansa kollektiivisen työoikeuden yhteiskunnallisen oikeusideologian tasolla painotus oli ensimmäisestä työehtosopimuslaista lähtien pariteetti-ideologinen. Sen sijaan lainsäädännön tasolla tapahtui siirtymä individualismista kohti pariteetti-ideologiaa, joskaan yhteiskunnan oikeusideologian tasolla pariteetti-ideologiaa ei saavutettu. Oikeuden tasolla Bruunin mukaan painotus on ollut aina individualistisessa, liberalistisessa

---

<sup>611</sup> Mt. s. 211.

<sup>612</sup> Bruun 1979 s, 353–354.

<sup>613</sup> Mt. s. 356–357.

<sup>614</sup> Mt. s. 357.

ideologiassa, vaikka tälläkin tasolla tapahtui jonkinasteinen siirtymä kohti pariteetti-ideologiaa.<sup>615</sup>

Työoikeuden ideologista tai yhteiskunnallista taustaa ei oikeastaan ole Bruunin jälkeen juuri teoreettisesti tarkasteltu. Erityisesti kollektiivisen työoikeuden osalta voidaan todeta ajanjakson 1980- ja 2010 välillä olleen teoreettisemmin suuntautuneen työoikeuden osalta varsin hiljaista aikaa.<sup>616</sup> Sitä ei juuri ole käsitelty oikeuskirjallisuudessa joitain artikkeleita lukuunottamatta ennen Jorma Saloheimon vuonna 2008 ilmestynyttä teosta Työehtosopimus-oikeuden perusteet.<sup>617</sup>

Tässä teoksessa Saloheimo kuvaa pariteettiperiaatetta seuraavasti. ”Työsopimuksissa työntekijä on yleensä heikompi osapuoli. Kun työehtosopimuksessa osapuolena on työntekijöitä edustava yhdistys, katsotaan enemmän tai vähemmän perustellusti, että sopijapuolten kesken vallitsee ainakin yksilötasoa parempi voimatasapaino.”<sup>618</sup> sekä ”Muita pariteetti-ideologian elementtejä ovat osapuolten järjestäytymisvapauden tunnustaminen ja ajatus valtion pysymisestä neutraalina suhteessa työmarkkinoiden osapuoliin.” Lisäksi Saloheimo palauttaa pariteettiajatuksen myös työehtosopimusosapuolten oikeuden sopia pakottavasta lainsäädännöstä toisin työntekijän etuja heikentäen.<sup>619</sup>

Myös Kairinen viittaa pariteetti-ideologiaan työsopimuksen osapuolten lähtökohtaisesti epätasa-arvoista oikeussuhdetta tasapainottavana tekijänä. Hänen mukaansa ideologiaan kuuluu neljä keskeistä elementtiä 1) työelämän osapuolten vastakkaisten intressien tunnustaminen 2) työntekijän heikompi asema työsuhteen osapuolena 3) osapuolten järjestäytymisoikeuden hyväksyminen ja 4) ajatus valtion neutraalista suhtautumisesta kumpaankin osapuoleen.<sup>620</sup>

Sekä Saloheimon että Kairisen tapa määritellä pariteetti-ideologia; tai pariteettiajatus tai pariteettiperiaate, heijastaa jonkinlaista pariteetin, työsuhteen osapuolten välillä vallitsevan epätasapainon tasoittamista ja tasa-arvoisemman neuvotteluaseman etabloitumista osaksi työoikeuden mentaalista rakennetta. Se näyttääytyy itsestään selvältä ja luonnolliselta, kollektiiviseen työoikeuteen liittyvältä ajatukselta tai periaatteelta, jolla ei enää ole rasitteenaan ideologista merkityssisältöä. Työsuhteen subordinaatioluonteen

---

<sup>615</sup> Mt. s. 358–359.

<sup>616</sup> Vrt Tiitinen, jota kuitenkin voi pitää ennen kaikkea analyttisesti suuntautuneen ja suhteellisen lakipositivistisesti painottuneen työoikeusteorian jatkajana.

<sup>617</sup> Tämän voi hyvin havaita esimerkiksi siitä, että vielä 2000-luvun puolivälissä Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan pakollisen aineopintotentin tutkintovaatimukseen kuului Kaarlo Sarkon vuonna 1980 ilmestynyt oppikirja Työoikeus, yleinen osa, sen kollektiivista työoikeutta koskevalta osaltaan.

<sup>618</sup> Kts. myös Sarkko 1980 s. 181, jossa hän huomauttaa, ettei tasaveroinen sopimuskumppanuus välttämättä toteudu työmarkkinaosapuolten tasolla, mutta asetelma on ainakin tasavertaisempi kuin työsuhteen osapuolten välillä.

<sup>619</sup> Saloheimo 2008 s. 13.

<sup>620</sup> Kairinen 2009 s. 42–43.

tasaajana siitä on tullut luonnollinen kollektiivisen osa työoikeuden mentaalista rakennetta. Tämä luonnollinen osa työoikeuden mentaalista rakennetta säilyttää asemansa huolimatta muutoksista, joita työmarkkinaosapuolten rooleissa tai työsuhteissa on tapahtunut.<sup>621</sup>

### 7.3. VASTAKKAINASETTELU

Kollektiivisessa työoikeudessa korostetaan pariteetti-ideologian legitimoivaa työehtosopimuksen solmivien osapuolten sopimusautonomiamia ja valtion neutraalia suhdetta työmarkkinajärjestelmässä tapahtuvaan työsuhteen ehdoista sopimiseen.<sup>622</sup> Samalla työehtosopimuksen osapuolet nähdään vastakkaisten intressien – eturistiriitojen ratkaisemiseksi sovitusta määräyksistä syntyneiden oikeusriitojen – vastakkaisina osapuolina.<sup>623</sup> Vuorio liittää tämän vastakkainasettelun työehtosopimuksen luonteeseen sellaisena varallisuusoikeudellisena sopimuksena, jolle vastakkainasettelu on luonteenomaista. Samalla Vuorio toteaa vastakkainasettelun vaikuttavan kaikissa hierarkian portaita; osallisista aina jäseniin asti.<sup>624</sup>

Työehtosopimusten solmimisen keskeisinä osapuolten erityisiä intressejä edustavina ja yhteiskuntapoliittisesti merkittävänä tavoitteina voidaan toisaalta pitää sopimista työehdoista, erityisesti palkoista, ja toisaalta sopimukseen liittyvää työrauhavelvoitetta. Vastakkainasettelu näkyy myös näissä työehtosopimukselle asetetuissa tavoitteissa, joita työehtosopimusmääräysten keskeisillä oikeusvaikutuksilla pyritään toteuttamaan. Toisaalta se velvoittaa työnantajia noudattamaan työnormeja työsuhteen ehtoina, minkä vastapainona työntekijäpuoli sitoutuu noudattamaan työrauhaa työehtosopimuksen voimassaoloaikana.<sup>625</sup>

<sup>621</sup> Ks. edellä Kettunen 2010, jakso 5.1.

<sup>622</sup> Bruun erottelee työoikeudellisessa sopimusautonomian ajatuksessa kaksi toisistaan eroavaa, mutta yhteen kietoutunutta käsitystä. Sopimusautonomialla tarkoitetaan toisaalta työoikeutta riippumattomana ja itsenäisenä oikeudellisena systeeminä, jolle erityisen, individualistisella käsitteistöllä lepäävästä velvoiteoikeudesta poikkeavan luonteen antaa juuri kollektiivisuus. Toisaalta Bruunin mukaan sopimusautonomialla työoikeudessa tarkoitetaan kollektiivisten työoikeudellisten sopijaosapuolten vapautta solmia työehtosopimuksia, ts. määrätä työsuhteen ehdoista normisopimuksilla. Bruun 2000 s. 36. Mm. Kairinen & Saloheimo. Tässä mielessä työehtosopimuksen taustalla näyttäisi vaikuttavan tahtokeskeinen sopimusteoria, jossa korostetaan oikeutta määrätä asioista sopimuksella (sopimusvapaus) valtiovallan puuttumatta asiaan (yksityisautonomia). Mäkelä 2010 s. 44.

<sup>623</sup> Kollektiivista työoikeutta on pidetty myös koko työoikeuden kannalta perustavaa laatua olevana ja varsinaisen työoikeuden konstituivana osana. Arthurs 2011 s. 17.

<sup>624</sup> Vuorio 1955 s. 299. Samoin Bruun toteaa tarkastellessaan lakipositivismin ja oikeusideologian suhdetta, että työoikeus poikkeaa siinä mielessä muista oikeudenaloista, että intressien vastakkaisuudet ovat tällä oikeudenalalla suhteellisen suuria. Bruun 1979 s. 366.

<sup>625</sup> Työrauhavelvollisuus koskee molempia opijapuoolia, mutta perinteisesti on ajateltu, että työnantaja nimenomaan ”ostaa” työrauhan työehtosopimukseen sitoutumalla.

Työehtosopimusten sitovuuteen liittyvää teoreettista oppirakennelmaa muodostaessaan Vuorio joutui ottamaan kantaa ensinnäkin työnormimääräysten noudattamisvelvollisuuden luonteeseen ja perustaan ja sitoi tarkastelunsa mahdollisiin oikeusseuraamuksiin, käytännössä työehtosopimuslain 7§:ssä säädettyyn hyvityssakkoon. Velvoittavuuden Vuorio perusti työsopimukseen, mistä seurasi velvollisuus noudattaa niitä normeja, jotka työsopimuksen kannalta arvosteltuna muodostuvat velvoitteiksi. Vuorion hierarkia rakentui siten työsopimukselle ja osallisyhdistys ja sen omat jäsenet olivat aina samalla puolella työsopimuksen mukaisia oikeus-velvollisuus – relatioita sekä osallisyhdistys ja vastapuolen jäsenet eri puolilla näitä suhteita. Jäsenen ”oikeus” on osallisen kannaltakin ”oikeus”.<sup>626</sup>

Teoreettisen rakenteen hierarkkisuus heijastuu myös työtuomioistuinaisissa edellytettyyn neuvottelumenettelyyn. Menettelyn hierarkkisuus ja osapuolille asetettava edustettavuuden vaatimus edellyttää ja olettaa kuitenkin erityisesti työntekijäpuolen yhtenäisyyttä, keskinäistä solidaarisuutta. Kollektiivinen ja individuaalinen ovat työoikeudessa kietoutuneet yhteen tavalla, jossa ne edellyttävät toisiaan, toimivat toistensa justifikaatioperusteina ja rakentavat samalla työoikeutta vastakkainasettelun valtakunnaksi. Kollektiivinen takaa työntekijälle sen suojamekanismin, joka individuaalisessa työoikeudessa materialisoituu.

Työoikeuden rakentuminen ajatukselle sellaisesta vastakkainasettelusta, jossa individuaalisen alistussuhteen epäsuhtaan tasapainottamiseksi syntynyt ja luonnolliseksi muuttunut ajatus pariteetista asettuu kuitenkin kyseenalaiseksi toisaalta neuvottelukontekstissa ja neuvotteluosapuolten rooleissa tapahtuneiden muutosten ja toisaalta alistussuhteeseen liittyvän ideologisen siirtymän johdosta.

Ensinnäkin kilpailukyvyyn turvaamisen nousu institutionalisoituneen neuvottelumekanismiin keskeiseksi tavoitteeksi on vaikuttanut myös palkkatyöntekijän identiteetin määrittymiseen yrittäjyyttä korostavaksi.<sup>627</sup> Tämä muuttaa ensinnäkin kollektiivisen toiminnan ideologista perustaa, työnantajan ja työntekijän välistä alistussuhdetta. Ammattiyhdistystoiminnan, kollektiivisen sopimustoiminnan ja työoikeuden kulmakivi, työsuhteen ymmärtäminen alistussuhteena, jota kollektiivisella tasolla voidaan tasapainottaa, hajoaa.<sup>628</sup>

Toiseksi kilpailukykyisyyden korostaminen on vaikuttanut työnantaja-intressin uudelleen muokkautumiseen. Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet enää määrity kollektiivisina työelämän suhteina vaan pikemminkin osana henkilöstöjohtamista, jossa työntekijöihin suhtaudutaan inhimillisenä

---

<sup>626</sup> Vuorio 1955 s. 301.

<sup>627</sup> Yhtensä esimerkkinä tästä Kettunen esittää ”portfoliokulttuurin”, jossa siirrytään työntekijän markkinointiin, ammattitaidosta osaamisen esittämiseen. Kettunen 2010 s. 45. Ks. Boltanski & Chiapello 2005 s. 465.

<sup>628</sup> Kettunen s. 47–48.

pääomana. Työnantajaintressi on vapautunut työntekijöiden kollektiivisen intressin vastapuolena määrittynneen osapuoli-intressin rajoista, minkä seurauksena vastaosapuoli, työntekijät edustajineen, määrittyy elinkeinoelämän ehdoilla, sidosryhmänä.<sup>629</sup> Tarve yhteen sovittaa eturistiriitoja kompromisseja tekemällä vähenee ja ammattiyhdistysliikkeen vastapuolena esiintynyt intressiosapuoli perinteisessä mielessä ymmärrettynä katoaa.<sup>630</sup>

Yhtä hyvin yhteiskunnan prekarisoituessa työn teettämisen organisointi hierarkkisella tavalla hajoaa. Myös uudenlainen tapa organisoida työtä ja sen järjestelyjä merkitsee muutosta siinä perinteisen vastakkainasettelun ajatuksellisissa rakenteissa, jolle työoikeus rakentuu. Perinteisen vastakkainasettelun ja sille tyypillisen hierarkkisesti rakentuneen ratkaisumekanismin rinnalle asettuu uudenlainen konflikti, jossa on kyse oikeudesta sosiaalisen kansalaisuuden tarjoamaan turvallisuuteen, alistettujen välisestä kilpailusta.<sup>631</sup> Prekariaatti ei yksiselitteisesti edusta toista osapuolta siinä vastakkainasettelun skeemassa, jossa työoikeus muotoutuu.<sup>632</sup> Prekariaatilta puuttuu työoikeuden sääntelyjärjestelmän edellyttämä voima.

Solidaarisuuden katoaminen tuottaa työhön ja työoikeuteen työntekijöiden välisen vastakkainasettelun, jossa keskinäinen kilpailu asettuu alistamiselle ja alistumiselle rakentuva vastakkainasettelun mekanismi ei enää näydy solidaarisuuden paikalle.<sup>633</sup> Kysymys ei ole siitä, että ”vastakkainasettelun aika on ohi” vaan siitä, että sen vastakkainasettelun perusta, jolle työoikeuden hierarkkinen järjestelmä rakentuu, on murenemassa. Vastakkainasettelu työnantajan ja työntekijän välillä ei kuitenkaan määriyty puhtaana eturistiriitana vastakkaisten intressiosapuolten välillä. Sen sijaan vastakkainasettelussa on läsnä uusia instrumentteja, erityisesti työntekijöiden välinen osaamiskilpailu – tai osaamisen esittämisen kilpailu – työntekijän individuaaliset oikeudet, esimerkiksi oikeus yksityisyyteen ja sananvapauteen sekä solidaarisuuden paikalle asettava yhdenvertaisuus.

---

<sup>629</sup> Mt. s. 46–47.

<sup>630</sup> Mt. s. 47–48.

<sup>631</sup> Arthurs 2013 s. 22.

<sup>632</sup> Myös Arthurs toteaa, että kollektiivisen työväen liikkeen ja kollektiivisen neuvottelujärjestelmän suurin uhka on solidaarisuuden katoaminen. Arthurs 2011 s. 20.

<sup>633</sup> Castel 2007 s. 33–34. Tätä kuvaa esimerkiksi Kevätsalon kuvaama yrityksen sisäinen työntekijöiden jako useampaan kastiin, jossa yrityksen kannalta tärkeimpien työntekijöiden asema vahvistuu entisestään suhteessa yrityksen vaihdettavissa oleviin työntekijöihin. Kevätsalo 1999.

## 8. TYÖOIKEUDEN MENTAALISEN RAKENTEEN LUONNOLLISISTA RAJOISTA

### 8.1. TYÖN LUONNE, LAATU JA JATKUVUUS

Työoikeudessa on pidetty varsin luonnollisena sitä, ettei teetetyn työn luonteella tai laadulla ole merkitystä silloin, kun arvioidaan työlainsäädännön soveltamista. Perussuhdeteorian – ja lainsäädännön – lähtökohta on, että mitä tahansa työtä voidaan tehdä toisen lukuun, johdon ja valvonnan alaisena, vastiketta vastaan, sopimuksen perusteella. Kaikki työt ovat tältä osin samassa asemassa.<sup>634</sup>

Työn luonteelle ja laadulle ei myöskään ole työoikeudessa kehittynyt erityisen täsmällistä merkityssisältöä. Tähän käsitteeseen kuitenkin viitataan usein silloin, kun työ poikkeaa jonkinlaisesta työsuhteesta teetetävän työn oletetusta normaalista mallista.<sup>635</sup> Työn luonteelle ja laadulle annetaan merkitystä erityisesti silloin, kun on kyse työoikeuden mentaalisen rakenteen rajoilla liikkumisesta ja normaalin, epäitsenäisen työntöön mallin haastamisesta.<sup>636</sup>

Työn luonne ja laatu liitetään etenkin työn tekemisen itsenäisyyden asteeseen. Tällä on puolestaan merkitystä silloin, kun arvioidaan työsuhteen olemassaolon kannalta merkityksellisen direktio-ohjauksen vähimmäisasteen täyttymistä tai jonkin työntekijän suojaksi säädetyn lain soveltamista tietyssä oikeussuhteessa.<sup>637</sup> Itsenäisyyden arviointi on liittynyt esimerkiksi työn ruumiilliseen tai henkiseen laatuun. Jo Sipilä mainitsi, ettei työn ruumiillisella tai henkisellä laadulla ollut merkitystä arvioitaessa työsuhteen edellytysten täyttymistä.<sup>638</sup> Tästä lähtökohdasta huolimatta Sipilä direktio-ohjauksen vähimmäis-

---

<sup>634</sup> Lainvalmistelukunnan ehdotuksessa laiksi työsuhteesta perusteltiin vuodelta 1908 todetaan, että työsuhteesta voidaan ”tehdä kaikenlaatuisesta työstä, joten siis työn laatu, eli se seikka, onko se nk. korkeampaa tai alemmaa työtä, ei ratkaise kysymystä, onko esillä oleva sopimus todellinen työsuhteesta.” Lvk 1908:3 s. 93. Ks myös HE 57/2000 s. 56.

<sup>635</sup> Esimerkiksi Pekkasen mukaan työsuhteiden arviointiin liittyy tiettyä standardisointumista. Pekkanen 1966 s. 21.

<sup>636</sup> Työn luonteella ja laadulla voi toki olla merkitystä mm. silloin kun on kyse työturvallisuuslaissa tarkoitetuista vaaratilanteista tai esimerkiksi työaikalaissa säädetystä lepoajoista poikkeamisesta tai hätätyöstä. Työehtosopimuksissa puolestaan työn luonne ja laatu voi vaikuttaa mm. palkkaukseen.

<sup>637</sup> Työn luonteeseen tai laatuun viitataan myös usein käänteisesti todeten, ettei työn luonteella tai työn laadulla ole merkitystä esimerkiksi arvioitaessa esimerkiksi työsuhteen soveltamisedellytysten täyttymistä.

<sup>638</sup> Tämän erottelun merkitys puolestaan liittyy työoikeuden lainsäädännön historiaan ja siihen, että työväen suojelemiseksi säädetty lait 1800-luvun lopulla ja vielä 1900-luvun alussa rajoittuivat soveltamisalaltaan lähinnä tehtaissa työskenteleviin työntekijöihin.

tetta koskevan pohdintansa yhteydessä totesi, että juuri henkinen työ usein osoitti tekijän itsenäisyyttä verrattuna työsuhteelle tyypilliseen työnantajan vallanalaisuuteen. Henkisen työn laadusta johtuva itsenäisyys jätti usein tehdyn työn työlainsäädännön ulkopuolelle.<sup>639</sup>

”Henkiselle työlle” annetut merkitykset ja sisältö ovat luonnollisesti vaihdelleet ajan kuluessa. Aina 1960-luvulle saakka henkisen työn tekijällä tarkoiteltiin pääasiassa toimihenkilöitä tai palveluammateissa toimivia työntekijöitä.<sup>640</sup> Uudemmassa oikeuskirjallisuudessa palvelutyö varsin luontevasti sijoittuu yhdeksi työsuhteessa tehtäväksi työn muodoksi. Esimerkiksi Kairinen määrittelee työn muodot toisaalta tavaratuotantoon ja toisaalta palvelutuotantoon liittyväksi toiminnaksi.<sup>641</sup> Tiitinen ja Kröger puolestaan viittaavat ”asiantuntijatyöhön” tavalla, jolla on yhtymäkohtia henkisen ja ruumiillisen työn erotteluun. Myös ”asiantuntijatyö” vaikuttaa tässä yhteydessä viittaavan sellaiseen työnteon itsenäisyyteen, jolla on merkitystä arvioitaessa työlainsäädännön soveltumista kyseiseen oikeussuhteeseen. Juuri asiantuntijatyön määrän lisääntyminen on Tiitisen & Krögerin mukaan eräs selitys työnteon muotojen moninaistumiselle viimeisen kymmenen vuoden aikana.<sup>642</sup>

Työn luonne voi olla myös peruste solmia määräaikainen työsopimus. Tällöin työn luonne ja laatu viittaa itse asiassa työnantajan tarpeeseen teettää jotain työstä ainoastaan väliaikaisesti. Työ voi myös olla kausiluontoista tai muutoin sen tyyppistä työtä, jonka teettäminen ei kuulu työnantajan ydintoimintaan.<sup>643</sup>

---

<sup>639</sup> Sipilä 1938 s. 159–160. Tällöin ei Sipilän mukaan ollut mahdollista vedota myöskään työn suorittajan taloudellinen riippuvaisuuteen työnteettäjältä, mikä oli mahdollista kotiapulaisen kohdalla.

<sup>640</sup> Ruumiillisen ja henkisen työn kulminoitui erilaisiin nimityksiin, esim. Sipilä käytti henkisen työn tekijöistä nimitystä ”toimihenkilö”. Sipilä 1947 s. 43. Vuorion mukaan työsuhteen työntekijällä tarkoitetaan mm. toimihenkilöä eli henkisen työn tekijää. Henkisen työn tekijä saattoi olla esimerkiksi liikeapulainen tai elinkeinoapulainen. Vuorio 1955 s. 170. Kts. myös Pekkanen 1968 s. 52.

<sup>641</sup> Kairinen 2009 s. 63.

<sup>642</sup> Tiitinen & Kröger 2012 s. 37. ”Toisaalta perinteinen työsuhteessa tehtävä palkkatyö ja ammatinharjoittajien tekemä yrittäjätyö ovat jossakin määrin lähentyneet toisiaan, sillä myös yrittäjäsuhteessa työtä voidaan tehdä yhdelle alihankkijalle eikä rajoittamattomalle asiakaskunnalle. Palveluja tarjoava yrittäjä voi myös olla monin tavoin sidottu (ainoan) asiakkaansa tarpeisiin ja aikatauluihin. Selvää kuitenkin on, että ollakseen työsuhteen ulkopuolelle jäävää yrittäjätoimintaa yritysrisikin ja toisaalta yrittäjän vapauden tulee kuulua yrittäjälle.” Tiitinen & Kröger 2012 s. 37–38.

<sup>643</sup> HE 57/2000 s. 60. ”Voimassa olevan työsopimuslain tapaan määräaikaisen sopimuksen käyttö olisi perusteltua, kun kysymys on jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä tai sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Määräaikaisen sopimuksen käyttöedellytyksiä arvioitaessa huomiota olisi kiinnitettävä paitsi itse työn erityisluonteeseen myös työn erityispiirteisiin kunkin työnantajan kannalta.” sekä ”Työ on kausiluonteista, jos sitä tehdään ainoastaan tietynä aikana vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina. Työtä voitaisiin pitää kausiluonteisena, jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi.”

Toinen keskeinen luonnollinen ajatus työoikeudessa on ajatus työsuhteen jatkuvuudesta ja pitkäkestoisuudesta. Työsuhdetta on tyypillisesti kuvattu kestovelkasuhteeksi<sup>644</sup> jo ennen työntekijän työsuhteen keston turvaamisesta toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen työsuhdeturvan säätämistä. Aikaisemmin työntekijää suojeltiinkin pitkäkestoisilta määräaikaisilta työsopimuksilta eli kohtuuttoman pitkältä sitoutumiselta työnantajan palvelukseen.<sup>645</sup> Perussuhdeteorian mukaan työsuhde ja työsopimussuhde erosivat toisistaan, mikä teki mahdolliseksi muodostaa opin työsuhteen jatkumisesta perättäisten työsopimusten lukumäärästä riippumatta. Työnantajan ja työntekijän oikeuden ja velvollisuudet sidottiin tosiasialliseen työsuorituksen jatkumiseen, mikä turvasi työntekijän aseman alun perin sovitun työsopimuksen päättymisajankohdasta riippumatta.<sup>646</sup> Jo suhteellisen varhaisessa vaiheessa lainopissa syntyi näkemys, että työsuhteen aikaan saattoi sisältyä useita työsopimuskausia eli ketjutettuja työsopimuksia.<sup>647</sup>

Esimerkiksi Vuorio korosti työntöön jatkuvuuden merkitystä työsuhteen kesto arvioitaessa.<sup>648</sup> ”Työsuhteen kestoaikaa koskevista [lakitekstin] ilmaisuista taas voidaan päätellä, että työsuhteella tarkoitetaan *pysyvää*, sopimuskaudesta toiseen jatkuvaa suhdetta, joka on voimassa niin kauan kuin työssäolo jatkuu. Se siis liittyy kiinteästi tosiasialliseen työssä olemiseen ja alkaakin vasta työhön ryhtymisestä eikä (välttämättä) vielä sopimuksenteosta. Työsopimus-sanalla taas, kuten luonnollista, on sopimuksen ja sopimussuhteen merkitys.”<sup>649</sup>

---

<sup>644</sup> Näin Tiitinen & Kröger 2008 s. 121, Nieminen 1995 s. 151, Pekkanen 1968 s. 34, jossa tosin viitataan ”kestovelkasuhteella” työsuhteen vähimmäiskestonon sekä sama s. 111, jossa työsuhde kestovelkasuhteena rinnastetaan vuokrasuhteeseen. Näin myös Kallio, joka individualisia irtisanomisperusteita analysoidessaan korostaa työsuhteen kestovelkasuhteena, jolle on ominaista voimakas henkilöllinen ja luottamuksellinen piirre. Kallio 1977 s. 109–110.

<sup>645</sup> Esimerkiksi Kallio ilmaisee asian näin: ”Pyrkimys suojata toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteen sitoutunutta työntekijää tämän sopimuskumppanin suorittamaa irtisanomista vastaan perustuu myöskin presumptioon työntekijän suuremmasta suojantarpeesta sekä hänen työnantajaansa nähden että verrattuna määräaikaisessa työsuhteen olemassa olevaan työntekijään. Kallio kuitenkin toteaa myös, että tukevaisuuden kehittämisessä ei ole syytä jättää työsuhteen jatkuvuuteen liittyvää turvaa riippuvaiseksi siitä, mihin aikaan sopimus on sidottu Kallio 1977 s. 7. Termiä ketjutetyösopimus Kallio käyttää viitattaessaan työtehtävien luonteeseen liittyvään tarpeeseen solmia useita määräaikaisia työsuhteita peräkkäin, kuten rakennusalalla. Kallio 1977 s. 70.

<sup>646</sup> Tähän käsitykseen ei tosin Sarkko vaikuta yhtyneen. Hän korostaa työsuhteen kestoajan liittyvän kiinteästi työsuhteen sovitun kestoajan, mutta myöntää toisaalta työsuhteen alkamiseen ja päättymiseen liittyvän kysymyksiä, joilla ei ole välitöntä yhteyttä työsuhteen kestoarvioon. Sarkko 1980 s. 66.

<sup>647</sup> Ketjusopimuksista ks. Sädevirta 2002 s. 63 ja työsuhtekäsitteen käyttökelpoisuudesta perättäisiä työsuhteita käytettäessä Kairinen 1979 s. 276 ja Kairinen 2009 s. 98.

<sup>648</sup> Työsuhteen vähimmäiskestosta kts. Sipilä 1938 s. 164–165. ja Sipilä 1947 s. 48., jonka mukaan työsuhteen oli kestettävä vähintään niin kauan, että direktio (hypoteettinen) realisoituminen oli työntöön keston puitteissa mahdollista.

<sup>649</sup> Vuorio 1955 s. 155.

Pekkanen, jonka näkökulma oli vahvasti sopimusoikeudellisesti painottunut, puolestaan korosti työsopimuksen merkitystä työsuhteen alkamista tai päättymistä tarkasteltaessa. Työsuhteen keskeinen sisältö oli täyttää työsopimuksessa sovittu työntekovelvollisuus.<sup>650</sup> Tosiasiallinen työntekovelvoitteen täyttäminen muodollisesti päättyneen työsopimuskauden jälkeen jatkoi kuitenkin Pekkasenkin mukaan työsuhdetta yli sovitun ajan ja synnytti konkludenttisesti sopimuksen työntöen tosiasiallisen jatkamisen vaikutuksesta.<sup>651</sup>

## 8.2. TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Työnantajan oikeutta irtisanoa toistaiseksi voimassaoleva työsopimus rajoitettiin eli työntekijän yleisestä irtisanomissuojasta säädettiin lain tasolla vasta vuoden 1970 työsopimuslaissa.<sup>652</sup>

Irtisanomissuojasta säätäminen ymmärrettiin puuttumisena työnantajan liikkeenjohtovaltaan, sillä työntekijän irtisanomisen rajoittaminen vaikutti suoraan työnantajan mahdollisuuteen vapaasti päättää toimenpiteistään yhden tuotantotekijän suhteen.<sup>653</sup> Irtisanomissuojan säätämisen taustalla vaikutti työntekijän suojele periaate. Tarkoituksena oli suojella toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa työskentelevän työntekijän luotamusta työsuhteen jatkumiseen.<sup>654</sup>

Hallituksen esityksessä vuoden 1970 työsopimuslaiksi oli päädytty jättämään irtisanomissuojasta sopiminen edelleen työehtosopimuksilla sovittavaksi asiaksi.<sup>655</sup> Eduskuntakäsittelyssä sosiaalivaliokunta kuitenkin lisäsi hallituksen esitykseen irtisanomissuojaa koskevan 37.2 §:n, jonka eduskunta hyväksyi. Vuoden 1970 työsopimuslain 37.2 § rajoitti työnantajan

---

<sup>650</sup> Pekkanen 1968 s. 3.

<sup>651</sup> Pekkanen 1968 s. 11.

<sup>652</sup> Lakisääteinen irtisanomissuoja tuli mahdolliseksi vasta työsopimuslain uudistamisen yhteydessä. Vuoden 1924 työsopimuslain säännös työnantajan (ja työntekijän) vapaasta irtisanomisoikeudesta rajoitti tätä ennen mahdollisuutta puuttua työnantajan vapaaseen irtisanomisoikeuteen. Yrityksistä muuttaa vuoden 1924 työsopimuslain 3 § 2 mom ennen kokonaan uuden (vuoden 1970) työsopimuslain säätämistä. Ks. esim. Valkonen 2001 s. 41. Kallion mukaan irtisanomissuojasta Suomen oikeudessa voidaan ryhtyä puhumaan vasta vuonna 1966 SAK:n ja LTK:n välillä solmitun irtisanomissuojasopimuksesta lähtien. Irtisanomissuojasopimuksen keskeinen sisältö perustui ILO:n suositukseen (119) vuodelta 1963. Kallio 1977 s. 34.

<sup>653</sup> Näin arvioi esim. Kallio 1977 s. 42–43. Ks. myös Bruun & Koskull 2004 s. 102.

<sup>654</sup> Kallio 1977 s. 45 ja 67. Samoin Sarkko 1980 s. 88.

<sup>655</sup> Kansainvälinen työjärjestö ILO v. 1963 hyväksymän suosituksen nro 119 mukaan työntekijää ei saanut irtisanoa ilman pätevää syytä. Kansainvälistä kehitystä seuraten SAK ja STK solmivat irtisanomissuojaa koskevan yleissopimuksen vuonna 1966. Sopimuksessa oli sekä lomauttamista että irtisanomista koskevia määräyksiä. Kallio 1977 s. 34. Valkonen 2001 s. 38 ss.

vapaata irtisanomisoikeutta sekä individuaalisin, työntekijän henkilöön tai käyttäytymiseen liittyvin että kollektiivisten, yrityksen toimintaedellytyksiin liittyvin perustein. Painotus oli selkeästi individuaalisten irtisanomisperusteiden rajoittamisen puolella. Kollektiivisia irtisanomisperusteita rajoitettiin vain asettamalla irtisanomisille se edellytys, että työ oli vähentynyt muutoin kuin tilapäisesti. Irtisanomissuojan ydin ilmaistiin vaatimalla irtisanomiseen johtaneelta syytä erityistä painavuutta.<sup>656</sup> Tarkastelen seuraavassa kollektiivisen irtisanomissuojan kehitystä, jolla on individuaalisia perusteita keskeisempi merkitys tuotantoprosessin muutokseen liittyvän tutkimuksen taustan kannalta.

Kollektiivisen irtisanomissuojan kehitys oli 1980-luvun lopulle saakka pääasiassa irtisanomissuojasopimusten ja työtuomioistuimen oikeuskäytännön varassa. 1980-luvun loppupuolella silloisella hallituksella oli pyrkimys työelämän kokonaisuudistukseen, mihin liittyen työsopimuslakiin tehtiin kollektiivista irtisanomista koskevia uudistuksia, joilla pyrittiin parantamaan työntekijän irtisanomisturvaa.<sup>657</sup> Samassa yhteydessä kollektiiviset ja individuaaliset perusteet erotettiin toisistaan ja kollektiiviseen työsuhdeturvaan liitettiin yhteistoimintamenettely.<sup>658</sup> Uudistukseen liittyi myös työnantajalle irtisanomisen vaihtoehtoiksi ja osin edellytyksiksi asetettuja uudelleen-koulutus ja –sijoittamisvelvoitteita, joihin oli turvaututtava irtisanomisten sijasta. Oikeuskirjallisuudessa katsottiinkin uudistusten merkinneen työnantajalle asetettua rajoitettua työllistämisvastuuta, vaikka työnantajan liikkeenjohtovaltaan puuttuminen oli ainoastaan välillistä, yhteistoimintamenettelyn kautta tapahtuvaa neuvottelua päätäntävällän jäädessä työnantajalle.<sup>659</sup>

Työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä systematisoitiin myös kollektiivista irtisanomisperustetta koskevat säännökset uudelleen. Tällöin ei kuitenkaan ollut tarkoitus muuttaa vallinnutta oikeustilaa.<sup>660</sup> Irtisanomisperusteille asetettiin yhteinen yleissäännös, joka vaati perusteelta asiallista ja painavuutta. Tarkoitus oli korostaa työnantajan lojaliteettivelvoitetta irtisanomista suunnitellessaan, mitä erityisesti 7 luvun 4 §:n säädök-

---

<sup>656</sup> Kallio vertailee toisiinsa irtisanomissuojasopimuksen määräyksiä ja työsopimuslain normeja. Esimerkiksi työsopimuslaissa luetellaan individualisten sopimusperusteiden kohdalta mitkä syyt eivät ainakaan ole perusteltuja syitä kun sen sijaan irtisanomissuojasopimuksessa luetellaan syitä joita voidaan pitää irtisanomisperusteina. Kallio 1977 s. 76.

<sup>657</sup> Tiitinen, Saloheimo & Bruun 1989 s. 18–19. Kollektiivisista irtisanomisperusteista säädettiin vanhan työsopimuslain 37 a §:ssä. Sen mukaan ”työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassaoleva sopimus, jos työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista näihin verrattavista syistä vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti eikä työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin”.

<sup>658</sup> Mt. s. 124–125.

<sup>659</sup> Tiitinen, Saloheimo & Bruun 1989 s. 20–21.

<sup>660</sup> Näin Valkonen 2001 s. 60.

sellä työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta oli tarkoitus toteuttaa.<sup>661</sup> Taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista säädetään TSL 7 luvun 3 §:ssä, jota täydentää edellä mainittu työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus.<sup>662</sup>

TSL 7 luvun 3 §:ssä edellytetään kollektiiviselta irtisanomisperusteelta työn vähenemisen olennaisuutta ja pysyvyyttä, joka johtuu joko taloudellisista ja tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyihin liittyvistä syistä.<sup>663</sup> Yleissäännöksen mukainen asiallinen ja painava syy ei ole käsillä ainakaan silloin, jos työnantaja on ennen työsopimuksen irtisanomista tai pian sen päättymisen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu on tehnyt, vaikka työnantajan toimintaedellytyksissä ei ole tapahtunut muutoksia. Mikäli töiden uudelleenjärjestelyistä ei tosiasiallisesti seuraa työn vähenemistä, ei irtisanomisperuste tällöinkään voi olla asiallinen ja painava. Uudelleenkoulutuksen tulisi esimerkiksi uusien kone- tai laitteistojen hankinnan yhteydessä korvata mahdolliset irtisanomiset silloin, kun uudet hankinnat eivät johda työn määrän vähenemiseen vaan ainoastaan työtapojen muuttumiseen.<sup>664</sup> Vaikka työnantajalta saatetaankin edellyttää töiden uudelleenjärjestelyjä tai muita vastaavia toimenpiteitä uudelleenkoulutuksen tai muun työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi, ei työnantajalta kuitenkaan voida edellyttää toimia, jotka poikkeavat työnantajan ”normaalista” liiketoiminnasta.<sup>665</sup>

Kallion pohdinta irtisanomissuojasta säättämisen taustasta ja toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen turvattuudesta määrääkaiseen työsopimukseen verrattuna osoittaa, millä tavoin käsitys toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen tuottamasta turvasta ja jatkuvuudesta on tuotettu irtisanomissuojaa kehittämällä. Toisaalta prekaarius, joka määrääkaiseen työsopimukseen liitetään, on samalla tavoin aikaan sidottu ilmiö. Irtisanomissuojan säättämisen tarkoituksena oli tuottaa varmuutta toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin, sillä ”Työnantajan intressissä voi olla erityisesti korkeasuhdanteen aikana pyrkiä turvaamaan tarvittavan työvoiman säilyminen yrityksessä ja tekemään työsopimukset sen vuoksi pitkäaikaisina. Vastaavasti työntekijän kiinnostus määrääkaiseen työsopimukseen kohdistuu lamakaudelle, jolloin ansio-  
tasoissa eri yritysten välillä on vain vähän eroja, mutta työn niukkuudesta johtuva vaara joutua työttömäksi on suuri.” Kun määrääkaista työsopimus oli voimassa määrätyn ajan eikä sitä voinut toimintoja sopeutettaessa irti-

---

<sup>661</sup> KM 2000:1 s. 110.

<sup>662</sup> Mt. s. 116.

<sup>663</sup> Säännöksen uudelleenmuotoilulla ei ollut tarkoitus muuttaa aiempaa oikeustilaa vaan tarkoitus on ollut selkeyttää aiempaa säännöstä sekä ottaa aiempi soveltamiskäytäntö huomioon. Tiitinen & Kröger 2012 s. 562.

<sup>664</sup> KM 2000:1 s. 116–117.

<sup>665</sup> Tiitinen & Kröger 2012 s. 579.

sanoa, lisäsi tämä toistaiseksi voimassaolevissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden työsuhteiden epävarmuutta.<sup>666</sup>

Kallion mukaan irtisanomissuojasta säättämisen taustalla vaikuttivat ennen kaikkea sosiaalipoliittiset näkökohdat. Koska irtisanomissuoja tästä syystä oli oikeastaan osa sosiaaliturvaa, katsoi Kallio, että sopimuksen lakauttamisperusteita oli tulkittava pitäen mielessä nämä sosiaalipoliittiset näkökohdat.<sup>667</sup> Kollektiivisista syistä irtisanottaessa oli siten suoritettava sosiaalipoliittisesti sävyttyynyttä kohtuusharkintaa, mutta tämä ei kuitenkaan voinut muodostaa estettä irtisanomiselle.<sup>668</sup> Kollektiiviset irtisanomisperusteet ovat siten rakentuneet ajatukselle yrityksen toimintaedellytysten ensisijaisuudesta suhteessa työntekijän sosiaaliseen asemaan. Yrityksen toimintaedellytykset jäivät siten edelleen yrityksen itsensä määriteltäväksi kokonaisuudeksi, osaksi yrityksen liikkeenjohtovaltaa.

Irtisanomissuoja merkitsi Kallion mukaan sitä, että työnantajan oli yrittämisen vapautta harjoittaessaan otettava huomioon ne intressit, joita kollektiivisen irtisanomissuojan taustalla oli ja jotka kuvasivat työnantajan yhteiskunnallista vastuuta.<sup>669</sup> Kallio hahmotteli yleiset edellytykset toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomiselle työn vähenemisestä johtuvista syistä. Työn muu kuin tilapäinen väheneminen edellytti työnantajan riskipiirissä tapahtunutta tai odotettavissa olevaa työnantajan yritystoimintaan liittyvää muutosta, joka liittyi työsopimuksen.<sup>670</sup> Kollektiivisen irtisanomisperusteiden edellyttämä työn väheneminen saattoi jo Kallion mukaan johtua tuotantoprosessissa tapahtuneista tai suunnitelluista muutoksista kuten investoinneista vähemmän työvoimaa vaativiin koneisiin tai laitteisiin tai tuotannon uudelleen organisoinnista työvoiman tarvetta vähentävällä tavalla esimerkiksi työvaiheita ulkoistamalla muun toimijan tehtäväksi. Kaikki tuotantoprosessin muutokset ja niihin liittyvät toimenpiteet kuuluivat kiistatta työnantajan liikkeenjohtovaltaan, mikä merkitsi, että työnantaja saattoi liiketaloudellisiin perusteisiin arvioida, milloin työvoiman vähentämisen tarve oli käsillä. Toisaalta Kallio katsoi myös, että työvoiman vähennystarpeen tuli liittyä myös yritystoiminnan ulkoisiin syihin.<sup>671</sup>

---

<sup>666</sup> Kallio 1977 s. 68

<sup>667</sup> Mt. s. 76. Kallio argumentoi Kahrin ja Vihman esittämää näkemystä vastaan, jonka mukaan 37.2 §:n vaatimusten erityisen painavasta syystä irtisanottaessa työntekijöitä ei koske kollektiivisia irtisanomistilanteita, koska se rajoittaisi työnantajan oikeutta työvoiman määrästä päättämiseen silloin, kun yrityksen toimintaedellytykset ovat huonontuneet. Kahri & Vihma 1971 s. 173.

<sup>668</sup> Individuaalisten irtisanomisperusteiden osalta puolestaan oli otettava huomioon näihin perusteisiin yleensä liittynyt luottamussuhteen vaarantuminen ja ettei työnantajalta luottamussuhteen tultua loukatuksi voinut kohtuudella vaatia työsuhteen jatkamista. Kallio 1977 s. 87–89.

<sup>669</sup> Kallio 1977 s. 192.

<sup>670</sup> Mt.s. 190.

<sup>671</sup> Mt. s. 203–204.

Irtisanomissuojan toteutumisen kannalta oli merkityksellistä esimerkiksi se, missä järjestyksessä työnantaja valitsee irtisanottavat työntekijät. Kallio katsoi, että työn muulla kuin tilapäisellä vähenemisellä viitattiin juuri irtisanottavan työntekijän työn vähenemiseen. Mikäli työnantajalla oli tarjota työntekijälle muuta tämän ammattitaitoa vastaavaa työtä määräysvallassaan olevien yritysten piirissä, ei työntekijän työ ollut Kallion mukaan vähentynyt siten kuin irtisanomisperusteen täyttyminen edellytti.<sup>672</sup> Kallion mukaan lojaliteettivelvoite, jota esimerkiksi työnantajan velvollisuus aktiivisin toimin myötävaikuttaa työntekijän työntekovelvollisuuden täyttämiseen, velvoitti työnantajaa myös irtisanomistilanteessa. Siksi työnantajan oli Kallion mukaan irtisanottavia valitessaan otettava huomioon myös työntekijän intressissä olevat seikat silloin, kun työntekijöiden keskinäiset edut ovat ristiriidassa.<sup>673</sup>

Sarkko ei Kallion tapaan enää argumentoinut irtisanomissuojan sosiaalipoliittisella tavoitteella, mutta korosti irtisanomissuojan ylipäättään ilmentävän työntekijän suojeluperiaatetta ja turvaavan työntekijää sellaiselta työsuhteen päättymiseltä, joka on sosiaalisesti epäoikeudenmukainen. Samalla Sarkko korosti irtisanomissuojan näennäisyyttä, kun sen avulla ei turvattu työsuhteen jatkuvuutta vaan ainoastaan välillisesti vaikutettiin työnantajan harkintaan niiden korvaamiseen liittyvien kustannusten kautta, joihin laittomasti irtisanotulla oli oikeus.<sup>674</sup> Toisaalta Sarkko toi esiin myös määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvän mahdollisuuden kiertää irtisanomissuojan tarkoitusta ja katsoi, ettei suojaa voitu kiertää solmimalla jatkuvasti määräaikaisia työsopimuksia työntekijän kanssa.<sup>675</sup> Lisäksi Sarkko korosti irtisanomissuojaan liittyvää takaisinottovelvollisuutta. Tämä työnantajan liikkeenjohtovaltaa rajoittava TSL 42 § edellytti työnantajan palkkaavan irtisanomansa työntekijän uudelleen työhön, mikäli kuuden kuukauden kuluessa irtisanomisesta tämä vielä oli työnhakijana työvoimatoimistossa ja työnantajalla tarjolla ollut työ oli samaa tai samankaltaista työtä, jota työntekijä oli aiemmin tehnyt.<sup>676</sup>

Tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomisperusteisiin liittyvä oikeustieteellisessä kirjallisuudessa ei Kallion ja Sarkon jälkeen ole juuri viitattu irtisanomissuojan sosiaalipoliittiseen taustaan tai sosiaalipoliittisiin yhtymäkohtiin. Esimerkiksi Valkonen systematisoi kollektiivista irtisanomissuojaa tarkoituksenaan käytännön oikeuselämää palveleva perustutkimus.<sup>677</sup> Tiitinen ja Kröger puolestaan rakentavat esityksensä mittavahkon oikeusta-

---

<sup>672</sup> Mt. s 205, 213. Kantaansa Kallio perusteli yleisillä velvoiteoikeudellisilla normeilla. Velkojan oli vältettävä vahingonaiheuttamista velalliselle eli käytettävä kaikki keinonsa, jotta työsuhde voisi jatkua. Mt. s. 212–213.

<sup>673</sup> Mt. s. 201–202

<sup>674</sup> Sarkko 1980 s. 88.

<sup>675</sup> Mt. s. 92.

<sup>676</sup> Mt. s. 96.

<sup>677</sup> Valkonen 2001 s. 28.

pausaineiston varaan selvittääkseen laissa käytettyjen ilmaisujen tarkempaa sisältöä. Erityistä huomiota kiinnitetään esimerkiksi siihen, mitä työn vähenemisellä tai vaatimuksella vähenemisen olennaisuudesta tarkoitetaan, sillä hallituksen esityksessä ei tätä ole selvitetty.<sup>678</sup> Bruun ja Koskull viittaavat ainoina työsuhdeturvan sosiaaliseen luonteeseen mainitessaan, ettei Suomen lainsäädäntö edellytä yritystaloudellisia ratkaisuja tehtäessä työntekijöiden huomioonottamista eikä myöskään aseta irtisanovalle yritykselle sosiaalista vastuuta irtisanomistaan työntekijöistä.<sup>679</sup>

Kollektiivista irtisanomisperustetta koskevassa oikeuskirjallisuudessa onkin nähtävissä tietty kehitys, jossa Kallion ja Sarkon esiin nostamat sosiaalipoliittiset tavoitteet ja jopa tulkintakannanotot vaihtuvat pragmaattiseen käytännön soveltamista jäsentävään lainoppiin. Lainsäädännössä työsopimuslakiin 2000-luvun puolivälin jälkeen tehdyt kollektiivista työsuhdeturvaa koskevat muutokset liittyvät niin sanottuun muutosturvaan, jonka tarkoituksena on ollut edistää nopeaa uudelleentyöllistymistä aiemman työsuhteen päätyttyä tuotannollisista tai taloudellisista syistä.<sup>680</sup>

---

<sup>678</sup> Tiitinen & Kröger 2012 s. 565.

<sup>679</sup> Bruun & Koskull 2004 s. 102,

<sup>680</sup> Ks tarkemmin jakso 8.1.1.

*V Työoikeuden diskurssit  
oikeuskäytännössä*

# 1. PREKAARIN TYÖSUHTEEN DISKURSSIT

Tässä luvussa analysoin, millaisia diskursseja tiettyihin prekaareja piirteitä omaaviin työsuhteisiin liittyvissä oikeudellisissa teksteissä syntyy. Aineisto koostuu sekä määräaikaista työsuhdetta koskevasta korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen oikeuskäytännöstä että työaikalain soveltamisalaa koskevasta työneuvoston lausunnoista. Luvussa selvitetään myös, millä tavalla analysoidut tekstit heijastavat työoikeuden mentaalista rakennetta, jota edellisessä luvussa on tarkasteltu.

Tutkimukseni empiiriseen aineistoon kuuluvissa korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen tapauksissa on kyse määräaikaisen työsopimuksen solmimisperusteen lainmukaisuudesta. Olen valinnut aineiston silmällä pitäen tyypillisintä prekaarin työn muotoa, josta on oikeustapauksia. Työneuvoston lausunnoissa on puolestaan kyse työaikalain soveltamisalasta. Lausuntojen valinta on perustunut niissä kuvatun työn poikkeavuuteen, joka synnyttää kysymyksen työntekijän suojelemisesta työsuhteen aikana.

Korkeimman oikeuden tapauksia on aineistossa yhteensä 15 (vuosilta 1980–2012). Olen valinnut tarkastelun kohteeksi kaikki tapaukset, joissa kiistan kohde on työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen kesto joko määräaikaisena tai toistaiseksi voimassaolevana työsopimuksena. Analysoitavien tapausten valinta perustuu ennen kaikkea sille, että suomalaisessa palkkatyön yhteiskunnassa prekaarit työntöön muodot ovat ennen kaikkea näyttäytyneet juuri työsopimuksen keston liittyvinä kysymyksiinä, sellaisena prekarisoitumisena, joka näyttäytyy *epätyypillisinä* työsuhteina.

Määräaikaisten työsuhteiden käytön rajoittaminen on ollut eräs keskeinen väline pyrittäessä työoikeuden avulla hallitsemaan prekarisoituvan yhteiskuntaan liittyvää epäjatkuvuutta ja siihen liittyvän turvattomuuden tunteen tuottamista. Prekarisoituminen, tai ainakin puhe prekarisoitumisesta on suomalaisessa yhteiskunnassa kiinnittynyt juuri työsopimuksen tyyppiin. Toisaalta työsuhteen tunnusmerkkien täytymisen edellytyksiä koskevaa oikeuskäytäntöä on viime vuosilta ollut suhteellisen vähän.<sup>681</sup> Lisäksi oikeuskäytännön avulla on hankalaa päästä kiinni esimerkiksi kysymyksiin työsuhteen työn ulkoistamisesta ammatinharjoittajana tehtäväksi työksi, mikä on eräs prekaarien työsuhteiden yleistymisen muodoista.

Empiirisen aineiston toinen osa käsittää 14 työtuomioistuimen määräaikaista työsuhdetta koskevaa tuomiota tai lausuntoa vuosilta 1981–2014. Tapaukset muistuttavat korkeimman oikeuden tapauksia, sillä niiden keskeinen oikeudellinen kysymys on määräaikaisena solmitun työsopimuksen

---

<sup>681</sup> Paanetoja on kattavalla oikeuskäytännön analyysillä tarkastellut direktio tunnusmerkin täytymistä eri työlakien soveltamisalalla ja tarkastelussaan päätytty siihen, että ratkaisukäytäntö on varsin kankeaa ja joustamatonta. Paanetoja 1993 s. 145.

peruste eli määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksen olemassaolo. Osassa tapauksista tuli esiin myös kysymys työsuhteen kollektiivisen irtisanomisperusteiden laillisuudesta.

Aineistoon kuuluvien tapausten puitteissa voidaan havaita, että 2000-luvulla työtuomioistuimen tulkintakäytäntö vakiintuu ja yhdenmukaistuu korkeimman oikeuden oikeuskäytännön kanssa Työtuomioistuin tulkitsee ratkaisuisaan määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perustetta tai työsuhteen irtisanomisperusteelta edellytettyä asiallisuutta ja painavuutta koskevia normimääräyksiä, jotka valtaosin ovat työsopimuslain kanssa samansisältöisiä. Tässä yhteydessä saatetaan liikkua osittain työtuomioistuimen harkintavallan raja-alueella ainakin siltä osin kuin työtuomioistuimen tulkinnat ovat omiaan vaikuttamaan pakottavan lainsäädännön tulkintaan.<sup>682</sup> Toisaalta tämä kehitys ilmentää ainakin jonkinasteista kollektiivisten neuvotteluosapuolien autonomian heikentymistä ja jonkinasteista sitoutumista valtioon, mikä saattaa omalta osaltaan olla omiaan murtamaan kollektiivisen työoikeuden peruspilaria, työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiia.

Aineiston kolmas osa koostuu vuonna 1996 voimaan tulleen työaikalain soveltamisalaa koskevista työneuvoston lausunnoista. Analysoimiani lausuntoja on yhteensä 9 (1998–2010). Olen valinnut tarkastelun kohteeksi lausuntoja, joissa työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisestä sinänsä ei ole erimielisyyttä. Näihin työsuhteisiin siis lähtökohtaisesti sovelletaan työaikalakia ja tapauksissa onkin kysymys TAL 2 §:ssä luetelluista poikkeuksista. Juuri nämä poikkeukset ovat työntekijän suojelun toteutumisedellytysten sekä prekaarien työnteon muotojen kannalta kiinnostavia. Näiden tekstien osalta kyse on siitä, millä tavalla työaikalaisissa säädetty lainsäädännön tasoinen suojelumekanismi rakentuu tiettyjen normaalityötä koskevien oletusten varaan.

Tämän aineiston perustele työaikasuojelun historiallinen merkitys ja pitkä traditio työntekijää suojaavan lainsäädännön keskeisenä osana. Nykyistä, soveltamisalaltaan yleistä työaikalakia voidaan pitää luonteeltaan lähes teknisenä. Käytännössä esimerkiksi säännöllistä työaika ja sen järjestämistä koskevista normeista usein sovitaan toisin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisin sopimuksin, jolloin voidaan ottaa huomioon alakohtaisia työn organisointiin liittyviä seikkoja. Työaikalain soveltamisalasta ei kuitenkaan ole mahdollista sopia. Siten työneuvoston työaikalain soveltamista koskevat lausunnot ovat keskeisessä asemassa pyrittäessä hahmottamaan, millaisia työn tekemisen olosuhteita edellytetään,

---

<sup>682</sup> Työehtosopimusmääräys, joka on lainsäädännön kanssa samansisältöinen saa työehtosopimusmääräyksen oikeusvaikutukset. Työnantajan on määräystä noudatettava työehtosopimuksen perusteella, työnantajaliiton on sen noudattamista valvottava. Esim. TT:2012-50.

jotta työsuhteessa työskentelevää työntekijää voidaan pitää – työlainsäädännön kattavuuden mielessä – täydellisesti suojeltavana objektina.<sup>683</sup>

Samalla työneuvoston lausunnot syventävät käsitystä työsuhteisen työn teon valvonnasta ja kontrollista. Lausunnoissa kontrollin ja kontrolloitavissa olevien olosuhteiden rakentuminen tapahtuu toisaalta normaalin ja tavanomaisen ja toisaalta epätavanomaisen tai riittämättömän kontrollin välisessä jännitteessä.

Edellä lyhyesti kuvatun aineiston analysointi sijoitetaan tutkimuksessa omaksutun teorialähtöisen metodin mukaisesti erityiseen oikeudelliseen kontekstiin, joka muodostuu institutionaalisen kontekstin ja oikeudellisen ajattelun kehyksestä. Teorialähtöinen metodi edellyttää aineistosta nousvien diskurssien oikeudellisten ehtojen kuvausta. Diskurssit rakentuvat erityisessä työoikeuden suppeammassa kontekstissa, joka asettaa ehtoja sille, miten työtä ja liiketoimintaa keskeisenä työoikeuden toimintaympäristönä on ylipäättään mahdollista kuvata sekä toisaalta sille, mitä työnantajasta ja työntekijästä eli työoikeuden keskeisistä subjekteista on mahdollista sanoa.

Konteksti, eli diskurseille asetuvat oikeudelliset ehdot yhdistävät aineiston diskurssit työoikeuden traditioon. Analysoitaviksi tulevien tapausten kannalta relevanttia lainsäädäntöä ja sen tulkintaa voidaan pitää kodifioituna tuloksena, kompromissina, työoikeuden kentän taistelusta, jonka panoksena on sen määrittäminen, mitä työoikeus on. Yhtä hyvin tämä diskurssien oikeudellinen konteksti kuvaa vakiintuneita ja traditioksi muuttuneita tapoja ilmaista työoikeudellisesti relevantteja seikkoja. Siten siihen kuuluu myös sisäistetty käsitys työoikeudellisen ajattelun säännönmukaisuuksista. Tämä on keskeinen osa juristin habituksessa sisäistettyä käsitystä, jota olen pyrkinyt analysoimaan edellisessä, työoikeuden mentaalista rakennetta käsitelleessä luvussa.

On syytä vielä täsmentää, että diskurssianalyysin tarkoitus ei ole arvioida tapauksia oikeudellisen lopputuloksen kannalta. Teksteihin myös suhtaudutaan siinä mielessä ”puhtaina” teksteinä, ettei niiden syntytaustaa tai taustavaikuttimia oteta analyysissä huomioon. Erityisesti työneuvoston lausuntopyyntöihin ja työtuomioistuimen ratkaistaviksi tuleviin tapauksiin saattaa usein liittyä myös esimerkiksi erilaisia työmarkkinapoliittisia intressejä, jotka jäävät tässä tehdyn analyysin ulkopuolelle huolimatta tällaisten – suurelta osin poliittisten – intressien sinänsä mielenkiintoisesta vaikutuksesta työoikeuden kentällä käytävään peliin. Olen edellä esitellyt aineistot erillisinä kokonaisuuksina ja myös varsinainen analyysi on tehty kunkin aineiston osalta erikseen. Tämän tekstien analysoinnin lopputulos, diskurssit, koostuu näistä työn, työntekijän, työnantajan ja liiketoiminnan ympärille rakentuneiden kuvausten kokonaisuudesta.

---

<sup>683</sup> Tarkoitan tässä ”täydellä suojalla” työsuhteen aikaan sijoittuvan lainsäädännöllisen suojan toteutumista.

## 2. MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSUHTEEN KONTEKSTI

### 2.1. MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN SÄÄNTELY

Vuoden 1970 työsopimuslaissa ei vielä rajoitettu määräajaksi solmittavaa työsopimusta. Työsopimus voitiin solmia joko määräajaksi tai toistaiseksi voimassaolevaksi. Työsopimusta pidettiin määräajaksi solmittuna paitsi nimenomaisen sopimusehdon perusteella myös silloin, kun siinä oli sovittu määräaikaisen työn tekemisestä tai työsuhteen määrätty kestoaikea muutoin kävi sopimuksen tarkoituksesta ilmi.<sup>684</sup> Työsopimuksen keston valinta kuului sopimusvapauden piiriin. Tätä vapautta rajoitettiin vuonna 1984 muuttamalla työsopimuslakia lisäämällä työsopimuslain 2 §:ään 2 mom, jonka mukaan:<sup>685</sup>

”Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen synnä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.”

Tarve rajoittaa määräaikaisen työsopimuksen solmimista oli noussut esiin määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvien riitajuttujen lisääntyttyä. Juttujen määrän kasvu osoitti, että perättäisillä määräaikaisilla työsopimuksilla pyrittiin kiertämään vuoden 1970 työsopimuslaissa säädettyä työsuhdeturvan muodostamaa työntekijän suojelun kokonaisuutta.<sup>686</sup>

Talouselämyksen aikana 1990-luvun alussa määräaikaisen työsopimuksen solmimista koskevat rajoitukset osittain poistettiin ja määräaikaisten työsopimusten solmimista helpotettiin väliaikaisella työsopimuslain muutoksella, millä pyrittiin edistämään pitkäaikaistyöttömien työllistymistä.<sup>687</sup>

Vuonna 1997<sup>688</sup> perusteltujen syiden luetteloon lisättiin palvelujen kysynnän vakiintumattomuus. Lisäksi nk. ketjutettujen eli peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimisen kieltä poistettiin väliaikaisesti.

---

<sup>684</sup> TSL 1 luku 2 § 1 mom.

<sup>685</sup> Laki työsopimuslain muuttamisesta(125/1984).

<sup>686</sup> Ks. HE 205/1983.

<sup>687</sup> Laki väliaikaisista poikkeuksista työsopimuslain 2 §:n 2 momenttiin (1158/1994).

<sup>688</sup> Laki työsopimuslain 2 §:n väliaikaisesta muuttamisesta voimassa 1.2.1997–31.12.1999.

Oikeuskäytännössä määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista oli tulkittu ankarasti. Lainmuutoksen tarkoituksena ei kuitenkaan ollut sallia ilman perusteltua syytä tehtyjä peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia vaan helpottaa työnantajan päätöksentekoa silloin, kun tämä – perustellusta syystä – oli solmimassa perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia saman työntekijän kanssa.<sup>689</sup>

Työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä laista poistettiin perusteltujen syiden ohjeellinen luettelo. Samalla toistaiseksi voimassaoleva työsopimukselle annettiin etusija suhteessa määräaikaiseen työsopimukseen. 1.6.2001 voimaantullut TSL 1 luvun 3 § 2 mom säännös kuului seuraavasti:

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Säännöksen uudesta yleisestä muotoilusta huolimatta perustellun syyn vaatimuksen arvioinnissa tuli hallituksen esityksen perusteluiden mukaan ottaa huomioon vanhan työsopimuslain 2 §:n 2 momentin säännöksessä mainittu esimerkkiluettelo määräaikaisuuden perusteista; työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Työsopimusten perättäisyyttä koskevaan säätelyyn vaikutti myös määräaikaista työtä koskeva direktiivi, jossa muun muassa rajoitetaan peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimista.

Sittemmin muutettiin työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momenttia ja lisättiin 3 momentti työnantajan pysyvästä työvoiman tarpeesta.<sup>690</sup>

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai

---

<sup>689</sup> HE 78/1996. Niinikään 1990-luvun korkean työttömyyden aikana Ruotsissa säädettiin v. 1994 määräaikaisten työsopimusten solmimista helpottava lakimuutos, joka kuitenkin kumottiin jo seuraavana vuonna hallitusvallan vaihduttua. Eklund 1998-99 s. 536.

<sup>690</sup> Laki työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta (1224/2010). KKO:n ratkaisu 2010:11, joka sisältyy myös analysoitavaan aineistoon, herätti lainsäätäjän muuttamaan työsopimuslakia. Työvoiman pysyvästä tarpeesta esteenä määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle oli aiemmin mainittu vain lain esitöissä.

niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

## 2.2. KORKEIMMAN OIKEUDEN RATKAISUJEN TULKINTAKEHIKKO

Kuvaan korkeimman oikeuden ratkaisujen oikeudellista tulkintakehikkoa tässä perustuen ennen kaikkea hallituksen esityksessä työ sopimuslaiksi (HE157/2000) esitettyihin linjauksiin määräaikaisen työ sopimuksen solmimiselle asetetun perustellun syyn edellytyksen tulkinnasta, jotka pitkälti ovat myös oikeuskirjallisuudessa esitettyjen kannanottojen taustalla.<sup>691</sup> Työsopimuslain kolmikantainen valmistelu on ollut omiaan takaamaan sen, että hallituksen esitykseen kirjatut perustelut tulkintakannanottoineen ja – ohjeineen edustavat määräaikaisen työ sopimuksen solmimisedellytysten myös lainsäätämässä käydyn oikeuden kentän taistelun tulosta.

Yhtä hyvin hallituksen esitys uudeksi työ sopimuslaiksi edustaa samalla pitkän linjan traditiota määräaikaisen työ sopimuksen perusteiden osalta, sillä siinä esitetty pohjautuu valtaosin aiempaan, perusteltua syytä koskeeseen tulkintakäytäntöön. Nimenomaisen määräaikaisen työ sopimuksen solmimiseen oikeuttavien perusteiden esimerkkiluettelon siirtäminen hallituksen esityksen perusteluiden osaksi kuvaa myös osaltaan lainsäätämisen yhteydessä käytyä kamppailua. Joka tapauksessa hallituksen esityksessä kuvattu tulkintakehikko edustaa suomalaisen työ lainsäädännön määräaikaisten työ sopimusten rajoittamistavoitteen saavuttamiseksi säädetyn perustellun syyn tulkinnan pitkäaikaisia ja vakiintuneita linjauksia. Juuri tästä syystä tämän tulkintakehikon sisällä tapahtuva työn, työntekijän, työnantajan ja liiketoiminnan kuvaaminen ja niistä muodostuvat diskurssit toisaalta rakentavat työoikeudessa vakiintuneita käsityksiä ja toisaalta heijastavat ja tuottavat uudelleen työoikeuden mentaalisen rakenteen päälinjoja.

Tulkintakehikko ja aineistossa rakentuvat diskurssit ovat kuitenkin vuorovaikutuksessa keskenään. Aineiston ja tulkintakehikon vuorovaikutus näky esimerkiksi niissä aineistoon kuuluvissa vanhemmissa ratkaisuissa, jotka on annettu ennen määräaikaisen työ sopimuksen solmimisen rajoittamista koskevia säännöksiä. Ne ovat siten osaltaan nostaneet esiin ongelmia ja toisaalta osaltaan vaikuttaneet tulkintakehikon muotoutumiseen.

Määräaikaisen työ sopimuksen käyttöä rajoittavaa oikeudellista tulkintakehikkoa voidaan hahmottaa rajoituksia ilmentävien vastakkaisten periaatteiden ja tavoitteiden avulla. Työntekijän suojele ilmenee tavoitteena estää toistaiseksi voimassa olevaan työ sopimuksen työ suhdeturvaa koskevien

---

<sup>691</sup> Sen sijaan asiaan liittyvä oikeuskäytäntö jää tässä yhteydessä tämän tulkintakehikon ulkopuolelle muodostaessaan varsinaisen analysoitavan aineiston.

pakottavien säännösten kiertäminen. Niinpä esimerkiksi työnantajan pysyvä työvoiman tarve eli samoja töitä tekevien työntekijöiden jatkuva tarve tulee täyttää solmimalla toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia.<sup>692</sup> Vastaavasti silloin, kun perusteltu syy on olemassa, ei määräaikaisten työsopimusten solmimista rajoiteta.<sup>693</sup> Perustellun syyn taustalla on siten ”työmarkkinoiden ja käytännön työelämän” tarpeiden huomioonottaminen, joka asettuu oikeuspoliittisena tavoitteena työntekijän suojelun vastapariksi.<sup>694</sup> Tässäkin esiintyvä jännite toisaalta työntekijän suojelun ja toisaalta työnantajan toimintaedellytysten välillä on tyyppillinen työoikeudelliselle ajattelulle.

Työmarkkinoiden ja käytännön työelämän tarpeita ilmentäviä perusteluita syitä ovat ensinnäkin toisen työntekijän sijaisuus, jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden teettäminen tai sellainen lyhytaikaiseksi muodostuva määrätty työ, jonka teettämiseen työnantajalla ei ole pysyvää tarvetta. Myös kausiluontoisen, tiettyyn vuodenaikaan tai tiettyyn ajankohtaan kasaantuvien töiden teettäminen määräaikaisissa työsuhteissa on perusteltua. Nämä työt ovat luonteeltaan tilapäisiä tai poikkeuksellisia. Työ voi liittyä myös esimerkiksi työnantajan toiminnan kannalta poikkeuksellisen suuren tilauksen hoitamiseen tai vaatia työntekijältä erityistä ammattitaitoa. Määräaikaista lisätyövoimaa palkatessaan on työnantajan voitava perustellusti olettaa, ettei tälle työvoimalle ole pidempiaikaista tarvetta. Myös työnantajan toiminnan epävarmuuteen liittyvä kysynnän vakiintumattomuus on määräaikaisen sopimuksen solmimiseen oikeuttava perusteltu syy.

Käytännön työelämän tarpeita ilmentää myös työn erityisluonne perusteltuna syynä. Työn erityisluonteella tarkoitetaan sekä tietyn työn erityisiä piirteitä että sellaista työtä, jonka teettäminen on työnantajan kannalta tarkasteltuna jollain tavoin poikkeuksellista. Tällöin huomiota kiinnitetään mm. työnantajan toiminnan kokoon ja toiminnan luonteeseen sekä mahdollisuuksiin töitä tai työaikoja järjestelemällä teettää kyseistä työtä toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa.

### 2.3. AINEISTOON VALITUISTA KORKEIMMAN OIKEUDEN RATKAISUISTA

Aineiston muodostavissa viidestätoista korkeimman oikeuden tapauksesta yhdeksässä on kyse nk. ketjusopimuksista eli sellaisista peräkkäisistä työ-

---

<sup>692</sup> HE 157/2000 s. 60.

<sup>693</sup> Kuten jo hallituksen esityksessä työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi (HE 205/1983 vp) todetaan.

<sup>694</sup> Hallituksen esityksessä todetaan seuraavasti: Määräaikaisten työsopimusten käyttö olisi mahdollista, jos se on työnantajan toiminnan ja teetetävien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä. HE 157/2000 s. 60.

sopimuksista, jotka ovat seuranneet toisiaan joko yhtenäisenä ajanjaksona tai joiden väliin on sijoittunut vain hyvin lyhyitä katkoksia. Kahdessa tapauksessa työntekijän ja työnantajan välillä on solmittu useita määräaikaista työsopimuksia, mutta sekä työsopimusten kesto että niissä sovittu työaika ovat vaihdelleet. Kahdessa tapauksessa työntekijän ja työnantajan välillä on solmittu ainoastaan yksi määräaikainen työsopimus, jonka päätyttyä työntekijä on nostanut kanteen kiistäen määräaikaisuuden perusteen. Yhdessä tapauksessa on kyse määräaikaisen työsopimuksen purkamisesta ja yhdessä, aineiston varhaisimpiin kuuluvassa tapauksessa on kyse sellaisen määräaikaiseksi solmitun työsopimuksen päättymisestä, jonka määräaikaisuus on perustunut työehtosopimusmääräykseen.

Korkeimmassa oikeudessa on ratkaistu myös muita määräaikaista työsopimusta koskeneita riitoja. Tapauksissa KKO 1995:189 oli kyse työnantajan oikeudesta lomauttaa määräaikaisella työsopimuksella työskentelevä työntekijä, tapauksessa KKO 1996:11 konkurssipesän oikeudesta päättää määräaikaisten työsopimusten ehdon nojalla työsopimukset, kun se oli työsopimuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla määräaikaisten työsopimusten ollessa voimassa myynyt yhtiön tuotantolaitoksen uudelle yrittäjälle, tapauksessa KKO 1996:127 oli kyse määräaikaisen työsopimuksen lomauttamista koskevan ehdon pätevydestä, KKO 2000:50 työnantajan oikeudesta purkaa määräaikainen työsopimus työvelvoitteiden rikkomisen perusteella, tapauksessa KKO 2006:4 työnantajan oikeudesta lomauttaa määräaikaisella työsopimuksella työskentelevä työntekijä, kun työsopimukseen oli määrääjän lisäksi otettu irtisanomisehto sekä KKO 2006:49, jossa oli kyse osa-aikaisen työntekijän oikeudesta kokoaikaiseen työsuhteeseen ennen määräaikaisessa työsuhteessa työskennellyttä.

Olen pyrkinyt johdonmukaisuuteen valitsemalla aineistooni vain tiettyyn tulkintakontekstiin sijoittuvia oikeustapauksia ja jättänyt esimerkiksi edellä mainitsemani tapaukset aineiston ulkopuolelle. Valitsemisani tapauksissa samankaltaisina toistuvat kuvaukset työstä, liiketoiminnasta, työnantajasta ja työntekijästä edustavat rutinoitunutta tapaa kuvata työtä ja tuotantoympäristöä. Rutiiniluontoisuudessaan ne samalla linkittyvät osaksi työoikeuden mentaalista rakennetta. Kyse ei siten ole yksittäisiin tapauksiin liittyvistä kuvaamisen tavoista vaan yleisemmästä työoikeudellisesta tavasta puhua. Aineiston ulkopuolelle jätetyissä tapauksissa ei juuri tarkastella määräaikaisuutta sinänsä tai suhteessa toistaiseksi voimassaolevaan työsopimukseen. Lisäksi useassa aineiston ulkopuolelle jätetyissä tapauksessa on kyse puhtaasta yksittäisen oikeusnormin tulkinnasta, eikä senkään vuoksi pohdintaa määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen välillä niissä ole.

## 3. TYÖAIKASUOJELUN KONTEKSTI

### 3.1. TYÖAIKASUOJELU OSANA TYÖNTEKIJÄN SUOJELUN KEHITYSTÄ

Työntekijän suojeluperiaatteen kehityksessä on työajan sääntely ollut keskeisessä roolissa. Työaikaa koskeva sääntely on ilmentänyt ja ilmentää keskeisiä modernin työoikeuden periaatteita suojelulainsäädännön osana eli työntekijän suojeluperiaatteen ilmentymänä. Työajan sääntelyssä tulee myös näkyväksi työoikeuden keskeinen jännite toisaalta työntekijän suojelun ja toisaalta työnantajan liiketoiminnan turvaamisen välillä.<sup>695</sup> Työajan lyhentämistä pidettiin keskeisenä välineenä – Englannissa 1700-luvulta lähtien, Suomessa 1800-luvun puolivälistä lähtien ja yleisesti länsimaissa 1800-luvun loppupuolelta lähtien – työstä työntekijälle aiheutuvien haittojen vähentämisessä.<sup>696</sup>

Työhön käytetyn ajan pituus on ollut toistuva yhteiskuntapoliittinen teema erityisesti taloudellisesti vaikeina aikoina. Työajan lyhentämistä on toisaalta pidetty keinona työllistymisasteen nostamiselle ja toisaalta työajan sääntelyn yhteydessä toistuvasti nousevat esiin uhkakuvat työajan lyhentämisen vaikutuksesta työn tuottavuuteen.<sup>697</sup> Palkkatyöyhteiskunnan yhteiskuntamoraaliin kiinnittyvät näkökohdat lyhemmän työajan tai työttömyyden tuottaman liiallisen vapaa-ajan turmiollisesta vaikutuksesta on niin ikään aika ajoin esiin nouseva työajan sääntelyyn liittyvä teema.<sup>698</sup> Viime vuosikymmeninä keskustelussa on noussut esiin vaatimuksia paitsi joustavammista työajoista myös pidemmistä työpäivistä. Työaikaan liittyvät kysymykset ja sääntelyn mallit ovat keskeisiä paikalliseen sopimiseen liittyviä kysymyksiä palkkajousten ohella.<sup>699</sup>

---

<sup>695</sup> Esimerkiksi työaikalaissa säädetyistä lepoajoista poikkeaminen on selkeästi sidoksissa työnantajan tarpeeseen varmistaa toimintansa sujuvuus.

<sup>696</sup> Työväenkomitea 1907 s. 31–35.

<sup>697</sup> Työväenkomitea 1907 s. 57–58. Yhtenä keväällä 2015 aloittaneen Sipilän hallituksen ohjelmassa mainittuna yrittäjyyttä ja kasvua edistävänän yhteiskuntasopimuksen neuvottelukysymyksenä oli juuri työaikaan liittyvät kysymykset. Sipilän hallitus 2015 s. 8. HS 19.8.2015. Sen sijaan vuoden 1996 työaikalain virallisista esitöistä pohdinta työajan sääntelyn vaikutuksista puuttuu lähes kokonaan joitain joustavampiin työaikajärjestelyihin liittyviä viittauksia lukuun ottamatta. KM 1993: 2 s. 60–61. Joustavampien työaikojen mahdollistaminen on esillä myös Ahtelan työaikasääntelyä koskevassa raportissa. Ahtela 2015.

<sup>698</sup> Työurien ja työajan pidentämiseen liittyvä yhteiskunta- ja talouspoliittinen keskustelu käy esimerkiksi tällä hetkellä vilkkaana. Siihen liittyen on mm. esitetty, että palkansaajien viikkotyöaika sekä vuotuista työaika tulisi pidentää mm. vuosilomaa lyhentämällä paitsi taloudellisista myös oikeudenmukaisuussyistä, jotta palkansaajat ja yrittäjät olisivat samanarvoisessa asemassa. Kanninen, Ala-Peijari & muut 2015 s. 166.

<sup>699</sup> KM 1993:2 s. 62–63.

Modernissa työoikeuden normijärjestelmässä työaikaa koskevat työsuhteen ehdot muodostavat erään keskeisimmän työsuhteen materiaalisten ehtojen ryhmän. Juuri niissä edellytyksissä, joita työaikaa säännellessä työntekijän suojelulle asetetaan, kuvastuu koko moderni ymmärrys työstä säänneltynä epäitsenäisenä palkkatyönä, jonka tekijä on työnantajan kontrollin alaisena työskentelevä suojeleobjekti.

### 3.2. TYÖAIKASUOJELUN MERKITYS TUTKIMUKSEN KANNALTA

Työaikasuojelun toteuttamista koskevan aineiston merkitys tässä tutkimuksessa liittyy ensinnäkin siihen, miten työaikasuojelunormien tulkinta rakentaa työntekijän suojeltavana objektina. Työntekijä sääntelyn objektin tuotetaan modernille työoikeudelle ominaisessa jännitteessä työnantajan säännönmukaisen toiminnan turvaamisen – säännöllisenä toistuvaksi ymmärretty tuotantoprosessin – ja toisaalta työntekijän suojelun periaatteen välillä.<sup>700</sup> Tämä jännite ilmenee sekä lainsäädännön valmistelutöissä että tavassa, jolla työaikaa säännellään ja sitä koskevaa lainsäädäntöä tulkitaan.

Toiseksi työajan sääntelylle on ominaista modernille työoikeudelle tyypillisellä tavalla vahva lakipositivismi, jota täydentää sitoutuminen ajan kuluessa syntyneihin tulkintoihin ja vahva pyrkimys vakiintuneen tulkintakäytännön säilyttämiseen.<sup>701</sup>

Edellä mainitulla on puolestaan yhtymäkohtansa kolmanteen tutkimuksen kannalta merkitykselliseen modernin työoikeuden luonteeseen liittyvään seikkaan. Modernille työoikeudelle on tyypillistä erityisesti lainsäädännön valmistelun, lainsäädännön ja jopa oikeuskäytännön tasolla varsin pysyvä ja ajankulumiselle immuuni ideologia, jota kuvastaa hyvin sääntelyn taustalla vaikuttava vastakkainasettelun retoriikka.

Sekä työajan rajoittamista että sääntelyn vapauttamista on puolustettu – ja niitä vastaan on argumentoitu – samankaltaisin oikeuspoliittisin tavoittein läpi vuosikymmenten. Vaikka eri vuosikymmeninä esitetyt argumentit ovat toki omaan aikakauteensa sidottuja väitteitä, kuhunkin yhteiskunnalliseen hetkeen kiinnittyviä puheenvuoroja, on niiden suhteellinen pysyvyys esimerkki siitä, miten syvälle yhteiskunnan rakenteeseen ajatus tietyyntyyppisen palkkatyön ensisijaisuudesta on juurtunut, millä tavoin siihen liittyvät ongelmat määritellään ja miten näihin ongelmiin pyritään puuttumaan.

---

<sup>700</sup> Klare 2002 s. 4.

<sup>701</sup> Ks. esim TN 1405-05, jossa oli kysymys työaikalain 7 §:n mukaisen jaksotyöajan soveltamisesta keilahallissa tehtävään työhön, mikä olisi edellyttänyt ”keilahallin” tulkittamista työaikalain 7 §:ssä mainituksi ”taide- ja huvittelulaitokseksi”.

### 3.3. TYÖNEUVOSTON LAUSUNTOJEN TULKINTAKEHIKKO

Työaikalakia sovelletaan työaikalain 1 §:n lähtökohdan mukaan kaikkeen työ- tai virkasuhteessa tehtävään työhön. Tätä lähtökohtaisesti yleistä soveltamisalaa täsmentää työajan määritelmä (TAL 4 §). Määritelmä välillisesti ilmaisee käsityksen normaalista työn tekemisen tavasta, johon työaikalakia sovelletaan. Työaikalakia sovelletaan työhön, jota tehdään *työnantajan tiloissa* tai *muussa työnantajan määräämässä paikassa* työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa.<sup>702</sup>

Työaikalain 2 § koottiin kaikkien työaikalailta kumottujen erillislakien poikkeussäännökset ja lisäksi siinä huomioitiin tiettyjä virkasuhteita koskevat erityistilanteet.<sup>703</sup> Analysoimieni työneuvoston lausuntojen varsinainen tulkintakehikko muodostuu soveltamisalaa rajaavan työaikalain 2 §:n 1) ja 3) kohtien tulkinnasta. Tätä koskevissa lausunnoissa tarkastellaan työnantajan mahdollisuutta kontrolloida työtä työn tekemistä valvomalla ja työajasta määräämällä.<sup>704</sup> Työaikalain 2 § 1) ja 3) kohtien tulkinnassa annetaan merkitystä mm. työntekijän asemalle, tehtävän työn luonteelle sekä työntekijän itsenäisyydelle toisaalta työnteon aikana ja toisaalta työajan järjestämisessä, jotka kaikki kertovat jollain tavalla normista poikkeavasta tavasta tehdä työtä.

Työaikalain 2 § 3) kohdan mukaisesti työnantajalta vaaditaan tosiasiallista mahdollisuutta valvoa työntekijän työsuoritusta tai ainakin kontrolloida työajan järjestelyjä sekä vähintään työnteon päättämisen ja lopettamisen ajankohtaa. Työaikalain 2 § 1) kohdassa arvioidaan johtamista tai johtamiseen rinnastuvaa tehtävää työntekijän aseman ja tehtävien – usein juuri työn luonteen itsenäisyyden kautta. Työntekijän suojeleminen edellyttää siten työnantajan kontrollia; toisaalta työn tekemisen valvontaa ja toisaalta työn tekemisestä määräämistä. Analysoimissani korkeimman oikeuden oikeustapauksissa sivutaan usein kysymystä työnteon itsenäisyydestä yleisem-

---

<sup>702</sup> Työaika määriteltiin vasta vuoden 1996 työaikalaisissa, mitä ennen se oli oikeuskäytännön, lähinnä työneuvoston osin ristiriitaisten lausuntojen varassa. Oikeuskäytännön valossa oli kuitenkin selvää, että työajalla tarkoitettiin yleensä ennalta määrättyä aikaa, jonka työntekijä käyttää sopimuksen mukaisten työtehtävien suorittamiseen. KM 1993:2 s. 6, 76. Legaalin työajan määrittämisen taustalla on lisäksi työaikadirektiivi (2003/88/EY) jonka 2 artiklan mukaan tarkoitetaan ”työajalla” ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti”.

<sup>703</sup> HE 34/1996 s. 31.

<sup>704</sup> 1) työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä; 3) työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;

mällä tasolla, jonka taustalla vaikuttaa ajatus vallanalaisuudesta työsuhteen tunnusmerkin täyttämisen mielessä. Sen sijaan työneuvoston lausunnoissa, jotka koskevat poikkeamista työaikalain soveltamisalasta, työn luonteen ja työn tekemisen itsenäisyyden asteen tarkastelu tapahtuu konkreettisen työnjohtamiseen liittyvän direktio- tarkastelun tasolla.

### *3.3.1. Johtava asema tai siihen rinnastuva itsenäinen tehtävä*

TAL 2 § 1) kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta

työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamisteh-  
tävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä;

Hallituksen esityksessä mainitun mukaan lainkohdan uudella sanamuodolla ei ollut tarkoitus merkittävästi muuttaa oikeuskäytännössä synty-  
nyttä vakiintunutta tulkintakäytäntöä ylempien toimihenkilöiden osalta. Johtavassa asemassa toimivan työntekijän rajaaminen työaikalain sovelta-  
misalan ulkopuolelle oli aiemmin sidottu johtajan muodolliseen asemaan yrityksen ylimmän johdon välittömässä alaisuudessa. Uuden työaikalain yleinen soveltamisala merkitsi kuitenkin hallituksen esityksessä mainitun mukaan muutostarvetta kyseisen lainkohdan muotoilussa. Siinä oli katettava kaikki työnantajayhteisöt niiden juridisesta muodosta tai organisaatiosta riippumatta ja lisäksi huomioitava sekä yksityisen että julkisen sektorin johtamisorganisaatiot. Johtavassa asemassa toimimista tulisikin hallituksen esityksen mukaan arvioida ensisijaisesti kokonaisuarkinnalla pitäytymättä muodollisiin johtaja-aseman kriteereihin.<sup>705</sup>

Kokonaisuarkinnassa on ensinnäkin huomioitava työn luonne.<sup>706</sup> Työn tulee olla tosiasialliselta luonteeltaan johtamista, mikä ilmenee mm. työntekijän toimivaltuuksista ja siitä, missä määrin hän pystyy itsenäisesti päättämään toiminnasta, ohjaamaan toimintaa ja mikä on hänen vastuunsa.<sup>707</sup> Työntekijän asema työnantajan organisaatiossa otetaan kokonaisarvioinnissa huomioon, vaikka tätä kriteeriä ei tarkastellakaan ainoastaan muodollisten tekijöiden kautta. Johtavaan asemaan tai siihen rinnastettavaan itsenäiseen asemaan viittaavia tekijöitä ovat mm. työtehtävät, jotka eroavat johdettavien työtehtävistä, johdettavien työntekijöiden työsuhteiden ehtoja paremmat

---

<sup>705</sup> HE 34/1996 s. 34–35. sekä Rautiainen & Äimälä 2008 s. 24.

<sup>706</sup> Rautiainen & Äimälä s. 24.

<sup>707</sup> HE 34/1996 s. 35.

työsuhteen ehdot, kuten parempi palkkaus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan.<sup>708</sup>

Johtavaan asemaan työaikalain poikkeussäännöksen tarkoittamassa mielessä viittaa hallituksen esityksen mukaan myös työantajan edustajana toimiminen silloin, kun on kysymys muiden ylempien toimihenkilöiden työsuhteita koskevista asioista. Merkitystä on myös työnantajan koolla. Mitä yksinkertaisempi organisaatio on, sitä vähemmän tosiasiallisesti johtavassa asemassa olevia henkilöitä voi organisaatiossa olla. Erilaiset hallinnolliset, tekniset ja kaupalliset johtajat saattavat työskennellä johtavassa asemassa myös työaikalain tarkoittamassa merkityksessä. Kun on kyse työnantajayhteisön itsenäisen osan johtamisesta, merkitystä on puolestaan johdettavana olevan erillisen organisaation koolla, toiminnallisella itsenäisyydellä, liikevaihdolla sekä työntekijämäärällä. Itsenäisenä osaksi tulee käsittää vain koko työnantajayhteisön kannalta merkittävä itsenäinen yksikkö.<sup>709</sup>

Johtavaan asemaan rinnastuvissa tehtävissä päähuomio kiinnittyy tehtävien itsenäisyyteen. Itsenäisyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä erityistä asiantuntemusta vaativien työtehtävien suorittamista. Nämä tehtävät usein edellyttävät itsenäistä päätäntävaltaa työtehtävien suorittamisen suhteen, mutta myös itsenäistä päätäntävaltaa esimerkiksi oman työajan järjestämisessä.<sup>710</sup> Johtamiseen rinnastuvissa tehtävissä työntekijä voi itsenäisesti päättää työajan sijoittumisesta ja sen käyttämisestä, työ on luonteeltaan itsenäistä. Kokonaisarvioinnissa kiinnitetään huomiota myös siihen, ettei näissä työtehtävissä työnantaja varsinaisesti voi määrätä millä tavoin työ suoritetaan, mikä rinnastaa ne johtamistehtäviin. Myös työntekijän yksilöllisille työsuhteen ehdoille voidaan tässäkin kokonaisharkinnassa antaa merkitystä.<sup>711</sup>

### *3.3.2. Kotona tehtävä tai muu työantajan kontrollin ulottumattomiin jäävä työ*

Työaikalain 2§:n 3 kohdassa puolestaan säädetään soveltamisalasta poikkeamisesta silloin, kun työntekijä tekee työtään ”kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.” Pykälässä on siten säännelty ensinnäkin kotityötä, johon aiemman lainsäädännön mukaan ei milloinkaan sovellettu työaikalakia.<sup>712</sup> Kotona työskenneltäessä työaikalain soveltaminen edellyttää, että työnantaja

<sup>708</sup> Esim. palkkauksesta olisi pääteltävissä, ettei säännöllisen työajan ylittämistä tai sunnuntaityötä ole tarkoitettu korvattavaksi erikseen. Esim. TN 1409-05.

<sup>709</sup> HE 34/1996 s. 35.

<sup>710</sup> Rautiainen & Äimällä 2008 s. 26. HE 34/1996 s. 34.

<sup>711</sup> HE 36/1996 s. 35.

<sup>712</sup> Kotityö oli tarkoitus jättää myös vuoden 1996 työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, mutta myöhemmässä tulkintakäytännössä kehittyneen linjan mukaan kotona tehtävää työtä arvioidaan samalla tavoin kuin muuta itsenäisesti tehtävää työtä.

pystyy valvomaan työn tekoa.<sup>713</sup> Toisaalta kiinteällä työpaikalla tehtävän työn on tulkintakäytännössä katsottu olevan aina työaikalain soveltamisen alaista työtä, ellei työ ole ainoastaan tilapäistä ja lyhytaikaista.<sup>714</sup>

”...[M]uutoin sellaisissa oloissa...” tehtävällä työllä voidaan puolestaan viitata varsin laajaan erilaisten työn tekemisen tapojen kokonaisuuteen. Työt tehdään tällöin kiinteän työpaikan ulkopuolella.<sup>715</sup> Tällaista työtä voi olla esimerkiksi kauppaedustajan työhön verrattavissa oleva työ, joka usein on matkatyötä. Siihen käytettyä aikaa tai työaikajärjestelyjä työnantaja ei määrää eikä valvo, eikä työn luonteesta johtuen mahdollisesti voikaan valvoa.<sup>716</sup> Välttämättä ei varsinaisia työajan seurantaan liittyviä valvontamekanismeja vaadita, jos työn tekemisen ajankohdat voidaan saada selville muuhun tarkoitukseen kehitetyn järjestelmän avulla. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävässä työssä työntekijä päättää itse esimerkiksi työnannon ajankohdat, suunnittelee toimintansa sekä tekee työnsä muutoinkin itsenäisesti.<sup>717</sup>

Arvioitaessa tätä soveltamisalasta poikkeamiseen oikeuttavaa säännöstä on otettava huomioon, että sen soveltamisala on tarkoitettu suppeaksi, vaikka säännöksen mahdollinen soveltamisalakäsittää lukuisia mahdollisia olosuhteita ja erilaisia työtehtäviä.<sup>718</sup> Säännöstä tulkittaessa tarkastellaan etenkin työntekijän toiminnan itsenäisyyden astetta suhteessa työnantajan mahdollisuuden kontrolloida paitsi työnannon ajankohtaa myös työsuorituksen valvontaa työaikana.

### 3.4. AINEISTOON VALITUT TYÖNEUVOSTON LAUSUNNOT

Aineistossa on yhteensä 9 työneuvoston lausuntoa. Näistä kahdessa on kyse työaikalain 2 § 1 mom 1 kohdan soveltamisesta eli johtavan aseman perusteella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäämisestä. Seitsemässä tapauksessa on puolestaan kyse työaikalain 2 §:n 1 mom 3 kohdan soveltamisesta. Näistä yhdeksästä tapauksesta kahdessa työntekijä työskenteli

<sup>713</sup> Näin esim. KKO 2002:36 ns. puhelinkeskustelija tapaus sekä TN 1429-08.

<sup>714</sup> Äimälä 2012s. 29. HE 34/1996 Työneuvosto kuitenkin katsoi lausunnossaan TN 1432-09, että myös työpaikalla tehty työ voi jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, jos työ muutoin on luonteeltaan itsenäistä ja pääasiallisesti muualla kuin varsinaisella työpaikalla tehtävää työtä.

<sup>715</sup> HE 34/1996 36/1996 s. 37.

<sup>716</sup> Alun perin Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki 400/1978 peräisin oleva säännös.

<sup>717</sup> HE 34/1996, Äimälä 2012 s. 29–30.

<sup>718</sup> HE 34 /1996 s. 36–37., Äimälä 2012 s. 32.

kotonaan ja muissa seitsemässä tapauksessa muutoin työnantajan kontrollipiirin ulkopuolella.

## 4. KOLLEKTIIVISEN TYÖOIKEUDEN KONTEKSTI

### 4.1. KOLLEKTIIVISEN TYÖOIKEUDEN LUONNE

Työtuomioistuin on instituutiona nimenomaan työmarkkinoiden tarpeita ja työehtosopimusten tulkintaa varten perustettu tuomioistuin. Sille tyyppillinen institutionaalinen tulkintakonteksti poikkeaa ainakin periaatteessa korkeimman oikeuden kontekstista.<sup>719</sup> Työtuomioistuimen kolmikantainen kokoonpano on työoikeudelliselle konfliktinratkaisulle ominainen.

Edellä olen kuvannut korkeimman oikeuden ja työneuvoston tuottamien tekstien osalta sitä viitekehystä, työoikeuden diskurssin suppeampaa kontekstia, jossa analysoimani aineisto on tuotettu. Korkeimman oikeuden ratkaisujen pääasiallinen tulkintakehikko on määräaikaisen työsuhteen solmimiselta vaadittavan perustellun syyn tulkinta. Työneuvoston lausuntojen osalta viitekehystenä on, paitsi tarkastelemieni työaikalain soveltamisala-poikkeuksia koskeva oikeudellinen tulkintakehikko, myös työaikasuojelun kehitys pääpiirteissään.

Työtuomioistuimen ratkaisuista koostuvan aineistoni tulkintakehikko ei kuitenkaan voi ensisijaisesti taustoittaa esittelemällä tapauksissa esillä olevien työehtosopimusmääräysten yleistä kehitystä tai näiden nimenomaisen määräysten tulkintaa ohjaavia yleisiä linjauksia.<sup>720</sup> Työtuomioistuimen tapauksiin liittyvä yleinen tulkintakehys sijoittuu ensisijaisesti siihen kontekstiin ja kontekstin asettamiin institutionaalisiin ehtoihin, joissa kussakin tapauksessa relevantteja työehtosopimusmääräyksiä tulkitaan. Ensisijaisesti tulkintakehysten muodosta siten työehtosopimusmääräysten tulkintaa ohjaavat yleiset periaatteet. Sanotusta huolimatta määräaikaisia työsuhteita koskevien työehtosopimusmääräysten tulkinnassa vaikuttaa samankaltainen tulkintakehys, joka liittyy aineistoon valittuihin korkeimman oikeuden tapauksiin.

---

<sup>719</sup> Esimerkiksi Sarkon mukaan työtuomioistuimen rooli työehtosopimusta koskevan normiston tulkitsijana on ensisijainen. Sarkko 1980 s. 150.

<sup>720</sup> Nämä työehtosopimusmääräykset nimittäin sinänsä noudattavat melko tarkasti määräaikaista työsuhteesta koskevaa pakottavaa lainsäädäntöä, josta eivät edes työehtosopimusosalliset voi keskenään toisin sopia. Aineistoa analysoidessani olen luokitellut työehtosopimusmääräykset kollektiivisen toiminnan ja kontekstin määreiden alle. Ne kuitenkin lähinnä täydensivät tapauksista esiin noussutta kuvausta ja olivat tässä analyysissä pikemminkin osa lajityypillistä kieltä.

Ensisijaisesti työtuomioistuimen tapauksia taustoittaa työtuomioistuimen ratkaisutoiminnassa sovellettavat tulkintaperiaatteet, jotka ilmentävät kollektiivisen työoikeuden perusajatusta, sen rakentumista osapuolten sopimusautonomialle. Tulkintakehikossa on siten kyse niistä tulkintaperiaatteista, joita työtuomioistuin käyttää. Aineistoon valitut tapaukset jakautuvat tämän suhteen ajallisesti kahteen osaan. Ratkaisuisissa, jotka on tehty ennen määräaikaisen työsopimuksen rajoittamista koskevan pakottavan lainsäädännön säätämistä, painotetaan osapuolten tahtoa merkittävänä tulkintaperiaatteena. Määräaikaisen työsopimuksen rajoittaminen pakottavalla lainsäädännöllä vaikuttaa kuitenkin myös työehtosopimusmääräysten tulkintakehikkoon. Osapuolten sopimusautonomiamia korostavan tahdon mukaisen tulkinnan rinnalle ja lopulta ohi nousee korkeimman oikeuden käytännön kanssa yhdenmukaisen tulkintakehikon noudattaminen.

Etenkin viimeisimmissä aineistoon valituissa 2000-luvun tapauksissa vaikuttaa niiden perustelujen valossa siltä, ettei osapuolten tahdolla ole juurikaan merkitystä ko. työehtosopimusmääräyksen tulkintaperiaatteena. Analyysissa oli kuitenkin havaittavissa, että työtuomioistuimen tapauksissa työehtosopimusosapuolten edustamien tahojen intresseille – kuten esimerkiksi toiminnan luonteelle – asetetaan enemmän painoarvoa kuin korkeimman oikeuden ratkaisuisissa.

## 4.2. TYÖTUOMIOISTUIMEN RATKAISUJEN TULKINTAKEHIKKO

Työtuomioistuimen ratkaisujen tulkintakehikon muodostaa ensisijaisesti työehtosopimusmääräysten tulkintaa ohjaava vakiintunut tulkintatraditio. Sarkon mukaan työtuomioistuimen soveltamille tulkintaperiaatteille on ominaista se, etteivät ne ole sääntöjä,<sup>721</sup> vaan niiden soveltaminen ja painoarvo riippuu aina kustakin yksittäisestä tapauksesta ja tulkintatilanteesta.<sup>722</sup>

Työehtosopimusten tulkintaperiaatteista tärkeimmät ilmenevät seuraavasta Sarkolta peräisin olevasta lainauksesta. ”[T]yöehtosopimukseen määräyksiä tulkitaan sanamuodon mukaan, ellei voida osoittaa osallisten tarkoittaneen määräyksellä jotain muuta.”<sup>723</sup> Lainauksesta käy selväksi ensinnäkin osapuolten sopimusautonomian merkitys, jota ilmentää osapuolten tahdolle annettava asema sopimuksen tulkinnassa. Osapuolten sopimusautonomian periaatteen mukaisesti työehtosopimuksia tulkitaan kuten muitakin

---

<sup>721</sup> Tässä mielessä ne ovat siten oikeusperiaatteita. Tästä ks. Pöyhönen 1988 s. 15 ss.

<sup>722</sup> Sarkko 1973 s. 70–72.

<sup>723</sup> Sarkko 1973 s. 79. Saloheimo 2008 s. 131, 133.

velvoiteoikeudellisia sopimuksia.<sup>724</sup> Osapuolten tarkoituksen selvittämisen merkitystä korostaa myös Saloheimo, joka nimittää tätä osapuolten tulkintamonopoliksi.<sup>725</sup>

Osapuolten tahdon merkitystä puoltaa myös työehtosopimukseen pelkästään sidottujen oikeussuojatarve.<sup>726</sup> Lisäksi työehtosopimusmääräyksen sanamuodolla on määräysten tulkinnassa erityistä merkitystä. Sanamuodon mukainen tulkintaperiaate merkitsee myös sopimuksen muodostaman kokonaisuuden huomioonottamista tulkinnassa. Erityisesti sopimustekstin rakenteella, syntyhistorialla ja systematiikalla on merkitystä tulkinnassa.<sup>727</sup>

Osallisten tarkoituksen ja määräyksen sanamuodon rinnalla tulkintaperiaatteena vaikuttaa vakiintunut käytäntö, jota voidaan selvittää mm. osapuolten välistä työehtosopimushistoriaa tarkastelemalla.<sup>728</sup> Vakiintunut käytäntö käsittää sekä työehtosopimusmääräysten käytännön soveltamisen että työehtosopimuskäytännön<sup>729</sup>. Käytännön soveltamisen osalta edellytyksenä on soveltamiskäytännön yhtenäisyyttä sekä sitä, että kumpikin osapuoli on hyväksynyt soveltamiskäytännön.<sup>730</sup> Erityisesti työehtosopimuskäytännön tarkastelussa huomioidaan puolestaan työehtosopimusneuvottelut sekä yksittäisen määräyksen historian tarkastelu. Tällöin annetaan merkitystä esimerkiksi sille, onko määräys ollut saman sisältöinen useassa perättäisessä työehtosopimuksessa ja onko sitä aiemmin tulkittu yhtenäisellä tavalla.<sup>731</sup>

Työehtosopimusneuvotteluilla voi olla myös itsenäistä merkitystä tulkintaperiaatteena. Tällöin voidaan kiinnittää huomiota mm. siihen, kenen vaatimuksesta jokin määräys on työehtosopimukseen otettu. Merkitystä voidaan antaa myös esimerkiksi neuvotteluiden aikana ilmenneelle pyrkimykselle muuttaa vakiintunutta työehtosopimuskäytäntöä.<sup>732</sup> Näin ainakin, jos pyrkimyksellä on ollut vaikutusta solmittavan sopimuksen sisältöön tai

---

<sup>724</sup> Saloheimo s. 128. Koska työehtosopimusosalliset voisivat halutessaan muuttaa ao. tulkintariidan kohteena olevaa määräystä, on Sarkon mukaan luontevaa ajatella, että yhteinen tarkoitus voi syrjäyttää sopimuksen sanamuodon ainakin silloin, kun kyseinen tarkoitettu sisältö vastaa työehtosopimuksen vakiintunutta tulkintakäytäntöä. Sarkko 1973

<sup>725</sup> Saloheimo 2008 s. 129. Tänä päivänä osapuolten yhteisen tahdon selvittämisellä on erityistä merkitystä yleissitovia työehtosopimuksia koskevissa lausuntoasioissa. Saloheimo 2008 s. 134. Kts esim TT

<sup>726</sup> Sarkko 1973 kirjallisen määräyksen vaatimuksen ongelma. Toisaalta, kuten SALohiemo huomauttaa, ongelmana sopimusmääräyksen sanamuodon sivuttamisessa on käytännössä se, että myös yleissitovaa työehtosopimusta noudattamaan velvollinen työnantajan tulee olla selvillä siitä, mitä hän työsuhteissaan joutuu noudattamaan. Saloheimo 2008 s.128.

<sup>727</sup> Saloheimo 2008 s. 132.

<sup>728</sup> Sarkko 1973 s. 82.

<sup>729</sup> Näiden yhteenkietoutumisesta ks. TT 2003 93.

<sup>730</sup> Sarkko 1973 s. 85–86. Saloheimo 2008 s. 139.

<sup>731</sup> Sarkko 1970 s. 82–83, 86. Sopimusneuvotteluiden merkityksestä myös Saloheimo 2012 s. 157.

<sup>732</sup> Sarkko 1973 s. 88–89.

yhteiseen soveltamisohjeistukseen. Sopimusmääräysten tulkinnassa voidaan antaa merkitystä myös kohtuus- ja mielekkyyšnäkökohdille.<sup>733</sup>

Työehtosopimuksia tulkittaessa voidaan kiinnittää huomiota myös työoikeudelliseen lainsäädäntöön, yleiseen työmarkkinakäytäntöön, lähialojen työehtosopimuskäytäntöön, toisen elimen antamaan lausuntoon tai ratkaisuun tai oikeuskirjallisuuteen.<sup>734</sup> Lisäksi EU-oikeuden vaikutus vaikiintuneidenkin sopimusmääräysten tulkintaan tulkintavaikutus on otettava huomioon työtuomioistuimen ratkaisutoiminnassa.<sup>735</sup>

#### 4.3. AINEISTOON VALITUISTA TYÖTUOMIOISTUIMEN RATKAISUISTA JA LAUSUNNOISTA

Analysoimaani aineistoon kuuluu yhteensä 13 työtuomioistuimessa käsiteltyä tapausta. Näistä kaksi on lausuntoja (TT 1982 191 ja TT 1993 60), jotka molemmat on annettu sittemmin korkeimpaan oikeuteen edenneessä asiassa.<sup>736</sup> Muista aineistoon kuuluvista tapauksista määräaikaisen tai toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen välisestä rajanvedosta on kyse neljässä tapauksessa (TT 1989 163; TT 2003 13; TT 2004 42; TT 2008 15). Seitsemässä tapauksessa määräaikaisen työsopimuksen luonteen arvioinnin rinnalla on puolestaan arvioitu toistaiseksi voimassaolevaksi todetun työsuhteen päättämisperusteen laillisuutta (TT 1989 80; TT 2002 2; TT 2006 64 ja TT 2006 65; TT 2006 69; TT 2008 41; TT 2009 34).<sup>737</sup> Tarkastelen seuraavassa lähemmin työtuomioistuimen tapauksia ja niiden

---

<sup>733</sup> Mt s. 92.

<sup>734</sup> Mt s. 94–97. Saloheimo 2008 s. 144, 147–148.

<sup>735</sup> Saloheimo 2008 S. 146. TT 2011-108 ja TT 2014-115.

<sup>736</sup> Ks. KKO 1985 II 146 ja KKO 1995:13.

<sup>737</sup> Määräaikaisia työsuhteita sivuavia työtuomioistuimen tuomioita on muitakin kuin analyysin kohteeksi ottamani tapaukset. Olen kuitenkin rajannut analyysin ulkopuolelle esimerkiksi sellaiset tapaukset, joita voidaan pitää ennen kaikkea työehtosopimusten sopijapuolten intresseihin liittyvinä. Näissä tapauksissa on ollut pääasiallisesti kyse sellaisen työehtosopimusmääräyksen tulkinnasta, joka velvoittaa työnantajaa sopimaan ammattiosaston kanssa, jos työnantaja haluaa tehdä määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän työntekijän kanssa useamman kuin yhden määräaikaisen työsopimuksen. (paperiteollisuus<sup>3</sup>). Määräyksen tarkoituksena on kieltää ”tilapäisluontoisten työsuhteiden jatkettu käyttö”. esim. TT 1987 173; TT 1990 101; TT 1991 67 ja TT 1993 39. Ulkopuolelle olen rajannut myös syrjintätapaukset, kuten TT 1991 58, jossa varsinaisesti oli kyse työsuhteen laittomasta irtisanomisesta raskauden perusteella ja jossa työnantaja on vedonnut työsuhteen määräaikaisuuteen irtisanomisen perusteena. Myös esimerkiksi tapaus TT 1981 43, jossa on kyse määräaikaisuuden perusteen mainitsemista koskevan työehtosopimusmääräyksen rikkomisesta, olen jättänyt aineiston ulkopuolelle.

suhdetta edellä esitettyyn tulkintakehikkoon, joka muodostuu työehtosopimusten tulkinnassa noudatettavista periaatteista.

Ajallisesti ensimmäisessä aineiston tapauksessa on kyse työehtosopimusmääräyksen tulkinnasta ilman pakottavassa lainsäädännössä asetettuja määräaikaisen työ sopimuksen solmimisen rajoituksia. Liittojen välisen yhteisymmärryksen puuttuessa työtuomioistuin tulkitsee työehtosopimuksen määräystä sanamuodon mukaisesti työnantajaliiton kantaa noudattaen (TT 1982-191).

Tapaus TT 1989-80 puolestaan sijoittuu taitekohtaan, tilanteeseen, jossa työtuomioistuin joutuu pohtimaan toisaalta työnantajan vakiintuneen työ sopimuskäytännön ja toisaalta pakottavaa lainsäädännön kanssa samansisältöisen työehtosopimusmääräyksen suhdetta. Tapauksesta on havaittavissa, ettei työtuomioistuimen tulkintakäytäntö tämän kaltaisessa punnintatilanteessa ole vielä vakiintunut. Eriävissä mielipiteissä annetaan merkitystä työnantajan vakiintuneelle tavalle toimia. Toisaalta irtisanomissuojasopimuksen soveltamista koskevassa tulkinnassa asetetaan eriarvoiseen asemaan toisaalta alun perin määräaikaiseksi solmittu työ sopimus ja toisaalta työ sopimus, joka on jo alun perin solmittu toistaiseksi voimassaolevana.

Myöskään tapauksessa TT 1989-163 ei vielä ole nähtävissä vakiintunutta tulkintaperiaatetta. Tapauksessa on kyse nk. ketjutetuista työ sopimuksista eli siitä, muodostivatko perättäiset määräaikaisina solmitut työ sopimukset sairausajan palkanmaksun edellytyksenä olevan vähintään kuukauden mittaisen toistaiseksi voimassaolevan työ sopimuksen. Työehtosopimusosallisten kesken ei oltu sovittu siitä, milloin kyseessä oli toistaiseksi voimassaoleva osa-aikainen työ sopimus ja milloin perättäiset määräaikaiset työ sopimukset, eikä aiemmin esillä olleiden yksittäistapausten ratkaisuisista ollut muodostunut vakiintunutta tulkintakäytäntöä. Työtuomioistuin perusti ratkaisunsa työehtosopimusmääräyksen sanamuodon mukaiseen tulkintaan ottaen huomioon sen, että määrärikaisten työ sopimusten ketjuttamisen kiellolla oli tarkoitettu estää työsuhdeturvan kiertäminen. Työtuomioistuin sovelsi tapauksessa tätä periaatetta analogisesti myös sellaiseen työehtosopimusmääräykseen, jonka soveltamisedellytyksenä oli toistaiseksi voimassaoleva tai määrätyn mittainen työsuhte.

Sen sijaan 2000-luvulle tultaessa tämän aineiston muodostamissa työtuomioistuimen tapauksissa on vakiintunut uusi tulkintasääntö, joka poikkeaa Sarkon työehtosopimusten tulkintaa koskevasta kannasta joustavina tulkintaperiaatteina. Tämän tulkintasäännön mukaan työtuomioistuin noudattaa jokseenkin systemaattisesti sanamuodon mukaista tulkintaa ainakin tähän aineistoon valikoiduissa tapauksissa. Työtuomioistuin tulkitsee työehtosopimusmääräystä määrärikaaisen työ sopimuksen solmimisen edellytyksistä yhteneväisesti voimassaolevan lainsäädännön eli lainsäätäjän tahdon kanssa viitaten sekä hallituksen esitykseen että työ sopimuslain tulkinnasta syntyneeseen oikeuskäytäntöön ja liikkuen siten ikään kuin oman

tulkintakompetenssinsa raja-alueella. 2000-luvulla tätä tulkintasääntöä voi kuitenkin pitää jo vakiintuneena.

Työtuomioistuimen tapauksissa sivutaan myös irtisanomisen korvaamista määräaikaisen työsuhteen päättymisen seurauksena kahta aineiston tapausta lukuun ottamatta, joista toisessa työ sopimus oli edelleen voimassa (TT 2002-42) ja toisessa ei vaadittu irtisanomisen laillisuuden arviointia (TT 2003-13). Tästä syystä tapauksissa tuodaan esiin myös tuotannollisen tai taloudellisen eli kollektiivisen irtisanomisperusteen täyttymisen arviointi työsuhteen jo päätyttyä. Tältäkin osin työtuomioistuimen perustelut ovat varsin yhdenmukaisia pakottavalle lainsäädännölle lain esitöissä annettujen tulkintaohjeiden sekä aiemmassa oikeuskäytännössä syntyneen vakiintuneen tulkinnan kanssa.<sup>738</sup>

## 5. KOLLEKTIIVISEN IRTISANOMIS- PERUSTEEN OIKEUDELLINEN TULKINTAKEHIKKO

Perusteetta solmitun määräaikaisen työ sopimuksen päättymisen ja toistaiseksi voimassaolevan työ sopimuksen päättymiseen liittyvä korvausvelvollisuus tulevat esiin useissa työtuomioistuimen tapauksissa. Yhtä aineistoon valittua korkeimman oikeuden tapausta lukuun ottamatta tapaukset, joissa tätä kysymystä on käsitelty, ovat työtuomioistuimen tapauksia. Siten työtuomioistuimen tapausten tulkintakehyksen osa muodostuu toistaiseksi voimassaolevaan työ sopimukseen liittyvästä työsuhdeturvasta eli tuotannollisiin tai taloudellisiin irtisanomisperusteisiin liittyvästä tulkintakehikosta.

Työtuomioistuimen tapauksissa on luonnollisesti kysymys esisijaisesti työehtosopimusmääräysten tai irtisanomissuojasopimuksen tulkinnasta, mitä lähtökohtaisesti ohjaa samat tulkintaperiaatteet kuin muidenkin työehtosopimusmääräysten tulkintaa. Määräaikaisen työ sopimuksen solmimiseen liittyvään perusteltuun syyhyn verrattavalla tavalla kyseisten työehtosopimusmääräysten tulkinnassa on osittain kysymys myös sen pakottavan lainsäädännön tulkinnasta, joka sääntelee työ sopimuksen irtisanomista.

Vuoden 2001 työ sopimuslaissa tavoitellun systematiikan mukaan työ sopimuksen irtisanomisperusteen tulee ensinnäkin olla ”asiallinen ja painava” (TSL 7:1). Kyseisellä säännöksellä viitataan ainakin siihen, että irtisanomisperusteen riittävyden arviointi on tehtävä kokonaisharkintana.<sup>739</sup> Kollektiivisen irtisanomisperusteen yleisenä edellytyksenä on siten se, että

---

<sup>738</sup> Irtisanomissuojasopimusmääräysten ja irtisanomista koskevan lainsäädännön eroista ks. Kallio 1978 s. 59–62 ja Sarkko 1980 s. 91–96 sekä Suviranta 1972 s. 335–336.

<sup>739</sup> Tiitinen & Kröger 2012 s 503.

se on todellinen, olennainen ja eikä näköpiirissä ole vaihtoehtoja irtisanomiselle. Irtisanomisperusteen yleiset edellytykset asettavat siten raamit sille, milloin kollektiivisen irtisanomisperusteen voidaan katsoa täyttyvän.<sup>740</sup>

Seikkaperäisemmin kollektiivista irtisanomisperustetta sääntelevät työ-sopimuslain 7:3 ja TSL 7:4 pykälät. Perusteena voi olla joko a) liiketoimintaan liittyvien toimintaedellytysten tai b) työnantajan työn tarjoamisedellytysten muutokset. Lisäksi edellytetään, että muutosten seurauksena työnantajan teettämä työ vähenee. Liiketoimintaan liittyvillä toimintaedellytysten muutoksilla tarkoitetaan esimerkiksi työnantajan organisaation muutoksiin tai töiden uudelleenjärjestelyyn liittyviä, pääsääntöisesti liikkeenjohtovallan piiriin kuuluvia tekijöitä. Työn tarjoamisedellytysten muutoksella tarkoitetaan etupäässä työnantajan taloudellisten toimintaedellytysten heikkenemistä.<sup>741</sup> Olipa kyse liiketoiminnan muutoksista tai työn tarjoamisedellytysten heikkenemisestä, on näistä syistä johtuvan työn vähenemisen oltava sekä olennaista että pysyvää. Työn on tosiasiallisesti vähennyttävä, jotta irtisanomisperuste täytyisi.<sup>742</sup> Työn vähenemisellä tarkoitetaan ensisijaisesti irtisanottavan työntekijän työn vähentymistä olennaisesti ja pysyvästi. Työn tarjoamisedellytysten vähentyessä toisin sanoen silloin, kun kyse on työnantajan taloudellisten toimintaedellytysten heikkenemisestä, työntekijöitä voidaan irtisanoa riippumatta siitä, onko juuri heidän tekemänsä työ vähentynyt.<sup>743</sup>

Työn vähenemisen arvioinnin yhteydessä on otettava huomioon työnantajan työntarjoamis- ja uudelleen koulutusvelvollisuus, josta säädetään työ-sopimuslain 7 luvun 4 §:ssä. Työnantajalla on velvollisuus irtisanomisen sijasta selvittää voiko työntekijä työllistyä muissa tehtävissä, joita työnantajalla on tarjolla ja joita hoitamaan hänet voitaisiin kohtuudella kouluttaa. Työnantajan on tarjottava mahdollisia muita tehtäviä myös jo irtisanotulle työntekijälleen irtisanomisajan kuluessa.<sup>744</sup> Se seikka, että työnantaja ennen irtisanomista tai irtisanomisajan kuluessa ottaa palvelukseensa työntekijän samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin, joihin irtisanottu työntekijä oltai-

---

<sup>740</sup> Tässä ei käsitellä kysymystä individuaali- ja kollektiiviperusteen mahdollisesta ”sekoitumisesta”. Ks. esim. Tiitinen & Kröger 2012 s. 499–500.

<sup>741</sup> Kairinen 2009 s. 348.

<sup>742</sup> Työn vähenemisen merkitystä kollektiivisen irtisanomisperusteen täyttymisen edellytyksenä korosti jo Kallio tulkittessaan vuoden 1970 TSL 47 §:ssä säädetyn työn vähenemisen ensisijaisuutta suhteessa irtisanomissuojasopimuksessa mainittuihin tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin. Kallio 1977 s. 197.

<sup>743</sup> Tiitinen & Kröger 2012 s. 568. Kairinen 2009 s. 348.

<sup>744</sup> Valkonen 2001 s. 100–101, 113. Tiitinen & Kröger 2012 s. 574. Tiitinen & Kröger katsovat, että tilanteessa, jossa arvioidaan työntekijän mahdollista sijoittamista muihin, uusiin tehtäviin, on kyse individuaalisen ja kollektiivisen irtisanomisperusteen yhtä-aikaisesta arvioinnista, sillä työntekijän kykyjen, olemassa olevien taitojen ja koulutautumispotentiaalin arviointi liittyy ennen kaikkea työntekijän yksilöllisiin kykyihin. Tiitinen & Kröger 2012 s. 499–500.

siin voitu uudelleenkoulutuksen avulla ottaa, osoittaa, ettei työ ole vähentynyt kollektiivisen irtisanomisperusteen täyttymisen edellyttämällä tavalla.<sup>745</sup>

Lisäksi työn vähenemisen tosiasiallisuus tulee arvioitavaksi myös työsuhteen päätyttyä työnantajan takaisinottovelvollisuuden kautta. Sinä aikana, jolloin työnantajalla on työsuhteen jo päätyttyä TSL 6:6:ssä säädetty takaisinottovelvollisuus, ei työnantaja voi palkata samaan tai samankaltaisiin työtehtäviin uusia työntekijöitä tarjoamatta työtä ensin takaisinottovelvoitteen piirissä oleville työntekijöille.<sup>746</sup> Uusien, samaa tai samankaltaista työtä tekevien työntekijöiden palkkaaminen osoittaa, ettei työ ole tosiasiallisesti vähentynyt siten kuin kollektiivisen irtisanomisperusteen täytyminen edellyttää. Oikeuskäytännössä on katsottu, että ainoastaan uusien työsuhteisten työntekijöiden palkkaaminen osoittaa, ettei työ ole vähentynyt. Esimerkiksi vuokratyöntekijöiden käyttäminen tai muu työtehtävien ulkoistamine ei osoita, ettekö työ olisi vähentynyt TSL:ssa tarkoitetulla tavalla. Päätös työn teettämisen tavasta ja muodosta kuuluu siten työnantajan työnjohtovallan piiriin.

Toiminnan uudelleenorganisointi voi tapahtua esimerkiksi lakkauttamalla osa tuotannosta tai jakamalla työtehtävät uudelleen. Yhtä hyvin uudelleenorganisointi voi merkitä töiden ulkoistamista esimerkiksi alihankintana tehtäväksi tai siirtymällä käyttämään vuokratyöntekijöitä. Vaikka töiden ulkoistaminen ei tosiasiallisesti vähennä töitä vaan ainoastaan siirtää ne muiden tehtäväksi, täytyy töiden vähenemisen edellytys sen työnantajan osalta, jonka entisistä tehtävistä on kysymys.<sup>747</sup>

Toiminnan uudelleenorganisointiin liittyvä työn väheneminen on osa yrityksen liiketoiminnan järjestämistä ja putoaa työoikeudellisen sääntelyn ulottumattomiin kuuluessaan työnantajaorganisaation liikkeenjohtovallan piiriin siihen liittyvää neuvotteluelvoitetta lukuun ottamatta.<sup>748</sup> Toisaalta myös toiminnan uudelleenorganisoinnista on tosiasiallisesti aiheuduttava työn vähenemistä, jotta sen perusteella voitaisiin irtisanoa työntekijöitä.

---

<sup>745</sup> Kairinen 2009 s. 349.

<sup>746</sup> TSL 6:6:ssä säädetystä takaisinottovelvollisuudesta voidaan valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen tekemällä työehtosopimuksella sopia toisin. TSL 13:7.1.

<sup>747</sup> Kairinen 2009 s. 352–353, Tiitinen & Kröger 2012 s. 566–567, Bruun & Koskull 2012 s. 89–90.

<sup>748</sup> YTL 6 luku.

## 6. TULKINTAKEHYKSEN VAIKUTUS ERI INSTITUUTIOIDEN TUOTTAMISSA TEKSTEISSÄ

Aineiston tekstit eroavat toisistaan siinä suhteessa miten ja millaisia työn, työnantajan, työntekijän ja liiketoiminnan kuvauksia niissä rakentuu. Tämä on ainakin osittain seurausta edellä kuvattujen tulkintakehikoiden vaikutuksesta. Oikeudellinen viitekehys määrittelee sen, mitä voidaan ja mitä pitää sanoa. Korkeimman oikeuden tapauksissa kuvaukset työstä ja työntekijästä olivat selkeimmillään. Työneuvoston lausunnoissa puolestaan korostuivat työnantajan ja kontrollimuotojen kuvaus. Työn ja liiketoiminnan kuvaukset liittyivät usein kiinteästi toisiinsa. Työtuomioistuimen teksteille oli puolestaan tyypillistä liiketoimintaan ja liiketoiminnan vaihteluihin liittyvä puhe.

Eri instituutioiden tuottamissa aineistoissa on eroja sen suhteen, miten vahvasti tulkintakehikko määrää aineistoissa rakentuvia kuvauksia eli miten vahvasti oikeudellinen tulkintakehikko ohjaa tapauskuvauksia ja ratkaisujen perustelemista. Työneuvosto on lausunnoissaan suhteellisen tiukasti kiinni oman traditionsa muodostamassa tulkintakehyksessä. Kun työneuvoston lausuntoja tarkastellaan aikajärjestyksessä, on niissäkin havaittavissa vakiintuneen tulkintakäytännön muutosta. Esimerkiksi tietotekniset muutokset työn toimintaympäristössä mahdollistavat uudenlaiset työsuoritusten seurannan tavat. Aineiston tapauksissa ne rakentuvat vähitellen sellaiseksi työnteon valvonnan ja kontrolloinnin muodoksi, jonka avulla myös työajan valvonta työaikalaisa tarkoitetulla tavalla voi toteutua.<sup>749</sup>

Työtuomioistuimen tapausaineistosta on puolestaan havaittavissa, että määräaikaisen työsuhteen solmimisen perustellun syyn arvioinnissa lähestytään erityisesti 2000-luvulle sijoittuvissa tuomioissa yhä enenevässä määrin korkeimman oikeuden ratkaisuisista tuttua tulkintakehikkoa. Pakottava lainsäädäntö – kuten määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytykset – osana työehtosopimusta tuo mukanaan myös sovellettavan tulkintakehikon. Voidaankin esittää, että tämä on jossain määrin itse asiassa johtanut työtuomioistuimen roolin muuttumiseen. Tulkitessaan lainsäädäntöä osana työehtosopimusta työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden tulkintakehikot lähestyvät toisiaan ja samalla työtuomioistuin tulee osallistuneeksi myös työsopimuslain tulkintaan. Tältä osin aineistosta voi ainakin varovaisesti päätellä, että sanamuodon mukaisen ja osapuolten osoittaman tahdon

---

<sup>749</sup> Tämä on muuttanut erityisesti TAL 2 §:n 3 kohdan aiempaa sanamuodon mukaista tulkintaa. Työnantajan mahdollisuus kontrolloida kotona tehtävään työhön käytettyä työaika voi olla mahdollista silloin, kun työvälineinä käytetään erilaisia tietoteknisiä välineitä. Korkeimman oikeuden puhelinkeskustelijan kotonaan tekemää työtä koskenut ratkaisu (KKO 2002:36) on vaikuttanut nykyiseen tulkintaan, jonka mukaan myös kotona tehtävä työ voi olla työaikalain soveltamisalaan kuuluvaa työtä.

rinnalle on tulkintaperiaatteena näiltä osin noussut lainsäätäjän tahdon mukainen tulkinta.

## 7. DISKURSSIEN RAKENTUMINEN

### 7.1. EPÄITSENÄISEN TYÖN DISKURSSI

#### 7.1.1. *Työ*

Epäitsenäisen työn diskurssissa työn kuvaaminen liittyy tapausaineistossa ennen kaikkea määräaikaisen ja toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen erottamiseen toisistaan. Kuva siitä, mitä työ on, määrittyy vertaamalla toisaalta määräaikaisella työsopimuksella teetetyn työn ja toisaalta toistaiseksi voimassaolevassa työsopimuksessa tyypillisesti tehtävän työn piirteitä. Aineistossa kuvataan esimerkiksi työntekijän suorittamia, sopimuksen mukaisia työtehtäviä. Teksteissä esiintyvät työn kuvaukset ovat yhteydessä sekä tulkintakehikkoon että yksittäistapauksen olosuhteisiin.

Usein työntekijän tekemän työn kuvaus sidotaan yhteen työsopimuksen solmimiseen liittyvän kuvauksen kanssa. Tällöin normatiivinen tulkintakehikko ohjaa sitä, mitä ja miten työtä ja työsopimuksia aineistossa kuvataan ja liittää nämä kuvaukset toisiinsa. Juuri normatiivisen tulkintakehikon asettamien ehtojen rajoissa tehdyt kuvaukset työstä ovat tämän tutkimuksen kohteena. Miten työtä erityisellä tavalla määrittynessään, prekaariin työhön liittyvässä oikeudellisessa kontekstissa kuvataan? Tässä kontekstissa työn kuvauksiin liittyy tehtävän työn kuvaamisen lisäksi se, millä tavalla työsopimuksesta puhutaan ja millä tavoin työn tekeminen ja työtehtävät sekä työsopimuksen kesto yhdistyvät epäitsenäisen työn diskurssissa. Työtehtävien kuvaus, jonka asema näissä teksteissä ilmenevässä oikeudellisessa argumentaatiossa ei tulkintakehikko huomioon ottaen ole oikeudellisesti kovinkaan relevantti, sijoittuu, kuten sanottu työoikeuden kannalta relevantin eli työoikeuden tunnistaman työn raja-alueelle.

Korkeimman oikeuden ja suurelta osin myös työtuomioistuimen tapauksissa työn kuvausten konteksti, määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella tehtävän työn erottaminen, palvelee oikeudellisen kysymyksen ratkaisua. Työn kuvaukset liittyvät siten väitteisiin määräaikaisen työsopimuksen perusteesta. Työn kuvauksilla on oma roolinsa esimerkiksi työsopimusten ketjuttamista arvioitaessa, jolloin työnantajan työvoiman tarpeen vakiintuminen pyritään osoittamaan työtehtäviä kuvaamalla. Työneuvoston lausunnoissa tehdyn työn kuvaukset puolestaan liittyvät työsuorituksen valvontamuotoihin ja valvontamahdollisuuksiin ja näissä lausunnoissa työn ja työtehtävien kuvaaminen yhdistyy työnteon olosuhteisiin.

Vaikka määräaikaisen työsopimuksen perusteeseen liittyvä tulkintakehikko rajoittaa työn kuvauksia, ei se kuitenkaan estä kertomista työntekijän työtehtävistä vaan voi pikemminkin edellyttää sitä.<sup>750</sup> Tyypillisintä työtehtävien kuvaaminen on työneuvoston lausunnoissa, joissa mahdollisuus valvoa tehtävää työtä on tulkintakehikon mukaan välttämätön työaikalain soveltamisen edellytys. Työtuomioistuimen teksteissä työtehtäviä kuvataan lähinnä silloin, kun ne ovat tapauksen tulkintakehikon puitteissa välttämättömiä. Esimerkiksi työn vähenemisen arviointiin liittyy erilaisten työtehtävien kuvaaminen ja vertailu.

Epäitsenäiselle diskurssille on ominaista, että työtä säännöllisen ja säännönmukaisen sekä ja epäsäännöllisen ja poikkeuksellisen työn välisellä jännitteellä. Erityisesti aineistoon kuuluvissa korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen tapauksissa tätä ilmentää jatkuvuuden, keskeytymättömyyden ja tavanomaisuuden kuvaaminen. Työneuvoston lausunnoissa kuvaukset työstä puolestaan rakentuvat työn suorittamistapaa osoittavien seikkojen ympärille.

### *7.1.1.1. Säännöllinen ja samankaltaisena toistuva työ*

#### 7.1.1.1.1. Jatkuva, keskeytymätön työ

Sekä korkeimman oikeuden että työtuomioistuimen tapauksissa, joissa on valtaosin kysymys määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksestä, perustellusta syystä, työtä luonnehditaan kuvaamalla työn ja työtehtävien säännöllisyyttä tai epäsäännöllisyyttä.

Säännöllisyyden merkitys työn kuvauksessa ilmenee ensinnäkin työn jatkuvuuden ja keskeytymättömyyden arviointina. Työnteon jatkuvuutta kuvataan ensinnäkin luettelemalla työntekijän ja työnantajan välillä solmittujen työsopimusten lukumääriä, työsopimusten lukumäärästä riippumatonta työsuhteen keskeytymättömyyttä sekä perättäisten työsopimusten yhteenlaskettua kestoa. Yllämainituilla seikoilla on kaikilla taustansa siinä tulkintakehikossa, johon erityisesti korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen tapaukset sijoittuvat.

Työnteon kestoa ja jatkuvuutta kuvataan korostamalla työsuhteen työsopimusten lukumäärästä riippumatonta jatkuvuutta.<sup>751</sup>

*”A oli ollut yhtäjaksoisesti tielaitoksen palveluksessa 16.10.1989 alkaen neljän toisiaan välittömästi seuranneen työsopimuksen perusteella 31.12.1990 saakka.”<sup>752</sup> A:n ja B:n työ on pysyvää ja jat-*

<sup>750</sup> Esim. KKO 1993:70 ”Työ oli ollut toimistotyötä ja siivousta.”

<sup>751</sup> Kursiivit tapauslainauksiin lisätty kirjoittajan toimesta.

<sup>752</sup> TT 1993-60.

*kuvaa* eikä millään tavalla esimerkiksi kausiluonteista tai johonkin tiettyyn, yksittäiseen projektiin pohjautuvaa.”<sup>753</sup> ”...työtehtävät olivat jatkuneet *keskeytyksettä*...”<sup>754</sup>

Tällä edellä mainitulla työ sopimusten lukumäärästä riippumattomalla keskeytymättömän työsuhteen kuvaamisella on suora yhteys työ sopimuslain 1 luvun 3.2 §:n tulkintaan ja erityisesti työ sopimusten ketjuttamisen kieltoon. Kuvauksilla pyritään osoittamaan, ettei työnantajalla ole ollut perusteltua syytä solmia määräaikaista työ sopimusta, vaan työnantajalla on ollut pysyvä tarve työntekijän tekemälle työlle. Myös tapauksessa KKO 2011:73 kuvataan työsuhteiden lukumäärää eri tutkimushankkeissa. Tutkimushankkeiden keskeytymättömyys sekä työn luonne kuitenkin osoittavat työn olevan säännöllistä. Arviointiin vaikuttaa myös työn pitkäjänteisyys ja sen rahoituksen kesto.

Tyypillisesti tapauksissa, joissa pyritään työ sopimusten määrän ja yhteenlasketun keston avulla osoittamaan perustellun synn puuttuminen ja työnantajan työvoimatarpeen pysyvyys, työnteon jatkuvuutta kuvataan luettelemalla perättäisten työ sopimusten lukumäärä ja niiden kesto aika.<sup>755</sup>

”Sopimusten *lukumäärä on ollut erittäin suuri* ja ne ovat kattaneet varsin pitkän ajanjakson”.<sup>756</sup> Vesi- ja ympäristöhallitus oli tehnyt työntekijän kanssa runsaan vuoden aikana *yhdeksän peräkkäistä* määräaikaista työ sopimusta.”<sup>757</sup> ”A tuli yhtiön palvelukseen 16.9.2003 ja työsuhde päättyi 31.10.2004. Työsuhteen kestäessä

---

<sup>753</sup> TT 2008-15.

<sup>754</sup> KKO 1995:14. Näin myös esimerkiksi KKO:2012 10 ”A oli koko työsuhteensa ajan työskennellyt kokoaikaisena huonekalumyyjänä Koti-Idean Espoon Suomenojan myymälässä.”

<sup>755</sup> Näin myös TT 1987-173: ”Myllykoski Oy oli tehnyt 2.7.1985 Jari Pyötsiän kanssa määräaikaisen työ sopimuksen. Työsuhde oli sovittu alkavaksi seuraavana päivänä ja päättyväksi, kun vuoden 1985 lomitus olisi suoritettu. Lomituksen päätyttyä Myllykoski Oy ja Pyötsiä olivat tehneet 26.8.1985 toisen määräaikaisen työ sopimuksen, jossa työsuhteen alkamispäiväksi oli merkitty 3.7.1985 ja päättymispäiväksi 30.9.1986. ” TT 2006 69”Tätä määräaikaista sopimusta oli lähes keskeytyksettä seurannut kahdeksan samalla perusteella tehtyä määräaikaista työ sopimusta.” ja ”Ensimmäinen määräaikainen työ sopimus allekirjoitettiin 14.11.2002 ja se ilmoitettiin päättyväksi 31.3.2003. Määräaikaisuuden syyksi oli ilmoitettu ”Ennustamaton tilapäinen tilauskannan kasvu.” Seuraavat määräaikaiset työ sopimukset solmittiin samalla perusteella, ja niiden kestoajat olivat 1.4.–31.8.2003, 1.–30.9.2003, 1.10.–30.11.2003, 1.–31.12.2003, 1.1.–30.6.2004, 1.7.–30.9.2004, 1.10.–31.12.2004 ja 1.1.–31.3.2005. Määräaikaiset työ sopimukset olivat kestäneet yhteensä 2,5 vuotta.” sekä TT 2004 42 Suomen Kuurosokeat ry on solminut A:n kanssa kymmenen määräaikaista työ sopimusta ajanjaksoille 2.2.–2.3.2001, 5.3.–31.5.2001, 1.–30.6.2001, 1.8.–31.10.2001, 1.11.–31.12.2001, 28.1.–13.2.2002, 14.2.–31.3.2002, 1.4.–31.5.2002, 1.6.–31.7.2002 ja 1.8.2002–31.3.2005.”

<sup>756</sup> KKO 1996:105.

<sup>757</sup> KKO 1993:70.

A solmi kuusi määräaikaista työsopimusta.<sup>758</sup> ”...hänen kanssaan oli solmittu yli 40 lyhytkestoista määräaikaista työsopimusta.”<sup>759</sup>

Säännöllisyyttä ja jatkuvuutta korostetaan työhön liittyvissä kuvauksissa myös työpäivien lukumääriä luettelemalla. Tyypillisesti tällöin kiinnitetään huomiota työpäivien toistuvuuteen ja niiden säännönmukaisuuteen. Kuvaukset liittyvät joko tapauksiin, joissa työn luonteen vuoksi ei työnteon tosiasialliseen keskeytymättömyyteen voida vedota. Toisaalta työn epäsäännöllisyyden selostamisella pyritään kumoamaan väitteet keskeytymättömästä työnteosta. Tämänkaltaisia kuvauksia on esimerkiksi tapauksissa KKO 1995:159 ja KKO 1980 II 8.

”Joidenkin kanssa oli *etukäteen sovittu useammistakin yksittäisistä työtehtävistä* useampiin etukäteen tiedossa olleisiin tilaisuuksiin.” ja ”A:n *työssäolopäivät olivat vaihdelleet* kuukaudessa 11 ja 24 päivän välillä.”

Työtehtäväkuvaukset ovat usein varsin neutraaleja ja toteavia kuten esimerkiksi tapauksessa KKO 1980 II 84 ja työtuomioistuimen tapauksessa TT 2006-42.

”A oli toiminut noin vuoden ajan huolintayhtiön lentokoneenselvitysosastolla kenttäemäntänä ja niin sanottuna check-inn virkailijana.” ”A oli työskennellyt yhtiössä erilaisissa työtehtävissä muun muassa kokoonpanossa, maalaamossa ja viimeistelyssä.”<sup>760</sup>

Selkeimmin työtehtävien pysyvyyden yhteys oikeudelliseen tulkintakehiköön on nähtävissä tapauksessa TT 2008-15.

”A:n ja B:n *työ on pysyvää ja jatkuvaa* eikä millään tavalla esimerkiksi kausiluonteista tai johonkin tiettyyn, yksittäiseen projektiin pohjautuvaa.”

Pysyvyys ja jatkuvuus, katkoksesta huolimatta, on esillä myös tapauksessa KKO 2012-2: ”A oli usean vuoden ajan lyhyttä kahden kuukauden jaksoa lukuun ottamatta tehnyt samankaltaisia tehtäviä...”

---

<sup>758</sup> TT 2006-64.

<sup>759</sup> KKO 1995:14.

<sup>760</sup> Ratkaisun perusteluissa todetaan nimenomaisesti, ettei vaihteleville työtehtäville voitu *tässä tapauksessa* antaa merkitystä.

#### 7.1.1.1.2. Työtehtävien säännönmukaisuus ja pysyvyys

Työsuhteen keskeytymättömyyteen liittyvän työn jatkuvuuden eli säännöllisyyden kuvausten rinnalla työn säännöllisyys luonnehtii työtä myös työtehtävien kuvaamisen kautta. Näissä luonnehdinnoissa annetaan merkitystä samankaltaisena toistuvalla keskeytymättömälle työlle, työntekijän tekemien työtehtävien vakiintumiselle sekä samankaltaisten työtehtävien toistumiselle työsopimuskaudesta toiseen.<sup>761</sup> Työtehtävien samankaltaisina jatkumisella on merkitystä silloin, kun pyritään osoittamaan, että kyseessä on tosiasiallisesti ollut toistaiseksi voimassaoleva eikä määräaikaiseen työsopimukseen perustuva työsuhde. Kuvauksia tehdyn työn tyypillisyydestä ja samankaltaisena toistumisesta on mm. tapauksissa KKO 1995:13, KKO 1989:100, TT 2006-69 sekä KKO 2011:2.

”A:n työtehtävät olivat *toistuneet samanlaisina* koko työsuhteen kestoajan... ”; ”...Turusen ollessa kaupungin palveluksessa lähes kohden vuoden ajan eri vuodenajoille tyypilliset *työt olivat toistuneet*.”; ”A:n on selvitetty tehneen lähes koko määräaikaisuutensa ajan *samaa työtä* repair centerissä.” sekä ”A:n työtehtävät *koostuivat edelleen* pakkaustehtävistä.” ”A:n työtehtävät olivat olleet luonteeltaan TE-keskuksen tavanomaiseen ja pysyvään toimintaan liittyneitä *samankaltaisia* yleisiä toimistotehtäviä.”

Kuvausta työntekijän tekemän työn jatkuvasta luonteesta voidaan kuitenkin vahvistaa tuomalla julki työntekijän tehtävänimike, joka on pysynyt samana työsopimusten lukumäärästä riippumatta. Työtehtävät ja työn nimike muodostavat niin ikään osan työn säännöllisyyden ja samankaltaisena toistumisen arvioinnista. Usein työtehtävänimikettä käytetään kuvaamaan samojen työtehtävien jatkuvuutta kuten tapauksissa TT 2004-42, KKO 1996:105, TT 2009-34, KKO 1995:14 ja TT 2002:2.

”A:n *pääasiallisena työnä* oli kuitenkin koko ajan ollut *päivätoiminnan ohjaajan* työ.”; ”...hän oli koko ajan tehnyt *samaa osasto- tai sairaala-apulaisen työtä*...” ; ”Transtech Oy on solminut *sähköasentaja* A:n kanssa seitsemän peräkkäistä määräaikaista työsopimusta, jotka ovat alkaneet 17.11.2004, 3.7.2005, 1.8.2005, 11.9.2006, 19.2.2007, 17.4.2007 ja 1.10.2007.” ”A oli toiminut ... 6.8.1984 alkaen *pakettiauton kuljettajana*...” ”A oli ollut Suomen Posti Oyj:n Pohjois-Suomen tuotantoalueella *sanoma-*

---

<sup>761</sup> Tehtäviin liittyvää argumenttia voidaan käyttää myös muussa tarkoituksessa. Esimerkiksi lausunnossa TN 1409-05, työntekijän vaihtelevien tehtävien kuvaamisella pyritään osoittamaan, ettei kyseinen työntekijä kuulu mihinkään tiettyyn, yksiselitteisesti määrytyvään työntekijäkategoriaan.

*lehtien viikonloppujakajana* 1.10.1995–28.2.1996 sekä Tornion jakelutoimipaikassa *postinjakajana* eripituisilla määräaikaisilla työsopimuksilla 1.3.1996–28.9.1999.”

Työtehtävien samankaltaisuutta korostetaan myös vertaamalla toisaalta määräaikaisella työsopimuksella ja toisaalta toistaiseksi voimassaolevassa työsopimuksessa työskentelevien työntekijöiden tehtäviä keskenään. Näin esimerkiksi tapauksissa TT 2003 13 ja käänteisesti tapauksessa TT 2004 42.

”Sekä A että muut aluesihteerit olivat *tehneet samaa työtä*.” ”... ei edellä mainittuja *lyhyitä katkoksia ja työtehtävien väliaikaista muutosta* ole työtuomioistuimen mielestä pidettävä asiassa merkityksellisinä.”

Erityistä merkitystä työtehtäville annetaan silloin, kun niiden suorittaminen on työnantajan harjoittaman liiketoiminnan ytimessä. Työtehtävien osoittaminen työnantajan liiketoiminnan kannalta keskeisiksi tehtäviksi alleviivaa näiden työtehtävien normaalia, tavanomaista luonnetta. Nimenomaisesti tehtävien normaaliutta korostetaan esimerkiksi työtuomioistuimen tapauksissa 2009:34 ja TT 2006-64 sekä korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1996:105.

A on työskennellyt ”normaaleissa vaunun rakentamiseen ja vastaavaan liittyvissä työtehtävissä.” ”... kysymys ei ole ollut mistään määrätystä työstä tai työkokonaisuudesta, vaan kyseisen tehtaan normaalista ja jatkuvasta toiminnasta.” Tehtävissä on kyse ”täysin normaaleista vanhainkodin toimintaan liittyvistä tehtävistä.”

#### 7.1.1.1.3. Työn säännöllinen suoritustapa

Työneuvoston lausuntojen tulkintakehikko ohjaa työn kuvaukseen liittyvää säännöllisyyden ja epäsäännöllisyyden välistä jännitettä korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen tapauksista poikkeavalla tavalla. Ensinnäkin työneuvoston lausunnoissa kuvaukset työstä rakentuvat työn suorittamistapaan liittyen. Tulkintakehikon ohjaamana työnsuoritustavan säännöllisyys on sidoksissa työnantajan määräysvaltaan ja siihen liittyvään työajan valvontaan, joka edellyttää säännöllisyyttä ja ennalta määräytyneisyyttä. Työneuvoston lausuntojen kontekstissa säännöllisyys on siten sidoksissa työn epäitsenäiseen suoritustapaan. Epäsäännöllisyys merkitsee tästä tavanomaisesta työnsuoritustavasta poikkeamista, sellaista epäsäännöllisyyttä, jossa työsuoritus ei jäsenny työntekijän valvontamahdollisuuden raameihin. Säännöllisyys työsuorituksessa merkitsee epäitsenäistä työnsuoritustapaa. Epäsäännöllinen työn suoritustapa poikkeaa tästä normista itsenäisyydellään.

Työn epäsäännöllistä suorittamistapaa kuvataan esimerkiksi tapauksessa TN 1419-06.

”...lajittelutyö on voitu tehdä työntekijän valitsemana aikana väljän aikataulun puitteissa...” ”Jaettavat lehdet toimitetaan vasta jakopäivänä, mutta silloinkin jakelijoille jää useampi tunti jakeluaikaa.” ”Jakelutyön ajankohtiin vaikuttavat käytännössä myös muun muassa porraskäytävien aukioloajat eli työ on tehtävä siten, että jakelija pääsee kaikkiin kohteisiin. ”Nämä seikat eivät kuitenkaan vaikuta työn itsenäiseen luonteeseen.”

Työn suorittamiseen liittyvä säännöllisyys on puolestaan esillä esimerkiksi lausunnossa TN 1429-08 seuraavasti. ”Moderaattorit työskentelevät etätöinä omalla tietokoneellaan yleensä *neljä tuntia kerrallaan*.”

### *7.1.1.2. Pysyvä työpaikka*

Aineistoon kuuluvissa teksteissä nousee työn suorituspaikka osaksi diskursia. Työpaikkaan liittyvässä puheessa pyritään usein osoittamaan, että työ on tehty samassa paikassa koko työsuhteen ajan. Työnteon paikkaa koskeva puhe rakentuukin vakaan ja pysyvän sekä epäsäännöllisen ja vaihtelevan välisellä jännitteellä. Työpaikan pysyvyys samaistuu usein työnantajan määräämän työntekopaikan kanssa. Sen vastakohtana epävakaa työpaikka edustaa vaihtuva tai työntekijän vapaasti valittavissa oleva työntekopaikka.

Kysymys työn suorituspaikan pysyvyydestä on esillä seuraavalla tavalla mm. tapauksissa KKO 1996:105, TT 2004-42 ja TT 2006-69.

”A oli vuonna 1988 työskennellyt noin 10 päivän ajan Tapanilan vanhainkodissa, mutta muutoin hän oli koko työsuhteensa ajan työskennellyt Kilpiäisten vanhainkodissa osasto- tai sairaala-apulaisen tehtävissä.” ”Koko työsuhteen ajan A:n toimipaikka on ollut yhdistyksen Kuopion toimipiste” sekä ”A työskenteli lähes koko Nokian ajan pakkaustehtävissä toimitusosastolla.”

Työnteon paikkaa koskeva puhe on yhteydessä oikeudelliseen tulkintakehikoon. Oletus pysyvistä työpaikasta pääsääntönä on sisäänrakennettu mm. TSL1 luvun 1:3 sekä TAL 4 §:ään. Aineiston teksteissä työpaikasta puhutaan esimerkiksi silloin, kun arvioidaan työnteon olosuhteita tai työ sopimuksen määräaikaisuuden perusteita. Argumentoinnilla pyritään osoittamaan jollain tavoin poikkeuksellisen eli muualla kuin työnantajan tiloissa sijaitsevan työpaikan yhteys työnantajan normaaliin liiketoimintaan.

Tapauksessa KKO 2008:29 kiinnitetään runsaasti huomiota työpaikkaan määräaikaisen työ sopimuksen perusteltuna syynä sekä työnantajan harjoittaman toiminnan ja poikkeuksellisen työntekopaikan yhteyteen.

”Työsopimuksen määräaikaaisuutta ei voitu perustella sillä, että työ *tehtiin muualla kuin työnantajan tiloissa*” ja ”...ettei hengityshalvauspotilaiden hoitajia tullut asettaa eri asemaan kuin muita sairaanhoitopiirin palveluksessa olevia hoitajia pelkästään sillä perusteella, että itse *hoitotyö tapahtui pääsääntöisesti muualla kuin sairaanhoitopiirin toimitiloissa*.” ”Hengityshalvauspotilaan hoidossa on kysymys selvästi muusta sairaalassa annettavasta hoidosta erillisestä hoidosta.” sekä ”Potilaiden *hoito on järjestetty yleensä muualla kuin sairaanhoitopiirin toimintayksikössä*, usein nimenomaan kotihoitona.”

Työnantajan liiketoiminnan luonne eli työnantajan normaali toiminta nousee puheeseen myös silloin, kun työn suorituspaikka vaihtelee. Työn suorituspaikan vaihtuminen yhdistetään työnantajan liiketoiminnan luonteeseen, jolloin työpaikan vaihtumisen poikkeuksellisuus häviää ja työn suorituspaikan vaihtuminen näyttäytyy luonnollisena ja asiaankuuluvana liiketoiminnan luonteeseen liittyvänä seikkana.

Sama teema nousee esiin myös tapauksissa KKO 1988:9, KKO 1995:13 sekä TT-1985.

”... [y]htiö oli pieni rakennusliike, joka oli rakentanut yhtä kohdetta kerrallaan ja jonka rakennuskohteet olivat sijainneet eri paikkakunnilla.” ”Tielaitoksen tienrakennustyöt ovat enimäkseen kertaluonteisia, tiettyihin hankkeisiin kohdistuvia ja siitä johtuen määräaikaaisia.” ”Työsopimus oli sovittu määräaikaiseksi siten, että se kestäisi kyseisen työmaan keston ajan. Kouvolan Citymarketin työmaa oli tuolloin ollut yhtiön ainut työkohde paikkakunnalla.”

Vaikka työläinsäädännön soveltamisen kannalta on periaatteessa merkityksentöntä, missä työ tehdään, vaikuttaa aineiston tekstien valossa kuitenkin siltä, että työoikeudessa tarkoitettua työtä tehdään normaalisti erityisesti työhön varatussa pysyvässä paikassa. Tässä kontekstissa näyttää siten poikkeukselliselta se, että työ tehdään pysyvän työpaikan ulkopuolella tai työntekopaikka vaihtelee. Tällöin työn tekemisen paikka pyritään normalisoimaan liittämällä työn suorituspaikan poikkeuksellisuus osaksi työnantajan normaalia liiketoimintaa.

### 7.1.2. Työnantaja

Epäitsenäisen työn diskurssissa työnantaja on ennen kaikkea toimija, subjekti, joka määrää, valvoo ja johtaa. Epäitsenäisen työn diskurssissa rakentuva kuva työnantajasta aktiivisena vallankäyttäjänä viittaa aina valtaan, jota

työnantajalla on ja jota tämä käyttää suhteessa työntekijäänsä. Työoikeuden suppeassa kontekstissa työsuhteeseen liittyy aina luonnolliselta näyttävää, normaalia työn johto- ja valvontavaltaa, joka ilmenee esimerkiksi teknisenä työnjohtamisena tai muuna työnantaja-asemaan luonnollisena kuuluvana vallankäyttönä. Epäitsenäisen työn diskurssissa kuva työnantajasta rakentuu paitsi vallankäytöstä, myös hyvántahtoisesta, työntekijänkin edut huomioivasta toimijasta.

Aktiivisen työnantajan kuvalle ominainen vallankäyttäjän rooli kiinnittyy työsuhteen epätasa-arvoiseen alkuasetelmaan. Se on työoikeudelliselle kontekstille luonnollinen ja itsestään selvä kuva työnantajasta, mikä rakentuu jo työoikeuden lähtökohdasta käsin, ajatuksesta, että työsuhteessa työntekijä on subordinatorisessa asemassa työnantajaan nähden.

Aineiston teksteissä työnantajan aktiivinen toiminta vallankäyttäjänä rakentuu kolmella eri ulottuvuudella. Ensinnäkin työnantaja käyttää hänelle kuuluvaa työn johto- ja valvontaoikeutta työsuhteen aikana. Toiseksi työnantaja on usein vallankäyttäjän asemassa jo työsopimusta solmittaessa. Kolmas vallankäytön ulottuvuus rakentaa kuvaa työnantajasta mielivaltaisena tai epälojaalina vallankäyttäjänä. Työsuhteen aikana tapahtuvan määräysvallan käyttäminen on keskeinen työnantajan työsuhteesta johtuva oikeus ja kiinteässä yhteydessä tulkintakehikkoon. Kuva tai uhka mielivaltaisesta vallankäyttäjällä työnantajasta on puolestaan työoikeuden suojeluperiaatteen taustalla. Diskurssissa rakentuva kuva tulevasta työnantajasta vallankäyttäjänä jo työsopimusta solmittaessa on kuitenkin osittain vieras perinteiselle työoikeudelliselle ajattelulle, mutta tuttu syrjinnän ja yhdenvertaisuuden normatiivisesta kontekstista, jossa jo työnhakijaa suojataan yhdenvertaisuutta loukkaavalta ja syrjivältä kohtelulta.<sup>762</sup>

Vallankäytön ohella työnantajan aktiivisen toimijan roolia täydentää teksteissä rakentuva kuvaus hyvántahtoisesta toimijasta. Hyvántahtoisuus liittyy kuitenkin vahvemman osapuolen rooliin, joka saa eräänlaisen paternalistisen huolenpidon vivahteen. Hyvántahtoiseen työnantajaan liitetään käsitys oikeudenmukaisesta työnantajasta, joka pyrkii valta-asemaan liittyvän määräysvallan käytön sijasta yhteistyöhön työntekijän tai työntekijöiden joukon kanssa. Yhteistyöhön liittyy neuvottelu, asioista sopiminen ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu.

---

<sup>762</sup> HE 19/2014 s. 64 ja Tasa-arvoL 8 §. Myös aiemmin työsopimuslaissa säädetty syrjintäkielto (TSL 2:2.1) ulottui jo työhönottoon.

### 7.1.2.1 Aktiivinen vallankäyttäjä

#### 7.1.2.1.1. Oikeutetun vallan käyttäjä

Tulkintakehikon vaikutuksesta työnantaja näyttäytyy aktiivisena vallankäyttäjänä työsuhteen aikana erityisesti aineistoon kuuluvissa työneuvoston lausunnoissa. Aineistoon valittujen lausuntojen oikeudellinen tulkintakehikko, työnantajan työnteon ajasta määrääminen sekä työaikalain soveltamisen edellytykseksi asetettu työajan valvonta pääsääntöisesti edellyttävät työnantajalta aktiivista toimintaa. Työneuvoston lausunnoissa työnantajan määräysvaltaa pyritään kuvaamaan varsin suoraan, kuten esimerkiksi lausunnosta TN 1419-06: ilmenee.

”Työnantaja on määrännyt jakopäiviksi keskiviikon ja lauantain.”

Aineiston valossa rakentuva kuva työnantajasta aktiivisena vallankäyttäjänä, oikeussuhteen varsinaisena subjektina tulee ilmi myös muissa kuin varsinaiseen työjohtamiseen yhdistettävissä kuvauksissa. Näin esimerkiksi tapauksessa KKO 1993:70 yhdistetään työnantajan potentiaalinen oikeus määrätä työnantajan hyväntahtoisuuteen. ”Työnantaja olisi, vaikkei A olisi muutokseen suostunutkaan, voinut toteuttaa sen yksipuolisestikin” yhdistyy työnantajaan hyväntahtoisena, sopimiseen pyrkivänä neuvottelijana, joka turvautuu valtaansa vasta työntekijän kieltäytyttyä sopimasta. Samalla kuitenkin korostuu työnantajan lähtökohtainen määräysvalta ja vahvemman osapuolen asema, jossa työntekijän tosiasiallinen neuvotteluasema on varsin hatara, mikäli tämä ei halua työnantajan hyväntahtoiseen ehdotukseen suostua.

Erityisesti aineistoon kuuluvissa korkeimman oikeuden tapauksissa jo sinänsä neutraaleilta vaikuttavien, sopimuksen solmimiseen liittyvien tosiasia kuvausten yhteydessä käytetään aktiiviseen vallankäyttöön liittyviä verbejä, jolloin työnantajaa kuvataan vallankäyttäjänä. Työsopimuksen solmimista kuvataan lauserakenteilla, jotka korostavat työnantajan aktiivista roolia työsopimuksen solmimisessa ja asettavat työntekijän objektin asemaan. Näin esimerkiksi tapauksissa KKO 1995:13, KKO 1989:100, KKO 1996:105 sekä KKO 2008:29. sekä työneuvoston lausunnossa TN 1349-98.

”Tielaitoksen Turun *tiepiiri on tehnyt* A:n kanssa neljä peräkkäistä määräaikaista työsopimusta ajalle 16.10.1989–14.12.1990.”

<sup>763</sup> ”*Kaupunki oli tehnyt* A:n kanssa kuusi määräaikaista työsopimusta...” ”*Kaupunki oli tehnyt* työntekijän kanssa runsaan kuu-  
den vuoden aikana yli 90 eripituista lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta...” ”*Sairaanhoitopiiri oli palkannut* hengi-

<sup>763</sup> Vrt. Tielaitos ja A olivat solmineet...

tyshalvauspotilaalle hoitajan määräaikaiseen työsuhteeseen...”  
”*Työnantaja on* myös uudessa työsuhteessa *sopinut työaikalain ulkopuolella olevien tarkastajien osalta* vanhan käytännön jatkamisesta.”

Myös joissain työtuomioistuimen tuottamissa teksteissä työnantaja esitetään aktiivisena vallankäyttäjänä jo sopimusta solmittaessa. Näin esimerkiksi TT 2006-69 sekä TT 2009-34.

”*Työnantaja teki* A:n kanssa määräaikaisen työsuhteen hänen toistaiseksi voimassa olleen työsuhtensa irtisanomisaikana.” ja ”*A otettiin* ICS04-projektiin määräaikaiseen työsuhteeseen 19.2.2007 lukien.”

Toisaalta työtuomioistuimen teksteissä käytetään sopimuksen solmimisen kuvauksissa korkeimman oikeuden tapauksia useammin tasapuolisia ilmaisuja. Näin esimerkiksi tapauksessa TT 1985-2.

”...sopimus *on solmittu* suullisesti A:n ja Suomen Teollisuus-  
huolto Oy:n toimitusjohtajan kesken.”

Kuva työnantajasta määräysvallan aktiivisena käyttäjänä ilmenee tapaus-  
teksteissä myös muunlaisena aktiivisuutena, jotka liittyvät työnantajana toimimiseen. Työnantaja antaa ilmoituksia ja ennakkovaroituksia, edellyttää työntekijältä tietyn tyyppistä toimintaa ja pystyy muuttamaan asioita. Näin esimerkiksi tapauksessa KKO 1985 II 146, KKO 1996-105, TT 1982-169 ja TT 2006-69.

”Yhdistys oli 23.11.1978 antanut hänelle tuolloin voimassa olleen ... r.y:n kesken solmitun näyttelijäin teatterityöehtosopimuksen 2 §:n 4 kohdassa tarkoitetun ennakkovaroituksen työsuhteen päättymisestä 31.7.1979 ja 12.1.1979 irtisanonut hänen 1.8.1975 alkaen voimassa olleen työsuhtensa päättymään 31.7.1979.”

Tapauksessa KKO 1996:105 näkyy myös työnantajan valtaan liittyvä vastuu, joka edellyttää työnantajan toiminnalta tiettyä ennakoitavuutta.

”Työnantajan olisi tullut selkeästi ilmoittaa Siilahdelle se, että tämän viransijaisuus oli nimenomaan virkasuhde...”

”A:n aloitettua työt seuraavana aamuna työnjohtaja on käynyt työpaikalla ilmoittamassa hänelle, että työsuhteestä kestäisi vain työmaan valmistumiseen saakka ja olisi siten määräaikainen.”

### 7.1.2.1.2. Vallan väärinkäyttäjä

Työnantajan aktiivisen vallankäyttäjän kuvan rakentumisen kolmas ulottuvuus, mielivaltainen vallankäyttö syntyy ennen kaikkea toiminnan motiivien arvioinnin muodostamassa kontekstissa. Tällöin annetaan merkitystä sille, onko työnantaja vallankäyttäjänä toiminut väärin, määräysvaltansa ylittäen, epäoikeudenmukaisesti tai jopa mielivaltaisesti. Määräaikaisten työsopimuksen solmimisen oikeuttavan perustellun syyn arvioinnin eräs ulottuvuus on työnantajan mahdollinen tarkoitus kiertää toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen liittyvää työsuhdeturvaa, joka liittyy erityisesti tilanteisiin, joissa työnantajan ja työntekijän välillä on solmittu useita perättäisiä työsopimuksia. Kuvaus mielivaltaisesta työnantajasta muodostuu tämän tulkintakehikkoon liittyvän työsuhdeturvan kiertämistarkoituksen ympärillä.

Tapauksissa KKO 1995:16, KKO 1996:105, KKO 2008:29 ja KKO 2010:11 viitataan työnantajan toiminnan kuvaamisen yhteydessä suoraan työsuhdeturvan mahdolliseen kiertämistarkoitukseen.

”Tielaitos ei siten työsopimusten kestoajan valinnalla ole pyrkinyt kiertämään A:n työsuhdeturvaa.” ”Sijaisuuksia koskevien määräaikaisten työsopimusten tekemisellä ei ole tosiasiallisesti pyritty jatkuvaan työsuhteeseen. Kaupunki ei myöskään ole pyrkinyt kiertämään toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvää työsuhdeturvaa.” ”Asiassa on jäänyt näyttämättä, että kuntayhtymä olisi pyrkinyt kiertämään työntekijän suojaksi säädettyä irtisanomissuojaa.” sekä ”Yhtiön lausumista ilmenee, että se on halunnut poistaa määräaikaisten työsopimuksilla toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyvän palvelujen kysynnän epävarmuudesta johtuvan uhan yhtiön taloudelle.”

Edellä mainitut esimerkit liittyvät työnantajan aktiiviseen toimintaan, jonka taustalla on ajatus vääränlaisesta, työsuhteeseen kuulumattomasta vallankäytöstä, jonka tarkoituksena on kiertää työntekijää suojaavaa pakottavaa lainsäädäntöä. Epäitsenäisen työn diskurssille ominainen kuva työnantajasta vallankäyttäjänä käsittää siten myös vallan väärinkäytön ja vallankäytön ylilyönnit. Normaalin työnjohtovallan ylittävä vallankäyttö kuvaukset korostavatkin työnantajan toiminnan epälojaalia luonnetta tai jopa mielivaltaa.

Näin esimerkiksi tapauksissa KKO 1980 II 84, jossa työnantajan epäasiallista toimintaa korostetaan yhdistämällä työntekijän ammattiyhdistystoiminta ja työnantajan epälojaali käyttäytyminen.

”A:n oltua kevättalvella 1973 perustamassa työpaikalleen ammatiosastoa ja tultua valituksi osaston pääluottamusmieheksi, yhtiö oli entistä vähemmän ilmoittanut A:lle selvitystehtäviä ja lopulta lopettanut niiden antamisen.”

Tapauksissa KKO 1995:14 ja TT 1981-43 työnantajan vallan väärinkäyttäminen ilmaistaan työntekijään kohdistuvana painostuksena. Tapauksessa TT 2008-41 työnantajan vallankäyttöä kuvataan lähes mielivaltaisena toimintana.

”Tämän jälkeen työtehtävät olivat jatkuneet keskeytyksettä, mutta tielaitos oli edellyttänyt toistuvien määräaikaisten työso-  
pimusten tekemistä.” ja ”...työnantaja oli asettanut sopimuksen-  
tekotilanteessa vaihtoehtoiksi joko työsuhteen päättämisen tai  
uuden puutteellisen määräaikaissopimuksen allekirjoittamisen.”  
”Palveluesimies ilmoitti marraskuun alkupuolella 2004, että töi-  
hin ei saa tulla enemmän kuin tuntia ennen myymälän avaamista.  
Palveluesimies tuli työpaikalle 29.11.2004 ja puhuttelun jälkeen  
antoi A:lle varoituksen annettujen ohjeiden noudattamatta jät-  
tämisestä. Samassa yhteydessä palveluesimies poisti A:n työaika-  
saldossa olleet 60 liukumatuntia.”<sup>764</sup>

### *7.1.2.2. Hyväntahtoinen toimija*

Epäitsenäisen työn diskurssissa kuva työnantajasta rakentuu joissain ai-  
neistoon kuuluvissa tapauksissa vallankäyttämisen lisäksi hyväntahtoisena,  
työntekijöistään huolehtivana toimijana, eräänlaisena tehtaanpatruunana.  
Esimerkiksi korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1995:159 työnantaja  
on tarkoittanut toiminnallaan vain hyvää ja ottanut myös työntekijöiden  
edut huomioon.

”... työnantajalla on ollut perusteltu syy uskoa työso-  
pimusten tekemisen määräaikaisina vastaavan myös työntekijöiden etua.” ”...  
edellä selostetuissa olosuhteissa ja tämä työntekijöiden tarkoitus  
huomioon ottaen yhtiöllä oli ollut pätevä syy tehdä samojenkin  
työntekijöiden kanssa toistuvasti määräaikaisia työso-  
pimuksia.”

Hyväntahtoinen työnantaja on valmis neuvottelemaan, sopimaan ja jous-  
tamaan asioista. Esimerkiksi tapauksissa KKO 1985 II 46 kuvataan, miten  
työnantaja on pyrkinyt useaan otteeseen neuvottelemaan irtisanomisesta.

Työtuomioistuimen teksteistä tätä hyväntahtoista työnantajaa ei juuri  
löydy. Poikkeuksen muodostaa tapaus TT 2002-2, jossa työnantajan pyrkii  
hyväntahtoisesti turvaamaan työso-  
pimusten jatkuvuuden.

---

<sup>764</sup> TT 2008-41.

”Työnantajalla on ollut pyrkimys järjestää työntekijöille vuosilomia aina sijaisuuksien väliajaksi työsopimusten jatkuvuuden turvaamiseksi.”

Hyväntahtoisuuden rinnalla työnantajaa kuvataan myös oikeudenmukaisena ja työntekijöitään tasapuolisesti kohtelevana subjektina. Tällöin kuvaukset työnantajan toiminnasta liitetään työntekijöiden joukkoon heitä keskenään vertaamalla. Näillä kuvauksilla pyritään vakuuttamaan, että työnantaja ei ole kohdellut jutun asianosaisena olevaa työntekijää mitenkään poikkeuksellisen huonosti tai saattanut tätä ainakaan muita työntekijöitään epäedullisempaan asemaan.

Oikeudenmukaisen työnantaja kohtelee työntekijöitään samalla tavalla. Tähän liittyvää vertaamista on mm. tapauksissa KKO 1995:13, KKO 2010:10 sekä KKO 2008:29.

”Tielaitos ei siten työsopimusten kestoajan valinnalla ole pyrkinyt kiertämään A:n työsuhdeturvaa vaan on menetellyt hänen kohdallaan samalla tavalla kuin vastaavanlaisessa asemassa olleiden, samanlaisia töitä tehneiden muidenkin työntekijöiden kohdalla.”  
”Kaikki yhtiön työntekijät olivat olleet määräaikaisissa työsuhteissa. Työntekijöitä oli siten kohdeltu yhdenvertaisesti”.

### *7.1.3. Työntekijä*

Epäitsenäisen työn diskurssissa työntekijän kuvaus rakentuu ensinnäkin perinteistä työoikeudellista ajattelua vastaavalla tavalla työsuhteen heikommaksi osapuoleksi. Työntekijä on ensinnäkin työnantajan vallanalaisuudessa, määräysten vastaanottaja ja toiminnan objekti. Kuva työntekijästä rakentuu työoikeudelliselle ajattelulle luonnollisessa työnantajan ja työntekijän välisen vastakkainasettelun muodostamassa jännitteessä.

Aineiston teksteissä työntekijän asema objektina ei kuitenkaan rakennu näin vahvana silloin, kun työntekijän ammattitaito nousee työntekijän kuvauksen osaksi. Työntekijän asemaa vahvistaa, jos hänellä on työnantajan liiketoiminnan kannalta tärkeää ammattitaitoa. Aineiston teksteistä rakentuva kuvaus työntekijästä rakentuu tällöin osaamisen ja työtehtävien asettamien vaatimusten välisessä jännitteessä.

Työnantajan liiketoiminnan kannalta merkitykselliseen työntekijän ammattitaitoon liittyy kolmas epäitsenäisen työn diskurssissa rakentuvan työntekijäkuvan osa, jossa työntekijä sijoitetaan työnantajayritykselle tärkeän työvoiman osaksi. Kuvaus työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista yhdistyy osaksi työnantajan liiketoiminnan kannalta tärkeää työvoimaa – kollektiivisesti ymmärrettyä työntekijöiden joukkoa. Usein tähän kuvaukseen liittyy

jonkinlainen vertailu muihin työntekijöihin. Vertailua ei kuitenkaan tapahdu työntekijöiden, yksilöiden välillä, vaan yksittäisen työntekijän ammatitaito asettuu vertailtavaksi työntekijöiden muodostaman joukon kanssa. Työntekijöiden joukko, johon yksittäistä työntekijää verrataan, koostuu työntekijöistä, joilla on joko merkitystä työnantajan liiketoiminnan kannalta yleensä tai joiden asema esimerkiksi pakottavan lainsäädännön vuoksi poikkeaa vertailtavasta yksittäisestä työntekijästä.

### *7.1.3.1. Alistettu objekti*

Epäitsenäisen työn diskurssin vallitseva kuva työntekijästä rakentuu toiminnan vastaanottajan, alistetun objektin kuvauksista. Perinteinen työoikeudellinen ajattelu lähtee siitä, että työntekijä on suojan tarpeessa vasta ollessaan työsuhteessa eli silloin, kun työ on aloitettu.<sup>765</sup> Vasta tällöin työoikeuden ratio, epäitsenäisen työntekijän suojelu, jota epäitsenäisen työn diskurssi ilmentää, on tarpeen. Sen sijaan (mahdollisen) työnantajan ja (mahdollisen) työntekijän roolit työsopimusta solmittaessa ovat klassiseen sopimusoikeuteen pohjautuvan lähtökohtaisen olettaman mukaisesti tasaveroiset.

Täysin yksiselitteinen ei edellä mainittu työhönoton ja työsopimuksen solmimisen ajankohtaan liittyvä tasa-arvoisen asetelman lähtökohta kuitenkaan ole. Tämä ilmenee mm. työsopimuslain 2 luvun 2 §:stä, joka ulottaa vaatimuksen työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta jo työsuhteen solmimista edeltävään aikaan, työhönottoon. Myös laki yksityisyyden suojasta työelämässä, yhdenvertaisuuslaki ja laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta asettavat ehtoja sille, miten työntekijöitä voidaan hakea, mitä haastatteluissa voidaan kysyä ja millä tavoin työnhakijoiden ansioita vertaillaan. Tasapuolisen kohtelun vaatimus, syrjintäkielto sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteet suojaavat työnhakijoita jo työhönottovaiheessa. Tarkoituksena on siten suojata erityisesti heikoimmassa asemassa olevia työntekijöitä jo työnhakuvaiheessa. Samalla ne rajaavat työnantajan liikkeenjohtovaltaan kuuluvaa vapaata työhönotto-oikeutta ja vähintäänkin edellyttävät työnantajalta tarkkaa harkintaa ja perusteltuja valintoja työnantajan ottaessa työntekijöitä työhön. Toisaalta em. normit suojaavat työhönnotossa nimenomaan objektiivisesti arvioiden tarjolla olevan työtehtävän kannalta pätevimpiä ja ammattitaitoisimpia työntekijöitä. Täten niihin on sisäänrakennettuna ajatus työntekijöiden keskinäisestä kilpailusta.

Edellä mainitun, syrjintäkieltoihin ja tasapuoliseen kohteluun liittyvän lähtökohdan rinnalla myös aineistoon kuuluvien korkeimman oikeuden tapaustekstien analyysi tukee ajatusta työntekijän alisteisesta asemas-

<sup>765</sup> TSL 2 luvun 2 §. Työhönottoon liittyvistä säännöksistä erityisesti yhdenvertaisuuden kannalta ks. Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, s. 180 ss. sekä HE 19/2014 erityisesti moniperusteisen ja risteävän syrjinnän käsitteiden, työnantajalle asetetun yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen sekä erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteiden osalta. HE 19/2014 s.57, 64–65 ja 72–75.

ta silloin, kun teksteissä jälkikäteen kuvataan työsopimuksen solmimista. Työsopimuksen solmimiseen liittyvää alisteista asemaa on analysoitu jo edellä jaksossa 5.2.1 työnantajan kuvauksen yhteydessä.<sup>766</sup> Aineistoon kuuluvissa tapauksenteksteissä työntekijän alisteinen asema ilmenee mm. siinä, että työntekijä tulee työhön työnantajan kutsusta<sup>767</sup> vastaanottaa työnantajan ilmoituksia työtehtävistä tai muuttuneista palkkaustavoista<sup>768</sup> ja on – tai ei ole – sellaisten työnantajan toimenpiteiden kohteena, jotka osoittavat työnantajan pyrkineen kiertämään työntekijän suojaksi pakottavana säädettyä työlainsäädäntöä.<sup>769</sup>

Aineiston teksteissä työntekijän asema työnantajan määräysvallalle alistuvana objektina noudattaa perinteistä käsitystä erityisesti siinä osassa aineistoa, jonka ajallisena kontekstina on työsuhteen aika. Työneuvoston lausunnoissa, joiden tulkintakehikossa työntekijän suojele edellyttää työoikeuden perinteisen subordinaation toteutumista, näkyy tulkintakehikon noudattaminen. Työnantajan määräysvalta, työntekijän velvollisuus noudattaa työnantajan määräyksiä, työntekijän työajan kontrollointi sekä työntekijän itsenäinen päättävältä tulevat esiin esimerkiksi seuraavasti. Lausunnossa (TN 1367-00) todetaan, että:

”Työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan työaika koskevia määräyksiä.” ”Työntekijä sitoutuu noudattamaan työnantajan kanssa ennalta sovittua puhelinpalveluaikaa.”

Lausunnossa TN 1419-06 esitetyt vastakkaiset näkemykset työajan valvonnasta rakentavat kuvaa työntekijän objektiaseman ja työnantajan vallan merkityksestä. Lausuntoon sisältyy ensinnäkin kuvaus työntekijän velvollisuudesta ilmoittaa työaikansa, erityisesti päivittäiset työn aloittamis- ja lopettamisajankohdat. Työnantajan kantana samassa lausunnossa puolestaan todetaan, että:

”Työnantaja ei valvo työhön käytettävää aikaa, määrittele tai valvo päivittäistä työn alkamis- ja päättymisajankohtaa eikä työntekijällä ole velvollisuutta myöskään ilmoittaa näistä työnantajalle.”

Lausunnossa TN 1429-08 korostuu työntekijän raportointivelvollisuus sekä työnantajan kontrolli, joka vaikuttaa siihen, miten itsenäisenä työntekijän työsuoritusta voidaan pitää. ”Hänen on seurattava asiakaskäyntejä B:ssä koko hoidettavanaan olevan työvuoron ajan ja vastattava avunpyyntöihin.

---

<sup>766</sup> Ks. jakso 6.3.2.1.1.

<sup>767</sup> KKO 1995:159.

<sup>768</sup> KKO 1980 II 84 ja KKO 1995:159.

<sup>769</sup> KKO 2008:29.

Työntekijä ei toisin sanoen voi tässä tapauksessa päättää, tekeekö hän työsuorituksen lyhyemmässä vai pidemmässä ajassa.”

Työntekijän alistettuna objektina rakentuu myös työnantajan työnjoh-to-oikeuden ylittävän vallankäytön kautta. Työnantajan mielivaltaisen tai epälojaalin toiminnan, painostuksen tai pakottamisen kohteeksi joutumisen kuvaukset liittyvät usein työsopimuksen solmimiseen tai työsuhteen päättämiseen. Kuvaukset henkilöstä ”josta tulee päästä eroon” (KKO 1985 II 146) tai jota painostetaan ”... että Jutila [työnantajan edustaja] oli painostanut Aino Anja Kyllikki Lehtilahden allekirjoittamaan osa-aikaistamissopimuksen vastoin tämän tahtoa”. KKO 1993:70 sekä ”Työnantaja ei ollut hyväksynyt hänen ehdotustaan, minkä vuoksi A joutui allekirjoittamaan työnantajan alun perin tarjoaman määräaikaisen työsopimuksen.” (TT 2004-42) korostavat työntekijän asemaa työnantajan vallalle alistettuna objektina.

### *7.1.3.2. Työntekijä taitavana ammattiosajana*

Epäitsenäisen työn diskurssissa kuvausta työntekijästä määrittelee alistetun objektin rinnalla työntekijän ammattitaitoon ja kykyihin liittyvät kuvaukset, jotka nousevat tapausteksteissä esiin yleensä työtehtävien kuvausten yhteydessä. Kuten aiemmin on mainittu, pääsääntöisesti työntekijän työtehtävät jäävät usein varsin yleisen, neutraalilta vaikuttavan tosiasiakuvauksen tasolle. Tapauksissa KKO 1990:54 sekä TT 2008-15 esiintyvät työtehtäväkuvaukset edustavat tyyppillistä, neutraalia tapaa kertoa työntekijän työstä.

”Hän oli työskennellyt yhdistyksen ylläpitämässä Varsalan lomakoti nimisessä yksityisessä vanhainkodissa tehtävä- ja ammatinimikkeellä ”keittäjä, keittiötyöt ja siivous ym.” ja ”B toimii SAMOK ry:ssä koulutuspoliittisena sihteerinä tehtävänään vastata yhdistyksen koulutuspoliittiseen toimintaan liittyvistä kehittämis-, valmistelu-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävistä osana koulutuspoliittista sektoria. A toimii sosiaalipoliittisena sihteerinä tehtävänään vastata SAMOK ry:n sosiaalipoliittiseen toimintaan liittyvistä kehittämis-, valmistelu-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävistä osana sosiaalipoliittista sektoria.”

Erityisesti työtuomioistuimen tapausteksteissä on suhteellisen runsaasti työntekijän osaamiseen ja ammattitaitoon liittyviä kuvauksia. Määräaikaisen työsopimuksen solmimisperusteet, jotka muodostavat työtuomioistuimen tapausten tulkintakehikko, ei edellytä työntekijän ammattitaidon tai työtehtävien ja työntekijän osaamisen vastaavuuden arviointia, pikemminkin päinvastoin. Työtuomioistuintapausten yhteydessä on kuitenkin selvästi korkeimman oikeuden tapauksia useammin nostettu esiin kysymys toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomisperusteesta, minkä vuoksi osassa

työtuomioistuimen tapauksista oikeudellinen tulkintakehikkoon määritetty kahden erillisen tulkintakäsymyksen ympärille.

Tapauksissa, joissa perusteettomasti solmitun määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen arvioidaan myös toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen kollektiivisen irtisanomisperusteen olemassaoloa, edellyttää oikeudellisen tulkintakehikko arviointia työnantajan työn tarjoamis- ja uudelleen koulutusvelvoitteen täyttämistä. Tässä yhteydessä tapauksista nousee arviointi työnantajalla mahdollisesti tarjolla olleista muista työntekijän ammattitaitoa ja osaamista vaativista tehtävistä.

#### 7.1.3.2.1. Yksittäisen työntekijän osaaminen

Ensinnäkin ammattitaidon ja työntekijän kykyjen arvioinnista muodostuu kuva hyvästä työntekijästä. Näihin kuvauksiin liittyy usein työntekijän tekemä työ. Epäitsenäisen työn diskurssissa työntekijän kuvaa täydentää työntekijän osaaminen. Hyvä työntekijä sopii työnantajalla tarjolla olevaan työhön, jota vasten työntekijän osaamista verrataan. Näin kuvaillaan esimerkiksi tapauksissa TT 1982-19 sekä TT 2006-69. Toisaalta saatetaan tuoda esiin työntekijän vähäinen ammattitaito ja siihen liittyvät rutiiniluontoiset tehtävät kuten tapauksessa KKO 1995:13.

”...[t]odistaja on pitänyt A:ta ammattitaitoisena työntekijänä.”  
sekä ”...[n]ämä henkilöt olivat ammattiosajia, jotka olivat tehneet tätä työtä koko ajan.” ”A:n työ ei ollut vaatinut erityistä koulutusta ja se oli toistunut samanlaisena työkohteesta toiseen.”

Työntekijän kykyjen ja ammattitaidon sekä työtehtävien vaatiman osaamisen vastaavuutta arvioidaan esimerkiksi tapauksessa KKO 2008:29 seuraavasti kuvaamalla ensin työtehtävien asettamia erityisiä vaatimuksia työntekijän ammattitaidolle.

”Hengityshalvauspotilaiden hoito asetti työntekijälle sellaisia erityisvaatimuksia, joita kaikilla sairaanhoitopiirin hoitajilla ei välttämättä ollut.” ja vertaamalla sitten työntekijää työtehtävien vaatimuksiin. ”... Virpi L oli tehtävään sopiva.”

Hyvän työntekijän, jonka erottaa muista työnantajan kannalta katsottuna relevantti ja tarpeellinen ammattitaito, kuvaa täydentävät kuvaukset työntekijästä, joka on työnantajan kannalta katsottuna tarpeeton riittämätön osaamisensa vuoksi. Riittämättömään ammattitaitoon individuaalisena irtisanomisperusteena vedotaan esimerkiksi vanhassa työtuomioistuimen tapauksessa TT 1982 191. Tapauksessa TT 2006 69 puolestaan A:n osaamisen kapea-alaisuus on vaikuttanut työsuhteen päättymiseen, koska hänen jat-

kotyoollistymisensä olisi edellyttänyt uudelleenkoulutusta. Samankaltaisesti tapauksessa TT 2009 34 korostetaan työntekijän ammattitaito ja osaaminen on esillä uudelleenkoulutusta pohdittaessa.

”A ei ollut työskennellyt juotos-koontatyössä. A olisi tullut kouluttaa uudelleen, jotta hän olisi kyennyt tekemään koontatehtäviä.” ”A:lla on sähköasentajan ja rekka-autonkuljettajan koulutus. Varsinaista hitsauskokemusta ei ole, mutta ammattitaito on muuten niin korkea, että lyhyt hitsauskoulutus olisi riittänyt. A:n kyvykkyyttä kuvataan myös muutoin. ”Todistajat ovat kertoneet A:n ammattitaidon ja työkokemuksen korkeasta tasosta ja monipuolisuudesta.”

#### 7.1.3.2.2. Työntekijä työvoiman osana

Työntekijän yksilöllisen ammattitaidon ja osaamisen arvioinnin yhdistäminen määrätyn työn suorittamiseen tuottaa siten hyvän työntekijän kuvan. Työnantajan tarpeet määrittelevät hyvän työntekijän ominaisuudet. Työntekijää arvioidaan osaavan ja ammattitaitoisen sekä epäpätevän ja ammattitaidottoman välisellä jännitteellä. Työntekijän ammattitaito ja tarpeellisuus tai osaamattomuus ja tarpeettomuus määritetään suhteessa työnantajalla tarjottavana olevia työtehtäviä vasten.

Epäitsenäisen työn diskurssissa kuvaus hyvästä työntekijästä rakentuu yksilöllisen, työnantajalla tarjolla olevien työtehtävien vaatimien kykyjen arvioinnin lisäksi myös osana työnantajalle tarpeellista työntekijäjoukkoa, työvoimaa. Työvoima viittaa työhön yleisellä tasolla, tuotantovälineenä. Kuva hyvästä työntekijästä rakentuu potentiaalisesti hyödyllisenä osana yritykselle tärkeää työvoimaa, jonka ulkopuolelle jääminen osoittaa työntekijältä puuttuvan tärkeitä yksilöllisiä ominaisuuksia. Työntekijöiden joukkoon viitataan tapausaineiston teksteissä ennen kaikkea silloin, kun liikutaan kollektiivisen irtisanomisperusteen ohjaamassa tulkintakehikossa.

Työntekijän vähäinen ammattitaito asetetaan vastakkain taitavampien ammattiosaajien kanssa esimerkiksi tapauksessa TT 2006-64:

”Vakinaistetut henkilöt olivat työskennelleet koneistuksessa eli tehtävissä, joihin A ei ollut kyennyt. Tehtäviin, joissa A oli työ-

kennellyt, ei ollut palkattu työntekijöitä, vaan kyseiset tehtävät oli tuotantoa järjestellessä lakkautettu tarpeettomina.”

Työntekijän ammattitaidon vertaaminen muiden työntekijöiden ammattitaitoon näkyy myös tapauksessa KKO 1995:14 sekä tapauksessa TT 2009-34.

”Tielaitos oli edelleenkin palkannut työntekijöitä työtehtäviin, joista hän olisi ammattitaidollaan ja kokemuksellaan suoriutunut hyvin.” ”Transtech Oy on A:n työsuhteen päättämisen jälkeen jatkuvasti palkannut uusia työntekijöitä sellaisiin työtehtäviin, joita A on yhtiön on työsuhteensa aikana tehnyt ja joita hän osaisi tehdä.”

Työntekijöiden ammattitaidolla ja osaamisella on selvästi merkitystä myös tapauksessa TT 1985-2, josta myös työntekijöiden välinen kilpailu etuoikeutettuun ryhmään kuulumisesta käy ilmi.

”Eräs viimeksi mainituista työntekijöistä on todistajana kuultuna kertonut työnantajan edustajan sanoneen näille työntekijöille, että hän tulisi seuraamaan heidän työskentelyään ja sitten muodostamaan sopiviksi katsomistaan työntekijöistä sellaisen ryhmän, joka saisi tulla edelleen Helsinkiin yhtiölle siellä avautuvaan uuteen työkohteeseen.”

Epäitsenäisen työn diskurssissa yksittäisen työntekijän erityisyys näyttäytyy siten hänen yksilöllisten ominaisuuksiensa ja yksilöllisen ammattitaitonsa kanssa, jota peilataan työnantajalla tarjolla oleviin työtehtäviin sekä työnantajan muuhun työvoimaan. Kysymys ei ole kenestä tahansa työntekijästä, vaan työntekijästä, jolla on työnantajan tarjoaman työn – työnantajan liiketoimintaan liittyvien tehtävien – edellyttämiä erityisiä ominaisuuksia.

#### *7.1.4 Yhteenvedo epäitsenäisen työn diskurssista*

*Epäitsenäisen työn diskurssi* heijastaa työoikeuden mentaalista rakennetta sellaisena kuin se perinteisessä työoikeudellisessa ajattelussa ymmärretään. Tämä diskurssi kertoo tarinan työoikeuden sääntelemän epäitsenäisen, normaalin työn tekijästä, jota työsuhteessa suojataan. Diskurssin keskiössä on alistetun objektin asemassa olevan työntekijän suojeleminen työnantajalta, työsuhteen subjektilta, joka käyttää valtaa.

Epäitsenäisen työn diskurssissa rakentaa kuvaa työoikeuden kannalta tarkasteltuna normaalista työstä ja työn tekemisestä, johon prekaaria,

normaalista poikkeavaa ja epätyypillistä työtä verrataan. Työoikeuden näkökulmasta työntekijän kuva rakentuu normaalin työsuhteen kehikossa. Tässä diskurssissa keskeisessä asemassa ovat kuvaukset työstä, työnantajasta ja työntekijästä.

Liiketoiminta ei tämän aineiston teksteissä rakennu työoikeuden valtakirjaksi, normaalin työn sääntelyyn, osaksi. Normaalin, tavanomaisen liiketoiminnan kuvauksia ei aineistosta juuri nouse. Liiketoimintaan liittyvän puheen puuttuminen heijastaa näin työoikeuden mentaalista rakennetta, joka lähtökohtaisesti jättää liiketoiminnan työoikeudellisen sääntelyn ulkopuolelle, työnantajayhteisön päätösvaltaan. Epäitsenäisen työn diskurssissa liiketoiminta on osa diskurssia vain välillisesti osana hyvän ja ammattitaitoisen työntekijän määrittelyä.

Epäitsenäisen työn diskurssi rakentaa samalla kuvaa siitä, millaista on normaali työ siinä lainsäädännön tuottamassa oikeudellisessa kehikossa, jonka asettamien rajojen sisällä tässä käytetty aineisto on analysoitu.

Aineistoon valittujen tekstien oikeudellisessa tulkintakehikossa rakentuva kuva työstä muodostuu kuvaukseksi keskeytymättömänä jatkuvasta työsuorituksesta, jossa samankaltaiset tai toisiaan muistuttavat työtehtävät toistuvat. Erityisen kiinnostavaksi tämä määräaikaisen työn kontekstissa rakentuvan diskurssin osa muodostuu, kun sitä arvioidaan vasten toista normatiivista tulkintakehikkoa; toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen kontekstissa tapahtuvaa työtehtävien muuttumisen vaikutusta työsuhteeseen. Työtehtävät voivat työsuhteen aikana muuttua huomattavastikin työsopimuksessa sovitusta ilman, että tällä olisi merkitystä työsuhteen jatkuvuuden kannalta.<sup>770</sup>

Myös kollektiiviselta irtisanomisperusteelta edellytetyn asiallisuuden ja painavuuden vaatimus täyttyy vasta, kun työnantaja on tarjonnut irtisanomisuhan alla olevalle työntekijälleen muita mahdollisesti tarjolla olevia työtehtäviä. Tässä normatiivisessa tulkintakehikossa, jossa on kyse toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen päättämisedellytyksistä, työnantajan velvollisuus koskee työntekijän aiempia työtehtäviä vastaavien työtehtävien lisäksi toissijaisesti muita sellaisia työtehtäviä, joista työntekijä voi ”kohtuullisella” koulutuksella ja perehdytyksellä suoriutua.

Määräaikaisen työsopimuksen perusteella tehdyn työn ja toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen väliselle jännitteellä rakentuvassa diskurssissa muodostuu kuva normaalista työn tekemisen tavasta, johon epätyypillistä työtä verrataan. Samalla se osoittaa työoikeuteen sisäänrakennetut luonnollisiksi muuttuneet oletukset. On luonnollista tehdä työtä yhdelle työnantajalle, joka valvoo työntekoa ja määrää, miten työ on tehtävä. On

---

<sup>770</sup> Työtehtävät voivat muuttua työsuhteen aikana paitsi sopimalla, työnantajan direktiovaltansa rajoissa annetulla määräyksellä, myös siten, että työntekijä vakiintuneesti tekee muuta kuin työsopimuksessa tehtyä työtä. Tiitinen & Kröger 2012 s. 815. Kairinen 2009 s. 219.

luonnollista, että työtä tehdään säännöllisesti. On luonnollista ja normaalia, että työntekijän kyvyt ja ammattitaito kohdistuvat yhteen asiaan ja että työntekijä on erikoistunut ja sitoutunut suorittamaan juuri tähän osaamisensa liittyviä työtehtäviä. On luonnollista ja normaalia, että työ toistuu samankaltaisena ja sitä tehdään pitkäkestoisessa työsuhteessa pääsääntöisesti yhdessä, työnantajan hallitsemassa paikassa.<sup>771</sup>

Tässä diskurssissa työnantaja on työsuhteen vallankäyttäjä; hyvässä ja pahassa. Työntekijän työtä puolestaan arvioidaan työnantajan liiketoiminnan osana, yhtenä työnantajan liiketoiminnalle välttämättömänä tuotantovälineenä. Liiketoiminta jää tässä diskurssissa taustalle ikään kuin säännönmukaiseksi ja itsestään selvänä toistuvaksi, luonnollisena prosessina.

Työn tekemisen jatkuvuus ja säännöllisyys, työtehtävien toistuminen samanlaisina ja fyysisen työpaikan pysyvyys tai sen vaihtumisen liittyminen työnantajan normaaliin tai tyypilliseen liiketoimintaan muodostuvat keskeiseksi normaalitöitä määrittäviksi tekijöiksi. Epäitsenäisen työn diskurssissa työn tekemistä leimaa toistuvuus ja jatkuvuus.

## 7.2. LIIKETOIMINTADISKURSSI

### 7.2.1. *Liiketoiminta ja työ*

Epäitsenäisen työn diskurssissa varsin vähäisessä roolissa olevat kuvaukset liiketoiminnasta muodostuvat toisen aineiston teksteissä rakentuvan diskurssin keskeiseksi nimittäjäksi. Tämä diskurssi kietoutuu ennen kaikkea työoikeuden kontekstissa oletetusta normaalista ja tavanomaisesta liiketoiminnasta poikkeavan liiketoiminnan tai liiketoiminnan muutosten ympärille. Diskurssista muodostuu epäitsenäisen työn hegemonisen diskurssin vastadiskurssi, liiketoimintadiskurssi.

Liiketoimintadiskurssille on tyypillistä työn ja liiketoiminnan kuvauksen erottamattomuus. Myös työnantajan ja liiketoiminnan kuvaukset linkittyvät läheisesti toisiinsa, sillä työnantajan kuvaamisessa liiketoiminnan muutoksilla on keskeinen asema. Liiketoimintadiskurssi sijoittuukin työoikeuden mentaalisen rakenteen reuna-alueille, sinne, missä epäitsenäisen työn diskurssin keskeinen kolmiyhteys työ-työnantaja-työntekijä ei näyttäydy perinteisen työoikeudellisen ajattelun valossa ja missä tavalla tai

---

<sup>771</sup> Aikaan ja paikkaan sidotun tehdastyöläisen ideaalityypin rinnalla on aina ollut erilaisia työnteon muotoja. Hallitsevana konstruktiona on kuitenkin aikaan ja paikkaan sidotun työn tekeminen; muuntyyppiset työnteon tavat ovat vaatineet erityissääntelyä. Paanetoja osoittaa, miten työsopimuslain soveltamisalaratkaisut erityisesti direktioin kohdalla viittaa siihen, että työlaainsäädäntö suojelee ennen kaikkea työnantajan tiloissa työskentelevää työntekijää. Paanetoja 1993 s. 148.

toisella on kyse paitsi työoikeuden mentaalisen rakenteen reunoilla, niin myös työsuhteen reunoilla liikkumisesta.

Liiketoiminnan kuvaaminen muodostuu diskurssin keskeiseksi tekijäksi kahdella erilaisella tavalla. Ensinnäkin tässä diskurssissa työn ja liiketoiminnan kuvaukset kietoutuvat yhteen. Epäitsenäisen työn diskurssissa keskeisessä asemassa oleva kuva työstä, josta puhutaan jonkinlaisessa työntekijän ja työnantajan välille muodostuvassa jännitteisessä vastakkainasettelun asetelmassa, yhdistyy liiketoimintadiskurssissa liiketoiminnan kuvausten kanssa. Työtä ei kuvata vain työnantajan liiketoiminnan välineenä, vaan työn ja liiketoiminnan kuvaukset kietoutuvat yhteen.

Toinen, liiketoiminnan kuvaukselle keskeisen aseman rakentava puhe-tapa kiinnittyy tapaan, jolla työnantajasta puhutaan. Tämä kuva rakentuu yhdessä liiketoimintaa jo kohdanneen kriisin, mahdollisesti odotettavissa olevan taloudellisten vaikeuksien tai kriisin taikka taloudellisten vaikeuksien mahdollisuuteen varautumisen kanssa. Liiketoiminnan ja työnantajan kuvausten yhdistyminen tapahtuu olosuhteiden muutoksen ja olosuhteiden pysyvyyden välisessä jännitteessä. Liiketoiminnan diskurssin keskeiseksi osaksi nostavissa puhetavoissa on siten kyse toimintaympäristössä jo tapahtuneista tai odotettavissa olevista muutoksista.

### 7.2.2. *Työ ja työntekijä liiketoiminnan edellytyksenä*

Liiketoimintadiskurssissa työntekijän tekemä työ näyttäytyy työnantajan liiketoiminnan *välittömänä ja välttämättömänä edellytyksenä*. Niissä aineistoon kuuluvissa teksteissä, joissa työ näyttäytyy liiketoiminnan edellytyksenä, on yleensä kyse työntekijän tekemään työhön perustuvien palveluiden myymisestä. Työnantajan liiketoiminta muodostuu tällöin työn myymisestä.

Tapauksessa KKO 2010:11 oli kyse kunnan ostaman päivähoitopalvelun, ostopalvelupäiväkodin, työntekijöiden työsuhteiden määräaikaisuuden perusteesta ja työneuvoston lausunnossa TN 1349-98 puolestaan tilintarkastajien tekemän työn itsenäisestä luonteesta. Liiketoiminnan ja työn yhteen kietoutumista kuvataan tapauksissa seuraavalla tavalla.

”Yhtiön toiminta on edellyttänyt sitä työtä, jota muun muassa A lastentarhanopettajana on tehnyt. Ilman pätevää päiväkotihenkilökuntaa yhtiö ei olisi voinut tarjota kaupungille sen kanssa sovitua palvelua.” sekä ”Tilintarkastus-liiketoiminta syntyy pääasiassa tilintarkastajan asiakkaalle tekemien tötuntien myynnistä.”

Liiketoiminnan rakentuminen työntekijöiden työlle vaikuttaa myös työnantajan organisaation kuvaukseen. Työnantajan liiketoimintaorganisaatiota kuvataan joko työntekijöiden tai teetettävän työn kautta. Liiketoiminnan työntekijälähtöisyys ilmenee jo edellä mainitusta työneuvoston tilintar-

kastajia koskevasta lausunnosta TN 1349-98. Tapauksessa liiketoiminta määritellään ensinnäkin tiettyjen, henkilöstölle asetettujen koulutukseen liittyvien pätevyysvaatimusten kautta. Samassa lausunnossa kuva liiketoiminnasta rakentuu myös suhteessa asiakkaisiin. Tällöin liiketoiminta on organisoitu asiakkuuksittain muuttuvalla tavalla eikä työnantajayritykseen sidottuna pysyvämpänä organisaationa. Liiketoimintaorganisaatiota määrittää asiakkaan koko ja asiakkaan antaman toimeksiannon suuruusluokka.

”Tarkastusorganisaation kokoonpano määräytyy asiakkaan koon ja tilanteen mukaisesti. Tilintarkastus tapahtuu perehtymällä asiakkaan kirjanpitoon, varainhoitoon sekä sen valvontaan.”<sup>772</sup>

Työneuvoston lausunnossa TN 1432-09 toiminnan organisointi ja työn organisointi ovat täysin sekoittuneet yhteen. Liiketoiminta kuvataan työn tekemisen kautta. Tuotantoprosessin kuvaus yhdistyy suoraan työntekijöiden toimintaan, heidän vastuualueisiinsa sekä työtehtäviinsä seuraavalla tavalla.

”Tuotantoprosessiin kuuluvat pre-production-, production- ja post-production-vaiheet. Pre-production-vaihe voi kestää 3–12 kuukautta tai pidempään. Tässä vaiheessa ohjaaja suunnittelee yhdessä käsikirjoittajan ja tuottajan kanssa. Näyttelijä- ja esiintyjävalinnat tehdään ja valmistellaan kuvauksia. Pre-production-vaiheen aikana tuottaja suunnittelee yhdessä käsikirjoittajan ja ohjaajan kanssa. Budjettia ja tuotantosuunnitelmaa valmistellaan sekä hanke resurssoidaan. Lisäksi tuottaja on yhteydessä tilaajaan. Production-vaiheessa ohjaaja osallistuu kuvauksiin ja tuottaja tuotannon ja budjetin valvontaan sekä pitää yhteyttä tilaajaan. Production-vaihe kestää yleensä 1–3 kuukautta, ja lyhimmillään se voi olla 4–6 viikkoa. Post-production-vaiheessa ohjaajan tehtäviin kuuluu leikkauksen tuloksen valvonta toimistolla tai kotona (DVD-levy). Tuottaja valvoo leikkausta ja lopullista sisältöä. Tuottaja purkaa tuotannon ja pitää yhteyttä tilaajaan. Tämä vaihe kestää noin 3–5 kuukautta ja samanaikaisesti alkaa uusien tuotantojen pre-production-vaiheet.”

Myös työntekijän persoona voi muodostua liiketoiminnan kuvaamisen välttämättömäksi osaksi. Työ on tällöinkin osa työnantajan liiketoimintaa, mutta lisäksi työnantajan teettämän työn vaatimukset ovat kiinteässä yhteydessä työntekijän persoonaan ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Kyse ei ole ainoastaan esimerkiksi työtehtävän edellyttämästä koulutuksesta, kuten työneuvoston tilintarkastajia koskevasta lausunnosta TN 1349-98 käy

---

<sup>772</sup> Vrt. myös TT 2006 64 ”Työntekijämäärä oli jouduttu perustamaan asiakkaiden arvioihin tilauskannasta, jotka ovat muuttuneet lyhyellä varoitusajalla.”

ilmi.<sup>773</sup> Osaaminen ei myöskään välttämättä näyntyä suhteessa työnantajalla tarjolla olevaan työhön tai toisiin työntekijöihin verrattavissa olevasta osaamisesta ja ammattitaidosta.<sup>774</sup> Liiketoiminnan kuvaukseen kiinnittyvä työntekijän osaaminen syntyy työntekijän henkilöön liittyvistä seikoista.<sup>775</sup>

Jo vanhahkossa työtuomioistuimen tapauksessa viitataan työntekijän persoonan merkitykseen. Tapauksessa TT 1982-191 todetaan seuraavasti.

”Mikkelin teatterin kaltaisissa pienissä teattereissa korostuvat näyttelijäkunnan rakenteeseen ja ammattitaitoon kohdistuvat vaatimukset teatterin pyrkiessä huomattavasti nostamaan taiteellista vaatimustasoaan, kuten Mikkelin teatteri oli viime vuosina tehnyt. Henkilökuntarakenteen vääristymistä tai teatterin taiteellisen tason muutoksesta johtuvat välttämättömät henkilöstövaihdokset oli aina katsottu hyväksyttäviksi irtisanomisperusteiksi.”<sup>776</sup>

Kahdessa aineiston tapaustekstissä tuodaan työntekijän henkilön merkitys esiin varsin selvästi. Tapauksessa KKO 2008:29 oli kyse kunnan teettämästä kotisairaanhoidajan työstä ja tapauksessa TT 2008:15 puolestaan vedotaan

---

<sup>773</sup> ”Tilintarkastajien kelpoisuutta ja tehtäviä on säädetty useissa laeissa ja alemmanasteisissa säädöksissä. Tärkein tilintarkastusta koskeva säädös on 1.1.1995 voimaan tullut tilintarkastuslaki, joka säätelee mm. tilintarkastajien hyväksymistä, rekisteröintiä ja valvontaa. Lisäksi lain 3 luvun 10 §:ssä on säädökset tilintarkastajain yleisestä kelpoisuudesta (10 §) ja yhteisön velvollisuudesta valita hyväksytty tai KHT-tilintarkastaja suorittamaan tilintarkastusta (11–13 §:t). Lain 2 luvussa on säännökset tilintarkastajien hyväksymisestä (HTM. tai KHT-tilintarkastaja). Lisäksi tilintarkastajan kelpoisuutta koskevia säännöksiä on mm. kirjanpitolaisissa (22.3 §), osakeyhtiölaissa (10. luku), osuuskuntalaisissa (86–91, 99–101, 160–162 §:t), laissa avoimista yhtiöistä ja kommandiittiyhtiöistä (10. luku), eläkesäätiölaissa (11–12 §:t), vakuutuslaissa (56–69 §:t) sekä kuntalaisissa (72 ja 75 §:t). Tilintarkastajien auktorisoinnista ja valvonnasta huolehtii kauppa- ja teollisuusministeriön valvonnassa kauppakamarilaitos siten, että KHT-tilintarkastajat auktorisoidaan Kauppakeskuskamarin ja HTM-tilintarkastajat paikallisten kauppakamarien toimesta. Keskuskauppakamarin tilintarkastuslautakunta hyväksyy hakemuksesta tilintarkastajaksi henkilön, joka ei toiminnallaan ole osoittanut olevansa sopimaton tilintarkastajan tehtävään ja joka 1. hallitsee itseään ja omaisuuttaan 2. ei harjoita tilintarkastustoiminnan kanssa muuta toimintaa, joka on omiaan vaarantamaan tilintarkastajan riippumattomuuden tai tilintarkastuksen suorittamisen 3. on suorittanut ylempään korkeakoulututkinnon 4. on suorittanut tehtävän edellyttämät opinnot .”

<sup>774</sup> Ks. tämän luvun jaksot 6.3.3.2.

<sup>775</sup> Vrt. esim. urheilijat, erityisesti joukkueurheilussa.

<sup>776</sup> TT 1982-191. Tapauksessa korostettiin tämän ulottuvuuden ottamista huomioon myös työehtosopimustasolla. Työehtosopimuksen 2 §:n 4 kohdan mukainen menettely (kahden näytäntökauten mittainen määräaikainen työ sopimus) oli otettu työehtosopimukseen nimenomaan teattereiden toiminnan turvaamiseksi. Jos asiassa sovellettaisiin työ sopimuslain 36 §:ää, teattereiden toiminta vaikeutuisi erittäin paljon.

työntekijöiden sopimusten määräaikaaisuuden perusteluna työntekijöiden persoonaan liittyvillä ominaisuuksilla.

”...on ollut tarpeen varmistaa asianomaisen työntekijän soveltuvuus juuri kysymyksessä olevan potilaan hoitajaksi.” sekä ”SAMOK ry:n uskottava toiminta opiskelijoiden edunvalvojana edellyttää sen työntekijöiden läheistä liittymää edustettavien henkilöiden arkeen ja opiskelijaelämän ongelmiin siten, että työntekijöiden tulee olla itsekin opiskelijoita tai juuri valmistuneita.”

Tapaukset muistuttavat epäitsenäisen työn diskurssille tyypillistä kuvausta työntekijän ammattitaidosta ja osaamisesta. Epäitsenäisen työn diskurssissa työntekijän ammattitaito kytkeytyi yksittäisen työntekijän työnkuvaan, työnteon laatuun sekä työn asettamiin ammattitaidon vaatimuksiin, joiden kautta työntekijän merkitystä työnantajan liiketoiminnan muodostamalle tuotantoprosessille yleensä voidaan arvioida. Liiketoimintadiskurssissa työnantajan liiketoiminta puolestaan rakentuu tehtävän työn tai työntekijöiden persoonan varaan. Työntekijät ovat liiketoiminnan välttämätön edellytys.

### 7.2.3. Työntekijä

#### 7.2.3.1. Itsenäinen ja aktiivinen subjekti

Liiketoimintadiskurssissa kuva työntekijästä rakentuu epäitsenäisen työn diskurssin alistetusta objektista poikkeavalla tavalla. Työntekijä määritetään ennen kaikkea valinnanvapauden kautta. Vapauden kautta määrittävä työntekijän asema esiintyy joissain aineistoon kuuluvissa korkeimman oikeuden tapauksissa. Se liittyy yleensä työsuhteisen työn ja muun työhön sitoutumisen välisen rajankäynnin tulkintakehikkoon, joka ohjaa tapausten argumentointia. Näissä tapauksissa työstä on sovittu saman työnantajan ja työntekijän välillä pitkäaikaisen ajanjakson kuluessa siten, että työnteko ei ole ollut säännöllistä vaan sekä työpäivien lukumäärä ja työaika ovat vaihdelleet, mikä on johtanut tarkastelemaan kysymystä työsuhteen kestosta. Tapausten työntekijä kuvan määrittymistä ohjaava oikeudellinen tulkintakehikko liittyy kysymykseen työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisestä myös työpäivien väliin jäävänä aikana. Merkitystä annetaan tällöin työntekijän mahdollisuudelle vapaasti valita seuraavan työrupeaman ajankohta.<sup>777</sup>

Valinnanvapaus määrittyy siten oikeutena itse päättää, ryhtyykö työsuhteeseen ja missä määrin työhön sitoutuu. Työntekijän kuvaus rakentuu

<sup>777</sup> Vain yhdessä tapauksessa kuvataan työntekijää työntekoon liittymättömillä ominaisuuksilla. Tapauksessa KKO1985 II 146 työntekijä esitetään yksinhuoltajana, joka on joutunut taloudellisiin vaikeuksiin työnantajan menettelyn johdosta. Kolmessa tapa-

valinnanvapauden käyttäjän aktiiviseksi positioksi, toimijaksi, jolla on myös vastuu omista toimistaan.<sup>778</sup> Esimerkiksi tapauksessa KKO 1993:70 työntekijän vastuuta kuvataan seuraavalla tavalla. ”... koska hän itse salaamalla sopimuksen päättymisen oli aiheuttanut kysymyksessä olevan tilanteen.”

Valinnanvapauteen liittyvä vastuu tarkoittaa velvollisuutta sie-tää ja hyväksyä kieltäytymisestä aiheutuvat ikävätkin seuraukset.<sup>779</sup> Valinnanvapauteen liittyy myös vapaus valita, kenen kanssa työsopimuksen haluaa solmia. Siihen liittyy myös itsenäisyys, oikeus määrätä työnteon aika ja paikka. Itsenäisen työntekijän kuvauksessa työntekijä voi myös perua jo sovitunkin työtehtävän.<sup>780</sup> Vastuuta näihinkin valintoihin liittyvistä seuraamuksista kuvataan esimerkiksi tapauksessa TT 1982-191.

”Koska A oli oma-aloitteisesti hakeutunut muualle, ei Mikkelin Teatterin Kannatusyhdistys ollut velvollinen korvaamaan muutokustannuksia.”

Aineistoon kuuluvissa työneuvoston lausunnoissa on jo tulkintakehikostakin johtuen esillä työntekijän toiminnan itsenäisyyden aste. Liiketoimintadiskurssissa työntekijän itsenäisyyteen liittyvät kuvaukset työntekijän vastuusta, rooleista ja oman työn järjestämisestä linkittyvät liiketoiminnan kanssa yhteen kuten esimerkiksi tapauksessa TN 1432-09.

”Tuotannot ja niiden valmistusaikataulu sovitaan vastaavan tuottajan kanssa. Sen pohjalta tuottaja laatii tuotantobudjetin, ja ohjaaja ja tuottaja valitsevat kuvauspaikat ja laativat kuvausaikataulun.”

Liiketoimintadiskurssissa kuva työntekijästä aktiivisena toimijana rakentuu myös taloudellisesti rationaalisen toiminnan kautta. Työntekijä pyrkii turvaamaan omat etunsa.<sup>781</sup> Aktiivisena toimijana työntekijä pyrkii esimerkiksi maksimoimaan työstä saatavan ansion. Kuvaus aktiivisesta, itsenäisestä ja itsekästä työntekijästä voi rakentua myös suojelun tarpeettomuuden ja työntekijästatuksen menettämisen kautta. Tapauksessa KKO 1995:159:

---

uksessa työntekijäkuvaukseen liittyy sinänsä työntekoon liittymättömiä ominaisuuksia, joilla kuitenkin on jokin yhteys käsillä olevan tapauksen oikeudelliseen ongelmaan. Tapauksessa KKO 1990:54 puolestaan kuvataan työntekijän työttömyyttä. Tapauksessa KKO 1993:70 ”A oli aikaisemmin ilmoittanut työnantajansa edustajalle olevansa raskaana ja jäävänsä äitiyslomalle 29.12.1989.” Tapauksessa KKO 1995:159 työntekijäkuvauksen puolestaan kiinnittyy kuvaukseen aktiivisesta toimijasta, jolla on mahdollisuus muita alan työntekijöitä parempaan ansiotasoon.

<sup>778</sup> Esim. KKO 1980 II 84.

<sup>779</sup> Esim. KKO 1980 II 84 ja KKO 1995:159.

<sup>780</sup> KKO 1995:159.

<sup>781</sup> Näin esimerkiksi tapauksessa KKO 1995:159.

”Tarjoilijoiksi ilmoittautuneet olivat asiassa kuultujen todistajien mukaan olleet henkilöitä, jotka olivat tehneet extroina töitä usealle eri työnantajalle. Todistajana kuullun ravintolanjohtajan mukaan extroina työskennelleet tarjoilijat olivat ansainneet huippupalkkoja verrattuna muihin samaan aikaan samantapaista työtä tehneisiin.”

Tapauksessa KKO 1993:70, jossa työntekijän oletetaan kieltäytyvän määräaikaisen työn päättymisen sijasta tarjotusta osa-aikaisesta työsopimuksesta siitä hänelle aiheutuvien taloudellisten menetysten vuoksi. ”... ei olisi halunnut osa-aikaista työsopimusta, koska se oli pudottanut huomattavasti hänen ansioitaan.”

### *7.2.3.2. Tietoisesti valitseva sopimuskumppani*

Liiketoimintadiskurssissa työntekijää kuvataan paitsi itsenäisenä ja aktiivisena toimijana myös työnantajan kanssa tasaveroisena sopimuskumppanina. Tämä sopijakumppanuus rakentuu työntekijän tietoisuuden kautta. Tietoisuus voi liittyä joko eri valintojen mahdollisuuksien tiedostamiseen tai yksinkertaisesti siihen, millä tavoin voidaan olettaa työntekijän tulleen tietoiseksi oikeudellisesti merkityksellisistä tosiseikoista. Näihin kuvauksiin liittyvät kertomukset siitä, miten työntekijän on tullut tietoiseksi työsuhteeseensa tai sen päättymiseen vaikuttavista tekijöistä.<sup>782</sup> Tietoisuuden voi osoittaa myös tunnustamalla tietyt tosiseikat.<sup>783</sup> Tietoiseksi tulemista arvioidaan erilaisten ilmoitusten vastaanottamisen, työsopimusten allekirjoittamisen ja olosuhteiden muodostamaa taustaa vasten.<sup>784</sup>

Toimijan tietoisuuden arviointi viittaa oikeudellisen tulkintakehikon osalta rationaaliseen oikeussubjektiin, jonka toimintaa ja vastuuta arvioidaan tietoisuuden kautta. Merkitystä annetaan sille, mitä toimija tiesi tai mitä tämän olisi pitänyt tietää.

Myös kuvausta työntekijästä tietoisesti valitsevana sopijakumppanina värittää vastuu omasta toiminnastaan ja toisaalta myös tekemättä jättämisestään. Toimintaan liittyvää vastuuta kuvataan tapauksissa TT 1981-43 sekä TT 2009-34.

”A oli ilmoittanut, ettei hän ollut vakinaisen työpaikan tarpeessa, ja oli suostunut koulutettavaksi ja perehdytettäväksi pankissa eri toimihenkilöiden lomitustehtäviin. Näin oli menetelty eikä välipuheita ollut muutettu.” sekä ”A ei ollut halukas lähtemään hitsauskurssille. A ilmoitti olevansa entisten töiden lisäksi valmis

---

<sup>782</sup> Esim. KKO 1990:54.

<sup>783</sup> KKO 1996:105.

<sup>784</sup> KKO 1996:105.

ainoastaan putkisolun työhön. Koulutuksiin olisi lisäksi pitänyt hakea työvoimatoimistoon toimitettavilla lomakkeilla, joiden perusteella oppilasvalinnat tehtiin. A ei hakenut yhteenkään koulutukseen.”

## *7.2.4. Työnantaja*

### *7.2.4.1. Tarvitseva työnantaja*

Aktiivisen vallankäyttäjätöyönantajan tai hyväntahtoisen työnantajan sijasta liiketoimintadiskurssissa rakentuvalla työnantajakuvalle on leimallista tarvitsevuus ja pakottavien olosuhteiden armoille joutuminen. Aktiivisesti valtaa käyttävän subjektin sijasta työnantajasta rakentuu kuva väistämättömän pakon edessä toimimisesta.

Kuva tarvitsevasta työnantajasta rakentuu ensinnäkin kysynnän, työn tarpeen, vakiintumattomuuden ja työvoimatarpeen yhteydessä. Tarvitsevaa työnantajaa kuvaava puhe on tällöin kiinni ennen kaikkea eräässä määraaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksessä. Puhe kiinnittyy siihen oikeudelliseen tulkintakehikkoon, johon erityisesti aineistoon valitut korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen tekstit sijoittuvat. Teksteissä, joissa työnantajaa kuvaa tarvitsevuus, on kyse työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyydestä, jonka arviointi on seurausta oikeudellisesta tulkintakehikosta. Tapauksissa KKO 1990:54, KKO 2008:29, KKO 2010:11 sekä KKO 1996:105 kuvataan työnantajan työvoiman tarvetta seuraavilla tavoilla.

”Mäkelän mukaan yhdistyksellä oli ollut jatkuva työvoiman tarve sellaiseen työhön, mitä hän oli tehnyt.” Kun kuntayhtymä tarjosi hoitomuotoa vakiintuneesti, myös työvoiman tarve voitiin katsoa vakiintuneeksi.” ”Yhtiöllä on ollut pysyvä tarve lastentarhanopettajan työn teettämiseen.”; ”... kun työnantaja työpaikan työvoimarakenteen ja työvoiman määrän vuoksi tarvitsi jatkuvasti yhden tai useamman työntekijän sellaisiin tehtäviin, joissa tarkoituksena oli muun henkilökunnan poissaolojen aiheuttama työvoimatarpeen täyttäminen.”

Liiketoiminnan ja työn kietoutuminen yhteen liiketoimintadiskurssille leimallisella tavalla heijastuu tarvitsevan työnantajan kuvaukseen. Työnantajan teettämän työn luonteeseen liittyvät erityispiirteet osana liiketoimintaa ja työvoiman tarpeen arviointi muodostavat yhden osan tarvitsevan työnanta-

jan kuvauksesta. Aineistoon kuuluvissa teksteissä yhdistyy tällöin työvoiman tarpeen väliaikaisuus toimialalla teetettävän työn luonteeseen.<sup>785</sup>

Esimerkiksi tapauksessa KKO 2008:29 KKO 1988:9 ja KKO 1985 II 146 kuvataan työnantajan liiketoiminnan, työn luonteen ja työvoimatarpeen yhteyttä seuraavasti. Näidenkin kuvausten taustalla on oikeudellinen tulkintakehikko, jonka mukaan määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen on perusteltu syy silloin, kun työnantajan työvoiman tarve on pysyvä.

”Vaikka otetaan huomioon hoitosuhteen henkilökohtainen luonne, kuntayhtymällä voidaan katsoa olevan tätäkin työtä tarjolla siinä määrin, ettei työvoiman tarve ole täysin sattumanvaraista.”  
”Rakennusosalalla oli työn laadun vuoksi yleistä, että työntekijät otettiin määrätyn työn tekemistä varten.” ”Teatterialan työhön liittyvät, sen luonteesta johtuvat erityispiirteet huomioon ottaen oli pidettävä irtisanomista edellyttävänä määräaikaisena työsopimuksena.”

Tapausaineistoon kuuluvassa ratkaisussa KKO 2012:10 puolestaan korostetaan sekä vuokraajayrityksen että käyttäjäyrityksen työvoiman tarpeen pysyvyyttä:

”Argentilla oli pysyvä työvoiman tarve ja yhtiö oli jatkuvasti hakenut palvelukseensa työntekijöitä välitettäväksi toimimaan vuokratyöntekijöinä myyjän tehtävissä eri käyttäjäyritysten palveluksessa. Myös Koti-Idea oli kasvava yritys, jonka työvoiman tarve oli jatkuva.”

#### *7.2.4.2. Olosuhteiden armoilla oleva työnantaja*

Liiketoimintadiskurssissa kuvausta tarvitsevasta työnantajasta täydentää kuvaus olosuhteiden armoille joutuneesta alistetusta työnantajasta. Alistettu työnantaja on ensinnäkin omien toimintamahdollisuuksiensa ulkopuolisen toiminnan objekti. Teksteissä kuvataan, miten työnantaja joutuu sellaisten olosuhteiden armoille, jotka perustuvat joko todellisiin tai mahdollisiin liiketoimintaa tai liiketoiminnan tuottamia voittoja vaarantaviin uhkakuviin. Epäitsenäisen työn diskurssille tyypillisen aktiivisen vallankäyttäjätöytäntäjän toimintakyky vaarantuu, kun liiketoiminta poikkeaa ”tavanomaisesta”, työnantaja teettää luonteeltaan ”poikkeuksellista” työtä tai tapahtumien kulku on muutoin poikkeuksellista.

Työnantajaa kuvataan liiketoimintadiskurssissa akselilla, jonka toisessa ääripäässä on epäitsenäisen työn diskurssille ominainen vallankäyttäjätöytäntä-

---

<sup>785</sup> Tämäkin on yhteydessä siihen oikeudelliseen tulkintakehikkoon, johon tapaukset liittyvät.

antajan ja jonka toisessa ääripäässä on olosuhteiden armoilla oleva alistettu uhri. Aineistosta rakentuvaan kuvaan työnantajasta alistettuna, olosuhteiden armoilla toimivana objektina, liittyy täten aste-eroja.

#### 7.2.4.2.1 Laki ja varojen niukkuus

Lievimmillään aineiston teksteissä työnantaja asetetaan objektin asemaan silloin, kun on kyse pakottavan lainsäädännön toiminnalle asettamista raameista. Tällöin työnantajan toimintavapaudelle asetetaan normatiiviset rajat. Esimerkiksi tapauksessa KKO 1990:54:

”Työsopimuslain 39 §:n mukaan sopimussuhdetta katsotaan piennetyn toistaiseksi, jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtään sen jälkeen kun sovittu aika on päättynyt”.

Tapauksessa KKO 1995:13 puolestaan viitataan muihin kuin työsuhteeseen liittyviin lainsäädännön asettamiin velvoitteisiin.

”Tielaitos valtion työvirstona oli sidottu myös työllisyyslakiin ja – asetukseen ja sillä oli ollut 600 velvoitetyöllistettävää.” sekä KKO 1995:14:” ...tie- ja vesirakennushallituksen ohjeessa oli edellytetty, että tällaisissa töissä työsopimukset tuli tehdä määrääjäksi...”.

Työnantaja on liiketoimintadiskursseissa rakentuvassa objektin asemassa myös silloin, kun toiminnan rahoitus riippuu ulkopuolisten tahon tekemistä päätöksistä. Pääsääntöisesti tällöin on kyse joko jonkinlaisesta määräaikaisesta projektirahoituksesta, nk. budjettisidonmaisesta rahoituksesta tai julkisen sektorin toimintojen kilpailuttamiseen liittyvästä rahoituksen ja siten myös toiminnan jatkuvuuden epävarmuudesta. Aineistoon valituissa tapauksenteksteissä on ollut kysymys esimerkiksi työllistymistä tukevasta rahoituksesta, joka on myönnetty määräajalle. Näin esimerkiksi tapauksessa KKO 1990:54, jossa yhdistykselle oli myönnetty kunnallista työllistämistukea. Tapauksissa TT 2004-42, KKO 1995:13 ja KKO 1995:14 puolestaan on kyse ulkopuolisen rahoituksen, budjettivarojen niukkuuden ja toimintaa ohjaavan hallinnon vaikutuksesta työnantajan toimintaan.

”...liiton toiminta on perustunut ulkopuoliselle rahoitukselle...” ja ”... raha-automaattiyhdistyksen rahoitus oli välttämätön työsuhteen edellytys ja siten lain mukainen perusteltu syy määräaikaisen sopimuksen tekemiselle A:n kanssa.” ”...määräaikaisten työsopimusten tekeminen oli johtunut siitä, että valtionhallinnossa määrärahat saatiin vuosittain valtion budjettimenettelyn mukaisessa järjestyksessä.” sekä ”Valtioneuvoston 20.1.1989 tekemä periaatepäätös toimenpiteistä julkisten menojen kasvun hidastamiseksi ja

kansantalouden tasapainoisen kehityksen turvaamiseksi edellytti tielaitoksen henkilöstön vähentämistä vuosina 1989–1991 yhteensä 440 henkilöllä, minkä vuoksi tielaitoksen tuli pidättäytyä toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten tekemisestä.”<sup>786</sup>

Julkisen sektorin tehtävien ulkoistamiseen liittyvä kilpailutus ja sen aiheuttama toiminnan epävarmuus tuottaa niin ikään kuvauksen työnantajasta, jonka toimintaa rajoittaa asiakkaasta johtuvat seikat. Tätä kuvaa aineistoon kuuluvissa teksteissä tapaus KKO 2010:11.

”... yhtiön toiminta on kuitenkin ollut kokonaan sen varassa, että Vantaan kaupunki ainoana palveluiden ostajana on tehnyt vuosittain päivähoitopalveluja koskevan ostosopimuksen yhtiön kanssa. Ostosopimusjärjestelyissä Vantaan kaupunki on voinut määrätä sopimuksen kestoajan ja ostopalveluista maksettavan hinnan. Näissä olosuhteissa yhtiö ei ole voinut *normaaliin yritystoimintaan kuuluvalla tavalla* myöskään varautua toimintansa taloudellisen perustan muutoksiin.”

Tapauksessa KKO 2012:2 työnantaja puolestaan on sekä rahoituksen lyhytjaksoisuuden että säännökseen perustuvan pakollisen määräaikaisuuden uhri.<sup>787</sup> Aineiston ainoassa vuokratyötä koskevassa tapauksessa KKO 2012:10 työnantajaa puolestaan kuvataan toisen käyttäjäyrityksen armoilla olevana työnantajana, joka ei voi vaikuttaa käyttäjäyrityksen tekemiin valintoihin.

#### 7.2.4.2.2. Toiminnan epäsäännöllisyys ja muutokset

Työnantajan asema objektina liiketoimintadiskurssissa määrittäyty ensinnäkin työnantajaorganisaation pienen koon tai liiketoiminnan luonteeseen liittyvän epäsäännöllisyyden kautta. Toiminnan epäsäännöllinen luonne tai työnantajaorganisaation koko vaikuttaa mahdollisuuksiin organisoida liiketoimintaa, mikä asettaa työnantajan objektin asemaan. Esimerkiksi rakennusliikkeen pieneen kokoon ja liiketoiminnan maantieteelliseen epäsäännöllisyyteen eli rakennuskohteiden sijainnin vaihteluun viitataan tapauksessa KKO 1988:9. Liiketoiminnan ajallinen epäsäännöllisyys puolestaan nousee esiin tapauksessa KKO 1995:159 seuraavalla tavalla:

---

<sup>786</sup> KKO 1995:14. Ks. myös TT 1993-60: ”Tämä johtui lähinnä tielaitoksen tehtävän luonteesta, kun se toimi teiden rakentamisen ammattilaisena *vaikealla erikoisalalla*. Lisäksi tielaitos valtion työvirastona oli sidottu työllisyyslakiin ja -asetukseen. Tämä merkitsi, että tielaitos joutui vuosittain työllistämään myös työttömiä.”

<sup>787</sup> ”Määräaikaisten työsopimusten solmiminen oli johtunut komission asetuksen (EY) n:o 448/2004 11 säännön 2.2 kohdasta, joka edellytti määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä silloin, kun kysymyksessä oli rakennerahastojen hallintaan liittyvät tekniset tuen tehtävät.”

”Ravintolan toimiminen tilausravintolana epäsäännöllisin ajoin on olennaisesti vaikeuttanut yhtiön mahdollisuutta järjestää tarjoilua muulla tavoin kuin määräaikaisin työsopimuksin.”

Liiketoimintadiskurssille ominainen kuvaus olosuhteiden armoilla toimimaan joutuvasta työnantajasta liittyy myös työnantajan taloudellisiin vaikeuksiin. Tätä kautta kuvaukset yhdistyvät valtaosin työoikeuden mentaalisen rakenteen rajoille sijoittuvaan työsuhteen päättymiseen muusta kuin määräaikaisuudesta johtuvasta syystä.

Suurin osa niistä työnantajaan liittyvistä kuvauksista, jotka rakentuvat toimintaympäristön muutoksen yhteydessä, tulevat esiin työsuhteen kollektiivisen irtisanomisen edellytysten oikeudellisessa tulkintakehyksessä. Aineiston määräaikaisia työsuhteita koskevat tapaukset eivät sinänsä liity kollektiivisiin irtisanomisperusteisiin. Nämä nousevat kuitenkin esiin ennen kaikkea aineistoon valikoituneiden työtuomioistuimen tapauksen joukosta. Niissä työsopimuksen määräaikaisuuden perusteen olemassaolon rinnalle nostetaan kysymys perusteettomasti määräaikaisena solmittuun työsopimukseen eli toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen liittyvästä irtisanomissuojasta.<sup>788</sup>

Olosuhteiden uhrina työnantaja näyttäytyy siten ensinnäkin kertomuksissa taloudellisesta ahdingosta. Näin esimerkiksi tapauksessa KKO 1996:105.

”Kaupungin voimakkaasti heikentyneen taloudellisen tilanteen vuoksi sijaisia ei vuoden 1992 jälkeen ollut enää voitu palkata. Kaupungin taloudellinen tilanne oli ollut niin huono, että se oli muodostanut riittävän ja laillisen perusteen myös vakinaisten virkojen ja toimien lakkauttamiselle ja niiden haltijoiden irtisanomiselle.”

---

<sup>788</sup> Esimerkiksi TT 2006-69. Työnantaja oli solminut työntekijän kanssa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen sitä edeltäneen, toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen irtisanomisaikana. Määräaikainen työsopimus katsottiin solmitun työsopimuslain vastaisesti. Tätä määräaikaista sopimusta oli lähes keskeytyksettä seurannut kahdeksan samalla perusteella tehtyä määräaikaista työsopimusta. Sopimusten katsottiin muodostaneen toistaiseksi voimassa olleen työsuhteen ensimmäisen, toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen solmimisesta lähtien. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksen mukaiset taloudelliset ja tuotannolliset perusteet työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen viimeisen määräaikaisen työsopimuksen päätyttyä.

Esimerkiksi tapauksessa TT 2006-69 tulee näkyviin kuvaukset toiminnan ennakoimattomuudesta, arvaamattomuudesta ja ulkopuolisten tekijöiden vaikutuksesta.

”Keväälle 2003 tultaessa oli 3G-tuotteiden valmistaminen Haukiputaalla päätymässä. Tuotteen lopetukseen liittyvät työt oli tarkoitus saada tehdyksi elokuun loppuun mennessä. Samaan aikaan tulivat myös kesälomien aiheuttamat sijaistustarpeet, joten A:n kanssa solmittiin uusi määräaikainen työ sopimus. A:n työtehtävät koostuivat edelleen pakkaustehtävistä. Tuotteen siirto ja siihen liittyvät lopetustyöt olivat viivästyneet ja työt jatkuivat asiakkaan pyynnöstä syyskuun loppuun 2003 asti. Tällöin A:n työ sopimusta jatkettiin kuukaudella. Asiakkaasta johtuvasta syystä siirtoaikataulu venyi vielä 30.11.2003 asti, ja määräaikaista työ sopimusta piti jatkaa tähän asti.”<sup>789</sup> ”Joulukuun 2003 alusta työnantaja sai yllättävän tilauksen valmistaa koesarja älypuhelimesta. A:n kanssa solmittiin määräaikainen työ sopimus kolmeksi viikoksi, 21.12.2003 asti.”<sup>790</sup>

Samoin tapauksessa TT 2009-34.

”Työvoiman tarpeen vähentyminen oli työnantajan ennakoitavissa kohtuullisella todennäköisyydellä jo heinä-elokuussa 2005, kun määräaikaisuudesta sovittiin A:n kanssa. Työvoiman tarve A:n tehtävässä ei ollut pysyvä, joten työnantajalla oli perusteltu syy solmia hänen kanssaan määräaikainen työ sopimus.”<sup>791</sup>

Selkeimmillään työnantajaa kuvataan alistettuna objektina silloin, kun työnantaja määrittänyt oman toimintansa ulkopuolisten voimien uhriksi. Toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten edessä työnantaja esitetään voimattomana. Muuttuneet olosuhteet määräävät hänen liiketoimintaansa mutta voivat samalla olla liiketoimintaa. Työnantajan asema määrittänyt toiminnan vaihtoehdottomuuden kautta.

### 7.3. YHTEENVETO LIIKETOIMINTADISKURSSISTA

*Liiketoimintadiskurssi* muodostuu epäitsenäisen työn diskurssin vastadiskurssiksi. Sen kiintopisteenä on epäitsenäisen työn diskurssille ominaisen normaalin työn ja työnteon olosuhteiden sekä niiden taustalla vaikut-

---

<sup>789</sup> TT 2006 69.

<sup>790</sup> TT 2006 69.

<sup>791</sup> TT 2009 34.

tavan ajattelun ja päämäärien asettuminen kyseenalaisiksi tai uhatuiksi. Työoikeuden mentaalisen rakenteen heijastajana liiketoimintadiskurssi on velkaa ennen kaikkea työoikeuden sopimusoikeutta painottavalle ajattelulle, joka korostaa työoikeuden luonnetta velvoiteoikeuden erityisenä osa-alueena. Liiketoimintadiskurssi on työoikeuden mentaalisen rakenteen rajoilla myös siinä mielessä, että sen toinen kiintopiste muodostuu työsuhteen päättymisen perusteista. Siinä, missä epäitsenäisen työn diskurssi heijastaa perinteistä työoikeudellista ajattelua, rakentuu liiketoimintadiskurssi ennen kaikkea klassisen sopimusoikeuden ideoille, markkinatalouden ”näkyttömälle kädelle” ja työnantajan käyttämälle liikkeenjohtovallalle, joka asettuu perinteisen työoikeudellisen ajattelun reuna-alueelle.

Liiketoiminta, jolla ei ole sijaa epäitsenäisen työn diskurssissa, kietoutuu liiketoimintadiskurssissa yhteen työn kanssa niin, että niiden erottaminen toisistaan on vaikeaa. Työntekijän kuvataan tässä diskurssissa aktiivisena ja vastuullisena, tietoisesti valitsevana autonomisena toimijana. Tämä kuvaus heijastaa työoikeuden mentaalisen rakenteen sopimusoikeudellisia painotuksia ja siihen liittyvää valinnan vapautta. Työsuhteen toista osapuolta, työnantajaa puolestaan kuvataan toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten tai vastaansanomattomien ja pakottavien olosuhteiden uhrina. Myös työnantajan näin muodostuvalla asemalla on taustansa syvällä työoikeuden mentaalisen rakenteessa, sen historiallisesti rakentuneissa rajoissa eli rajanvedossa toisaalta työnantajan yritystoimintaan kiinnittyvän, työoikeudellisista painotuksista vapaan liikkeenjohtovallan ja toisaalta työnantajalle työoikeuden kontekstissa kuuluvan vastuun välillä.

Liiketoimintadiskurssin rakentuminen työoikeuden rajoilla heijastaa työoikeuden luonnolliselta vaikuttavaa antautumista talouden muutoksille. Luonnollisuus on seurausta talousliberalistisesta ideologiasta, jolle työoikeudellisen ajattelun puitteet rakentuvat. Työnantaja näyttäytyy markkinavoimien tai taloudellisina realiteetteina näyttäytyvien tapahtumien uhrina, joka ei pysty vaikuttamaan toimintaansa vaikuttaviin olosuhteisiin. Siksi liiketoimintadiskurssissa ei enää vallitse vastakkainasettelua valtaa käyttävän työnantajasubjektin ja alistetun työntekijäobjektin välillä.

Liiketoimintadiskurssissa liiketoiminnasta tulee osa diskurssia, osa sitä mistä puhutaan. Epäitsenäisen työn diskurssissa näkyttömiin jäävä liiketoimintavalloittaa tilan, joka aiemmin oli varattu työtä tekevän työntekijän suojelulle. Liiketoiminta, joka on jollain tavoin erityisluotoista, rakentuu työntekijän tekemälle työlle, poikkeaa tavanomaisesta ja on epätyypillistä avaa tilan, jossa työntekijästä tulee autonomisesti vastuullinen subjekti. Liiketoiminta poikkeaa työntekijän suojeluun kiinnittyvän epäitsenäisen työn diskurssin normaalista, näkyttömiin jäävästä liiketoiminnasta silloin, kun työ ja liiketoiminta sulautuvat yhteen, asiakkuudet tuodaan osaksi diskurssia ja normaali tuotantoprosessi muuttuu yllätykselliseksi, ennakoimattomaksi, nopeasti muuttuvaksi, epävarmaksi ja projektiluontoiseksi.

Juuri liiketoimintadiskurssissa ympäristön liiketoiminnalle asettamat työoikeuden mentaaliseen rakenteeseen sisäänrakennetut luonnollisilta näyttävät muutokset toimivat sisäänpääsytienä prekarisoituvalla toimintaympäristölle ja tuotantoprosessille tyypillisille tuotantoprosessin ominaisuuksille. Niihin ei perinteinen, työsuhteessa työskentelevän työntekijän suojele välttämättä pysty vastaamaan. Liiketoimintadiskurssille ominainen työntekijöiden henkilöön sidottu liiketoiminta tai työntekijän persoonallisiin kykyihin kiinnittyvä liiketoiminta on eräs osoitus siitä tuotantoprosessin prekarisoitumisesta, joka tulee näkyviin myös oikeuskäytännössä. Liiketoimintadiskurssissa rakentuva kuva työnantajasta olosuhteiden uhrina on välttämätön ja luonnolliselta näyttävä osa työoikeuden mentaalista rakennetta, sillä uhrin ja alistetun objektin asema oikeuttaa ne työnantajan toimenpiteet, joiden seurauksena työntekijä jää vaille työtä. Samalla tämä diskurssi uusintaa ajatusta tuotannon ensisijaisuudesta työntekijän suojeleluun nähden.

## 8. AINEISTON DISKURSSIT JA TYÖOIKEUDEN MENTAALINEN RAKENNE

Aineiston teksteistä muodostuneet diskurssit rakentuvat kolmen keskeisen jännitteen varassa. Nämä jännitteet ovat paikannettavissa juristin habituksessa sisäistettyyn työoikeudelliseen ajatteluun ja sen taustaideoihin eli työoikeuden mentaaliseen rakenteeseen. Korkeimman oikeuden ratkaisuisissa painottuu toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen ja määräaikaiseksi solmitun työsopimuksen välinen jännite, työneuvoston lausunnoissa työpaikalla tehdyn työn ja muualla tehdyn työn välinen jännite sekä työtuomioistuimen tapauksissa työsuhteen jatkumisen ja työsuhteen päättymisen välinen jännite.<sup>792</sup>

Sekä epäitsenäisen työn diskurssi että liiketoimintadiskurssi edustavat työoikeuden kentän mentaalista rakennetta ja siten työoikeudelle luontaista ajattelua. Epäitsenäisen työn diskurssi tuo esiin työoikeuteen sisään rakennettuja käsityksiä työstä, työnantajasta ja työntekijästä sellaisena kuin työntekijän suojeleluksen periaatteen toteutumisen edellyttää. Liiketoimintadiskurssissa

---

<sup>792</sup> Lisäksi kollektiivisen työoikeuden tausta-ideologia, pariteetti-ideologia, puolestaan ilmenee tässä aineistossa vastakkainasettelun häviämisenä. Työtuomioistuimen tapauksia analysoitaessa työntekijän kuva ei nimitä juurikaan rakennu epäitsenäisen työn diskurssiin kuuluvana alistettuna työntekijänä eikä liiketoimintadiskurssille tyypillisen aktiivisen toimijana. Sen sijaan erityisesti liiketoimintadiskurssille tyypillinen tarvitsevan työnantajan ja olosuhteiden armoilla ajeltavan työnantajan kuvat tulevat esiin myös tässä aineistossa.

puolestaan perinteiset käsitykset hajoavat. Liiketoimintadiskurssin kiinnittyminen työoikeuden rajapinnoille heijastaa työoikeudellisen ajattelun alisteista asemaa suhteessa työnantajan toimintaan ja tuotantoprosessin sujuvaan kulkuun. Liiketoimintadiskurssissa työoikeuteen sisäänrakennetut käsitykset ja työoikeuden oikeutus alistetaan työnantajan toiminnan muutoksille ja työntekijän suojelun periaate astuu syrjään

Epäitsenäisen työn diskurssi, jonka keskeisiä tekijöitä aineiston tapaus-tekstien valossa ovat työsuhteen jatkuvuus, määrättyllä työpaikalla tehty työ, työnantajan määräysvalta ja työntekijän alistuminen sekä työn muuttumattomuus, muodostaa työoikeuden hegemonisen, vallitsevan diskurssi. Tällä diskurssilla on aineiston tulkintakehikkoon kuuluvassa lainsäädännössä kolme erityistä kiintopistettä, jotka tukevat sen nimittämistä valtakurssiksi.<sup>793</sup> Nämä legaalit, lainsäädäntöön kodifoidut käsitykset normaalista, tavanomaisesta työstä vahvistavat työoikeuden keskeiseksi kohteeksi työntekijän, jonka suojele toteutuu parhaiten toistaiseksi voimassaolevassa, pysyvässä, työsuhteessa työnantajan valvonnan alaisuudessa työnantajan määräämällä työpaikalla työskenneltäessä.

Lainsäädännön kiintopisteet, joihin epäitsenäisen työn diskurssi kiinnittyy, ovat kehittyneet vuosien saatossa. Niiden taustalla on ajatus työoikeuden rakentumisesta vastakkaisten intressien ja epätasa-arvoisen oikeussuhteen varaan. Tämä ajatus oikeuttaa työntekijän suojeluperiaatteen. Lainsäädännön kiintopisteisiin kiinnittyvä työntekijän suojelun periaate heijastaa myös suomalaisen työoikeuden kehittymiseen liittyviä ideologisia valintoja. Työoikeuden taustalla ei ole ajatusta distributiivisen oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta tai yhteiskuntarauhan turvaamisesta, vaan sen taustoissa ja toteutuksessa painottuu yksittäisen työntekijän suojele työsuhteen aikana.

Hegemonisen epäitsenäisen työn diskurssille rinnakkaisessa liiketoimintadiskurssissa heijastuu työnantajana toimivan yrityksen liiketaloudellisesti rationaaliseksi ymmärretyt tarpeet. Tämänkin diskurssin tausta on palautettavissa työoikeuden mentaaliseen rakenteeseen, työoikeudellisen ajattelun traditioon. Liiketoimintadiskurssin taustalla vaikuttaa ennen kaikkea talousliberalistinen ajattelu, elinkeinovapaus ja klassiseen sopimusoi-

---

<sup>793</sup> TSL 1 luku 3 § 2 mom Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaisesta työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. TAL 4 § 1 mom kuuluu puolestaan seuraavasti. Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. TSL 7 luku 1 § Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. ja 3 § 1 mom Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Toisaalta määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen ei voida ryhtyä silloin, jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve. Tämä luonnolliselta vaikuttava lähestymistapa korostaa normaalityön luonteeseen kuuluvaa pysyvyyttä ja säännönmukaisuutta.

keuteen palautuva sopimusvapauden idea, joka tässä aineistossa tulee esiin erityisesti työntekijän valinnan vapaudessa. Tämän diskurssin taustalla korostuu klassinen, tahtoteoriaan palautuva sopimusoikeudellinen ajattelu.<sup>794</sup> Diskurssi heijastaa markkinaliberalistista ideologiaa kuvatessaan työnantaja-organisaation asemaa kilpailuilla markkinoilla. Koska työntekijän suojelun taustalla vaikuttaa ajatus alistetusta työntekijästä sekä asetelman korjaamismekanismeina nähtävistä pakottavasta lainsäädännöstä ja kollektiivisen neuvottelumekanismeista, se estää näkemästä työoikeuden epätasa-arvoisten taloudellisten suhteiden korvausmekanismina ja samalla asettaa työoikeuden alisteiseen asemaan suhteessa markkinamekanismiin.<sup>795</sup>

Liiketoimintadiskurssin kiintopisteet ovat työoikeuden mentaalisen rakenteen rajoilla. Niitä ovat työsuhteen solmimiseen liittyvä sopimusvapaus, työsuhteen aikaan sijoittuva itsenäisyys sekä työntekijän irtisanomiselle taloudellisista tai tuotannollisista syistä asetetut edellytykset, joiden täyttyminen rakentuu mentaalisisessa rakenteessa paitsi työnantajan liiketoiminnan taloudellisista edellytyksistä myös työnantajan liikkeenjohtovaltansa perusteella tekemistä päätöksistä. Irtisanomissuoja, joka on osa työntekijää suojaavana säännöstönä rakentuukin siten osaksi liiketoimintadiskurssia.

Aineiston diskurssit toisaalta rakentavat ja uusintavat sekä toisaalta heijastavat työoikeuden kontekstille tyypillistä käsitystä työstä ja tuotantoympäristöstä. Nämä diskurssit kiinnittyvät tiettyyn traditioon sitoutuvan työoikeudellisen tulkintakehyksen kontekstissa. Diskurssien rakentuminen on kiinteästi yhteydessä siihen, millä tavalla ja millaisten sitoumusten varaan työoikeus on rakentunut.

Niitä erityisesti 2000-luvulle tyypillisiä uusia lainsäädäntöhankkeita, joilla on pyritty tarttumaan ainakin joihinkin prekarisoituvan työelämän kipukohtiin, tämä aineisto ei kuitenkaan heijasta. Ne muodostavat kuitenkin suhteellisen olennaisen, vaikkakin melko tuoreen ja vielä etabloitumattoman osan työoikeuden kenttää. Tyypillistä näille hankkeille on eräänlainen välittävä luonne työoikeuden perinteisen vastakkainasettelun sijasta. Merkittävimpiä ja vielä mentaaliseen rakenteeseen etabloitumattomia työläinsäädännön osia ovat työsuhteen päättymiseen liittyvä muutosturva sekä tasa-arvon, yhdenvertaisuusperiaatteen ja syrjintäkieltojen merkityksen kasvu.

---

<sup>794</sup> Tahtoteoriaan perustuva malli rakentaa sopijapuolten vapaaseen tahtoon, jonka oikeuttaa ajatus yksityisautonomiasta. Pöyhönen s. 199 ja Mäkelä s. 43. Se eroaa siten luottamusmallista, jonka vaihdanta ja taloudellinen vauras oikeuttavat. Pöyhönen s. 206. Vaihdamman intressin keskeisyys tuo puolestaan mukanaan yhteiskunnan intressin ja siten vähentää sopijapuolen tahdon merkitystä, joka taas autonomisesti vastuullisen työntekijän kuvassa on korostunut. Mäkelä s. 45S. Sen sijaan harkinnalle, jossa annettaisiin merkitystä työntekijän mahdollisuudelle aidosti käyttää vapauttaan solmia sopimus, antaisi mahdollisuuden arvioida toisen osapuolen heikompa asemaa jo sopimusta solmittaessa. Sopimusvapaudesta tältä kannalta ks. Mäkelä 2010 s. 56.

<sup>795</sup> Arthurs 2013 s. 17–18.

## 9. MUUTOKSEN HALLINTA

### 9.1. DISKURSSIEN REUNALLA

Edellä analysoidut tapausaineistossa muodostuneet diskurssit edustavat tavallaan työoikeuden mentaalisen rakenteen ääripäitä. Epäitsenäisen työn diskurssia hallitsee ajatus työntekijän suojelemisesta tiettyjen työnantajan suorittamaan kontrolliin ja vallankäyttöön liittyvien edellytysten täytyessä. Epäitsenäisen työn diskurssi on kuva ennen kaikkea siitä, miten työntekijän suojelelu määrittyy normaalin ja säännönmukaisen liiketoiminnan oloissa.

Liiketoimintadiskurssi puolestaan rakentaa jännitteen toisen ääripään. Tässä diskurssissa korostuu toisaalta sopimusvapauteen ja itsenäisyyteen sekä toisaalta työnantajaan kohdistuvien pakottavien ulkoisten olonuhneiden. Pakottavat tai poikkeukselliset olosuhteet merkitsevät säännöllisen liiketoimintaprosessin häiriintymistä, johon kiinnittyvät kuvaukset rakentuvat epäitsenäisen työn diskurssista poikkeavalla tavalla. Työoikeuden perinteisesti ymmärretty vastakkainasettelu, jännite työnantajan ja työntekijän, pääoman ja työvoiman välillä, on vallitseva silloin, kun kyse on epäitsenäisen työn diskurssista, jonka legitimaatio lepää työntekijän suojelelun idean varassa. Sen sijaan liiketoimintadiskurssi muodostaa toimintaympäristön muutokselle ja työoikeudelle kohtauspinnan, jonka prekarisoituvan yhteiskunnan muuttunut toiminta- ja tuotantoympäristö tarvitsee.

Tapausaineiston teksteissä, olipa kyse korkeimman oikeuden tai työtuomioistuimen ratkaisuisista tai työtuomioistuimen ja työneuvoston lausunnoista on oikeustapauksille tyypilliseen tapaan kyse jollain tavoin poikkeuksellisten tai oikeudellisesti epäselvien tilanteiden ratkaisemisesta. Sen vuoksi näissä teksteissä rakentuvat diskurssit ovat jossain määrin äärimmäisiä. Valitun aineiston ulkopuolelle jää lainsäädäntöä, jolla on pyritty tarttumaan muuttuneen toimintaympäristön tuottamiin uusiin ongelmiin. Erityisesti 2000-luvulla työllisyyteen ja yksittäisen työntekijän työllistymiseen on pyritty löytämään uusia ratkaisuja. Työttömyysturvaan ja työllistymiseen liittyvää pääosin 2000-luvulla syntynyttä kehitystä on nimetty muutosturvaksi. Myös tasa-arvoon ja syrjintään sekä yhdenvertaisuuteen liittyvä sääntely on jäänyt analyysin ulkopuolelle.

Viimeisen jakson muodostaa lainsäädäntöön perustuva analyysi tavoista, joilla on pyritty puuttumaan liiketoiminnan muutosten vaikutuksiin ja edistämään työtä vaille jääneiden työllistymistä.

## 9.1.1. Muutosturva

### 9.1.1.1. Varhaisen puuttumisen malli työllistymisen edistämiseksi

Vuonna 2006 muutettiin sekä työttömyysturvaa että julkista työvoimapalvelua muutosturvaa koskevalla lainsäädäntöuudistuksella, jolla pyrittiin irtisanottujen työntekijöiden uudelleentyöllistymiseen eräänlaisen varhaisen puuttumisen mallin avulla.<sup>796</sup> Tavoitteena oli edistää mahdollisimman aikaisessa vaiheessa taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottujen ja jo suhteellisen pitkään työelämässä olleiden työllistymistä edellisen työsuhteen päätyttyä. Muutosturvan tarkoituksena oli siten sosiaalipoliittisten työllisyystavoitteiden saavuttaminen.<sup>797</sup> Uudelleen työllistymistä pyrittiin nopeuttamaan ulottamalla siihen tähtäävät toimenpiteet jo työsuhteen päättymistä edeltäneeseen aikaan integroimalla toisaalta irtisanovan työnantajan ja toisaalta työ- ja elinkeinoviranomaisten toiminta mahdollisimman hyvin toisiaan tukevaksi toimintamalliksi.

Muutosturva rakentui kolmen kokonaisuuden varaan, joista ensimmäinen varhaisen puuttumisen mallia edustava toimenpide oli työnantajalle asetettu velvollisuus tiedottaa viranomaisille työntekijöitään mahdollisesti uhkaavasta työvoiman joukkovähennyksestä silloin, kun uhka kohdistui vähintään kymmeneen työntekijään.<sup>798</sup> Varhaisen puuttumisen mallia edustivat myös sellaiset työllistämistä edistävät toimenpiteet, jotka oli tarkoitus aloittaa jo irtisanomisprosessin aikana. Muutosturvalainsäädännön yhteydessä otettiin lisäksi käyttöön erityisen työllistymisohjelman laatiminen työntekijöiden työllistymisen edistämiseksi.<sup>799</sup>

Muutosturvauudistuksessa varhaisen puuttumisen mallin osaksi tuli myös yksittäiseen työntekijään kohdistuvia toimenpiteitä. Kun yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen selviää, keihin työntekijöihin irtisanominen kohdistuu, on irtisanotulla työntekijällä oikeus ilman ansionmenetystä osallistua jo työsopimuksen irtisanomisaikana erilaisiin työllistymistoimenpiteisiin.<sup>800</sup> Näihin kuuluu esimerkiksi henkilökohtaisen työllistymisohjelman

<sup>796</sup> Samoin HE 90/2013 s. 9–10, jolla muutosturvaa koskevaa lainsäädäntöä uudistettiin.

<sup>797</sup> Ks. myös joukkovähentämisdirektiivi 98/59/EY 2 artikla 2 kohta, jonka mukaan neuvotteluissa on käsiteltävä mahdollisuuksia joukkovähentämisen ”... seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.”

<sup>798</sup> Voimassaolevassa TSL:ssä työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta säädetään 9 luvun 3 a §:ssä. 9 luvun 3 b § puolestaan velvoittaa työnantajaa tiedottamaan työntekijälle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan.

<sup>799</sup> Laissa julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002) toki säänneltiin aiemminkin ns. yksilöityä työnhakusuunnitelmaa, jonka työttömän työnhakijan yhdessä työvoimatoimiston kanssa tuli laatia, mikäli työttömyyttä oli kestänyt yli viisi kuukautta. (laki julkisesta työvoimapalvelusta 5 luku 1 § (1295/2002 kumottu lailla 916/2012).

<sup>800</sup> Muutosturvasta ja yhteistoimintamenettelystä ks. jakso 6.7.1.2.

laatiminen yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa. Varhaisen puuttumisen mallin mukaisesti pyritään työvoimaviranomaisten työllistymiseen liittyvät toimenpiteet ja työntekijän uuden työn haku ulottamaan jo edellisen työsuhteen päättymistä edeltävään aikaan.

Edellä mainittu sääntely merkitsi työttömyyden aiheuttamalta sosiaaliselta riskiltä suojaamisen ulottamista jo työsuhteen päättymistä edeltäneeseen aikaan.<sup>801</sup> Yksittäisen työntekijän kohdallaan oikeus olla poissa työstä ilman ansionmenetystä suunniteltujen työllistämistoimenpiteiden toteuttamiseksi merkitsee poikkeusta ”palkka tehdystä työstä” periaatteesta.<sup>802</sup> Niiden päivien määrää, jotka työntekijä voi tästä syystä olla poissa työstä riippuu kuitenkin työsuhteen kestosta ja irtisanomisajan pituudesta. Oikeus pitää muutosturvavapaata vaihtelee 5–20 päivän välillä. Työllistämistoimenpiteet, joihin osallistuminen oikeuttaa muutosturvavapaan pitämiseen, voivat olla joko työvoimaviranomaisen järjestämiä tilaisuuksia kuten koulutusta tai työllistymisohjelman laatimista tai työntekijän omatoimista työnhakua, kuten työhaastatteluja tai muuta työllistymistä edistävää toimintaa.

Muutosturvaan ja siihen liittyviin etuuksiin oikeutettujen työntekijöiden työhistorialle asetettiin kuitenkin joitain ehtoja. Toistaiseksi voimassa olleesta työsuhteesta irtisanotun työntekijän työhistorian oli oltava vähintään kolmen vuoden mittainen, mitä aikaa laskettaessa otetaan huomioon työntekijän kaikki työsuhteet mahdollisesta työnantajan vaihtumisesta riippumatta.<sup>803</sup>

Työnantajan työsopimuslaissa säädetty ilmoitusvelvollisuus koski myös niiden määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleiden työntekijöiden työsuhteen päättymistä, joiden osalta määräaikaisuus oli päättymässä, mikäli työnantaja pystyi jo ennakolta arvioimaan, ettei määräaikaisen työsuhteen päättyessä työntekijälle ollut enää tarjota työsuhteista työtä. Muutosturvaa säädettyä asetettiin määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleiden osalta ilmoitusvelvollisuuden edellytykseksi se, että em. työntekijät olivat työskennelleet saman työnantajan palveluksessa määräaikaisessa työsuhteessa vähintään kolmen vuoden ajan. Mikäli saman työnantajan ja saman työntekijän välillä oli solmittu useita määräaikaisia työsopimuksia, työnantajan ilmoitusvelvollisuus koski niitä työntekijöitä, joiden työhistoria työttömyyt-

---

<sup>801</sup> Sosiaalisella riskillä tarkoitetaan yleensä riskiä, joka on seurausta työmarkkinoiden ulkopuolelle sijoittumisesta paitsi työttömyyden myös esimerkiksi vanhemmuuteen, pitkäaikaiseen sairastumiseen tai muuhun vastaavaan tekijään liittyen ja joka uhkaa toimeentulon riittävyyttä. Tuori & Kotkas 2008 s. 8.

<sup>802</sup> Samantyyppinen sosiaalisten riskien tasoittamista koskeva sääntely, joka turvaa työntekijän ansiomenetystä, on esimerkiksi työnantajan velvollisuus maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa ja tässä tarkoitettu työllistymisvapaalta maksettavan korvauksen suuruus määräytyy samoilla perusteilla kuin sairausajalta maksettava korvaus. Työntekijän lakisääteinen oikeus käyttää erilaisia perhevapaita merkitsee puolestaan ansionmenetystä, vaikkakin useissa työehtosopimuksissa on sovittu esimerkiksi äitiysloman osittaisesta palkallisuudesta.

<sup>803</sup> HE 48/2005 s. 22–23.

tä edeltäneen kolmen ja puolen vuoden aikana oli vähintään kolme vuotta. Kolmen vuoden työhistoriaa tarkasteltaessa otettiin kuitenkin huomioon vain irtisanoneen työnantajan palveluksessa työskentelyn aika.<sup>804</sup>

Jo edellä kuvattua muutosta säädettäessä työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnitti lausunnossaan huomiota siihen, että määräaikaiset työntekijät asetettiin toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta irtisanotuksi tullessiin työntekijöihin verrattuna huonompaan asemaan työhistorialle asetettujen edellytysten osalta. Valiokunta kuitenkin katsoi, ettei se voinut puuttua kolmikantaisesti sovitun ja tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun yhteydessä olleen muutosturvan ehtoihin ja tyytyikin lausunnossaan kehottamaan hallitusta yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa selvittämään mahdollisuuksia ottaa huomioon määräaikaisten työntekijöiden asema.<sup>805</sup>

Sittemmin muutosturvaan tehtyjen säädösmuutosten yhteydessä työnantajan ilmoitusvelvollisuus määräaikaisten työsuhteiden päättymisen osalta ulotettiin ensin sellaisiin määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleisiin työntekijöihin, joiden työhistoria saman tai usean eri työnantajan palveluksessa oli yhteensä vähintään kolme vuotta edeltäneen viiden vuoden aikana.<sup>806</sup> Vuonna 2013 työttömyysturva laajalti uudistettaessa myös työsopimuslain 9 luvun 3 a §:ssä mainitut työhistoriaan liittyvät edellytykset poistettiin kokonaan.<sup>807</sup>

### *9.1.1.2. Työllistymistä edistävän yhteistyön malli*

Osa varhaisen puuttumisen mallia on työllistymistä edistävän yhteistyön malli, joka muodostuu työnantajan, työvoimaviranomaisten sekä työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta.<sup>808</sup> Tähän kuuluvat esimerkiksi TSL 9 luvun 3 a §:ssä säädetty työnantajan ilmoitusvelvollisuus, joka voimassa olevan lain mukaan koskee ilmoituksen tekemistä työvoimatoimistolle yli kymmentä työntekijää koskevasta työvoiman vähentämisestä. Lisäksi työnantajalla on TSL 9 luvun 3 b §:n mukaan velvollisuus tiedottaa työllistymissuunnitelmasta työntekijöille, jotka kuuluvat 9:3 a) §:ssä mainittujen työntekijöiden piiriin. Työsopimuslaissa säädetty ilmoitusvelvollisuus oli alun perin nyt voimassa olevaa säännöstä laajempi ja velvoitti työnantajaa ilmoittamaan työvoiman mahdollisesta vähentämisestä jo silloin, kun irtisa-

<sup>804</sup> HE 48/2005 s. 22–23.

<sup>805</sup> TyVM 6/2005 s. 3.

<sup>806</sup> HE 90/2013 s. 10.

<sup>807</sup> HE 90/2013 s. 36–37.

<sup>808</sup> Tarkkoja tietoja muutosturvaan liittyen työnantajan tekemistä ilmoituksista tai työnantajan ja työvoimaviranomaisten välisen yhteistyön toimivuudesta ei ole. HE 90/2013 s. 10–11. Myös YTL 1 §:ssä mainitaan lain yhtenä tarkoituksena työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten välinen yhteistoiminnan parantaminen ja työntekijöiden työllistymisen tukeminen yrityksen muutostilanteissa.

nomiseen mahdollisesti johtavat toimenpiteet olivat suunnitteluasteella.<sup>809</sup> Varhaiseen puuttumiseen pyritään myös henkilöstö- ja koulutussuunnitelman päivittämistä koskevalla säädöksellä.<sup>810</sup>

Muutosturvasta säätämisen yhteydessä edellistä yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/1978) täsmennettiin siltä osin kuin se koski työnantajan velvollisuuksia tämän suunnitellessa työntekijöiden irtisanomista tuotannollisin tai taloudellisin perustein.<sup>811</sup> Merkittävin osa työllistymistä edistävän yhteistyön mallista on kuitenkin työllistymissuunnittelun kytkeminen osaksi irtisanomisia edeltävää yhteistoimintamenettelyä ja siinä neuvoteltavia asioita.<sup>812</sup>

Yhteistoimintamenettelyä koskevan neuvotteluesityksen antamisen lisäksi työnantajalle asetettiin täsmällisempi velvollisuus tiedottaa työvoiman vähentämistä koskevista suunnitelmistaan kuten siitä, mitä suunnitellut vähennykset mahdollisesti merkitsevät eri ryhmissä. Yhteistoimintaneuvottelua aloitettaessa on työnantajan lisäksi esitettävä toimintasuunnitelma mahdollisesti irtisanottavien työntekijöiden työllistymisen edistämiseksi silloin, kun työnantaja suunnittelee yli 10 henkilön irtisanomista. Vastaavasti harkitessaan alle 10 henkilön irtisanomista tulee työnantajan esittää ne toimintaperiaatteet, joiden avulla tuetaan irtisanottavien uudelleentyöllistymistä jo irtisanomisaikana.<sup>813</sup> Neuvottelua, toimintasuunnitelmaa ja toiminta-

---

<sup>809</sup> Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työvoimaviranomaisille suunnittelemistaan joukkoi-irtisanomisista säädettiin ensimmäisen kerran vanhassa yhteistoimintalaissa (725/78) lainmuutoksella (724/88), joka astui voimaan v. 1989. Ks. myös HE 19/88. Voimassaolevat, työvoimaviranomaisille ilmoittamista koskevat säännökset ovat laissa yhteistoiminnasta yrityksissä 48 §, joka velvoittaa työnantajan ilmoittamaan yhteistoimintamenettelyn aloittamisesta ja työ sopimuslain 9 luvun 3 a §, jonka mukaan työntekijöiden irtisanomisesta on ilmoitettava työvoimaviranomaisille (työ- ja elinkeinotoimisto), mikäli irtisanottavien työntekijöiden määrä on yli 10.

<sup>810</sup> YTL 16 §.

<sup>811</sup> YTL 6 luvussa säädetään yleisesti neuvotteluista yritystoiminnan muutosten aiheuttamista henkilöstövaikutuksista ja töiden järjestelyistä, joihin kuuluu mm. yrityksen toiminnan supistaminen tai laajentaminen, työn järjestelyt ja ulkopuolisen työvoiman käyttö. Yritystoiminnan muutosten aiheuttamista yrityksen sisäisistä järjestelyistä aiheutuvista henkilöstövaikutuksista, kuten työtehtävien tai työaikajärjestelyjen muutoksista neuvotellaan 6 luvussa säädettyssä menettelyssä. Tämän lisäksi on erikseen neuvoteltava työntekijän kanssa, mikäli tarkoitus on muuttaa yksittäisten työntekijän työ sopimuksessa sovittua. Kun yritystoiminnan uudelleenjärjestelyiden arvioidaan johtavan työvoiman vähentämiseen tai lomauttamiseen, käydään neuvottelut YTL 8 luvussa säädettyssä menettelyssä.

<sup>812</sup> HE 48/2005 s. 15, 24. Vaikka yhteistoiminta työvoimaviranomaisten ja työnantajan välillä edellyttääkin selvitystä mm. irtisanottavien työntekijöiden osaamisesta, koulutuksesta ja mahdollisuuksista työllistyä uudelleen, on YTL:n valossa vain poikkeuksellisesti mahdollista nimetä irtisanottavat työntekijät jo yhteistoimintaneuvottelun aikana. Siten yhteistoimintaneuvottelut on käytävä varsin yleisellä tasolla. Ks. Lamponen 2014 s. 66 ja siinä viitattu.

<sup>813</sup> HE 48/2005 s. 24–25.

periaatteita koskevat säädökset ovat asiallisesti ottaen saman sisältöisinä edelleen voimassa.<sup>814</sup>

Keskeinen yhteistyöväline, jolla pyrittiin toteuttamaan varhaista puutumista eri toimijoiden yhteistyöllä, oli mahdollisuus laatia yksilöllinen työllistymisohjelma jo työsuhteen irtisanomisaikana yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa. Työnantajalle asetettujen ilmoitus- ja tiedotusveloitteiden, yhteistoimintamenettelyyn kytketyn työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman ja toimintaperiaatteiden, sekä työnhakijan muutosturvavapaan tarkoitus oli paitsi tehostaa ja kohdentaa työvoimaviranomaisten työllistämistoimia oikealla tavalla, myös sitouttaa sekä työntekijä että työnantaja.<sup>815</sup> Työllistymisohjelma ei sisällöllisesti juurikaan eronnut työnhakusuunnitelmasta, jonka laatimisesta säädettiin TTurvaL:n 5 luvun 4 §:ssä. Muutosturvaan liitetyn työllistymisohjelman erotti kuitenkin työnhakusuunnitelmasta sekä mahdollisimman varhainen laatimisaikajankohta että eri tahojen välinen yhteistyö. Myös irtisanovan työnantajan ajateltiin osallistuvan työllistymisohjelman laatimiseen paitsi tietojen antajana myös aktiivisena, uudelleen koulutukseen osallistuvana osapuolena.<sup>816</sup>

### *9.1.1.3. Ansiotason säilyttämisen malli*

Muutosturvakokonaisuuden täydensi työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle sijoittuva malli, jonka tarkoitus oli edistää työttömäksi jääneen työnhakijan osallistumista työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin. Muutosturvaan oikeutetun työntekijän ansiotason säilyminen pyrittiin turvaamaan erityisen työllistymisohjelmallisä (muutosturvalisä) avulla. Tähän lisäksi muutosturvan piiriin kuuluneella työntekijällä oli oikeus työttömyyspäivärahan lisäksi. Näin pikaiseen työllistymiseen tähtäävästä työllistymistoimenpiteisiin osallistumisesta palkittiin rahalla, jota maksettiin työllistymisohjelmassa mainittuihin toimenpiteisiin osallistumisen ajalta.<sup>817</sup>

Muutosturvalisän saaminen edellytti ensinnäkin työttömäksi, kokoaika-työtä hakevaksi työnhakijaksi ilmoittautumista sen jälkeen, kun työntekijä oli tullut irtisanotuksi tuotannollisin ja taloudellisin perustein, eikä ollut tullut työllistetyksi irtisanomisaikana. Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijällä toisaalta oli oikeus aktivoiviin työllistämistoimenpiteisiin, joihin kuului mm. yksilöllisen työllistymisohjelman laatiminen. Toisaalta muutosturvaetuksien

<sup>814</sup> YTL 48 ja 49 §. Niiden tulkintaan vaikuttaa myös joukkovähentämisdirektiivi ja sitä koskeva Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö. Liukkonen 2013 s. 149.

<sup>815</sup> Ks. edellä työntekijän oikeus pitää vapaata työsuhteen irtisanomisaikana työllistymis-suunnitelmassa mainittujen työhakutoimenpiteiden toteuttamiseksi.

<sup>816</sup> HE 48/2005 s. 28–29.

<sup>817</sup> HE 48/2005 s. 32–33. Toimenpiteisiin, joihin osallistumisen ajalta muutosturvalisää maksettiin, kuului työnhakuun liittyvä valmennus, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus ja työkokeilu. Lisäksi etuutta maksettiin erikseen rajoitetulta ajalta omatoimiseen työnhakuun käytetyltä ajalta. Yhteensä muutosturvalisää oli mahdollista saada 185 päivän ajalta. HE 48/2005 s. 38.

saaminen edellytti, että työnhakija toimi yhteistyössä työvoimaviranomaisen kanssa ja noudatti sovittua yksilöllistä työllistymisohjelmaa.<sup>818</sup>

Työttömyyspäivärahan lisäksi maksettu erityinen muutosturvallisä poistettiin v. 2014 voimaan tulleen työttömyysturvalain uudistuksen yhteydessä. Samalla korotettiin muiden työttömyyspäivärahaliisien määrää vastaamaan sitä tasoa, johon muutosturvallisella oli aiemmin päästy.<sup>819</sup> Lisäksi selkiinnytettiin ja laajennettiin muiden työttömyyspäivärahaliisien, eli korotetun ansio-osan ja ansio-osan korotuksen, saantiehtoja sekä laajennettiin niihin oikeutettujen piiriä. Tarkoituksena oli selkeyttää toisaalta työsuhteen pitkään kestoon, työssäolohistoriaan ja kollektiivisin perustein irtisanotuksi tulleiden työntekijöiden työttömyyspäivärahan lisäosien maksamista, suuruutta ja saamisedellytyksiä.<sup>820</sup>

Voimassaolevan TTurvaL:n mukaan työttömyyspäiväraha voidaan maksaa korotettuna sellaiselle työnhakijalle, joka on jäänyt työttömäksi ilman omaa syytään.<sup>821</sup> Korotusosan maksaminen edellyttää lisäksi ilmoittautumista työttömäksi työnhakijaksi viimeistään 60 päivää työsuhteen päättymisen jälkeen. Työttömäksi jääneellä tulee olla vähintään 20 vuoden työhistoria.<sup>822</sup> Korotetun ansio-osan maksaminen puolestaan edellyttää edellä mainitun lisäksi sitä, että työttömäksi jäänyt on ollut jäsenenä palkansaajakassassa vähintään viisi vuotta. Sekä korotusosaa että korotettua ansio-osaa voidaan maksaa myös työllistymistä edistäviin palveluihin osallistumisen ajalta silloin kun näistä on sovittu työllistymissuunnitelmassa.<sup>823</sup> Korotettuun ansio-osaan tai korotusosaan on oikeus vain sellaisella määräaikaisesta työsuhteesta työttömäksi jääneellä työntekijällä, joka on tullut irtisanotuksi ”ilman omaa syytään” ja jatkanut irtisanomisajan päätyttyä saman työnantajan palveluksessa määräaikaisessa työsuhteessa.<sup>824</sup>

#### *9.1.1.4. Työvoimaviranomaisten roolin muutos*

Vuoden 2013 alusta voimaantullut laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta uudisti myös sitä muutosturvakokonaisuutta, josta tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa vuosille 2005–2007 oli sovittu.<sup>825</sup> Lain esityöt ilmentävät myös ajattelun muutosta ja niissä viitataankin elinkeinorakenteen ja

---

<sup>818</sup> HE 48/2005 s. 26–27.

<sup>819</sup> HE 90/2013 s. 11, 27–28.

<sup>820</sup> HE 90/2013 s. 7.

<sup>821</sup> Korotetun ansio-osan tai työttömyyspäivärahan korotusosan maksaminen ei siten enää edellytä, että työntekijä on tullut irtisanotuksi tuotannollistaloudellisista syistä. Myös työntekijä, joka on sopinut työnantajan kanssa työsuhteensa päättymisestä kollektiiviperusteisen irtisanomisen sijasta tai joka on irtisanottu esimerkiksi sairauden johdosta, voi saada työttömyyspäivärahan korotettuna. HE 90/2013 s. 28–29. Työttömyysturvalaki 3 a §.

<sup>822</sup> Työhistoria eli työssäoloaika lasketaan TTurvaL:n 6 luvun 11 §:n mukaan.

<sup>823</sup> TTurvaL 3 b §.

<sup>824</sup> TTurvaL 3 a § 2 mom.

<sup>825</sup> Lain uudistamiseen liittyi myös työ- ja elinkeinotoimistojen uudistukseen. HE 133/2012 s. 1.

työmarkkinoiden nopeaan muutokseen.<sup>826</sup> Työvoimaviranomaisten rooli rakentuu ennen kaikkea erilaisten palveluiden tarjoajana.<sup>827</sup> Näitä työvoimaviranomaisten tarjoamia sisällöllisiä palveluita ovat työnvälitys, tieto- ja neuvontapalvelut, henkilöasiakkaille suunnatut asiantuntijapalvelut, jotka liittyvät henkilön osaamiseen ja persoonallisiin työllistymismahdollisuuksiin, erilaiset osaamisen kehittämispalvelut sekä yrityksille ja muille työnantajille tarjottavat työvoima- ja yrityspalvelut, joista erotetaan yrittäjiksi harkitseville tai aikoville suunnatut palvelut, kuten yrittäjäkoulutus.<sup>828</sup>

## 9.2. MUUTOSTURVAA, JOUSTOTURVAA JA TYÖLLISTYMISTOIMENPITEITÄ

Muutosturvan säätämisen keskeinen idea oli integroida työvoimaviranomaisten toiminta osaksi tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuvaa irtisanomisprosessia heti irtisanomisen uhatessa. Työvoimaviranomaisten toimintaan integroitiin irtisanomisaikana tehtäviä toimenpiteitä sekä työsuhteen lopulta päätyttyä irtisanotun työntekijän työllistymisen edistämistä erilaisin aktiivisin ja aktivoivoin toimenpitein. Varhaisen puuttumisen, yhteistyön ja työllistymisen tukemisen mallin tarkoitus oli sellaisen työmarkkinamallin toteuttaminen, jonka puitteissa jonkinasteinen joustavuuden ja turvan toteutuminen olisi mahdollinen myös muuttuvassa ja nopeasyklisessä toimintaympäristössä. Muutosturvamallia voikin kutsua suomalaiseksi muodoksi joustoturvan (flexicurity) toteuttamisesta.<sup>829</sup> Tällä hetkellä suomalaisen joustoturvasovelluksen suuntana tuntuu kuitenkin olevan pikemminkin dynaaminen kuin staattinen joustoturvamalli.<sup>830</sup>

Joustoturvan taustalla on ajatus yrityksen kilpailukyvyyn parantamisesta työelämän sääntöjen, ts. työntekijän suojaksi rakennetun järjestelmän, joustavoittamisen tai purkamisen kautta. Ylipäätään joustoturvaa luonnehtii aja-

---

<sup>826</sup> HE 133/2012 s. 9.

<sup>827</sup> Esityksessä mainitaan mm. että sen tavoitteena on selkeyttää ja yksinkertaistaa lainsäädäntöä ”... siten, että lain keskeinen sisältö muodostuisi palvelujen sisällön määrittelystä.” sekä ”Palveluvalikoima uudistettaisiin osin sisällöllisesti tavoitteena nykyistä selkeämpi palveluvalikoima.” HE 133/2012 s. 1.

<sup>828</sup> HE 133/2012 s. 1.

<sup>829</sup> Joustoturvaan liittyvät toimenpiteet on kirjattu myös osaksi komission vihreää kirjaa työolainsäädännön uudistamisesta. Kom (2006) 708 lopullinen. Ks. myös Sipilän hallituksen hallitusohjelma, jossa joustoturva-ajattelu on selvästi esillä. Valtioneuvoston tiedonanto 2015 s. 13–14.

<sup>830</sup> Tangian määrittelee staattiseksi joustoturvaksi järjestelmää, jossa työsuhdeturva on heikko, mutta työttömyyteen liittyvät sosiaaliturvaetuudet ovat korkealla tasolla ja työllisyyspolitiikka on erittäin aktiivista (ns. Tanskan malli) ja dynaamiseksi joustoturvaksi järjestelmää, jossa sosiaaliturvaetuudet eivät ole niin korkeat ja työllisyyspolitiikan aktiivointitoimenpiteet eivät ole yhtä kattavat kuin staattisessa järjestelmässä (ns. Hollannin malli). Tangian 2007 s. 555. Ks. myös Mattila 2013 s. 67.

tus, että työntekijän suojaksi säädetyn lainsäädännön purkamisen ja aktiivisen työvoimapolitiikan seurauksena työmarkkinoiden toimivuus paranee.<sup>831</sup> Joustolla tarkoitetaan tasapainoilua toisaalta yritystoiminnan taloudellisten ehtojen ja kilpailukyvyyn ylläpitämiseen liittyvien vaatimusten ja toisaalta työllisyyttä ja nopeaa työllistymistä edistävien toimenpiteiden välillä.<sup>832</sup> Turvalla puolestaan tarkoitetaan näiden edellä mainittujen toimenpiteiden ja yksittäisen henkilön toimeentulon turvaamisen yhteensovittamista.<sup>833</sup> Joustoturva merkitsee siten siirtymää yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisen työsuhteen pysyvyyden ihanteesta ja tätä kautta saavutettavasta turvasta järjestelmään, jossa työntekijän suoja rakentuu mahdollisuudesta turvautua järjestelmään, jossa työntekijän suoja rakentuu mahdollisuudesta turvautua sukkuloida eri työsuhteiden välillä. Joustoturvan tavoitteena on paitsi yritysten kilpailukyvyyn parantaminen, myös työllistymisen turvaaminen.<sup>834</sup>

Joustoturvalle rakentuvan työmarkkinamallin toimivuutta on kritisoitu runsaasti eurooppalaisessa keskustelussa. Joustot on toteutettu purkamalla työläinsäädäntöä, mutta joustoturvan muodostama kokonaisuus jää toteutumatta.<sup>835</sup> Eurooppalaisen työmarkkinapolitiikan keskiössä ollutta joustoturvalähtöistä työmarkkinamallia on pidetty epäonnistuneena, sillä työläinsäädännön suojamekanismien purkaminen on lisännyt mm. työtä tekevien köyhien osuutta erityisesti määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden keskuudessa.<sup>836</sup> Erilaisten joustoturvamekanismien kehittäminen onkin koostunut lähinnä työoikeudellisen sääntelyn purkamisesta eli työn tekemi-

---

<sup>831</sup> Tangian 2007 s. 552, 554.

<sup>832</sup> Heyes & Lewis 2014 s. 591. Tangianin mukaan joustolla tässä yhteydessä tarkoitetaan 1) ulkoista määrällistä joustoa, eli työnantajan mahdollisuutta sopeuttaa työntekijöiden määrä tarpeitaan vastaavaksi 2) sisäistä määrällistä joustoa eli työnantajan mahdollisuutta käyttää hyväkseen erilaisia joustavia työaikajärjestelyjä 3) funktionaalista joustoa eli työnantajan mahdollisuutta siirtää työntekijöitä toisiin tehtäviin tai muuttaa työtehtävien sisältöä 4) palkkajoustoa eli työnantajan mahdollisuutta muuttaa palkkaa vastaamaan muuttuvia työvoimamarkkinoita tai kilpailuolosuhteita eli mahdollisuutta käyttää hyväkseen individualistisia palkkajoustoja sekä 5) ulkoista funktionaalista joustoa eli työnantajan mahdollisuutta teettää tarvitsemansa työ palkkatyön sijasta tai rinnalla muulla tavoin, esimerkiksi vuokratyönä tai alihankintana. Tangian 2007 s. 555–556.

<sup>833</sup> Saijets määrittelee joustoturvan yleisen työmarkkinamallin ja yrityksen sisäisen toimintamallin yhdistelmäksi. Yrityksen sisäisenä toimintamallina siihen liittyy muutakin kuin irtisanomisprosessiin liittyviä toimenpiteitä, kuten työaikajoustoja sekä työhyvinvoinnin edistämistä. Saijets 2007 s.32. Tangianin mukaan turvalla tässä yhteydessä tarkoitetaan ensinnäkin 1) työsuhdeturvaa eli työntekijän irtisanomiselle asetettuja edellytyksiä 2) työllistymisturvaa eli varmuutta työllistymisestä, vaikkei välttämättä saman työnantajan palveluksessa 3) toimeentuloturvaa silloin, kun työtä ei ole tarjolla sekä 4) yhdistämisturvaa eli mahdollisuutta yhdistää erilaisia sosiaaliturvan muotoja työntekoon tilanteissa jotka liittyvät esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhdistämiseen, osa-aikaeläkkeeseen tai vaihteleviin työtuntimääriin. Tangian s.556. Maissa, joissa työsuhdeturva on tiukin, on yrityskohtaisesti pyritty parantamaan yrityksen toimintaedellytyksiä ottamalla käyttöön erilaisia sisäisen jouston mekanismeja, kuten joustavia työaikajärjestelyjä. Heyes & Lewis 2014 s. 603.

<sup>834</sup> Heyes & Lewis 2014 s. 587, 589–590, 603.

<sup>835</sup> Tangian 2007 s. 563–564.

<sup>836</sup> Heyes & Lewis 2014 s. 592, 602.

sen ehtojen joustamisesta. Sen sijaan joustoturvan työllistymiseen ja katta-vaan sosiaaliturvaan liittyvät tavoitteet eivät ole onnistuneet yhtä hyvin.<sup>837</sup> Työelämän oikeudellisen sääntelyn purkaminen on siten valtaosin merkinty heikennystä työntekijän asemassa suhteessa työnantajaan ilman että jous-toturvan toista puolta, toimeentulon turvaamista ja pikaista työllistymistä olisi toteutettu.

Tangianin mukaan joustolla tässä yhteydessä tarkoitetaan 1) ulkoista määrällistä joustoa, eli työnantajan mahdollisuutta sopeuttaa työntekijöiden määrä tarpeitaan vastaavaksi 2) sisäistä määrällistä joustoa eli työnantajan mahdollisuutta käyttää hyväkseen erilaisia joustavia työaikajärjestelyjä 3) funktionaalista joustoa eli työnantajan mahdollisuutta siirtää työntekijöitä toisiin tehtäviin tai muuttaa työtehtävien sisältöä 4) palkkajoustoa eli työn-antajan mahdollisuutta muuttaa palkkaa vastaamaan muuttuvia työvoima-markkinoita tai kilpailuolosuhteita eli mahdollisuutta käyttää hyväkseen individualistisia palkkajoustoja sekä 5) ulkoista funktionaalista joustoa eli työnantajan mahdollisuutta teettää tarvitsemansa työ palkkatyön sijasta tai rinnalla muulla tavoin, esimerkiksi vuokratyönä tai alihankintana.

Joustoturva on siten yritys vaikuttaa muutoksiin, joita liiketoiminnan ja toimintaympäristön muutokset aiheuttavat. Joustolla tarkoitetaan tasa-painoilua toisaalta yritystoiminnan taloudellisten ehtojen ja kilpailukyvyyn ylläpitämiseen liittyvien vaatimusten ja toisaalta työllisyyttä ja nopeaa työllis-tymistä edistävien toimenpiteiden välillä.<sup>838</sup> Turvalla puolestaan tarkoitetaan näiden edellä mainittujen toimenpiteiden ja yksittäisen henkilön toimeentu-lon turvaamisen yhteensovittamista.<sup>839</sup> Joustoturvan logiikka kuitenkin tekee näkyväksi liiketoimintadiskurssin markkinaliberalistisen taustaideologian. Se tunnustaa tuotannon ensisijaisuuden ja siirtää työntekijän jatkuvan val-miuden, uudelleen kouluttautumisen, kykyjen hankkimisen, ja uudelleen aloittamisen vahvistaen prekaarisoituvalla yhteiskunnalle tyypillistä tuo-tantoprosessin muotoa.

---

<sup>837</sup> Tangian 2007 s. 554.

<sup>838</sup> Heyes & Lewis 2014 s. 591. Tangian 2007 s. 555–556.

<sup>839</sup> Saijets määrittelee joustoturvan yleisen työmarkkinamallin ja yrityksen sisäisen toimin-tamallin yhdistelmäksi. Yrityksen sisäisenä toimintamallina siihen liittyy muutakin kuin irtisanomisprosessiin liittyviä toimenpiteitä, kuten työaikajoustoja sekä työhyvinvoinnin edistämistä. Saijets 2007 s.32. Tangianin mukaan turvalla tässä yhteydessä tarkoitetaan ensinnäkin 1) työsuhdeturvaa eli työntekijän irtisanomiselle asetettuja edellytyksiä 2) työllistymisturvaa eli varmuutta työllistymisestä, vaikkei välttämättä saman työnantajan palveluksessa 3) toimeentuloturvaa silloin, kun työtä ei ole tarjolla sekä 4) yhdistämis-turvaa eli mahdollisuutta yhdistää erilaisia sosiaaliturvan muotoja työntekoon tilanteissa jotka liittyvät esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhdistämiseen, osa-aikaeläkkeeseen tai vaihteleviin työtuntimääriin. Tangian s.556. Maissa, joissa työsuhdeturva on tiukin, on yrityskohtaisesti pyritty parantamaan yrityksen toimintaedellytyksiä ottamalla käyttöön erilaisia sisäisen jouston mekanismeja, kuten joustavia työaikajärjestelyjä. Heyes & Lewis 2014 s. 603.

*VI Työoikeus ja  
autonominen vastuullisuus*

# 1. JOHDANTO

Palaan aluksi tutkimuksen johdannossa esittämiini tutkimuskysymyksiin, joihin tutkimuksessa oli tarkoitus vastata. Tutkimuksen luvussa III olen tarkastellut vastausta ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, joko koski sitä mitä työoikeuden toiminta- ja tuotantoympäristön muutoksella tarkoitetaan. Olen tarkastellut kysymystä ennen kaikkea palkkatyöyhteiskunnan ja hyvinvointivaltion muutoksena. Vastaus on rakentunut prekarisoitumista käsittelevän yhteiskuntatieteellisen kirjallisuuden pohjalta ja olen käyttänyt muutosta kuvaamaan prekarisoituvan yhteiskunnan ja prekarisoituvan tuotantoprosessin käsitteitä. Tältä pohjalta tarkasteltuna työoikeuden toimintaympäristön ja tuotantoprosessin muutos määrittyy ennen kaikkea projekteina, epäjatkuvuutena, epävarmuutena, ennakoimattomuutena, rutiinittomuutena ja kontingenssina.

Toiseen tutkimuskysymykseen, joka koski työoikeuden mentaalisen rakenteen eli juristin habituksessa sisäistetyn oikeustieteenä ilmenevän työoikeuden rakentumista ja sen rajoja, olen vastannut luvussa IV. Olen tarkastellut ennen kaikkea vanhempaa teoreettista kirjallisuutta, johon työoikeuden systemaattinen ymmärrys edelleen pitkälti nojaa. Sen perusteella työoikeudellisen ajattelun rajat kiinnittyvät edelleen pitkälti työoikeuden soveltamisalaa koskeviin oppeihin, joista merkittävin on työn johto- ja valvonta työsuhteen tunnusmerkkinä.

Työn johto- ja valvontaoikeus, direktio, on keskeinen osa työoikeuden rajojen määrittämistä myös toisaalla. Työnjohto-oikeus on osa työnantajan määräysvaltaa, prerogatiivia. Työnantajan prerogatiiviin kuuluu myös liikkeenjohtovalta. Liikkeenjohtovaltan ja työnantajan työnjohto-oikeuden välinen, osin varsin epämääräinen raja, on samalla työoikeuden mentaalisen rakenteen raja. Työnantajan työnjohto-oikeudesta voidaan sopia ja esimerkiksi työehtosopimusmääräyksillä usein sovitaankin työnantajan työnjohto-oikeuden rajoittamisesta esimerkiksi työaikaa tai sen järjestämistä koskevilla normimääräyksillä.

Liikkeenjohtovalta on puolestaan lähtökohtaisesti työnantajan yksinomaista valtaa päättää liiketoimintaan liittyvistä seikoista riippumatta siitä, mitä päätöksistä työsuhteiden tasolla seuraa. Liikkeenjohtovaltaa on tarkasteltu myös sopimusvapauden kautta. Tästä lähtökohta-asetelmasta huolimatta liikkeenjohtovaltaa on rajoitettu. Esimerkiksi työsuhdeturva ymmärretään työnantajan liikkeenjohtovaltan rajoituksena. Myös määräaikaisten työsuhteiden käytön rajoittaminen rajoittaa työnantajan liikkeenjohtovaltaan kuuluvaa oikeutta ottaa ja erottaa työntekijöitä. Lisäksi työehtosopimuksilla voidaan sopia ulkopuolisen työvoiman käytön rajoittamisesta tai siitä, millä tavalla paikallisesti voidaan sopia niistä periaatteista, joiden mukaan ulkopuolista työvoimaa käytetään. Nämä työehtosopimusmääräykset rajoittavat liikkeenjohtovaltaa. Myös syrjintäkiellot, joita työnantajan

on työntekijöitä valitessaan noudatettava, rajoittavat työnantajan vapaata työhönotto-oikeutta.

Työhönottoon liittyviä syrjäntäkieltoja lukuun ottamatta edellä mainitut liikkeenjohtovallan rajoitukset suojaavat työsuhteessa jo olevaa työntekijää. Ne toteuttavat siten perinteistä työntekijän suojeluperiaatetta, jota sovelletaan työsuhteessa.

Olen lisäksi hahmottanut työoikeuden mentaalisen rakenteen taustalla vaikuttavia ideologioita tai ideoita. Ne palautuvat toisaalta klassiseen sopimus-oikeuteen ja liberalismiin, jotka – työoikeutta mentaalisen rakenteena tarkasteltaessa – sijaitsevat sen rajalla ja toisaalta työnantajan ja työntekijän väliseen vastakkainasetteluun, jolle sekä työntekijän suojeluperiaate että kollektiivisen työoikeuden oikeutus perustuu. Ne puolestaan muodostavat perustan sille normihierarkialle, jonka avulla työsuhteen ehtojen määräytymistä jäsennetään. Liikkeenjohtovallan rajoituksissa on puolestaan kyse työoikeuden mentaalisen rakenteen ääripäistä; työnantajan taloudellisten intressien ja työntekijän suojelun välisestä vastakkainasettelusta. Työsuhdeturvan liikkeenjohtovaltaa rajoittavasta luonteesta huolimatta se on kuitenkin alistainen työnantajan taloudellisille intresseille työnantajan voidessa käytännössä yksin päättää liiketoimintansa uudelleenorganisoinnista.

Kolmanteen ja neljänteen kysymykseen, jotka koskivat 1) sitä min-käläisiä kuvia työstä, työnantajasta, työntekijästä ja liiketoiminnasta sekä millaisia diskursseja prekaaria työtä koskevissa tapauksissa rakentuu sekä 4) miten ne heijastavat ja uusintavat työoikeuden mentaalista rakennetta olen vastannut luvussa V.

Olen ensinnäkin lähtenyt hahmottamaan tapausaineiston mahdollisia diskursseja lainsäädännöstä ja sen tulkinnasta muodostettua tulkintakehikkoa vasten. Osittain tästä syystä diskurssit varsin selkeästi heijastavat ja rakentavat sitä mentaalista rakennetta, jonka olen luvussa IV esittänyt. Työoikeuden valtadiskurssiksi muodostuvassa epäitsenäisen työn diskurssissa rakentuu kuva ammattitaitoisesta työntekijästä, joka työskentelee säännöllisesti työnantajan johdon ja valvonnan alaisena määrättyssä työpaikassa tehden samaa työsuopimuksen mukaista työtä. Diskurssissa rakentuva kuva työnantajasta puolestaan on perinteistä työoikeudellista ajattelua edustava vallankäyttäjätöytäntä. Yhtä hyvin liiketoimintaan liittyvien kuvausten puuttuminen heijastaa perinteistä työoikeudellista ajattelua, jossa työnantajan toimiminen ja työnantajan valtaoikeuksien käyttäminen on irrallaan yrityksen johtamiseen liittyvästä liikkeenjohtovallasta. Epäitsenäisen työn diskurssissa on samalla kyse työntekijän suojelusta normaalin, tyyppillisen ja säännöllisen liiketoiminnan muodostamassa kontekstissa.

Myös epäitsenäisen työn diskurssin rinnalle nouseva liiketoimintadiskurssi ainakin osittain heijastaa ja samalla tuottaa uudelleen työoikeuden mentaalista rakennetta, itse asiassa mentaalisen rakenteen rajoja. Liiketoimintadiskurssi kiinnittyy työoikeuden reuna-alueille, työnantajan liikkeenjohtovaltaan, oikeuteen päättää työntekijän ottamisesta ja erotta-

misesta. Koska työnantajayhteisön liikkeenjohtaminen ja liiketaloudelliset päätökset vain hipaisevat työoikeuden mentaalisen rakenteen rajoja, ei työnantaja tässä diskurssissa näyttäytyä vallankäyttäjänä. Liikkeenjohtovaltaan liittyvä vallankäyttö jää työoikeuden diskurssissa valtaosin näkymättömiin.

Itsestään selvältä vaikuttaa liiketoiminnan nousu osaksi prekaarin työn tapauksia silloin, kun liiketoiminnan muutoksilla on vaikutusta myös työsuhteisiin ja työntekijään, mikä heijastaa työoikeuden mentaalista rakennetta ja työntekijän suojeluperiaatetta. Yhtä itsestään selvää ei sen sijaan ole se alistetun objektin, tarvitsevan tai olosuhteiden armoille joutuneen työnantajan kuva, joka tässä diskurssissa rakentuu. Työnantajasta rakentuu kuva liiketoiminnan muutosten uhrina tai epäsäännöllistä tuotantoprosessia hallinnoivana toimijana, josta ei ole vallankäyttäjäsujektiksi.

Liiketoimintadiskurssissa, jonka painopiste on työntekijän suojelun sijasta työoikeuden mentaalisen rakenteen rajoilla, liiketoiminnan kriisiytymisessä, liiketoimintakuvaukset ovat pääosassa.<sup>840</sup> Liiketoimintadiskurssi heijastaa työoikeuden mentaalisen rakenteen rajoille sijoittuvia taustaideologioita, sopimusvapautta, elinkeinovapautta ja omistusoikeutta, liberalistista ideologiaa.

Liiketoimintadiskurssi ja epäitsenäisen työn diskurssi heijastavat ja tuottavat uudelleen työoikeuden mentaalisen rakenteen keskeisen jännitteen, rajalle sijoittuvan työnantajan taloudellisen intressin ja oikeudenalan keskeisen periaatteen, työntekijän suojelun. Siksi ne ovat äärimmäisiä työoikeuden mentaalista rakennetta heijastavia ja sitä uudelleen rakentavia diskursseja.

Viidenteen, kenties mahdollotomaan kysymykseen, yritän vielä löytää vastauksen seuraavassa jaksossa.

## 2. MITÄ TOIMINTAYMPÄRISTÖN JA TUOTANTOPROSESSIN MUUTOS MERKITSEE TYÖOIKEUDELLE JA TYÖNTEKIJÄN SUOJELULLE?

Työoikeuden diskurssit, epäitsenäisen työn diskurssi ja liiketoimintadiskurssi rakentuvat toisaalta sopimusvapauden sekä liiketoiminnan ja toisaalta työntekijän suojelun idean välisen jännitteen ääripäinä. Epäitsenäisen työn dis-

---

<sup>840</sup> Sen sijaan kuvaus liiketoiminnan ja työn yhteen kietoutumisesta, työstä liiketoiminnan välttämättömänä edellytyksenä, ei heijasta työoikeuden mentaalista rakennetta sellaisena kuin se tässä tutkimuksessa on esitetty. Liikkeenluovutusdirektiiviä on tosin tulkittu alihankkijavaihdoksessa siten, että pelkkä henkilöstön siirtyminen saattaa yksinäänkin muodostaa liikkeen luovutuskohteen. Ks. Tiitinen & Kröger 2012 s. 417–4418 sekä Saloheimo 1998 s. 259 ss.

kurssin perinteisessä työoikeuden jäsentämistavassa suojataan työsuhteisen työn tekijää. Työnantajan liiketoiminta ymmärretään säännönmukaiseksi, pitkäjännitteiseksi, pitkäkestoiseksi ja jatkuvaksi prosessiksi, jossa työvoima on itse prosessista irrallaan. Perinteisessä ymmärrystavassa työoikeus rakentuu työnantajan säännönmukaisena toistuvan toiminnan ja työntekijän suojelun välisessä jännitteessä.<sup>841</sup>

Sekä liiketoimintadiskurssi että epäitsenäisen työn diskurssi rakentuvat sellaisessa työoikeuden mentaalisessa rakenteessa, joka liittää työn ja työn toimintaympäristön moderniin, teolliseen ja suhteellisen vakaaseen yhteiskuntaan. Se, mikä tässä yhteiskunnassa on normaalin työnteon tapa, määrittyy kahden taustaidean, toisaalta sopimusoikeudelliseen traditioon sitoutuvan valinnanvapauden ja toisaalta työoikeuden traditioon kuuluvan työsuhteeseen liittyvän suboordinaation ja direktion kautta.

Epäitsenäisen työn diskurssi, jossa työntekijälle rakentuu asema osana työvoimaa, heijastaa ja uusintaa työntekijän suojeluperiaatetta. Se on siten työoikeuden hegemoninen valtadiskurssi, jossa rakentuvat kuvaukset työstä, työnantajasta ja työntekijästä heijastavat ja uusintavat sitä, millainen on työoikeudellisen sääntelyn normaali ja tavanomainen kohde. Työntekijän identiteetti suojeltavana objektina tuotetaan modernille työoikeudelle ominaisessa asetelmassa, jossa työntekijän suojan edellytykset rakentuvat normaalin eli säännölliseksi ymmärretyin tuotantoprosessin puitteissa. Työnantajan identiteetti vallankäyttäjäsujektina, joka johtaa ja valvoo oman tuotantoprosessinsa osaksi tulevaa työtä, on edellytys työntekijän suojelulle. Epäitsenäisen työn diskurssissa on sisäänrakennettuna ajatus normaalista työnteon muodosta, josta prekaari työsuhte muodostaa poikkeuksen. Epäitsenäisen työn diskurssissa työntekijä on ennen kaikkea suojeltava objekti, joka tekee työtä yhdelle työnantajalle, tämän johdon ja valvonnan alaisuudessa, pysyvässä yhdessä työpaikassa samassa, yhdessä ammatissa, jonka hän osaa. Tämä on työoikeudelliselle sääntelylle tyypillinen työsuhteen malli, vallitseva ja luonnollinen käsitys työstä ja työntekijästä.

Vielä 1800-luvun kurinpidolle, yhdenmukaisuudelle ja kielletylle perustuneen yhteiskunnallisen järjestyksen ihanneyksilö oli mekaanista tottelevaisuutta ja rutinoitunutta, toistettavissa olevaa toiminnan mallia noudattava kuriyksilö. Industrialistisen tuotantoprosessin hierarkkinen rakenne noudatti mallia, jossa varsinaisia toiminnan subjekteja olivat johtajat, jotka ohjasivat ja valvoivat toiminnan objekteja, työntekijöitä.<sup>842</sup> Myöhemmin palkkatyöntekijyys tuotti ihmiselle sosiaalisen identiteetin, joka määritteli yksilön paikan yhteiskunnassa.<sup>843</sup> Taloudellisen kasvun ja hyvinvointivaltion

<sup>841</sup> Markkinavetoisessa sääntelyteoriassa työntekijöiden aseman parantaminen peilautuu aina sitä vasten, millä tavoin etujen parannus vaikuttaa työnantajan toimintaan. Esimerkiksi työsuhdeturvaa parantaminen liitetään kysymykseen siitä, miten se vaikuttaa työnantajan haluun rekrytoida uutta henkilöstöä. Hepple 2013 s. 33.

<sup>842</sup> Ehreneberg 2007 s. 100.

<sup>843</sup> Castel 2003 s. 342.

kehityksen myötä henkilökohtaisen hyvän elämän tavoittelusta, henkilökohtaisesta hyvinvoinnista ja kuriyhteiskunnasta vapautumisesta tuli ylin poliittinen arvo.<sup>844</sup> Yhteiskunnan järjestyminen yksilön autonomian arvon varaan ilmeni henkilökohtaisten saavutusten, omaehtoisten valintojen ja yksilöllisen aloitteellisuuden kautta. Moderni yksilöllisyys määrittyi uudelleen henkilökohtaisen suorittamisen korostumisen, henkilökohtaisen aloitteellisuuden ja henkilökohtaisen vastuullisuuden tieltä.<sup>845</sup> Mekaaninen tottelevaisuus juurtui osaksi autonomista tottelevaisuutta. Autonominen tottelevaisuus ilmenee tehtävien toteuttamisena eikä enää mekaanisena kurinpitoon ja kontrolliin palautuvana tottelemisena, eräänlaisena autonomisena vastuullisuutena.<sup>846</sup>

Epäitsenäisen työn diskurssi heijastaa modernille oikeudelle ja palkkatyöyhteiskunnalle ominaista emansipaatiota, joka on ilmennyt työoikeudessa tavoitteena parantaa työntekijän asemaa työsuhteen osapuolten epätasa-arvoisuuteen puuttumalla.<sup>847</sup> Epäitsenäisen työn diskurssi uusintaa sellaista symbolisen vallan järjestystä, joka on taannut valtaosalle ihmisistä paikan yhteiskunnassa. Tämä paikkaa, jota epäitsenäisen työn diskurssi kuvaa, ei kuitenkaan ole syntynyt vain tarkoituksena taata parempi asema työntekijöille, vaan sen taustalla oli taloudellisen kasvun ja sosiaalisten oikeuksien liitto, hyvä kehä.<sup>848</sup>

Liiketoimintadiskurssi heijastaa talouden ja hyvinvoinnin liiton murtumista. Työoikeudessa taloudellisen kasvun ja sosiaalisen hyvinvoinnin yhteinen ponnistus asetti työnantajan intressit ja tuotantoprosessin ensisijaiseen asemaan.<sup>849</sup> Tätä ensisijaista asemaa kuvaa myös työntekijäsubjektin rakentuminen individualistiselle autonomiselle vastuullisuudelle. Siksi liiketoimintadiskurssi, työoikeuden mentaalisen rakenteen laidalla rakentaa palkkatyöyhteiskunnan murtumista myös työoikeudellisessa ajattelussa.<sup>850</sup> Samalla se vahvistaa sellaista symbolista vallan järjestystä, jossa taloudella on etusija ihmisen oikeuksiin nähden.

Liiketoiminta ja liiketoiminnan taloudelliset edellytykset muodostavat ikään kuin valumakohdan työoikeuden mentaalisen rakenteen rajalle. Juuri liiketoiminnassa ja tuotantoprosessissa tapahtuvat muutokset muodostavat legitiimin syyn ohittaa työntekijän suojelemisen idea. Määräaikaisten työ sopimuksen solmimisen edellyttämän perustellun syyn taustalla vaikuttava

<sup>844</sup> Ehrenberg 2007 s. 92, 95.

<sup>845</sup> Mt. s. 90, 96–97.

<sup>846</sup> Mt. s. 98.

<sup>847</sup> Palkkatyöyhteiskunnasta tässä merkityksessä ks. Castel 2003 s. 344 ja modernista oikeudesta emansipaation välineenä Sousa Santos 2002 s. 87 ss.

<sup>848</sup> Castel 2003 s. 343, 352.

<sup>849</sup> Mt. s. 372. Eurooppalaisessa työoikeudessakin kehitys tulee muotoutumaan sosiaalisten oikeuksien ja taloudellisten vapauksien välisenä vastakkainasetteluna. Bruun & Hepple 2009 s. 57.

<sup>850</sup> Palkkatyöyhteiskunnan siirtymisestä marginaaliin ks. Castel 2003 s. 367.

”työmarkkinoiden ja käytännön työelämän” tarpeiden ottaminen huomi-oon aseutu vastakkain työntekijän suojelun kanssa.<sup>851</sup> Määräaikaisen työn tulkintakehikkoon kuuluva ”työmarkkinoiden ja käytännön työelämän tarpeet” on kuitenkin laajempi osa työoikeuden mentaalista rakennetta. ”Työmarkkinoiden ja käytännön työelämän tarpeet” on keskeinen osa liiketoimintadiskurssiksi nimittämäni puhetta.

Prekarisoituvassa yhteiskunnassa tuotantoprosessin normaali muoto on epäsäännöllinen, epäjatkua, muutokseen ja uusiin alkuihin perustuva prosessi. Juuri nämä tuotantoprosessin muutokset haastavat työntekijän suojeluperiaatteen. Siten liiketoimintaan liittyvässä tuotantoprosessissa tapahtuvat, prekaariin tuotantoprosessiin kiinnittyvät muutokset alistavat työntekijän suojeluperiaatteen tuotannolle, vallankäyttäjätöyöntantaja menetetään ja työntekijä muuttuu suojeltavasta objektista autonomisesti vastuulliseksi subjektiksi. Tämän autonomisesti vastuullisen subjektin suojeleu edellyttää työoikeuden keskeisen jännitteen uudelleen ajattelua ja työntekijän suojeleu epäsäännöllisen tuotantoprosessin muodostamassa ympäristössä.

---

<sup>851</sup> Prekarisoituva yhteiskunta vaatii siten työoikeudelta uusia tavoitteita ja uusia välineitä niiden saavuttamiseksi. Davidov & Langille 2013 s. 9. Työoikeudessa on viime kädessä kysymys, työllistymisestä ja työntekijän suojelemisesta. Sen sijaan työoikeuden välttämätön olemassaolon ehto ei ole palkkatyösuhte sen oikeussuhteen kuvaajana, jossa työskentelevä ihminen on suojan tarpeessa. Arthurs 2013 s. 21. Yhä pirstaleisemmaksi muuttuvan toiminta- ja tuotantoympäristön tuottamat muutokset työnteettämisen tavoissa on työoikeuden keskeinen ongelma. Suomalaiselle työoikeudelle on vielä suhteellisen vieras ajatus siirtymästä, joka merkitsisi työntekijän suojeleu sijasta työntekijän oikeuksien korostamista. Keskeisiä oikeuksia olisivat esimerkiksi oikeus turvallisiin työnteon olosuhteisiin, kohtuulliseen palkkaan, työsuhteeturvaan, yhdistymisvapauteen ja työehtosopimuksiin. Tässä diskurssissa työntekijän ihmisoikeudet nähdään kollektiivisen työoikeuden sijasta työntekijän ja työnantajan välisen tasapainon saavuttamisen välineinä. Työntekijän oikeuksia korostavassa suuntauksessa on kollektiiviselle työoikeudelle vieraita piirteitä. Ihmisoikeudet ja työntekijöiden oikeudet ovat kehittyneet rinnakkain kahdeksi erilliseksi diskurssiksi. Jos työntekijöiden oikeudet ymmärretään ihmisoikeuksina voi ongelmaksi muodostua ihmisoikeuksiin sisäänrakennettu individualismi, joka vaikuttaa työoikeuden toimintalogiikan, kollektiivisten suojamekanismien, kannalta vieraalta, systeemiin ulkopuolelta kajoavalla piirteellä. Hepple 2013 s. 34. Työntekijöiden oikeuksien liittäminen ihmisoikeusdiskurssiin kuitenkin irrotaisi työoikeuden omasta historiallisesta ja funktionaalista kontekstistaan. Arthurs 2013 s. 24.



# *Abstract*

## LABOUR LAW AND THE PRECARISATION OF SOCIETY

The problem of this research is the critical tension between the legal principle of protection of the employee and the changes that has occurred both in society and in the production process. Designated as precarisation, the said changes appear as changes in the production process, in the ways in which work is organized, in what the work substantively consists of, as well as in the forms in which work is conducted. Responding to these changes is important for the materialization of the principle of the protection of the employee. Crucial for this response are the preconceptions concerning the workplace operational environment as well as one's understanding of the notion of work in labour law. These are inbuilt to labour law as a branch of law, to its general doctrines as well as to the ideologies that work in its background. Labour law takes form in a critical tension between the interest of production (its smooth flow) and the interest of protecting the worker.

Practice of labour law (case-law) reproduces our notion of the normal work together with its background assumptions. These assumptions involve a certain idealization of the wage-earner society. The phenomenon of precarisation brings critically visible the boundaries of that society, which seems to have been both ideal and normal at once. Precarisation poses serious questions to labour law thinking and its principle of the protection of the employee. Two discourses emerge from the case-materials: discourse on (dependent) heteronomous work and discourse on business activity. In the traditional discourse of heteronomous work, labour law purports to protect contracted workers and employer's business is understood as durable and ongoing process. Traditional discourse is built on the tension between business activity that is continuous and workers who need protection. In the rival discourse appears an image of the employer as a victim to the constant variation of business conditions and to the ensuing insecurity. Employer is viewed as an administrator of irregular production processes, not as someone who exercises power. Left at the mercy of the fluctuation of conditions beyond their will, employers will be no longer seen as wielding power in the way traditional labour law assumes. As long as the background assumption of a continuous process of production holds the principle of protection of the employee will waver.

# Lähteet

## KIRJALLISUUS

- Aarnio, A.*: Mitä lainoppi on? Tammi. Helsinki 1978.
- Aarnio, A.*: Uusi varallisuus oikeus - vai vanha? *Lakimies* 4/2002, s. 515–534.
- Adkins, L.*: Out of Work or Out of Time? Rethinking Labor after the Financial Crisis. *The South Atlantic Quarterly* 2012, 111:4, s.621–641.
- Ahtela, J.*: Kello raksuttaa mennyttä aikaa. Työaikasääntelyn nykytila ja kehittämistarpeet. Sitran selvityksiä 87. Helsinki 2015.
- Ainsworth, Susan & Hardy, Cynthia*: Critical Discourse Analysis and Identity: Why bother? *Critical Discourse Studies* 2004/ 1, s. 226–259.
- Alasuutari, P., Mikkola, E., Rautalin, M., Syväterä, J., Valkeasuo, L.*: Globaalien kehityslinjien luominen ja kotoistaminen. Teoksessa: Lehtonen, M. (toim.) *Liikkuva maailma*. Vastapaino, Tampere 2013, s. 33–53.
- Antila, J.*: Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työministeriö, Helsinki 2005.
- Anttila, O.*: Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Sukupuolisyrjinnän kiellot oikeudellisen pluralismin aikana. *Suomalainen Lakimiesyhdistys*, Helsinki 2013.
- Arajärvi, P.*: Johdatus sosiaalioikeuteen. Talentum, Helsinki 2011.
- Arendt, H.*: *Vita activa*. Ihmisenä olemisen ehdot. Vastapaino, Tampere 2002.
- Arthurs, H.* *Labour Law After Labour*. Teoksessa: Davidov, G. & Langille, B. (toim.) *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, 2011, s. 13–29.
- Aurejärvi, E.*: Urakkasopimus. Työnsuoritus sopimuksia koskevan teorian arviointia. *Suomalainen Lakimiesyhdistys*, Helsinki 1976.
- Barbier, J., Brygoo A., Viguier F.*: Defining and assessing precarious employment in Europe: a Review of main studies and surveys. A Tentative approach to precarious employment in France. *ESOPE Project Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*. 2002.
- Beck, U., Giddens, A., Lash, S.*: *Nykyajan jäljillä – refleksiivinen modernisaatio*. Vastapaino, Tampere 1995.
- Berardi, F.*: *Tietotyö ja prekaari mielentila*. Tutkijaliitto, Helsinki 2006.
- Berger, P. & Luckmann, T.*: *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Tiedonsosiologinen tutkielma. Gaudeamus, Helsinki 1994.

- Bergholm, T.*: Sopimusyhteiskunnan synty II. Hajaannuksesta tulopolitiikkaan. Otava, Keuruu 2007.
- Boltanski, L. & Chiapello, E.*: The new spirit of capitalism. Verso, London 2005.
- Bourdieu, P.*: Sur le pouvoir symbolique. Annales. Économies, Sociétés, Civilisations. 1977, 32: 405-411.
- Bourdieu, P. & Lamaison P.*: From Rules to Strategies: An Interview with Pierre Bourdieu. Cultural Anthropology 1986 /1, s. 110-120.
- Bourdieu, P.*: Choses dites. Les éditions de minuit, Paris 1987. (1987b).
- Bourdieu, P.*: The Force of Law: Toward a Sociology of the Juridical Field. The Hastings Law Journal 38/1987, s. 814-53. (1987a). Bourdieu P.: Homo Academicus. Polity Press, Cambridge 1988
- Bourdieu, P.*: In other words. Polity Press, Cambridge 1990.
- Bourdieu, P., Passeron, J.*: Foundations of a Theory of Symbolic Violence. Teoksessa: Reproduction in Education, Society and Culture. 2nd p. Sage Publications, London 1990, s. 1-69.
- Bourdieu, P.*: Language and Symbolic Power. Polity Press, Cambridge 1991.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J., Passeron, J.*: The Craft of Sociology. Walter de Gruyter, Berlin & New York 1991.
- Bourdieu, P. & Wacquant LJD.*: Invitation to Reflexive Sociology. Polity Press, Cambridge 1992.
- Bourdieu, P., Wacquant, LJD, Farage, S.*: Rethinking the State: Genesis and Structure of the Bureaucratic Field. Sociological Theory 1994, 12: 1-18.
- Bourdieu, P.*: Outline of a Theory of Practice. 7th p. Cambridge University Press, Cambridge 2003.
- Bourdieu, P.*: The Logic of Practice. Polity Press, 7th ed. 2007.
- Bruun, N. & Hepple, B.*: Economic Policy and Labour Law. Teoksessa Hepple, B. & Veneziani, B. (toim): The Transformation of labour law in Europe. Hart Publishing, Oxford and Portland 2009.
- Bruun, N.*: The Autonomy of Collective Agreement. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.) Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2001-2002. Työoikeudellinen yhdistys, Helsinki 2003, s. 5-46.
- Bruun, N. & Malmberg, J.*: Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EUinträdet teoksessa Ahlberg, K. (toim.) Tio år med EU – effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet. Arbetslivsinstitutet, 2005:5, s. 7-45.
- Bruun, N.*: Työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä. Helsingin yliopisto, yksityisoikeuden laitos, Helsinki 1975.
- Bruun, N.*: Kollektivavtal och rättsideologi : en rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kamptgåder i finsk rättsordning efter år 1924. Vammala 1979.

- Bruun, N. & Koskull, A.*: Työoikeuden perusteet. 2. uud. p. p. Talentum, Helsinki 2012.
- Bruun, N., Mikkola, M. & Muona, M.*: Selvitys eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2011.
- Böök, E.*: Työsopimus ja työehtosopimus. Teoksessa: Nykyaikainen yhteiskuntapolitiikka. Sen edellytykset ja tehtävät. 12 esitelmää. Suomen työväensuojelus- ja sosialivakuutusyhdistyksen julkaisuja II. WSOY, Porvoo 1912, s. 1-31.
- Castel, R.*: The Roads to Disaffiliation: Insecure Work and Vulnerable Relationships. International Journal of Urban and Regional Research 2000, vol 24(3), s. 519-535.
- Castel, R.*: From manual workers to wage laborers : transformation of the social question. Transaction Publishers, New Brunswick 2003.
- Castel, R.*: Sosiaalinen turvattomuus : mitä on olla suojattu? Kelan tutkimusosasto, Helsinki 2007.
- Castel, R.*: Sosiaalinen turvattomuus: mitä on olla suojattu? Kelan tutkimusosasto, Helsinki 2007.
- Castells, M., Himanen, P., Tuomaala, T.*: Kestävän kasvun malli: globaali näkökulma. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki 2013.
- Chiapello, E. & Fairclough, N.*: Understanding the new management ideology. Discourse & Society 2002, 13(2), s. 185-208.
- Christensen, A.*: Normative patterns and the normative field. Teoksessa: Wilhelmsson, T, Hurri, S (toim.) From Dissonance to Sense: Welfare state expectations, privatisation and private law. Ashgate, Dartmouth 1999, s. 83-98.
- Christensen, A.*: Protection of the established position. A Basic normative pattern. Scandinavian studies in law 40/2000, s. 285-324.
- Conaghan, J., Fischl, R.M., Klare, K.*: Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities. Oxford University Press, Oxford, New York 2002.
- Countouris, N.*: The changing law of the employment relationship. Comparative analyses in the European context. Ashgate 2007.
- Davidov, G. & Langille, B. (toim.)* The Idea of Labour Law. Oxford University Press, Oxford 2013.
- Davidov, G. & Langille, B.*: Introduction. Understanding labour Law: a timeless idea, a timed-out idea, or an idea whose time has now come? Teoksessa: Davidov, G, Langille, B (toim.) The Idea of labour law. Oxford university press, Oxford 2013, s. 1-10.
- Davidov, G.*: The Three axes of employment relationship: a Characterization of worker in need of protection. 52 U. Toronto L.J. 357/ 2002, s. 357-418.
- Deranty, J.*: Work and the precarisation of existence. European Journal of Social Theory 11/ 2008, s. 443-463.

- Dukes, R.*: Hugo Sinzheimer and the constitutional function of labour law. Teoksessa: Davidov, G, Langille, B (toim.) The Idea of labour law. Oxford university press, Oxford 2013, s. 57-99.
- Ehrenberg, A.*: Itseksi tulemiseen uupuminen. Yhteiskunnallishistoriallinen näkökulma masennukseen. Tiede & edistys 32/2007, s. 89-102.
- Ehrnrooth, L.*: Nykyaikainen yhteiskuntapolitiikka. Sen edellytykset ja tehtävät. Teoksessa: Ehrnrooth, L. (toim.) Nykyaikainen yhteiskuntapolitiikka I Kaksitoista esitelmää. WSOY, Porvoo 1912, 5-26.
- Eklund, R.*: Deregulation of Labour Law – the Swedish Case. Juridisk Tidskrift 1998-99, 3: 531-551.
- Fairclough, N.*: Critical discourse analysis : the critical study of language. 2nd ed. p. Pearson education, Harlow 2010.
- Fisk, CL.*: Knowledge work: new metaphors for the new economy. Chicago-Kent Law Review 80/2005, s. 839-872.
- Forsman, J.*: Työntekijän ja työnantajain ammattijärjestöt. Teoksessa: Ehrnrooth, L. (toim.) Nykyaikainen yhteiskuntapolitiikka I kaksitoista esitelmää. WSOY, Porvoo 1912, s. 5-30.
- Foucault, M.*: Tiedon arkeologia. Vastapaino, Tampere 2005.
- Fudge, J., Tucker, E. & Vosko, L.*: Changing Boundaries in Employment: Developing a New Platform for Labour Law. 10 Canadian Lab. & Emp. L.J. 329 2003, s. 329-366.
- Fudge, J.*: Labour is Not a Commodity: The Supreme Court of Canada and the Freedom of Association. 67 Sask. L. Rev. 425 2004, s. 425-452.
- Garzia-Villegas, M.*: Symbolic power without violence. Critical Comments on Legal Consciousness Studies. International Journal for the Semiotics of Law 4/2003, s. 363-393.
- Garzia-Villegas, M.*: On Pierre Bourdieu's Legal Thought. Droit et société 56-57/2004, s. 57-70.
- Grönfors, M.*: Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. WSOY, Porvoo 1982.
- Hakalehto-Wainio, S.*: Uusi lapsioikeus. Teoksessa: Husa, J, Keskitalo, P, Linna, T, Tammi-Salminen, E. (toim.) Oikeuden avantgarde. Juhlajulkaisu Juha Karhu 1953-6/4-2013. Talentum, Helsinki 2013, s. 59-76.
- Hardt, M. & Negri, A.*: Imperiumi. Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki 2005.
- Hart, HLA.*: The Concept of law. Clarendon Press, Oxford 1961.
- Harvey, D.*: Uusliberalismin lyhyt historia. Vastapaino, Tampere 2008.
- Helin, M.*: Perusoikeuksilla argumentoinnista. Teoksessa Iire, T. (toim.) Varallisuus, vakuudet ja velkojat. Juhlajulkaisu Jarmo Tuomisto. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, 2012, s. 11-30.

- Helin, M.*: Lainoppi ja metafysiikka: tutkimus skandinaavisen oikeusrealismin tieteenkuvasta ja sen vaikutuksesta Suomen siviilioikeuden tutkimuksessa vuosina 1920-1960. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1988.
- Hellsten, J.*: From internal market regulation to European labour law. Jari Hellsten, Vantaa 2007.
- Henning, A.*: Tidsbegränsad anställning : en studie av anställningsformregleringen och dess funktioner. Juridiska Föreningen i Lund, Lund 1984.
- Hepple, B.*: Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe. Teoksessa: Davidov,G, Langille,B. (toim.) The Idea of Labour Law. Oxford University Press 2013, s. 30-42.
- Hepple, B. & Veneziani, B.*: Introduction. Teoksessa Hepple, B. & Veneziani, B. (toim.): The Transformation of labour law in Europe. Hart Publishing, Oxford and Portland 2009.
- Heyes, J.*: Flexicurity in crisis: European labour market policies in a time of austerity. European Journal of Industrial Relations 2013, s. 1-16.
- Heyes, J., Lewis, P.*: Employment protection under fire: Labour market deregulation and employment in the European Union. Economic and Industrial Democracy 35 (4) 2014, s. 587-607.
- Holvas, J. & Vähämäki, J.*: Odotustila : pamfletti uudesta työstä. Kustannusosakeyhtiö Teos, Helsinki 2005.
- Honkatukia, P., Karma, H., Niemi-Kiesiläinen, J. & Ruuskanen, M. (toim.):* Oikeuden tekstit diskursseina. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 2006.
- Hyde, A.*: The idea of the idea of labour law: a parable. Teoksessa: Davidov,G, Langille,B (toim.) The Idea of Labour Law. Oxford University Press, 2011, s. 88-100.
- Jakonen, M., Peltokoski, J., Virtanen, A. (toim):* Uuden työn sanakirja. Tutkijaliitto, Helsinki 2006
- Jakonen, M.*: Uusi työ ja prekarisaatio - työn muutosten vaikutukset suomalaisen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen. Tiede & Edistys 4/2014, s. 287-320.
- Jakonen, M.*: Talous ja työ prekaarissa yhteiskunnassa. Jakonen, M.; Silvasti, T. (toim.) Talouden uudet muodot. Into kustannus 2015, s. 9-23.
- Jakonen, M., Silvasti, T. (toim.):* Talouden uudet muodot. Into kustannus 2015.
- Jokila, H.*: Tahdonvastainen suostumus ja liiallisen luottamuksen hinta: raiskauksen ja muiden seksuaalirikosten oikeudellisen tiedot konstruktioit. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 2010.
- Jokinen, A. & Juhila, K.*: Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa: Jokinen,A, Juhila,K, Suoninen,E (toim.): Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere 1999.

- Jokinen, E. & Venäläinen, J. (toim.):* Prekarisaatio ja affekti. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Jyväskylä 2015.
- Jokinen, E., Venäläinen, J. & Vähämäki, J.* Johdatus prekaarien affektien tutkimukseen. Teoksessa: Jokinen, E., Venäläinen, J., Vähämäki, J. (toim.) Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Jyväskylän yliopisto, 2015 s. 7-30.
- Juhila, K., Jokinen, A., Suoninen, E. (toim.):* Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere 1999.
- Julkunen R.:* Uuden työn paradoksit : keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere 2008.
- Kahri, T. & Vihma, J.:* Vuoden 1970 työsopimuslaki. Weilin + Göös, Helsinki 1971.
- Kairinen, M.:* Työoikeus ja perussuhdeteoria. Lakimies 1998 s. 193-210.
- Kairinen, M.:* Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Hki 1979.
- Kairinen, M.:* Työelämän muutossuunnat : työsopimuslain seuranta tutkimuksen I osareportti. Työministeriö, Helsinki 2003.
- Kairinen, M.:* Työsopimuslain toimivuus : työsopimuslain seuranta tutkimus II osareportti. Työministeriö, Helsinki 2004.
- Kairinen, M.:* Työoikeus perusteinen. 11. uud. p Työelämän tietopalvelu, Masku 2009.
- Kairinen, M.:* Kollektiivisopimukset ja työrauha. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2012.
- Kaisto, J. & Kallio, I.:* Työsopimuksen tunnusmerkit. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 2011.
- Kallio, T.:* Työsopimuksen irtisanomisperusteista: tutkimus työntekijän yleisen irtisanomissuojan asiallisista edellytyksistä. Helsinki 1977.
- Kallio, T.:* Työsopimuksen irtisanomisperusteista. Helsinki 1978.
- Kalliomaa-Puha, L.:* Vanhoille ja sairaille sopivaa ? Omaishoitosopimus hoivan instrumenttina. Laura Kalliomaa-Puha, Helsinki 2007.
- Kangas, U.:* Digitaalinen jäämistövarallisuus. Talentum, Helsinki 2012.
- Kanniainen, V., Ala-Peijari, J., Koskenkylä, H., Malinen, T., Mellin, I., Miettinen, S.:* Miten Suomi voidaan pelastaa? Talouspoliittinen manifesti. Libera 2015.
- Kauppi, A.:* Verkottuminen ja tiimityö. Teoksessa: Säädöksiä, systematiikkaa vai ihmisoikeuksia? Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Lappeenranta, 2004, s. 310-321.
- Kauppinen, T.:* Suomen työmarkkinamallin muutos. Työministeriö, Helsinki 1992.
- Kauppinen, T.:* Suomen työmarkkinamalli. WSOY, Helsinki 2004.
- Kettunen, P.:* Onko elinkeinoelämästä osapuoleksi? Teoksessa: Suoranta, A., Anttila, A. (toim.): Yksin sovittu: osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino, Tampere 2010, s. 29-51.

- Kettunen, P.*: Työjärjestys. Tutkielmia työn ja tiedon poliittisesta historiasta. Tutkijaliitto, Helsinki 1997.
- Kettunen, P.*: The Nordic Model and Making of the Competitive “Us”. Teoksessa: Edwards P. & Elger T. (toim.): *The Global Economy, National States and the Regulation of Labour*. Routledge London 1999, s. 111-137.
- Kettunen, P.*: Globalisaatio ja kansallinen me. Vastapaino, Tampere 2008.
- Kettunen, P.*: Poliittinen liike ja sosiaalinen kollektiivisuus : tutkimus sosiaalidemokratiasta ja ammattiyhdistysliikkeestä Suomessa 1918-1930. Suomen historiallinen seura, Helsinki 1986.
- Kevätsalo, K.*: Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. Vastapaino, Tampere 1999.
- Klare, K.*: The Horizon of Transformative Labour and Employment Law. Teoksessa: Conaghan, J, Fischl, R M, Klare, K (toim.) *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*. Oxford University Press, Oxford, New York 2002:
- Koivisto, I.*: Hyvän hallinnon muunnelmat: julkisoikeudellinen tutkimus. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 2011.
- Kopponen, U.*: Työehtosopimus työsuhteen perussäännöksenä. Sanoma Oy, Helsinki 1954.
- Korhonen, A., Peltokoski, J., Saukkonen, M.*: Prekariaatti. Teoksessa: Jakonen M., Peltokoski J., Virtanen, A. (toim.): *Uuden työn sanakirja*. Tutkijaliitto, Helsinki 2006, s. 378-383.
- Korhonen, R.*: Sähköinen asiointi ja viestintä. Teoksessa: Tuominen, T (toim.): *Oikeus tänään*. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja. Sarja C 62., Rovaniemi 2014, s. 17-126.
- Kountouris, N.*: The Legal determinants of Precariousness in Personal Work Relations: a European Perspective. *Comparative Labour Law and Policy Journal* 2012-2013, 34, s. 21-46.
- Koskenniemi, M.*: Kirja-arvostelu teoksesta Tuori, Kaarlo: *Oikeuden ratio ja voluntas*. *Lakimies* 2008, s. 119-127.
- Koskinen, P.K.*: Ns. yritysdemokratiasta neuvottelukoneiston täydentäjänä. *Lakimies* 1971 s. 681-692.
- Koskinen, P.K.*: Yhteistoimintalaki työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden rajoituksena. *Sosiaalinen aikakauskirja* 6/1982, s. 18-23.
- Koskinen, S.*: Työtaistelu ja työ sopimuksen purkaminen. *Lakimiesliiton kustannus*, Helsinki 1989.
- Koskinen, S., Nieminen, K., Valkonen, M.*: Työhönotto ja työ sopimuksen ehdot. *WSOYpro*, Helsinki 2008.
- Kotkas, T., Lindroos-Hovinheimo, S. (toim.)*: *Yhteiskuntateorioiden oikeus*. Tutkijaliitto, Helsinki 2010.
- Kotonen, A.*: Uusi työ lainsäädäntömme. Työehtosopimuslaki. Selityksillä varustanut Anton Kotonen. Otava, Helsinki 1925.

- Koulu, S.*: Lapsen huolto- ja tapaamissopimukset. Lakimiesliiton kustannus, Vantaa 2014.
- Kröger, T. & Tiitinen, K.*: Työsopimuslaki, sen toimintaympäristön muutokset ja työllisyys. Työministeriö, Helsinki 1997.
- Kröger, T.*: Sopimusvapaus työntekosopimuksissa : uudet velvoiteoikeudelliset työntekosopimukset työntekosopimuksia koskevassa järjestelmässä. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1995.
- Kulla H., Koillinen, M.*: Julkisuus ja henkilötietojen suoja viranomaistoiminnassa. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2014.
- Kumpula, A., Määttä, T., Similä, J., Suvantola, L.*: Näkökulmia monitieteiseen ympäristöoikeuteen. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2014.
- Kuokkanen, A., Alvesalo-Kuusi, A.*: Työn elektroninen valvonta osana työntekijän hallinnan jatkumoa ja turvallistamista. Oikeus 2014, s. 30-49.
- Kuusi, E.*: Sosiaalipolitiikka I. WSOY Porvoo 1931.
- Laitinen, A., Pessi, A. (toim.)*: Solidaarisuus. Gaudeamus, Helsinki 2011.
- Laitinen, A., Pessi, A.*: Onko auttaminen solidaarista? Teoksessa: Laitinen, A., Pessi, A. (toim.): Solidaarisuus. Gaudeamus, 2011, s. 95-110.
- Lamponen, H.*: Työnantajan antamista vähentämisperusteita koskevista tiedoista ja niiden käsittelystä henkilöstön vähentämisneuvotteluissa. Työpoliittinen aikakauskirja 52/ 2014, s. 52-68.
- Lamponen, H.*: Yritystoiminnan laatu, yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen on jakamaton kokonaisuus. Työpoliittinen aikakauskirja 21/ 2013, s. 21-31.
- Lamponen, H.*: Henkilöstön edustus yhteistoimintalain keskeisissä menettelyissä. Defensor Legis 4/2014, s. 581-594.
- Lamponen, H.*: The principle on employee protection in a merger and a transfer of an undertaking. Helsinki 2008.
- League of Nations*: International Labor Conference, First Annual Meeting, October 29,1919 - November 29,1919. 1920.
- Lehtinen, JN.*: Työsopimuslaki. WSOY, 1937.
- Lehto, A., Sutela, H.*: Työolojen kolme vuosikymmentä – Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. 2008,
- Lehtonen, M.(toim.)*: Liikkuva maailma: liike, raja, tieto. Vastapaino, Helsinki 2013.
- Liukkunen, U.*: The role of mandatory rules in international labour law : a comparative study in the conflict of laws. Talentum, Helsinki 2004.
- Liukkunen, U.*: Yritystoiminnan muutokset ja yhteistoiminta : tutkimus kansallisesta ja transnationaalista työoikeudesta. Oikeustieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto, Helsinki 2013.
- Makkonen K.*: Luentoja yleisestä oikeustieteestä. 3. p. Helsingin yliopisto, Helsinki 1998.
- Mannio, N.*: Suomen työlainsäädäntö. 1925.

- Marazzi, C.*: Pääoma ja kieli: uudesta taloudesta sotatalouteen. Tutkijaliitto, Helsinki 2006.
- Markelin-Svensson, J.*: Naisten suojelulainsäädäntö ja äitiysvakuutus. Teoksessa: Ehrnrooth, L (toim.) Nykyaikainen yhteiskuntapolitiikka 12 esitelmää. WSOY, Porvoo 1912, s. 5-20.
- Mattila, Y.*: Suomi eurooppalaisessa joustoturvavertailussa. Työvoimapolitiittinen aikakauslehti 2/2013, s. 63-70.
- Miettinen, A.*: Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräämiskäisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Väestöliiton väestöntutkimuslaitos. Helsinki, 2007.
- Myrsky, M.*: Suomen tulovero-oikeus. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2014.
- Mäkelä, J.*: Sopimus ja erehdys : sopimusoikeudellinen tutkimus oikeuserehdyksestä valinnanvapauden teorian näkökulmasta. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 2010.
- Mäkinen, A.*: Kolmas kategoria. Katsaus Kanadan dependent contractor -käsitteeseen. Työpolitiittinen Aikakauskirja 4/2014, s. 33-44.
- Nielsen, R.*: Employers' prerogatives : in a European and Nordic perspective. Handelshøjskolens forlag, Copenhagen 1996.
- Niemi-Kiesiläinen, J., Honkatukia, P., Karma, H.*: Diskurssianalyysi ja oikeuden tekstit. Teoksessa: Niemi-Kiesiläinen, J., Honkatukia, P., Karma, H., Ruuskanen, M. (toim.) Oikeuden tekstit diskursseina. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 2006, s. 21-42.
- Nieminen, A.*: Miten analysoida talouden ja yhteiskunnan rakennemuutosta?, Teoksessa: Niemelä, H., Saari, J., Salminen, K. (toim.) Sosiaalipolitiikan teoreettisia lähtökohtia – Sosiaalitaloudellinen näkökulma. Kansaneläkelaitos, tutkimus- ja kehitysyksikkö, Helsinki 1996, s. 95-129.
- Nieminen, K.*: Työsuhteen ehdot ja yhteistoimintamenettely. Työelämän tietopalvelu, Masku 1994.
- Nogler, L. & Refner, U. (toim.)*: Life time contracts. Special long-term contracts in labour, tenancy and consumer credit law. Eleven International publishing. 2014.
- Nummijärvi, A.*: Palkkasyrjintä : oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Edita, Helsinki 2004.
- Ojala, S.*: Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Tampere University Press, Tampere 2014.
- Oksanen, J.*: 50-vuotta Paperityöntekijäin järjestötoimintaa. Paperiteollisuudentyöntekijäin liitto, Helsinki 1957.
- Pääministeri Matti Vanhasen II hallitus.* Hallituksen strategia-asiakirja 2007.
- Pääministeri Matti Vanhasen II hallitus.* Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 2007.

- Paanetoja, J.:* Työlainsäädännön soveltamisalasta: tutkimus direktiotunnusmerkistä työsuhteen kriteerinä. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1993.
- Paanetoja, J.:* Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, Helsinki 2013.
- Pärnänen, A., Sutela, H.:* Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus 2014.
- Pekkanen, R.:* Työsuhteen direktiotunnusmerkistä. Suomen vakuutuslakimiesten yhdistyksen julkaisuja XIX. 1968, s. 71-97,
- Pekkanen, R.:* Sekatyypinen työsopimus. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1966.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A.:* Kurssi kohti diskurssia. Vastapaino, Tampere 2009.
- Pöyhönen, J.:* Sopimusoikeuden järjestelmä ja sopimusten sovittelu. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Vammala 1988.
- Pöyhönen, J.:* Uusi varallisuus oikeus. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 2000.
- Puumalainen, M.:* Järjestöehdosta työ- ja virkaehtosopimuksissa. Lakimies 2/ 2013, s. 294-301.
- Rautiainen, H., Äimälä, M.:* Työaikalaki. 3. uud. p. p. WSOY, Helsinki 2008.
- Rifkin, J.:* The End of Work; the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era. G.P. Putnam's Sons, New York 1995.
- Routamo, E.:* Vastuu työtaturmasta. WSOY, Porvoo 1972.
- Ruuskanen, M.:* Hätävarjelu ja parisuhdeväkivalta : rikosoikeudellinen ja diskurssianalyttinen tutkimus. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 2005.
- Rönömar, M.:* Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet. Lund 2004.
- Sädevirta, M.:* A Comparative study if the regulation covering the use of fixed-term contracts in three EU-member states. Unigrafia, Helsinki 2013.
- Sädevirta, M.:* Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. WSOY Lakitieto, Helsinki 2002.
- Sajets, H.:* Joustoturvaa eurooppalaisille työmarkkinoille. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2007, s. 32-36.
- Salmela, M.:* Kollektiiviset tunteet solidaarisuuden liimana. Teoksessa: Laitinen, A., Pessi, AB. (toim.) Solidaarisuus. Gaudeamus, 2011: 61-84.
- Saloheimo, J.:* Milloin alihankkijan vaihdos katsotaan liikkeen luovutukseksi? Lakimies 2/1998, s. 250-261.
- Saloheimo, J.:* Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Talentum, Helsinki 2006.

- Saloheimo, J.:* Työehtosopimusoikeuden perusteet. Talentum, Helsinki 2008.
- Saloheimo, J.:* Järjestöehto työ- ja virkaehtosopimuksissa. Lakimies: Suomalaisen lakimiesyhdistyksen aikakauskirja 2012, 6: 861-874.
- Saloheimo, J.:* Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Talentum, Helsinki 2012.
- Salojärvi, JM.:* A menace to society : radicalism and legal scholarship in the United States, Scandinavia, and Finland, 1965-1980. University of Helsinki, Helsinki 2013.
- Sarkko, K.:* Työrauhavelvollisuudesta : tutkimus työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1969.
- Sarkko, K.:* Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Suomen lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1973.
- Sarkko, K.:* Työoikeus. Yleinen osa. 3. uud. p. p. Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoimikunta, Helsinki 1980.
- Sennett, R.:* The corrosion of character : the personal consequences of work in the new capitalism. Norton, New York 1998.
- Sennett, R.:* The culture of the new capitalism. Yale University Press, New Haven cop. 2006.
- Siltala, R.:* Oikeustieteen tieteenteoria. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 2003.
- Siltala, R.:* Oikeustieteen tutkijan itseymmärryksestä. Lakimies 1/2002, s. 95-100,
- Sipilän hallitus 2015.* Valtioneuvoston tiedonanto eduskunnalle 29.5.2015 nimitetyn pääministeri Juha Sipilän hallituksen ohjelmasta. <http://valtioneuvosto.fi/sipilan-hallitus/hallitusohjelma>.
- Sipilä, A.:* Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä : sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Helsinki 1938.
- Sipilä, A.:* Suomen työoikeus. 1. WSOY, Porvoo 1947.
- Snellman, GR.:* Työtilasto sen tehtävät ja keinot. Teoksessa: Ehrnrooth, L (toim.) Nykyaikainen yhteiskuntapolitiikka. Sen edellytykset ja tehtävät. WSOY, Porvoo 1912: 5-22.
- Sousa Santos de B.:* Toward a New Legal Common Sense. Law, Globalisation and Emancipation. 2nd p. Butterworths, Lexis Nexis, East Kilbride, Scotland, London, Edinburgh 2002.
- Sulkunen, P.:* Todellisuuden ymmärrettävyys ja diskurssianalyysin rajat. Teoksessa: Sulkunen, P.& Törrönen, J. (toim.) Semioottisen sosiologian näkökulmia Gaudeamus, Helsinki 1997.
- Sulkunen, P., Törrönen J.:* Semioottisen sosiologian näkökulmia : sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys. Gaudeamus, Helsinki cop. 1997.

- Suoninen, E.*: Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen Teoksessa: Jokinen, A., Juhila, K., Suoninen, E.: (toim.) Diskurssianalyysi liikkeesä. Vastapaino, Tampere 1999.
- Suoranta, A.*: Halvennettu työ: pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä. Vastapaino, Tampere 2009.
- Suoranta, A., Anttila, A. (toim.)*: Yksin sovittu : osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino, Tampere 2010.
- Suviranta, A.*: Invisible clauses in collective agreements. *Scandinavian studies in law* 1965, 179: 177-217.
- Suviranta, A.*: Finland. Teoksessa Backman, a., Evju, S., Hasselbach, O., Sigeman, T., Suviranta, A. (toim.): *Arbetsrätten i Norden*. NU 1984:10. Stockholm 1985, s. 83-174.
- Suviranta, A.*: Työntekijän lakisääteisen ja sopimusperusteisen irtisanomissuojan suhteista. *Lakimies* 1972, s. 334-344.
- Syrjänen, J.*: Oikeudellisen ratkaisun perusteista. *Suomalainen Lakimiesyhdistys*, Helsinki 2008.
- Tala, J.*: Lakien vaikutukset. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos, Helsinki 2001.
- Talus, K.*: Johdatus eurooppalaiseen energiaoikeuteen. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2014.
- Tangian, AS.*: European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer, European review of labour and research* 13 (4) 2007, s. 551-573.
- Tiilikka, P.*: Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa. *Lakimies* 2/2013, s. 230-252.
- Tiitinen, K.*: Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista : Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenetelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. *Suomalainen Lakimiesyhdistys*, Helsinki 1979.
- Tiitinen, K.*: Työoikeuden pääasiat. Helsingin yliopisto, Helsinki 2005.
- Tiitinen K. & Kröger T.*: Työsopimusoikeus. 2. p. Talentum, Helsinki 2003.
- Tiitinen, K. & Kröger, T.*: Työsopimusoikeus. 6. uud. p. p. Talentum, Helsinki 2012.
- Tiitinen, K., Saloheimo, J. & Bruun, N.*: Yritystoiminnan muutokset ja työsuhdeturva. Otava, Hki 1989.
- Törrönen, J.*: Kuvaus, näkökulma ja ääni. Teoksessa: Knuutila, T., Lehtinen, A., (toim.) *Representaatio: tiedon kivijalasta tieteiden työkaluksi*. Gaudeamus, 2010.
- Tuomi, J., Sarajärvi, A.*: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6., uud. laitos. Tammi, Helsinki 2002.
- Tuominen, T. (toim.)*: Oikeus tänään. 2., uud. p. p. Lapin yliopisto, Rovaniemi 2014.

- Tuori, K.*: Sosiaalioikeus – itsenäinen oikeudenala? *Lakimies* 1997. s. 171-178.
- Tuori, K.*: Yleiset opit, mitä ne ovat ja mitä niillä tehdään. Teoksessa: Anonyymi III oikeustieteen tutkija- ja jatkokoulutuspäivät. Joensuun yliopiston julkaisuja N.o 2. Joensuun yliopisto, Joensuu 2002, s. 1-15.
- Tuori, K.*: Oikeudenalajaotus – strategista valtapeliä ja normatiivista argumentaatiota. *Lakimies* 7-8/2004, s. 1196-1224.
- Tuori, K.*: Oikeuden ratio ja voluntas. *WSOYpro*, Vantaa 2007.
- Tuori, K.*: Kriittinen oikeuspositivismi. Werner Söderström lakitieto, Helsinki 2000.
- Tuori, K. & Kotkas, T.*: Sosiaalioikeus. 4. uud. p. p. *WSOY*, Helsinki 2008.
- Vähämäki, J.*: Kuhnurien kerho. Tutkijaliitto, Helsinki 2003.
- Valkonen, M.*: Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja : työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus. Lapin yliopisto, Rovaniemi 2001.
- Vihma, J.*: Kansainvälinen työjärjestö ILO työelämän kehittäjänä. Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoimikunta, Helsinki 1984.
- Viljanen, M.*: Ihmisen identiteetti ja tuottamusarviointi. *Lakimies* 3/2005, s. 426-451.
- Viljanen, V., Orasmaa P.*: Selvitys työ- ja virkaehtosopimusten sitovuuspiirin rajoittamiseen liittyvistä oikeudellisista ongelmista. 2013, 32.
- Virno, P., Lothringer, S., Bertolotti, I., Cascaito, J., Casson, A.*: A grammar of the multitude : for an analysis of contemporary forms of life. Semiotext, Los Angeles 2004.
- Virtanen, A.*: Biopoliittisen talouden kritiikki. Tutkijaliitto, Helsinki 2006.
- Vuorio, J.*: Työntekijän käsitteestä työoikeuden eri aloilla. *Lakimies* 1952, s. 690-721.
- Vuorio, J.*: Työsuhteen ehtojen määrittäminen : tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. *WSOY*, Porvoo 1955.
- Wacquant, LJD.*: Toward a social praxeology. The Structure and logic of Bourdieu's sociology. Teoksessa Bourdieu, P. & Wacquant, LJD. A: An Invitation to reflexive sociology. 1992, s. 1-60.
- Waris, H.*: Suomalaisen sosiaalipolitiikan kehitys. Helsingin yliopisto, sosiaalipolitiikan laitos, Helsinki 1956.
- Weber, M.*: Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. Routledge, London and New York 1930.
- Wilhelmsson, T.*: Yleiset opit ja pienet kertomukset ennakoitavuuden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. *Lakimies* 2/2004, s. 199-227.
- Wilhelmsson, T.*: Social civilrätt : om behovsorienterade element i kontraktsträttens allmänna läror. *Lakimiesliiton kustannus*, Helsinki 1987.
- Wilhelmsson, T.*: Senmodern ansvarsrätt : privaträtt som redskap för mikropolitik. Kauppakaari, Helsingfors 2001.

- Willgren, K.*: Suomen talousoikeus. Söderström, Helsinki 1930.
- Woolfson, C., Thörnqvist, C., Sommers, J.*: *The Swedish model and the future of labour standards after Laval*. Industrial Relations Journal 2010, 4/41, s. 333-350.
- Ylhäinen, M.*: Työoikeuden kentällä. Oikeus 34(2), 2005, s. 116-29.
- Ylhäinen, M.*: Pierre Bourdieu ja oikeuden valta. Teoksessa: Kotkas, T., Lindroos-Hovinheimo, S (toim.) Yhteiskuntateorioiden oikeus. Tutkijaliitto, Helsinki 2010: 151-190.
- Äimälä, M., Rautiainen, H., Hollmén, J.*: Yhteistoimintalaki. WSOYpro Helsinki 2008.

## VIRALLISLÄHTEET

- HE 19/2014 Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi
- HE 90/2013 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi
- HE 133/2012 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta
- HE 2008/68 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta
- HE 48/2005 Hallituksen esitys Eduskunnalle työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyväksi lainsäädännöksi
- HE 44/2003 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta
- HE 59/2002 Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi
- HE 157/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi
- HE 37/1998 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta
- HE 25/1997 Hallituksen esitys Eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista
- HE 78/1996 Hallituksen esitys Eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista
- HE 291/1990 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain muuttamisesta, työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain kumoamisesta ja työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta
- HE 19/1988 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta 246

HE 1983 /205 Hallituksen esitys eduskunnalle työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi

HE 39/1972 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työntekijäin yleisestä irtisanomissuojasta ja laiksi työsopimuslain muuttamisesta

HE 74/1971 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta

HE 151/1965 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työaikalain muuttamisesta

HE 74/1971 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työntekijäin yleisestä irtisanomissuojasta ja laiksi työsopimuslain muuttamisesta

HE39/1978 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä

ILO Yleissopimus nro 1. Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus. Työajan rajoittaminen teollisuusyrityksissä kahdeksaksi tunniksi päivässä ja neljäksikymmeneksi kahdeksaksi tunniksi viikossa (1919).

ILO Yleissopimus 158. Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus. Työnantajan toimesta tapahtuva palvelussuhteen päättäminen. 1982.

ILO Suositus 119. Työsuhteen päättäminen (Termination of Employment Recommendation). 1963.

ILO Julkilausuma, joka koskee Kansainvälisen työjärjestön päämäärää ja tehtäviä (Philadelphian julistus, 1944)

KM 2000:1 Työsopimuslakikomitean mietintö.

KM 1993:2. Työaikakomitean mietintö. Helsinki.

KM 1981:69. Työsuhdeturvakomitean mietintö.

KM 1969 A 25 Työsopimuslakikomitean mietintö 1969 A 25.

KM 6:1967 Työaikakomitea. 1967. Työaikakomitean mietintö. Helsinki

KM 1967: B 50 Työsopimuslakikomitean osamietintö I. Työaikakomitea. 1924. Työaikakomitean mietintö (laki työstä teollisuudessa ja siihen verrattavissa ammattiteissa). Helsinki.

KM 1919. Työväenkomitean mietintö.

KM 1907:17. Työväenlainsäädäntöä tarkastamaan asetettu komitea.

LVK 1908:3. Lainvalmistelukunnan mietintö.

OKV/1333/1/2007 2010. Apulaisoikeuskanlerin lausunto Kunnallinen virka- ja työehtosopimus ja yhdenvertaisuus.

OKV/181/1/2008 2010. Apulaisoikeuskanlerin lausunto. Kunnallinen virka- ja työehtosopimus ja yhdenvertaisuus. OKV/181/1/2008 2010.

OKV/14/50/2010 2012. Apulaisoikeuskanlerin lausunto Työ- ja virkaehtosopimus, yhdenvertaisuus ja ministeriöt

TyVM 6/2005 Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö.

Yt-lakikomiteanmietintö 2006

## TYÖEHTOSOPIMUKSET

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus 1.5.2014–31.1.2017. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Matkailuja ravintolapalvelut MaRa ry.

Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite. 1.5.2014–31.1.2017. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Kaupan liitto

## MUUT LÄHTEET

Tilastokeskus: Suomen virallinen tilasto (SVT): Tilastokeskus.

Työtaistelutilasto Liitetaulukko 2. Työtaistelut vuosina 1970–2014. [http://www.stat.fi/til/tta/2014/tta\\_2014\\_2015-04-28\\_tau\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tta/2014/tta_2014_2015-04-28_tau_002_fi.html).

Tilastokeskus: Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. 8.5.2015 . Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>

Tilastokeskus. <https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/index.html>.

Tilastokeskus <https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/index.html>.

Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/tup/suomi90/helmikuu.html>.

<http://www.helsinki.fi/oikeustiede/opiskelu/yleista/talomalli.pdf>

[http://www.helsinki.fi/oikeustiede/opiskelu/opinto-oppaat\\_pdf/](http://www.helsinki.fi/oikeustiede/opiskelu/opinto-oppaat_pdf/)

<http://www.hs.fi/kotimaa/a1439870414025>

## OIKEUSTAPAUKSET

### *Korkein oikeus*

KKO 1985 II 146

KKO 1991:14

KKO 1995:13

KKO 1995:189

KKO 1996:11

KKO 1996:127

KKO 1997:105,

KKO 1998:48a

KKO 2000:50

KKO 2001:44

KKO 2001:72

KKO 2002:36

KKO 2006:4

KKO 2006:49  
KKO 2008:28  
KKO 2008:99  
KKO 2009:52  
KKO 2009:83,  
KKO 2012:50.

### *Työtuomioistuin*

TT 1981-43  
TT 1987\_173  
TT 1990-101  
TT 1990-101  
TT 1990-53  
TT 1991\_67  
TT 1991-58  
TT 1991-67  
TT 1992-48  
TT 1993\_39  
TT 1993-39  
TT 1999-34,  
TT 2003-93  
TT 2011-107  
TT 2011-108,  
TT 2013-142  
TT 2014-115  
TT 2014-115  
TT 2014-116  
TT 2014-117

### *Työneuvosto*

TN 1349-98  
TN 1371-00  
TN 1387-03  
TN 1405-05

## OIKEUSTAPAUKSET (ANALYSOIDUT)

### *Korkein oikeus*

KKO 1980 II 84; KKO 1985 II 146; KKO 1988:9; KKO 1989:100;  
KKO 1990:54; KKO 1993:70; KKO 1995:13; KKO 1995:14;  
KKO 1995:159; KKO 1996:105; KKO 2008:29; KKO 2010:11;  
KKO:2011:73;  
KKO 2012:10; KKO 2012:2.

### *Työneuvoston lausunnot*

TN 1349-98; TN 1367-00; TN 1371-00; TN 1409-05; TN 1419-06;  
TN 1429-08; TN 1432-09; TN 1433-09; TN 1434-09.

### *Työtuomioistuin*

TT 1982 191; TT 1989-80; TT 1989-163; TT 1993-60; TT 2002-2; TT  
2003-13; TT 2004-42;  
TT 2006-64; TT 2006-65; TT 2006-69; TT 2008-15; TT 2008-41; TT  
2009-34.

# *Lyhenteitä*

EU	Euroopan unioni
EY	Euroopan yhteisö
HE	Hallituksen esitys
KM	Komiteamietintö
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KKO	Korkein oikeus
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
STK	Suomen työnantajain keskusliitto
TAL	Työaikalaki (605/1996)
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
TEhtoL	Työehtosopimuslaki (436/1946)
TES	Työehtosopimus
TN	Työneuvosto
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin
TTurvL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
YEL	Yrittäjien eläkelaki (1272/2006)
TyEL	Työntekijäin eläkelaki (395/2006)
TAL	Työaikalaki (605/1996)
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

#### Työaikadirektiivi

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista

#### Liikkeen luovutus direktiivi

Neuvoston direktiivi 2001/23/EY, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä

#### Joukkovähentämisdirektiivi

Neuvoston direktiivi 98/59/EY, annettu 20 päivänä heinäkuuta 1998, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä

#### 98/59/EY Määräaikaisdirektiivi

Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta

# *Asiasanat*

direktio 100, 109, 123, 220  
kestovelkasuhde 73, 139  
liikkeenjohtovalta 106, 122, 218  
muutosturva 145, 206, 208  
määräaikainen työsopimus 45, 55, 139, 146, 149, 153, 169, 209, 221  
pariteetti-ideologia 1, 56, 71, 133  
perusteltu syy 149, 152  
Prekaari työ 2, 61, 68, 220  
Prekarisaatio 2, 56, 64  
solidaarisuus 64, 72  
tuotantoprosessi 3, 54, 57, 66, 121, 217  
työntekijän suojeluperiaate 2, 124, 144, 205, 218  
työoikeus 3, 6, 44, 48, 220  
työsuhde 65, 69, 72, 90, 95, 101, 121, 139  
työsuhdeturva 55, 139, 145, 152, 165, 180, 218  
yhdenvertaisuusperiaate 72, 123